

## نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان

د/ وليد كامل محمددين كامل علام

مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسوان.

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على نشر ثقافة ريادة الأعمال بما يشملها من متغيرات تتمثل في زيادة معارف ريادة الأعمال وإكساب مهارات ريادة الأعمال وتسهيل الإجراءات الإدارية والتغلب على المعوقات كمتغير مستقل وتأثير ذلك على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب كمتغير تابع. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومثلت الإستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج ، حيث قد تكون مجتمع الدراسة من جميع الشباب بمحافظة أسوان فئة الأعمار من ١٨ إلى ٣٥ عام ، وقد إختار الباحث لإجراء الدراسة جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان ، وتكونت عينة الدراسة التي تم إختيارها بطريقة عشوائية طبقية بعدد (٣٨٤) مفردة، حيث تم تحديد حجم العينة طبقا لجدول حجم العينة عند معامل ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% ولتحليل البيانات ومعالجتها تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن متغيرات نشر ثقافة ريادة الأعمال والمتمثلة في زيادة معارف ريادة الأعمال وإكساب مهارات ريادة الأعمال وتسهيل الإجراءات الإدارية والتغلب على المعوقات تؤثر إيجابيا على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب موضع الدراسة ، بالإضافة إلى عدم حرص المنظمة موضع الدراسة على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر، بالإضافة أيضا إلى وجود قصور ملحوظ من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر

بمحافظة أسوان موضع الدراسة فيما يتعلق بتدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لتنفيذ المشروع الريادي. خلصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة إمداد الشباب بالمعلومات الكافية عن طرق تنفيذ و تمويل المشروعات الريادية الصغيرة للشباب ، وضرورة تحقيق المرونة فى الإجراءات الإدارية التى يتبعها الشاب للتقدم للجهاز لإنشاء وتمويل مشروعه الريادى .

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، معارف ريادة الأعمال، مهارات ريادة الأعمال، تسهيل الإجراءات الإدارية، التغلب على المعوقات ، الدوافع الريادية.

## **Abstract**

This research aims to identify the dissemination of the culture of entrepreneurship including the variables increasing the knowledge of entrepreneurship, acquiring entrepreneurship skills, facilitating administrative procedures and overcoming obstacles as an independent variable and its impact on the development of entrepreneurial motives among young people as a dependent variable. The descriptive analytical method was relied on and the questionnaire represented the main tool to reach the results .the study population consists of all young people in Aswan Governorate ages from 18 to 35 years. The researcher chose to conduct the study the Small, Medium and Micro Enterprise Development Authority in Aswan Governorate.The study which was selected in a stratified random manner with a number of (384) individuals , the sample size was determined according to the sample size tables at a confidence coefficient of 95% and

limits of error 5%. For data analysis and processing, the statistical packages program (spss) was used.

The study reached a set of results the most important was that the variables of spreading the culture of entrepreneurship represented in increasing the knowledge of entrepreneurship, acquiring entrepreneurship skills, facilitating administrative procedures and overcoming obstacles positively affect the development of entrepreneurial motives among the youth under study, in addition to the lack of interest of the organization under study on Holding seminars and workshops to encourage self-employment, in addition to the presence of a noticeable shortcoming on the part of the organization under study with regard to training young people in planning and creative thinking to implement the pilot project. The study concluded with many recommendations the most important of which is the need to provide young people with sufficient information on ways to implement and finance small entrepreneurial projects for young people and the need to achieve flexibility in the administrative procedures followed by the young person to apply to the organization under study to establish and finance his pioneering project.

Key words: entrepreneurship, entrepreneurship knowledge, entrepreneurship skills, facilitate administrative procedures, overcoming administrative obstacles , entrepreneurial motives .

## المقدمة:

تعتبر ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة من مقومات إقتصاديات كثير من الدول وخاصة الدول النامية فلريادة الاعمال دور كبير في تأسيس العديد من الشركات الناشئة بمعدل متسارع في جميع أنحاء العالم وكذلك الأمر بالنسبة لمنطقة الشرق الاوسط وشمال إفريقيا(الصفدي & الفليت، ٢٠١٧، ٣٨٨) ، ولقد أكدت العديد من المنظمات الدولية مثل منظمة اليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية ومنظمات المجتمع المدني على أهمية ريادة الأعمال ونشر ثقافة ريادة الاعمال لإكساب الأفراد مهارات ريادة الأعمال (Jimenez, others, 2015, 208) ، كما أن ريادة الأعمال تعتبر محور رئيسي للتغلب على بطالة الشباب حيث أنها تعمل على تحسين سبل العيش وتمكين الشباب إقتصاديا ( البكاتوشى ، أحمد ، ٢٠١٨ ، ٤٥٧).

تعد الدوافع الريادية وتنميتها موضوعا أساسيا فى علم السلوك والتنظيم والذى يركز على فهم ما يحفز رواد الأعمال على بدء مشاريعهم وتنميتها والخروج منها (Kanfer, Frese & Johnson, 2017)، ويمثل الدافع على إنه الغرض أو السبب النفسى لفعل ما (Fayolle et al., 2014, 682) ، كما تؤثر الدوافع على العمليات والسلوك الذى يمكن الفرد من التفاعل مع محيطه البيئى (Handrito et al., 2021, 2244) . يظهر الإرتباط الوثيق بين كل من نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بصفة عامة وبمحافظة أسوان بصفة خاصة من خلال ما يتحقق من نتائج تعود بالمنفعة على الشباب (موضع الدراسة) وتساعد جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على تفعيل دوره بنشر ثقافة ريادة الاعمال ، إن الهدف من نشر ثقافة ريادة الأعمال هو التوصل إلى مفاهيم وطرق إدارية حديثة يمكن من خلالها تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

تعمل هذه الدراسة على تسليط الضوء على نشر ثقافة ريادة الأعمال من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب من خلال دراسة بعض المتغيرات التى يمكن من خلالها الوصول إلى تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب موضع الدراسة.

### أولاً: الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية نشر ثقافة ريادة الأعمال ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (Kummitha & Kummitha,2021) والتي هدفت إلى فهم الدوافع التي دفعت إهتمام كليات إدارة الأعمال إلى نشر ثقافة ريادة الاعمال المستدامة حيث هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير التدريب على ريادة الأعمال المستدامة بالتطبيق على الخريجين ، وقد توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيسي الذي يدفع إلى ممارسة ونشر ثقافة ريادة الأعمال المستدامة هو معالجة المشكلات الاجتماعية والبيئية بالإضافة إلى أن وجود قصور في عملية التدريب على ريادة الأعمال أثر سلبيا على نشر ثقافة ريادة الأعمال المستدامة، كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب على ريادة الأعمال يؤثر إيجابيا على نشر ثقافة ريادة الاعمال من خلال إبتكار أفكار جديدة وخلق الإستدامة من خلال تشجيعهم على العمل في المشاريع القائمة من أجل ضمان عدم حرمان المشاريع القائمة من الموارد البشرية المدربة واللازمة لنموها.

كما هدفت دراسة (Singer et al.,2019) إلى توضيح أهمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم والتوجه نحو عقلية ريادة الأعمال في التعليم كأحد مكونات التكوين الإبتكاري وأثرها على تنمية المجتمع نتيجة كونهم رواد أعمال في المستقبل، أظهرت النتائج أن ترسيخ قيم ريادة الأعمال والمتمثلة في الإستقلالية والإيمان بالنفس والشعور بالملكية والعلاقة بين العائد والتكلفة الناتجة عن الجهد المبذول بالإضافة إلى تطوير التعليم وتنمية المهارات القيادية يؤثر إيجابيا على نشر ثقافة ريادة الأعمال وتكوين رواد أعمال المستقبل.

كما هدفت دراسة (الدبوسى، ٢٠١٧) إلى التعرف على ثقافة ريادة الاعمال ورؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال . توصلت الدراسة إلى أن طلاب جامعة تبوك يقومون بالبحث عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلا من المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي ، وقد توصلت النتائج أيضا إلى وجود علاقة إرتباطية قوية بين البيئة المحيطة بالطالب وفكرة المشروع المزمع إنجازه بالإضافة إلى وجود توجه لدى الطلاب موضع الدراسة نحو المشروعات الفردية وعدم إقبالهم على الشراكة بل

والخوف منها بالإضافة إلى عدم وجود برامج ريادة الأعمال في جامعة تبوك تعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب مما يستدعي ذلك العمل على إدراج مثل هذه البرامج كمقرر دراسي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال ونشرها لدى المجتمع الطلابي. هدفت دراسة (خالد وآخرون ، ٢٠١٧) إلى الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم المشكلات التي تواجهها بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، بالإضافة إلى تحديد معالم ومرتكزات الإستراتيجية المقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. توصلت الدراسة إلى عدم وجود ميزانية مالية مستدامة لدعم تطوير مشروعات الطلاب الريادية بالإضافة إلى تجاهل تدريب منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الريادية مما أثر ذلك على عدم نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الطلابي ، بالإضافة إلى ضعف رغبة الجامعة في تقييم دورها في تطوير ريادة الأعمال لدى طلابها وأيضا ضعف الإهتمام بدمج مقررات ريادة الأعمال تدريجيا في التعليم الجامعي.

كما هدفت دراسة (Yusuf & Atassi, 2016) إلى إستكشاف الدور الذي تلعبه الجامعات السعودية لتعزيز ثقافة الإبتكار وريادة الأعمال في الدولة والمتمثلة في رعاية الإبتكار المجتمعي وريادة الأعمال حيث هدفت الدراسة إلى إستكشاف الوضع الحالي للإبتكار وريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية ، بالإضافة إلى الوقوف على نقاط القوة ودعمها والمجالات التي تحتاج إلى تحسين الإبتكار وريادة الأعمال وسد ثغراتها. توصلت الدراسة إلى أن الجامعات السعودية يمكن أن تساعد في رعاية ثقافة الإبتكار وريادة الأعمال من خلال تعليم ريادة الأعمال وتوفير البنية التحتية الداعمة والموارد وتحليل فجوات وثغرات الإبتكار بالإضافة إلى المواءمة بين أنشطة الجامعة في الإبتكار وريادة الأعمال وبين الأهداف المحلية والإقتصادية الوطنية، كما أن التغلب على البيروقراطية أحد الأبعاد الهامة لنشر ثقافة ريادة الأعمال بالإضافة إلى تفعيل الشراكات مع الجهات الخارجية الأكاديمية والمهنية المهمة بنشر ثقافة ريادة الأعمال.

تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية الدوافع الريادية ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (Gok et al., 2021) والتي هدفت

إلى التعرف على العوامل المتعلقة بدوافع رواد الأعمال الصينيين ونجاحهم ومشاكلهم في ثلاث مناطق حضرية في الصين . وتوصلت النتائج إلى أن الدوافع المهنية كانت الدافع الرئيسي نحو ريادة الأعمال لدى رواد الأعمال الصينيين ، بالإضافة إلى الدوافع الشخصية والناجمة عن الدافع الإقتصادي والعائلي تؤثر بشكل كبير على الدوافع الريادية لدى شباب رواد الأعمال الصينيين ، كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود تأثير إيجابي قوى لمجموعة من الأبعاد المتمثلة في الصدق وخدمة العملاء والسمعة ومهارات الإدارة الجيدة و القيم الثقافية على الدوافع الريادية لدى الصينيين وأحد الأسباب القوية والدافع لإمتلاك شركة تجارية صغيرة.

كما هدفت دراسة (Norsted & Germundsson,2021) إلى التعرف على الدوافع الريادية لدى الأفراد ذوى الإعاقة والتي تدفعهم نحو تأسيس الأعمال التجارية وريادة الأعمال ، وحيث هدفت الدراسة إلى إستكشاف والتعرف على دوافع العمل الحر وريادة الاعمال لدى الأشخاص ذوى الإعاقة. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير قوى للابعاد الاقتصادية والمرونة والتميز والقدرات الشخصية على تنمية الدوافع الريادية لدى الأفراد ذوى الإعاقة، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن البعد الإقتصادي له تأثير كبير على الدوافع الريادية حيث أن الحالة الإقتصادية للفرد ذوى الإعاقة فى الغالب تكون ضعيفة مما يؤثر سلبيا على الدافع الريادى لديه ومن هنا يكون دور المؤسسات الداعمة لهذه الفئة ، كما توصلت الدراسة إلى أن القدرة الشخصية والمتمثلة فى قدرة الفرد البدنية والصحية ومقوماته الشخصية تؤثر بشكل كبير على دوافعه نحو العمل الريادى وخاصة أن غالبية الأفراد ذوى الإعاقة تكون قدرتهم الشخصية ضعيفة ولذلك يكون الدافع الريادى لديهم منخفض.

بالإضافة إلى دراسة (Murnieks,2019) والتي هدفت إلى التعرف على الدوافع التى تدفع رواد الأعمال وتؤثر عليهم فى عملية تنظيم المشاريع بمراحلها المختلفة المتمثلة فى البدء والنمو والخروج. توصلت الدراسة إلى أن الدافع هو حجر الزاوية فى عملية تنظيم المشاريع حيث يقود الدافع الريادى السلوك نحو تنظيم ريادة الأعمال بمراحلها المختلفة

المتمثلة في البدء والنمو والخروج ، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للدافع الإقتصادي على ريادة الأعمال بالإضافة إلى أن الدراسة قد توصلت إلى أنه على الرغم من أن الدافع يؤثر على سلوكيات ريادة الأعمال ولكن قد يؤثر السلوك على الدافع وذلك من خلال التعلم من التجربة والخطأ أي ردود الفعل المحفزة للعمل يمكن أن تعزز الدافع في ظل بعض الظروف وتثبيط النشاط في ظل ظروف مختلفة، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أنه عندما تكون هويات المؤسسين مثل رواد الأعمال هو محور شعورهم بالذات فهم يشعرون بمزيد من العاطفة مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة الذاتية والتي تؤثر وتغير في السلوك نحو ريادة الأعمال ، كما توصلت الدراسة إلى أن إرتباط الوقت والعزيمة الريادية يؤثر إيجابيا على نمو ريادة الأعمال.

كما هدفت دراسة (Bobera,2017) إلى إستكشاف العلاقة بين درجة التنمية الإقتصادية ودوافع السلوك الريادي ، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير دوافع سلوك ريادة الاعمال على عملية ريادة الاعمال . توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى التنمية الإقتصادية ودافع الفرصة للمشاريع الريادية بأبعادها المتمثلة في تحسين النشاط التجاري والإستقلالية والتي تمثل أحد أبعاد دوافع السلوك الريادي أي أنه ترتبط النسبة المئوية الأعلى لمشاركة المشاريع الريادية بدافع الفرصة وكلما كانت هناك فرصة متاحة من خلال المشاريع الريادية كلما أثر ذلك على دوافع السلوك الريادي نحو عملية ريادة الاعمال.

كما تناولت بعض الدراسات الأجنبية منها والعربية العلاقة بين نشر ثقافة ريادة الاعمال وتنمية الدوافع الريادية ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (Mahendra et al., 2017) والتي هدفت إلى دراسة مدى تأثير تعليم ريادة الأعمال على النية الريادية بين الطلاب المسجلين في قسم الإدارة في ولاية مالانج وذلك بتوسيط الدافع الريادي . توصلت الدراسة إلى أن النية الريادية لدى الطلاب لا تتأثر مباشرة بتعليم ريادة الأعمال حيث توصلت الدراسة إلى أن مساهمة تعليم ريادة الأعمال من خلال تحسين المعرفة والتدريب وتنمية المهارات المكتسبة قادرة على تعزيز الدافع والموقف الريادي



للطلاب بالإضافة إلى أن الدافع الريادي سواء كان داخلي أو خارجي وتنميته كمتغير وسيط يؤثر إيجابيا على نية ريادة الأعمال لدى الطلاب .

كما هدفت دراسة (Bastian & Zali,2016) إلى معرفة كيفية تأثير التحصيل العلمي وريادة الأعمال على الدوافع الريادية للمرأة مقابل الرجل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في التحصيل العلمي وكفاءات ريادة الأعمال والثقافة وبين المتغير التابع والمتمثل في الدافع الريادي والذي يؤدي إلى إستغلال الفرص بالسوق. توصلت الدراسة إلى أن التعليم له تأثير أكثر إيجابية على الدوافع الريادية للمرأة مقارنة بالرجل بالإضافة أيضا إلى وجود تأثير إيجابي أكبر للكفاءات على دوافع الرجل، كما أن القيمة الثقافية للتعبير عن الذات يولد المزيد من فرص ريادة الاعمال من قبل الرجال والنساء.

بالإضافة إلى دراسة (Sesen & Pruett,2014) والتي هدفت إلى نمذجة الاختلافات الثقافية والمتمثلة في المهارات المدرجة في المناهج الدراسية وتحفيز الجامعة والتطلعات ومكان العمل والاختلافات الإقتصادية بين الدول وإستكشاف تأثيرها على النوايا الريادية ودوافع وعوائق ريادة الأعمال بالإضافة إلى مقارنة النوايا والدوافع الريادية لطلاب الجامعة بالولايات المتحدة وتركيا. قد توصلت الدراسة إلى أن تعليم ريادة الاعمال بالجامعة ومستوى التنمية الإقتصادية بالإضافة إلى الثقافة السائدة في المجتمع يؤثر كل ذلك على النوايا والدوافع الريادية حيث تؤثر العوامل الثلاثة على تصور الشخص لدوافع ريادة الأعمال والمعوقات التي تؤثر على النوايا الريادية.

#### - التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

إتفقت دراسة (Kummitha & Kummitha,2021) ودراسة (Singer et al., 2019) بالإضافة أيضا إلى دراسة (الدبوسى، ٢٠١٧) ودراسة ( خالد وآخرون ٢٠١٧،) ودراسة (Yusuf & Atassi,2016) حول تأثير التدريب وإكساب مهارات ريادة الأعمال على نشر ثقافة ريادة الأعمال ، حيث توصلت دراسة (Kummitha & Kummitha,2021) إلى أن التدريب يؤثر إيجابيا على إبتكار الأفكار والذي يؤثر

تباعا على نشر ثقافة ريادة الأعمال ، كما توصلت دراسة (Singer et al.,2019) إلى أن تنمية المهارات القيادية والريادية تؤثر إيجابيا على نشر ثقافة ريادة الأعمال، في حين اختلفت دراسة ( الدبوسى،٢٠١٧) و دراسة (خالد وآخرون، ٢٠١٧) ودراسة (Yusuf& Atassi,2016) في عدم إكتفائهم بالتدريب وإكسابهم المهارات فقط كأحد العناصر المؤثرة على نشر ثقافة ريادة الأعمال بل ركزت الدراسات المذكورة على أن التعليم وإدراج ريادة الأعمال كمقررات أساسية في العملية التعليمية وتؤثر إيجابيا وبقوة على نشر ثقافة ريادة الأعمال.

إتفقت دراسة (Gok et al.,2021) ودراسة (Norsted&Germundsson,2021) ودراسة (Murnieks,2019) ودراسة (Bobera,2017) حول إعتبار الدافع الإقتصادي يؤثر على دافع ريادة الأعمال ، وإختلفت دراسة (Gok et al.,2021) ودراسة (Norsted&Germundsson,2021) حيث إنه في هذه الدراسة تؤثر المقومات الشخصية كمتغير مستقل على دوافع العمل الريادي بينما في دراسة (Gok et al.,2021) أثرت مجموعة متكاملة من العناصر المتمثلة في الصدق وخدمة العملاء والسمعة ومهارات الإدارة الجيدة والقيم الثقافية على الدوافع الريادية. إتفقت دراسة (Mohendra et al.,2017) ودراسة (Bastian & Zali,2016) ودراسة (Sesen & Pruett,2014) على أن تعليم ريادة الأعمال يؤثر إيجابيا على دوافع ريادة الأعمال لدى الافراد ، وإتفقت دراسة (Sesen & Pruett,2014) ودراسة (Bastian & Zali,2016) ودراسة (Gok et al.2021) على إعتبار أن القيم الثقافية تؤثر إيجابيا بشكل كبير على دوافع ريادة الأعمال. قد إتفق الباحث مع بعض هذه الدراسات بما تتضمنه من متغيرات وإختلف مع البعض الآخر ويظهر ذلك من خلال الشكل التالي والذي يوضح الفجوة البحثية.

## وهنا يلخص الباحث الفجوة البحثية كما في الشكل رقم (١)



المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

### شكل رقم ( ١ ) الفجوة البحثية

نشر ثقافة رياضة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الرياضية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز ...  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

## ثانياً: الدراسة الاستطلاعية: (١) الدراسة الثانوية:

### جدول رقم (١)

بيان إحصائي بأعداد الشباب بمحافظة أسوان من سن ١٨-٣٥ عام خلال الفترة  
من ٢٠١٧ حتى ٢٠٢٠

| السنة | فئة السن | النوع    | أسوان وأبوسمبل السياحية | دراو  | كوم أمبو | نصر النوبة | إدفو   | الإجمالي |
|-------|----------|----------|-------------------------|-------|----------|------------|--------|----------|
| ٢٠١٧  | ١٨-أقل   | ذكور     | ١٧٠٠٦                   | ٥١٩١  | ١٧٦٣٩    | ٤٠٦٧       | ٢٣٠٨١  | ٦٦٩٨٤    |
|       |          | إناث     | ١٦٨١٣                   | ٥٨٩٢  | ١٧١٥٥    | ٣٩٦٥       | ٢٠٨٠٧  | ٦٤٦٣٢    |
|       | ٢٥-أقل   | ذكور     | ١٥٣٧٩                   | ٥٧٧٧  | ١٦٩٥٦    | ٣٦٩٠       | ٢١٦٨٥  | ٦٣٤٨٧    |
|       |          | إناث     | ١٤٥٥١                   | ٦٤٩٣  | ١٧٧٩٧    | ٣٨١٧       | ٢١٢٩٨  | ٦٣٩٥٦    |
|       | ٣٥-٣٠    | ذكور     | ١٥٢٤٨                   | ٦٠٤٥  | ١٥٤٢٤    | ٢٩١٤       | ١٨٢٤٢  | ٥٧٨٧٣    |
| إناث  |          | ١٥٥٧٥    | ٥١٨٨                    | ١٣٨٧٢ | ٣٣٠٧     | ١٧٥٠٦      | ٥٥٤٤٨  |          |
| ٢٠١٨  | ١٨-أقل   | ذكور     | ١٧٢٧٥                   | ٥٥٦٦  | ١٨٠٠٧    | ٤١٢٧       | ٢٣٤٨٢  | ٦٨٤٥٧    |
|       |          | إناث     | ١٧١٩٣                   | ٦٠١٧  | ١٧٥٣٥    | ٤٠٥٠       | ٢١١٣٧  | ٦٥٩٣٢    |
|       | ٢٥-أقل   | ذكور     | ١٥٥٠١                   | ٥٨٧٦  | ١٧٢٦٧    | ٣٧٤٦       | ٢٢٠٨٤  | ٦٤٤٧٤    |
|       |          | إناث     | ١٦٤٥١                   | ٦٦١٣  | ١٨١٦٧    | ٣٨٨٨       | ٢١٧٧٣  | ٦٦٨٩٢    |
|       | ٣٥-٣٠    | ذكور     | ١٥٥٢٨                   | ٦٣٨٤  | ١٥٦٩٤    | ٢٩٦٤       | ١٨٥٩٢  | ٥٩١٦٢    |
| إناث  |          | ١٥٩١٥    | ٥٢٩٧                    | ١٤١٦٢ | ٣٣٦٢     | ١٧٨٤٦      | ٥٦٥٨٢  |          |
| ٢٠١٩  | ١٨-أقل   | ذكور     | ١٧٦٥٥                   | ٥٩٥٦  | ١٨٣٨٧    | ٤٢٠٦       | ٢٣٩٣٢  | ٧٠١٣٦    |
|       |          | إناث     | ١٧٥٨٣                   | ٦١٥٢  | ١٧٩٢٥    | ٤١٤٠       | ٢١٦١٧  | ٦٧٤١٧    |
|       | ٢٥-أقل   | ذكور     | ١٦٧٠١                   | ٥٩٨٦  | ١٧٦٢٧    | ٣٨١٦       | ٢٢٥١٤  | ٦٦٦٤٤    |
|       |          | إناث     | ١٨٦٥١                   | ٦٧٥٣  | ١٨٥٥٧    | ٣٩٦٧       | ٢٢٢٦٣  | ٧٠١٩١    |
|       | ٣٥-٣٠    | ذكور     | ١٥٨١٨                   | ٥٥٤٧  | ١٥٩٨٤    | ٣٠٢٨       | ١٨٩٧٢  | ٥٩٣٤٩    |
| إناث  |          | ١٦٢٦٥    | ٥٤٠٦                    | ١٤٤٧٢ | ٣٤٣١     | ١٨٢٢٦      | ٥٧٨٠٠  |          |
| ٢٠٢٠  | ١٨-أقل   | ذكور     | ١٨٠٢٨                   | ٦٠٨١  | ١٨٧٧٥    | ٤٢٩٥       | ٢٤٤٣٦  | ٧١٦١٥    |
|       |          | إناث     | ١٧٩٨٣                   | ٦٢٩٢  | ١٨٣٣٢    | ٤٢٣٤       | ٢٢١٠٩  | ٦٨٩٥٠    |
|       | ٢٥-أقل   | ذكور     | ١٧٠٥٣                   | ٦١١٢  | ١٧٩٩٩    | ٣٨٩٧       | ٢٢٩٨٩  | ٦٨٠٥٠    |
|       |          | إناث     | ١٩٠٧٥                   | ٦٩٠٧  | ١٨٩٨٠    | ٤٠٥٧       | ٢٢٧٦٩  | ٧١٧٨٨    |
|       | ٣٥-٣٠    | ذكور     | ١٦١٥٢                   | ٥٦٦٥  | ١٦٣٢     | ٣٠٩٢       | ١٩٣٧٢  | ٦٠٦٠٢    |
| إناث  |          | ١٦٦٣٤    | ٥٥٢٩                    | ١٤٨٠١ | ٣٥١٠     | ١٨٦٤٠      | ٥٩١١٤  |          |
|       |          | الإجمالي | ١٠٤٩٢٥                  | ٣٦٥٨٦ | ١٠٥٢٠٨   | ٢٣٠٨٥      | ١٣٠٣١٥ | ٤٠٠١١٩   |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على سجلات مركز المعلومات وإتخاذ القرار بمحافظة أسوان

### جدول رقم ( ٢ )

إحصائية أعداد المتدربين الشباب والحاصلين على قروض للمشروعات  
بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر  
بأسوان فئة (١٨-٣٥) عام

| السنة    | عدد الدورات | عدد المتدربين | الحاصلين على قروض للمشروعات |
|----------|-------------|---------------|-----------------------------|
| ٢٠١٧     | ٨           | ٢٠٠           | ١٨                          |
| ٢٠١٨     | ٩           | ٢٢٥           | ٢٠                          |
| ٢٠١٩     | ١٧          | ٤٢٥           | ٣٩                          |
| ٢٠٢٠     | ١٢          | ٣٠٠           | ٢٧                          |
| الإجمالي | ٤٦          | ١١٥٠          | ١٠٤                         |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على سجلات جهاز تنمية المشروعات بأسوان .  
إنه بملاحظة الجدول السابق تبين إنخفاض نسبة الشباب الحاصلين على قروض فعلياً مقارنة بأعداد المتدربين والذين حصلوا على دورات فعلياً في ريادة الأعمال من خلال جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان ، حيث بلغت الحاصلين على قروض فعلياً والذين قاموا بالفعل بالبدء في إنشاء مشروعهم الخاص الريادي نسبة ٩% فقط من إجمالي أعداد المتدربين على مدار السنوات من ٢٠١٧ وحتى ٢٠٢٠ ، حيث بلغ إجمالي أعداد الحاصلين على قروض في عام ٢٠١٧ عدد (١٨) ريادي فقط على مستوى محافظة أسوان وفي عام ٢٠١٨ بلغ العدد (٢٠) ريادي وفي عام ٢٠١٩ بلغ أعداد الحاصلين على قروض عدد (٣٩) ريادي وأخيراً في عام ٢٠٢٠ بلغ أعداد الحاصلين على قروض (٢٧) ريادي فقط. كما أنه بملاحظة أعداد المتدربين على مدار السنوات من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢٠ تم ملاحظة إنخفاض كبير في أعداد المتدربين على ريادة الأعمال حيث بلغ عدد المتدربين في عام ٢٠١٧ عدد (٢٠٠) متدرب وفي عام ٢٠١٨ بلغ عدد المتدربين (٢٢٥) متدرب من الشباب وفي عام ٢٠١٩ بلغ عدد المتدربين (٤٢٥) متدرب وفي عام ٢٠٢٠ بلغ عدد المتدربين (٣٠٠) متدرب وتعتبر أعداد المتدربين وأعداد الحاصلين فعلياً على قروض لتنفيذ مشاريع ريادية للشباب بمحافظة أسوان ضئيلة جداً مقارنة بأعداد الشباب بمحافظة أسوان من أعمار ١٨-٣٥ عام و الموضحة بالجدول رقم (١) .

## ٢) الدراسة الميدانية:

في إطار تحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية، وذلك بقصد التعرف على واقع نشر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان لثقافة ريادة الأعمال وأثر ذلك تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب ، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية بلغت (٣٥) مفردة من الشباب فئة الأعمار من ١٨-٣٥ عام بالإضافة إلى عدد(٥) من المسؤولين بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان ، ولم يكن هناك ترتيب مسبق في عملية اختيار مفردات العينة الإستطلاعية بل تم اختيارهم بشكل عشوائي ومن خلال توجيه مجموعة من الاستفسارات إليهم.

وتم توجيه الاستفسارات الآتية إليهم وكانت الإجابة إما (بنعم) أم (لا):

- هل يعمل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على نشر ثقافة ريادة الأعمال ؟
- هل يحرص جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر ونشر ثقافة ريادة الأعمال ؟
- هل يحرص جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على تدريب الشباب على كيفية إعداد دراسة الجدوى للمشروعات؟
- هل يعمل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على تذليل العقبات التي تقف أمام الشباب للحصول على التمويل اللازم للمشروع الريادي ؟
- هل يقوم جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان بالوقوف بجانب أصحاب المشاريع الصغيرة لمساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم ؟
- هل يقوم جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان بالحرص على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب لبدء مشروعهم الخاص ؟

### جدول رقم ( ٣ )

#### بيان بمفردات عينة الدراسة الاستطلاعية

| العدد | الأشخاص الذين تمت مقابلتهم                                    |
|-------|---|
| ١     | مدير مكتب جهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسوان                  |
| ١     | مسئول الخدمات الغير مالية بجهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسوان |
| ١     | مسئول وحدة التمويل بجهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسوان        |
| ١     | مسئول وحدة الشباك الواحد بجهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسوان  |
| ١     | مسئول وحدة الاستقبال بجهاز تنمية المشروعات بمحافظة أسوان      |
| ٣٥    | الشباب بمحافظة أسوان فئة ١٨-٣٥ عام                            |
| ٤٠    | الإجمالي  |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مقابلات الدراسة الاستطلاعية.

وفيما يلي توضيح الهدف من المقابلات ونتائجها:

**أولاً: الهدف من هذه المقابلات ما يلي:**

- أ. توصيف مبدئي لواقع نشر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان لثقافة ريادة الأعمال .
  - ب. تحديد مدى ملاءمة أساليب نشر ثقافة ريادة الأعمال المطبقة من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان لتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .
  - ج. تحديد أهم أوجه القصور لنشر ثقافة ريادة الأعمال بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان.
- من خلال سؤال الأشخاص الذين تمت معهم المقابلات والمتمثلين في الشباب فئة الأعمار من ١٨-٣٥ عام عن مدى إدراكهم لمفهوم نشر ثقافة ريادة الأعمال من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر واتجاهاتهم نحوه ومدى الاستفادة منه ومدى تأثيره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب ، فقد توصل الباحث إلى وجود مجموعة من الظواهر التي تدل على وجود قصور من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان فيما يتعلق

بنشر ثقافة ريادة الأعمال بالإضافة إلى وجود قصور فى تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

#### ثانياً: نتائج هذه المقابلات:

يمكن عرضها على النحو التالي:

أ- أجاب ٣٠ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٧٥%) بوجود قصور من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان فى نشر ثقافة ريادة الأعمال.

ب- أجاب ٣٣ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٢%) بعدم الحرص الدائم والمستمر من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان بعقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر ونشر ثقافة ريادة الأعمال.

ج- أجاب ٣٥ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٨%) بوجود قصور من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة (موضع الدراسة) فيما يتعلق بتدريب الشباب على كيفية إعداد دراسة الجدوى للمشروعات.

د- أجاب ٣٢ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٠%) بعدم قيام جهاز تنمية المشروعات بتذليل كافة العقبات التى تقف أمام الشباب للحصول على التمويل اللازم للمشروع الريادى.

هـ- أجاب ٣٢ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٠%) بعدم الحرص الكافى من جانب جهاز تنمية المشروعات على الوقوف بجانب أصحاب المشاريع الصغيرة لمساعدتهم فى حل المشكلات التى تواجههم .

و- كما جاءت أيضا إجابة ٣٥ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٨%) بعدم الحرص من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة أسوان (موضع الدراسة) على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب لبدء مشروعهم الخاص .



### ثالثاً: مشكلة الدراسة:

من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة يمكن إيجاز ظواهر المشكلة في انخفاض أعداد المتدربين الفعليين من الشباب الذين تم إسهادافهم من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان خلال الفترة من عام ٢٠١٧ وحتى عام ٢٠٢٠ ، حيث بلغ أعداد المتدربين على ريادة الأعمال في عام ٢٠١٧ عدد ٢٠٠ متدرب فقط من إجمالي عدد ٣٧٢٣٨٠ شاب وشابة أي نسبة ٥.٠٥% وتعد نسبة ضئيلة جدا في حين بلغ أعداد الشباب في نفس العام والذين قاموا بتنفيذ مشاريع ريادية حقيقية عدد ١٨ شاب أي ما يعادل نسبة ٥.٠٥% ويمثل ذلك نسبة منخفضة جدا ، وبالمثل في عام ٢٠١٨ بلغت نسبة المتدربين من الشباب ٥.٠٦% والذين قاموا بعمل مشاريع ريادية نسبة ٥.٠٥%، وفي عام ٢٠١٩ بلغت نسبة المتدربين ٥.١% والذين قاموا بعمل وتنفيذ مشروعات ريادية نسبة ٥.٠١% فقط، وأخيرا في عام ٢٠٢٠ بلغت نسبة المتدربين ٥.٠٧% في حين بلغت نسبة من قاموا بتنفيذ مشروعات ريادية ٥.٠٧% فقط، وتعد هذه المعدلات ضئيلة جدا كمؤشر لبيان مدى نشر ثقافة ريادة الأعمال من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر (موضع الدراسة)، وبالتالي تتطرق الدراسة الحالية لمشكلة الدراسة والتي يعاني منها جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان والمتمثلة في " وجود قصور في نشر ثقافة ريادة الأعمال والذي قد يؤثر على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب "، إذ تلاحظ من خلال الدراسة الإستطلاعية التي قام بها الباحث وجود العديد من الظواهر التي يعاني منها جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر (موضع الدراسة) والتي تم عرضها في الدراسة الإستطلاعية ، حيث تبين مدى تدنى نشر ثقافة ريادة الأعمال وانخفاض تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

### وبالتالي يمكن صياغة المشكلة في التساؤلات التالية:

- ١- ماهو واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال من قبل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان؟
- ٢- إلى أي مدى يمكن لنشر ثقافة ريادة الأعمال أن يؤثر على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان؟
- ٣- كيف يمكن لنشر ثقافة ريادة الأعمال أن يؤثر على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان؟

- ٤- إلى أي مدى يوجد أثر للمتغيرات الشخصية والوظيفية على وعى وإدراك نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى شباب محافظة أسوان؟

**رابعاً: فروض الدراسة:** قام الباحث بصياغة فروض الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

**الفرض الرئيسي الأول:** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لنشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

**ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:**

**الفرض الفرعي الأول:** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لزيادة معارف ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.

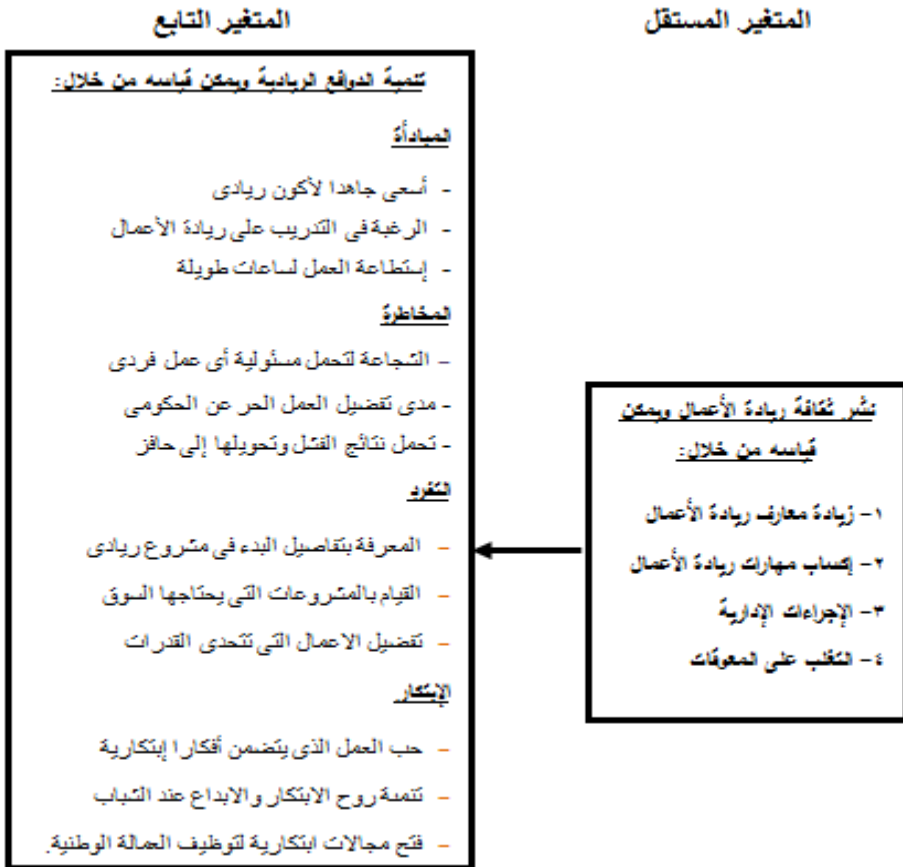
**الفرض الفرعي الثاني:** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإكساب مهارات ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.

**الفرض الفرعي الثالث:** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتسهيل الإجراءات الإدارية على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.

**الفرض الفرعي الرابع:** لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتغلب على المعوقات على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.

**الفرض الرئيسي الثاني:** لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

استجابات المبحوثين من شباب محافظة أسوان فيما يتعلق بآرائهم حول أثر أبعاد نشر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان لثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية.



شكل رقم ( ٢ )  
نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

### خامساً: أهداف الدراسة:

- إن من خلال عرض الباحث لمشكلة وفروض الدراسة يمكن القول أن الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة يمكن أن تتمثل فيما يلي:-
- ١- التعرف على نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعاده المختلفة المتمثلة في ( زيادة معارف ريادة الأعمال ، إكساب مهارات ريادة الأعمال، تسهيل الإجراءات الإدارية ، التغلب على المعوقات) وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .
  - ٢- التعرف على الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات نشر ثقافة ريادة الأعمال وكذلك معرفة مدى إدراك كافة المبحوثين من الشباب لأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لديهم.
  - ٣- العمل على تحديد أبرز العوامل التي تساعد على نشر ثقافة ريادة الأعمال بجميع أبعاده والقضاء على أوجه القصور ومسبباتها واستخدامه في التأثير على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بما يضمن إمكانية تعميمه على المنظمات المماثلة.
  - ٤- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان في الوصول إلى تحقيق أهدافه.

### سادساً: أهمية الدراسة:

#### ١- الأهمية العلمية:

تستمد الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

- أ- طبقاً لما تم إتاحتها من الدراسات السابقة تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الحديثة نسبياً في هذا المجال في الدول العربية وخاصة في مصر بحيث لم يتم إجراء أية دراسة تتناول نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .
- ب- تقوم الدراسة بالمساهمة في معرفة أهمية أبعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال وما الأثر النسبي الذي يلعبه نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .

ج- تتبع أهمية الدراسة من كونها ستقدم إضافة علمية، لمعرفة أثر نشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب من خلال تقديم توصيات ربما تساهم في التأثير على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب الناتجة عن تأثير نشر ثقافة ريادة الأعمال .

## ٢- الأهمية التطبيقية:

### تستمد الدراسة أهميتها التطبيقية مما يلي:

أ. يتم التعرف من خلال هذه الدراسة على أفضل الأساليب الإدارية التي يمكن استخدامها في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومدى تأثيرها على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.

ب. تستمد الدراسة أهميتها من النتائج والتوصيات المتوقعة التي سوف تساهم في تقديم خطة عمل لنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان (موضع الدراسة) ومعرفة مدى إنعكاس ذلك على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .

ج. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجال التطبيق وهو جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان والذي يعد أحد المؤسسات الرئيسية في جنوب مصر وأسوان بصفة خاصة المنوط بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية الدوافع لدى الشباب نحو الاتجاه لريادة الأعمال والعمل الحر .

### سابعاً: الاطار النظرى للدراسة :

#### ١- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر:

##### ١-١ التعريف بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر:

تم إنشاء جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٤٧ لسنة ٢٠١٧ والمعدل بالقرار رقم ٢٣٧٠ لسنة ٢٠١٨ ، وقد حل جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر محل الصندوق الإجتماعى للتنمية والذي تم إنشائه عام ١٩٩١ ويتبع مباشرة رئاسة مجلس

الوزراء ، يعتبر الجهاز هو الجهة المنوطة بتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال، كما يقوم بتوحيد جهود كافة الجهات المعنية والجمعيات الأهلية والمبادرات العاملة في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال. يقوم جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بالعمل من خلال شبكة الفروع الإقليمية المنتشرة على مستوى المحافظات والتي تبلغ عددها (٣٣) فرع ويضم وحدات الشباك الواحد OSS وتشمل هذه الأفرع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان (موضع الدراسة) ، حيث يقوم الجهاز بعقد شراكات مع ٦٠٠ جمعية أهلية معنية بتنمية المشروعات متناهية الصغر بالإضافة إلى عدد (١٨٠٠) فرع من البنوك المنتشرة بجميع محافظات الجمهورية وعدد من شركاء التنمية المحليين(https:// www.msme.eg).

## ٢-١ أهداف جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر:

يهدف جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها العناصر التالية:

- وضع برنامج وطني لتنمية وتطوير المشروعات وتهيئة المناخ اللازم لتشجيعها.
- يهدف الجهاز إلى وضع السياسات والخطط الإستراتيجية لتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال.
- يهدف الجهاز إلى التنسيق مع الجهات والمبادرات المعنية بتطوير هذه المشروعات ومتابعة الأداء الخاص بها.
- العمل على تطوير البرامج اللازمة للنهوض بقطاع المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر والتي تتمثل في تعزيز قدرات الموارد البشرية وتنمية مهارات التسويق وتيسير سبل التفاوض الجماعي.

- تشجيع المشروعات على تصدير منتجاتها للخارج من خلال توفير الفرص والحوافز التمويلية للمشاركة في المعارض الخارجية.
- تمويل المشروعات لبدء نشاطها والتنسيق مع الجهات المعنية لتيسير إنهاء الإجراءات.
- إقترح مشروعات القوانين واللوائح التي من شأنها تحقيق أهداف الجهاز فيما يخص تنمية المشروعات وريادة الأعمال.
- العمل على وضع نظام للحوافز لتشجيع المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر وريادة الأعمال.

## ٢- نشر ثقافة ريادة الأعمال:

يتم التعرف على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال مجموعة من العناصر تتمثل في مفهوم نشر ثقافة ريادة الأعمال وأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال وأهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال بالإضافة إلى ابعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال وذلك على النحو المبين ادناه.

### ٢-١ مفهوم نشر ثقافة ريادة الأعمال :

تم تعريف ريادة الأعمال على أنها الرغبة في إنشاء مشروع جديد من خلال أفكار إبداعية يكون هدفها استثمار الموارد الإقتصادية بكفاءة ، بالإضافة إلى القدرة على توفير طرق النمو والسيطرة وتحمل المخاطر(خيرى،٢٠١٩، ٤٢٢).

كما تم تعريف ريادة الأعمال بأنها إنشاء مشروع جديد يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة أو عملية تحويل الفكرة الإبداعية إلى مشروع ناجح أى أنه القدرة على المبادرة فى إنشاء مشاريع خاصة جديدة ذات أفكار مختلفة والرقى بها نحو القمة ( نافع، ٢٠١٨، ١٥)

إنه يجب التفرقة بين ريادة الأعمال وثقافة ريادة الأعمال ، حيث أن ريادة الأعمال المقصود بها الشخص أو الفرد الواحد المتمتع والتميز بروح المبادرة وتحمل المخاطرة فى حين أنه بالحديث عن ثقافة ريادة الأعمال فالمقصود به

المجموعة أو المجتمع أى أنه عندما تكون صفات روح المبادرة وتحمل المخاطرة متكررة لدى مجموعة من الأشخاص أو يتقاسمها مجموعة من الأفراد فى مكان أو منطقة معينة يصبح بإمكاننا الحديث عن ثقافة ريادة الأعمال.

ويتم تعريف ثقافة ريادة الأعمال بأنها الثقافة التى يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية أى الثقافة التى تكافئ المبادرات والإبتكارات الفردية والجماعية لكل مواطنيها ولا ينظر فيها إلى الفشل نظرة وخيمة وتكون تكاليف الفشل عند مستويات متدنية (الدبوسى ، ٢٠١٧ ، ٢٣)، كما تم تعريف ثقافة ريادة الأعمال بأنها مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التى تسعى المنظمة لتأصيلها لدى الشباب (خالد وآخرون ، ٢٠١٧ ، ٧٤)

## ٢-٢ أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال:

يعتبر نشر ثقافة ريادة الأعمال ذات أهمية سواء على مستوى الفرد أو المجتمع بأكمله حيث يمثل نشر ثقافة ريادة الأعمال ذات أهمية من خلال العناصر التالية:

- ١- التخفيف من حدة البطالة من خلال خلق وإيجاد فرص عمل سواء للشخص الريادى أو الأفراد الذين يستعين بهم الريادى فى أداء الأعمال.
- ٢- تحقيق الإستقلالية والعمل الحر من خلال إتاحة الفرصة للريادى نحو تحقيق أهدافهم وطموحاتهم.
- ٣- إتاحة الفرصة للتميز حيث يمكن من خلال ريادة الأعمال تحقيق أهداف متميزة تختلف عن الآخرين.
- ٤- منح الفرصة لتحقيق طموحات أكبر من خلال تحقيق الإنطلاق والحرية والإستمتاع بالأعمال والإستثمارات لتحقيق الذات.
- ٥- تحقيق الأرباح والنمو المالى والذى يعد أحد العناصر الأكثر أهمية لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ٦- تحقيق التنمية الإقتصادية على المستوى العام سواء الدولة أو المجتمع الذى يعمل به الريادى.



٧- تخفيض هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال (الشمري، الشراح، ٢٠١٤، ٥).

٨- تقديم تكنولوجيا جديدة وصناعات جديدة ومنتجات جديدة بعيدة عن كونهم مبتكرين وأخذهم للمخاطرة بمسئولية كما أن رواد الأعمال يحسنون إستغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب (الشمري، ٢٠١٤، ١٢٥).

٢-٣ أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال: يسعى نشر ثقافة ريادة الأعمال إلى تحقيق مجموعة متعددة من الأهداف نذكر منها (إمام، ٢٠١٩، ٣٢) :

- ١- توليد الدافعية لدى الأفراد لبدء مشروعات جديدة.
- ٢- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
- ٣- تدريب الأفراد على كيفية إعداد خطط العمل وتأهيلهم لإدارة المشروعات الريادية.
- ٤- تدريب الأفراد على التفكير الإستراتيجي وتنمية قدراتهم في التفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة بشكل إيجابي (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٩).
- ٥- إعداد أفراد رياديين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم للتخطيط للمستقبل (عيد، ٢٠١٤، ١٥٤).
- ٦- ترقية الحلول الإبداعية للمشكلات وصناعة رياديين أكثر مغامرة (أيوب، ٢٠١٥، ٣١٣).

٧- تزويد الأفراد بمهارات الأعمال الأساسية للعمل الحر أو الإدارة الذاتية والمعارف التي تساعدهم على كيفية بدء وتطوير مشروعهم الريادي الخاص (عثمان، ٢٠١٨، ٣٧٠).

٢-٤ أبعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال:

قام الباحث بمراجعة الأبحاث والدراسات العلمية والأدبيات التي تناولت نشر ثقافة ريادة الأعمال تم التوصل إلى مجموعة من الأبعاد المتمثلة فيما يلي:

## أ- زيادة معارف ريادة الأعمال:

يشهد العدد المتزايد من البحوث والدراسات والبرامج التدريبية الإتجاه لريادة الأعمال فى جميع أنحاء العالم اليوم والغير مسبوق من ذى قبل ، إذا كان النظر لفترة طويلة من الوقت بأن رواد الأعمال يولدون ولا يصنعون فاليوم أصبح المرء أكثر إقتناعا بأنه يمكن زيادة معارف ريادة الأعمال وتمثل ريادة الأعمال أكثر من مجرد سلوك ومجموعة من المهارات والممارسة ولكن هى نظام تعليمى يتم الحصول عليه من خلال جميع مستويات نظام التعليم(Asli & Abdelaziz,2019,368) .

## ب- إكتساب مهارات ريادة الأعمال:

تتطلب ريادة الأعمال من الشخص الريادى إكتساب بعض المهارات التى تمكنه من إتقان العمل الذى سيقوم به من أجل خفض احتمالية المخاطرة وزيادة فرص نجاح المشروع وتتمثل مهارات ريادة الأعمال الواجب إكتسابها فى المهارات التالية:

- 1- مهارات ريادة الأعمال: تشير إلى المهارات المطلوبة لبدء العمل وتطويره وإدارته بالإضافة إلى مهارات إتخاذ القرار والتسويق والإدارة والتمويل والمحاسبة والإنتاج والتفاوض وتعتبر هذه المهارات ذات أهمية ضرورية لإطلاق أى مشروع ريادى وإدارته.
- 2- مهارات إدارية: يتميز الريادى عن المدير بإمتلاك الريادى المهارات الفردية ومن أهمها التخطيط ووضع الأهداف والقدرة على التحكم بنفسه وسلوكه وتحمل المخاطر والمواظبة والتوجه نحو التغيير بالإضافة إلى القدرة على إدارة التغيير.
- 3- مهارات فنية: تشمل مهارات الكتابة والإتصال الشفوى والسيطرة والتحكم بالبيئة المحيطة، وإدارة العمل الفنى والتكنولوجيا والعلاقة ما بين الأفراد، إضافة إلى مهارة الإستماع والقدرة على التنظيم وبناء الشبكات والتعلم والقدرة على القيام بالدور الفعال فى إدارة فريق العمل.

### ج- تسهيل الإجراءات الإدارية:

تقوم المنظمة بتسهيل الإجراءات الإدارية من خلال تذليل العقبات التي تقف أمام الأفراد للحصول على التمويل اللازم من خلال المرونة في الإجراءات الإدارية وتقديم تسهيلات الدفع والسداد بالإضافة إلى إعفاءات السنوات الأولى لعمل المشروع الريادي.

### د- التغلب على المعوقات:

يتم التغلب على المعوقات من خلال متابعة ومساندة الريادي الراغب في ممارسة العمل الحر لإتمام إنشاء المشروع والإستعانة بمجموعة متميزة من المستشارين المتخصصين من ذوي الخبرة لإبداء الرأي ومساعدة أصحاب المشروعات الريادية وحل المشكلات .

### ٣- تنمية الدوافع الريادية :

يتم التعرف على الدوافع الريادية من خلال مجموعة من العناصر تتمثل في مفهوم الدوافع الريادية وأهمية تنمية الدوافع الريادية بالإضافة إلى أبعاد تنمية الدوافع الريادية وذلك على النحو المبين ادناه.

### ٣-١ مفهوم الدوافع الريادية:

يعرف الدافع على أنه الغرض أو السبب النفسي لفعل ما (Fayolle et al., 2014, 682) ، وتؤثر الدوافع على العمليات والسلوك الذي يمكن الفرد من التفاعل مع محيطه البيئي (Handrito et al., 2021, 2244)

كما يعرف الدافع على أنه مجموعة من القوى النشطة التي تنشأ في الداخل وكذلك وراء الأفراد لبدء السلوك وتحديد شكله وإتجاهه وشدته ومدته (Murnieks et al.,2019,115) وتشمل الدوافع الريادية الحوافز الاقتصادية والمالية والمساواة الاجتماعية والمحافظة على البيئة والتوازن بين الأسرة والعمل (York et al., 2016).

### ٣-٢ أهمية تنمية الدوافع الريادية:

إن تنمية الدوافع الريادية تمثل أهمية كبيرة حيث تتمثل هذه الأهمية في مجموعة من العناصر المتمثلة في الآتي (إسماعيل، ٢٠١٥، ٣٤١-٣٤٢):

- ١- توفير المعارف اللازمة للحصول على مصادر جديدة للدخل.
- ٢- تشجيع الابتكار من خلال تقديم منتجات جديدة واستخدام أساليب تكنولوجية حديثة.
- ٣- تحقيق الإستقلالية والحرية لرواد الأعمال.
- ٤- التأثير على الإتجاهات وتوجيهها نحو السلوك الريادي.
- ٥- البحث عن الفرص الاستثمارية وإقتناصها.
- ٦- إستهداف تحقيق الربحية وتدعيم المركز التنافسي.

### ٣-٣ أبعاد تنمية الدوافع الريادية:

إنه بمراجعة الأبحاث والدراسات العلمية والأدبيات التي تناولت الدوافع الريادية وتنميتها تم التوصل إلى مجموعة من الأبعاد المتمثلة فيما يلي:

- ١- **المبادأة**: يتم التعبير عنها على إنها الإستعداد للمستقبل أو إقتناص الفرص التي تجعلك مستعدا للمنافسة مستقبلا (Tremml,2019)، تعبر المبادأة عن تحدى الوضع القائم والسعى لإنشاء ظروف جديدة تماما وإتخاذ الإجراءات للتأثير على البيئة من خلال تحويل الفكرة إلى واقع عن طريق التخطيط الإستراتيجي الفعال لإستثمار الفرص التي تم تحديدها أو لحل المشكلات المطروحة للدراسة وإتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك من تحديد وصياغة الأهداف والحصول على المعلومات اللازمة وإعداد خطط العمل والبرامج الزمنية للتنفيذ بالإضافة إلى إجراءات المتابعة والتقييم على أن تتسم جميع الإجراءات والأعمال بالمبادأة والإستباقية (إمام، ٢٠١٩، ٣٦).
- ٢- **المخاطرة**: تعرف على إنها المغامرة بشكل جري في تطبيق أفكار جديدة وتخصيص موارد كبيرة لذلك والعمل في ظل عدم التأكد (Temml,2019). تتمثل المخاطرة في الإقدام والتطلع نحو تحقيق المردود المحتمل والرغبة في إستثمار الفرص مع تحمل الأعباء والمسئوليات الناتجة عن ذلك والقدرة على

حساب المخاطر المتوقع حدوثها ودراسة مختلف الظروف المحيطة بالإضافة إلى توقع كل الاحتمالات وحساب كل النتائج قبل دخول المغامرة ومن ثم تحمل المخاطر للوصول إلى الهدف المنشود (إمام، ٢٠١٩، ٣٦).

٣- **التفرد:** يمثل التفرد كل ما هو فريد في النوع وبديع ورائع ووحيد من شاكلته ويتكون التفرد في منظمات الأعمال من خلال قدرتها على التميز في تقديم كل ما هو جديد وتتفرد به عن غيرها من المنظمات الأخرى التي تعمل في نفس المجال ، يكون التفرد بطبيعة المنتجات أو الخدمات أو الموارد التي تقدمها، وهذا التفرد يمكن المنظمة من تحقيق الميزة التنافسية كذلك يستطيع من خلالها تحقيق الإستمرارية في تقديم المنتجات أو الخدمات الأفضل التي يصعب تقليدها، ولا يمكن إستمرار تحقيق نفس الميزة على المدى الطويل إلا من خلال الموارد المتميزة وغير المتوفرة في السوق ( الهبيدي، ٢٠١٤، ٤١)

٤- **الإبتكار:** يعرف الإبتكار على إنه الإستعداد لإبداع أفكار جديدة ووضع التجربة من خلال إدخال منتجات أو خدمات جديدة بالإضافة إلى القيادة التكنولوجية من خلال البحث والتطوير في عمليات الأعمال ( الذنبيات، ٢٠١٩، ١١٤)

كما يعرف الإبتكار على إنه العمل على إيجاد شئى جديد مختلف وغير مختلف والقدرة على طرح أفكار جديدة لبعض المشروعات الريادية أو التوصل لطول إبداعية غير مألوفا لحل مشكلة ما أو لتغيير واقع ، وذلك من خلال البحث والإستقصاء والربط بين الأشياء والظواهر والنظر إلى المشكلات بمنظور وعلاقات جديدة بما يؤدي إلى إنتاج منتج جديد ذات قيمة (إمام، ٢٠١٩، ٣٦)

#### ثامناً: حدود الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة في إطار الحدود التالية:

١- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على موضوع نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان.

٢- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الشباب بمحافظة أسوان والذين تتراوح أعمارهم من ١٨ إلى ٣٥ عام .

٣- **الحدود الزمنية:** تمثلت في الفترة الممتدة ما بين العامين ٢٠١٧-٢٠٢٠ ويرجع اختيار الباحث لهذه الفترة الزمنية للأسباب التالية:

أ. تيسر للباحث الحصول على بيانات تاريخية عن هذه الفترة بما يسمح بإتمام الدراسة بشكل موضوعي.

ب. يرى الباحث أن هذه الفترة تعد كافية لتحقيق أهداف الدراسة والخروج بنتائج وتوصيات تفيد جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان .

٤- **الحدود المكانية:** يقتصر تطبيق هذه الدراسة على محافظة أسوان وتحديدًا جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر ، حيث يعتبر جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر ، حيث تعتبر أسوان محافظة سياحية يقصدها السائحون من داخل مصر وخارجها مما تعتبر مكون هام على المستوى الإقتصادي سواء كان على مستوى جنوب الصعيد بصفة خاصة ومستوى الدولة بصفة عامة، بالإضافة الى وقوع جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان موضع الدراسة في النطاق الجغرافي لعمل الباحث فيسهل الحصول على البيانات المطلوبة للدراسة.

#### تاسعا: منهجية الدراسة والدراسة الميدانية :

إنه في ضوء مشكلة وفروض الدراسة يشير الباحث وبشكل مختصر إلى الأسلوب المتبع في الدراسة وتناول الباحث في هذا الجزء وبشكل تفصيلي المنهجية التي اعتمد عليها، وفي ضوء ما سبق فإن الباحث استعرض منهجية الدراسة من خلال تناول مجموعة من العناصر تتمثل في تحديد نوع ومصادر البيانات، تحديد مجتمع وعينة الدراسة ، طرق جمع البيانات ، أساليب التحليل الإحصائي للبيانات.

## أ- تحديد نوع ومصادر البيانات:

في ضوء مشكلة ومتغيرات الدراسة يمكن تحديد البيانات التي تم الإعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة على النحو التالي:

### ١- البيانات الثانوية:

اعتمد الباحث في تكوين الإطار النظري للبحث على المجالات العلمية والدوريات والأبحاث العلمية المتخصصة المنشور منها والغير منشور والكتب العربية والأجنبية والتي تناولت موضوع الدراسة أو أي جانب من جوانبه، بالإضافة إلى ذلك فقد تم الاعتماد على بعض البيانات الثانوية المسجلة والمنشورة ذات الصلة بجهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة أسوان موضع الدراسة خلال الفترة الممتدة من عام ٢٠١٧-٢٠٢٠ .

### ٢- البيانات الأولية:

تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان موضع الدراسة، ومن ثم تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة الميدانية بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية.

### ب- تحديد مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في فئة الشباب والذين يتراوح أعمارهم من سن ١٨ إلى ٣٥ عام بمحافظة أسوان بجنوب صعيد مصر، ويشمل مجتمع الدراسة الشباب باختلاف أنواعهم سواء كانوا ذكورا أو إناثا ومختلف مؤهلاتهم وأماكن تواجدهم بمدن ومراكز محافظة أسوان والمتمثلة في أسوان وأبوسمبل ودراو وكوم أمبو ونصر النوبة وإدفو، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بعدد (٣٨٤) مفردة من الشباب فئة الاعمار ١٨-٣٥ عام ، حيث يذكر أنه بلغ عدد الشباب (ذكور وإناث) والذي يمثل المجتمع موضع الدراسة (٤٠٠١١٩) مفردة حتى نهاية عام ٢٠٢٠ ، منهم (١٠٤٩٢٥) مفردة في مدينة أسوان وأبوسمبل السياحي وعدد (٣٦٥٨٦) مفردة بمدينة دراو ، وعدد (١٠٥٢٠٨) مفردة بمدينة كوم أمبو ، بالإضافة إلى عدد (٢٣٠٨٥) مفردة بمدينة نصر النوبة

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمدين كامل غلام

وعدد (١٣٠٣١٥) مفردة بمدينة إدفو ، وبذلك بلغت الاستثمارات الموزعة على الشباب موضع الدراسة (٣٨٤) استثمار ، وقد تم استعادة (٣٦٥) استثمار تم استبعاد منها (٨) استثمارات لعدم اكتمالها ليصبح عدد الاستجابات الصحيحة (٣٥٧) أي أن نسبة الاستجابة ٩٥% ، وفي ضوء ذلك تم تحديد العينة طبقا لجدول حجم العينة عند معامل ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% ، ولتحديد حجم العينة بمعلومة أن حجم المجتمع ٤٠٠١١٩ مفردة فإن حجم العينة = ٣٨٤ (سيكاران، ١٩٩٩)

$$n = \frac{q(1-q)}{\frac{d^2}{m} + \frac{q(1-q)}{1n}}$$

حيث أن : ن : حجم العينة، ق : نسبة تتراوح بين الصفر والواحد ونفترضها (٠.٥)،  
ن ١ : عدد أفراد المجتمع الكلي، د : نسبة الخطأ المسموح به ونفترض أنها (٠.٠٥)،  
د.م : الدرجة المعيارية وهي تساوي ١.٩٦ عند معامل ثقة ٩٥% .

#### جدول رقم ( ٦ ) مجتمع وعينة الدراسة

| نسبة الاستجابة | الاستجابات الصحيحة | عدد الاستثمارات المستبعدة | عدد الاستثمارات المستردة | عدد الاستثمارات الموزعة | عينة الدراسة | أسلوب الحصر        | مجتمع الدراسة | فئة مجتمع الدراسة |
|----------------|--------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------|--------------------|---------------|-------------------|
| ٩٥%            | ٣٥٧                | ٨                         | ٣٦٥                      | ٣٨٤                     | ٣٨٤          | عينة عشوائية طبقية | ٤٠٠١١٩        | الشباب            |

المصدر: من إعداد الباحث



نشر ثقافة رياضة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمدين كامل غلام

والجدول التالي يبين توزيع الاستثمارات على عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم ( ٧ )  
توزيع مجتمع الدراسة

| الإجمالي | إدفو   | نصر النوبة | كوم أمبو | دراو  | أسوان وأبوسمبل السياحية | النوع    | فئة السن     |
|----------|--------|------------|----------|-------|-------------------------|----------|--------------|
| ٧١٦١٥    | ٢٤٤٣٦  | ٤٢٩٥       | ١٨٧٧٥    | ٦٠٨١  | ١٨٠٢٨                   | ذكور     | ١٨-أقل من ٢٥ |
| ٦٨٩٥٠    | ٢٢١٠٩  | ٤٢٣٤       | ١٨٣٣٢    | ٦٢٩٢  | ١٧٩٨٣                   | إناث     |              |
| ٦٨٠٥٠    | ٢٢٩٨٩  | ٣٨٩٧       | ١٧٩٩٩    | ٦١١٢  | ١٧٠٥٣                   | ذكور     | ٢٥-أقل من ٣٠ |
| ٧١٧٨٨    | ٢٢٧٦٩  | ٤٠٥٧       | ١٨٩٨٠    | ٦٩٠٧  | ١٩٠٧٥                   | إناث     |              |
| ٦٠٦٠٢    | ١٩٣٧٢  | ٣٠٩٢       | ١٦٣٢١    | ٥٦٦٥  | ١٦١٥٢                   | ذكور     | ٣٥-٣٠        |
| ٥٩١١٤    | ١٨٦٤٠  | ٣٥١٠       | ١٤٨٠١    | ٥٥٢٩  | ١٦٦٣٤                   | إناث     |              |
| ٤٠٠١١٩   | ١٣٠٣١٥ | ٢٣٠٨٥      | ١٠٥٢٠٨   | ٣٦٥٨٦ | ١٠٤٩٢٥                  | الإجمالي |              |

المصدر : من إعداد الباحث

جدول رقم ( ٨ )  
نسبة توزيع مجتمع الدراسة

| الإجمالي | إدفو | نصر النوبة | كوم أمبو | دراو | أسوان وأبوسمبل السياحية | النوع    | فئة السن     |
|----------|------|------------|----------|------|-------------------------|----------|--------------|
| %١٨.٥    | %٦   | %١         | %٥       | %٢   | %٤.٥                    | ذكور     | ١٨-أقل من ٢٥ |
| %١٧      | %٥.٥ | %١         | %٤.٥     | %٢   | %٤                      | إناث     |              |
| %١٧      | %٦   | %١         | %٤       | %٢   | %٤                      | ذكور     | ٢٥-أقل من ٣٠ |
| %١٩      | %٦   | %١         | %٥       | %٢   | %٥                      | إناث     |              |
| %١٥      | %٥   | %١         | %٤       | %١   | %٤                      | ذكور     | ٣٥-٣٠        |
| %١٣.٥    | %٤.٥ | %١         | %٣       | %١   | %٤                      | إناث     |              |
| %١٠٠     | %٣٣  | %٦         | %٢٥.٥    | %١٠  | %٢٥.٥                   | الإجمالي |              |

المصدر : من إعداد الباحث

جدول رقم ( ٩ )  
توزيع عينة الدراسة

| فئة السن     | النوع | أسوان وأبوسميل السياحية | دراو | كوم أمبو | نصر النوبة | إدفو | الإجمالي |
|--------------|-------|-------------------------|------|----------|------------|------|----------|
| ١٨-أقل من ٢٥ | ذكور  | ١٧                      | ٨    | ١٩       | ٤          | ٢٣   | ٧١       |
|              | إناث  | ١٥                      | ٨    | ١٧       | ٤          | ٢١   | ٦٥       |
| ٢٥-أقل من ٣٠ | ذكور  | ١٥                      | ٨    | ١٥       | ٤          | ٢٣   | ٦٥       |
|              | إناث  | ١٩                      | ٨    | ١٩       | ٤          | ٢٣   | ٧٣       |
| ٣٠-٣٥        | ذكور  | ١٥                      | ٤    | ١٥       | ٤          | ١٩   | ٥٧       |
|              | إناث  | ١٥                      | ٤    | ١٣       | ٤          | ١٧   | ٥٣       |
| الإجمالي     |       |                         |      |          |            |      | ٣٨٤      |

المصدر : من إعداد الباحث

### ج- طرق جمع البيانات:

١- قوائم الاستقصاء: تعتبر استمارة الاستبيان "الاستقصاء" أداة ملائمة بشكل كبير في تقصى الآراء ووجهات النظر وتم استخدام استمارة الاستقصاء كأداة رئيسية للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة حيث تعتبر من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعا واستخداما، حيث تم تصميم استمارة للاستقصاء موجهة للشباب فئة الاعمار من ١٨-٣٥ عام (ملحق ١) في ضوء أهداف الدراسة.

٢- المقابلات الشخصية: قام الباحث بالإعتماد على المقابلة الشخصية عند توزيع استمارة الاستبيان وذلك للإجابة على بعض الاستفسارات التي قد ترد من المستقصي منهم أثناء ملء استمارات الاستقصاء لإيضاح وشرح أهداف الدراسة وللتأكيد على أهمية الحصول على البيانات المطلوبة من المستقصي منهم، وللحصول على بعض المعلومات الإضافية من المستقصي منهم متى أمكن ذلك، ولييدي المستقصي منهم آرائهم وملاحظاتهم، وكذلك للحصول على بعض البيانات التي لا يمكن الحصول عليها بواسطة الاستبيان.

د- أساليب التحليل الإحصائي: بعد الانتهاء من جمع البيانات تم الاستعانة بالحاسب الآلي بالاعتماد على برنامج Statistical package for social science SPSS لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات ولاختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كالاتي:

أ) **الإحصاء الوصفي:** قام الباحث بالاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها الوسط الحسابي والخطأ المعياري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك بهدف توصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، كما تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ الذي يستخدم لقياس مدى الثبات لفقرات قائمة الاستقصاء ومن ثم تم التأكد من صدق تلك الفقرات.

ب) **الإحصاء الاستدلالي:** حيث اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي للتحقق من مدى صحة الفروض وهذه الأساليب كما يلي:

- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة
- معامل التحديد لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- **إختبار (t):** والذي يستخدم لاختبار معنوية الفروق الاحصائية بين عينتين مستقلتين.
- **تحليل التباين أحادي الإتجاه:** one way anova لاختبار معنوية الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين.

■ **تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis** وهو أسلوب احصائي يستخدم لاختبار أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد بطريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Squares) OLS والذي يحتوي على اختبار معاملات الانحدار (t) واختبار النموذج الكلي (F) وبعض اختبارات التحقق من افتراضات المربعات الصغرى.

### وفيما يلي أهم نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية:

لقد أسفر التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عن ظهور العديد من النتائج وفيما يلي سيقوم الباحث بعرض هذه النتائج مع بيان مدى مساهمتها في إثبات صحة الفروض التي قامت عليها الدراسة.

١- **معامل الصدق والثبات لمحاور الاستبيان:** تم حساب معاملي الصدق و الثبات (Cronbach Alpha) لأسئلة الاستقصاء في عينة الدراسة، وذلك لبحث مدى ثبات اسئلة الاستبيان ولبحث مدى إمكانية الاعتماد على هذه الاسئلة في التحليل كما تم الاعتماد على قياس ثبات أداة الدراسة وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت قيم معاملي الصدق والثبات في الجدول التالي:

#### جدول رقم (٨)

#### معامل الصدق والثبات لعينة الدراسة

| الشباب       |             | عدد العبارات | المتغير                    |
|--------------|-------------|--------------|----------------------------|
| معامل الثبات | معامل الصدق |              |                            |
| ٠.٧٦٤        | ٠.٩٣٧       | ٤            | زيادة معارف ريادة الأعمال  |
| ٠.٨٧٨        | ٠.٨٧٤       | ٤            | إكساب مهارات ريادة الأعمال |
| ٠.٨٤٩        | ٠.٩٢١       | ٤            | تسهيل الإجراءات الإدارية   |
| ٠.٧٥٣        | ٠.٨٦٨       | ٤            | التغلب على المعوقات        |
| ٠.٨٠٢        | ٠.٨٩٦       | ١٢           | تنمية الدوافع الريادية     |
| ٠.٨٢٥        | ٠.٩٠٨       | ٢٨           | جميع فقرات الإستبيان       |

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الصدق لجميع أبعاد محاور الإستبيان تتراوح ما بين (٠.٨٦٨ - ٠.٩٣٧) وهذا يعنى أن قيمة معاملات الصدق لجميع أبعاد الإستبيان مرتفعة وهى دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٥%) وبالتالي تعتبر جميع

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز ...  
د/ وليد كامل محمددين كامل غلام

مجالات الإستبيان صادقة لما وضعت له ، كما أن درجة معامل ثبات جميع أبعاد محاور الإستبيان تتراوح ما بين (٠.٧٥٣ - ٠.٨٧٨) وهذا يعنى أن قيمة معامل الثبات لجميع الأبعاد مرتفعة وهى دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٥%) وبذلك تعتبر درجة الإستبيان لجميع مجالات الإستبيان مقبولة .

## ٢- الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

فيما يلي عرض لنتائج الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة

جدول رقم (٩)

الأهمية النسبية لمحور زيادة معارف ريادة الأعمال لعينة الدراسة

| ترتيب الأهمية النسبية | الأهمية النسبية % | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة   |
|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------|---|
| 2                     | 60.42             | 0.86              | 3.6١          | ١ يقوم الجهاز بإمداد الشباب بمعلومات كافية عن كيفية تمويل المشروعات الريادية الصغيرة. |
| 1                     | 61.09             | 0.65              | 3.05          | ٢ يحرص الجهاز على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر .                         |
| 4                     | 54.54             | 0.84              | 2.73          | ٣ يقوم الجهاز بعرض دراسات جدوى إسترشادية لبعض المشروعات لمساعدة الشباب.               |
| 3                     | 56.89             | 0.67              | 2.84          | ٤ يقوم الجهاز بالاعلان عن المشروعات ذات الفرص الاستثمارية المتاحة لديها.              |

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستبيان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور زيادة معارف ريادة الأعمال جاء فى الترتيب الأول يحرص الجهاز على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر بأهمية نسبية بلغت ٦١,٠٩% وانحراف معياري ، بينما جاء في الترتيب الأخير يقوم الجهاز بعرض دراسات جدوى إسترشادية لبعض المشروعات لمساعدة الشباب بأهمية نسبية بلغت ٥٤,٥٤% وانحراف معياري ٠,٨٤ .

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز ...  
د/ وليد كامل محمد بن كامل غلام

جدول رقم ( ١٠ )  
الأهمية النسبية لمحور إكساب مهارات ريادة الأعمال لعينة الدراسة

| ترتيب الأهمية النسبية | الأهمية النسبية % | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة   |
|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------|---|
| 1                     | 70.17             | 0.64              | 3.51          | ١ يقوم الجهاز بإكسابى مهارات العمل الحر .   |
| 3                     | 65.29             | 0.62              | 3.26          | ٢ يحرص الجهاز على تدريب الشباب على كيفية إعداد دراسة الجدوى للمشروعات.            |
| 4                     | 58.91             | 0.64              | 2.95          | ٣ يقوم الجهاز بتدريب الشباب على كيفية حل المشكلات.                                |
| 2                     | 67.73             | 0.68              | 3.39          | ٤ يقوم الجهاز بتدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لتنفيذ المشروع الريادى. |

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستبيان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور إكساب مهارات ريادة الأعمال في الترتيب الأول يقوم الجهاز بإكسابى مهارات العمل الحر بأهمية نسبية بلغت ٧٠,١٧ % وانحراف معيارى ٠,٦٤ ، بينما جاء في الترتيب الأخير يقوم الجهاز بتدريب الشباب على كيفية حل المشكلات بأهمية نسبية بلغت ٥٨,٩١ % وانحراف معيارى ٠,٦٤ .

### جدول رقم (١١)

#### الأهمية النسبية لمحور تسهيل الإجراءات الإدارية لعينة الدراسة

| ترتيب الأهمية النسبية | الأهمية النسبية % | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة   |
|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------|---|
| 2                     | 60.42             | 0.86              | 3.61          | ١ يحرص الجهاز على تذليل العقبات التي تقف أمام الشباب للحصول على التمويل اللازم للمشروع الريادي. |
| 1                     | 61.09             | 0.65              | 3.05          | ٢ يوجد مرونة في الإجراءات الإدارية لإنشاء المشروع الريادي وتمويله من خلال الجهاز.               |
| 3                     | 56.89             | 0.67              | 2.84          | ٣ يقدم الجهاز تسهيلات في الدفع وسداد الأقساط.   |
| 4                     | 54.54             | 0.84              | 2.73          | ٤ يوجد إعفاءات في السنوات الأولى لعمل المشروع الصغير الريادي الخاص بالشباب.                     |

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستبيان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور تسهيل الإجراءات الإدارية في الترتيب الأول يوجد مرونة في الإجراءات الإدارية لإنشاء المشروع الريادي وتمويله من خلال الجهاز بأهمية نسبية بلغت ٦١.٠٩ % وانحراف معياري ٠.٦٥ ، بينما جاء في الترتيب الأخير يوجد إعفاءات في السنوات الأولى لعمل المشروع الصغير الريادي الخاص بالشباب بأهمية نسبية بلغت ٥٤.٥٤ % وانحراف معياري ٠.٨٤ .

جدول رقم (١٢)  
الأهمية النسبية لمحور التغلب على المعوقات لعينة الدراسة

| ترتيب<br>الأهمية<br>النسبية | الأهمية<br>النسبية<br>% | الانحراف<br>المعياري | الوسط<br>الحسابي | العبارة   |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------|------------------|---|
| 1                           | 70.17                   | 0.64                 | 3.51             | يقوم الجهاز بمتابعة ومساعدة الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر لإتمام إنشاء المشروع والحصول على التمويل اللازم. |
| 4                           | 58.91                   | 0.64                 | 2.95             | يوجد بالجهاز مستشارين متخصصين من ذوي الخبرة والذين يوفرهم الجهاز لإبداء الرأي ومساعدة الشباب .                    |
| 3                           | 65.29                   | 0.62                 | 3.26             | يقوم الجهاز بالوقوف بجانب الشباب من أصحاب المشاريع الريادية الصغيرة في مساعدتهم في حل المشكلات.                   |
| 2                           | 67.73                   | 0.68                 | 3.39             | يوجد فريق عمل بالجهاز متخصص في متابعة المشروعات القائمة لضمان سيرها في الإتجاه الصحيح.                            |

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد على نتيجة تفرغ قوائم الإستبيان .

يتضح من الجدول السابق أنه جاء في ترتيب الأهمية النسبية لعناصر محور التغلب على المعوقات في الترتيب الأول يقوم الجهاز بمتابعة ومساعدة الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر لإتمام إنشاء المشروع والحصول على التمويل اللازم بأهمية نسبية بلغت ٧٠.١٧% وانحراف معياري ٠.٦٤ ، بينما جاء في الترتيب الأخير يوجد بالمنظمة مستشارين متخصصين من ذوي الخبرة والذين يوفرهم الجهاز لإبداء الرأي ومساعدة الشباب بأهمية نسبية بلغت ٥٨.٩١% وانحراف معياري ٠.٦٤ .



### ٣- اختبارات صحة الفروض الإحصائية:

الفرض الرئيسي الأول ويتضمن الآتي:

" الفرض الفرعي الأول "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه:  
أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين زيادة معارف ريادة الأعمال كمتغير مستقل وتنمية الدوافع الريادية كمتغير تابع.

#### جدول رقم (١٣)

معامل الارتباط لفرض زيادة معارف ريادة الأعمال

| المتغير المستقل           | الإختبار       | زيادة معارف ريادة الأعمال | تنمية الدوافع الريادية |
|---------------------------|----------------|---------------------------|------------------------|
| زيادة معارف ريادة الأعمال | معامل الارتباط | ١                         | ٠.٧٠٣                  |
|                           | المعنوية       | ٠.٠٠٠                     | ٠.٠٠٠                  |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٠.٣% عند مستوى معنوية ٠.٠٥. بين زيادة معارف ريادة الأعمال و تنمية الدوافع الريادية

ب. معامل التحديد:

#### جدول رقم (١٤)

معامل التحديد لفرض زيادة معارف ريادة الأعمال

| المتغير المستقل           | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري |
|---------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| زيادة معارف ريادة الأعمال | ٠.٤٩٥         | ٠.٤٩٣                | ٠.٥٥٤          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٤٩٥ وهو يعنى أن زيادة معارف ريادة الأعمال يفسر التغير فى تنمية الدوافع الريادية بنسبة ٤٩.٥% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل فى العلاقة الإندحارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

## ج. تحليل التباين ANOVA Test :

### جدول رقم ( ١٥ )

#### تحليل التباين لفرض زيادة معارف ريادة الأعمال

| البيان   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F       | المعنوية |
|----------|----------------|--------------|----------------|---------|----------|
| الإنحدار | ٩٠.٦٥٣         | ١            | ٩٠.٦٥٣         | ٢٩٥.٧٢٢ | ٠.٠٠٠    |
| البواقي  | ٩٢.٥٧٨         | ٣٠٢          | ٠.٣٠٧          |         |          |
| المجموع  | ١٨٣.٢٣١        | ٣٠٣          |                |         |          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين زيادة معارف ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

### د. تحليل الإنحدار:

### جدول رقم ( ١٦ )

#### تحليل نتائج الإنحدار لفرض زيادة معارف ريادة الأعمال

| النموذج | المعاملات الغير معيارية   |                | المعاملات المعيارية | إختبارات | المعنوية |
|---------|---------------------------|----------------|---------------------|----------|----------|
|         | بيتا                      | الخطأ المعياري |                     |          |          |
| ١       | الثابت                    | ٠.٦١           | ٠.١٦٣               | ٣.٧٣٧    | ٠.٠٠٠    |
|         |                           | ٠.٨٢٨          | ٠.٠٤٨               |          |          |
|         | زيادة معارف ريادة الأعمال |                |                     | ١٧.١٩٧   | ٠.٠٠٠    |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير زيادة معارف ريادة الأعمال ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإنحدارية بين زيادة معارف ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية.

### من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

- ١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر زيادة معارف ريادة الأعمال كأحد عناصر نشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لزيادة معارف ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين زيادة معارف ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٣- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار إمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- ٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن زيادة معارف ريادة الأعمال يؤثر في تنمية الدوافع الريادية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لزيادة معارف ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية.

### " الفرض الفرعي الثاني "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه :

#### أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين إكساب مهارات ريادة الأعمال كمتغير مستقل وتنمية الدوافع الريادية كمتغير تابع.

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمدين كامل غلام

### جدول رقم ( ١٧ )

#### معامل الارتباط لفرض إكساب مهارات ريادة الأعمال

| المتغير المستقل            | الاختبار       | إكساب مهارات ريادة الأعمال | تنمية الدوافع الريادية |
|----------------------------|----------------|----------------------------|------------------------|
| إكساب مهارات ريادة الأعمال | معامل الارتباط | ١                          | ٠.٨١٦                  |
|                            | المعنوية       | ٠.٠٠٠                      | ٠.٠٠٠                  |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨١.٦% عند مستوى معنوية ٠.٠٥. بين إكساب مهارات ريادة الأعمال و تنمية الدوافع الريادية.  
ب. معامل التحديد:

### جدول رقم ( ١٨ )

#### معامل التحديد لفرض إكساب مهارات ريادة الأعمال

| المتغير المستقل            | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري |
|----------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| إكساب مهارات ريادة الأعمال | ٠.٦٦٦         | ٠.٦٦٥                | ٠.٤٥           |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٦٦٦ وهو يعنى أن إكساب مهارات ريادة الأعمال يفسر التغير في تنمية الدوافع الريادية بنسبة ٦٦.٦% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الإندحارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.  
ج. تحليل التباين ANOVA Test :

### جدول رقم ( ١٩ )

#### تحليل التباين لفرض إكساب مهارات ريادة الأعمال

| البيان   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F       | المعنوية |
|----------|----------------|--------------|----------------|---------|----------|
| الإنحدار | ١٢١.٩٧٦        | ١            | ١٢١.٩٧٦        | ٦٠١.٣٧٣ | ٠.٠٠٠    |
| البواقي  | ٦١.٢٥٥         | ٣٠٢          | ٠.٢٠٣          |         |          |
| المجموع  | ١٨٣.٢٣١        | ٣٠٣          |                |         |          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين إكساب مهارات ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهى دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

**د. تحليل الإنحدار:**

**جدول رقم ( ٢٠ )**

**تحليل نتائج الإنحدار لفرض إكساب مهارات ريادة الأعمال**

| المعنوية | إختبارات | المعاملات المعيارية | المعاملات الغير معيارية |                | النموذج                    |   |
|----------|----------|---------------------|-------------------------|----------------|----------------------------|---|
|          |          |                     | بيتا                    | الخطأ المعيارى |                            |   |
| ٠.٠٠٠    | ١.٣٤٢    | ٠.٨١٦               | ٠.١٤٨                   | ٠.١٩٨          | الثابت                     | ١ |
| ٠.٠٠٠    | ٢٤.٥٢٣   |                     | ٠.٠٤٣                   | ١.٠٦٢          | إكساب مهارات ريادة الأعمال |   |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير زيادة إكساب مهارات ريادة الأعمال ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وببين هذا قوة العلاقة الإنحدارية بين إكساب مهارات ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية.

من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر إكساب مهارات ريادة الأعمال كأحد عناصر نشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى وجود تأثير معنوي نو دلالة إحصائية لإكساب مهارات ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إكساب مهارات ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

- ٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha = 0.05$  وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- ٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن إكساب مهارات ريادة الأعمال يؤثر فى تنمية الدوافع الريادية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإكساب مهارات ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية.

### " الفرض الفرعي الثالث "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه :  
أ. معامل الارتباط:  
يبين الجدول التالى معامل الارتباط بين تسهيل الإجراءات الإدارية كمتغير مستقل وتنمية الدوافع الريادية كمتغير تابع.

### جدول رقم ( ٢١ )

#### معامل الارتباط لفرض تسهيل الإجراءات الإدارية

| المتغير المستقل          | الإختبار       | تسهيل الإجراءات الإدارية | تنمية الدوافع الريادية |
|--------------------------|----------------|--------------------------|------------------------|
| تسهيل الإجراءات الإدارية | معامل الارتباط | ١                        | ٠.٨٧٥                  |
|                          | المعنوية       | ٠.٠٠٠                    | ٠.٠٠٠                  |

لمصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٨٧.٥% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين تسهيل الإجراءات الإدارية و تنمية الدوافع الريادية.

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمدين كامل غلام

## ب. معامل التحديد:

جدول رقم ( ٢٢ )

معامل التحديد لفرض تسهيل الإجراءات الإدارية

| الخطأ المعياري | معامل التحديد المعدل | معامل التحديد | المتغير المستقل          |
|----------------|----------------------|---------------|--------------------------|
| ٠.٣٧٧          | ٠.٧٦٥                | ٠.٧٦٦         | تسهيل الإجراءات الإدارية |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٧٦٦ وهو يعنى أن تسهيل الإجراءات الإدارية يفسر التغير في تنمية الدوافع الريادية بنسبة ٧٦.٦ % ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الإندرجية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

## ج. تحليل التباين ANOVA Test :

جدول رقم ( ٢٣ )

تحليل التباين لفرض تسهيل الإجراءات الإدارية

| البيان   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F       | المعنوية |
|----------|----------------|--------------|----------------|---------|----------|
| الإنحدار | ١٤٠.٣١٤        | ١            | ١٤٠.٣١٤        | ٩٨٧.٣٨١ | ٠.٠٠٠    |
| البواقي  | ٤٢.٩١٧         | ٣٠٢          | ٠.١٤٢          |         |          |
| المجموع  | ١٨٣.٢٣١        | ٣٠٣          |                |         |          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين تسهيل الإجراءات الإدارية وتنمية الدوافع الريادية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

## د. تحليل الانحدار:

### جدول رقم ( ٢٤ )

#### تحليل نتائج الانحدار لفرض تسهيل الإجراءات الإدارية

| المعنوية | إختبارات | المعاملات<br>المعيارية | المعاملات الغير معيارية |                | النموذج                  |
|----------|----------|------------------------|-------------------------|----------------|--------------------------|
|          |          |                        | بيتا                    | الخطأ المعياري |                          |
| ٠.٠٠٠    | ٠.٨٨١    | ٠.٨٧٥                  | ٠.١٠٦                   | ٠.٠٩٤          | الثابت                   |
| ٠.٠٠٠    | ٣١.٤٢٣   |                        | ٠.٠٣١                   | ٠.٩٨           | تسهيل الإجراءات الإدارية |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير تسهيل الإجراءات الإدارية ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإندحارية بين تسهيل الإجراءات الإدارية وتنمية الدوافع الريادية.  
من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

- ١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر تسهيل الإجراءات الإدارية كأحد عناصر نشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لتسهيل الإجراءات الإدارية على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين تسهيل الإجراءات الإدارية وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- ٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن تسهيل الإجراءات الإدارية يؤثر فى تنمية الدوافع الريادية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.



نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز ...  
د/ وليد كامل محمددين كامل غلام

٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتسهيل الإجراءات الريادية على تنمية الدوافع الريادية.

### " الفرض الفرعي الرابع "

إنه لإختبار هذا الفرض قام الباحث بمجموعة من الإختبارات وذلك على النحو المبين أدناه :

#### أ. معامل الارتباط:

يبين الجدول التالى معامل الارتباط بين التغلب على المعوقات كمتغير مستقل وتنمية الدوافع الريادية كمتغير تابع.

#### جدول رقم ( ٢٥ )

##### معامل الارتباط لفرض التغلب على المعوقات

| المتغير المستقل     | الإختبار       | التغلب على المعوقات | تنمية الدوافع الريادية |
|---------------------|----------------|---------------------|------------------------|
| التغلب على المعوقات | معامل الارتباط | ١                   | ٠.٧٩٧                  |
|                     | المعنوية       | ٠.٠٠٠               | ٠.٠٠٠                  |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة ٧٩.٧% عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين التغلب على المعوقات و تنمية الدوافع الريادية.

#### ب. معامل التحديد:

#### جدول رقم ( ٢٦ )

##### معامل التحديد لفرض التغلب على المعوقات

| المتغير المستقل     | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ المعياري |
|---------------------|---------------|----------------------|----------------|
| التغلب على المعوقات | ٠.٦٣٥         | ٠.٦٣٤                | ٠.٣٣٨          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد = ٠.٦٣٥ وهو يعنى أن التغلب على المعوقات يفسر التغير فى تنمية الدوافع الريادية بنسبة ٦٣.٥% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل فى العلاقة الإندرجارية ، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

## ج. تحليل التباين ANOVA Test :

### جدول رقم ( ٢٧ )

#### تحليل التباين لفرض التغلب على المعوقات

| البيان   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | F       | المعنوية |
|----------|----------------|--------------|----------------|---------|----------|
| الإنحدار | ٥٩.٩١٣         | ١            | ٥٩.٩١٣         | ٥٢٥.٠١٥ | ٠.٠٠٠    |
| البواقي  | ٣٤.٤٦٣         | ٣٠٢          | ٠.١١٤          |         |          |
| المجموع  | ٩٤.٣٧٦         | ٣٠٣          |                |         |          |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة إرتباط معنوية طردية بين التغلب على المعوقات وتنمية الدوافع الريادية ، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الإعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

### د. تحليل الإنحدار:

### جدول رقم ( ٢٨ )

#### تحليل نتائج الإنحدار لفرض التغلب على المعوقات

| المعنوية | إختبارات | المعاملات المعيارية | المعاملات الغير معيارية |                | النموذج             |
|----------|----------|---------------------|-------------------------|----------------|---------------------|
|          |          |                     | بيتا                    | الخطأ المعياري |                     |
| ٠.٠٠٠    | ٠.٨٨١    | ٠.٨٧٥               | ٠.١٠٦                   | ٠.٠٩٤          | الثابت              |
| ٠.٠٠٠    | ٣١.٤٢٣   |                     | ٠.٠٣١                   | ٠.٩٨           | التغلب على المعوقات |

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم إختبار "ت" لجميع عبارات متغير التغلب على المعوقات ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويبين هذا قوة العلاقة الإندارية بين التغلب على المعوقات وتنمية الدوافع الريادية.  
من نتائج الجداول السابقة يتضح للباحث أن:

- ١- كانت قيمة مستوى الدلالة الخاص باختبار معنوية أثر التغلب على المعوقات كأحد عناصر نشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتغلب على المعوقات على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٢- كانت إشارة معامل الانحدار الوارد وكذلك معامل الارتباط إشارة موجبة وهذا يعنى وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين التغلب على المعوقات وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.
- ٣- كانت قيمة مستوي الدلالة الخاصة باختبار معنوية معادلة الانحدار ككل من جدول ANOVA اقل من قيمة مستوى المعنوية  $\alpha=0.05$  وهذا يعنى إمكانية اعتماد الباحث على نموذج الانحدار وإمكانية تعميم نتائج العينة على المجتمع محل الدراسة.
- ٤- قيم معامل Beta تشير إلى أن التغلب على المعوقات يؤثر فى تنمية الدوافع الريادية بنسب مختلفة وهذا التفسير لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٥- مما سبق يمكن للباحث قبول الفرض البديل أى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغلب على المعوقات على تنمية الدوافع الريادية.

#### عاشرا: النتائج والتوصيات:

##### ■ النتائج

يقوم الباحث بتناول ملخصا لنتائج فروض الدراسة، كذلك ملخصا لأهم النتائج العامة التي أمكن التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لآراء مفردات عينة الدراسة.

##### أ- نتائج اختبار الفروض:

أظهرت اختبارات الفروض عدة نتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمدين كامل علام

### جدول رقم (٢٩) ملخص نتائج اختبار الفرض الأول

| النتيجة                         | الفروض   |
|---------------------------------|--|
| ثبت عدم صحة الفرض               | الفرض الرئيسي الأول: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لنشر ثقافة ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .                 |
| ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الأول  | الفرض الفرعي الأول: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لزيادة معارف ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.   |
| ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الثاني | الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لإكساب مهارات ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان. |
| ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الثالث | الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لتسهيل الإجراءات الإدارية على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.   |
| ثبت عدم صحة الفرض الفرعي الرابع | الفرض الفرعي الرابع: لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتغلب على المعوقات على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بمحافظة أسوان.         |

### جدول رقم (٣٠) ملخص نتائج اختبار الفرض الثاني

| النتيجة       | الفروض  |
|---------------|---|
| ثبت صحة الفرض | الفرض الرئيسي الثالث: لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين من شباب محافظة أسوان فيما يتعلق بأرائهم حول قيام جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان بنشر ثقافة ريادة الأعمال وأثر ذلك على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية . |
| ثبت صحة الفرض | الفرض الفرعي الأول: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات الباحثين من الشباب وفقا لإسم المدينة.  |
| ثبت صحة الفرض | الفرض الفرعي الثاني: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات الباحثين من الشباب وفقا للجنس .   |
| ثبت صحة الفرض | الفرض الفرعي الثالث: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات الباحثين من الشباب وفقا للمؤهل .  |
| ثبت صحة الفرض | الفرض الفرعي الرابع: لا توجد اختلافات معنوية بين متوسطات استجابات الباحثين من الشباب وفقا للسن .  |

## ب- النتائج العامة:

- إنه في إطار الدراسة النظرية وفي ضوء الدراسة الميدانية يمكن للباحث استخلاص بعض النتائج الهامة ذات الصلة بموضوع البحث وذلك على النحو التالي:
- ١- توصلت الدراسة إلى أن متغيرات نشر ثقافة ريادة الأعمال والمتمثلة في زيادة معارف ريادة الأعمال وإكساب مهارات ريادة الأعمال وتسهيل الإجراءات الإدارية والتغلب على المعوقات تؤثر على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب .
  - ٢- أظهرت الدراسة أنه يوجد تأثير لزيادة معارف ريادة الأعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب ولكن يوجد قصور في زيادة معارف ريادة الأعمال ويظهر ذلك من خلال عدم حرص الجهاز موضع الدراسة على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر بالإضافة إلى قصور الجهاز فيما يتعلق بإمداد الشباب بمعلومات كافية عن كيفية تمويل المشروعات الريادية الصغيرة .
  - ٣- أشارت الدراسة إلى وجود قصور في عملية إكساب مهارات ريادة الأعمال ويظهر ذلك من خلال قصور الجهاز في القيام بإكساب مهارات العمل الحر للشباب موضع الدراسة بالإضافة إلى وجود قصور ملحوظ من جانب الجهاز موضع الدراسة فيما يتعلق بتدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لتنفيذ المشروع الريادي .
  - ٤- بينت الدراسة وجود قصور كبير في عملية تسهيل الإجراءات الإدارية بالجهاز موضع الدراسة ويظهر ذلك من خلال عدم وجود مرونة في الإجراءات الإدارية لإنشاء المشروع الريادي وتمويله من خلال الجهاز، عدم وجود الحرص الكافي من جانب الجهاز فيما يتعلق بتذليل العقبات التي تقف أمام الشباب للحصول على التمويل اللازم للمشروع الريادي.
  - ٥- أوضحت الدراسة بوجود قصور في التغلب على المعوقات التي تعوق الشباب عن الإقبال على العمل الريادي ويظهر ذلك من خلال قصور الجهاز في متابعة ومساعدة الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر لإتمام إنشاء المشروع والحصول على التمويل اللازم، بالإضافة إلى عدم الحرص الكافي من جانب

- الجهاز موضع الدراسة على الوقوف بجانب الشباب من أصحاب المشاريع الريادية الصغيرة في مساعدتهم في حل المشكلات .
- ٦- أظهرت الدراسة أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة تؤثر على دافع المبادرة كأحد أبعاد تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب من خلال تنمية الدافع لدى الشباب للتدريب على ريادة الأعمال وأن يكونوا أصحاب مشروعات خاصة بهم.
- ٧- أظهرت الدراسة أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة تؤثر على دافع المخاطرة من خلال تنمية فكر تفضيل العمل الحر على العمل الحكومي والذي يعد أكثر أمانا .
- ٨- أوضحت نتائج الدراسة أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة تؤثر على الفرد كأحد أبعاد تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب من خلال القيام بالمشروعات التي يحتاجها السوق والتي تتحدى القدرات والمؤهلات للشباب.
- ٩- بينت نتائج الدراسة أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة تؤثر على الابتكار كأحد أبعاد تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب من خلال تنمية روح الابتكار والابداع عند الشباب .
- ١٠- إنه في ضوء أهداف الدراسة يوضح الجدول التالي مدى تحقق هذه الأهداف وذلك كما في الجدول التالي:

### جدول رقم ( ٣٢ )

#### أهداف الدراسة وأساليب تحقيقها

| الهدف  | المضمون   | كيفية تحقيق الهدف   | النتيجة   |
|--------|---|---|-----------|
| الاول  | التعرف على اثر نشر ثقافة ريادة الاعمال على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.   | نتائج الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، نتائج اختبار فروض الدراسة، نتائج الدراسة الميدانية. | تم تحقيقه |
| الثاني | التعرف على الأهمية النسبية لكل متغير من متغيرات نشر ثقافة ريادة الأعمال وكذلك معرفة مدى إدراك المبحوثين من الشباب لأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال الجهاز موضع الدراسة وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب. | نتائج الدراسة الاستطلاعية، المقابلات الشخصية، نتائج التحليل الإحصائي لأراء مفردات العينة.         | تم تحقيقه |
| الثالث | العمل على تحديد أبرز العوامل التي تساعد على نشر ثقافة ريادة الأعمال بجميع أبعادها والقضاء على أوجه القصور ومسبباتها واستخدامها في تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب بما يضمن إمكانية تعميمه على المنظمات المماثلة.        | نتائج الدراسات السابقة، الدراسة الميدانية، نتائج اختبار الفروض.                                   | تم تحقيقه |

### ■ التوصيات:

في نهاية البحث يتناول الباحث أهم التوصيات التي توصل إليها البحث استنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها ويمكن تقديم بعض هذه التوصيات كما يلي:

١- ضرورة أن يحرص جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان على عقد ندوات وورش عمل للشباب لتشجيعه على العمل الحر بالإضافة إلى إمدادهم بالمعلومات الكافية عن طرق تنفيذ و تمويل المشروعات الريادية الصغيرة للشباب.

٢- يجب أن يحرص الجهاز على تدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لتنفيذ المشروع الريادي لإكسابهم مهارات ريادة الأعمال.

٣- ضرورة تحقيق المرونة في الإجراءات الإدارية التي يتبعها الشاب للتقدم للجهاز لإنشاء وتمويل مشروعه الريادي وتذليل كافة العقبات اللازمة لتنفيذ وتمويل المشروع الريادي.

٤- ضرورة متابعة ومساعدة الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر والوقوف المستمر بجانب الشباب أصحاب المشروعات الريادية الصغيرة ومساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم .

٥- ضرورة الحرص من جانب جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة أسوان على نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية الدوافع الريادية لدى الشباب وتوفير فرص عمل لهم للحد من إنتشار البطالة.

### ■ خطة عمل لتنفيذ التوصيات

يقدم الباحث خطة عمل لتنفيذ التوصيات والجهة المسؤولة عن التنفيذ والمدى الزمنى المطلوب للتنفيذ بعد استشارة المسؤولين بالمنظمات موضع الدراسة وذلك كما بالجدول التالي:

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...

د/ وليد كامل محمددين كامل علام

### جدول رقم (٣٣) خطة عمل لتنفيذ التوصيات

| م | التوصية  | الجهة المسؤولة عن التنفيذ (المشاركون)   | آليات تنفيذ التوصيات   | المدة الزمنية      |
|---|--|---|--|--------------------|
| ١ | الحرص على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر والإمداد بالمعلومات الكافية لذلك.                      | إدارة العلاقات العامة، إدارة التدريب  | - التنسيق مع المؤسسات التعليمية لعقد ورش العمل لتشجيع الشباب على العمل الحر وزيادة الأعمال .<br>- الإعلان عن المشروعات ذات الفرص الإستثمارية وعمل دراسة جدوى إستراتيجية للشباب لتشجيعهم .<br>- إمداد الشباب بالمعلومات الكافية عن طرق التمويل والساداد.<br>- التنسيق مع منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية لعقد الدورات وورش العمل لنشر معارف ريادة الأعمال من أعضائها ومنتسبيها من الشباب. | ٦ : ١٢ شهر تقريبا  |
| ٢ | تدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لإكساب مهارات ريادة الأعمال                                     | إدارة التدريب   | - عقد دورات تدريبية تدرب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي.<br>- منح جوائز تشجيعية لأصحاب مهارات ريادة الأعمال من الشباب لتشجيعهم .<br>- عقد دورات تدريبية للشباب لتدريبهم على كيفية حل المشكلات .<br>- عقد دورات تدريبية لتدريب الشباب على كيفية إعداد دراسة الجدوى للمشروعات.   | ٦ : ١٢ شهرا تقريبا |
| ٣ | مرونة الإجراءات المتبعة لدى الجهاز لتمويل وتنفيذ المشروعات الريادية وتذليل العقبات.                        | - الإدارة العليا.<br>- إدارة الخدمات الغير مالية<br>- إدارة التمويل               | - تبسيط الإجراءات المتبعة لتنفيذ وتمويل المشروع الريادي.<br>- البعد عن تعقيد الإجراءات فيما يخص الضمانات.<br>- تقديم تسهيلات في الدفع و سداد الأقساط<br>- تقديم إعفاءات مناسبة في السنوات الأولى من عمر المشروع الريادي  | ٣ : ٩ أشهر تقريبا  |
| ٤ | المتابعة والمساعدة المستمرة للشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر ومساعدتهم في حل المشكلات.                 | - إدارة وحدة الخدمات الغير مالية<br>- إدارة وحدة الخدمات المالية                  | - تخصيص فريق عمل بالمنظمة يتولى متابعة المشروعات الريادية للشباب وضمان سيرها في الإتجاه الصحيح .<br>- مساعدة ومساندة الشباب في حل المشكلات التي تواجههم خلال عمل المشروع .<br>- إستعانة المنظمة بمستشارين من نوى الخبرة لإبداء الرأي الإستشاري والتوجيه الصحيح للشباب .  | ٣ : ٦ أشهر تقريبا  |
| ٥ | الحرص على نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية دوافع الشباب الريادية وتوفير فرص عمل لهم والحد من إنتشار البطالة. | - الإدارة العليا<br>- إدارة التدريب<br>- إدارة الشباك الواحد<br>- إدارة الإستقبال | - التركيز على تعريف الشباب بثقافة ريادة الاعمال ومفاهيمها وآلياتها .<br>- تنمية المهارات الشخصية والمهنية والإدارية لدى الشباب اللازمة لريادة الأعمال .<br>- تبسيط الإجراءات والضمانات اللازمة لإنشاء وتمويل المشروعات الريادية وحل المشكلات التي تواجههم - تنمية دوافع المبادرة وتحمل المخاطر والإبتكار وتقديم منتجات متميزة للأسواق.   | سنة فأكثر          |



### ■ التوصيات المستقبلية:

إنه في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات للدراسة يرى الباحث أن هناك بعض الموضوعات التي يمكن بحثها ودراستها مستقبلاً تتمثل فيما يلي:

- ١- إمكانية إجراء الدراسة لإختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة في بيانات أخرى.
- ٢- إمكانية البحث عن متغيرات أخرى تشكل جزءاً من نشر ثقافة ريادة الأعمال ومحاولة معرفة أثرها على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب.

### المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية

#### - الكتب والدوريات:

- ١- إسماعيل، رضا مصيلحي أحمد (٢٠١٥). العوامل المؤثرة في إقامة المشاريع الريادية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في مصر، (٢)، ٣٣١-٣٥٩.
- ٢- البكاتوشي، جنات عبد الغنى إبراهيم محمد (٢٠١٨). استخدام بعض الإستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة، مجلد الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال جامعة الإسكندرية، ١٠ (٣٦)، ٥٣٥-٤٥٥.
- ٣- الدبوسى، سامى الأخضر (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ١ (٨)، ٢٠-٤١.
- ٤- الذنبيات، معاذ يوسف (٢٠١٩). دور نظم المعلومات في تحقيق الريادة لمنظمات الأعمال السعودية: دراسة تطبيقية على فروع مصرفي الأهلي والراجحي العاملة في منطقة مكة المكرمة، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١١ (٤)، ١٠٩-١٣٣.
- ٥- الرميدى، بسام سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة إقتصاديات المال والأعمال، جوان، (٦)، ٣٧٢-٣٩٤.
- ٦- السكر؛ أحمد صالح، عبيدات؛ عدنان أحمد، أبو جليل؛ محمد منصور (٢٠١٣). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الريادى للمشروعات الصغيرة فى الأردن، ورقة علمية مقدمة فى المؤتمر العلمى الدولى الثانى لكلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن: دور التميز والريادة فى تفوق منظمات الأعمال، عمان.
- ٧- الشمري؛ تركى، الشراح؛ رمضان (٢٠١٤). دور البنوك و جهات التمويل فى دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودى الدولى لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال فى الشرق الأوسط ٩-١١ سبتمبر.

- ٨- الشمري، تركي (٢٠١٤). نموذج مقترح في التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال ، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط ٩-١١ سبتمبر.
- ٩- الصفدي ؛ سماح ديب، الفليت؛ خلود عطية أحمد ربحان (٢٠١٧). التحديات المواجهة لريادات الأعمال في مدينة غزة وسبل الحد منها، المؤتمر العلمي الدولي: المرأة الفلسطينية- بناء وأدوار في ظل التحديات، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢، ٣٨١-٤٠٤.
- ١٠- الهبيدي، عماد محمد عبدالله (٢٠١٤). أثر استخدام النظم الخبيرة على ريادة الأعمال في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن.
- ١١- إمام، إيمان محمد عبد الوارث(٢٠١٩). استخدام مدخل التعلم الخدمي في تدريس الجغرافيا لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المرحلة الثانوية الفنية الصناعية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الإجتماعية ، (١١١)، ٧٩-١٢.
- ١٢- أيوب، علاء الدين عبد الحميد (٢٠١٥). فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية. دراسات تربوية وإجتماعية، ٢١(٣٤)، ٢٩٩-٣٦٦.
- ١٣- خالد ؛ عياد عبد الله، المليجي ؛ رضا إبراهيم ، عبد الله ؛ مجدى عبد الرحمن (٢٠١٧). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية ، ٥(١٠)، ٦٦-١٠٤.
- ١٤- خيرى، منال محمود(٢٠١٩). فاعلية برنامج مقترح في ريادة الأعمال في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة وأثره في تنمية مفاهيم ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس الفنية التجارية المتقدمة، دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية جامعة عين شمس، (٤٣)، ٤١٤-٤٤٦.
- ١٥- عثمان، عبير كمال محمد (٢٠١٨).فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والإتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٥١(١)، ٣٥٦-٣٩٤.
- ١٦- نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والإجتماعية،(١٢)، ٥١-٥١.

#### - التقارير:

- ١٧- الدليل الإحصائي السنوى (٢٠١٧). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان ،مصر.

- ١٨- الدليل الإحصائي السنوى (٢٠١٨). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.
- ١٩- الدليل الإحصائي السنوى (٢٠١٩). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.
- ٢٠- الدليل الإحصائي السنوى (٢٠٢٠). مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، محافظة أسوان، مصر.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Asli,A & Abdelaziz,Z.(2019). Entrepreneurial culture and the education system: The case of Moroccan universities, Governance research and development centre (CIRU),Zagreb,367-380.
- 2- Bastian,B.L., Zali,M.R.(2016). Entrepreneurial motives and their antecedents of men and women in north Africa and middle east, Gender in management: An international journal, 31(7),456-478.
- 3- Bobera,D.,Lekovic,B.&Berber,N.(2017). The relationship between motives of entrepreneurial behavior and venture maturity,Industrija,45(1),81-98.
- 4- Fayolle,A.,Linan,F.&Moriano,J.A.(2014). Beyond entrepreneurial intentions: values and motivations in entrepreneurship,Int Entrep Manag, 10, 679-689.
- 5- Gok,K.,Kara,O.,Lakshman,S.,Demiratas,O.& Chu,H.M.(2021). A factor analysis of the entrepreneurial success, motivation and problems faced; The case of Chinese entrepreneurs, Journal of entrepreneurship and innovation in emerging economies, 1-29.
- 6- Handrito,R.P.,Slabbinck,H.&Vanderstraeten,J.(2021). Being pro-environmentally oriented SMEs:Understanding the entrepreneur's explicit and implicit power motives, Business strategy and environment and John Wiley&Sons ltd, 30, 2241-2254.
- 7- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to

- work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102, 338–355
- 8- Kummitha, H.R., Kummitha, R.K.R. (2021). Sustainable entrepreneurship training; A study of motivational factors, *The international journal of management education*, 19, 1-9.
  - 9- Mahendra, A.M., Djatmika, E.T. & Hermawan, A. (2017). The effect of entrepreneurship education on entrepreneurial intention mediated by motivation and attitude among management students, state university of Malang, Indonesia, *International education studies*, 10(9), 61-69.
  - 10- Mgeni, T.O. (2015). Impact of entrepreneurial leadership style on business performance of SMEs in Tanzania. *Journal of entrepreneurship & organization management*, 4(2), 1000142.
  - 11- Murnieks, C.Y., Klotz, A.C. & Shepherd, D.A. (2019) Entrepreneurial motivation ; A review of organizational behaviour, 41, 115-143.
  - 12- Norstedt, M., Germundsson, P. (2021). Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review , Informa UK Limited , Trading as Taylor & Francis Group, 10, 1080-1100.
  - 13- Sesen, H., Pruett, M. (2014). The impact of education, economy and culture on entrepreneurial motives , Barriers and intentions: A comparative study of United States and Turkey, *The journal of entrepreneurship*, 23(2), 231-261.
  - 14- Singer, N., Mahmood, E.A., El saeed, K. (2019). Entrepreneurship culture in education institutions: future practices and aspirations. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(1), 450-460.
  - 15- Tremml, T. (2019). Linking two worlds ? Entrepreneurial orientation in public enterprises: A systematic review and research agenda, *Annals of public and cooperative economics*, 90(1), 25-51.
  - 16- York, J. G., O'Neil, I., & Sarasvathy, S. D. (2016). Exploring environmental entrepreneurship: Identity coupling, venture goals, and

- stakeholder incentives. Journal of Management Studies, 53, 695–737.
- 17- Yusuf,N.& Atassi,H.M.(2016).Promoting aculture of innovation & entrepreneurship in saudi arabia: Role of the universities.International journal of higher education management, 2(2),26-33.
- 18- [https:// www.msme.eg](https://www.msme.eg).

### ملحق (١)

السؤال الأول: يتوقف إدراك المبحوثين لنشر ثقافة ريادة الأعمال وأثرها على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب على بعض العوامل الشخصية والوظيفية .  
المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام واحد من العوامل التالية التي تنتمي إليها.

١ - اسم المدينة:

أسوان  دراو  كوم أمبو  نصر النوبة  إدفو

٢ - الجنس:

ذكر  أنثى

٣ - المؤهل:

عالي  فوق متوسط  متوسط  دون المتوسط  بدون مؤهل

٤ - السن:

١٨ - أقل ٢٥  ٢٥ - أقل ٣٠  ٣٠ - أقل ٣٥

السؤال الثاني: ماهي أبعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال المتوفرة لدى جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة أسوان موضع الدراسة؟

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز ...

د/ وليد كامل محمددين كامل علام

## المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام درجة موافقة كل منكم على كل بعد من الأبعاد المتوفرة في المنظمة موضع الدراسة:

| الرقم                                       | البيان   | موافق تماما | موافق | إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما |
|---|--|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| <b>أولا : زيادة معارف ريادة الأعمال:</b>    |  |             |       |           |           |                 |
| ١   | يقوم الجهاز بإمداد الشباب بمعلومات كافية عن كيفية تمويل المشروعات .                            |             |       |           |           |                 |
| ٢   | يحرص الجهاز على عقد ندوات وورش عمل للتشجيع على العمل الحر .                                    |             |       |           |           |                 |
| ٣   | يقوم الجهاز بعرض دراسات جدوى إسترشادية لبعض المشروعات لمساعدة شباب الخريجين .                  |             |       |           |           |                 |
| ٤   | يقوم الجهاز بالإعلان عن المشروعات ذات الفرص الاستثمارية المتاحة لديها .                        |             |       |           |           |                 |
| <b>ثانيا : إكساب مهارات ريادة الأعمال :</b> |  |             |       |           |           |                 |
| ١   | يقوم الجهاز بإكسابى مهارات العمل الحر .  |             |       |           |           |                 |
| ٢   | يحرص الجهاز على تدريب الشباب على كيفية إعداد دراسة الجدوى للمشروعات .                          |             |       |           |           |                 |
| ٣   | يقوم الجهاز بتدريب الشباب على كيفية حل المشكلات  |             |       |           |           |                 |
| ٤   | يقوم الجهاز بتدريب الشباب على التخطيط والتفكير الإبداعي لتنفيذ المشروع .                       |             |       |           |           |                 |
| <b>ثالثا: تسهيل الإجراءات الإدارية:</b>     |  |             |       |           |           |                 |
| ١   | يحرص الجهاز على تذليل العقبات التي تقف أمام الشباب للحصول على التمويل اللازم للمشروع الريادي . |             |       |           |           |                 |
| ٢   | يوجد مرونة فى الإجراءات الإدارية لإنشاء المشروع الريادى وتمويله من خلال الجهاز .               |             |       |           |           |                 |
| ٣   | يقدم الجهاز تسهيلات فى الدفع وسداد الأقساط .   |             |       |           |           |                 |
| ٤   | يوجد إعفاءات فى السنوات الأولى لعمل المشروع الصغير الريادى الخاص بالشباب .                     |             |       |           |           |                 |

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...

د/ وليد كامل محمدين كامل غلام

| الرقم                               | البيان  | موافق تماما | موافق | إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما |
|-------------------------------------|---|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| <b>رابعاً: التغلب على المعوقات:</b> |   |             |       |           |           |                 |
| ١                                   | يقوم الجهاز بمتابعة ومساعدة الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر لإتمام إنشاء المشروع والحصول على التمويل اللازم. |             |       |           |           |                 |
| ٢                                   | يوجد بالجهاز مستشارين متخصصين من ذوي الخبرة والذين توفرهم المنظمة لإبداء الرأي ومساعدة الشباب .                   |             |       |           |           |                 |
| ٣                                   | يقوم الجهاز بالوقوف بجانب الشباب من أصحاب المشاريع الريادية الصغيرة في مساعدتهم في حل المشكلات.                   |             |       |           |           |                 |
| ٤                                   | يوجد فريق عمل بالجهاز متخصص في متابعة المشروعات القائمة لضمان سيرها في الإتجاه الصحيح.                            |             |       |           |           |                 |

**السؤال الثالث: هل توافق على أن أبعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال يمكن أن تساهم في التأثير على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب ؟**  
**المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام درجة موافقة سيادتكم على كل بعد من الأبعاد المتوفرة لديكم:**

| الرقم                      | البيان  | موافق تماما | موافق | إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما |
|----------------------------|---|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| <b>أولاً : المبادأة :</b>  |   |             |       |           |           |                 |
| ١                          | أسعى جاهدا لأكون ريادي(صاحب مشروع)                    |             |       |           |           |                 |
| ٢                          | لدى الرغبة في التدريب على ريادة الأعمال أثناء دراستي. |             |       |           |           |                 |
| ٣                          | أستطيع العمل لساعات طويلة دون كلال أو ملل.            |             |       |           |           |                 |
| <b>ثانياً : المخاطرة :</b> |   |             |       |           |           |                 |
| ١                          | لدى الشجاعة لتحمل مسؤولية أى عمل فردي                 |             |       |           |           |                 |

نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جمار ...  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

| الرقم                   | البيان  | موافق تماما | موافق | إلى حد ما | غير موافق | غير موافق تماما |
|-------------------------|---|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| ٢                       | أفضل العمل الحكومي على العمل الحر لأنه أكثر استقرار                 |             |       |           |           |                 |
| ٣                       | أتحمل نتائج الفشل وأجعلها حافز تقدم لى                              |             |       |           |           |                 |
| <b>ثالثا: التفرد:</b>   |   |             |       |           |           |                 |
| ١                       | لدى المعرفة بالتفاصيل العملية للبدء فى مشروع ريادى                  |             |       |           |           |                 |
| ٢                       | أفضل القيام بالمشروعات التى يحتاجها السوق.                          |             |       |           |           |                 |
| ٣                       | أفضل الاعمال التى تتحدى قدراتى ومؤهلاتى.                            |             |       |           |           |                 |
| <b>رابعا: الابتكار:</b> |   |             |       |           |           |                 |
| ١                       | أحب العمل الذى يتضمن أفكارا إبتكارية                                |             |       |           |           |                 |
| ٢                       | أعتقد أن ريادة الاعمال تنمى روح الابتكار والإبداع عند الشباب.       |             |       |           |           |                 |
| ٣                       | تساعد ريادة الاعمال على فتح مجالات ابتكارية لتوظيف العمالة الوطنية. |             |       |           |           |                 |

### السؤال الرابع :

إذا كان لسيادتكم أية إضافات أخرى تفيد فى نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب .  
الرجاء ذكرها فى شكل نقاط محددة .