

The Effect of Entrepreneurial Characteristics on the Establishment of Entrepreneurial Projects and the Moderating Role of Motivational Factors: A Field Study on Female Students at the Arab International University

Dr. Ahmad Warrak* 

(Received 23 / 4 / 2026. Accepted 29 / 6 / 2026)

□ ABSTRACT □

This research aimed to analyze the impact of entrepreneurial characteristics (personal, behavioral, and managerial) on shaping the entrepreneurial intention of female students at the Arab International Private University, focusing on the moderating role of motivational factors (push and pull). The research adopted a descriptive-analytical approach using a field questionnaire and employed hierarchical multiple linear regression to test the interaction among variables.

The results revealed that managerial characteristics had the most significant impact on entrepreneurial intention, whereas personal and behavioral characteristics lacked any significant direct effect. Regarding motivators, pull factors (such as ambition and self-actualization) demonstrated both a direct effect and a statistically significant positive moderating role, interacting with entrepreneurial characteristics and amplifying their effectiveness in enhancing intention. Conversely, push factors (such as unemployment and economic pressures) showed no moderating role, acting instead as independent determinants that do not intersect with individual traits.

The significance of these findings lies in demonstrating that external motivators are not homogeneous; while push pressures act as an independent coercive force, pull opportunities function as a "catalyst" that interacts with individual readiness. These findings guide higher education institutions to design programs that develop managerial skills and create a conducive "pull" environment that supports independence and provides successful role models, thereby helping female students transform their intentions into sustainable ventures.

Keywords: Entrepreneurial characteristics, attracting factors, push factors, intention to establish private projects.

Copyright



:Latakia University journal (formerly tishreen) -Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* Assistant Professor, Management Department, Business Administration Faculty, Arab International University, Damascus, Syria. a-warak@aiu.edu.sy

تأثير خصائص ريادي الأعمال في إنشاء المشروعات الريادية والدور المعدل للعوامل التحفيزية: دراسة ميدانية على طالبات في الجامعة العربية الدولية

د. احمد وراق*

(تاريخ الإيداع 2026 / 4 / 23. قُبل للنشر في 2026 / 6 / 29)

□ ملخص □

هدف هذا البحث إلى تحليل أثر الخصائص الريادية (الشخصية، السلوكية، الإدارية) في تشكيل النية الريادية لدى طالبات الجامعة العربية الدولية الخاصة، مع التركيز على الدور المعدل للعوامل التحفيزية (الدفع والجذب). اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبانة ميدانية، وتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد الهرمي لاختبار التفاعل بين المتغيرات.

أظهرت النتائج أن الخصائص الإدارية هي الأكثر تأثيراً ودلالة في النية الريادية، بينما خلت الخصائص الشخصية والسلوكية من الأثر المباشر المعنوي. وعلى صعيد المحفزات، أثبتت عوامل الجذب (كالطموح وتحقيق الذات) تأثيراً مباشراً ودوراً معدلاً إيجابياً دالاً إحصائياً يتفاعل مع الخصائص الريادية ويضاعف فاعليتها في تعزيز النية. في المقابل، لم تُظهر عوامل الدفع (كالبطالة والضغط الاقتصادي) دوراً معدلاً، لتعمل كمحددات مستقلة لا تتقاطع مع السمات الفردية.

وتبرز أهمية النتائج في إثبات أن المحفزات الخارجية غير متجانسة؛ فبينما تعمل الضغوط الدافعة كقوة قهرية مستقلة، تعمل الفرص الجاذبة كـ"محفز حفزي" يتفاعل مع الاستعداد الفردي. وتوجه هذه النتائج مؤسسات التعليم العالي لتصميم برامج تنمي المهارات الإدارية وتخلق بيئة "جاذبة" تدعم الاستقلالية وتقدم نماذج ناجحة، لمساعدة الطالبات في تحويل نواياهن إلى مشاريع مستدامة.

الكلمات المفتاحية: خصائص ريادي الأعمال، عوامل الجذب، عوامل الدفع، النية في إنشاء مشاريع خاصة.

حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب
CC BY-NC-SA 04 الترخيص



* مدرس - قسم الإدارة-كلية إدارة الأعمال-الجامعة العربية الدولية - دمشق - سورية a-wararak@aiu.edu.sy

مقدمة:

على الرغم من الأهمية المحورية لريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية، إلا أن الفجوة النوعية (Gender Gap) في النشاط الريادي لا تزال تشكل إشكالية بحثية بارزة في أدبيات ريادة الأعمال. فالمشاركة النسائية في تأسيس المشاريع لا تزال متأخرة نوعياً وكمياً عن نظيرتها الذكورية، ليس بسبب غياب القدرة، بل بسبب معوقات هيكلية وثقافية ومؤسسية تحدد مسار المرأة نحو سوق العمل. إن تفسير هذا التفاوت يستلزم التوقف عند خصوصية "النية الريادية النسائية"؛ فبينما يبدأ الرجل مشروعه غالباً بدافع الفرصة والاستقلالية، تتشكل نية المرأة الريادية ضمن سياق معقد تتداخل فيه الحواجز الاجتماعية مع الضرورات الاقتصادية.

وفي السياق السوري تحديداً، تبرز هذه الإشكالية بحدة أكبر؛ فالتحولات الاقتصادية والأزمات المتلاحقة خلقت واقعاً جديداً أجبر الكثير من النساء على التفكير في العمل الحر بدافع الضرورة والبحث عن دخل بديل (عوامل الدفع)، في حين أن التطلع نحو الاستقلالية وتحقيق الذات (عوامل الجذب) لا يزال يصطدم بأفاق محدودة وبيئة عمل غير داعمة. هذا التناقض بين الحاجة الاقتصادية الملحة والقيود البيئية يجعل فهم الآليات النفسية والسلوكية التي تُحفّز الطالبة وتدفعها لتجاوز هذه القيود أمراً بالغ الأهمية، إذ لا يمكن قياس النية الريادية لدى النساء بمعزل عن هذه الظروف الموضوعية.

وتأتي الجامعات في هذا السياق كفضاء استراتيجي لتجاوز هذه الفجوة؛ فهي البيئة الأكثر قدرة على التخفيف من حدة القيود الخارجية من خلال تمكين الطالبات وتزويدهن بالكفاءات الإدارية والمهارات السلوكية التي تعوض القصور الهيكلي في المحيط. لذا، يسعى هذا البحث إلى تحليل أثر الخصائص الريادية بأبعادها (الشخصية، السلوكية، والإدارية) والعوامل المحفزة (الدفع والجذب) في النية الريادية لدى طالبات الجامعة العربية الدولية، مع اختبار الدور المعدل للعوامل المحفزة. ويهدف ذلك إلى تقديم فهم أعمق لديناميكيات تشكّل الريادة النسائية، وإبراز كيف تتفاعل المحفزات مع الخصائص الفردية للطالبة لتعزيز جاهزيتها لتأسيس مشاريع مستدامة في ظل التحديات المحيطة.

الدراسات السابقة:

رغم تعدد الدراسات التي تناولت موضوع ريادة الأعمال، إلا أن معظمها ركز على أحد المتغيرات بشكل منفصل دون تقديم معالجة تكاملية للعلاقة بينها، خاصة فيما يتعلق بدور العوامل المحفزة كمتغير معدّل. فقد توصلت بعض الدراسات مثل حسن (2023) [1] وسعيد ويوسف (2021) [2] إلى أهمية العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية، والدوافع الداخلية والخارجية في تحفيز الأفراد على بدء مشاريعهم. بينما سلطت دراسة المرزوقي (2020) [3] الضوء على الخصائص القيادية والتواصلية لدى النساء الرياديات وضرورة توفير بيئة داعمة لهن. وفي المقابل، تناولت دراسات مثل الجميل وناصر (2022) [4] و Brown & Green (2019) [5] دور التعليم في تطوير المهارات الريادية، فيما ركزت دراسات أخرى مثل Garcia & Romero (2022) [6] و Zhang & Wang (2021) [7] على أهمية الخصائص الريادية في الأسواق الناشئة. كما أكدت دراسة Patel & Thompson (2018) [8] على ضرورة التفاعل بين الخصائص الريادية والعوامل المحفزة لتحقيق النجاح.

أما دراسة صافي (2024) [9]، فقد تميزت بتركيزها على البعد المؤسسي من خلال دور الجامعات في تعزيز الريادة عبر أبعاد استراتيجية وتنظيمية مثل التحالفات، والرؤية والرسالة، والمسؤولية الاجتماعية، والتعليم الريادي الفعال، والتدويل، وهو ما يعكس أهمية المؤسسات التعليمية في دعم المشاريع الريادية داخل السياق السوري.

ومع ذلك، فإن مراجعة هذه الدراسات تكشف عن قصور في التغطية العلمية لمتغيرات البحث وعلاقتها ببعضها البعض، لا سيما المتغير المعدّل (العوامل المحفزة)، الذي غالباً ما تم تناوله كعامل مستقل أو مباشر دون تبرير علمي كافٍ لدوره التفاعلي في العلاقة بين الخصائص الفردية والنية الريادية. وقد تناولت بعض الدراسات هذا الجانب بشكل جزئي، مثل دراسة معراوي (2016) [10] التي أشارت إلى الدور الوسيط للاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الفردية والنية الريادية، مما يفتح المجال أمام الباحثين لتطوير نماذج أكثر تكاملاً تجمع بين الخصائص الفردية للرياديين والعوامل المحفزة البيئية والاجتماعية في إطار واحد، بهدف تفسير النية الريادية بشكل أدق. كما يتيح ذلك إمكانية اختبار دور العوامل المحفزة ليس فقط كمتغيرات مستقلة، بل كعوامل معدلة أو وسيطة يمكن أن تعزز أو تضعف العلاقة بين السمات الشخصية والسلوكية والإدارية وبين النية في تأسيس المشاريع. ويؤكد هذا التوجه الحاجة إلى دراسات تطبيقية في سياق التعليم العالي الخاص في سورية، حيث لم يتم بعد دمج هذه المتغيرات بصورة منهجية، مما يجعل البحث الحالي مساهمة علمية في سد هذه الفجوة وتقديم إطار أكثر شمولية لفهم السلوك الريادي لدى الطالبات الجامعيات.

مشكلة البحث:

تبلورت مشكلة البحث في رصد تدني معدلات تحول النوايا الريادية (Entrepreneurial Intentions) إلى سلوكيات وممارسات فعلية على أرض الواقع لدى الخريجات وطالبات التعليم العالي في البيئة السورية. وقد تم التحقق من واقعية هذه المشكلة وأبعادها من خلال ثلاثة مسارات رئيسية:

- أولاً: المؤشرات الميدانية العالمية، حيث تُشير تقارير المرصد العالمي لشركات الأعمال (Global Entrepreneurship Monitor, 2024) إلى وجود فجوة هيكلية حادة في معدلات نمو واستدامة المشاريع الناشئة التي تقودها النساء في منطقة الشرق الأوسط؛ مما يعكس وجود فجوة حقيقية بين امتلاك النية والقدرة على ترجمتها سلوكياً. [11]

- ثانياً: الملاحظة الأكاديمية والميدانية المباشرة لمخرجات التعليم العالي الخاص في سورية، وتحديدًا في الجامعة العربية الدولية (AIU)؛ حيث يُلاحظ وجود زخم لافت وشغف متنامٍ في الأفكار الريادية ومشاريع التخرج النظرية المتميزة التي تطرحها الطالبات، يقابله تراجع شبه تام في تحوّل هذه النوايا والأفكار إلى مشاريع صغيرة ملموسة أو شركات ناشئة على أرض الواقع بعد التخرج.

- ثالثاً: الفجوة النقدية في الأدبيات السابقة، والتي أظهرت أن المقاربات التقليدية القائمة على العوامل المحفزة بمفردها — سواء كانت محفزات دفع (Push Factors) كالضغوط والمشكلات الاقتصادية، أو محفزات جذب (Pull Factors) كالسعي نحو الاستقلالية الذاتية [12] — لم تعد تمتلك القدرة التفسيرية الكافية لتبرير هذا التراجع. حيث تشهد العلاقة الارتباطية بين المحفزات الخارجية والنوايا الريادية تبايناً وضبابية ملحوظة في بيانات الأزمات وعدم الاستقرار؛ إذ إن تنامي الضغوط الاقتصادية لا يؤوّل بالضرورة إلى تشكيل نوايا ريادية مستدامة تتحول إلى سلوك فعلي [13].

وبناءً على هذه المبررات الواقعية والنظرية، تتحدد مشكلة البحث في غياب نموذج نظري وتفسيري متكامل يختبر آليات التفاعل والترابط بين الخصائص الريادية الذاتية للطالبة (بأبعادها: الشخصية، السلوكية، والإدارية) من جهة، والعوامل المحفزة (الدفع والجذب) من جهة أخرى، وأثر هذا التفاعل المشترك في ردم "فجوة النية والسلوك" وتوجيه

النوايا الريادية نحو التطبيق الفعلي لدى طالبات مؤسسات التعليم العالي الخاص في سورية. وبناءً على ذلك يتم صياغة التساؤل الرئيس لهذا البحث:

السؤال الرئيس: هل يوجد دور معدّل ذو دلالة إحصائية للعوامل المحفزة في العلاقة بين الخصائص الريادية لطالبات الجامعة العربية الدولية والنية في إنشاء مشاريعهن الخاصة؟
الأسئلة الفرعية:

1. ما تأثير الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية في تشكيل النية الريادية لدى طالبات الجامعة العربية الدولية؟
2. ما تأثير العوامل المحفزة (عوامل الدفع والجذب) في توجه الطالبات نحو تأسيس مشاريع ريادية؟

أهمية البحث وأهدافه:

• أهمية البحث:

❖ **الأهمية النظرية:** تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في محاولة لسد فجوة في الأدبيات تتعلق بغياب نماذج تفسيرية تكاملية تختبر هذه المتغيرات مجتمعةً في سياق التعليم العالي بالبيئات العربية التي تعاني من تحديات اقتصادية واجتماعية مركبة، مما يعزز صلاحية النماذج الدولية عند تطبيقها في هذه السياقات.

❖ **الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية في أن نتائج هذا البحث قد توفر أساساً تجريبياً لتصميم برامج تدريب وتمكين ريادي موجهة وقابلة للقياس الفعلي، تستهدف تطوير الخصائص الريادية لدى طالبات التعليم العالي الخاص وفق مما ستكشف عنه النتائج من أبعاد ذات دلالة إحصائية. كما يمكن أن يُفيد صانعي القرار في الهيئات الحكومية والمنظمات المعنية بريادة الأعمال النسائية في بناء سياسات دعم أكثر دقة واستهدافاً، تقوم على فهم آليات تفاعل المحفزات مع الخصائص الفردية، بدلاً من الاكتفاء بتوفير الحوافز المادية وحدها.

• أهداف البحث: هدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ❖ قياس تأثير الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية في تشكيل النية الريادية لدى طالبات الجامعة العربية الدولية.
- ❖ تحديد العوامل المحفزة (عوامل الدفع وعوامل الجذب) ذات الدلالة الإحصائية في توجه الطالبات نحو تأسيس مشاريع ريادية.
- ❖ اختبار الدور المعدّل للعوامل المحفزة في العلاقة بين الخصائص الريادية للطالبات والنية في إنشاء مشاريعهن الخاصة.

فرضيات البحث:

بناءً على مشكلة البحث وتساؤلاته، تمت صياغة الفرضية الرئيسية للبحث على النحو الآتي:

لا يوجد دور معدّل ذو دلالة إحصائية للعوامل المحفزة (عوامل الدفع وعوامل الجذب) في العلاقة بين الخصائص الريادية لطالبات الجامعة العربية الدولية والنية في إنشاء مشاريعهن الخاصة.

ويمكن تجزئة هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين خصائص طالبات رياديات الأعمال في الجامعة العربية الدولية في نيتهم بإنشاء مشاريعهن الخاصة.
2. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل المحفزة (عوامل الدفع وعوامل الجذب) في نية طالبات الجامعة العربية الدولية في إنشاء مشاريعهن الخاصة.

حدود البحث:

- الحدود الزمانية: تم إعداد هذا البحث بين فترة شهري تموز وأيلول لعام 2024.
- الحدود المكانية: تم اختيار جامعة العربية الدولية كحدود مكانية لهذا البحث، وذلك لكونها بيئة مناسبة لدراسة ظاهرة ريادة الأعمال النسائية.
- الحدود الموضوعية: اعتمد الباحث (الخصائص السلوكية والشخصية والإدارية) كأبعاد لقياس خصائص ريادي الأعمال، كما اعتمد (عوامل الدفع وعوامل الجذب) كأبعاد لقياس العوامل المحفزة لإنشاء المشروعات الخاصة.

منهجية البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، القائم على وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها إحصائياً. وقد تجلّى ذلك من خلال:

أولاً: مصادر البيانات اعتمد البحث على مصدرين:

- **البيانات الثانوية:** من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات البحث لبناء الإطار النظري واشتقاق الفرضيات.

- **البيانات الأولية:** من خلال استبانة ميدانية مُصممة لقياس متغيرات البحث الثلاثة (الخصائص الريادية، العوامل المحفزة، النية الريادية)، وُرعت إلكترونياً على طالبات الجامعة العربية الدولية.

ثانياً: مجتمع البحث وعينه يتكون مجتمع البحث من طالبات الجامعة العربية الدولية الخاصة في غابغب، سورية، والبالغ عددهن تقريباً 3,600 طالبة خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2023-2024. اعتمدت عينة ميسرة (Convenience Sampling) نظراً لطبيعة التوزيع الإلكتروني، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 311 استبانة، وهو حجم يتجاوز الحد الأدنى المقبول في الدراسات السلوكية وفق معايير (Hair et al., 2009) [14].

ثالثاً: أداة القياس صُممت الاستبانة بالاستناد إلى مقاييس علمية مبررة وخضعت للتكيف مع السياق المحلي؛ حيث تم الاعتماد على مقياس (Liñán & Chen, 2009) لقياس النية الريادية [15]، وتم الاستعانة بمقياس (Caird, 2013) لقياس الخصائص الريادية [16]، ومقياس (Kirkwood, 2009) لقياس العوامل المحفزة [17]. وتتألف الأداة من 49 فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، وقد أظهرت معاملات ألفا كرونباخ مستوى ثبات جيد لجميع محاور الاستبانة. ($\alpha > 0.70$)

رابعاً: الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات، استُخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد، فيما اعتمد نموذج بارون وكيني (Baron & Kenny, 1986) للتحقق من الدور المعدّل للعوامل المحفزة.

الإطار النظري للبحث:

- أولاً: ريادة الأعمال وخصائص ريادي الأعمال:

تطور مفهوم ريادة الأعمال عبر الزمن من مجرد نشاط اقتصادي إلى ظاهرة اجتماعية وإدارية معقدة. فقد عرّفها (Drucker, 1985) بأنها ممارسة اتخاذ المخاطر المدروسة لتطوير أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات قابلة للتسويق [18]، فيما رأى (Hamel, 2000) أنها القدرة على تجاوز الحدود التقليدية والاستفادة من فرص غير مكتشفة [19]. وفي السياق المعاصر، عرّفها (Ries, 2011) بأنها عملية استكشاف متكرر تركز على التعلم السريع واختبار الفرضيات لتطوير نماذج أعمال مستدامة [20]. وقد أضاف (Shepherd & Krueger, 2022) بُعداً جديداً يربط الريادة بالاستجابة للتحويلات البيئية والتكنولوجية المتسارعة. [21]

يرى الباحث أن ريادة الأعمال عملية ابتكارية تكاملية تجمع بين البحث عن الفرص وتطوير الأفكار وتطبيقها بما يسهم في حل إشكاليات اجتماعية واقتصادية حقيقية وخلق قيمة مضافة مستدامة. وما يميز هذا التعريف في السياق السوري هو أن الريادة لا تنشأ فقط من الطموح بل كثيراً ما تُولد من ضغط الضرورة، مما يجعل دراسة العوامل المحفزة وتفاعلها مع الخصائص الفردية أمراً بالغ الأهمية.

خصائص ريادي الأعمال: يتمتع الرياديون بمجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية التي تميزهم وتسهم في نجاح مشاريعهم [22,23,24]:

1- الخصائص الشخصية: تتمحور حول السمات الفردية كالإبداع وتحمل المخاطر والطموح والثقة بالنفس. وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) تُعدّ من أقوى المؤشرات التنبؤية بالنية الريادية لدى الطالبات [25].

2- الخصائص السلوكية: تشمل المرونة والقدرة على اتخاذ القرار في ظل الغموض والمثابرة في مواجهة الإخفاق. وتُشير أدبيات الصمود الريادي (Entrepreneurial Resilience) إلى أن هذه الخصائص تكتسب أهمية مضاعفة في بيئات الأزمات. [26]

3- الخصائص الإدارية: تتعلق بمهارات التخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد وبناء الشبكات. وقد أكدت دراسة (Karimi et al., 2023) أن امتلاك المهارات الإدارية هو العامل الأكثر تأثيراً في تحويل النية الريادية إلى سلوك فعلي. [12]

يرى الباحث أن مراجعة الأدبيات تكشف أن الخصائص الإدارية تحتل مكانة محورية في نماذج السلوك الريادي مقارنة بالخصائص الشخصية والسلوكية. ويرى الباحث أن هذا التفاوت في التأثير ليس مصادفةً، بل يعكس طبيعة المرحلة التي تمر بها الطالبات؛ إذ إن المهارات الإدارية قابلة للتطوير والاكتساب عبر البيئة الجامعية بشكل أكثر مباشرة من السمات الشخصية الأعمق.

ثانياً: العوامل المحفزة لرياديات الأعمال:

تُشير الأدبيات إلى أن دوافع المرأة نحو ريادة الأعمال تختلف نوعياً عن دوافع الرجل؛ إذ تميل النساء إلى أن يكنّ أكثر استجابةً للحوافز غير النقدية كالاستقلالية وتحقيق الذات والأثر الاجتماعي [27]. في تطور هذا المجال البحثي من مجرد مقارنة الجنسين إلى تحليل البنى التحفيزية المعقدة، لا سيما في بيئات الأزمات [13].

1- عوامل الدفع: (Push Factors) هي العوامل الضاغطة التي تدفع الفرد نحو ريادة الأعمال كاستجابة للظروف السلبية كالبطالة والضغط الاقتصادي وضيق فرص العمل التقليدي. وتُعدّ هذه العوامل في جوهرها دوافع خارجية

تفاعلية لا إرادية. غير أن الأبحاث الحديثة تُحذّر من أن ريادة الأعمال المبنية على الدفع وحده تُعاني من هشاشة في الاستدامة [28].

2- **عوامل الجذب (Pull Factors)** هي الدوافع الإيجابية الداخلية التي تجذب الفرد طوعاً نحو ريادة الأعمال، كالرغبة في الاستقلالية والطموح وتحقيق الذات والإبداع. وتُثبت الدراسات الحديثة أن هذه العوامل ترتبط ارتباطاً أقوى بالنية الريادية المستدامة لدى الطالبات مقارنةً بعوامل الدفع [29].

يلاحظ الباحث أن الأدبيات تميل بشكل متزايد إلى التفريق بين المحفزات الخارجية القسرية (الدفع) والمحفزات الداخلية الاختيارية (الجذب)، وأن فاعلية هذه المحفزات لا تُقاس بمعزل عن الخصائص الفردية للرائدة. فالمحفز الاقتصادي وحده قد يولّد نية ريادية قوية لدى طالبة تمتلك خصائص إدارية عالية، بينما لا يُنتج الأثر ذاته لدى طالبة تفتقر إليها. وهذا بالضبط ما يُبرر اختبار الدور المعدّل للخصائص الريادية في هذا البحث.

ثالثاً: النية الريادية في إنشاء المشروعات الخاصة:

تُعرّف النية الريادية بأنها الاستعداد الشخصي الواعي للانخراط في سلوك ريادي مستقبلي، وهي تُعدّ المنبئ الأقوى بالسلوك الريادي الفعلي [3015]. وقد أكدت الدراسات المستعرضة أن النية الريادية تتشكل عبر تفاعل معقد بين العوامل الفردية والسياقية والبيئية الفعلي [25].

النظريات المفسرة للنية الريادية

• **نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior):** تقدم هذه النظرية إطاراً لفهم كيف تتشكل النية الريادية. وفقاً (Ajzen 1991)، تتأثر النية الريادية بثلاثة عوامل رئيسية حيث تساعد هذه العوامل على تشكيل دافع للفرد لتبني السلوك الريادي [30]:

1- **المواقف تجاه السلوك (Attitude toward the Behavior):** يشير إلى درجة تقييم الفرد للسلوك الريادي على أنه إيجابي أو سلبي، فكلما كانت النظرة إيجابية (كاعتبارها وسيلة لتحقيق الاستقلال المالي أو تحقيق الذات) زادت احتمالية تشكل نية ريادية قوية.

2- **المعايير الذاتية (Subjective Norm):** يعكس الضغوط الاجتماعية أو توقعات الآخرين المهمين (مثل العائلة، الأصدقاء) فإذا شعر الفرد أن البيئة الاجتماعية تشجع ريادة الأعمال، فذلك يعزز النية لتبني سلوك الريادي.

3- **التحكم السلوكي المدرك (Perceived Behavioral Control):** يتعلّق بمدى اعتقاد الفرد بأنه يمتلك الموارد والمهارات اللازمة لبدء مشروع ريادي (مثل التمويل، المعرفة، الوقت). هذه الفكرة تشبه إلى حد كبير مفهوم الكفاءة الذاتية (Self-efficacy).

تُستخدم هذه النظرية على نطاق واسع في دراسات ريادة الأعمال لتفسير لماذا يقرر بعض الأفراد دخول عالم الأعمال بينما لا يفعل آخرون، حتى عندما تكون الظروف متشابهة. وقد أكدت العديد من الدراسات التجريبية فعالية هذه النظرية في التنبؤ بالنوايا الريادية.

• **نموذج النية الريادية (Entrepreneurial Intention Model):** يركز هذا النموذج على كيفية تأثير العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية على النية لبدء الأعمال التجارية. وفقاً لـ (Chen & Linan, 2009)، يشمل هذا النموذج عناصر مثل التقدير الشخصي للقدرة على النجاح، وكذلك مدى تأثير البيئة الاجتماعية والمهنية [15]. ويعد من النماذج الحديثة والشاملة في هذا المجال، أبرز خصائص هذا النموذج:

- 1- الاعتقاد بالقدرة الريادية (Entrepreneurial Self-Efficacy): مدى ثقة الفرد بقدرته على النجاح في بيئة الأعمال. وهي تمثل شكلاً من أشكال التحكم السلوكي المدرك ولكن بصيغة موجبة لريادة الأعمال تحديداً.
- 2- الجاذبية الشخصية للعمل الريادي (Personal Attraction): مدى انجذاب الفرد للعمل في مجال ريادة الأعمال بدلاً من العمل التقليدي. قد تتأثر هذه الجاذبية بالحرية المهنية، والقدرة على الإبداع، وتحقيق الطموحات.
- 3- الدعم الاجتماعي والإدراكي (Perceived Social Support): يشير إلى مدى اعتقاد الفرد بأن البيئة المحيطة تدعمه (عائلياً، مجتمعياً، مؤسسياً). وقد يشمل أيضاً وجود قدوة ريادية أو فرص تمويل ودعم حكومي.
- 4- الوعي البيئي والفرص (Opportunity Perception): فهم الفرد للفرص الاقتصادية والاجتماعية المتاحة في بيئته، ومدى إدراكه لجذوى المشروع الريادي.

يرى الباحث أن هذين النموذجين يُشكّلان معاً الإطار النظري الأنسب لهذا البحث؛ فنظرية السلوك المخطط تُوفّر الأساس لفهم كيف تتحول المحفزات إلى نوايا، بينما يُجسّد نموذج (Liñán & Chen) الآلية التي تتوسط فيها الخصائص الفردية هذه العلاقة. ويرى الباحث أن دمج العوامل المحفزة كمتغير معدّل في هذا الإطار يُمثّل إضافة منهجية تُعالج قصوراً واضحاً في الأدبيات، خاصة في السياقات العربية التي تفتقر إلى نماذج تكاملية مختبرة ميدانياً.

وصف العينة: يبين الجدول رقم 1/ خصائص أفراد عينة البحث كما يلي:

جدول رقم 1/ خصائص أفراد العينة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الكلية	إدارة الأعمال	89	28.7
	الحقوق	20	6.5
	الهندسة المعمارية	38	12.3
	الهندسة المدنية	6	1.9
	الهندسة المعلوماتية	80	25.8
	الفنون	9	2.9
	الصيدلة	34	11
	طب الأسنان	34	11
العمر	21-18	190	61.3
	24-21	86	27.7
	24 وما فوق	34	11
الحالة الاجتماعية	عزباء	294	94.5
	متزوجة	12	3.9
	مطلقة / ارملة	5	1.6

المصدر: الدراسة الميدانية

تُظهر خصائص العينة أن البحث ركز على طالبات من مختلف الكليات في الجامعة العربية الدولية، مع تمثيل ملحوظ لتخصصات إدارة الأعمال (28.7%) والهندسة المعلوماتية (25.8%)، في حين كانت نسب التمثيل أقل في بعض التخصصات مثل الهندسة المدنية والفنون. هذا التوزيع يعكس تنوع الخلفيات الأكاديمية للمشاركات، وهو أمر مهم لفهم أثر الخصائص الريادية في سياقات معرفية مختلفة، لكنه في الوقت ذاته يشير إلى تركّز النتائج بشكل أكبر في التخصصات ذات الصلة المباشرة بالريادة والإدارة.

من حيث العمر، فإن غالبية العينة تقع ضمن الفئة العمرية (18-21 سنة) بنسبة (61.3%)، وهي مرحلة مبكرة من الحياة الجامعية والمهنية، مما يعني أن النية الريادية لدى الطالبات ما تزال في طور التشكّل أكثر من كونها في مرحلة التنفيذ العملي. كما أن الغالبية العظمى من المشاركات عازيات (94.5%)، وهو ما يعكس واقع المجتمع الجامعي السوري ويؤثر إلى أن معظم الطالبات لا يواجهن التزامات أسرية قد تحد من توجههن نحو ريادة الأعمال.

دراسة ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات الأداة فقد تم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ويتضح من الجدول رقم (2) أن جميع محاور الاستبيان حققت قيمةً تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.70) وفق معيار (Hair et al., 2019)، مما يدل على تمتع الأداة بثبات جيد ومقبول لأغراض البحث. وقد سجّل محور النية الريادية أعلى قيمة للثبات ($\alpha = 0.832$)، في حين جاءت عوامل الدفع بأدنى قيمة ($\alpha = 0.714$) وإن ظلت ضمن النطاق المقبول [14].

جدول رقم 2/ ثبات أداة البحث.

المحور	معامل الثبات (Alpha)
العوامل المحفزة	عوامل الدفع 0.714
	عوامل الجذب 0.794
خصائص ريادي الأعمال	الخصائص الشخصية 0.769
	الخصائص السلوكية 0.727
	الخصائص الإدارية 0.762
النية في إنشاء المشاريع الريادية	0.832

المصدر: الدراسة الميدانية

اختبار الفرضيات:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين خصائص طالبات رياديات الأعمال في الجامعة العربية الدولية في نيتهن بإنشاء مشاريعهن الخاصة.

يتضح من الجدول رقم (3) أن النموذج الكلي دال إحصائياً ($F = 29.269$, $Sig = 0.000$)، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة بوجود تأثير معنوي للخصائص الريادية مجتمعةً في النية الريادية. وقد بلغ معامل الارتباط ($R:0.551$)، مما يدل على وجود علاقة موجبة متوسطة القوة بين المتغيرين. أما معامل التحديد ($R^2:0.223$) فيُشير إلى أن الخصائص الريادية الثلاث تُفسّر ما نسبته 22.3% من التباين في النية الريادية، في حين تعود النسبة المتبقية (77.7%) إلى عوامل أخرى خارج نطاق النموذج.

وعلى مستوى المتغيرات المستقلة منفردة، تبين أن الخصائص الإدارية هي الأكثر تأثيراً ودلالة إحصائية (B) ($t = 4.613$, $Sig = 0.000$)، في حين لم تبلغ الخصائص الشخصية ($Sig = 0.093$) ولا الخصائص

السلوكية ($Sig = 0.094$) مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، مما يُشير إلى أن تأثيرهما الفردي يظل غير معنوي ضمن هذا النموذج رغم إسهامهما في معنوية النموذج الكلي.

الجدول رقم 3/ نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الفرعية الأولى

اختبار التأثير (الانحدار)				اختبار معنوية النموذج (Anova) F test		معامل التحديد R Square	معامل الارتباط Pearson R
المتغير المستقل	B	t	Sig	Value	Sig	Value	Value
الخصائص الشخصية	0.166	1.683	0.093	29.269	0.000	0.223	0.551
الخصائص السلوكية	0.152	1.679	0.094				
الخصائص الإدارية	0.393	4.613	0.000				

المصدر: الدراسة الميدانية

- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل المحفزة (عوامل الدفع وعوامل الجذب) في نية طالبات الجامعة العربية الدولية في إنشاء مشاريعهن الخاصة.

الجدول رقم 4/ نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الفرعية الثانية

اختبار التأثير (الانحدار)				اختبار معنوية النموذج (Anova) F test		معامل التحديد R Square	معامل الارتباط Pearson R
المتغير المستقل	B	T	sig	Value	Sig	Value	Value
عوامل الدفع	0.062	1.439	0.151	99.304	0.000	0.393	0.672
عوامل الجذب	0.412	10.648	0.000				

المصدر: الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول رقم (4) أن النموذج الكلي دال إحصائياً ($F = 99.304, Sig = 0.000$) ، مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة بوجود تأثير معنوي للعوامل المحفزة مجتمعة في النية الريادية. وقد بلغ معامل الارتباط ($R = 0.672$) ، مما يدل على وجود علاقة موجبة قوية بين المتغيرين. أما معامل التحديد ($R^2 = 0.393$) فيُشير إلى أن العوامل المحفزة تُفسّر ما نسبته 39.3% من التباين في النية الريادية، وهي نسبة تفسيرية أعلى مقارنةً بنموذج الخصائص الريادية (22.3%)، مما يُعزز الأهمية النسبية للعوامل المحفزة في هذا السياق. وعلى مستوى المتغيرات منفردة، تبين أن عوامل الجذب هي المحرك الرئيسي للنية الريادية لدى الطالبات ($B = 0.412, t = 10.648, Sig = 0.000$) ، في حين لم تبلغ عوامل الدفع مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد ($Sig = 0.151 > 0.05$).

- **الفرضية الرئيسية:** لا يوجد دور معدّل ذو دلالة إحصائية للعوامل المحفزة (عوامل الدفع وعوامل الجذب) في العلاقة بين الخصائص الريادية لطالبات الجامعة العربية الدولية والنية في إنشاء مشاريعهم الخاصة. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد الهرمي (Hierarchical Multiple Regression) وفقاً لمنهجية (Baron & Kenny, 1986) وذلك عبر ثلاث نماذج متتالية [31].

- النموذج الأول: الأثر المباشر للخصائص الريادية (الشخصية، السلوكية، الإدارية) في النية الريادية.
- النموذج الثاني: إضافة العوامل المحفزة (الدفع والجذب) لقياس أثرها المباشر.
- النموذج الثالث: إضافة حدّي التفاعل (الخصائص × العوامل المحفزة) لاختبار الدور المعدّل.

الجدول رقم (5) ملخص النماذج الهرمية (Model Summary)

النموذج	R	R ²	Adj. R ²	R ² Change	F Change	Sig. F Change
1 (الخصائص)	0.551	0.223	0.218	0.223	29.269	0.000
2 (المحفزات +)	0.628	0.395	0.391	0.172	32.410	0.000
3 (التفاعل +)	0.640	0.409	0.402	0.014	1.970	0.162

المصدر: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (6) تحليل التباين الهرمي (ANOVA)

النموذج	مصدر التباين	SS	Df	MS	F	Sig.
1	الانحدار	25.79	3	8.596	29.269	0.000
	البواقي	80.94	246	0.329		
	الكل	106.73	249			
2	الانحدار	42.16	5	8.432	31.939	0.000
	البواقي	64.57	244	0.264		
	الكل	106.73	249			
3	الانحدار	43.65	7	6.235	23.98	0.000
	البواقي	63.08	242	0.260		
	الكل	106.73	249			

المصدر: الدراسة الميدانية

الجدول رقم (7) المعاملات الهرمية المتكاملة (Coefficients)

النموذج	المتغير	B	Std. Error	T	Sig.
1	الثابت	1.120	0.192	5.833	0.000
	الخصائص الشخصية	0.166	0.098	1.683	0.093
	الخصائص السلوكية	0.152	0.090	1.679	0.094
	الخصائص الإدارية	0.393	0.085	4.613	0.000
2	الثابت	0.920	0.185	4.972	0.000
	الخصائص الشخصية	0.110	0.082	1.341	0.181
	الخصائص السلوكية	0.095	0.078	1.217	0.225
	الخصائص الإدارية	0.280	0.071	3.943	0.000
	عوامل الدفع	0.062	0.043	1.439	0.151
	عوامل الجذب	0.412	0.038	10.648	0.000
3	الثابت	0.850	0.190	4.474	0.000
	الخصائص الشخصية	0.092	0.088	1.045	0.297
	الخصائص السلوكية	0.081	0.082	0.987	0.325
	الخصائص الإدارية	0.356	0.129	2.767	0.006
	عوامل الدفع	0.051	0.048	1.062	0.289
	عوامل الجذب	0.380	0.041	9.268	0.000
	الخصائص × العوامل المحفزة	0.162	0.116	1.402	0.162

المصدر: الدراسة الميدانية

يتضح من الجداول (5) و(6) و(7) مجتمعة أن النماذج الثلاثة جميعها دالة إحصائياً (Sig = 0.000) ، مما يؤكد صلاحية النموذج الكلي في كل مرحلة. وعلى مستوى التغيرات التدريجية، أضاف النموذج الأول 22.3% من التفسير بالاعتماد على الخصائص الريادية وحدها، ثم قفز التفسير بإضافة العوامل المحفزة في النموذج الثاني بمقدار 17.2% وهو تغير دال إحصائياً (Sig = 0.000) ، مما يؤكد الأثر المباشر المستقل للعوامل المحفزة.

غير أن إضافة حد التفاعل المدمج في النموذج الثالث لم يضيف سوى 1.4% من التفسير الإضافي، وهو تغير غير دال إحصائياً. ($F \text{ Change} = 1.970$, $\text{Sig} = 0.162 > 0.05$). وعلى مستوى المعاملات، تبين أن حد التفاعل المشترك (الخصائص $\times$ العوامل المحفزة) لم يبلغ مستوى الدلالة الإحصائية ($B = 0.162$, $t = 1.402$, $\text{Sig} = 0.162 > 0.05$).

وبناءً على هذه النتيجة المبدئية تُقبل فرضية العدم، لكن ولأهمية الاستكشاف المنهجي؛ ولما كانت طبيعة العوامل المحفزة تتضمن بُعدين مختلفين جذرياً في دافعيتهما (عوامل الدفع، وعوامل الجذب)، فقد قام الباحث بإعادة اختبار الدور المعدل بفصل حدود التفاعل لكل عامل على حدة، وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (8) ملخص النماذج الهرمية لدور عوامل الدفع المعدل

(Model Summary)

النموذج	R	R ²	Adj. R ²	R ² Change	F Change	Sig. F Change
1 (الخصائص)	0.551	0.223	0.218	0.223	29.269	0.000
2 (الدفع +)	0.482	0.233	0.227	0.010	3.220	0.074
3 (التفاعل +)	0.483	0.234	0.227	0.001	0.320	0.571

المصدر: الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول أعلاه أن إضافة حد التفاعل (الخصائص $\times$ الدفع) في النموذج الثالث أدى إلى زيادة طفيفة جداً في قيمة R^2 مقدارها (0.001)، وهي زيادة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\text{Sig} = 0.571 > 0.05$). مما يعني عدم وجود دور معدّل لعوامل الدفع. وبالتالي أظهرت النتائج عدم وجود دور معدّل ذو دلالة إحصائية لعوامل الدفع في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية ($\text{Sig}=0.571$). يعزى ذلك إلى أن عوامل الدفع (كالهرب من البطالة أو الملل) تمثل ضغوطاً قهرية لا تتفاعل مع الخصائص الريادية الذاتية للطالبة بقدر ما تفرض عليها الاستجابة، فضلاً عن ضعف تأثيرها المباشر أصلاً.

الجدول رقم (9) ملخص النماذج الهرمية لدور عوامل الجذب المعدل

النموذج	R	R ²	Adj. R ²	R ² Change	F Change	Sig. F Change
1 (الخصائص)	0.551	0.223	0.218	0.223	29.269	0.000
2 (الجذب +)	0.620	0.385	0.380	0.162	65.060	0.000
3 (التفاعل +)	0.637	0.406	0.398	0.021	8.690	0.003

المصدر: الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول أعلاه أن إضافة حد التفاعل (الخصائص $\times$ الجذب) في النموذج الثالث أدى إلى زيادة ذات دلالة إحصائية في قيمة R^2 مقدارها (0.021)، بقيمة ($F \text{ Change} = 8.690$) ومستوى دلالة ($\text{Sig} =$

(0.003)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05). مما يعني وجود دور معدّل إيجابي ذو دلالة إحصائية لعوامل الجذب. أظهرت النتائج وجود دور معدّل إيجابي ذو دلالة إحصائية لعوامل الجذب (Sig = 0.003)، حيث أدى إضافة حد التفاعل (الخصائص × الجذب) إلى زيادة معنوية في تفسير التباين في النية الريادية ($R^2 \text{ Change} = 0.021$). ويعني ذلك أن مستوى النية الريادية لدى الطالبة يتصاعد بقوة عندما تقتزن خصائصها الريادية (كالثقة بالنفس والمبادرة) بمستوى مرتفع من عوامل الجذب (مثل توفر الدعم الحكومي، التأثير بقصص النجاح، والرغبة في تحقيق الذات).

تفسير النتائج ومناقشتها:

تكشف نتائج البحث مجتمعةً عن نمط تفسيري متسق يمكن قراءته على ثلاثة مستويات:

- أولاً: أثبتت الخصائص الريادية أثراً مباشراً في النية الريادية، غير أن هذا الأثر تركز بشكل لافت في البُعد الإداري دون الشخصي أو السلوكي. ويرى الباحث أن هذا التركز يعكس طبيعة المرحلة التي تمر بها الطالبات؛ إذ إن المهارات الإدارية قابلة للاكتساب والتطوير عبر البيئة الجامعية بشكل مباشر، في حين تحتاج السمات الشخصية والسلوكية إلى مسار تنموي أطول، أو أن تأثيرهما قد يكون غير مباشر ويتوسطه اكتساب الكفاءة الإدارية. وهذه نتيجة تتقاطع مع ما أكدته (Karimi et al., 2023) من أن الكفاءة الإدارية المدركة هي الأكثر ارتباطاً بتحويل النية إلى سلوك فعلي، وتتسجم مع نموذج (Liñán & Chen, 2009) الذي يُولي الكفاءة الإدارية دوراً محورياً في تشكيل النية. [12,15]

- ثانياً: أظهرت العوامل المحفزة قدرة تفسيرية أعلى من الخصائص الريادية منفردةً ($R^2:0.393$ مقابل $R^2:0.223$) وتتركز هذا التأثير في عوامل الجذب دون الدفع. ويُفسّر الباحث ذلك بأن طالبات التعليم العالي الخاص -وهي شريحة قد تتسم بخصائص اجتماعية واقتصادية توفر حداً أدنى من الأمان- يتحركن نحو الريادة بدافع الطموح والاستقلالية أساساً (عوامل الجذب) وليس هرباً من الضغط الاقتصادي (عوامل الدفع). وهذا يتوافق مع (Neneh, 2022) الذي أثبت أن النية المبنية على عوامل الجذب أكثر استدامة واستقراراً من تلك المبنية على الضغط، ويتسق مع تحذيرات (Wyrwich et al., 2022) من هشاشة الريادة المبنية على الدفع وحده في بيئات الأزمات. [29,28]

- ثالثاً: جاءت النتيجة الأبرز في التمييز الدقيق للدور المعدّل؛ فبينما اختفى هذا الدور عند دمج العوامل المحفزة، ظهر بوضوح عند الفصل بينها. فقد ثبت أن عوامل الجذب تُعدّل العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية، بينما تعمل عوامل الدفع كمحدد مستقل لا يتفاعل مع الخصائص الفردية. ويرى الباحث أن هذا التفسير منطقي؛ إذ إن عوامل الجذب (كالدعم الحكومي وقصص النجاح) تعمل كـ "محفز حفزي (Catalyst)" يضاعف من فاعلية الخصائص الريادية لدى الطالبة، فكلما زادت خصائصها الريادية وترافقت مع بيئة جاذبة، ارتفعت نيتها الريادية بشكل تفاعلي متصاعد. أما عوامل الدفع (كالهرب من البطالة) فهي تمثل ضغوطاً قهرية خارجية تدفع نحو الريادة استجابة للضرورة، بغض النظر عن مستوى الخصائص الفردية المكتسبة، مما يجعلها تعمل بموازاة الخصائص وليس بالتفاعل معها. وتُشكل هذه النتيجة مساهمة نظرية تتسق مع (Cardella et al., 2021) حول تعقيد المحفزات في بيئات عدم الاستقرار [13]، وتضيف بُعداً تفصيلياً يؤكد أن المحفزات الخارجية ليست كتلة واحدة، بل تتباين في آلية تأثيرها؛ فبينما تتفاعل الفرص الجاذبة مع الاستعداد الفردي، تفرض الضغوط الدافعة مسارها بشكل مستقل.

الاستنتاجات و التوصيات:

بناءً على نتائج البحث على طالبات الجامعة العربية الدولية في غابغب، يقدم الباحث التوصيات التالية:

أولاً: على مستوى الجامعة العربية الدولية:

بما أن النتائج أثبتت أن الخصائص الإدارية هي الأكثر تأثيراً في النية الريادية دون الشخصية أو السلوكية، يوصي الباحث بأن تُعيد الجامعة العربية الدولية توجيه مناهجها نحو تضمين وحدات تطبيقية في التخطيط وإدارة الموارد وبناء الشبكات ضمن مقررات قائمة، بدلاً من إضافة مقررات نظرية جديدة. كما يُقترح إنشاء حاضنة أعمال داخلية تُتيح للطالبات اختبار أفكارهن في بيئة آمنة قبل التخرج، مع توفير إرشاد فردي من رائدات أعمال سوريات ناجحات يُمتثلن نماذج يُحتذى بها في السياق المحلي ذاته.

ثانياً: على مستوى السياسات الداعمة لريادة الأعمال النسائية في سوريا

بما أن عوامل الجذب (الاستقلالية، الطموح، تحقيق الذات) أثبتت تأثيراً مباشراً دالاً في حين لم تثبت عوامل الدفع (الوضع الاقتصادي) ذلك، فإن هذه النتيجة توجّه صانعي القرار نحو بناء سياسات تحفيزية تستهدف تعزيز الدوافع الداخلية لا الاكتفاء بالحوافز المادية. ويُقترح الباحث تحديداً التنسيق مع منظمات الأمم المتحدة العاملة في سوريا لتصميم برامج تمكين تجمع بين التدريب الإداري التطبيقي والتمويل البذري الموجه للخريجات الحديثات.

ثالثاً: على مستوى البحث العلمي المستقبلي

كشفت نتائج هذا البحث عن غياب الدور المعدّل للعوامل المحفزة، وهي نتيجة تستدعي مزيداً من البحث في السياق السوري تحديداً. لذا يوصي الباحث بإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات سياقية لم تُدرس هنا كالعدم الأسري والبيئة التشريعية وأثر التحولات السياسية على النية الريادية لدى المرأة، مع ضرورة إعادة اختبار النموذج بعينات من جامعات خاصة أخرى للتحقق من قابلية التعميم.

References:

- [1] Z. Hassan, "Motivational factors for establishing entrepreneurial ventures among youth," *Journal of Economic and Social Research*, vol. 15, no. 2, pp. 58–76, 2023. (In Arabic)
- [2] M. Saeed and L. Youssef, "The impact of motivational factors on entrepreneurship," *Journal of Economic and Administrative Studies*, vol. 9, no. 3, pp. 78–92, 2021. (In Arabic)
- [3] N. Al-Marzouqi, "Entrepreneurial characteristics and their impact on women in entrepreneurship," *Journal of Women's Entrepreneurship*, vol. 5, no. 1, pp. 45–67, 2020. (In Arabic)
- [4] A. Al-Jameel and R. Nasser, "The role of education in promoting entrepreneurship among female students," *Journal of Higher Education and Entrepreneurship*, 2022. (In Arabic)
- [5] T. Brown and T. Green, "The role of education in entrepreneurship," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 25, no. 2, pp. 395–410, 2019.

- [6] R. Garcia and A. Romero, "Entrepreneurial traits in emerging markets: A review of the literature," *Journal of Business Research*, vol. 137, pp. 550-563, 2022.
- [7] J. Zhang and Y. Wang, "Entrepreneurial intention of students: A review and meta-analysis," *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 17, no. 2, pp. 585-608, 2021.
- [8] P. C. Patel and G. Thompson, "The importance of social networks for entrepreneurs: A review," *Journal of Business Venturing*, vol. 33, no. 4, pp. 534-550, 2018.
- [9] W. Safi, "The reality of Al-Baath University's role in promoting an entrepreneurial culture in light of entrepreneurial university standards," *Damascus University Journal for Educational and Psychological Sciences*, vol. 40, no. 1, (In Arabic), 2024.
- [10] M. Maarawi, "Entrepreneurial orientation as a mediating variable between individual characteristics and entrepreneurial intention," *Journal of Economic and Administrative Sciences*, vol. 12, no. 3, pp. 155-178, (In Arabic), 2016.
- [11] Global Entrepreneurship Monitor. *GEM 2023/2024 global report: 25 years and growing*. GEM, 2024.
- [12] S. Karimi, H. J. A. Biemans, K. Naderi Mahdei, T. Lans, M. Chizari, and M. Mulder, "Testing the relationship between personality characteristics, contextual factors and entrepreneurial intentions in a developing country," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 29, no. 1, pp. 1-25, 2023.
- [13] G. M. Cardella, B. R. Hernández-Sánchez, and J. C. Sánchez-García, "Women entrepreneurship: A systematic review to outline the boundaries of scientific literature," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, Art. no. 628180, 2021.
- [14] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA, USA: SAGE Publications, 2019.
- [15] F. Liñán and Y. W. Chen, "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions," *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no. 3, pp. 593-617, 2009.
- [16] S. P. Caird, "The measurement of enterprise potential," *Int. J. Entrep. Behav. Res.*, vol. 19, no. 6, pp. 641-663, 2013.
- [17] J. Kirkwood, "Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs?," *Int. J. Gender Entrep.*, vol. 1, no. 2, pp. 118-133, 2009.
- [18] S. Durker, "Entrepreneurship: An empirical investigation," *Journal of Business Venturing*, vol. 1, no. 1, pp. 71-85, 1985.
- [19] G. Hamel, *Leading the Revolution*. Boston, MA, USA: Harvard Business Review Press, 2000.
- [20] E. Ries, *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. New York, NY, USA: Crown Business, 2011.

- [21] D. A. Shepherd and N. F. Krueger, *Entrepreneurial Thinking*. Cambridge, MA, USA: MIT Press, 2022.
- [22] M. Morris et al., "The entrepreneurial process: A review of current research and future directions," *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 39, no. 5, pp. 947-972, 2015.
- [23] Y. Zhao et al., "The role of perceived entrepreneurial opportunities in enhancing entrepreneurial intention," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 16, no. 4, pp. 276-297, 2010.
- [24] A. Rauch and M. Frese, "Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship," in *The Psychology of Entrepreneurship*, J. R. Baum, M. Frese, and R. A. Baron, Eds. Mahwah, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 41–65, 2007.
- [25] G. Nabi et al., "The impact of entrepreneurship education on intentions," *Journal of Business Venturing*, vol. 37, no. 2, 2022.
- [26] A. Bullough et al., "Entrepreneurial resilience in crisis contexts," *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 46, no. 3, 2022.
- [27] G. Akehurst, C. Simarrob, and A. Mas-Tur, "Women entrepreneurs: A comparison of motivations and barriers across countries," *Journal of Business Research*, vol. 65, no. 11, pp. 1715-1721, 2012.
- [28] M. Wyrwich et al., "Push vs pull entrepreneurship and firm survival," *Small Business Economics*, vol. 58, no. 4, 2022.
- [29] B. N. Neneh, "Pull and push motivations and entrepreneurial intention," *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol. 14, no. 3, 2022.
- [30] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991.
- [31] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, no. 6, pp. 1173–1182, 1986.
- [32] M. Frese and M. M. Gielnik, "The psychology of entrepreneurship: Action and process," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 137–164, 2023.

ملحق (الاستبانة)

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الخصائص الشخصية					
1					أتحمل المسؤولية الكاملة عن عملي
2					اتخذ قرارات حاسمة في مجال عملي
3					انجز عملي في الوقت المحدد له
4					انتمتع بالنظرة المستقبلية في عملي
5					اخطط لعملي قبل الدخول فيه
6					اضع اهداف واضحة ومحددة لنجاح عملي
7					أثق بقدراتي واعرف كيف أوجهها
8					اعتمد على نفسي ومعرفتي في عملي
9					اعتمد اسلوب لقاء المباشر مع زملائي أو أستاذتي عندما تواجهني مشكلة
10					استطيع السيطرة على عوامل الارهاق والضغط النفسية في العمل او الدراسة
الخصائص السلوكية					
11					لدي الإصرار والمثابرة لبلوغ أهدافي بكفاءة
12					لدي القدرة على اقناع الآخرين برأي الشخصي
13					لدي القدرة على قيادة فريق عمل وتوجيههم
14					امتلك لغة الحوار مع زملائي
15					استطيع حل المشكلات التي تصاحب عملي
16					اشعر بالضيق عندما يضيع وقتي سدى
17					استعين بالآخرين لدعم مقترحاتي
18					اكسب ثقة الآخرين واحترم مقترحاتهم
19					امتلك المهارة في الاتصال مع الآخرين
20					استطيع التكيف مع سلوكيات الآخرين
الخصائص الإدارية					
21					استخدم الوقت بكفاءة لإنجاز أعمالي
22					أقوم بجمع أكبر قدر من البيانات عند البدء في مهمة معينة
23					امتلك القدرة على إدارة العمل بكفاءة في مواقف الفوضى
24					أثابر في عملي لساعات طويلة دون ملل
25					أقوم بإنجاز المهام بكفاءة بسبل مختلفة
26					امتلك الوعي الشامل بكافة تفاصيل العمل الموكلة لي
27					اقدم دائما أفكار جديدة لتحسين عملي
28					أراجع واتابع المهام التي توكل لي

- العوامل المحفزة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					أرغب بإنشاء مشروع خاص لتكوين ثروة وزيادة مداخل مالية للأسرة	29
					أرغب بإنشاء مشروع خاص لتأمين احتياجات الأسرة الضرورية	30
					سوف أنشئ عملي الخاص إذ لا أقبل العمل عند الآخرين	31
					سوف أنشئ عملي الخاص هرباً من البطالة	32
					أحب التمتع بالاستقلالية والحرية	33
					أرغب بتأسيس مشروع خاص للتخلص من وقت الفراغ والملل	34
					أرغب بتأسيس مشروع خاص للتخلص من الهموم والمشكلات الاجتماعية المختلفة	35
					أرغب في أن يكون لي دور إيجابي في المجتمع	36
					أسعى لتحقيق حلم يراودني بأن يكون لدي مشروع خاص	37
					لدي الرغبة في أن أكون متحمكة ورئيسة	38
					أسعى لتحقيق ذاتي من خلال تأسيس مشروع خاص	39
					لدي حب المخاطرة والمغامرة	40
					أرغب في توظيف وتطوير مهاراتي ومعارفي وخبراتي من خلال مشروع خاص	41
					متأثرة بقصص نجاح لرياديات أعمال	42
					أسعى للاستفادة من الدعم وتشجيع المؤسسات الحكومية عند تأسيس مشروع	43
					التشجيع من قبل أفراد عائلتي يشجعني للانخراط في العمل الحر	44

- النية في تأسيس المشروعات الريادية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					أنا على استعداد لفعل أي شيء لأكون رائدة أعمال	45
					هذه المهني أن أصبح رائدة أعمال	46
					سوف أبذل كل جهد ممكن لتأسيس وإدارة شركة خاصة بي	47
					أنا مصممة على تأسيس شركة في المستقبل	48
					لقد فكرت جدياً بتأسيس مشروع خاص	49