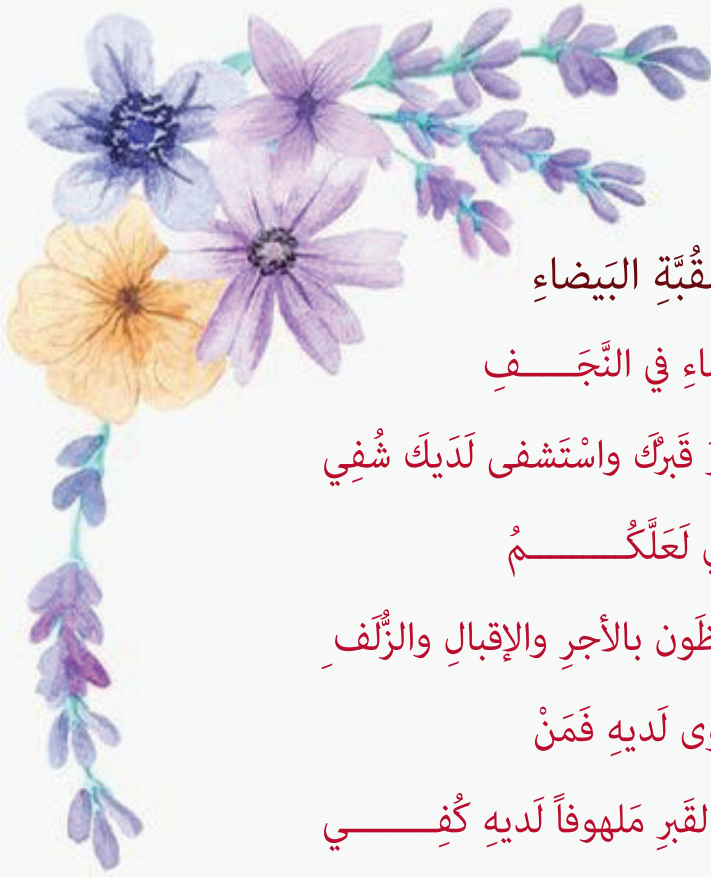




يا صاحبَ القُبَّةِ البِيضاءِ
يا صاحبَ القُبَّةِ البِيضاءِ في النَّجَفِ
مَنْ زارَ قَبْرَكَ واستَشفى لَدَيْكَ شُفي
زوروا أبا الحَسَنِ الهادي لَعَلَّكُمْ
تُحْظَوْنَ بالأجرِ والإقبالِ والزُّلفِ
زوروا لِمَنْ تُسْمَعُ النَّجوى لَدَيْهِ فَمَنْ
يَزُرُهُ بالقَبْرِ مَلهُوفاً لَدَيْهِ كُفِيَ
إِذا وَصَلَ فَاحْرِمَ قَبْلَ تَدْخُلِهِ
مُلبَّياً وإِسْعَ سَعْياً حَوْلَهُ وطُفِ
حَتَّى إِذا طُفَّتْ سَبْعاً حَوْلَ قُبَّتِهِ
تَأَمَّلُ البابَ تَلْقَى وَجْهَهُ فَقِفِ
وَقُلْ سَلامٌ مِنَ اللَّهِ السَّلامُ على
أَهْلِ السَّلامِ وَأَهْلِ العِلْمِ والشَّرَفِ





السنة الثالثة / العدد السابع ذوالقعدة ١٤٤٦هـ - آيار ٢٠٢٠م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلية تعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

المشرف العام

علاء عبد الحسين جواد القسم
مدير عام دائرة البحوث والدراسات



التدقيق اللغوي

أ. م. د. علي عبد الوهاب عباس
التخصص / اللغة والنحو
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
الترجمة

أ. م. د. رافد سامي مجيد
التخصص / لغة إنكليزية
جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) كلية الآداب

رئيس التحرير

أ. د. سامي حمود الحاج جاسم
التخصص / تاريخ إسلامي
الجامعة المستنصرية / كلية التربية
مدير التحرير

حسين علي محمد حسن
التخصص / لغة عربية وآدابها
دائرة البحوث والدراسات / ديوان الوقف الشيعي
هيئة التحرير

أ. د. علي عبد كنو
التخصص / علوم قرآن / تفسير
جامعة ديالى / كلية العلوم الإسلامية
أ. د. علي عطية شرقي
التخصص / تاريخ إسلامي
جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد
أ. م. د. عقيل عباس الريكان
التخصص / علوم قرآن تفسير
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
أ. م. د. أحمد عبد خضير
التخصص / فلسفة
الجامعة المستنصرية / كلية الآداب
م. د. نوزاد صفر بخش
التخصص / أصول الدين
جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية
أ. م. د. طارق عودة مري
التخصص / تاريخ إسلامي
جامعة بغداد / كلية العلوم الإسلامية
هيئة التحرير من خارج العراق

أ. د. مها خير بك ناصر
الجامعة اللبنانية / لبنان / لغة عربية.. لغة
أ. د. محمد خاقاني
جامعة اصفهان / إيران / لغة عربية.. لغة
أ. د. خولة خمري
جامعة محمد الشريف / الجزائر / حضارة وآديان.. آديان
أ. د. نور الدين أبو لحية
جامعة باتنة / كلية العلوم الإسلامية / الجزائر
علوم قرآن / تفسير

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية
العدد (٧) السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي

العنوان الموقعي

مجلة القبة البيضاء
جمهورية العراق
بغداد / باب المعظم
مقابل وزارة الصحة
دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN3005_5830

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٧)

لسنة ٢٠٢٣

البريد الإلكتروني

إيميل

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

IRAQI
Academic Scientific Journals

الرقم المعياري الدولي
(3005-5830)

دليل المؤلف.....

- ١- إن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- إن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب . اسم الباحث باللغة العربية . ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث . ملخصان أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتزوّد حياة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A٤).
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملات الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢). أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام التلقائي (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢.
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكّمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافقة المجلة بنسخة مُعدّلة في مدّة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لاتعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- دمج مصادر البحث وهوامشه في عنوان واحد يكون في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الاستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث على العنوان الآتي: (بغداد - شارع فلسطين المركز الوطني لعلوم القرآن) أو البريد الإلكتروني: (husain@gmail.com) بعد دفع الأجر في الحساب المصرفي العائد إلى الدائرة.
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تخلُّ بشروط من هذه الشروط .

مَجَلَّةُ أَنْسَانِيَّةِ اجْتِمَاعِيَّةٍ فَصْلِيَّةٌ تَصَدَّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْثِ وَالدراساتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



محتوى العدد (٧) ذو العقدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م المجلد الأول

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	حكم حضور المرأة للجنائز في الشريعة الإسلامية	أ.د. خالد محمد جاسم	٨
٢	علم الجنوم بين العلم الحديث وعلم الكلام	أ.م.د. أحمد عبدالوهاب عبدالرزاق	١٦
٣	An Analysis of Selected Social Media Posts by Joe Biden on the Ukraine War: A Stylistic Study	Asst. Prof. Dr. Hassan Abdul-Jabbar Naji	٣٠
٤	نظريات الأصوليين في طرق جعل الأمارات والأحكام الظاهرية وآثارها في علم الأصول	أ.م.د. عصام وهاب مطلب النفاخ	٤٨
٥	فاعلية استراتيجية (P.E.C.S) في اكتساب المفاهيم النحوية و تنمية الدافعية العقلية لدى طلاب الصف الثاني المتوسط	أ.م.د. مصطفى سوادي جاسم	٦٠
٦	تفسير سورة ألم نشرح لك زين العابدين بن أبي العباس المرزوقي كان حيا (١٠٦٠هـ) دراسة وتحقيق	م.د. حامد حسين مطر	٨٠
٧	التجريم القانوني لجرائم المخدرات والمؤثرات العقلية	م.د. غدراء ياسر عبيد	٩٤
٨	دور الامم المتحدة في الترويج للمثلية الجنسية في الدول الإسلامية	م.د. حسن ساجت هدايا	١٠٨
٩	أثر العناصر اللغوية وغير اللغوية في توجيه دلالة الألفاظ القرآنية عند أهل البيت (عليهم السلام)	م.د. أحمد صابر راضي	١٢٢
١٠	أسباب تفشي ظاهرة الدروس الخصوصية في مادة الرياضيات من وجهة نظر المدرسين	م.د. هاله عدنان كاظم	١٤٦
١١	حماية الاعيان المدنية في النزاعات الدولية	م.د. مهدي صالح مهدي حسن	١٥٨
١٢	مفهوم الغاية عند الإمامية «دراسة أصولية»	م.د. خضر عبد الباقي خضر	١٧٠
١٣	تأثير الشغف والإبداع في ريادة الأعمال على اتخاذ القرارات الريادية	م.د. أحمد عبد الحسن دحام	١٨٠
١٤	سياسة الصين تجاه مسلمي شينجيانغ الايغور أمودجاً	م.د. لقاء شاكر الشريفي	٢٠٢
١٥	مظاهر البداوة في شعر زهير بن أبي سلمى	م.د. محمد إبراهيم أحمد	٢١٦
١٦	مُعْتَصِمُ السَّبْدِ أَحْمَدُ، وَقَرَأَتُهُ الْمُتَعَسِّفَةُ لِلْفَلَسَفَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ مَبْحَثُ الْوُجُودِ أَمْوُذَجاً	م.د. عقيل رحيم الساعدي	٢٢٨
١٧	الشخص الموقد في المنظور المسيحي «نماذج مختارة»	م.م. اخلاص جعفر محمد أ.د. حازم عدنان أحمد	٢٤٤
١٨	نظرة قرآنية حول مفهوم الموت	م.م. طه ياسين معارج	٢٥٨
١٩	مدى مسؤولية الولايات المتحدة عن احتلال العراق!	م.م. عبد الكريم فهد الدليمي	٢٧٠
٢٠	مواقف أبي حيان الأندلسي (٧٤٥هـ) من آراء سيبويه والأخفش الأوسط النحوية في كتابه الموفور من شرح ابن عصفور	م.م. علي عبد الكريم عبد القادر	٢٨٦
٢١	آراء المستشرقين في القراءات القرآنية	م.م. ساجدة تركي عيدان	٣٠٠



تأثير الشغف والإبداع في ريادة الأعمال على اتخاذ القرارات الريادية

م.د. أحمد عبد الحسن دحام

وزارة التربية - المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦هـ آيار ٢٠٢٥م

المستخلص:

الأهداف: الغرض من هذه الدراسة هو تحليل أثر ريادة الأعمال على اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم المشاريع. كما أنها تبحث الدور الوسيط للفعالية الذاتية لريادة الأعمال بين المتغيرات الشخصية/المعرفية وصنع القرار في مجال ريادة الأعمال.

القيمة: تُظهر هذه الدراسة الدور الهام الذي تلعبه الجامعات في تطوير عملية اتخاذ القرارات الريادية من خلال تسليط الضوء على أهمية المتغيرات المعرفية والعاطفية (مثل الإبداع والشغف الريادي) في التأثير على نوايا ريادة الأعمال لدى الموظفين الإداريين والفنيين. وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية (SCT)، نظراً لأن البيئة تؤثر على السلوك الفردي، يجب على الجامعات تشجيع بيئة ريادة الأعمال وتمكين إنشاء وظائف ومشاريع جديدة.

المنهجية: جمعت البيانات من خلال استبيان استقصائي لموظفي المديرية العامة لتربية في النجف الاشرف. وتم الحصول على ما مجموعه ٣٣٨ ردّاً صحيحاً وتحليلها باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية. جمعت البيانات باستخدام أساليب أخذ العينات المقطعية والطبقية وغير المقطعية. تم استخلاص جميع البنى من الأدبيات ذات الصلة في مجال ريادة الأعمال من أجل معالجة فرضيات البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم فحص النموذج الهيكلي فيما يتعلق بمدى ملاءمة النموذج للسماح باختبار الفرضيات.

النتيجة: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية مباشرة وغير مباشرة بين شغف ريادة الأعمال واتخاذ القرارات المتعلقة بريادة الأعمال. أما بالنسبة لعامل الإبداع، فقد تبين أن الإبداع يؤثر بشكل غير مباشر على اتخاذ القرارات المتعلقة بريادة الأعمال، وكانت هذه العلاقة بوساطة الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال. لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية في نماذج العمر، والجنس، والدراسة الحالية، والخلفية العائلية لريادة الأعمال، ونموذج ودخل الأسرة.

الكلمات المفتاحية: القرار الريادي، النظرية المعرفية الاجتماعية، الإبداع، الشغف الريادي، الكفاءة الذاتية.

Abstract:

Objectives: The purpose of this study is to analyze the impact of entrepreneurship on entrepreneurial decision-making. It also examines the mediating role of entrepreneurial self-efficacy between personal/cognitive variables and entrepreneurial decision-making.

Value: This study demonstrates the important role that universities play in developing entrepreneurial decision-making by highlighting the importance of cognitive and affective variables (such as creativity and entrepreneurial passion) in influencing university students' entrepreneurial intentions. According to social cognitive theory (SCT), since the environment influences individual behavior, universities should encourage an entrepreneurial environment and enable the creation of new jobs and projects.

Methodology: Data were collected through a questionnaire survey of business and technology students in Brazilian universities. A total of 338 valid responses were obtained and analyzed using structural equation modeling. Data were collected using cross-sectional, stratified and non-cross-sectional sampling methods.



All constructs were extracted from relevant literature in the field of entrepreneurship in order to address the research hypotheses and achieve the study objectives. The structural model was examined in terms of the goodness of fit of the model to allow for testing of the hypotheses.

The results: showed a positive direct and indirect relationship between entrepreneurial passion and entrepreneurial decision-making. As for the creativity factor, it was found that creativity indirectly affects entrepreneurial decision-making, and this relationship was mediated by entrepreneurial self-efficacy. No statistically significant differences were found in the models of age, gender, graduation program, entrepreneurial family background, and family income model.

Keywords: Entrepreneurial decision, social cognitive theory, creativity, entrepreneurial passion, self-efficacy.

المقدمة:

لطالما كانت ريادة الأعمال شاغلاً من شواغل السياسة العامة وموضوعاً مهماً من مواضيع التنمية الاقتصادية منذ العمل الرائد الذي قام به شومبيتر في ثلاثينيات القرن العشرين (روي، وأختر وداس، ٢٠١٧). وفي البلدان النامية، مثل العراق، تلعب ريادة الأعمال دوراً مهماً في النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل والرفاه الاجتماعي (ويست وبامفورد ومارسدن، ٢٠٠٨). قبل أن تصبح رائد أعمال، هناك نية أن تصبح رائد أعمال. وتشير الأدبيات النفسية إلى أن عملية صنع القرار الفردي هي مؤشر جيد للتنبؤ بالسلوك المخطط له مثل نية أن تصبح رائد أعمال (Krueger, Reilly, & Carsrud, ٢٠٠٠). ولذلك فقد اهتم الباحثون بفهم العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر على نوايا ريادة الأعمال فيما يتعلق بدور العوامل السياقية والمؤسسية والشخصية والنفسية (Linehan & Fayol, ٢٠١٨; Liguori, Bendixen, & McDowell, ٢٠١٥).

لقد تم تحديد العديد من العوامل المضادة لعملية اتخاذ القرارات في مجال ريادة الأعمال وتتطلب مزيداً من البحث. وتشمل هذه العوامل تعليم ريادة الأعمال (Souitaris, Zerbinati, & Al-Laham, ٢٠٠٧)، والكفاءة الذاتية لريادة الأعمال (Bacq, Ofstein, Kickul, & Gundry, ٢٠١٧)، والإبداع (Bello, Mattana, & Loi, ٢٠١٨)، والشغف الريادي (كاردون، غريغوار، ستيفنز، وباتيل، ٢٠١٣). هناك حاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث حول التفاعل الديناميكي بين الخصائص الشخصية للأفراد وسياقهم البيئي (Nabi, Walmsley, & Holden, ٢٠١٥). لمعالجة هذه الفجوة البحثية، يطبق المؤلفون نظرية الإدراك الاجتماعي (SCT)، التي طورها باندورا (باندورا، ١٩٨٦)، لالتقاط العوامل الشخصية والبيئية التي تشكل سلوك ريادة الأعمال SCT هو عامل معرفي، التفاعل بين العوامل الشخصية والأحداث البيئية، وتحدد النوايا التي تسبق سلوك الفرد.

لذلك، ينصب التركيز على تأثير الشغف والإبداع في ريادة الأعمال على اتخاذ القرارات الريادية في سياق البرازيل، وهي دولة نامية في أمريكا الجنوبية. وفقاً للمرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) (٢٠١٥-٢٠١٦)، تحتل البرازيل المرتبة الثامنة في العالم من حيث إجمالي نشاط ريادة الأعمال (TEA). ووفقاً لدراسة أجرتها دائرة الدعم



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

البرازيلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر (Sebrae, ٢٠١٤))، فإن ٩٩٪ من الشركات البرازيلية هي شركات صغيرة ومتوسطة ومتناهية الصغر. وبما أن معظم الدراسات حول ريادة الأعمال قد ركزت على رواد الأعمال في أمريكا الشمالية وأوروبا (Bruton, Ahlstrom, & Obloj, ٢٠٠٨)، هناك حاجة لفهم أفضل للعوامل التي تؤثر على اتخاذ القرارات الريادية والسلوك الريادي في البرازيل، أكبر بلد في أمريكا الجنوبية. وتتسم البرازيل بثقافة غريبة وفئات اجتماعية متأثرة بالثقافة البرازيلية.

يرتبط الإبداع في ريادة الأعمال ارتباطاً وثيقاً بالتقاليد التي اكتسبها الموظفون العاملون في الأقسام المختلفة. والواقع أن هناك بنية شبه معقدة حسب الطبيعة السكانية (البيئة)، وهي مرتبطة بإبداع الأفراد في استراتيجيات حل المشاكل (Rodrigues, Milfont, Ferreira, Porto, & Fischer, ٢٠١١). ولذلك، فإن العوامل التي تؤثر على عملية صنع القرار في مجال ريادة الأعمال في هذا السياق قد تكون مختلفة عن الثقافات الأخرى وقد توفر رؤى جديدة في مجال ريادة الأعمال.

الموظفين الإداريين والفنيين هم رواد أعمال محتملون (Linehan, Urbano, & Guerrero, ٢٠١١). في هذه الدراسة، تألفت العينة من موظفين إداريين وفنيين يعملون يعملون بأعمال مختلفة، أحدهما في الإدارة والآخر في الأمور الفنية. كان هدفنا في هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كانت هناك اختلافات في الشغف بريادة الأعمال والإبداع واتخاذ القرارات الريادية بين الموظفين من مختلف البرامج. وقد أخذنا في الاعتبار المصادر الأخرى لنوايا وسلوكيات ريادة الأعمال والقضايا السياقية والتعليم المميز في مجال ريادة الأعمال، مع الأخذ في الاعتبار اختلاف الدورات و/ أو برامج الدراسات العليا، من راوخ وهولسينك (٢٠١٥) وماريش وهارمز وكيلر وويمر وويرم (٢٠١٦).

لذلك تتناول هذه الورقة ثلاثة أهداف رئيسية:

- ١- تحليل أثر الشغف والإبداع في مجال ريادة الأعمال على عملية اتخاذ القرارات في مجال ريادة الأعمال.
٢. وتبحث هذه الدراسة في الاختلافات في النماذج الهيكلية في متغيرات التحكم مثل العمر والجنس وطبيعة هذه الدراسة وتقدم الموظف والميل إلى المخاطرة. ومن خلال معالجة هذه القضايا، تقدم هذه الدراسة الأدبيات من خلال فحص ما إذا كان الشغف والإبداع في مجال ريادة الأعمال يؤثران على نوايا ريادة الأعمال على المستوى الفردي في سياق البلدان النامية في العراق نموذجاً.
٣. كما قيّمت الدراسة ما إذا كانت هذه التأثيرات تتم بواسطة الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال وما إذا كانت متغيرات التحكم المذكورة أعلاه تؤثر على العلاقات التي تم اختبارها في النموذج النظري المقترح. وبالتالي، قد تكون هذه الدراسة ذات أهمية للمعلمين وصانعي السياسات العراقيين الذين يهدفون إلى تشجيع سلوك ريادة الأعمال بين الموظفين من أجل تعزيز النشاط الاقتصادي بين الشباب.

المبحث الأول:

الإطار النظري وتطوير الفرضيات

إن استقصاء أسباب قيام بعض الأفراد ببدء عمل تجاري أو مهنة بينما لا يقوم آخرون بذلك هو استقصاء مهم في بحوث ريادة الأعمال (Krueger & Deh, ٢٠١٠). ويمكن الإشارة إلى أن قرار بدء عمل تجاري قد يكون الخطوة الأولى في دعم أفكار ريادة الأعمال وتوجيه جهود تحديد الأهداف والالتزام (بيرد، ١٩٨٨؛ كروجر وآخرون، ٢٠٠٠؛ لينيان وتشن، ٢٠٠٩).

إن قرار إطلاق مشروع ريادي هو مهمة معقدة من العوامل المترابطة التي تتأثر بالجوانب الداخلية والخارجية (Biraglia & Kadile, ٢٠١٧). وبالتالي، تتأثر العوامل الشخصية والنوايا والسلوكيات تجاه ريادة الأعمال بالظروف البيئية. في الأساس، ينص نموذج SCT الذي صاغه باندورا (١٩٨٦، ١٩٩٩) على ما يلي:



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

١. السلوك.

٢. العوامل المعرفية والشخصية.

٣. بطريقة ثنائية الاتجاه فإن الظروف البيئية تتفاعل مع بعضها البعض. وبالتالي، ويوفر نموذج SCT، وهو نموذج للسببية المتبادلة، إطاراً نظرياً فعالاً لدراسة عملية اتخاذ القرارات في مجال تنظيم المشاريع. ويتناول هذا النموذج ديناميات التفاعل بين العوامل الشخصية والمعرفية والبيئية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم المشاريع. اشار (بخش، محمد، ٢٠٢٤) وهو يوضح كيف يمكن وصف الناس بالسلوكيات والعواطف والأفكار وتتكون من الثقة بالنفس واحترام الذات والمرونة والتسامح فيما يتعلق بالمغوض غير التقليدية الشخصية الاستباقية اذ يجب على المديرين اظهار التسامح والدعم في جهودهم لتحمل المخاطر ولتشجيع الموظفين على تطوير افكار محفوفة بالمخاطر (Alpkan et.al, ٢٠١٠)، ان سلوك المخاطرة للموظفين له تأثير ايجابي على اداء المنظمة اذ يساعد على بدء قوة تفكير واساليب قوية تؤدي الى تحسين الاداء التنظيمي، إذا من الضروري تشجيع ابداع الموظفين.

يأخذ البعد السلوكي في الاعتبار التفاعل بين التصورات الشخصية والخبرات السابقة والعوامل السياقية. وتجدر الإشارة إلى أن السلوك السابق يمكن أن يؤثر على النوايا والسلوك المستقبلي من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية المدركة (بيراغليا وكاديلي، ٢٠١٧)، ووفقاً لود و باندورا (١٩٨٩، ص ٣٦٤)، فإن الكفاءة الذاتية المدركة هي «آلية التنظيم الذاتي الفردية التي تشير إلى معتقدات الناس حول قدرتهم على تعبئة الدافع والموارد المعرفية والسياسات السلوكية اللازمة للتحكم في الأحداث». وترتبط الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال بالدرجة التي يعتقد الأفراد أنهم قادرون على أداء أدوار ومهام ريادة الأعمال (تشين، غرين، وكريك، ١٩٩٨).

وتتخذ العوامل الشخصية نظر التعلم الاجتماعي (SCT) في شكل عوامل سلوكية وعاطفية وبيولوجية (باندورا، ١٩٩٩). وتؤثر هذه العوامل على تقييمات الأفراد للبيئة الخارجية وقراراتهم بتبني سلوكيات معينة (باندورا، ١٩٨٦؛ وود وباندورا، ١٩٨٩). وبالتالي، قد تتأثر هذه العوامل بالعمر والجنس والتعليم والخبرة غير المباشرة وخبرة التغيير السريع والخبرة السابقة كرائد أعمال وسمات الشخصية والقدرات (بيراغليا وكاديل، ٢٠١٧؛ بويد وفورزيكيس، ١٩٩٤؛ ديفيدسون، ١٩٩٥).

وفيما يتعلق بالجانب البيئي للنموذج، أكد باندورا (١٩٨٦، ١٩٩٣) على أن الناس هم نتاج جزئي لبيئتهم، ويتأثرون بالظروف الاجتماعية والثقافية. ونتيجة لذلك، «يمكن للبيئة أن تحدد اتجاه تطور الفرد من خلال القدرات والقيم والاهتمامات التي تعززها هذه المؤثرات» (وود وباندورا، ١٩٨٩، ص ٣٦٥).

أولاً: الإبداع

الإبداع هو قدرة الفرد على توليد حلول جديدة ومناسبة للمشاكل القائمة (أمايل، ١٩٩٧). والإبداع في تنظيم المشاريع هو القدرة على توليد أو التعرف على الأفكار التي تنطوي على إمكانية إنتاج منتجات وخدمات (وارد، ٢٠٠٤). ونظراً لارتباطه بعملية التعرف على الفرص، يُعتبر الإبداع عاملاً مهماً في نوايا وسلوك تنظيم المشاريع (Hills, Shrader, & Lumpkin, ١٩٩٩).

لطالما تم النظر في دراسة الإبداع في الجوانب الاجتماعية والمعرفية للبحوث النفسية. هناك، يطور الأفراد الأفكار من خلال العمليات الاجتماعية للمناقشة والتفسير (ديموف، ٢٠٠٧). علاوة على ذلك، في المقاربة المعرفية، يُنظر إلى الأفكار على أنها نتيجة استخدام العمليات الذهنية الكامنة وراء البنى المعرفية القائمة (بارون ٢٠٠٧؛ وارد ٢٠٠٤). يمكن أن تؤثر ملاحظة النجاحات السابقة ونجاح الآخرين في نفس البيئة على الإدراك الإبداعي للفرد. لم تشر الدراسات السابقة إلى وجود تأثير كبير للإبداع على نوايا تنظيم المشاريع ولم يتم استخلاص أي استنتاجات (Gelderens et al., ٢٠٠٠)، في دراسة بحثت في المرتكزات المهنية التي تؤدي إلى



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

العمل الحر، أن مركّزات الإبداع كانت هي المركّز الرئيسي ووجدوا أن مركّز الإبداع كان العامل المحفز الرئيسي لاختيار العمل الحر. ومع ذلك، وجدت دراسة أجراها (لي وونغ، ٢٠٠٤)، باستخدام إطار الارتكاز المهني أيضاً، نتائج متباينة لمركّزات الإبداع ولم تجد ما يدعم أن هذه المركّزات ترتبط إيجابياً بنوايا ريادة الأعمال. وقد أظهرت دراسات أخرى أن الإبداع يؤثر تأثيراً مباشراً على نوايا تنظيم المشاريع (Zampitakis & Mostakis, ٢٠٠٦)، وتشير بحوث حديثة إلى أن الديناميات أكثر تعقيداً، حيث توجد متغيرات أخرى يجب أخذها في الاعتبار (Bello et al., ١٩١٨).

يتأثر الابتكار بالبيئة المحلية التي تشجع التنوع والتجديد (لي، فلوريدا، وأكس، ٢٠٠٤). وبالمقابل، تتأثر التوجهات الريادية أيضاً بالسياقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية (لينيان وأكس، ٢٠٠٥). يشبه مفهوم الإبداع في الثقافة العراقية نظيره في «الثقافة العربية»، فهو يعتبر شيئاً إيجابياً. لكن، حدد الباحثون العراقيون بعض العوائق أمام تنمية الإبداع، بسبب القيم والتقاليد الثقافية المحلية التي تعارض الأفكار الجديدة، والتركيز الشديد على التطبيق، وتجنب المخاطرة والتشاؤم (فليث، ٢٠١١). بناءً على ذلك، في هذا السياق، نطرح الفرضية التالية:

H1: الابتكار له علاقة إيجابية بالطموحات الريادية:

ثانياً: الشغف الريادي

لطالما كان الشغف ملازماً للعمل الريادي. حتى أنه اعتبر في كتابات شومبيتر في أوائل الخمسينيات من القرن المنصرم لتفسير السلوك الريادي، الذي يتسم بالمخاطرة والعزم على تحقيق الأهداف والطموحات (كاردون وآخرون، ٢٠٠٩). ومع ذلك، في ضوء البحوث الحديثة التي أجراها (كاردون وآخرون، ٢٠١٣) و (كاردون وزيتسما وساباريتو وماترن وديفيس، ٢٠٠٥) و (كاردون وآخرون، ٢٠٠٩)، فقد حصل الشغف الريادي على إطار نظري لفهم دور الشغف في ريادة الأعمال بشكل أفضل (ثور جرين ووينسنت، ٢٠١٥).

وفقاً لـ (كاردون وزملائه، ٢٠١٣)، يعبر الشغف الريادي عن شعور إيجابي قوي يظهر من خلال الانخراط في الأنشطة الريادية المتعلقة بالهوية الشخصية للفرد. إذ اعتمد الإطار الذي قدمه (كاردون وآخرون، ٢٠١٣) لقياس الشغف الريادي على ثلاثة أدوار رئيسية في العملية الريادية: المخترع، والمؤسس، والمطور. يهتم دور المخترع بإيجاد الفرص، ويعني المؤسس بإنشاء المشروع، ويهتم المطور بتوسيع المشروع. يركز بحثنا على موظفو مديرية تربية النجف الاشرف الذين لم يصبحوا رواد أعمال بعد ويهدف إلى فحص تأثير الشغف الريادي والإبداع على قراراتهم الريادية. لذلك، سيتم التركيز في هذا العمل على دور المخترع فقط. حيث يتعلق هذا الدور بعملية اكتشاف الفرص، أي القدرة على البحث عن فرص جديدة في السوق وتقديم منتجات أو خدمات جديدة (كاردون وآخرون، ٢٠١٣). في سياق نظرية التعلم الاجتماعي (SCT)، يمثل الشغف الريادي سمة فردية ضمن إطار العمل الذي قدمه كل من (وود وباندورا، ١٩٨٩). ويمتلك هذا الشغف قوة دافعة تساعد الأفراد على تخطي الصعوبات والتمسك بالمساعي المنشودة (كاردون وآخرون، ٢٠٠٩). بناءً على ذلك، يمكن للشغف أن يدفع الفرد إلى الانخراط كلياً في مهام بناء المشروع، دون الانشغال المفرط بالمعوقات المتوقعة أو التحديات القادمة (بيراجليا وكاديل، ٢٠١٧). أظهرت الدراسات الأخيرة صلة إيجابية بين الحماس للمبادرة وقرار البدء بمشروع (Biraglia & Kadile, ٢٠١٧; Stenholm & Renko, ٢٠١٦). ونظراً لأنه مجال جديد يستحق الدراسة في مجال ريادة الأعمال، فمن المستحسن إجراء المزيد من البحوث لفحص تأثيرات هذا الحماس على قرار تأسيس مشروع (Miao, Qian, & Ma, ٢٠١٦). يبدو من المنطقي أن الشغف بالمبادرة يمكن أن يؤثر على القرار المتعلق بها. بناءً على ذلك، نفترض:

H2: الشغف بالأعمال والمشاريع يساهم إيجابياً في النية لبدء تلك المشاريع:



ثالثاً: الكفاءة الذاتية

أخذت الثقة بالنفس حيزاً هاماً في البحوث العلمية. جرى تطبيقها والبحث فيها في مجالات عدة منذ تعريف باندورا الأصلي لها. ففي مجال دراسة ريادة الأعمال، يمكن اعتبارها ثقة الشخص في قدراته على إتمام الأعمال بنجاح والعمل كصاحب مشروع (Chen et al., 1998).

بالإضافة إلى ذلك، تم دمج مفهوم الكفاءة الذاتية في نظريات أخرى تتعلق بالنية والسلوك، وقد تم تطبيقها في دراسة القرار الريادي، مما أدى إلى زيادة نطاق تطبيقها. على سبيل المثال، نظرية السلوك المخطط، التي وضعها أجزين (١٩٩١)، والتي تحدد ثلاثة عوامل تحدد النية، تستخدم فكرة الكفاءة الذاتية في أحد هذه العوامل، وهو ما يعرف بالتحكم السلوكي المتصور. علاوة على ذلك، يستعمل نموذج شايبرو وسوكولز للحدث الريادي (١٩٨٢) مفهوم الكفاءة الذاتية في العامل الذي يسمى الجدوى المتصورة.

يبدو أن الثقة بالنفس في ريادة الأعمال عامل مؤثر في الأبحاث حول اتخاذ القرارات الريادية (McGee, 2009) و Peterson و Mueller و Sequeira). في إطار نظرية التعلم الاجتماعي، تُعتبر الكفاءة الذاتية جزءاً من الجانب السلوكي، حيث تتأثر بشكل كبير بالبيئة الثقافية (Bandura, 1999). بناءً على ذلك، وبالنظر إلى السياق قيد الدراسة، نفترض:

ترتبط الثقة بالنفس في القدرات ارتباطاً إيجابياً بقرارات ريادة الأعمال: H3

أظهرت البحوث السابقة أيضاً أن الكفاءة الذاتية تعد عاملاً مهماً في تطور رغبات الموظفين في احتراف ريادة الأعمال (Peng و Chang و Tsai, 2016). على سبيل المثال، بينت الدراسات أن الكفاءة الذاتية تتوسط متغيرات مثل الرغبة في المخاطرة والخبرات السابقة في ريادة الأعمال وسمات الشخصية (Roy et al., 2017; Zhao و Seibert و Hills, 2005).

تم فحص مفهوم الكفاءة الذاتية كدور محتمل كـ «حلقة وصل» بين الإبداع واتخاذ القرارات الريادية (Bello et al., 2018; Zampetakis, Gotsi, Andriopoulos, & Moustakis, 2011). الإبداع لوحده قد لا يكفي لتحفيز الشخص على بدء مشروع ريادي. من الضروري أن يقيم الأفراد أنفسهم كـ «أصحاب قدرة» على ممارسة الأنشطة المتعلقة بريادة الأعمال لتكوين نية لبدء عمل تجاري (Biraglia & Kadile, ٢٠١٧; Zampetakis et al., ٢٠١١). وكما ذكر سابقاً، تتأثر الكفاءة الذاتية بالوسط الثقافي (Bandura, ١٩٩٩). وعليه، في إطار السياق قيد الدراسة، نطرح الفرضية التالية:

H4: تأثير الكفاءة الذاتية للربط بين الابتكار واتخاذ القرار الريادي

ارتبط الحماس بتحقيق الغايات بشكل إيجابي، ويعني هذا تنمية الإجابة في عمل أو مهمة محددة تنعكس في السلوك القيادي (ثورجرين ووينسنت، ٢٠١٥). وعليه، ربط الحماس بشكل إيجابي بالكفاءة الذاتية القيادية (مورينكس، وموساكوفسكي وكاردون، ٢٠١٢).

قد تتطلب بداية مشروع ريادي القدرة على تخطي العقبات والصعوبات، وهي مهارة تظهر لدى الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية العالية (ماركمان وبارون، ٢٠٠٣). بناءً على ذلك، يمكن اعتبار الكفاءة الذاتية الريادية عنصراً مؤثراً في العلاقة بين الشغف الريادي والقرار الريادي. نفترض:

H5: تؤثر الكفاءة الذاتية على العلاقة بين الشغف الريادي والقرار الريادي.

رابعاً: تأثير متغيرات التحكم على النموذج الهيكلي

قامت دراسات سابقة باستكشاف تأثير بعض متغيرات الضبط على نماذج النوايا في ريادة الأعمال، وذلك مع التركيز على الفروق في: العمر (هيرشي، ٢٠١٣)، والجنس (ويستهييد وسولسفيك، ٢٠١٦)، وطبيعة بيئة الدراسة (ماريش وآخرون، ٢٠١٦)، وكذلك الموظفين الذين لديهم آباء رواد أعمال (كلوستا، وباتزيلت، وكلاين،



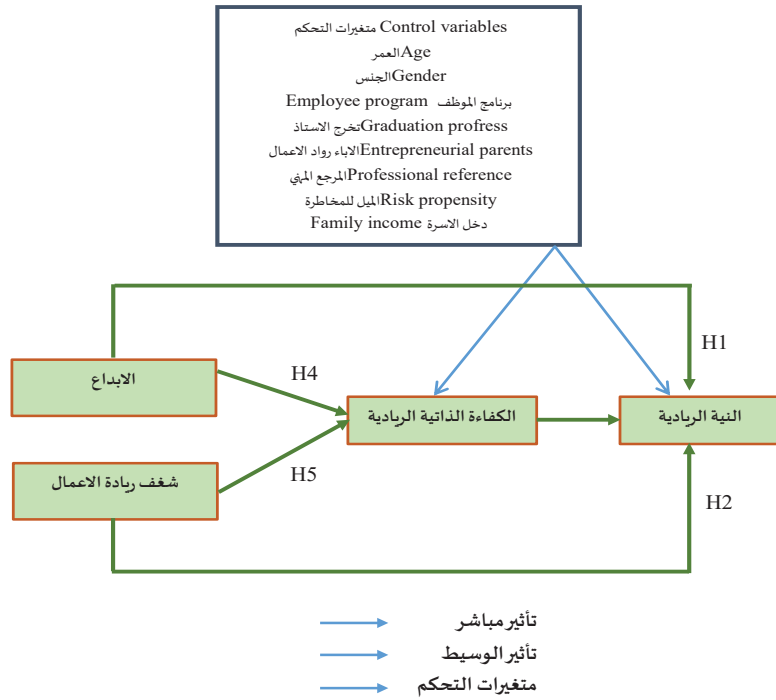


فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

ودورمان، ٢٠١٢)، ودعم الأسرة أو التوجيه المهني من العائلة (برويت، وشينار، وتوني، ولويس، وفوكس، ٢٠٠٩). العوامل التي قد تؤثر على النموذج الفكري (المفاهيمي)، كما هو موضح في الشكل ١، ٤، ٢، تشمل متغيرات مثل السن والجنس ونوع الدراسة. البرنامج الدراسي، والتقدم الابداع والريادة، والأهل المهتمون بالمشاريع، والتوجيه المهني، والرغبة في المخاطرة، ودخل العائلة. وقد جرى تحليل هذه العناصر كلها. يشير التأثير المحتمل المتعلق برغبة الفرد في المجازفة إلى استعداد الشخص للمشاركة في فرصة ما، مع العلم بإمكانية الفشل (سانشيز وهيرنانديز-سانشيز، ٢٠١٣). وبناءً على ذلك، فإن نوع السؤال المستخدم في هذه الدراسة يعكس طريقة روهلمان (٢٠٠٥)، الذي يشير إلى وجود طريقتين أساسيتين لتقدير ميل الشخص إلى المجازفة: ١. أسئلة بخيارات محفوفة بالمخاطر (المقامرة). ٢. العبارات التي تصف طبيعة المجازفة. وتمت دراسة الخيار الأول فقط في هذه الدراسة.

شكل (١) النموذج المفاهيمي



المصدر: مقتبس من بيراليا وكاديلي (٢٠١٧).

المبحث الثاني

منهجية البحث ومقاييس اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة

أولاً: منهجية البحث

استعانت بحوث كثيرة موظفي الدوائر الحكومي من الإداريين كمجموعات الدراسة الأساسية، معتبرة إياهم رواد أعمال مرتقبين (Linan et al., ٢٠١١; Luthje & Franke, ٢٠٠٣). بناءً عليه، في هذا البحث، وقع الاختيار على موظفي المديرية العامة لتربية النجف الاشرف.



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٥ م ٢٠٢٥

أجريت الدراسة على الأقسام الإدارية وبعض الأقسام الفنية في دائرة عينة الدراسة، يعملون بتخصصات الأقسام الإدارية والفنية. اختير للإجابة على استبيان الدراسة الموظفين حاملو الشهادات الأولية ومن لديهم القاب علمية (شهادات فوق الجامعية) وكذلك من يعمل بمهام ريادية مهمة. بالإضافة إلى ذلك، لم تكن هناك حاجة لخبرة سابقة في مجال ريادة الأعمال.

جُمعت البيانات عبر الاستبيان، وهو أسلوب لجمع معلومات كمية يهدف إلى إعطاء وصف كمي لبعض جوانب عينة البحث وتوضيح الروابط المحتملة بين العوامل المحتملة المختلفة (إيفانز و Rooney, ٢٠١٣؛ Pinsonneault & Kraemer, ١٩٩٣). جُمعت البيانات بطريقة مقطعية وباستعمال أسلوب العينات الطبقية والغير احتمالية (بالاختيار المباشر) (Vrontis & Papasolomou, ٢٠٠٧). تم تقسيم العينة طبقاً بغية الحصول على عينة تعكس المجتمع المدروس، وسمح الاختيار المباشر بتحديد المشاركين بناءً على معايير محددة مسبقاً. في هذه الدراسة، تم التقسيم بالاعتماد على مستوى التقدم في الدراسة، وحسب المركز الوظيفي حيث استهدف مدراء الأقسام مروراً بمسؤولي الشعب والموظفين ذوي المسؤولية المباشرة (أعضاء اللجان المركزية والرئيسية). بالإضافة إلى ذلك، تم التواصل مع إدارة هذه البرامج للحصول على الموافقة والمساعدة في جمع البيانات ميدانياً.

وزعت ٦٠١ استمارة. تم استبعاد ١٠٢ استمارة من موظفين ليسوا ضمن البرامج المستهدفة. ثم، حذف ١٤٨ استمارة أخرى بسبب نقص البيانات. وعليه، جرى تحليل ٣٥١ استمارة صحيحة (نسبة الاستجابة ٥٨٪). يعرض الجدول (١) الخصائص الديموغرافية للموظفين، مما يتيح إمكانية إدراك الفروقات في العينة المدروسة.

الجدول (١) الخصائص الديموغرافية للموظفين (N = ٣٥١)

أبعاد D	فئة	التكرار F	نسبة مئوية P
جنس	ذكر	٢٦٣	٧٤,٩
	انثى	٨٨	٢٥,١
العمر	١٧ - ٢٣	١٩٢	٥٤,٧
	أكبر من ٢٣	١٥٩	٤٥,٣
الحالة الاجتماعية	أعزب	٣١٩	٩٠,٩
	متزوج	٣٢	٩,١
الخبرة المهنية	موظفين جدد	٦٥	١٨,٥
	موظفي ذوي خبرة	٢٨٦	٨١,٥
شهادة الموظفين	كلية إدارة الأعمال	١٧٩	٥١,٠
	كلية التكنولوجيا	١٧٢	٤٩,٠
تقدم الموظف	مبتدئ	١٨٩	٥٣,٨
	كبار السن	١٦٢	٤٦,٢
دخل الاسرة (شهرياً)	٢٠٠٠ دولار أمريكي أو أقل	١٧٨	٥٠,٧
	أكثر من ٢٠٠٠ دولار أمريكي	١٧٣	٤٩,٣

المصدر: تم إعداده من قبل الباحث.

لتناول فرضيات البحث وتحقيق مرامي الدراسة، استندنا فقط على مفاهيم مستقاة من الدراسات السابقة المتصلة بميدان ريادة الأعمال. تكوّن الاستبيان في بادئ الأمر من قسمين مختلفين تضمنوا ٣٢ بنداً باستخدام مقياس



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

ليكرت بسبع درجات، تتراوح من (١) (أدنى تقييم) إلى (٧) (أعلى تقييم)). تطرق القسم الأول إلى المسائل الاجتماعية والديمقراطية، مع الأخذ في الاعتبار متغيرات الضبط (ثمانية بنود)، بينما ارتبط القسم الثاني بمفاهيم القرار الريادي (ستة بنود)، والكفاءة الذاتية لريادة الأعمال (سبعة بنود)، والشغف الريادي (خمسة بنود) والإبداع (ستة بنود). تم استخدام جميع البنود في القسم الثاني في سؤال موازن للتحكم في انحياز الطريقة الشائعة، تبعاً لبودساكوف وماكينزي ولي وبودساكوف (٢٠٠٣). علاوة على ذلك، تمت عرض الاستبيان على لجنة من الخبراء للمراجعة. تألفت اللجنة من ثمانية أعضاء: ستة متخصصين في مجال ريادة الأعمال (خمسة منهم حاصلون على درجة الدكتوراه وواحد كان طالب دكتوراه)، وخبيران متخصصان في المنهجية والإحصاء، وكلاهما يحملان درجة الدكتوراه. وكان لدى جميع المشاركين خبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجالات تخصصهم.

بعد ذلك، أُجريت تجربة على ٨٢ موظفاً وموظفة يعملون في الأقسام الخارجية التابعة للدائرة عينة الدراسة. وبسبب بعض القضايا المتعلقة بالصدق والثبات، تم حذف بندين من الاستبيان الأصلي، بند واحد من بناء الشغف بريادة الأعمال وبند واحد من بناء الإبداع. اعتمدت التقنية المستعملة لنمذجة المعادلات الهيكلية على التغير، وشملت طريقة الاحتمال الأعظم مع مراعاة إجراءات تدقيق البيانات (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2009; Hair, Ga-briel, & Patel, 2014). بجانب تحديد المعطيات الناقصة، جرى فحص وجود القيم الشاذة باستعمال مسافة ماهالانوبيس (D^2)، واستبعد ١٣ استبياناً آخر وفقاً لما ذكره كل من (Byrne, ٢٠١٠) و (Kline, ٢٠١١). وكنتيجة لذلك، انخفض عدد العينة من ٣٥١ إلى ٣٣٨ استبياناً معتمداً. وحسب ما جاء به (Kline, ٢٠١١)، يجب أن يكون هناك ١٠ ردود على الأقل لكل معياراً. ونظراً لأن الاستبيان تضمن ٢٤ عنصراً، فقد تحقق هذا الشرط مع حجم العينة الباقي.

افتراض آخر لا غنى عنه في نمذجة المعادلات البنوية هو التوزيع الاعتدالي للمعطيات. بناءً على ذلك، تم تدقيق البيانات بالنسبة إلى الالتواء (skewness)، وهي معايير أشار إليها كلاين (٢٠١١)، والتي تتراوح قيمتها بين -١٠ و ١٠، والانحراف (deviation)، وهي معايير تتراوح قيمتها بين -٣ و ٣، وتدل على توزيع مقبول. كانت أعلى قيمة مسجلة للالتواء هي -١,٢٤، ولقيمة الانحراف كانت -٠,٦٨. بالتالي، أظهرت النتائج أن عدم الاعتدالية لم يشكل إشكالية كبيرة.

تم تحليل البيانات التي جُمعت باستخدام برنامج AMOS (تحليل نموذج اللحظات)، الإصدار ٢٢، الذي يعمل بتقنية تعتمد على نمذجة بنية التباين، ومن خلال برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية). جرى اختبار نموذج القياس فيما يتعلق بقضايا الصدق والاعتمادية. كذلك، تم فحص النموذج الهيكلي فيما يتعلق بمدى توافقه مع المعطيات، إضافة إلى إمكانية اختبار الفرضيات (Hair et al., ٢٠٠٩).

ثانياً: النتائج

تم تطبيق تحليل العوامل التأكيدية (Confirmatory factor analysis – CFA) للتأكد من أن مجموعات المتغيرات المحددة سلفاً ترتبط وفقاً للنموذج المتوقع، وتقييم أحمال العوامل القياسية (Standard factor loadings – SFL) لـ 21 عنصراً موزعة على أربعة تراكيب، كما يظهر في الشكل 2. أظهرت نتائج تحليل العوامل التأكيدية توافقاً جيداً مع المؤشرات التالية: $\chi^2/df = 2.883$, $CFI = .933$, $TLI = .923$, $RMSEA = .075$. تم فحص موثوقية كل عنصر على حدة باستخدام معامل الارتباط بين العنصر والمجموع. تبين أن أحد العناصر من مقياس الشغف الريادي (EPA3) لديه معامل ارتباط بين العنصر والمجموع أقل من الحد الأدنى 0.5 (Hair et al., 2009)، ولهذا السبب تم استبعاده.

تم فحص وجود تحيز الأسلوب المشترك باستخدام اختبار هارمان أحادي العامل والعامل العام المشترك. أظهرت

فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م



النتائج أن العامل الواحد لم يتمكن من شرح التباين بشكل كبير، إذ بلغت نسبة التحيز ٤٨,٤٦٪ أقل من ٥٠٪ من القيمة المقترحة. إلى جانب ذلك، أُجري اختبار عامل كامن مشترك عن طريق تحليل عاملي تأكيدي باستخدام برنامج AMOS بناءً على (Podsakoff et al. ٢٠٠٣). يجمع إنشاء متغير كامن (عامل كامن مشترك) التباين المشترك لكل المتغيرات الملحوظة في النموذج. تم دمج هذا المتغير في النموذج وربطه بكل المتغيرات الملحوظة. تمت إعادة حساب النموذج مع نتائج مؤشرات مناسبة ($\chi^2 / df = 2,518$ ، $CFI = 0.946$ ، $TLI = 0.938$ ، $IFI = 0.946$ ، $RMSEA = 0.067$)، ما يدل على تطابق جيد. علاوة على ذلك، لم تفقد العلاقة بين العناصر الملحوظة والمتغيرات الكامنة دلالتها الإحصائية بعد إدخال العامل المشترك، ولم تظهر أي من المسارات (العلاقات) مع العامل المشترك دلالة إحصائية، ما يشير إلى أن وجود تحيز الطريقة المشتركة لم يكن مشكلة في الدراسة الحالية.

تم التحقق من موثوقية الهيكل باستخدام (CR) وألفا كرونباخ (α). اعتبرت قيمة ٠,٧ لـ (CR) و ٠,٧ لـ (α) مقبولة (Hair et al. ٢٠٠٩). في هذه الدراسة، كانت قيم (CR) بين ٠,٧٨ و ٠,٩٥، بينما كانت قيم (α) بين ٠,٧٧ و ٠,٩٥. لفحص مشكلة التعدد الخطي، تم فحص قيمة تضخم التباين (VIF) القصوى، حيث كانت جميع القيم أقل من ١٠، كما اقترح (Hair et al. ٢٠٠٩). وبالتالي، أظهرت جميع البنيات وأبعادها موثوقية كافية، كما هو موضح في الجدول ٢.

الجدول (٢) نموذج القياس

بناء	ألفا كرونباخ	SFL	Smc	Max* VIF	CR	AVE
القرار الريادي	0.95				0.95	0.76
EI1		0.72	0.51	5.79		
EI2		0.91	0.83	5.01		
EI3		0.92	0.85	4.88		
EI4		0.90	0.81	5.59		
EI5		0.91	0.83	4.84		
EI6		0.87	0.750	5.43		
الكفاءة الذاتية الريادية	0.860				0.88	0.51
ESE1		0.61	0.37	5.81		
ESE2		0.72	0.51	5.80		
ESE3		0.81	0.66	5.77		
ESE4		0.76	0.58	5.81		
ESE5		0.72	0.51	5.75		
ESE6		0.74	0.55	5.80		
ESE7		0.61	0.37	5.73		
الشغف الريادي	0.77				0.78	0.76
EPA1		0.72	0.520			
EPA2		0.72	0.51			
EPA4		0.76	0.58			
Creativity	0.86				0.88	0.60
CRE1		0.64	0.64	5.81	0.41	
CRE2		0.74	0.74	5.79	0.54	
CRE3		0.78	0.78	5.81	0.61	
CRE4		0.86	0.86	5.80	0.74	
CRE5		0.84	0.84	5.81	0.70	

المصدر: تم إعداده من قبل الباحث.



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦هـ آيار ٢٠٢٥م

تم التحقق من الصلاحية التقاربية بحساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، وحقق جميع المتغيرات قيمًا أعلى من ٠,٥، كما أشار Hair et al (٢٠٠٩). تم فحص الصلاحية التمييزية بمقارنة AVE مع مربع معاملات الارتباط المتعددة لتحديد ما إذا كان تباين العناصر الخاصة بكل متغير مرتبطًا بما بشكل أقوى مقارنة بالمتغيرات الأخرى في الدراسة (Fornell & Larcker, ١٩٨١). في هذه الدراسة، تم استبعاد العناصر ESE١ و ESE٢ و ESE٣، الخاصة بالكفاءة الذاتية في ريادة الأعمال، و EPA٤، الخاصة بالشغف الريادي، بسبب مشاكل في الصلاحية التمييزية، حيث كانت مقاييسها مرتبطة بشكل كبير جدًا بمتغيرات الدراسة الأخرى. يوضح الجدول ٢ نتائج اختبار الصلاحية التمييزية النهائية، وفقًا لـ (Larcker & Fornell, ١٩٨١) و (Koufteros, ١٩٩٩).

جدول (٢) الصلاحية التمييزية

Construct	EI	ESE	EPA	CRE
EI	0.76			
ESE	0.59	0.60		
EPA	0.20	0.36	0.60	
CRE	0.41	0.43	0.34	0.60

العناصر القطرية (الغامقة) هي متوسط التباين المستخرج (AVE). والعناصر غير القطرية هي مربعات الارتباطات المتعددة. ولضمان صحة التمييز يجب أن تكون العناصر القطرية (AVE) أكبر من العناصر غير القطرية (مربعات الارتباطات المتعددة). EI: القرار الريادي؛ ESE: الكفاءة الذاتية الريادية؛ EPA: الشغف الريادي؛ CRE: الإبداع.

المصدر: من إعداد الباحث.

بعد تحليل العوامل التأكيديّة، تم اختبار النموذج الهيكلي من خلال إحصائيات جودة الملاءمة، وأظهر مؤشرات جيدة ($\chi^2/df = 2,231$ ، $CFI = 0.967$ ، $TLI = 0.961$ ، $IFI = 0.968$ ، $RMSEA = 0.060$)، مما يشير إلى توافق جيد، حسب Hair وآخرون (٢٠٠٩). وفسر النموذج ٦٣٪ من التباين في القرار الريادي و ٥٠٪ من التباين في الكفاءة الذاتية الريادية. النتائج معروضة في الجدول ٣. تم تأكيد الفرضيات ١ و ٢ و ٣ و ٥. لم يتم تأكيد الفرضية ٤.

الجدول (٣) نتائج النموذج الهيكلي

الفرضية	تقدير موحد	قيمة t	النتيجة
H1 الإبداع ---> نوايا ريادة الأعمال (المسار الوسيط)	0.325	4.721***	مدعوم (الوساطة الكاملة)
H2 الشغف الريادي ---> النوايا الريادية (المسار الوسيط)	0.469	5.716***	مدعوم (وساطة جزئية)
H3 الكفاءة الذاتية الريادية ---> النوايا الريادية	0.652	8.510***	مدعوم
H4 الإبداع ---> نوايا ريادة الأعمال	-0.096	-1.613	مدعوم (غير معتمد)
H5 الشغف الريادي ---> النوايا الريادية	0.266	3.746***	مدعوم

المصدر: من إعداد الباحث.



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

للتأكد من دور الكفاءة الذاتية الريادية كوسيط في العلاقة بين متغيرات الدراسة والقرارات الريادية العصبية، تم تطبيق منهجية بارون وكيبي (١٩٨٦). كما يظهر في الجدول ٤، أظهرت النتائج وساطة كاملة للكفاءة الذاتية الريادية في العلاقة بين الإبداع والقرارات الريادية، ووساطة جزئية بين الشغف الريادي والقرارات الريادية، وهو ما يدعم الفرضيتين ١ و ٢.

الجدول (٤) تحليل الوساطة باستخدام إجراءات بارون وكيبي

الرابط	تأثير على الوسيط	تأثير الوسيط على العنف المنزلي	التأثير على العنف المنزلي	التأثير على العنف المنزلي مع الوسائط	نتيجة الوسائط
العاطفة	0,66***	0,77***	0,64***	0,23***	الجزئي
الإبداع	0,59***	0,77***	0,45***	- 0,19	الممتلي

المصدر: من اعداد الباحث.

على الرغم من أن بارون وكيبي (١٩٨٦) هي الطريقة الأكثر شيوعاً للوساطة، توجد مجموعة من الأساليب والأدوات الأخرى للنمذجة والتي يمكن أن تكون أكثر فائدة لاختبار هذه العمليات (Preacher & Hayes, ٢٠٠٨). واحدة من هذه الأدوات المتعددة الاستخدامات هي PROCESS، التي تسمح بدمج تحليلات الوساطة والتعديل وتقنيات التمهيد (Hayes, ٢٠١٢). لتأكيد النتائج، تم استخدام PROCESS للتحقق من تأثير الوساطة (تأثير الوساطة الأساسي: النموذج ٤ من PROCESS الإصدار ٣,٤ لبرنامج SPSS) في النموذج المقترح. وبناءً على ذلك، ووفقاً للمنهجية التي قدمها هايز (٢٠١٢)، كان للإبداع تأثير غير مباشر. كان التأثير جيداً (٠,٦٩٤٥)، ومغاييراً إحصائياً عن العدم، كما يتبين من مجال الثقة المعدل بانحياز قدره ٩٥٪ والذي كان أعلى من العدم كلياً (٠,٥٥٧١ إلى ٠,٨٤١٠). وكان للشغف الريادي كذلك أثر غير مباشر إيجابي (٠,٢٥١٢) ومجال ثقة أعلى من العدم (٠,١٣٤٢ إلى ٠,٣٧٥١).

تدل هذه النتائج على التأثير الوسيط للكفاءة الذاتية بخصوص الشغف والابتكار الرياديين بخصوص القرار الريادي. تم فحص النموذج مع ثمانية متغيرات مؤثرة (السن، الجنس، برنامج الدراسة، مسار الدراسة، الخبرة المهنية، وجود رواد أعمال بين الوالدين، الاستعداد للمخاطرة، دخل الأسرة) لتحديد أي اختلافات بين المجموعات. استخدم اختبار مربع كاي للفروقات، بناءً على كوهين (١٩٩٢)، كما هو موضح في الشكل ٤,٥. يتبين أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالعمر، الجنس، نوع البرنامج، تأثير الوالدين، الخبرة المهنية، ودخل الأسرة. من ناحية أخرى، تظهر اختلافات في مسار الدراسة بين الموظفين في مسار الإبداع والثقة بالنفس. هذا يدل على أن الموظفين الذين يرون أنفسهم مبدعين في بداية البرنامج، لديهم ثقة بالنفس أكبر مقارنة بالموظفين الأكبر سناً. قد يرجع ذلك إلى أن الموظفين الأكبر سناً، الذين يتمتعون بالنضج والمعرفة الأكاديمية والمهنية، يدركون أن الإبداع وحده قد لا يضمن النجاح في ريادة الأعمال، وبالتالي يتأثرون بشكل أقل بإدراكهم للإبداع. علاوة على ذلك، أشار النموذج الهيكلي الشامل إلى اختلافات جوهرية فيما يتعلق بالاستعداد للمخاطرة، مما يشير إلى، كما هو متوقع، وجود تمييز بين الموظفين ذوي الاستعداد العالي للمخاطرة وأولئك الذين لديهم استعداد منخفض.



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧) السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

الجدول (٥) تأثير متغيرات التحكم على النموذج الهيكلي

قيمة P								
المسارات	العمر	الجنس	دراسات عليا	خريج	برنامج التخرج	رواد الاعمال الابهاء	أستاذ جامعي	دعم المخاطرة
النموذج الهيكلي	0.660	0.527	0.627	0.664	0.665	0.690	0.037**	0.699
الإبداع --- الكفاءة الذاتية الريادية	0.139	0.543	0.448	0.060*	0.959	0.332	0.965	0.495
الكفاءة الذاتية الريادية --- النوايا الريادية	0.342	0.147	0.126	0.196	0.798	0.934	0.178	0.458
الشغف الريادي --- النوايا الريادية	0.899	0.772	0.546	0.158	0.477	0.147	0.793	0.287
الشغف الريادي --- الكفاءة الذاتية الريادية	0.839	0.316	0.774	0.161	0.803	0.883	0.961	0.465

المصدر: من اعداد الباحث.

ثالثاً: المناقشة

تساهم هذه الدراسة في الأدبيات المتوفرة حول مقدمات النوايا الريادية بناءً على إطار SCT (Bandura, 1986, 1999). وتماشياً مع التوسع الواضح في الاهتمام البحثي بأسباب توجه الأفراد نحو مشروع ريادي (Luthje & Franke, 2003; Zhao et al, 2005).

تشير النتائج إلى تأثير مباشر وغير مباشر للشغف الريادي على النوايا الريادية، ما يظهر في دعم الفرضيتين H2 و H3. بالتالي، تدعم النتائج فكرة أن الشغف الريادي قد يؤدي دوراً في الابتكار وانخراط الأفراد بفكرة بدء مشروع ريادي (Biraglia & Kadile, 2017; Cardon et al, 2009). فيما يتعلق بالإبداع، بما أنه لم يتم دعم الفرضية H4، لم تظهر النتائج وجود علاقة مباشرة بين الإبداع والقرار الريادي. تتماشى هذه النتيجة مع نتائج (Bello et al, 2018)، التي تفيد بأن الأفراد، بغض النظر عن إدراكهم لأنفسهم كمبدعين، يحتاجون إلى الشعور بالقدرة على القيام بالأنشطة الريادية، أي أنهم يحتاجون إلى الكفاءة الذاتية. في الحقيقة، أظهرت هذه الدراسة أن الإبداع يتوسطه بالكامل الكفاءة الذاتية الريادية فيما يتعلق بالقرارات الريادية، أي الفرضية H1. وهكذا، فإن إدراك الشخص لذاته كمبدع قد لا يؤثر إلا على القرار الريادي لدى الأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية (Bello et al, 2018; Biraglia & Kadile, 2017). علاوة على ذلك، تؤكد هذه الدراسة أهمية الكفاءة الذاتية في ما يخص النوايا الريادية، (Chen et al, 1998; Zhao et al, 2005)، حيث تم دعم الفرضيات H1 و H2 و H3.

استطاع النموذج الهيكلي أن يفسر 63٪ من الاختلاف في القرار الريادي ($R^2 = 0.63$)، مما يدل على قوة التفسير للنية الريادية. تشير نماذج القرارات الريادية، مثل نظرية أيزن للسلوك المخطط (1991) ونموذج شابيرو وسوكول للحدث الريادي (1982)، إلى قوة تنبؤية متوسطة تبلغ 35٪ و 41٪ على التوالي (أرميتاج وكونر، 2001). بالمقارنة مع النماذج التي استخدمت أيضاً منظور نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (1986) وبخشت في آثار المتغيرات المعرفية والشخصية الأخرى في القرار الريادي، أظهر النموذج الذي تم التحقق منه في الدراسة الحالية قيمةً متفوقة فيما يتعلق بالقوة التفسيرية للنية الريادية. على سبيل المثال، أظهر (تشاو وآخرون، 2005) قوة تنبؤية بلغت 42٪ من التباين في القرارات الريادية؛ وجد (سانشيز، 2012) قيمة 39٪؛ وحصل (باك وآخرون، 2017) على 35٪، وحصل (بيلو وآخرون، 2018) على 25٪.

لم تُظهر العلاقات والمسارات التي تم التحقق منها في النموذج الهيكلي فروقاً ذات أهمية كبيرة بحسب العمر أو



الجنس أو برنامج الدراسة أو خلفية الآباء كرائد أعمال أو المرجع المهني أو دخل الأسرة. قد يعزى هذا إلى السياق الثقافي المحدد الذي أُجريت فيه الدراسة والخلفيات المتشابهة للموظفين. تتفق هذه النتائج كذلك مع الدراسات التي لم تجد اختلافات مهمة في القرارات الريادية المتعلقة بالجنس (Gupta et al., ٢٠٠٩) والآباء من رواد الأعمال (Zapkau et al., ٢٠١٥) ودعم الأسرة و/أو المرجع المهني (Turker & Sonmez, Selcuk, ٢٠٠٩).

أثناء دراسة الفروقات في تقدم الموظف، تبين وجود اختلاف محتمل بين الموظفين الذين قيموا على أساس مسار الإبداع والثقة بالنفس الذاتية للنموذج الهيكلي. يميل الموظفون المتميزين، الذين يرون أنفسهم مبدعين، إلى وجود رابطة أقوى مع الثقة بالنفس بالمقارنة مع الموظفين الكبار. في العينة التي تم فحصها، مع تقدم الموظفين في هذه الدراسة، كانت العلاقة بين الإبداع والثقة بالنفس تنخفض في الغالب. لذلك، فإن إدراك الإبداع لا يؤثر بشكل كبير على الثقة الشخصية في أداء المهام والأدوار المتعلقة بريادة الأعمال للموظفين الكبار. قد يرجع هذا إلى أن الموظفون الكبار يميلون إلى أن يكونوا أكثر نضجاً ولديهم فهم أكبر لعملية اتخاذ القرار المعقدة لبدء مشروع ريادي (هيرشي، ٢٠١٣). علاوة على ذلك، أشار النموذج أيضاً إلى وجود اختلاف محتمل في ميل الموظفين للمخاطرة. وهذا يتوافق مع الدراسات السابقة التي تشير إلى أن القرارات الريادية قد تعتمد على عوامل شخصية، مثل الميل للمخاطرة (سعيد، وموفاتو، وبوسفزاي، ٢٠١٤).

رابعاً: الخاتمة

تشير النتائج إلى أن الشغف بريادة الأعمال يرتبط بعلاقة مباشرة وغير مباشرة (عبر الكفاءة الذاتية) مع القرار بريادة الأعمال. في المقابل، الإبداع لا يرتبط مباشرة بالقرار بريادة الأعمال، لكنه يظهر علاقة غير مباشرة من خلال الكفاءة الذاتية. وبالتالي، حتى في حالة الموظفون (عينة الدراسة)، المعروفة بجوانبها الإبداعية قد لا يكون الإبداع وحده كافياً لتحديد القرارات الفردية بريادة الأعمال.

١. الآثار المترتبة

تقدم هذه الدراسة بعض الإسهامات في الحقل النظري لأبحاث ريادة الأعمال العصبية أولاً، النموذج المعتمد، والذي يستند إلى منظور النظرية المعرفية الاجتماعية، يدعم تأثير الإبداع والشغف الريادي على القرارات الريادية. ثانياً، أوضحت الدراسة أن العلاقة بين الإبداع والقرار الريادي ليست مباشرة، ويتوجب النظر في متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى (Biraglia & Bello et al., ٢٠١٧).

ثالثاً، تعزز هذه الدراسة أهمية الكفاءة الذاتية عند دراسة المتغيرات المعرفية والشخصية (Zhao et al., ٢٠٠٥). وأخيراً، تساهم هذه الدراسة في مجال ريادة الأعمال من خلال إبراز أهمية العوامل العاطفية، كالشغف الريادي، عند دراسة القرار والعمل الريادي (Cardon et al., ٢٠١٣).

من ناحية التطبيق العملي، لهذا العمل مساهمات أخرى. تبعاً لنظرية الإدراك الاجتماعي، قد تؤثر البيئة على سلوك الفرد. لذا، يجب على الوزارات والمؤسسات الأخرى تعزيز وتشجيع بيئة ريادية على المستوى العام وعلى مستوى الأعمال الوظيفية في مديرية تربية النجف الاشرف على وجه الخصوص، هناك دلائل على أن المديرية منفصلة عن سوق العمل الإداري ولا تشجع الموظفين على تحقيق طموحاتهم الريادية (Sebrae, ٢٠١٦). بناءً على ذلك، يجب على المديرية تحفيز التفاعل بين الموظفين ورواد الأعمال، بما يسهل تبادل المعلومات والدوافع والخبرات والاستراتيجيات المتعلقة ببدء مشروع ريادي، مما قد يزيد من كفاءة الموظفين الذاتية وشغفهم الريادي. علاوة على ذلك، يمكن أن تركز الدورات التدريبية وورش العمل والمحاضرات المحددة على زيادة الكفاءة الذاتية للموظفين، بالإضافة إلى إيقاظ وإلهام الشغف للمضي قدماً في أنشطة ريادة الأعمال. ختاماً، يمكن للأداة والنموذج المستخدمان في هذه الدراسة أن يكونا خطوة أولى نحو تحديد الأفراد الذين يتمتعون بقدر معين من الشغف الريادي،



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

والوعي بالإبداع، والكفاءة الذاتية الريادية، والقرار الريادي. هذا قد يكون مفيداً في اختيار المرشحين لحاضنات الأعمال والشركات الناشئة.

٢. القيود والبحوث المستقبلية

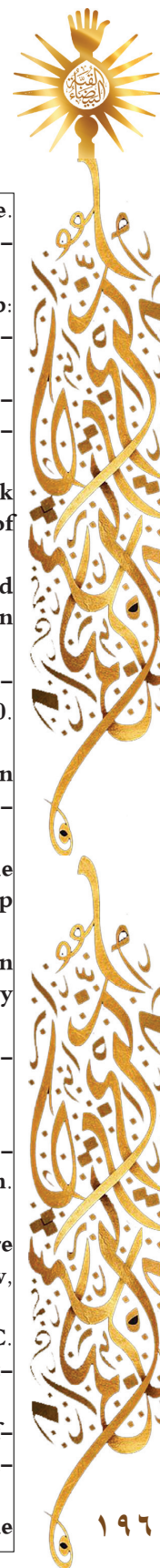
تُظهر هذه الدراسة بعض المحاذير وتقدم بعض الأفكار لأبحاث مستقبلية. أولاً، اعتمدت الدراسة على عينة غير عشوائية من الموظفين من مديرية واحدة فقط. بناءً عليه، تعبر النتائج عن سياق مُحدد، مما يصعب معه تعميمها على حالات أخرى. هناك قيد آخر مرتبط بنوع الأسئلة المستخدمة في الدراسة، حيث كانت الإجابات المُتحصل عليها مبنية على تقدير المُجيب لذاته. وهذا ينطبق على بناء الإبداع، حيث كان القياس يعتمد على إدراك الفرد لذاته كُمبدع وليس على قدرته الإبداعية الحقيقية. بالإضافة إلى ذلك، من الضروري الإشارة إلى أن الأسلوب الإحصائي المُستخدم في هذه الدراسة لا يسمح بتأكيد العلاقات السببية، بل يقتصر على إظهار الروابط. أي أن هذه الدراسة لا يمكنها تحديد أسباب النوايا الريادية لدى الموظفين، بل تعرض العوامل التي ربما تؤثر عليها.

مشكلة تقييدية أخرى هي استخدام الدراسات المقطعية، والتي تفترض ضمناً استقرار معلمات النموذج بين الشركات وعلى مدى فترة زمنية (بوين وويرسيما، ١٩٩٩). قد تُنتج أساليب الوساطة المقطعية تقديرات منحازة للمعلمات الطولية. قد يعني هذا أن المتغير الذي يبدو وسيطاً قوياً في التحليل المقطعي، قد لا يكون وسيطاً مهماً في التحليل الطولي (ماكسويل وكول وميتشل، ٢٠١١).

ولتعزيز الدراسات المقارنة، يمكن للباحثين في المستقبل أن يكرروا هذا النموذج في هذه الدراسة في دوائر أخرى من العراق. علاوة على ذلك، يمكن دراسة تعديلات على النموذج الميكلي الحالي، مثل فحص ما إذا كان الشغف بالمشاريع (أو الثقة بالنفس الريادية) يخفف من تأثيره على توجه الموظفين نحو ريادة الأعمال.

المصادر والمراجع:

1. Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
2. Amabile, T. (1997). Entrepreneurial creativity through motivational synergy. *The Journal of Creative Behavior*, 31(1), 18–26.
3. Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *The British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471–499.
4. Bacq, S., Ofstein, L. F., Kickul, J. R., & Gundry, L. K. (2017). Perceived entrepreneurial munificence and entrepreneurial intentions: A social cognitive perspective. *International Small Business Journal*, 35(5), 639–659. <https://doi.org/10.1177/0266242616658943>.
5. Bakhsh. Mohammed 2024, Creative thinking and obstacles to organizational performance: the mediating role of employee creativity, *Iraqi Journal of Humanities, Social and Scientific Research*, Vol.4, N.14., 17/4. <https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/issue/11868>.
6. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood, New Jersey: Prentice Hall.
7. Bandura, A. (1993). Perceived self-Efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148. <https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802>



8. Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory : An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21–41. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
9. Baron, R. A. (2007). Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship: Entrepreneurs as the active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1–2), 167–182.
10. Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
11. Bello, B., Mattana, V., & Loi, M. (2018). The power of peers: A new look at the impact of creativity, entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 214–233.
12. Biraglia, A., & Kadile, V. (2017). The role of entrepreneurial passion and creativity in developing entrepreneurial intentions: Insights from American homebrewers. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 170–188.
13. Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *The Academy of Management Review*, 13(3), 442–453. <https://doi.org/10.5465/AMR.1988.4306970>
14. Bowen, H. P., & Wiersema, M. F. (1999). Matching method to paradigm in strategy research: Limitations of cross-sectional analysis and some methodological alternatives. *Strategic Management Journal*, 20(7), 625–636.
15. Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 63–77. <https://doi.org/10.1080/02640410152475847>
16. Bruton, G. D., Ahlstrom, D., & Obloj, K. (2008). Entrepreneurship in emerging economies: The research go in the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(January), 1–14.
17. Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS. In: *Structural Equation Modeling*. (2. ed.). New York: Routledge.
18. Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 373–396.
19. Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532.
20. Cardon, M. S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B. P., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parent–hood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 23–45.
21. Chen, C., Greene, P. P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13(4), 295–316.
22. Chlosta, S., Patzelt, H., Klein, S. B., & Dormann, C. (2012). Parental role



- models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics*, 38(1), 121–138.
23. Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
24. Davidsson, P. (1995). Determinants of entrepreneurial intentions. *RENT IX Workshop*, 1–31.
25. Dimov, D. (2007). Beyond the single-person, single-insight attribution in understanding entrepreneurial opportunities. *Entrepreneurship & Regional Development*, 31(5), 713–731.
26. Dunn, C. (2014). African-Brazilian culture and regional identity in Bahia, Brazil. *Hispanic American Historical Review*, 94(3), 522–524.
27. Evans, A. N., & Rooney, B. J. (2013). *Methods in psychological research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
28. Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (2000). Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53–67.
29. Fleith, D. S. (2011). Creativity in the Brazilian culture. *Online Reading in Psychology and Culture*, 4(3), 1–20.
30. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39.
31. Gelderen, M. Van, Brand, M., Praag, M. Van, Bodewes, W., Poutsma, E., & Gils, A. Van. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career Development International*, 13(6), 538–559.
32. Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397–417.
33. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7o). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
34. Hair, J. F., Gabriel, M. L. D. S., & Patel, V. K. (2014). AMOS Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM): Guidelines on its application as a marketing research tool. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(02), 44–55.
35. Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. White Paper, 1–39.
36. Hills, G. E., Shrader, R. C., & Lumpkin, G. T. (1999). Opportunity recognition as a creative process. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 19(19), 216–227.
37. Hirschi, A. (2013). Career decision making, stability, and actualization of career intentions: The case of entrepreneurial intentions. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 555–571.
38. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3.ed.). New York: The Guilford Press.



39. Koufteros, X. (1999). Testing a model of pull production: A paradigm for manufacturing research using structural equation modeling. *Journal of Operations Management*, 17(4), 467–488.
40. Krueger, N. F., & Day, M. (2010). Looking forward, looking backward: From entrepreneurial cognition to neuroentrepreneurship. In *Handbook of Entrepreneurship Research* (pp. p.321–358).
41. Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5–6), 411–432.
42. Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), 7–28.
43. Lee, S. Y., Florida, R., & Acs, Z. J. (2004). Creativity and entrepreneurship: A regional analysis of new firm formation. *Regional Studies*, 38(8), 879–891.
44. Liguori, E. W., Bendickson, J. S., & McDowell, W. C. (2018). Revisiting entrepreneurial intentions: A social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(1), 67–78.
45. Linan, F., & Chen, Y.-W. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33(3), 593–617.
46. Linan, F., & Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: Citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 907–933.
47. Linan, F., Urbano, D., & Guerrero, M. (2011). Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(3–4), 187–215.
48. Luthje, C., & Franke, N. (2003). The ‘making’ of an entrepreneur: Testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT. *R&D Management*, 33(2), 135–147.
49. Maresch, D., Harms, R., Kailer, N., & Wimmer-Wurm, B. (2016). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in Science and Engineering versus business studies university programs. *Technological Forecasting and Social Change*, 104, 172–179.
50. Markman, G. D., & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, 13(2), 281–301.
51. Maxwell, S. E., Cole, D. A., & Mitchell, M. A. (2011). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation: Partial and complete mediation under an autoregressive model. *Multivariate Behavioral Research*, 46(5), 816–841.
52. McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33(4), 965–988.
53. Miao, C., Qian, S., & Ma, D. (2016). The relationship between entrepreneurial self-efficacy and firm performance: A meta-analysis of main and



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)

السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

- moderator effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87–107.
54. Murnieks, C. Y., Mosakowski, E., & Cardon, M. S. (2012). Pathways of passion: Identity centrality, passion and behavior among entrepreneurs. *Journal of Management*, 40(6), 1583–1606.
55. Nabi, G., Walmsley, A., & Holden, R. (2015). Pushed or pulled? Exploring the factors underpinning graduate start-ups and non-start-ups. *Journal of Education and Work*, 28(5), 481–506.
56. Pinsonneault, A., & Kraemer, K. L. (1993). Survey research methodology in Management Information Systems: An assessment. *Management Information Systems*, 10(2), 75–105.
57. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
58. Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
59. Pruett, M., Shinnar, R., Toney, B., Llopis, F., & Fox, J. (2009). Explaining entrepreneurial intentions of university students: A cross-cultural study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(6), 571–594.
60. Rauch, A., & Hulsink, W. (2015). Putting entrepreneurship education where the intention to act lies: An investigation into the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial behavior. *Academy of Management Learning and Education*, 14(2), 187–204.
61. Rodrigues, R., Milfont, T., Ferreira, M., Porto, J. B., & Fischer, R. (2011). Brazilian jeitinho: Understanding and explaining an indigenous psychological construct. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(1989), 29–38.
62. Rohrmann, B. (2005). Risk Attitude Scales : Concepts , questionnaires , utilizations. University of Melbourne, (January), 21.
63. Roy, R., Akhtar, F., & Das, N. (2017). Entrepreneurial intention among science & technology students in India: Extending the theory of planned behavior. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(4), 1013–1041.
64. Saeed, S., Muffatto, M., & Yousafzai, S. (2014). A multi-level study of entrepreneurship education among Pakistani university students. *Entrepreneurship Research Journal*, 4(3), 297–321.
65. Sanchez, J. C. (2012). Entrepreneurial intentions: The role of the cognitive variables. *Entrepreneurship: Born, Made and Educated*, 27–50.
66. Sanchez, J. C., & Hernandez-Sanchez, B. R. (2013). Gender, personal traits, and entrepreneurial intentions. *Business and Management Research*, 3(1), 31–40.
67. Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas – Sebrae. (2014).
68. Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira.



Brasilia: Sebrae.

69. Shapero, A., & Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In *Encyclopedia of Entrepreneurship* (pp. 72–90). University of Illinois at Urbana–Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

70. Souitaris, V., Zerbini, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing*, 22(4), 566–591.

71. Stenholm, P., & Renko, M. (2016). Passionate bricoleurs and new venture survival. *Journal of Business Venturing*, 31(5), 595–611.

72. Thorgren, S., & Wincent, J. (2015). Passion and habitual entrepreneurship. *International Small Business Journal*, 33(2), 216–227.

73. Tsai, K. H., Chang, H. C., & Peng, C. Y. (2016). Extending the link between entrepreneurial self-efficacy and intention: A moderated mediation model. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(2), 445–463.

74. Turker, D., & Sonmez Selcuk, S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students? *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 142–159.

75. Vrontis, D., & Papasolomou, I. (2007). Brand and product building: the case of the Cyprus wine industry. *Journal of Product & Brand Management*, 16(3), 159–167.

76. Ward, T. B. (2004). Cognition, creativity, and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 173–188.

77. West, G. P., Bamford, C. E., & Marsden, J. W. (2008). Constraining entrepreneurial economic development in emerging Latin American economies: Application and extensions of resource based theor. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(1), 15–37.

78. Westhead, P., & Solesvik, M. Z. (2016). Entrepreneurship education and entrepreneurial intention: Do female students benefit? *International Small Business Journal*, 34(8), 979–1003.

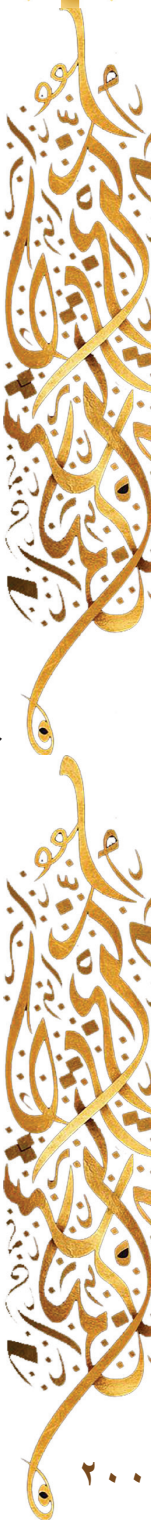
79. Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management*, 14(3), 361–384.

80. Zampetakis, L. A., Gotsi, M., Andriopoulos, C., & Moustakis, V. (2011). Creativity and entrepreneurial intention in young people Empirical insights from business school students. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 12(3), 189–199.

81. Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2006). Linking creativity with entrepreneurial intentions: A structural approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(3), 413–428.

82. Zapkau, F. B., Schwens, C., Steinmetz, H., & Kabst, R. (2015). Disentangling the effect of prior entrepreneurial exposure on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 68(3), 639–653.

83. Zhao, H., Seibert, S., & Hills, G. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265–1272.



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)
السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م



فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)
السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

Website address

White Dome Magazine
Republic of Iraq
Baghdad / Bab Al-Muadham
Opposite the Ministry of Health
Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN3005_5830

Deposit number

In the House of Books and Documents (1127)

For the year 2023

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com





فصلية تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والاجتماعية العدد (٧)
السنة الثالثة ذو القعدة ١٤٤٦ هـ آيار ٢٠٢٥ م

General supervision the professor

Alaa Abdul Hussein Al-Qassam

Director General of the

Research and Studies Department editor

a . Dr . Sami Hammoud Haj Jassim

managing editor

Hussein Ali Muhammad Hassan Al-Hassani

Editorial staff

Mr. Dr. Ali Attia Sharqi Al-Kaabi

Mr. Dr. Ali Abdul Kanno

Mother. Dr . Muslim Hussein Attia

Mother. Dr . Amer Dahi Salman

a. M . Dr. Arkan Rahim Jabr

a. M . Dr . Ahmed Abdel Khudair

a. M . Dr . Aqeel Abbas Al-Raikan

M . Dr . Aqeel Rahim Al-Saadi

M. Dr.. Nawzad Safarbakhsh

M. Dr . Tariq Odeh Mary

Editorial staff from outside Iraq

a . Dr . Maha, good for you Nasser

Lebanese University / Lebanon

a . Dr . Muhammad Khaqani

Isfahan University / Iran

a . Dr . Khawla Khamri

Mohamed Al Sharif University / Algeria

a . Dr . Nour al-Din Abu Lihia

Batna University / Faculty of Islamic Sciences / Algeria

Proofreading

a . M . Dr. Ali Abdel Wahab Abbas

Translation

Ali Kazem Chehayeb