

مفاتيح النجاح الرئيسية للعقلية الريادية للمرأة العربية / بحث استطلاعي لآراء عينة من الأكاديميات في كلية الإدارة والاقتصاد  
– جامعة بغداد

**The key success factors of the entrepreneurial mindset of Arab woman / an exploratory research  
for a sample of female academics in college of Administration and economics/university of  
Baghdad**

أ.د/ سناء عبد الرحيم سعيد العبادي\*

أ.د/ صلاح الدين عواد كريم الكبيسي

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

Ubadisanaa@coadec.uobaghdad.edu.iq

prof.dr.salahalkubaisy@coadec.uobaghdad.edu.iq

تاريخ القبول : 2024/05/02

تاريخ الاستلام: 2024/04/13

### مستخلص:

يهدف البحث الى تشخيص السمات الشخصية والمهارات الفردية للمرأة وتحديد أي من السمات الشخصية والمهارات الفردية التي تعد أولوية لدى المرأة المقاتلة من وجهة نظر عينة من الأكاديميات في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة بغداد ؟ وإذ أن الأكاديميين هم قادة المجتمع والأقدر على تشخيص ذلك وإذ أن العنصر النسوي من الأكاديميين أقرب لعقلية المرأة المبادرة اختبرت عينة قصديه بحجم (40) من الأكاديميات في الكلية الادارة والاقتصاد في جامعة بغداد عينة للبحث من مجتمع البحث البالغ (52) وهذا تمثيل كافي حسب جدول (Morgan. D.W& Krejcie, 1970) وقد استخدمت اساليب احصائية متعددة لاختبار صلاحية المقياس وعرض وتشخيص السمات الشخصية والمهارات الفردية من وجهة نظر العينة المبحوثة واستخدام اختبار (Cohen's d) لتمييز حجم التأثير بين السمات والمهارات ، وكانت ابرز النتائج تميز سمة الانفراد والتميز على السمات الشخصية ومهارة توليد الافكار على باقي المهارات ، اما بصدد التأثير في ظاهرة التحول الى المقاولاتية فقد كانت اكثرها تأثيرا هي مهارة توليد الافكار وقلها تأثيرا هي سمة الشخصية.

**الكلمات المفتاحية:** مفاتيح النجاح ، المقاولاتية، العقلية الريادية ، السمات الشخصية ، المهارات الفردية

تصنيف JEL: L26,

### Abstract

The research aims to diagnose the personal characteristics and individual skills of women and determine which of the personal characteristics and individual skills that are a priority for entrepreneurial women from the point of view of a sample of academics in the College of Administration and Economics at the University of Baghdad? And since the academics are the leaders of society and the most capable of diagnosing this, and since the female component of the academics is closer to the mentality of the initiative woman, a sample of intentional size (40) was chosen from the academics in the College of Administration and Economics at the University of Baghdad, a sample for research from the adult research community (52) and this is a sufficient representation according to the (Krejcie table and Morgan, 1970) multiple statistical methods were used to test the validity of the scale and display and diagnose personality traits and individual skills from the point of view of the sample studied and the use of (D) Cohen's test to distinguish the size of the effect between traits and skills, and the most prominent results were distinguishing the trait of loneliness and discrimination on personal traits and the skill of generating Ideas affect the rest of the skills. As for the impact on the phenomenon of transformation into entrepreneurship, the most influential was the skill of generating ideas, and the least influential was the personality trait.

**Keywords:** : keys to success, entrepreneurship, entrepreneurial mentality, personality traits, individual skills.

\* المؤلف المراسل: سناء عبد الرحيم سعيد العبادي

## Jel Classification Codes: L26.

### اولا:المقدمة

يُعتقد على نطاق واسع أن تمكين الافراد بعقلية ريادية هو المفتاح لتطوير المزيد من السلوك الريادي وإعدادهم للازدهار في مجالات العمل الوظيفية والاقتصادية المختلفة لذلك فانه من البديهي الاعتراف بحاجة هذا المفهوم الى نوع من التفكير الابداعي المتميز ليكون القاعدة الاساس للتفكير الريادي المؤدي الى عمليات الابداع واقتناص الفرص وهو مالا يختلف عليه العديد من الباحثين في هذا المجال. ومن هنا جاء هذا البحث لتوضيح المفاهيم المرتبطة بالعقلية الريادية بشكل عام والعقلية الريادية للمرأة العربية من خلال تشخيص السمات الشخصية والمهارات الفردية للمرأة وتحديد أي من السمات الشخصية والمهارات الفردية التي تعد أولوية لدى المرأة المقاتلة من وجهة نظر عينة من الاكاديميات في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة بغداد بشكل خاص. ولتحقيق اهداف البحث فقد تضمن اربعة محاور ، المحور الاول تناول المقدمة والتي تتعلق بمنهجية البحث وبعض الدراسات الاجنبية السابقة وتطرق المحور الثاني الى الجوانب النظرية للعقلية الريادية ومفاتيح نجاحها اما المحور الثالث فتضمن الجانب العملي الخاص بقياس العقلية الريادية من خلال استخدام .....وتم اختتام البحث بالمحور الرابع الذي تضمن عدد من الاستنتاجات .

1-اشكالية البحث : التوجهات الاقتصادية المعاصرة تركز على تنشيط المبادرات الفردية والانفتاح على المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تدار بعقلية المقاولاتية ، هذا التوجه يتطلب ادراك للسمات الشخصية والمهارات الفردية التي يجب توافرها في المبادرين الرياديين ، وإذ أن المرأة تمثل نصف المجتمع في المجتمعات المتقدمة لكنها لا تحظى بهذا الاهتمام في المجتمعات النامية جهلاً وضعفاً واضحاً في تشخيص إمكانياتها الأمر الذي أفقدها الفرصة في استثمارها، لذا تمثل عملية ادراك وتشخيص السمات الشخصية والمهارات الفردية للمرأة المقاتلة إشكالية كبيرة في هذه المجتمعات كونها تشكل متطلبات غاية بالأهمية في عملية تنشيط المبادرات المقاولاتية فكان التساؤل الرئيس للإشكالية هو : ما السمات الشخصية وما المهارات الفردية التي تعد مفاتيح أساسية للمرأة المقاتلة من وجهة نظر الاكاديميات وأي تلك السمات والمهارات تشكل أولوية لذلك. كما يمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤلات الفرعية الآتية:

أ. ما مفهوم العقلية الريادية وما هي خصائصها؟

ب. هل يمكن تطوير العقلية الريادية وكيف؟

ج. ما هي السمات والمهارات للعقلية الريادية للمرأة بشكل عام والمرأة العراقية بشكل خاص؟

د. ماهي وجهة نظر الاكاديميات العراقيات حول مفاتيح النجاح الاساسية للعقلية الريادية واولويات السمات الشخصية والمهارات الفردية للعقلية الريادية للمرأة العربية ؟

2-أهمية البحث : يكتسب البحث أهميته من أهمية الموضوع المبحوث إذ أن المقاولاتية واستثمار المبادرات الفردية تعد أهم متطلبات الاقتصاديات المعاصرة وأن مساهمات المبادرات في الاقتصاديات الناجحة بارزة ويمكن التعبير عن هذه الأهمية بجانبين علمي يتمثل في كون البحث أسترش مفاهيم تلك السمات الشخصية والمهارات الفردية للمرأة المقاتلة وجانب عملي يتمثل في تشخيص تلك السمات والمهارات التي تعد مفاتيح أساسية للنجاح من خلال ما يقدمه من أفكار جديدة تهتم الإدارات وقادة المشاريع وريادي الأعمال وتوضيح كيف يمكن أن يطورا في للمقاولاتية في المجتمعات النامية من وجهة نظر عينة من الاكاديميات . كما يكتسب البحث أهميته من أفكارهم وعقليتهم.

3-أهداف البحث

- أ- تشخيص السمات الشخصية والمهارات الفردية للمرأة المقاتلة من وجهة نظر عينة من الاكاديميات .
- ب- تحديد أي من السمات الشخصية والمهارات الفردية التي تعد أولوية لدى المرأة المقاتلة؟
- 4- فرضية البحث: هناك اختلاف بين اولويات السمات الشخصية والمهارات الفردية للعقلية الريادية للمرأة العربية من وجهة نظر الاكاديميات في جامعة بغداد / كلية الادارة والاقتصاد.
- 5- مجتمع البحث وعينته: وأدواته: يتمثل مجتمع البحث بالتدريسيات الاكاديميات في كلية الادارة والاقتصاد /جامعة بغداد ممن هن بلقب علمي(استاذ)و(استاذ مساعد) والبالغ عددهن(52) وتم اختيار عينة منهن بلغت (40) وهذا تمثيل كاف حسب جدول Krejcie (and Morgan,1970). وتم استخدام مقياس ((Davis, 2015)) ومن ثم تكييفه لقياس العقلية الريادية المتمثلة بالتفكير الابداعي من خلال تحديد السمات والمهارات .
7. بعض الدراسات السابقة
- أ. دراسة ((Zupan, 2018))

### The development of an entrepreneurial mindset in primary education

#### تطوير العقلية الريادية في التعليم الابتدائي

توفر هذه الدراسة نظرة ثاقبة لطريقة التفكير في التصميم، وإستراتيجية التدريس لتطوير الإبداع والتفكير الإبداعي، والعقلية الريادية في الشباب كمهارة قابلة للتطبيق عالمياً. تقدم نتائج من دراسة شملت 146 طالبًا من الصف السابع والثامن، تتراوح أعمارهم بين 12 و 14 و 20 مدرسًا في 10 مدارس سلوفينية. استخدم المعلمون طريقة التفكير التصميمي لتسهيل مشاريع الطلاب العملية وتقييم فعاليتها في تنمية العقلية الريادية الأعمال. قدم المعلمان لكل فصل تقريرًا نهائيًا موحّدًا عن تجربتهما وملاحظتهما. بالإضافة إلى ذلك، قام ميسر الدراسة بزيارة كل مدرسة عدة مرات لمناقشة المشروع مع المعلمين ومراقبة الفصل وتدوين الملاحظات. تم تحديد ثلاثة عشر عاملاً من العوامل التي ساهمت في العقلية الريادية لدى الطلاب وتم تنظيمها في ثلاث مجموعات: عوامل المشروع، وبيئة التعلم التي تم تنفيذها فيه، وعوامل التعلم والتعليم. اهم النتائج التي توصلت اليها:

1 يتطلب تطوير الإبداع والابتكار كمكونات أساسية للعقلية الريادية لدى الشباب نهجاً منهجياً وشاملاً.

2- يتطلب تنفيذ تعليم عالي الجودة يهدف إلى تطوير عقلية ريادة الأعمال إطاراً شاملاً وتحديد الممارسات الفعالة والدعم من الهيئات المحلية والإقليمية.

ب. دراسة ((Kouakou, 2019))

#### عرض تطور نظرية العقلية الريادية Evolution View of Entrepreneurial Mindset Theory

البطالة هي واحدة من الاتجاهات الهامة التي تعيق التنمية الاقتصادية في البلاد ورفاهية الناس. ومع ذلك، فإن احتضان مهنة ريادة الأعمال مشروط بشكل أساسي بارتفاع معدل البطالة وعدم رضا الموظف الحالي. تتطلب مهنة ريادة الأعمال تطوير عقلية ريادة الأعمال من خلال عملية تفاعلية. ولهذا تهدف الدراسة إلى تجميع نتائج أبحاث المعاينة حول محتوى وعقلية عقلية ريادة الأعمال. ومن هنا توحيد الحالة الراهنة للأدب حول مفهوم العقلية الريادية في الأعمال لفهم أصولها وجذورها وتطورها. يريد الباحثون غرس العقلية الريادية للطلاب في سن أصغر. من خلال القيام بذلك، يطورون خبرات ومهارات وقدرات ريادة الأعمال للتغلب على تحديات ريادة الأعمال. يقدم هذا المقال نظرة ثاقبة حول موضوع العقلية الريادية للأفراد والمؤسسات المشاركة في أنشطة ريادة الأعمال التفاعلية بشكل مستمر. اهم النتائج التي توصلت اليها:

- أ. تم منح قائمة مجدولة لتعريف ريادة الأعمال بناءً على أفكار العديد من الباحثين حيث ساهم كل مؤلف في تطوير المجال من خلال التأكيد على العنصر الأكثر قيمة أثناء صياغة تعريف رائد الأعمال.

ب. الكشف عن النموذج الذي تم استخدامه لقياس عقلية ريادة الأعمال بقائمة مجدولة من الأبعاد من مراجعة الأدبيات.

ثانياً: مفاتيح النجاح الأساسية للعقلية الريادية / طروحات فكرية

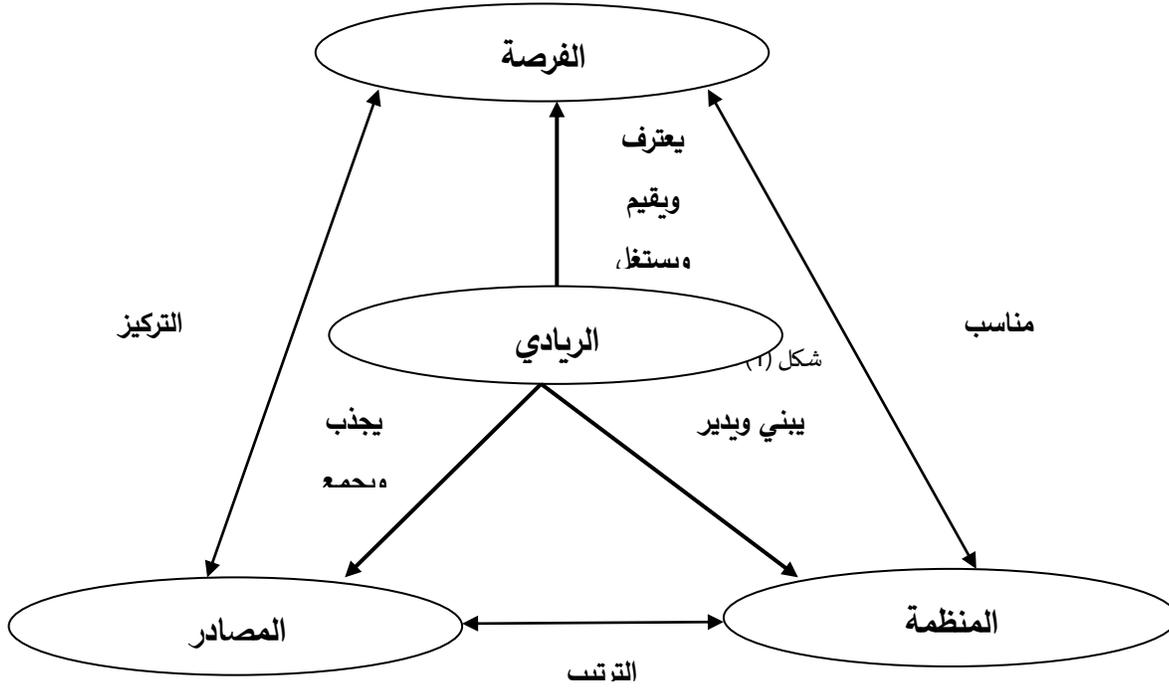
وُلد التفكير الريادي في أعمال الاقتصادي الفرنسي ريتشارد كانتيلون، الذي اشتهر في القرن السابع عشر بممارسة الحكم التجاري الحاد في مواجهة عدم اليقين. بعد مرور ما يقرب من 100 عام عزز الاقتصادي الإنجليزي آدم سميث تفكير رواد الأعمال من خلال تعريف رجل الأعمال بأنه "مقتصد لتراكم رأس المال وكوكيل للتقدم البطيء" (Casson, 2010). جوهر تعريف آدم سميث لرجال الأعمال والتفكير الريادي لا يزال يتردد اليوم. بعض الأحيان يبدو أن روح المبادرة والتفكير الريادي لها دلالات صوفية والتفكير الريادي مجال ويمكن نعلمه كأى تخصص (Michaels, 2012).

أكثر من أي شيء آخر التفكير في المشاريع هو عقلية تشدد على الاعتراف بالفرصة والتعلم للاستفادة منها بطريقة فريدة من نوعها للموقف. في معظم الصناعات والدول والأسواق يتحدى رواد الأعمال الافتراضات الحالية لتوليد قيمة بطرق مبتكرة وخلاقة. يمكن أن يأخذ هذا أشكالاً مثل دعم المنتجات الجديدة أو تقديم الخبرة للابتكارات الاجتماعية أو إضفاء الطابع المؤسسي على أنشطة تنظيم المشاريع داخل أنظمة المؤسسة وعملياتها. يكمن جوهر التفكير الريادي في تطبيق "التفكير المنطقي بدلاً من المنطق ألسبي المفقرون الرياديون هم مرتجلون بارعون ولا يبدأون بأهداف ملموسة، بل يقيمون كيف يمكن تطبيق نقاط القوة والقدرات الشخصية لتطوير الأهداف ويتجلى التفكير الفعال للتفكير الريادي من خلال التخطيط. إن اللاتأكد المتأصل الموجود في الاستدلال الفعلي يفسح المجال للمخاطرة ((Patel, 2016, p. 4)).

1 : مفهوم العقلية الريادية

لقد أوضح (Thum, 2012) بأن العقل هو مجموع المعرفة بما في ذلك المعتقدات والأفكار حول العالم ونفسك. وبينت (Carol Dweck, 2006) في كتابها المعنون "عقلية التفكير"، بأن العقلية يمكن أن تكون ثابتة أو موجهة نحو النمو. في حين أن العقلية الثابتة تفترض أن مواهبك وقدراتك محددة، فإن عقلية النمو تعتقد أنه يمكن تطوير مواهبك وقدراتك. ومع ذلك، أشارت Dweck إلى أن العقلية يمكن أن تتغير. ويحدث الكثير من هذا من خلال تطوير وعي أكبر بالعقلية الحالية لديك، واتخاذ خطوات لبدء التفكير عن قصد ورد الفعل بطرق جديدة ((Bosman, 2018, p. 8)). الريادة هي مفهوم يعتبر القوة الدافعة وراء النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية والعمالة والرعاية الاجتماعية في السنوات الأخيرة. وتشير الدراسات السابقة التي أجريت على الريادة إلى أنها العامل الرابع لعلم الاقتصاد بعد عوامل العمل والطبيعة ورأس المال. وتعد الريادة من أهم عوامل الإنتاج. لأنها تشمل السلع أو الخدمات التي تؤدي إلى خلق إجراءات من خلال الجمع بين عوامل الإنتاج، العمالة، رأس المال والموارد الطبيعية (Esmer, 2017, p. 114) لقد تجاوز معنى الريادة إلى شيء أكثر من مجرد القدرة على بدء مشروع جديد. إذ ينظر العديد من الأفراد والمؤسسات إليها على أنها مهارة حياة تساعد الأشخاص على التعامل مع مستقبل مجهول من خلال تزويدهم بأساليب للتفكير والتصرف وتحديد الفرص والتعامل مع المشكلات بطريقة محددة والتكيف مع الظروف الجديدة والسيطرة على الأهداف الشخصية والطموحات (Neck, 2018, p. 80) فهم الريادة على أنها "العملية، الناجمة عن الأفراد، لتحديد الفرص الجديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات قابلة للتسويق" ويبين الشكل (1) العناصر الرئيسية للريادة (Rösckke, 2018, p. 4).

شكل (1) العناصر الرئيسية للريادة



Source: Röschke, A. (2018) *Entrepreneurial Leadership*, Doctoral thesis of Philosophy in Management, University of St. Gallen, P:5.

وصف الريادي بأنه "شخص يوضح المبادرة والتفكير الإبداعي ويمكنه تنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية لتحويل الموارد والحالات إلى حساب عملي وقبول المخاطر والفشل أما العقلية الريادية فتشير إلى حالة ذهنية محددة توجه السلوك البشري نحو أنشطة ونتائج ريادية وغالبًا ما يتم جذب الأفراد ذوي العقلية الريادية إلى الفرص والابتكار وخلق قيمة جديدة (Mukhambetova, 2019, p. 17) وفقاً لـ (Ferrero & Fioro, 2014) فإن العقلية الريادية تدور حول تحليل العالم وفرصه وإمكانياته، وكذلك فهم كيف يمكن للفرد المساهمة في بناء وتطور النظام الاقتصادي والاجتماعي وأخيراً تحويل الأفكار في العمل لتحقيق الأهداف. كما صاغ (Mcgrath&MacMillan, 2000) تعريفاً للعقلية الريادية على أساس ثلاثة عوامل هي؛ القدرة على الإحساس، القدرة على التصرف بسرعة، والقدرة على تعبئة الموارد حتى في ظل ظروف غير مستقرة ((Kouakou, 2019, p. 118)). كما تم تعريف مصطلح العقلية الريادية بواسطة Alain Fayolle في الفاينانشيل تايمز على أنها "حالة ذهنية محددة توجه السلوك البشري نحو أنشطة ونتائج ريادية"، وأن الأفراد ذوي العقلية الريادية غالباً ما يتم جذبهم إلى الفرص والابتكارات وخلق قيمة جديدة ((Connaster, 2019, p. 1)).

2: أهمية العقلية الريادية: توقعت دراسة حديثة بقيادة مجموعة بحث مستقلة، من معهد المستقبل (IFTF)، أن 85٪ من الوظائف التي ستوجد في عام 2030 لم يتم اختراعها بعد. إذ تعمل التقنيات المدمرة على تغيير طريقة عملنا بشكل جذري، وسيتم تحويل الكثير من وظائف اليوم على مدار العقد القادم. وستصبح الأعمال التجارية أصغر حجماً وأكثر مرونة، ويعتمد ذلك أكثر فأكثر على المستقلين الذين يجتمعون لمشروع قصيرة الأجل. كما سيكون للعمال مجموعة متنوعة من المناصب المختلفة طوال حياتهم المهنية، والعديد منهم لم يتلقوا تدريباً عليه. يكاد يكون من المستحيل تحديد المهارات ذات الصلة بالوظيفة بدقة والتي ستكون في أمس الحاجة

إليها في العقود القادمة ؛ ومع ذلك، فنحن نعرف شيئاً عن المهارات العامة والعقلية والسلوكيات المتعلقة بالريادة. تنشأ الحجج الاقتصادية لزيادة تعليم ريادة الأعمال من الحاجة إلى تنمية المهارات المتقدمة. إذ يطالب أرباب العمل على نحو متزايد بأن يكون لدى الناس القدرة على التعرف على الفرص الجديدة والاستفادة منها. ويقترح المنتدى الاقتصادي العالمي أن حل المشكلات المعقدة والتفكير النقدي والإبداع سيكونان أهم المهارات المطلوبة في عام 2020. ومع صعوبة العثور على الوظائف التقليدية، تبرز مهارات الريادة هذه كميّار لخلق الفرص الاقتصادية. واستشرافاً للمستقبل، خلصت دراسة IFTF إلى أنه في عام 2030، ستكون سمات الريادة مثل الرؤية والمثابرة وحل المشكلات الإبداعية وسرعة التعلم أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لجميع العاملين. لمواكبة التقنيات الناشئة ومجموعات المهارات المتطورة، سيحتاج الناس إلى أن يكونوا مرّنين وقابلين للتكيف، وأن يلتزموا بالنمو والتطوير المستمر. سواء كانوا يعملون من أجل أنفسهم أو لغيرهم، سيحتاجون إلى "عقلية ريادية"، والتي يمكن تعريفها على أنها "منظور موجه نحو النمو يقوم الأفراد من خلاله بتعزيز المرونة والإبداع والابتكار المستمر والتجديد ((Gemino, p. 3)).

3 : مفاتيح النجاح الرئيسية للعقلية الريادية : تمت مناقشة العديد من الأبعاد من قبل العديد من الباحثين لاستقصاء عملية قياس العقلية الريادية، إذ صاغ ((Davis, 2015, p. 9)) مقياساً كمياً لقياس العقلية الريادية بمساعدة تلك الأبعاد المستخرجة من الأعمال الأدبية السابقة في هذا المجال وتم تقسيمها الى سمات ومهارات وكالاتي:

1. السمات
  - أ. الاستقلالية: الرغبة في العمل بدرجة استقلالية عالية(مثلاً، أشعر بعدم الراحة عندما يُتوقع منك اتباع قواعد الآخرين).
  - ب- تفضيل للهيكل المرن: تفضيل قليل لمهام ومواقف الهيكل الرسمي (مثلاً أجد من الممل العمل بمهام منظمة بوضوح).
  - ج. الانفراد والتميز: تفضيل العمل بطرائق فريدة؛ الاهتمام ليُنظر إليه أنه فريد(مثلاً، أحب أن أميز عن الآخرين).
  - د. تقبل المخاطرة: الرغبة في متابعة فكرة أو هدف مرغوب فيه حتى عندما يكون احتمال النجاح منخفضاً (على سبيل المثال، أنا على استعداد لتحمل قدر معين من المخاطر لتحقيق نجاح حقيقي).
  - هـ. التوجه الإيجابي: المبادرة واتخاذ قرارات بسرعة وشعور بعدم الصبر من أجل النتائج(مثلاً، أميل لإتخاذ القرارات بسرعة).
  - و. الشغف: الميل إلى تجربة عمل على أنه مثير أكثر من كونه مملاً ومرهقاً (مثلاً، أنا متحمس للعمل الذي أقوم به).
  - ز. الرغبة في الانجاز: الرغبة في تحقيق مستوى عالٍ (على سبيل المثال، أريد أن أكون الأفضل في ما أقوم به).

- 2- المهارات
  - أ. التركيز نحو المستقبل: قدرة التفكير بعيداً عن الموقف المباشر والتخطيط للمستقبل(مثلاً، أنا أركز على المدى الطويل).
  - ب. توليد الأفكار: قدرة توليد افكار متعددة وجديدة وإيجاد مناهج متعددة لانجاز الأهداف(مثلاً، أحياناً ما تخرج الأفكار مني).
  - ج. التنفيذ: القدرة على تحويل الأفكار إلى خطط قابلة للتنفيذ ؛ القدرة على تنفيذ الأفكار بشكل جيد (على سبيل المثال، لدي سمعة لأنني قادر على أخذ فكرة وجعلها تعمل).
  - د. الثقة بالنفس: اعتقاد بقدرة المرء الاستفادة من المهارات والمواهب لتحقيق أهداف مهمة (أنا شخص واثق من نفسه).
  - هـ. التفاؤل: القدرة على الحفاظ على موقف إيجابي بشكل عام حول جوانب مختلفة من حياة المرء والعالم(مثلاً حتى عندما لا تسير الأمور بشكل جيد أنظر إلى الجانب المشرق).
  - و. المثابرة: قدرة الارتداد بسرعة من خيبة الأمل والبقاء مثابرة في مواجهة النكسات (مثلاً، لا أستسلم بسهولة).
  - ز. الشخصية: مستوى عالٍ للحساسية واهتمام برفاهية الذين يعملون معهم (مثلاً، أنا حساس لمشاعر الآخرين)

وفي دراسات اخرى تم تحديد أحد عشر (11) من المفاتيح والتي اعتبرت مكونات مؤهلة كميزات ناشئة للعقلية الريادية (Kouakou, (2019, pp. 121-125): "التعلم مدى الحياة والانفتاح على التغيير ، الانخراط في عالم معقد وغير مؤكد ، أساليب مبدعة ومبتكرة لحل المشكلات ، الإيمان والثقة في قدرة الفرد وكفاءته في تنظيم المشاريع ، الرغبة والدافع والنية لممارسة زيادة الأعمال والتصرف في زيادة الأعمال ، أخذ المبادرة والمسؤولية الشخصية عن الإجراءات ، السعي لتحقيق الهدف من خلال إتقان الشخصية وخلق القيمة ، التعرف على الفرص ، العزم والمثابرة في مواجهة التحديات ، تحمل المخاطر التي تؤدي إلى التعلم والنمو والقيمة ، الإيمان بقدرة الفرد على التأثير". ويقترح (McGrath & MacMillan, 2000) في كتابهم الذي يحمل عنوان The Entrepreneurial Mindset ، بأنك تعلم أنك تبنيتم تماماً عقلية ريادية عندما تبدأ في العمل والتفكير كريادي معتاد. ويُعرف الرياديون المعتادون بعملهم المهني من بدء الأعمال التجارية، سواء داخل المؤسسات القائمة أو كمشروعات مستقلة. على الرغم من أنك لست بحاجة إلى بدء أعمال تجارية فعلياً لتبني العقلية الريادية في الأعمال، إلا أن النقطة الأساسية هي أنك تستخدم طريقة التفكير في تنظيم المشاريع بشكل متكرر لدرجة أنها تصبح عادة. ولقد حدد (McGrath & MacMillan, 2000: p2-3) خمس خصائص للعقلية الريادية المشتركة مع الرياديين المعتادين ((Bosman, 2018, p. 13)): يبحثون بحماس عن فرص جديدة، يتابعون الفرص مع الانضباط الهائل ، أنها تسعى فقط لأفضل الفرص وتتجنب استنفاد أنفسهم ومنظمتهم من خلال مطاردة كل خيار ، يركزون على التنفيذ - على وجه التحديد، التنفيذ التكيفي، يشاركون طاقات الجميع في مجالهم.

4: مكونات العقلية الريادية :: حددت (Ireland et al., 2003) مكونات العقلية الريادية بالآتي ((Zupan, 2018, p. 28)): مكون اول: قدرة تشخيص الفرص التي تشمل، تحديد عدم تناسق المعلومات وتطوير معتقدات مختلفة حول القيمة النسبية للموارد التي تحولت إلى منتجات أو خدمات. مكون ثاني هو اليقظة في الريادة، وهي القدرة على تحديد السلع والخدمات القيمة التي توفر، في وقت معين، قيمة غير متوقعة. مكون ثالث: استخدام منطق الخيارات الحقيقية، وهو نهج لتخصيص الموارد والذي يتبع ثلاث قواعد عامة: التسلسل، الالتزام المنخفض، وإعادة التخصيص. مكون رابع: استخدام إطار عمل تجاري يتضمن إنشاء سجل للفرص وتحديد الأهداف وتحديد التوقيت المناسب لاستغلال فرصة الريادة.

5 : تطوير العقلية الريادية : إن تطوير العقلية الريادية يأخذ عملاً شاقاً ؛ لا يُعد بأنه سيكون دائماً سهلاً أو خالياً من الإجهاد، ولكن يمكن تطويره. في الواقع، أعتقد أنك ستطورها، أو الاحتمالات أنك لن تنجح في العمل لفترة طويلة جداً. يمكنك تعلم الكثير منها في فصول زيادة الأعمال، كما يمكنك قراءة الكتب والمقالات، والتحدث مع رجال الأعمال الذين لديهم خبرة في تطويرها أو يمكنك التعلم من خلال التجربة والخطأ. كن على دراية بالأكاديميين أو خبراء الإنترنت الذين لم يسبق لهم تشغيل شركة بمفردهم، من ناحية أخرى، يمكنك العثور على الكثير من المعلومات الجيدة على شبكة الإنترنت في الكتب ومن الأفراد. على سبيل المثال، ذكر مارك هوبكنز في كتابه (Shortcut to Prosperity, 2013) أن تطوير العقلية الريادية يتطلب تطوير ثلاثة مجالات للتركيز (Connaster, (2019, p. 2) : تجنيد الحلفاء ، ، تطوير ميزة غير عادلة ، ابحث عن مجال "تنافس" ضمن هذه المجالات الثلاثة، توجد اختصارات قد تكون مفيدة لبعض، إن لم يكن لمعظم رجال أعمال الجدد. هذه الاختصارات هي مفاهيم تعلمها رواد الأعمال بالطريقة الصعبة . أي (التجربة والخطأ). ومن الجدير بالذكر أن كل اختصار يأخذ الكثير من الجهد والطاقة. بيز ستون، المؤسس المشارك لـ Twitter، علق قائلاً، "التوقيت والمثابرة وعشر سنوات من المحاولة سيجعلك نهاية المطاف تبدو وكأنه نجاح بين عشية وضحاها."

ثالثاً: عرض مناقشة النتائج

1. قياس الصدق باستعمال معامل الثبات: اعتمد البحث الأسلوب الاحصائي (الفا كرو نيخ، معامل مكدونالد-اوميغا) لمعرفة ثبات الاستبانة واتساقها ونتائجها، فضلاً عن الدرجة التي تكون فيها بعيدة عن الخطأ والحصول على النتائج نفسها عند إعادة استعمالها لمرات متعددة وبمدد زمنية مختلفة وبنفس درجة الثقة، يوضح الجدول (1) معامل الصدق والثبات لكل السمات

الشخصية(الاستقلالية، تفضيل الهياكل المرنة، الانفراد والتميز، تقبل المخاطرة، التوجه الاجرائي، الشغف، الرغبة في الإنجاز )  
والمهارات الفردية (التركيز نحو المستقبل ، توليد الأفكار، التنفيذ، الثقة بالنفس، التفاؤل، المثابرة، الشخصية) التي تشكل مفاتيح  
النجاح الرئيسة للعقلية الريادية للمرأة ، كانت النتائج كالآتي:

أ. قيس متغير السمات الشخصية اجمالاً من خلال (21) فقرة موجبة بشكل مباشر لقياس رأي العينة حول تلك السمات فضلاً عن  
المهارات الفردية التي قيست من خلال (23) فقرة التي تعبر عن المهارات الضرورية توفرها في المرأة المقاتلة والتي تشير الى مفاتيح النجاح  
الرئيسة للعقلية الريادية للمرأة العربية ليحصل اجمالاً على معامل ثبات (0.925)، بينما كان معامل مكدونالد- اوميغا (0.904) و كان  
معامل الصدق (0.961).

ب. واعتمد الباحثان أسلوب التجزئة النصفية للتعرف على ترابط جزئي الاستبانة، ليقسما الاستبانة الى نصفين، كان نصفها  
الأول (الفقرات الفردية) متضمناً (22) فقرة حصلت على معامل كرونخ الفا (0.839)، بينما كان النصف الثاني (الفقرات الزوجية)  
يحتوي (22) فقرة حصلت على معامل كرونخ الفا (0.907) ، فيما أظهرت قيمة معامل ارتباط نصف استبانة (0.720) قوة الترابط  
بينهما ، وقد حصلت الاستبانة على معامل سييرمان براون (0.837)، ومعامل جوتمان للتجزئة النصفية (0.837) وهو مؤشر عالي  
للتعبير عن الظاهرة المبحوثة.

جدول (1) صدق وثبات ابعاد البحث (n=40)

الابعاد	عدد الفقرات	معامل اوميغا	معامل الثبات	معامل الصدق
مفاتيح النجاح	44	0.904	0.925	0.961
ثبات الفقرات الفردية	22		0.839	
ثبات الفقرات الزوجية	22		0.907	
معامل ارتباطي نصف الاستبانة			0.720	
معامل سييرمان براون			0.837	
معامل جوتمان للتجزئة النصفية			0.837	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

2. التحليل العاملي الاستكشافي: أجرى الباحثان تحليل (KMO) كايسر-ماير- /ولكن لمعرفة الأتساق الداخلي للفقرات ومدى كفاية  
حجم العينة لأجراء التحليل العاملي لبيانات الاستبانة، كانت قيمة اختبار كفاية حجم العينة وعبر(44) فقرة مثلت الاستبانة  
(KMO= 0.612) وهي أكبر من القيمة (0.50)، وكانت قيمة مصفوفة التباين الكلية بعد تدوير التشاركيات ، حصلت على تباين مفسر  
تراكمي نسبي مقداره (66.180%) وجذر كامن(4.884) وهي تزيد عن القيمة المطلوبة(60%) وحصلت جميع الفقرات الـ (44) على قيمة  
تشبع تزيد عن القيمة المطلوبة(0.400)، مما جعل المقياس مقبولاً لتطابقه مع معايير التحليل العاملي الاستكشافي.

جدول (2) معاملات تشبع الابعاد وقيمة (KMO) للاستبانة الكلية (44 فقرة)

المؤشرات	مفاتيح النجاح للعقلية الريادية				العينة
اختبار كايسر ماير اولكن	0.612				40
اختبار بارتليت	393.475				
درجة الحرية	91				
المعنوية	0.000				
عدد الفقرات	44				
عدد العوامل لكل متغير	7				
التباين التراكمي المفسر	66.180%				
الجذر الكامن للعوامل	4.884				
التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة
0.719	Q31	0.649	Q16	0.619	Q1
0.483	Q32	0.740	Q17	0.723	Q2
0.725	Q33	0.494	Q18	0.709	Q3
0.713	Q34	0.658	Q19	0.685	Q4
0.544	Q35	0.578	Q20	0.574	Q5
0.639	Q36	0.495	Q21	0.587	Q6
0.444	Q37	0.451	Q22	0.503	Q7
0.760	Q38	0.546	Q23	0.768	Q8
0.594	Q39	0.512	Q24	0.617	Q9
0.551	Q40	0.727	Q25	0.563	Q10
0.684	Q41	0.736	Q26	0.651	Q11
0.558	Q42	0.437	Q27	0.752	Q12
0.566	Q43	0.665	Q28	0.648	Q13
0.649	Q44	0.842	Q29	0.587	Q14
P<0.001		0.542	Q30	0.631	Q15

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28).

3- قيس متغير السمات الشخصية كاحد مفاتيح النجاح الرئيسة للعقلية الريادية للمرأة من خلال ابعاده (الاستقلالية، تفضيل الهياكل المرنة، الانفراد والتميز، تقبل المخاطرة، التوجه الاجرائي، الشغف، الرغبة في الإنجاز) من خلال (21) فقرة وعبر إجابات (40) مشاهدة ليحصل المتغير على وسط حسابي عام (4.14) وهي قيمة مرتفعة تدل على مدى أهمية هذه السمات لدى المرأة المقاتلة من وجهة نظر الاكاديميات وانحراف معياري عام (0.609) ومعامل اختلاف عام (14.71%) ويشير الى تجانس اجابات العينة فيما كانت

الاهمية النسبية (81.8) ، اما على مستوى السمات فقد تميزت من بينها سمة (الانفراد والتميز) بوسط حسابي (4.45) وهي قيمة مرتفعة جداً ومعامل اختلاف(11.30) وهي السمة الاكثر اهمية للعقلية الريادية من وجهة نظر العينة، فيما كانت سمة (تفضل الهياكل المرنة)الأقل اهمية من بين جميع السمات وبوسط حسابي (3.76) ومع ذلك تعد مرتفعة نسبياً ومعامل إختلاف(18.83). وترتبت السمات حسب معامل الاختلاف كما في بالجدول (3):

جدول (3) عرض وتحليل السمات الشخصية للعقلية الريادية (n=40)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الأولوية
1	يمكن تتحرر من اتباع قواعد وسياقات العمل بحذافيرها.	4.22	0.891	84.4	21.11	2
2	تهتم بتطبيق افكارها الخاصة في العمل ضمن حدود تخصصه .	4.25	0.898	85	21.13	3
3	تفضل توافر حرية كافية في الاعمال لاعتقادها بانها تستطيع انجاز المهام بصورة أفضل	4.65	0.579	93	12.45	1
<b>الاستقلالية</b>						
4	تفضل العمل وفق تعليمات ولوائح موضوعة بشكل خطوط عريضة غير مفصلة.	3.60	1.032	72	28.66	2
5	تعتمد خيارات وطرائق متعددة لإنجاز المهام التي تنهض بها.	4.20	0.882	84	21	1
6	تركز على نتائج نهائية للعمل وليس على اجراءات يتم اتخاذها.	3.40	1.007	68	29.61	3
<b>تفضيل الهياكل المرنة</b>						
7	ترغب بان يتم تميزها عن الاخرين.	4.50	0.679	90	15.08	2
8	تميل لإنجاز الاعمال بطرائق فريدة ومميزة.	4.50	0.599	90	13.31	1
9	تتجنب الروتين والتكرار في العمل	4.35	0.662	87	15.21	3
<b>الانفراد والتميز</b>						
10	لديها استعداد لتحمل قدر أكبر من المخاطرة لتحقيق نجاح حقيقي.	4.20	0.723	84	17.21	1
11	تتخذ القرارات بمفردها والتي من المتوقع مواجهة مخاطرها	3.48	0.986	69.6	28.33	3
12	تؤمن أن مواجهة المخاطر وتقبلها يكسبها خبرة كبيرة في عملها.	4.07	0.764	81.4	18.77	2

الرقم	14.27	78.2	0.558	3.91	تقبل المخاطرة
1	17.72	77.4	0.686	3.87	تفضل عدم انتظار التوجيهات في المواقف التي يسبب تأخيرها بعض المشكلات
2	23.05	85	0.980	4.25	تبادر باتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة العمل.
3	31.94	73	1.166	3.65	ترغب بتنفيذ الخطط قصيرة المدى تظهر نتائجها بسرعة
السادس	17.27	78.4	0.677	3.92	التوجه الاجرائي
1	10.78	92	0.496	4.60	تمتلك حماس عال للعمل الذي يقوم به
2	19.07	88.4	0.843	4.42	تتصف بالأبداع والابتكار في انجاز عملها
3	29.73	74.6	1.109	3.73	شديدة التعلق بعملها ولا ترغب تغيير عملها لعمل اخر
الثالث	13.95	85	0.593	4.25	الشغف
2	21.16	87.4	0.925	4.37	تؤدي مهام واجباتها بأفضل صورة ممكنة.
1	16.83	89	0.749	4.45	غالبا تحقق نسب انجاز عالية ونتائج متفوقة.
3	22.76	82.4	0.938	4.12	تمتلك دافع عالي للإنجاز
الخامس	16.64	86.4	0.719	4.32	الرغبة في الانجاز
	14.71	82.8	0.609	4,14	اجمالي السمات الشخصية

4. قيس متغير المهارات الفردية كاحد مفاتيح النجاح الرئيسة للعقلية الريادية للمرأة من خلال ابعاده (التركيز نحو المستقبل، توليد الأفكار، التنفيذ، الثقة بالنفس، التفاؤل، المثابرة، الشخصية) من خلال (23) فقرة وعبر إجابات (40) مشاهدة، ليحصل المتغير اجمالاً على وسط حسابي عام قدره (4.13) مرتفع المستوى، وانحراف معياري (0.571)، ومعامل اختلاف نسبي (13.82%) ويشير الى تجانس اجابات العينة فيما كانت الاهمية النسبية (82.54)، اما على مستوى السمات فقد تميزت من بينها سمة (توليد الافكار) بوسط حسابي (4.27) وهي قيمة مرتفعة جداً ومعامل اختلاف (10.58) وهي المهارة الاكثر اهمية للعقلية الريادية من وجهة نظر العينة، فيما كانت مهارة (الشخصية) الأقل أهمية من بين جميع المهارات وبوسط حسابي (3.60) ومع ذلك تعد مرتفعة نسبياً ومعامل اختلاف (24.05). وكانت المهارات مرتبة بحسب معامل الاختلاف النسبي وبحسب تراتبها بالجدول (4):

جدول (4) عرض وتحليل المهارات الفردية للعقلية الريادية (n=40)						
ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الأولوية
1	تركز على العمل وتخطط له على المدى الطويل.	4.13	0.911	82.6	22.05	3
2	تتجنب الحلول الانية التي من المحتمل ان تؤثر في العمل بشكل سلبي في المستقبل.	3.95	0.845	79	21.39	2
3	لديها خطط وبدائل لمعظم السيناريوهات المستقبلية الممكنة	4.15	0.622	83	14.98	1
<b>التركيز نحو المستقبل</b>						
4	تبادر بإيجاد الحلول للمشكلات.	4.50	0.506	90	11.24	1
5	تقدم أفكار جديدة وتستمر على ذلك.	4.35	0.622	87	14.29	2
6	ترغب في انجاز المهام والاعمال التي تحتوي على قدر معين من التحدي والغموض.	3.90	0.841	78	21.56	4
7	تسعى لتحديث وتجديد الاليات والسياقات المتبعة لمواكبة التطورات الحاصلة في العمل	4.35	0.662	87	15.21	3
<b>توليد الافكار</b>						
8	توصف بانها قادرة على طرح الأفكار وجعلها أسلوب عمل.	4.30	0.607	86	14.11	1
9	يمكنها استثمار الموارد المتاحة لتنفيذ الخطط الموضوعية بالرغم من قلتها.	4.13	0.757	82.6	18.33	3
10	تقوم بتصنيف الخطط والأفكار الخاصة بالعمل حسب الأولوية لمتابعة تنفيذها	4.40	0.632	88	14.36	2
<b>التنفيذ</b>						
11	توصف بانها واثقة من نفسها وعملها.	4.65	0.533	93	11.46	1
12	يمكن استثمار مهاراتها في العمل لتحقيق الأهداف.	4.42	0.712	88.4	16.10	2
13	لديها رؤيا واضحة عن متطلبات العمل كافة.	4.15	0.735	83	17.71	3
<b>الثقة بالنفس</b>						
14	تنظر الى الجانب المشرق في تعاملها حتى عندما تسير الأمور بشكل غير جيد.	3.83	0.675	76.6	17.62	2
15	لديها استعداد نفسي لتقبل النقد البناء وتسخيره كعامل محفز لتجاوز الأخطاء في العمل.	3.97	0.733	79.4	18.46	3
16	لديها القابلية على التكيف بسهولة مع	4.22	0.576	84.4	13.65	1

التغيرات الحاصلة في الخطط والاولويات					
الثاني	11.03	81.6	0.450	4.08	التفاوض
1	14.11	86	0.607	4.30	تمتاز بالمبادرة في مجال عملها ولا تستسلم بسهولة.
3	14.34	87.4	0.627	4.37	لديها القدرة والثقة على تحقيق النجاح في العمل.
2	14.24	83.4	0.594	4.17	تقدم أفضل ما لديها عندما تتعرض لقدر معقول من الضغوط
4	16.98	80	0.679	4.00	عندما تتعرض لقدر معقول من الضغوط في العمل تقوم بتقديم أفضل ما لديها
الثالث	12.24	83.6	0.511	4.18	المثابرة
2	27.77	73.6	1.022	3.68	توصف بانها حساسة لمشاعر الآخرين.
1	24.77	78.4	0.971	3.92	تقوم بقراءة المواقف جيداً وتتمكن من تعديل سلوكها حسب ردود فعل الآخرين.
3	33.96	64.6	1.097	3.23	تواجه صعوبة في العمل والانجاز عند معرفتها بعدم رضا الآخرين عن اداءها
السابع	24.05	72	0.866	3.60	الشخصية
	13.82	82.54	0.571	4.13	إجمالي المهارات الفردية
	14,26	82.67	0.59	4.135	مفاتيح النجاح الرئيسة للعقلية الريادية

ومن كل ما سبق يتبين للباحثين ومن خلال الجدول (5) : ان اكبر تأثير لمهارة الانفراد والتميز بحجم تأثير (2.878) عالي بحسب تصنيف (Cohen's d) ، فيما كان لبعد الشخصية الترتيب الرابع عشر وبحجم تأثير (0.702) ، فيما ترتبت الابعاد الأخرى بينهما (توليد الأفكار، الاستقلالية، الثقة بالنفس، التفاوض، المثابرة، التنفيذ، الشغف، التركيز نحو المستقبل، الرغبة في الإنجاز، تقبل المخاطرة، التوجه الاجرائي، تفضيل الهياكل المرنة) على التوالي، اذ يتبين رأي الاكاديميات في كلية الإدارة والاقتصاد أن عقلية المرأة المقاولة يجب أن يركز على انجاز الاعمال بطرائق فريدة ومميزة، ترغب بان يميزها عن الآخرين، فضلاً عن تجنب الروتين والتكرار في العمل اولاً ، بينما لا ترى لضرورة أن تركز على قراءة المواقف ولا حاجة لتعديل سلوكها بحسب ردود فعل الآخرين ، لتوصف بانها حساسة لمشاعر الآخرين وتتفاعل معهم في المواقف ، مما يجعلها تواجه صعوبة في العمل عند معرفتها بعدم رضا الآخرين عن اداءها بشكل معتدل لا يلي الطموح. وهذه النتيجة توفر دعم كافي لقبول فرضية البحث.

جدول (5) الترتيب للسمات الشخصية والمهارات الفردية بحسب حجم التأثير

الترتيب	حجم التأثير	قيمة T	معامل الاختلاف	الوسط الحسابي	الابعاد
الثالث	2.752	17.404	11.55	4.37	الاستقلالية
الثالث عشر	1.081	6.840	18.83	3.76	تفضيل الهياكل المرنة
الاول	2.876	18.202	11.30	4.45	الانفراد والتميز
الحادي عشر	1.641	10.380	14.27	3.92	تقبل المخاطرة
الثاني عشر	1.366	8.639	17.27	3.93	التوجه الاجرائي
الثامن	2.107	13.328	13.95	4.25	الشغف
العاشر	1.829	11.568	16.64	4.31	الرغبة في الانجاز
التاسع	1.846	11.678	14.30	4.07	التركيز نحو المستقبل
الثاني	2.820	17.832	10.58	4.27	توليد الافكار
السابع	2.201	13.921	13.53	4.28	التنفيذ
الرابع	2.528	15.985	12.63	4.41	الثقة بالنفس
الخامس	2.399	15.172	11.03	4.08	التفاؤل
السادس	2.313	14.626	12.24	4.18	المثابرة
الرابع عشر	0.702	4.438	24.05	3.60	الشخصية
	2.925	18.4997	9.37	4.14	مفاتيح النجاح

#### رابعاً: الاستنتاجات

- 1- تبين أن أكاديميات جامعة بغداد يعطين أهمية أكبر لتوافر سمة الانفراد والتميز عبر التحرر من إتباع القواعد وسياقات العمل بحذافيرها وتطبيق أفكار المرأة المقاتلة بخصوصية وضمن حدود العمل وتخصيصه ، وترى أن تفضيل الهياكل المرنة لا تشكل سمة حاكمة بشكل مطلق لدى المرأة المقاتلة رغم أنها تفضل العمل وفق تعليمات ولوائح موضوعة بخطوط عريضة بدون تفصيل وهناك حاجة لتوافر السمات الشخصية في المرأة العربية المقاتلة.
- 2- ظهر أن مهارة توليد الافكار تكتسب أولوية على باقي المهارات من وجهة نظر الأكاديميات إذ أن هناك ضرورة للمرأة العربية المقاتلة لان تبادر بايجاد حلول للمشكلات وأن تقدم أفكار جديدة باستمرار وأن تقبل التحدي وتتعامل بعقلانية مع الغموض كي تستطيع التحول الى ممارسة المقاتلة والريادة في الاعمال وأن وجهة نظر الأكاديميات أن شخصية المرأة سيما في فقرة الحساسية إتجاه الآخرين والحاجة لتعديل السلوك كرد فعل أو الإنصياع لرضاهم لا تكتسب أهمية كبيرة قياساً للسمات الشخصية الاخرى.
- 3- تبين أن مهارة توليد الأفكار تمتلك التأثير الأكبر في تشكيل ظاهرة المقاتلاتية وريادة الاعمال في عقلية المرأة المقاتلة العربية من بين جميع المهارات الفردية والسمات الشخصية للمرأة العربية ، فيما كانت سمة الشخصية الأقل تأثيراً في الظاهرة وهذا منطقي من وجهة نظر الباحثين كون الحساسية اتجاه الآخرين والانصياع لتفصيلاتهم لا تعد حاسمة في متطلبات تحول المرأة العربية باتجاه المقاتلاتية ولا ضرورة مطلقة لتوافرها في ذهنيها وتفكيرها.

## المصادر

- 1-Bosman, L. F. (2018). Teaching the entrepreneurial mindset to engineers. *Switzerland: Springer International Publishing.* , 8.
- Connaster, L. A. (2019). The entrepreneurial mindset. *Virginia Cooperative Extension* , 1.
- 2-Davis, M. H. (2015). Developing A New Measure of Entrepreneurial Mindset. *eliability, Validity, and Implications for practitioners, Consulting Psychology Journal: Practice and Research. Advance online publication* .
- 3-Esmer, Y. &. (2017). Entrepreneurial leadership: a theoretical framework. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 4(2), 112-124.
- 4-Gemino, A. R. (n.d.). Mindset Matters: Encouraging an Entrepreneurial Mindset in K-12 Curriculum.. 3.
- 5-Kouakou, K. K. (2019). Evolution View of Entrepreneurial Mindset Theory. *International Journal of Business and Social Science* , 118.
- 6-Morgan. D.W& Krejcie, R. (1970). Determaining Sample Size For Research Activitiies. *Educatonal & Psychological Measureement* , No.30 pp607-610.
- 7-Mukhambetova, A. C. (2019). A Design Approach to Teaching an Entrepreneurial Mindset. *Design Management Journal* , 17.
- 8-Neck, H. M. (2018). Entrepreneurship: the practice and mindset. *SAGE Publications* , 80.
- 9-Patel, S. M. (2016). ystems, Design, and Entrepreneurial Thinking: Comparative Frameworks. *New York: Springer Science + Business Media* , 4.
- 10-Röschke, A. (2018). Entrepreneurial Leadership, Doctoral thesis of Philosophy in Management. *University of St. Gallen* , 4.
- 11-Zupan, B. C. (2018). he development of an entrepreneurial mindset in primary education. *European Journal of Education* , 53(3), 427-439.