

## تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية

وجيهة بنت ثابت العاني<sup>(1)</sup>، وعائشة بنت سالم الحارثية<sup>(2)</sup>

جامعة السلطان قابوس

(قدم للنشر في 15/02/1436هـ؛ وقبل للنشر في 30/04/1436هـ)

**المستخلص:** أصبح اكتساب ثقافة العمل الريادي ضرورة لازمة لدخول طلبة الجامعة في سوق العمل الذي تحكمه المنافسة، ولكي يكون طلبة الجامعة رياديين لا بد من توفر خصائص أو سمات أو مهارات معينة يمتلكونها، ومن هنا هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر المهارات الريادية لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية عليها. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وإعداد استبانة مكونة من (65) مهارة من مهارات الريادة في الأعمال. تكونت عينة الدراسة من (592) طالبا وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر المهارات الريادية تراوحت بين العالية والمتوسطة حيث جاء محور المهارات الشخصية كأعلى متوسط حسابي، ومحور المهارات التقنية كأقل متوسط حسابي. وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في متغير النوع في محور المهارات القيادية لصالح الإناث، وفي متغير الرغبة في عمل مشروع ريادي لصالح الراغبين في ذلك، وفي متغير الكلية لصالح طلبة كليات الطب والتربية والهندسة، وفي متغير السكن لصالح طلبة السكن الداخلي في الجامعة في مقابل الطلبة خارج السكن الجامعي مع الأسرة، ولم تكن الفروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة الريادية. وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع العديد من التوصيات والمقترحات منها وضع إستراتيجيات تدريبية للطلبة الجامعيين في مجال ريادة الأعمال، واستحداث أنظمة وقوانين لرعاية مبادراتهم الريادية.

**الكلمات المفتاحية:** المهارات الريادية، المتغيرات الديموغرافية، النوع، الرغبة، مكان السكن، الكلية.

## Effect of Some Demographics' Variables on the Availability Degree of Entrepreneurial Skills of Sultan Qaboos University Students

Wajeha Thabit Al-Ani<sup>(1)</sup>, and Aisha Salim Al-Harhi<sup>(2)</sup>

Sultan Qaboos University

(Received 07/12/2014; accepted 19/02/2015)

**Abstract:** Acquiring the entrepreneurship culture for university students has become a necessity to enter the competitive labor market. This study aims to investigate the availability of entrepreneurship skills and the effect of some demographic variables. The study used a descriptive research design with a questionnaire of 65 skills. The study sample was 592 students at Sultan Qaboos University in Oman. Study results showed that SQU students possessed these skills at a moderate to a high level with the highest mean score for personal skills and the lowest mean score for technical skills. For the effect of demographic variables, gender differences showed statistical significance differences ( $\alpha=0.05$ ) for the leadership skills favoring female students. Statistical differences were also found in the desire variable favoring those with a desire to start an entrepreneurial project compared with those who did not report this desire, the college variable favoring colleges of medicine, education and engineering, and the housing variable favoring students living on campus compared with that off-campus with a family. No statistical differences were found for the entrepreneurial experience variable. The study concluded with some recommendations, which included establishing training strategies for university students in entrepreneurship with systems and regulations to sponsor their entrepreneurial initiative.

**Keywords:** entrepreneurial skills, demographic variables, gender, desire, residence, college.

(1) Associate Professor in the Department of Educational Foundations and Administration at Sultan Qaboos University.

Muscat, Sultanate of Oman, P.O. Box (31), Postal Code: (123)

البريد الإلكتروني: wajeha@squ.edu.om

(2) Assistant Professor in the Department of Educational Foundations and Administration at Sultan Qaboos University.

(1) أستاذ مشارك، بقسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة السلطان قابوس

مسقط، سلطنة عمان، ص ب (31)، الرمز البريدي (123) الخوض

(2) أستاذ مساعد، بقسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة السلطان قابوس

## خلفية الدراسة والحاجة إليها:

ومن هنا أدركت المجتمعات المعاصرة أهمية مشاركة الشباب الجامعي في التنمية المجتمعية باعتبارهم مفتاح اكتساب قوتها وتحقيق قدر من حريتها، خاصة بعد أن تغير نمط العمل الحالي الذي ما عاد يتسم بالنمطية كما كان سابقاً، إذ تتجدد فرص العمل وتنوع مرة كل ست سنوات (علام، 2002)، وبالتالي، فالحاجة إلى اكتساب ثقافة العمل الريادي أصبحت ضرورة لازمة لدخول طلبة الجامعة في سوق العمل الذي تحكمه المنافسة. تلك الثقافة التي تعمل على إكسابهم القدرة على التعامل مع تحديات سوق العمل، وقيادة المؤسسات كشريك إلى جانب أصحاب المشاريع والمستثمرين فيه (Bilimoria & Piderit, 2007, p. 119).

ولكي يكون طلبة الجامعة ريادةيين لا بد من خصائص أو سمات شخصية معينة يمتلكونها؛ حيث أشار مبارك (2011) إلى أن هناك علاقة وثيقة بين تلك السمات أو الخصائص وبين الإتيان بأفكار إبداعية في إدراكهم لقضايا المجتمع ودرجة وعيهم تجاه المخاطر والأشياء الضارة، وقدرتهم على حل مشاكل المجتمع، وقد تبين أن هناك العديد من الخصائص التي تميز الرياديين عن غيرهم والتي نستطيع من خلالها التنبؤ بنجاح الريادي من أهمها؛ الرغبة والحاجة إلى الإنجاز، والقدرة على سيطرة فكرة أساسية، والاستعداد لتحمل المخاطر. كما أن هناك العديد من الاختبارات والمقاييس التي صممت لتكشف عن الصفات الشخصية للفرد الريادي نذكر منها: اختبار

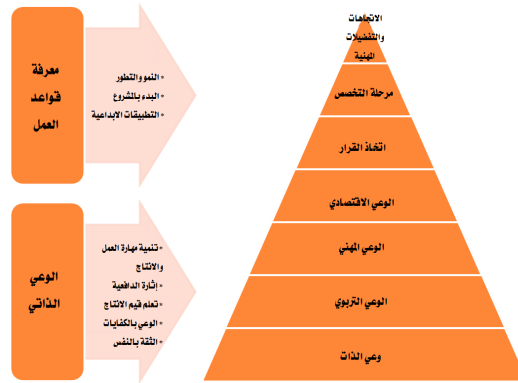
في ظل التحولات المعاصرة التي يعيشها عالم اليوم بكل أشكالها وأنماطها العلمية والثقافية والفكرية والتكنولوجية، نجد أن الإنسان هو المحور الأساسي، لذا وجب إعدادة وتمكينه للمساهمة في تنمية مجتمعه لما يقدم له من برامج تعليمية وتدريبية تنمي لديه حب الريادة والمبادرة والتجديد والابتكار سعياً لبناء مجتمعه بشكل شامل ومتكامل وبأسلوب تنموي مستدام.

وتشير الدراسات إلى أن الناجحين في الحياة والعمل لديهم خصائص وسمات عامة للنجاح تختلف باختلاف المجتمعات والبيئات التي يعملون بها كما تلاكهم رسالة للحياة، والقدرة على التخطيط وتحديد الأهداف، وإدارة الذات، والقدرة على التعامل مع الآخرين والتطلع نحو التجديد والإبداع (Carswell & Gunaratne, 2003). ولما كان للمحيط الاجتماعي والبيئة والثقافة السائدة في المجتمع، والتعليم والتدريب دوراً في تنمية مهاراتهم وخاصة في مجال ريادة الأعمال؛ فإن ذلك يتطلب الإسراع في إكساب طلبة الجامعة مهارة الريادة بشكل عام والريادة في التعامل مع سوق العمل بشكل خاص؛ تساعدهم في فهم حاجات المجتمع ومتطلباته ونظم السوق فيه وقيمه وأخلاقياته، ومعرفة طرق تنظيم الوقت وحسن استثماره وما يحدث من تغيرات نوعية في مجال العمل (Werhane, Posing, Gundry, Ofstein, & Powell, 2007).

وسليمان (2005) إلى أن الخبرات التي يكتسبها الفرد في المؤسسات التعليمية من خلال التطبيقات العملية الخاصة بالسلوك الريادي، وبرامج التدريب والتوجيه المهني التي يتلقاها الطالب أثناء فترة دراسته تعد من العوامل المهمة التي تعمل على صقل مهاراته الشخصية وتهيئته لكي يصبح ريادياً. فالمؤسسات التعليمية تولي أهمية بالغة وتهيئ جواً مناسباً للريادة والتربية الريادية، وذلك من خلال قيامها بإنشاء حاضنات الابتكار والأعمال الريادية، وتعليم الريادة وتدريب طلبتها على الأعمال. وهذا كله يعزز للعلاقة الوطيدة بين عملية اتخاذ القرار المهني والريادة في الأعمال كونها عمليتين متكاملتين ومرتبطتين، وكلاهما يحتاج إلى بيئة تعليمية ذات خصائص مميزة تبعث في الفرد روح الريادة وقيمها، كما أنها يمران بمراحل تبدأ بالوعي وتنتهي بالنمو والتطور والإبداع كما بينها عبد الهادي والعزة (1999) الموضح في الشكل (1) الذي تم تصميمه في هذا البحث.

(The Mayers-Briggs Type Indicator (MBTI))؛ حيث استند هذا الاختبار على أربعة أبعاد للشخصية التي اقترحها العالم النفسي (Carl Gustav Jung) وهي: الانفتاح على الآخرين، والإحساس، والتفكير، والحكم والتقدير.

كما قدم بولتن وتومبسن (Bolton & Thompson 2000) المشار إليها في مبارك (2011) قائمة تحتوي على أكثر من أربعين صفة للرياديين نذكر من تلك الصفات: الثبات والصبر، والمخاطرة المحسوبة، والحاجة إلى الإنجاز، والمبادرة وتحول المسؤولية، والتوجه نحو أهداف واضحة، والابتكار والتجديد، والإخلاص والاستقامة والاستقلالية. كما أن إمكانية تمثل هذه الصفات في سلوك الفرد، يتطلب «توفير بيئة اجتماعية وثقافية وتعليمية تتصف بالمغامرة والتحدي، وتعزز لديه الإدراك بأنه فرد قادر على امتلاك السلطة والسيادة، والقدرة على التأثير في الآخرين، والميل إلى الأعمال الخطرة وغير العادية» (عبد الهادي والعزة، 1999، ص 65). وهنا يشير دويك (2006)



التعلم للريادة

مراحل اتخاذ القرار المهني

الشكل (1). العلاقة بين اتخاذ القرار المهني والتعلم للريادة

على (50) مهارة ريادية. وأظهرت نتائج الدراسة أن (71٪) من الطلبة لديهم الدافعية لأن يكونوا ريادةيين، و(74٪) منهم يحصلون على الدعم من أسرهم ليقوموا بأعمال ريادية، في حين (67٪) منهم لا يمتلكون أي خبرة في مجال الأعمال بشكل عام، و(68٪) منهم لم يسبق لهم أن درسوا مقررات في مجال ريادة الأعمال، و(81٪) منهم أكدوا على أهمية دراسة مقررات في مجال ريادة الأعمال. كما أظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة يمتلكون تنظيم الذات (Self-Regulation) ومهارة الفاعلية (Self-Efficacy)، ومهارة الاهتمام بالريادة (Entrepreneurial-Intention) بدرجة متوسطة، ومهارات ريادية عامة (General-Entrepreneurial). كما أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك فروقا في درجة امتلاك عينة الدراسة للمهارات الريادية بين الذكور والإناث ولصالح الذكور.

ومن أجل الكشف عن حاجة طلبة الجامعة لمهارات المعرفة ومهارات الريادة كمطلب للقرن الحادي والعشرين فقد جاءت دراسة (Boyles, 2012) لتكشف عن أهمية امتلاك طلبة الجامعة لتلك المهارات؛ إذ لا يزال خريجو التعليم العالي يفتقدون للعديد من المهارات الريادية مثل: مهارة التفكير الناقد، والإبداع، والقيادة. وقد خلصت الدراسة بوضع أنموذج يوضح ثلاث كفايات رئيسية ريادية لا بد من أن يمتلكها خريجو الجامعات، وهي:

ومن خلال النظر إلى الشكل (1) نجد أن المسارات المهنية للفرد ليست مستقرة، بل تتعدد وفقاً لمنعطفات يمر بها الفرد خلال حياته المهنية مما يجعلها متعددة ومتنوعة (كيشارد وهوتو، 2009). إذ إن اتخاذ القرار المهني السليم يعمل على اختصار الطريق أمام الأفراد الرياديين في مساعدتهم على التكيف السريع مع الظروف والمواقف المجهولة وغير المتوقعة والتي تتميز عادة بالمغامرة وعدم الخضوع لأفكار الآخرين أو التبعية لهم دون الاقتناع، وأن يكونوا مستقلين في أفكارهم وآرائهم وأعمالهم (Nehrt, 1987). وقد هدفت دراسة (William, Schallenkamp & Eichholz, 2007) إلى الكشف عن أهم المهارات الريادية، إذ تم إعداد استبانة مكونة من (17) مهارة ريادية، تم جمع البيانات من المرتادين لمركز التطوير الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المهارات التي حصلت على رتبة عالية هي مهارة إدارة العمليات، ومهارة إدارة الشؤون المالية، ومهارة التسويق والبيع، ومهارة التجهيز ومهارة التشريعات والقوانين.

أما دراسة (Pihie, Bagheri & Sani, 2012) فقد هدفت إلى الكشف عن درجة امتلاك طلبة مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا للمهارات الريادية، والعوامل التي تؤثر على اختياراتهم المهنية في المستقبل. اشتملت عينة الدراسة من (391) طالباً وطالبة. تم جمع البيانات من خلال إعداد استبانة مكونة

والثقة بالنفس، ومهارة إدارة الذات، ومهارة القيادة. أما دراسة محمد وعبد الكريم (2011) فقد هدفت الكشف عن واقع ريادة الأعمال في المجتمع الفلسطيني، حيث يصل عدد الخريجين سنوياً من الجامعات والمعاهد المهنية إلى (25) ألف خريج، وأن نسبة الباحثين عن العمل تصل إلى (30%) إلى جانب الباحثين عن العمل من فئات أخرى. وأظهرت النتائج أن نسبة (33%) منهم لم يسبق لهم أن سمعوا بمفهوم الريادة، وأن (50%) منهم لم يرغبوا بإقامة مشاريع ريادية، وأن (50%) منهم لم يدركوا أهمية الريادة. وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود العديد من المعوقات في مجال ريادة الأعمال، منها: معوقات ترتبط بسياسة البلد، ومعوقات إدارية، ومعوقات تكنولوجية، ومعوقات ضعف البنية التحتية، ومعوقات نقص المؤسسات الداعمة والمساندة. ومن خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة تبين أن هناك مهارات ريادية عامة متفق عليها وهي: المهارات الفنية أو التقنية، والمهارات القيادية، والمهارات الشخصية، والمهارات الإدارية التنفيذية، ومهارات التفكير الناقد، ومهارات الإبداع كما أن هناك أيضاً العديد من المتغيرات الديموغرافية كمتغير النوع (ذكور، إناث)، والخلفية الاقتصادية والاجتماعية (Pihie, Bagheri & Sani, 2012)، المرحلة التعليمية

كفايات معرفية (Cognitive-Competency)، وكفايات اجتماعية (Social-Competency) وكفايات أعمال موجهة (Action-Oriented Competency).

وعن تصورات طلبة الجامعات حول أهمية تنمية قدراتهم ومهاراتهم في مجال الريادية، جاءت دراسة (Chang & Rieple, 2013) لتوضح أهمية تنميتها من خلال تقييم نتائج برنامج تدريبي قائم على تدريب طلبة الجامعة على ممارسة الأعمال الريادية في بيئة حقيقية في مجال ريادة الأعمال والمال. وأظهرت نتائج الدراسة وجود تغييرات واضحة في تصورات الطلبة نحو مهاراتهم الريادية وخاصة في المرحلة الأولى من مشاركتهم في البرنامج موضحين وجود (17) صنفاً من أصناف المهارات الريادية أدركوا أهميتها من خلال البرنامج. أما دراسة عودة (2011) فقد هدفت إلى الكشف عن درجة امتلاك فئة من الطلبة بلغ عددها (100) طالب وطالبة تراوحت أعمارهم بين (9-16) سنة للمهارات الريادية من خلال تطبيق مشروع يهدف إلى الارتقاء بالشباب وفهم شخصياتهم، والعمل على اكتشاف قدراتهم، وتعريفهم بنقاط القوة والضعف لديهم. تكون البرنامج من أربعة محاور رئيسية، هي: ذاتي، وحياتي، ومستقبلي، ووطني. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من المهارات الريادية التي يجب أن تمتلكها هذه الفئة من الطلبة، وهي: مهارات حل المشكلات، ومهارات الإرادة

التشكل البنائي للحياة المهنية المستقبلية المستدامة لهم (Gelardin, Sally, Muscat & Whitty, 2010). وبما أن زيادة الأعمال من المهارات التي تعد من الأمور الأساسية في المجتمعات التي تهتم بالشباب وإعدادهم للحياة العملية ولسوق العمل؛ إذ تشير المبادرة (2) في الإستراتيجية (ج) في المحور الرابع للخطة الإستراتيجية والإئتمانية التاسعة لجامعة السلطان قابوس 2016-2020 إلى أهمية طرح مقررات تخصصية في الابتكار وريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية ذات الصلة، وإلى أهمية تخريج طلبة يمتلكون مهارات التفكير الناقد والمهارات المهنية التي تكفل لهم تحقيق حياة مهنية ناجحة (جامعة السلطان قابوس، 2014)؛ من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس لمهارات العمل الريادي من وجهة نظرهم والتي يمكن من خلال نتائجها إعادة النظر في الخطط الدراسية لهم بأن تتضمن مقررات تخصصية في مجال ريادة الأعمال، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- 1 - ما درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس لمهارات الأعمال الريادية من وجهة نظرهم؟
- 2 - ما الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  بين وجهة نظر الطلبة في درجة امتلاكهم لمهارات الأعمال الريادية والتي تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية؟

(Chang & Rieple, 2013) التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على اهتمام الطلبة بزيادة الأعمال خاصة بعد تزايد عدد الخريجين من الجامعات ليصل إلى نسبة (120٪) كما بينها بويلز (Boyles, 2012)، وزيادة التنافس في الحصول على فرصة عمل.

تأسيسا على ما تقدم، فإن أهمية إجراء هذه الدراسة تأتي من كونها تهدف إلى الكشف عن تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية والخبرة والرغبة على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية مع تعريف لمؤشرات تلك المهارات، إذ إن دراستها أصبحت من مجالات البحث المهمة، بل والمطروحة في أجندة المنظمات الدولية واللجان الوطنية المهتمة بشؤون الطلبة وريادة الأعمال، وأن تأثير هذه المتغيرات سيساعد في عملية اتخاذ القرارات في التوجيه المهني للخريجين بما يمتلكون من مهارات ريادية تساعدهم في سهولة الاندماج في سوق العمل.

مشكلة الدراسة:

لا تزال الجامعات في الوطن العربي تواجه صعوبات ترتبط في تهيئة خريجها للدخول في سوق العمل، إذ تشير نتائج العديد من الدراسات إلى وجود فجوة بين الجامعات وسوق العمل والذي يرجع إلى العديد من المتغيرات التي تؤثر في اتخاذ القرار المناسب للمستقبل المهني للطلبة، والذي يؤدي إلى البطء في سير

## أهداف الدراسة:

الريادي إلى جانب التخصص الأكاديمي لهم.

### حدود الدراسة:

تحدد نتائج هذه الدراسة في ضوء المجتمع الذي الذي تم اختيار عينة عشوائية من طلبة جامعة السلطان قابوس للعام الأكاديمي 2012/2013، كما اشتملت حدود الدراسة على بعض المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة بالنوع الاجتماعي، والكلية، ومكان السكن، ومتغيرات أخرى متمثلة في امتلاك الخبرة في العمل الريادي، ومستوى الرغبة في إقامة مشروع ريادي. كما أنها تتحدد في ضوء ما تقيسه أداة الدراسة التي تم إعدادها من أجل تحقيق أهدافها.

### مصطلحات الدراسة:

### مفهوم الريادة في اللغة:

في المعجم الوسيط: لم ترد كلمة الريادة بشكل صريح، بل نجد أن الكلمة ترجع إلى «الفاعل (أراد) الشيء: شاءه، وأحبه»، والرائد: من يتقدم القوم يبصر لهم الكلاء ومساقط الغيث و«الرائد لا يكذبُ أهله» (ص، 381).

أما في الاصطلاح فيعرّف زيدان (2005، ص، 9) الريادة بأنها «ذلك التصرف الذي تستحوذ الفرص والذي يبرزه الريادي نتيجة تأثير دافع داخلي أو حافز خارجي يتبادر إلى الذهن في شكل أفكار ومشاريع أو فرص ريادية تلبى حاجاته ورغباته وتشبعها».

ويعرفها كايد وحسان (Kayad & Hassan, 2011)

1 - تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف

### الآنية:

2 - الكشف عن المهارات الريادية التي يمتلكها طلبة جامعة السلطان قابوس من وجهة نظرهم.

3 - التعرف إلى أبرز المتغيرات الديموغرافية والتي تؤثر على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية.

4 - وضع قائمة من المقترحات والتي من شأنها العمل على تنمية مهارات الأعمال الريادية لدى طلبة الجامعات.

### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها من الدراسات القليلة التي أجريت على طلبة جامعة السلطان قابوس في مجال ريادة الأعمال حسب علم الباحثين. وكذلك تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تعد أداة تساعد في الكشف عن درجة امتلاك طلبة الجامعة للسمات الريادية والتي سيتم من خلال نتائجها الوقوف على جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الطلبة في مجال ريادة الأعمال، ومن المؤمل أن يستفيد من هذه النتائج القائمون على البرامج الأكاديمية في إعادة النظر في محتوى البرامج وأساليب تطبيقاتها الميدانية والعملية بحيث يتم توجيهها بالشكل الذي يعمل على إكساب الطلبة كفايات العمل

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

أنسب المناهج البحثية في وصف الظاهرة المدروسة (عودة وملكاوي، 1992، ص 112)، إذ تم تصميم استبانة للكشف عن تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة الجامعة للمهارات الرياضية.

#### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من طلبة جامعة السلطان قابوس والبالغ عددهم (15402) للعام الدراسي 2012/2013. أما عينة الدراسة فقد بلغت (749)، أي بنسبة (5%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة. وبعد استبعاد البيانات الناقصة كانت العينة الفعلية المستخدمة في التحليل (592) طالباً وطالبة. ويوضح جدول (1) التوزيع الديموغرافي للعينة الفعلية للدراسة.

(p.1 بأنها: «قدرة الفرد على إيجاد وظيفة أو عمل مبدع يتسم بدرجة عالية من الإتقان والقدرة على المنافسة».

أما التعريف الاجرائي لها فإنه يتمثل في: السمات التي يمتلكها الأفراد الذين يتمتعون بقدرات ذاتية مميزة، ولديهم ثقة عالية بالنفس، والرغبة الشديدة في الإنجاز والنمو والإصرار والمواظبة على ذلك، إضافة إلى الإبداع والابتكار وحب الاستقلالية والقدرة على البحث عن الفرص، والاستعداد للمخاطرة المدروسة والقدرة على الإتيان بشيء جديد، والانتباه للفرص حين لا يراه الآخرون إلا الفوضى والتناقضات.

#### الطريقة والإجراءات:

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره

جدول (1) التوزيع الديموغرافي للعينة الفعلية للدراسة.

| المتغيرات | الفئة                     | العدد | النسبة |
|-----------|---------------------------|-------|--------|
| النوع     | ذكور                      | 289   | 48.8%  |
|           | إناث                      | 303   | 51.2%  |
| الكلية    | الطب                      | 44    | 7.4%   |
|           | التجارة والاقتصاد         | 91    | 15.4%  |
|           | التربية                   | 101   | 17.1%  |
|           | القانون                   | 28    | 4.7%   |
|           | الهندسة                   | 122   | 20.6%  |
|           | الآداب والعلوم الاجتماعية | 53    | 9.0%   |
|           | العلوم                    | 88    | 14.9%  |
|           | التمريض                   | 18    | 3.0%   |
|           | الزراعة والعلوم البحرية   | 47    | 7.9%   |



تابع / جدول (1).

| المتغيرات  | الفئة                 | العدد | النسبة |
|------------|-----------------------|-------|--------|
| مكان السكن | داخل الجامعة          | 228   | 38.5%  |
|            | خارج الجامعة مع الأهل | 102   | 17.2   |
|            | خارج الجامعة          | 262   | 44.3%  |
| المحافظات  | الداخلية              | 94    | 15.9%  |
|            | مسقط                  | 143   | 24.2%  |
|            | جنوب وشمال الشرقية    | 92    | 15.5%  |
|            | جنوب وشمال الباطنة    | 157   | 26.5%  |
|            | الظاهرة               | 65    | 11.0%  |
|            | مسندم                 | 6     | 1.0%   |
|            | البريمي               | 12    | 2.0%   |
|            | ظفار                  | 18    | 3.0%   |
|            | الوسطى                | 5     | 0.8%   |

#### أداة الدراسة:

بالسمات الريادية للفرد التي سيتم قياسها من خلال الدرجة التي يحصل عليها المستجيب والتي تعبر عن مستوى المهارات الريادية التي يمتلكها؛ حيث تم استخدام متدرج ليكرت الخماسي بمستويات هي: 5، 4، 3، 2، 1 حيث تمثل الدرجة (5) بمستوى «عالٍ جداً» يليه الدرجة (4) بمستوى «عالٍ»، ثم الدرجة (3) بمستوى «متوسط»، والدرجة (2) بمستوى «قليل» والدرجة (1) بمستوى «قليلة جداً».

#### صدق الأداة وثباتها:

تم التأكد من صدق محتوى الأداة وذلك من خلال عرضها على لجنة من المحكمين في الإدارة التربوية، والتربية، وعلم النفس؛ وطلب منهم إبداء رأيهم في المعلومات الواردة في الاستبانة التي تعكس

تم إعداد أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بالسمات الريادية للفرد (مبارك، 2011)، وكذلك بالرجوع إلى مقياس السمات الريادية (Mayers- Briggs Type Indicator (MBTI) المعد من قبل (C. G. Jung). حيث تم إجراء بعض التعديلات عليه للتكيف مع طبيعة المجتمع العماني؛ ملحق (1) وتكون من جزأين:

الجزء الأول: اشتمل على مقدمة تعريفية عن عنوان الدراسة وأهميتها وبيانات عامة يتطلب جمعها عن المستجيبين وخصائصهم السيكومترية المتمثلة بالنوع، والسنة الدراسية، والتخصص، ومكان السكن.

الجزء الثاني: تكون من (65) فقرة متصلة

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل اختبار «ت» وتحليل التباين المتعدد (MANOVA)، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

عرض النتائج ومناقشتها وفقا لأسئلتها:

سيتم عرض النتائج ومناقشتها وفقا لأسئلة الدراسة، إذ تم اعتماد قاعدة التقريب الحسابي للحكم على مستوى استجابات عينة الدراسة حول درجة امتلاكهم للمهارات الريادية، وبما أن المقياس المستخدم في تحديد مستوى الإجابات متدرج خماسي من (1-5) لذا فإن أي درجة بعد منتصف الفئة أي أعلى بـ (0.50) تحسب لصالح الفئة التي تليها، كما يأتي:

• بدرجة عالية جدا: إذا كان المتوسط الحسابي بين

4.50-5.00

• بدرجة عالية: إذا كان المتوسط الحسابي بين

3.50-4.49

• بدرجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي بين

2.50-3.49

• بدرجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي بين

1.50-2.49

• بدرجة منخفضة جدا: إذا كان المتوسط الحسابي

بين 1.00-1.49

موضوع الدراسة. وتم الأخذ بجميع ملاحظاتهم، وبناء على ذلك تم إعداد الاستبانة.

ومن أجل التحقق من ثبات الأداة، تم توزيع أداة الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (23) طالبا وطالبة، من خارج مجتمع الدراسة، وتم حساب معامل كرونباخ-ألفا (Chronbach -Alpha) للاتساق الداخلي لجميع مجالات الدراسة وكما هو موضح في جدول (2).

الجدول (2): قيم الثبات ألفا-كرونباخ لمجالات الدراسة والمجموع الكلي.

| ت | المجالات           | الفقرات | الفا-كرونباخ |
|---|--------------------|---------|--------------|
| 1 | مهارات شخصية       | 1-17    | 0.871        |
| 2 | مهارات تقنية وفنية | 18-29   | 0.902        |
| 3 | مهارات إدارية      | 30-46   | 0.934        |
| 4 | مهارات قيادية      | 47-65   | 0.853        |

متغيرات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة متغيرات مستقلة عديدة هي متغير النوع (ذكر، أنثى)، والرغبة في عمل مشروع ريادي، والخبرة في الأعمال الريادية، ونوع الكلية، ومكان السكن. أما المتغير التابع فيتمثل في الدرجة التي تعبر عن درجة امتلاك طلاب وطالبات جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام

**السؤال الأول:** للإجابة عن السؤال الأول وللدراسة والذي يهدف إلى الكشف عن درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية من وجهة نظرهم تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للفقرات الواردة في جميع المحاور، ويوضح جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على محاور الدراسة والمجموع الكلي.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على محاور الدراسة.

| الرتبة | رقم المجال | محاور المهارات     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة امتلاك المهارة |
|--------|------------|--------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 1      | 1          | مهارات شخصية       | 3.99            | 0.47              | عالية               |
| 2      | 4          | مهارات قيادية      | 3.90            | 0.52              | عالية               |
| 3      | 3          | مهارات إدارية      | 3.77            | 0.57              | عالية               |
| 4      | 2          | مهارات تقنية وفنية | 3.23            | 0.80              | متوسطة              |

يوضح الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة تراوحت قيمها بين العالية والمتوسطة؛ حيث سُجل أعلى متوسط حسابي وبدرجة «عالية» لمحور «مهارات شخصية»، يليه محور «مهارات قيادية»، ثم «مهارات إدارية». في حين جاء المتوسط الحسابي لمحور مهارات تقنية بدرجة «متوسطة».

**المحور الأول: مهارات شخصية:** تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الإجابات لعينة الدراسة لفقرات المحور الأول، كما هو مبين في جدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على فقرات محور مهارات ريادية شخصية والمجموع الكلي.

| الرتبة | الفقرة | المهارات الريادية  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى امتلاك المهارة |
|--------|--------|--|-----------------|-------------------|----------------------|
| 1      | 1      | لدي رغبة قوية للنجاح.                                    | 4.68            | 0.57              | عالية جدا            |
| 2      | 3      | لدي ثقة بنفسني.  | 4.23            | 0.80              | عالية                |
| 3      | 9      | أحرص على تكوين علاقات مثمرة مع الآخرين.                  | 4.16            | 0.83              |                      |
| 4      | 10     | أجد نفسي دائم التفكير في أمور تخص مستقبلي المهني.        | 4.14            | 0.87              |                      |
| 5      | 2      | أقوم بدراسة أخطائي لأتعلم منها.                          | 4.12            | 0.83              |                      |
| 6      | 5      | عندما أرغب في القيام بعمل ما، أضع هدفاً واضحاً ومحدد له. | 4.11            | 0.82              |                      |
| 7      | 15     | أجيد الاستماع والإنصات للآخرين.                          | 4.09            | 0.79              |                      |

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك... .

تابع/ الجدول (4).

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المهارات الريادية  | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|-----------------|--|--------|--------|
| عالية                | 0.80              | 4.07            | أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة لي مهما كلفني الأمر.      | 16     | 8      |
|                      | 0.82              | 4.03            | أمتلك الدافعية للتغيير.                                  | 11     | 9      |
|                      | 0.86              | 3.96            | أمتلك المقدرة على الاستقلالية في إنجاز أعمالي            | 8      | 10     |
|                      | 0.90              | 3.92            | أتمسك بقراراتي مهما يكلفني الأمر.                        | 4      | 11     |
|                      | 0.84              | 3.88            | لدي إصرار شديد على إنجاز عمل مهما كانت التكلفة.          | 17     | 12     |
|                      | 0.89              | 3.86            | أمتلك أفكاراً جديدة ومتنوعة.                             | 6      | 13     |
|                      | 0.92              | 3.80            | لدي المقدرة على التكيف مع جميع الظروف والمواقف.          | 7      | 14     |
|                      | 0.91              | 3.70            | لدي المقدرة في السيطرة على الانفعالات.                   | 13     | 15     |
|                      | 1.000             | 3.66            | لا أخاف الفشل.   | 12     | 16     |
| متوسطة               | 1.040             | 3.43            | مستعد للمجازفة من أجل فكرة جديدة حتى لو كانت غير مضمونة. | 14     | 17     |
| عالية                | <b>0.47</b>       | <b>3.99</b>     | المجموع الكلي  |        |        |

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمحور الشخصية تراوحت قيمها بين «عالية جداً» و«عالية» و«متوسطة»؛ حيث سُجل أعلى متوسط حسابي وبدرجة «عالية جداً» لفقرة «لدي رغبة قوية للنجاح». أما أدنى متوسط حسابي سُجل في هذا المحور فكان لمهارة «مستعد للمجازفة من أجل فكرة جديدة حتى لو كانت غير مضمونة».

المحور الثاني: مهارات تقنية وفنية: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الإجابات لعينة الدراسة لفقرات المحور الثاني، كما هو مبين في جدول (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على فقرات محور مهارات ريادية شخصية والمجموع الكلي.

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المهارات الريادية                                       | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|-----------------|---|--------|--------|
| عالية                | .890              | 3.77            | لدي القدرة على الكتابة بدقة.                            | 18     | 1      |
|                      | .900              | 3.76            | أمتلك القدرة على التعبير بوضوح.                         | 19     | 2      |
|                      | 1.03              | 3.65            | لدي القدرة على التعامل مع الآخرين عن طريق شبكة الانترنت | 21     | 3      |
|                      | .950              | 3.64            | أمتلك القدرة في التعامل مع التكنولوجيا.                 | 20     | 4      |
|                      | 1.01              | 3.61            | أملك القدرة على تطوير قدراتي في استخدام التكنولوجيا.    | 25     | 5      |

تابع/ الجدول (5).

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المهارات الريادية  | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|-----------------|--|--------|--------|
| متوسطة               | 1.15              | 3.28            | أتابع المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات.             | 24     | 6      |
|                      | 1.17              | 3.17            | لدي القدرة على كتابة المخاطبات الرسمية.                  | 23     | 7      |
|                      | 1.23              | 2.96            | لدي القدرة على عمل الأرشفة الإلكترونية.                  | 22     | 8      |
|                      | 1.25              | 2.87            | لدي القدرة على تصميم مشاريع إنتاجية.                     | 27     | 9      |
|                      | 1.33              | 2.75            | لدي القدرة على تسويق منتجات عن طريق الشبكات الإلكترونية. | 29     | 10     |
|                      | 1.32              | 2.60            | لدي القدرة على تصميم مواقع إلكترونية لأعمال تجارية.      | 26     | 11     |
|                      | 1.31              | 2.59            | لدي القدرة على البرمجة الإلكترونية لأعمال تجارية.        | 28     | 12     |
| متوسطة               | <b>0.80</b>       | <b>3.23</b>     | المجموع الكلي  |        |        |

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (5) أن المتوسطات الحسابية لمحور «مهارات تقنية وفنية» تراوحت قيمها بين العالية والمتوسطة حيث سجل أعلى متوسط حسابي وبدرجة «عالية» لفقرة «لدي القدرة على الكتابة بدقة». أما أدنى متوسط حسابي سجل في هذا المحور فكان لمهارة «لدي القدرة على البرمجة الإلكترونية لإعمال تجارية». المحور الثالث: مهارات إدارية: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الإجابات لعينة الدراسة لفقرات المحور الثالث، كما هو مبين في جدول (6).

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على فقرات محور مهارات ريادة إدارية والمجموع الكلي.

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المهارات الريادية   | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|-----------------|---|--------|--------|
| عالية                | 0.83              | 4.01            | لدي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتي.                      | 40     | 1      |
|                      | 0.85              | 3.97            | لدي القدرة على صياغة أهدافي المستقبلية.                       | 31     | 2      |
|                      | 0.90              | 3.96            | أحرص على التعرف على لوائح العمل وأنظمتها قبل البدء بأي مشروع. | 41     | 3      |
|                      | 0.82              | 3.88            | لدي القدرة على تنظيم أعمالي.                                  | 38     | 4      |
|                      | 0.83              | 3.87            | لدي القدرة على متابعة الأعمال.                                | 36     | 5      |
| متوسطة               | 0.88              | 3.86            | أستغل الفرص من أجل إنجاز ما أريد.                             | 35     | 6      |
|                      | 0.86              | 3.81            | لدي القدرة على التنسيق لإنجاز الأعمال.                        | 39     | 7      |
|                      | 0.87              | 3.81            | أحاول أن أجد بدائل لإنجاز عملي مهما كلفني الأمر.              | 34     | 8      |

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

تابع/ الجدول (6).

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي                          | المهارات الريادية  | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|--|--|--------|--------|
| متوسطة               | 0.91              | 3.79                                     | أمتلك القدرة على تخطيط أعمالتي.                                | 30     | 9      |
|                      | 0.87              | 3.79                                     | لدي القدرة على مواجهة الأزمات/ المخاطر والتعامل معها.          | 43     | 10     |
|                      | 0.89              | 3.78                                     | لدي القدرة على اتخاذ قرارات سريعة.                             | 37     | 11     |
|                      | 0.94              | 3.77                                     | أمتلك مهارة إدارة الوقت.                                       | 32     | 12     |
|                      | 0.90              | 3.74                                     | أمتلك القدرة على التغلب على الانتكاسات والإحباطات.             | 42     | 13     |
|                      | 0.92              | 3.71                                     | أقوم بتجربة وسائل جديدة لإنجاز مشاريعي.                        | 44     | 14     |
|                      | 0.96              | 3.60                                     | أمتلك القدرة على تصميم برنامج تنفيذي لإنجاز المهام الموكلة لي. | 33     | 15     |
|                      | 1.10              | 3.34                                     | أمتلك القدرة على عمل المشاريع الإنتاجية.                       | 45     | 16     |
| 1.15                 | 3.26              | أمتلك القدرة على إدارة الأعمال التجارية. | 46   | 17     |        |
| عالية                | <b>0.57</b>       | <b>3.77</b>                              | المجموع الكلي  |        |        |

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (6) أن المتوسطات الحسابية لمحور «مهارات إدارية» تراوحت قيمها بين العالية والمتوسطة حيث سجل أعلى متوسط حسابي وبدرجة «عالية» لفقرة «لدي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتتي». أما أدنى متوسط حسابي سجل فكان لمهارة «أمتلك القدرة على إدارة الأعمال التجارية» وجاء بمستوى «متوسط».

المحور الرابع: مهارات قيادية:  
تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ومستوى الإجابات لعينة الدراسة لفقرات المحور الرابع، كما هو مبين في جدول (7).

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على فقرات محور مهارات ريادية قيادية والمجموع الكلي.

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المهارات الريادية                      | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|-----------------|--|--------|--------|
| عالية                | 0.90              | 4.18            | أؤمن بمبدأ التطوع لخدمة أفراد المجتمع. | 60     | 1      |
|                      | 0.85              | 4.06            | أنظر للأمور بهدوء وروية.               | 63     | 2      |
|                      | 0.88              | 4.01            | لدي القدرة على تقبل نتائج أخطائي.      | 61     | 3      |
|                      | 0.90              | 4.00            | لدي مهارة العمل في فريق.               | 47     | 4      |
|                      | 0.98              | 4.00            | أرفض التبعية للآخرين.                  | 62     | 5      |
|                      | 0.86              | 3.97            | أحرص على بذل أقصى جهد في أعمالتي.      | 53     | 6      |

تابع/ الجدول (7).

| مستوى امتلاك المهارة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي   | المهارات الريادية  | الفقرة | الرتبة |
|----------------------|-------------------|---|--|--------|--------|
| عالية                | 0.87              | 3.96  | أمتلك القدرة على الإقدام (المبادرة).                                 | 59     | 7      |
|                      | 0.91              | 3.96  | أحب أن تكون الأمور تحت سيطرتي.                                       | 57     | 8      |
|                      | 0.89              | 3.95  | أتميز بالدقة في إنجاز المهام الموكلة لي.                             | 65     | 9      |
|                      | 0.84              | 3.92  | لدي القدرة على إدراك ذاتي لتحقيق هدف معين.                           | 52     | 10     |
|                      | 0.92              | 3.89  | لا أتردد في صنع القرارات المتعلقة بمستقبلي المهني.                   | 54     | 11     |
|                      | 0.86              | 3.88  | لدي القدرة على إنجاز الأعمال بجدارة.                                 | 56     | 12     |
|                      | 0.88              | 3.86  | أمتلك القدرة على التأثير في الآخرين.                                 | 48     | 13     |
|                      | 0.91              | 3.79  | أستكشف موضوعات غير عادية (غير مألوفاً) من أجل أن أتعلم شيئاً جديداً. | 49     | 14     |
|                      | 1.00              | 3.79  | أحافظ على هدوئي في المواقف المشحونة والمقلقة.                        | 64     | 15     |
|                      | 0.87              | 3.73  | لدي القدرة على مواجهة المواقف غير المتوقعة.                          | 55     | 16     |
|                      | 0.89              | 3.70  | لدي القدرة على التعامل مع المواقف الغامضة.                           | 58     | 17     |
|                      | 0.93              | 3.68  | أنجز الأشياء بطريقتي الخاصة دون الرجوع للآخرين.                      | 51     | 18     |
| 0.94                 | 3.67              | لدي الاستعداد لتقديم تضحيات لكسب مكافآت محتملة طويلة الأمد. | 50   | 19     |        |
| عالية                | <b>0.47</b>       | <b>3.90</b>   | المجموع الكلي  |        |        |

تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، والرغبة في عمل مشروع ريادي، والخبرة في الأعمال الريادية، ونوع الكلية، ومكان السكن). سيتم عرض نتائج كل متغير، كما يأتي:

متغير النوع:

تم استخدام اختبار «ت» لعينتين مستقلتين لمعرفة درجة وجود فروق بين وجهة نظر الطلبة في درجة امتلاكهم لمهارات الأعمال الريادية تعزى لمتغير النوع وكما هو موضح في جدول (8).

أظهرت نتائج الدراسة في جدول (7) أن جميع المتوسطات الحسابية لمحور مهارات قيادية سجلت بدرجة «عالية»؛ حيث سجل أعلى متوسط حسابي لصالح الفقرة «أؤمن بمبدأ التطوع لخدمة أفراد المجتمع»، في حين أدنى متوسط حسابي لصالح الفقرة «لدي الاستعداد لتقديم تضحيات لكسب مكافآت محتملة طويلة الأمد».

السؤال الثاني: وللإجابة على سؤال الدراسة الثاني المتعلق بدرجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الطلبة في درجة امتلاكهم للمهارات الريادية

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

الجدول (8) نتائج اختبار «ت» لمجموعتين وفقاً لمتغير النوع لدرجة امتلاك المهارات الريادية.

| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة «ت» المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | النوع | محاور المهارات     |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------|-------|--------------------|
| .612              | 590          | -.507             | .484              | 3.984           | 289   | ذكر   | مهارات شخصية       |
|                   |              |                   | .462              | 4.004           | 303   | أنثى  |                    |
| .003              | 590          | -2.981            | .525              | 3.839           | 289   | ذكر   | مهارات قيادية      |
|                   |              |                   | .508              | 3.966           | 303   | أنثى  |                    |
| .328              | 590          | .978              | .539              | 3.790           | 289   | ذكر   | مهارات إدارية      |
|                   |              |                   | .605              | 3.743           | 303   | أنثى  |                    |
| .169              | 590          | 1.376             | .758              | 3.276           | 289   | ذكر   | مهارات تقنية وفنية |
|                   |              |                   | .844              | 3.185           | 303   | أنثى  |                    |
| .737              | 589.853      | -.336             | .4661             | 3.760           | 289   | ذكر   | الاستبانة ككل      |
|                   |              |                   | .496              | 3.773           | 303   | أنثى  |                    |

على الرغم من وجود فروق ظاهرية بين محور مهارات قيادية ولصالح الإناث مقارنة بالذكور. استجابات الذكور والإناث كما هو موضح في جدول (8)، إلا أن اختبار «ت» أثبت أن هذه الفروق ليست دالة إحصائياً ( $\alpha=0.05$ ) في ثلاثة محاور هي: محور «مهارات شخصية»، و«مهارات إدارية»، و«مهارات تقنية وفنية»، في حين أن هناك فروقا دالة إحصائياً في محور مهارات قيادية ولصالح الإناث مقارنة بالذكور. متغير الرغبة في عمل مشروع ريادي: للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرغبة في عمل مشروع ريادي، تم إجراء تحليل اختبار «ت» لعينتين مستقلتين كما هو موضح في جدول (9).

الجدول (9) نتائج اختبار «ت» لمجموعتين وفقاً لمتغير الرغبة في عمل مشروع ريادي.

| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة «ت» المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الرغبة | محاور المهارات |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------|--------|----------------|
| .000              | 590          | 3.967             | 9.45              | 4.070           | 299   | نعم    | مهارات شخصية   |
|                   |              |                   | 6.47              | 3.918           | 293   | لا     |                |
| .006              | 590          | 2.778             | .530              | 3.962           | 299   | نعم    | مهارات قيادية  |
|                   |              |                   | 4.50              | 3.844           | 293   | لا     |                |
| .000              | 590          | 3.996             | 1.55              | 3.858           | 299   | نعم    | مهارات إدارية  |
|                   |              |                   | .584              | 3.672           | 293   | لا     |                |



تابع/ الجدول (9).

| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة «ت» المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الرغبة | محاو المهارات |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------|--------|---------------|
| .001              | 590          | 3.358             | .811              | 3.338           | 299   | نعم    | مهارات تقنية  |
|                   |              |                   | .782              | 3.118           | 293   | لا     | وفنية         |
| .000              | 590          | 4.198             | .464              | 3.848           | 299   | نعم    | الاستبانة ككل |
|                   |              |                   | .484              | 3.684           | 293   | لا     |               |

## متغير الخبرة في الأعمال الريادية:

نظرا لأن عدد الطلبة الذين أجابوا بأنهم سبق وأن قاموا بأعمال ريادية 53 طالباً وطالبةً في مقابل 539 الذين أشاروا بأنه لم يقوموا بأي مشروع ريادي. ولمعرفة تأثير هذا المتغير على درجة امتلاك المهارات لدى الطلبة، تم اختيار عينة عشوائية مساوية من الذين لم تكن لديهم الخبرة من أجل الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات افراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة في الأعمال الريادية، تم إجراء تحليل اختبار «ت» لعينتين مستقلتين كما هو موضح في جدول (10).

أثبتت نتائج اختبار «ت» لعينتين مستقلتين كما هو موضح في الجدول (9) بأن هناك فروقا دالة إحصائية في امتلاك المهارات الريادية بين الطلبة الذين ذكروا بأنهم يرغبون في عمل مشروع ريادي في هذه المرحلة من دراستهم والذين كان عددهم (299) طالباً وطالبةً، والطلبة الذين ذكروا بأنهم لا يرغبون بذلك والذين كان عددهم (293) طالباً وطالبةً. وكانت هذه الفروق دالة لصالح الطلبة الذين يرغبون بعمل مشاريع ريادية.

الجدول (10) نتائج اختبار «ت» لمجموعتين وفقاً لمتغير الخبرة في عمل مشروع ريادي وعلى محاور المهارات.

| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة «ت» المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الخبرة | محاو المهارات |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------|--------|---------------|
| .293              | 104          | 1.056             | .436              | 74.09           | 53    | نعم    | مهارات شخصية  |
|                   |              |                   | 2.46              | 4.004           | 53    | لا     |               |
| .461              | 104          | .741              | 5.56              | 4.014           | 53    | نعم    | مهارات قيادية |
|                   |              |                   | .534              | 63.93           | 53    | لا     |               |
| .376              | 104          | .889              | .549              | 3.859           | 53    | نعم    | مهارات إدارية |
|                   |              |                   | .618              | 3.758           | 53    | لا     |               |

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك... .

تابع/ الجدول (10).

| الدلالة الإحصائية | درجات الحرية | قيمة «ت» المحسوبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الخبرة | محاور المهارات |
|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------|-------|--------|----------------|
| .054              | 104          | 1.946             | .736              | 83.39           | 53    | نعم    | مهارات تقنية   |
|                   |              |                   | .777              | 23.11           | 53    | لا     | وفنية          |
| .171              | 104          | 1.377             | 8.43              | 23.88           | 53    | نعم    | الاستبانة ككل  |
|                   |              |                   | .503              | 63.75           | 53    | لا     |                |

متغير نوع الكلية:

وللكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير نوع الكلية، تم إجراء تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الكلية كما هو موضح في جدول (11).

يوضح جدول (10) أن هناك فروقا ظاهرية لصالح الطلبة ذوي الخبرة إلا أن نتائج اختبارات لعيتين مستقلتين أثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائياً.

الجدول (11) نتائج تحليل التباين المتعدد لتأثير متغير نوع الكلية على المهارات.

| الدلالة الإحصائية | قيمة «ف» المحسوبة | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | محاور المهارات     | مصدر التباين |
|-------------------|-------------------|----------------|--------------|----------------|--------------------|--------------|
| .005              | 2.799             | .611           | 8            | 4.888          | مهارات شخصية       | الكلية       |
| .000              | 9.570             | 5.544          | 8            | 44.354         | مهارات تقنية وفنية |              |
| .000              | 3.606             | 1.150          | 8            | 9.199          | مهارات إدارية      |              |
| .044              | 1.999             | .534           | 8            | 4.272          | مهارات قيادية      |              |
|                   |                   | .218           | 583          | 127.291        | مهارات شخصية       | الخطأ        |
|                   |                   | .579           | 583          | 337.757        | مهارات تقنية وفنية |              |
|                   |                   | .319           | 583          | 185.920        | مهارات إدارية      |              |
|                   |                   | .267           | 583          | 155.724        | مهارات قيادية      |              |

وقيمة «ف» المقابلة لها = 0.827 والدلالة الإحصائية = 0.000، وللوقوف على اتجاه الفروق بين الكليات، تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول (12).

أظهرت نتائج تحليل التباين المتعدد في جدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الكلية في المهارات الأربع، وقد كانت قيمة ولكس لمبدأ Wills' Lambda = 3.527.

الجدول (12) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

| محاور المهارات     | الكليات المقارنة | الفروق في المتوسطات الحسابية | الدلالة الإحصائية | اتجاه الفروق لصالح |
|--------------------|------------------|------------------------------|-------------------|--------------------|
| مهارات شخصية       | الطب والآداب     | 0.409                        | 0.019             | الطب               |
| مهارات تقنية وفنية | الطب والتربية    | 0.657                        | 0.004             | الطب               |
|                    | الطب والعلوم     | 0.817                        | 0.000             | الطب               |
|                    | الطب والزراعة    | 0.699                        | 0.015             | الطب               |
|                    | التربية والهندسة | 0.496                        | 0.003             | التربية            |
|                    | الهندسة والعلوم  | 0.656                        | 0.000             | الهندسة            |
|                    | الهندسة والآداب  | 0.616                        | 0.002             | الهندسة            |
|                    | الهندسة والزراعة | 0.538                        | 0.032             | الهندسة            |
| مهارات إدارية      | الطب والآداب     | 0.777                        | 0.002             | الطب               |
|                    | الطب والآداب     | 0.468                        | 0.037             | الطب               |

أظهرت نتائج الجدول (12) وجود فروق متغير مكان السكن: دالة إحصائية لصالح طلبة كليات الطب والتربية والهندسة. لمعرفة الفروق في المهارات الأربع بحسب مكان السكن، تم إجراء تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، كما هو موضح في جدول (13).

الجدول (13) نتائج تحليل التباين المتعدد لتأثير متغير مكان السكن على محاور المهارات.

| مصدر التباين | محاور المهارات     | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة «ف» المحسوبة | الدلالة الإحصائية |
|--------------|--------------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------------|
| مكان السكن   | مهارات شخصية       | .215           | 2            | .108           | .480              | .619              |
|              | مهارات تقنية وفنية | 2.039          | 2            | 1.020          | 1.580             | .207              |
|              | مهارات إدارية      | .211           | 2            | .106           | .319              | .727              |
|              | مهارات قيادية      | 2.033          | 2            | 1.016          | 3.789             | .023              |
| الخطأ        | مهارات شخصية       | 131.964        | 589          | .224           |                   |                   |
|              | مهارات تقنية وفنية | 380.072        | 589          | .645           |                   |                   |
|              | مهارات إدارية      | 194.908        | 589          | .331           |                   |                   |
|              | مهارات قيادية      | 157.963        | 589          | .268           |                   |                   |

أظهرت نتائج تحليل التباين المتعدد بأن هناك فروقا لبدأ Wilks' Lambda = 0.970 وقيمة «ف» المقابلة لها = ذات دلالة إحصائية؛ حيث أظهرت النتائج أن قيمة ولكس 2.259 والدلالة الإحصائية = 0.021، إذ جاءت هذه

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

الفروق لصالح متغير المهارات القيادية كما يوضحها اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في الجدول (14).

الجدول (14) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير مكان السكن.

| محاور المهارات | مكان السكن  | الفروق في المتوسطات الحسابية | الدلالة الإحصائية | اتجاه الفروق لصالح        |
|----------------|---|------------------------------|-------------------|---------------------------|
| مهارات قيادية  | سكن الطالبات داخل الجامعة وسكن خارج الجامعة مع الأسرة | 0.155                        | 0.044             | سكن الطالبات داخل الجامعة |

المتعلقة بالجوانب الشخصية والقيادية والإدارية بشكل كبير وتشكل جوانب قوة لديهم في حين لا تزال المهارات الفنية والتقنية والتي لا تقل أهمية عن المهارات الأخرى كونها تعد من المهارات العملية والتطبيقية وهي عادة مهمة جداً في العمل الريادي، وأن العمل الريادي يبدأ بفكرة ولكن تطبيق هذه الفكرة والجوانب العملية المرتبطة بها لا تقل شأنًا ولها من الأهمية الكبيرة في الشروع البدء في العمل أو المشروع المراد القيام به، لذا فإن طلبة الجامعة لا يزالون بحاجة إلى تدريب أو تأهيل على المهارات والمتمثلة في التعامل مع التكنولوجيا وكتابة المخاطبات والقدرة على عمل الأرشيف الإلكتروني وتصميم المشاريع الإنتاجية وتسويق المنتجات والبرمجة الإلكترونية. أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بمحور المهارات الإدارية فقد جاءت متفقة مع نتائج العديد من الدراسات منها دراسة (William, et al., 2007) والتي أشارت إلى أهمية المهارات الإدارية في الريادة كونها ترتبط في التخطيط للأعمال وحسن تنظيمها وخاصة أنها الأكثر

ومن خلال استقراء نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، جدول (14)، جاءت هذه الفروق لصالح طالبات السكن داخل الجامعة في مقابل الطلبة خارج السكن الجامعي مع الأسرة. ومن خلال مناقشة نتائج السؤال الأول تبين وجود تفاوت في درجة امتلاك طلبة الجامعة للمهارات الريادية، حيث بلغت عدد المهارات التي يمتلكها طلبة الجامعة بدرجة عالية وعالية جداً (55) مهارة من مجموع (65) مهارة أي بنسبة (84%)، وهي نسبة عالية مقارنة بعدد المهارات التي يمتلكها الطلبة بدرجة متوسطة فما دون بنسبة (16%) والتي بلغ عددها (10) مهارات فقط. أما بالنسبة لنوع المهارات فقد أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات التي حصل مجموعها الكلي على أعلى المتوسطات الحسابية هي «مهارات شخصية»، تليها «مهارات قيادية»، و«مهارات إدارية»، وأخيراً «مهارات تقنية وفنية»، وبذلك فإن نتائج الدراسة هذه تشير إلى أن طلبة الجامعة يمتلكون من المهارات الريادية

(Pihie et al., 2012) في أن الذكور يمتلكون من المهارات الريادية أكثر من الإناث في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا، ولكنها متفقة مع دراسة ياسين (Yaseen, 2010) التي أشارت إلى تفوق المهارات القيادية للمرأة على الرجل من خلال عينة بسيطة من دولة الإمارات المجاورة للسلطنة. ضمن حدود هذه الدراسة فإننا نعزو هذه الفروق لأسباب متعلقة بالمشاركة الفاعلة للطالبات في تنمية المهارات القيادية، بينما يشترك قلة من الطلاب الذكور في مثل هذه الفرص، كما قد يكون نتيجة كما ذكرت اللمكي (Al-Lamki, 2007) في تفسيرها لتفوق بعض النساء القياديات في المجتمع العماني للدعم الأسري والمعاملة العادلة بين الذكور والإناث والتقدير الكبير للتعليم ودوره في المجتمع الأمر الذي ساعد هؤلاء النساء على تقلد مناصب قيادية.

أما بالنسبة إلى متغير الرغبة في عمل مشروع ريادي فقد أظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة الذين لديهم رغبة في عمل مشروع ريادي يمتلكون مهارات ريادية بدرجة أعلى من الذين لا يمتلكون مهارات ريادية وفي جميع المحاور وبدلالة إحصائية قدرها  $(0.05=\alpha)$ . وهذه النتيجة جاءت متوافقة مع نتائج دراسة (Pihie et al., 2012) في أن الطلبة في الجامعات الخاصة في ماليزيا الذين لديهم الدافعية لعمل مشروع ريادي أكثر من

طلبا من قبل المتدربين في برامج التطوير الوظيفي، كما أن النتائج المتعلقة بمحور «مهارات إدارية» لم تتفق مع نتائج دراسة (Pihie, et al., 2012) في أن (67%) من طلبة مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا لا يمتلكون أي خبرة في مجال إدارة الأعمال حيث يتطلب وضع آليات لإدماج هذه المهارة في مناهج التعليم العالي.

كما جاءت نتائج السؤال الأول أيضا متفقة مع نتائج دراسة (William et al., 2007) في أن المهارات التي سجلت متوسطاتها الحسابية بدرجة «عالية» والتي عليها طلبا أكثر من قبل طلبة الجامعات لاكتسابها هي المهارات التقنية والفنية في مجال الأعمال الريادية؛ ودراسة محمد وعبد الكريم (2011) والتي أشارت إلى أن من أهم معوقات إدارة الأعمال الريادية هي التكنولوجيا وهذا ما أظهرته نتائج هذه الدراسة وجود ضعف لدى طلبة الجامعة في امتلاك مهارة البرمجة الإلكترونية في مجال الأعمال التجارية.

أما بالنسبة لمناقشة نتائج السؤال الثاني والمتعلق في الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  وبقا لبعض المتغيرات الديموغرافية، فقد أظهرت نتائج الدراسة بالنسبة لمتغير النوع أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في محور «مهارات قيادية» ولصالح الإناث؛ حيث جاءت هذه النتيجة غير متفقة مع نتائج دراسة

اختبار قدراتهم وتقييمها في مجال العمل الريادي وهو مطلب مهم في المرحلة الجامعية التي تسبق مرحلة الدخول في سوق العمل وهذه النتيجة جاءت متفقة مع ما ذكره دويك (2006) وسليمان (2005) في أهمية تهيئة الطلبة أثناء مراحلهم الدراسية في إكسابهم مهارات ريادية والعمل على صقلها خاصة تلك المرتبطة بتخصصاتهم الأكاديمية ليكونوا أكثر مقدره على الدخول في سوق العمل.

أما بالنسبة لمتغير مكان السكن فقد أوضحت نتائج تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05=\alpha$ ) في المحور الرابع والمتمثل بالمهارات القيادية ولصالح الطلبة الساكنين داخل الحرم الجامعي، وعادة يكونون من الطالبات وليس من الطلاب مقارنة بالطلبة الآخرين الذين يسكنون خارج الحرم الجامعي مع الأهل. ويمكن تفسير ذلك بأن الطالبات داخل السكن الجامعي توفرت لهن الفرص بشكل أكبر لتعزيز مهاراتهن الريادية في مقابل الطلبة (طلاب وطالبات) الذين يسكنون مع عائلاتهم، وهذا متوقع فالحياة الجامعية المستقلة عن العائلة تحتم على الطلبة تحمل مسؤولية أكبر عن أنفسهم ودراساتهم وتغرس لديهم الثقة بالنفس وخاصة في اتخاذ القرارات وتمنحهم فرصا أكبر للمشاركة في الأنشطة التي تعقد داخل الحرم الجامعي خاصة تلك التي تعمل على صقل مهاراتهم في

غيرهم من الطلبة الآخرين، حيث تصل نسبتهم إلى (71%) من المجموع الكلي لعينة الدراسة. أما بالنسبة لمتغير الخبرة في مجال الأعمال الريادية فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05=\alpha$ ) بين الطلبة الذين لديهم خبرة في مجال الأعمال الريادية والذين لا يمتلكون خبرة في مجال الأعمال الريادية.

أما بالنسبة لمتغير الكلية فقد أظهرت نتائج الدراسة أن امتلاك المهارات الريادية ليست محصورة في كلية معينة بل نجدها منتشرة بين جميع طلبة الجامعة بغض النظر عن نوع الكلية، إذ من الغريب أن هذه الفروق لم تكن دالة لصالح كلية التجارة والاقتصاد والتي تعتبر الكلية الأم في تدريس المقررات المتعلقة بالريادة، وهذا مما يشير إلى أن المهارات الريادية ليست حكراً على تخصصات معينة دون غيرها، إذ لابد من دعم هذه المهارات والاهتمام بها وتعزيزها في سلوك الطلبة قبل التخرج لكي تجعلهم متمكنين بعد التخرج في ممارسة الريادة في مجالات مختلفة ومتنوعة؛ في الوقت الذي نجد أن طلبة جامعة السلطان قابوس يارسون الريادة من خلال العديد من الأنشطة والفعاليات التي تعقد بالجامعة والمتمثلة في الجماعات الطلابية والأنشطة البحثية ومشاريع التخرج والفعاليات العلمية التي عادة تقدم في مناسبة اليوم المفتوح على مستوى الكليات والجامعة، كل هذه الفعاليات تمنح الفرص للطلبة في

### حاضنات للريادة والابتكار.

3 - تخصيص حوافز وجوائز تشجيعية للمبادرات الطلابية في مجال ريادة الأعمال بما يضمن استمرارها وديمومتها وفقاً لمتطلبات التنمية المستدامة في المجتمع.

4 - تضمن الخطط الدراسية للطلبة بالجامعة مقررات دراسية تطبيقية تهدف إلى تنمية وصقل مهارات الطلبة في مجال الأعمال الريادية تحت إشراف أساتذة متخصصين أو متمرسين في مجال ريادة الأعمال.

5 - فتح قنوات للشراكة بين إدارة الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي في إقامة مشاريع ريادية مشتركة يتم من خلالها تدريب طلبة الجامعة وتنمية قدراتهم خاصة في المهارات الريادية التقنية والفنية.

وفي ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها يمكن اقتراح ما يأتي:

1 - إجراء دراسة على مستوى جميع الكليات والجامعات الحكومية والخاصة للوقوف على طبيعة المهارات والقدرات التي يمتلكها الطلبة في مجال ريادة الأعمال.

2 - إجراء دراسة لتكشف عن دور الجامعات بالسلطنة في تحفيز الطلبة للقيام بمبادرات أو مشاريع ريادية تلبى احتياجات التنمية المستدامة في المجتمع العماني.

\*\*\*

### مجال الريادة في الأعمال.

ويمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، في أن طلبة جامعة السلطان قابوس يمتلكون العديد من المهارات الريادية خاصة تلك المتعلقة بمجال الشخصية والمتمثلة بامتلاكهم الرغبة القوية للنجاح، وتحمل مسؤولية قراراتهم، في الوقت الذي نجد أن هذا لا يكفي بدون امتلاكهم القدرة على توظيفها؛ حيث لا تزال مهارتهم في الجوانب الفنية والتقنية منخفضة في تنفيذ المشروعات الريادية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الرغبة في عمل مشروع ريادي لصالح الراغبين وعلى جميع المحاور.

### التوصيات والمقترحات:

ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تمت التوصيات بما يأتي:

1 - العمل على وضع استراتيجيات تدريبية للطلبة من خلال عقد ورش عمل تدريبية لتأهيلهم في مجال ريادة الأعمال وصقل مهاراتهم وخاصة في مجال تصميم مواقع إلكترونية لأعمال تجارية رائدة تلبى احتياجاتهم وطموحاتهم المهنية.

2 - العمل على استحداث أنظمة وقوانين لرعاية مبادرات الطلبة الريادية في مجالاتها المتنوعة وتوجيهها بما يلبي احتياجات المجتمع وذلك من خلال إنشاء

وجبهة ثابت العاني، وعائشة سالم الحارثية: تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك...

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

يحقق القيادة والريادة، الإمارات العربية المتحدة، أبوظبي، المؤتمر السنوي الثالث للمدارس الخاصة، 133-148.

كيشارد، جون؛ هيتو، ميشال. (2009م). التوجيه التربوي والمهني بين النظرية والتطبيق. ترجمة: خالد امجدي. الأردن، عالم الكتب.

مبارك، مجدي عوض. (2011م). التربية الريادية والتعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي، الأردن، عالم الكتب الحديث. محمد، رسلان وعبد الكريم، نصر. (2011م). واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الوطني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 23(2)، 43-82.

المعجم الوسيط (ب/ت/ج 1 و2) قام بإخراجه: إبراهيم مصطفى، وأحمد حسن الزيات، وحامد عبد القادر، ومحمد علي النجار، اسطنبول، تركيا: المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Al-Howat, A. (2007). The Small and medium business: Tools for participation in the development, *Tawasol*. (Arabic). Ministry of Education, *Sultanate of Oman*, (7), 44-53.

Al-Lamky, A. (2007). Feminizing leadership in Arab societies: the perspectives of Omani female leaders. *Women in Management Review*, 22(1), 49-67. doi: 10.1108/09649420710726229

Boyles, T. (2012). 21<sup>st</sup> Century Knowledge, Skills, and Abilities and Entrepreneurial Competencies: A Model for Undergraduate Entrepreneurship Education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, 41-55. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1037693030?acountid=27575>

Carswell, P., & Gunaratne, A. (2003). The Relationships between the Inventory, Entrepreneur and Marketer in New Zealand, *ANZMAC Conference Proceedings Adelaide* 1-2 December, 879-886.

Chang, J., & Rieple, A. (2013). Assessing students' entrepreneurial skills development in live projects. *Journal of Small Business and Enterprise*

جامعة السلطان قابوس. (2014م). الخطة الإستراتيجية والإئتمانية التاسعة لجامعة السلطان قابوس، للفترة 2016-2020، جامعة السلطان قابوس.

الحوات، علي. (2007م). المشروعات الصغيرة والمتوسطة: أدوات للمشاركة في التنمية، مجلة تواصل. وزارة التربية والتعليم / سلطنة عمان، 7، 44-53.

دويك، كارول. (2006م). نظريات الذات ودورها في الدافعية والشخصية والنمو، (ترجمة ماهر محمد أبو هلال، وعبد القادر عبد الله العمادي، وعلي الهاشمي رداوي)، العين: دار الكتاب الجامعي.

زيدان، عمرو. (2005م). ريادة الأعمال، المفهوم والتطور التاريخي. الشركات العائلية العربية. 2(5)، 5-14.

سليمان، سناء محمد. (2005م). تحسين مفهوم الذات: تنمية الوعي بالذات والنجاح في شتى مجالات الحياة. مصر، القاهرة، عالم الكتب.

عبد الهادي، جودت عزة؛ والعزة، سعيد حسني. (1999م). التوجيه المهني ونظرياته. الأردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

علام، اعتماد محمد. (2002م). العولمة ومشاركة المرأة في سوق العمل الرسمية مقارنة نظرية ومنهجية، ندوة العولمة وقضايا المرأة والعمل، مركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة/ كلية البنات جامعة عين شمس، 103-125.

عودة، أحمد سليمان؛ ملكاوي، فتحى حسن. (1992م). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية. إربد، مكتبة الكيتاني.

عودة، رباب. (2011م). صناعة الذات والحاضر بأدوات متميزة لمستقبل



*Development*, 20(1), 225-241.

doi:<http://dx.doi.org/10.1108/14626001311298501>

Bilimoria, D., & Piderit, S. (2007). *Handbook on Women in business and Management*, Edward Elgar Publishing, Inc U.S.A.

Bolton, W., & Thompson, J. (2000). *Entrepreneurs: talent, temperament, technique*, Butterworth Heinemann: London.

Gelardin, S., Muscat, E., & Whitty, M. (2010). Slow career: Mapping out a slow & sustainable lifework process. *Business Renaissance Quarterly*, 5(1), 31-54. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/212539650?accountid=27575>

Nehrt, L. (1987). Entrepreneurship Education in Bangladesh: a beginning, *Journal of Small Business Management*, January, 76-78.

Pihie, Z., Bagheri, A., & Sani, Z. (2012). Exploring regulatory focus, entrepreneurial intention, self-efficacy and entrepreneurial skills among Malaysian higher learning institution students. *Paper presented at the 430-XVI*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1325747229?accountid=27575>

The Mayers-Briggs Type Indicator (MBTI) (retrieved 5/6/2011). MBTI Basics <http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics>

Werhane, P., Posing, M., Gundry, L., Ofstein, L., & Powell, E. (2007). *Women in Business the Changing Face of Leadership*, PRAEGER, Publisher, U.S.A.

William L. Smith, Ken Schallenkamp, Douglas E. Eichholz. (2007). Entrepreneurial skills assessment: an exploratory study, *Int. J. of Management and Enterprise Development*, 4(2), 179 – 201 Retrieved from <http://www.inderscience.com/info/inarticle.php?articleid=11791> DOI: 10.1504/IJMED.2007.011791

Yaseen, Z. (2010). Leadership styles of men and women in the Arab world”, *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3, 63 - 70. doi: 10.1108/17537981011022823

Zydan, A. (2005). The Entrepreneurship, the concept and historical development. *The Arabic Family Companies*. (Arabic). 2(5), 5-14.

\*\*\*