

دور سمات الشخصية الريادية في تعزيز المهارات الريادية دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية

أ.د أحسان دهش جلاب
جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال
الباحثة. وجدان عباس حاجم
جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الأعمال
wijanabbas@gmail.com

المخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور سمات الشخصية الريادية عبر ابعادها (الابداعية، الحاجة إلى الانجاز، اليقظة، مركز الضبط)، في تعزيز المهارات الريادية عبر ابعادها (الاتصال، مهارات العمل الفرقي، مهارات القيادة، مهارات حل المشاكل، الحماس، التركيز على الأهداف النهائية، الابداع الريادي، خلق مشروع جديد)، اذ تمثلت مشكلة الدراسة بعدد من التساؤلات بهدف التعرف على الاطر الفكرية لمتغيراته ، ومن ثم تشخيص مستوى الاهتمام بها ميدانياً ، كذلك التعرف على الاجراءات المناسبة من قبل المنظمة، وتم وضع فرضيتين رئيسية وتتفرع منها عدة فرضيات لقياس مستوى الارتباط والتأثير من خلال تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات. واختير المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية ميدانياً للدراسة واختبار فروضها ، وتم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني من الدراسة وبلغ حجم العينة (٣٥٧) وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن أهمها أن لسمات الشخصية الريادية علاقة ارتباط وتأثير معنوي في المهارات الريادية، واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات.

الكلمة المفتاحية: (سمات الشخصية الريادية ، المهارات الريادية).

The role of entrepreneurial personality traits in enhancing entrepreneurial skills

An analytical study of the opinions of a sample of investors
and founders in private schools in Diwaniyah Governorate

Prof. Dr. Ihsan Dahesh Jalab

Researcher. Wijdan Abbas Hajim

Al-Qadisiyah University

College of Administration and Economics/ Department of
Business Administration

Abstracts:

The current study aims to identify the role of entrepreneurial personality traits through its dimensions (creativity, the need for achievement, alertness, locus of control), in enhancing entrepreneurial skills through its dimensions (communication, teamwork skills, leadership skills, problem-solving skills, enthusiasm, focus on goals final, pioneering creativity, creating a new project), as the problem of the study was represented by a number of questions with the aim of identifying the intellectual frameworks of its variables, and then diagnosing the level of interest in them in the field, as well as identifying the appropriate procedures by the organization, and two main hypotheses were developed, and several hypotheses branch out from them to measure The level of correlation and influence by analyzing the relationship between these variables. Investors and founders in private schools in Diwaniyah Governorate were selected in the field for the study and testing of its hypotheses. The questionnaire form was adopted as a main tool in collecting data related to the field side of the study. The sample size was (٣٥٧). In entrepreneurial skills, the study concluded with a set of recommendations.

Keywords: (characteristics of entrepreneurial personality, entrepreneurial skills).

المقدمة:

تعد دراسة سمات الشخصية الريادية جديدة نسبياً في مجال الريادة، على الرغم من أن فكرة الفروق الفردية بين رواد الأعمال وغيرهم يمكن إرجاعها إلى (Schumpeter, ١٩٢٣)، الذي عد رواد الأعمال عوامل رئيسة للنمو الاقتصادي، ويلعبون دوراً مهماً في تطوير فرص التسويق في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي فإن سمات الشخصية الريادية هي أحد العوامل التي تقود إلى نجاح رواد الأعمال.

ولكي يصبح رائد أعمال ناجحاً، يتطلب الأمر مجموعة من المهارات الريادية لكي يتمكن من العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف لتحقيق النجاح، إذ تمثل المهارات الريادية الميزة التي تستند إليها المنظمات في تطوير عملياتها وانشطتها المختلفة، بالشكل الذي يجعلها تحافظ على تجديدها وتطويرها بشكل مستمر، لضمان عدم التراجع أو التقادم مقارنة بالمنافسين لها.

منهجية البحث

أولاً:- مشكلة الدراسة

تسعى منظمات الأعمال إلى الفوز بمضمار المنافسة للحفاظ على مكانتها في السوق، وللخروج عن نطاق بيئة أعمالها الضيق إلى نطاق أوسع للكشف عن الفرص الموجودة والمحتملة في بيئتها التنافسية وكيفية استثمار هذه الفرص، وبسبب هذا الدور الذي تقوم به مثل هذه المنظمات اكتسبت صفة الريادية في عالم الأعمال، من خلال امتلاكها إمكانات بشرية بخصائص وسمات شخصية ريادية، فهي تسعى إلى استعمال أساليب مبتكرة وجديدة من أجل التفوق على المنافسين، وتعد المهارات الريادية المصدر الرئيس لتمييز المنظمات، ونجاحها في تنفيذ عدد من المشاريع المبتكرة في البيئة الخاصة بها، ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تنعكس في تساؤل جوهري مفاده (هل

لسمات الشخصية الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية دوراً مهم في المهارات الريادية) ومن هذا التساؤل تنبثق عدة تساؤلات مهمة هي:-

١- هل تتوافر أبعاد سمات الشخصية الريادية لدى المستثمرين في المدارس الأهلية المبحوثة؟ وما مستوى توافرها؟

٢- ما مدى اهتمام المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية المبحوثة بالمهارات الريادية ؟

٣- ما طبيعة العلاقة بين سمات الشخصية الريادية للمستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية والمهارات الريادية لمشاريعهم؟

ثانياً:- أهمية الدراسة

يمكن تحديد وتوصيف الأهمية العملية للدراسة الحالية في مجموعة من النقاط المهمة، ولعل أبرزها الآتي:-

١- تتجسد أهمية الدراسة في ضوء المتغيرات المبحوثة، إذ تمثل سمات الشخصية الريادية من الخصائص الواجب توفرها في المنظمات المعاصرة ، فضلاً عن أن أهمية التوجه الاجتماعي الريادي قد ازدادت في الآونة الأخيرة لصلته بالبيئة والمجتمع والمنظمة.

٢- تتجسد أهمية الدراسة في ضوء المتغيرات المبحوثة، إذ تمثل المهارات الريادية من الخصائص الواجب توفرها في المنظمات المعاصرة ، فضلاً عن أن أهمية التوجه الاجتماعي الريادي قد ازدادت في الآونة الأخيرة لصلته بالبيئة والمجتمع والمنظمة.

٣- محاولة الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتعزيز مفاهيم التوجه الاجتماعي الريادي في المدارس الأهلية في محافظة الديوانية ، من خلال تكوين إطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في إيجاد وسيلة لترسيخ قيم التوجه الاجتماعي الريادي لدى المستثمرين والمؤسسين.

ثالثاً: - اهداف الدراسة

١- تحديد الاهمية النسبية لأبعاد سمات الشخصية الريادية، وتشخيص واقعها في مجتمع الدراسة.

٢- بيان مستوى اسهام سمات الشخصية الريادية في توافر ابعاد المهارات الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية.

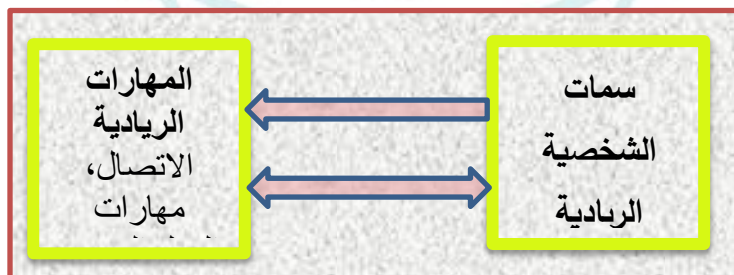
٣- بيان مستوى اسهام سمات الشخصية الريادية في توافر ابعاد المهارات الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية.

رابعاً: - المخطط الفرضي للدراسة

ان الغرض من هذه الفقرة هو وضع مخطط تفصيلي تسير عليه الدراسة من اجل انجاز الاهداف التي تصبوا اليها انظر الشكل (١) وعليه يمكن تحديد متغيرات البحث كالآتي: -

١- **المتغير المستقل**: - ويتمثل بسمات الشخصية الريادية والذي يتضمن اربعة ابعاد والمتمثلة بـ (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط)، وتم اعتماد مقياس (Taşkin&Karadamar, ٢٠١٨).

٢- **المتغير التابع**: - ويتمثل بالمهارات الريادية والذي يتضمن اربعة ابعاد والمتمثلة بـ (الاتصال، مهارات العمل الفرقي، مهارات القيادة، مهارات حل المشاكل، الحماس، التركيز على الأهداف النهائية، الابداع الريادي، خلق مشروع جديد)، وتم اعتماد مقياس (Reyad et al., ٢٠٢٢).



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً: - فرضيات الدراسة

❖ فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية.

❖ فرضيات التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية

توجد تأثير ذو دلالة احصائية لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية.

سادساً: - نطاق الدراسة

١- الحدود المكانية

تمثل الحدود المكانية للدراسة في من المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية

٢- الحدود البشرية

تمثل الحدود البشرية للدراسة الحالية بجميع المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية

٣- الحدود الزمانية

امتدت الدراسة النظرية والاستطلاعية للمدة من شهر تشرين الاول (٢٠٢٢) ولغاية شهر شباط (٢٠٢٣) وتعد هذه المدة الاساس في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب النظري والعملي، كما تخللتها فترة توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.

سابعاً: - أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها ، تم الاستعانة بالاستبانة ،والجدول (١) يوضح هيكل الاستبانة، فضلا عن توضيح المصادر التي تم اعتمادها في تصميمها.

الجدول (١) محاور استمارة الاستبانة ومقاييسها

ت	المتغير	البعد	المقياس المعتمد
١	سمات الشخصية الريادية	الابداعية	Taşkin&Karadamar, ٢٠١٨
		الحاجة إلى الانجاز	
		اليقظة	
		مركز الضبط	
		خلق مشروع جديد	
٢	المهارات الريادية	مهارات العمل الفرقي	Reyad et al., ٢٠٢٠
		مهارات القيادة	
		مهارات حل المشاكل	
		الحماس	
		التركيز على الأهداف النهائية	
		الابداع الريادي	
		خلق مشروع جديد	

ثامنا: -أساليب تحليل البيانات

اعتمد الباحثان على تدرج ليكرت الخماسي من اجل توزيع نقاط القوة على اداة الاستبانة، وبالتالي فمن اجل تحليل الجانب الميداني للدراسة تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية في التعامل مع الاستمارات التي تم جمعها من المستجيبين وباستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.٧.٢٥): -

- ١-الوسط الحسابي: - يستعمل لغرض معرفة متوسط اجابات افراد العينة.
- ٢-الانحراف المعياري: - يستعمل لغرض معرفة تشتت اجابات افراد العينة المبحوثة عن وسطها الحسابي.
- ٣-الأهمية النسبية: -وهو تحديد أهمية كل فقرة من فقرات المقياس مقارنةً بالفقرات الأخرى.
- ٤-الأهمية الترتيبية، تقنية poxplot. لاختبار صدق بناء مقياس الدراسة
- ٥-معامل الارتباط Pearson البسيط: - يستعمل لغرض تحديد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

٦- معادلة النمذجة الهيكلية من خلال برنامج (Amos) لاختبار الفرضيات المباشرة والتأثير التفاعلي.

الاطار النظري

اولاً:- مفهوم سمات الشخصية الريادية

يعد البحث عن سمات الشخصية الريادية (Entrepreneurial Personality Traits) موضوعاً مهماً في علم ريادة الأعمال لسنوات عديدة ، وتستند جذوره إلى دراسات شومبيتر (١٩٣٤)، غير أن البحث العلمي للموضوع بدأ في عقد الستينيات من القرن الماضي ، والواقع أن التحديد التجريبي لسمات الشخصية الريادية اعتمد على دراسة ماكلياند (١٩٦٥) ، عندما حدد من خلالها خمس سمات شخصية تميز الريادي عن غير الريادي، وهذه السمات تتمثل بالحاجة الى الإنجاز، والميل إلى المخاطرة ، ومراكز الضبط ، والميل للعمل مع الغموض ، والحاجة إلى الاستقلالية (١٤٠:٢٠٢١، Koyuncuoglu & Tekin).

والشخصية الريادية هي من أولى الموضوعات التي تمت دراستها في مجال علم نفس ريادة الأعمال بوصفها مدخلاً لفهم الريادي بوصفه فرداً ، إذ تسعى الدراسات حول سمات الشخصية الريادية إلى الإجابة عن الأسئلة التي يتم طرحها بشكل متكرر وهي لماذا يصبح بعض الافراد رياديين بينما لا يصبح الآخرون كذلك؟، لماذا يصبح بعض الافراد رياديين ناجحين بينما يفشل الآخرون (Husna, ٢٠٢٠: ٣٢٣).

وإشار (Mathews, ٢٠١٨: ٤٧) إلى أن السمات الشخصية هي التي تفسر اختلاف الافراد الرياديين، الذين يشكلون شريحة صغيرة من المجتمع، عن الافراد غير الرياديين، الذين يشكلون الجزء الأكبر من المجتمع، إذ اشارت اغلب الدراسات الى أن اساس فهم الريادة يكون من منظور شخصي عن طريق تحليل متعمق لهيكل وعمل أنماط شخصية الرياديين، وهنا يُنظر إلى السمات على أنها أسباب للعمليات العقلية والسلوكية، اي يمكن تفسير كيف

تتسبب السمات في العمليات العقلية والسلوكية من خلال الخوض في العمليات المعرفية والعاطفية والتحفيزية التي تؤدي إلى تكوين سلوكيات ريادية مستقرة ، أو ما يسمى بسمات الشخصية الريادية، وهي سمات تميز رواد الأعمال عن غيرهم، وهي مهمة لفهم نية ريادة الأعمال والتنبؤ بأداء الأعمال (Altinay et al., ٢٠٢١:٧). ومما تقدم نستنتج أن سمات الشخصية الريادية هي خصائص وميول شخصية تجعل الأفراد الرياديين أكثر قدرة من غيرهم على اكتشاف الفرص واستثمارها في ظل وجود حالة عدم التأكد والمخاطرة العالية بهدف خلق القيمة.

ثانياً: - أهمية سمات الشخصية الريادية

أن سمات الشخصية الريادية ذات أهمية كبيرة بالنسبة لجميع الأفراد، لمواكبة التقنيات الناشئة ومجموعات المهارات المتطورة، إذ يحتاج الأفراد إلى أن يكونوا مرنين وقابلين للتكيف، وأن يلتزموا بالنمو والتطوير المستمر، سواء كانوا يعملون من أجل أنفسهم أو لغيرهم (Altinay et al., ٢٠٢١:٧). ويعتمد إنشاء قيمة المنظمة على قدرات رواد الأعمال لأداء دورهم بنجاح، وهذا يدل على ارتباط سمات ريادية معينة بقدرة رائد الأعمال على تحقيق بعض مقاييس النجاح التنظيمي، وعلى الرغم من أن سمات ريادة الأعمال نادراً ما تؤثر على السلوكيات بمعزل عن غيرها ، إلا أن الأساس المنطقي وراء الإشارة إلى أداة مختصرة وتطويرها لقياس سمات ريادة الأعمال يكمن في حقيقة أن ريادة الأعمال تُشرك الأفراد بسمات وخصائص وقدرات فريدة (Al Mamun et al., ٢٠١٨:١٣٩).

أن معرفة أهمية سمات الشخصية الريادية في تحديد سلوك الفرد يساعد بشكل مباشر على تعزيز ريادة الأعمال، كما يمكن أن تسهم دراسة التفاعل بين سمات الشخصية والعوامل الديموغرافية والظرفية في تصميم السياسات التعليمية والاقتصادية التي يمكن أن تسهم في تغيير العقلية بشكل رئيس

في المنظمة التي تكون بحاجة إلى بناء وترسيخ أسس ريادة الأعمال (Luca, ٢٠١٧: ٢٥).

ثالثاً: - ابعاد سمات الشخصية الريادية

١- الابداعية:-

يتم تحديد الابداعية من خلال رؤية ومتابعة فرص العمل بطرق جديدة وغير عادية، ونظراً لكونه أحد الموضوعات المتكررة في توصيف ريادة الأعمال ، يمكن القول إن الافراد الذين يتمتعون بقدرات ريادية أكثر انفتاحاً على الابداع أكثر من غيرهم من الرياديين (Taşkin&Karadamar, ٢٠١٨: ٢٤). واعتقد (Marcati et al., ٢٠٠٨: ١٥٨٠) أن هناك عدداً من العوامل الداخلية التي تؤدي إلى سلوكيات مبتكرة من قبل الأفراد، إذ ترتبط هذه العوامل بسمات الأفراد المبدعين ويمكن عدها الأسس النفسية لرأس المال البشري الموجود في المنظمة ، فهي تشير إلى مخزون الخبرات والمهارات والمعرفة التي تراكمت لدى أعضائها بمرور الوقت

٢- الحاجة إلى الانجاز:-

الحاجة إلى الإنجاز هي الدافع العقلي القوي وراء النشاط الانساني، فالأفراد الذين يتمتعون بالإنجازات ،ويريدون أن يكونوا فاعلين هم أيضاً عرضة للتصرف بشكل ريادي، فالحاجة إلى الإنجاز هي الدافع الذي يقوي الفرد على السعي لتحقيق الإنجاز والكمال (Taşkin&Karadamar, ٢٠١٨: ٢٤).

وإشار (Öztaş et al., ٢٠١٧: ٢) إلى أن الحاجة إلى النجاح هي عامل يؤثر على سلوكيات ريادة الأعمال، إذ انه يعبر عن الرغبة في القيام بعمل بشكل أفضل للوصول إلى النجاح الشخصي، فضلاً عن ذلك فإن دافع الإنجاز له أهمية حاسمة للتنمية الاقتصادية، والتحسين الاقتصادي ، ونمو

الأعمال التجارية ، وهو أحد المحددات الأكثر انتشاراً لريادة الأعمال، فالأفراد الذين يحتاجون إلى النجاح يكونون أكثر استعداداً للوصول إلى النجاح ، مما يؤدي إلى زيادة ميولهم نحو ريادة الأعمال.

٣- اليقظة:-

أصبح مفهوم اليقظة عاملاً حاسماً في مفهوم ريادة الأعمال، إذ توصف اليقظة على أنها قدرة الفرد على التعرف على الفرص التي يتجاهلها الآخرون، وتمكّن قدرة اليقظة الفرد من تقديم البيانات في مجالات مختلفة من المعلومات المرتبطة بتطوير الفرص الجريئة.

(Taşkin& Karadamar, ٢٠١٨: ٢٤).

واليقظة ليست ضرورية فقط لسلوك ريادة الأعمال الناجح بوصفها عملية التعرف على الأنماط والتعرف على الفرص ، ولكن أيضاً لسلوك الابتكار ، وكمعيار أساس للتطوير الوظيفي التكيفي بشكل عام. ويمكن اعتبار اليقظة الريادية بمثابة بناء مهني وثيق الصلة في عموم المجتمع ، فاليقظة للفرص عنصر مهم في التطوير الوظيفي ، وهي ليست مهمة فقط لريادة الأعمال والابتكار، ولكن أيضاً للتطوير الوظيفي العام والسلوك المهني التكيفي في عالم العمل اليوم (Obschonka et al., ٢٠١٧: ٤٨٨).

٤- مركز الضبط

مركز الضبط هو خاصية لها علاقة بالتوقعات العامة للفرد فيما إذا كانت لديهم القدرة على التعامل مع الأحداث التي تحدث، إذ يختلف الأفراد فيما يتعلق بالمسؤوليات الموكلة بهم ويعترفون بكيفية تصرفهم ونتائجهم، كما يختلف الأفراد أيضاً من خلال توقعاتهم العامة للتحكم الداخلي والخارجي في التعزيز (Taşkin&Karadamar, ٢٠١٨: ٢٤). ويرى الأفراد الذين لديهم مركز خارجي للضبط أن الظروف التي ليس لديهم سلطة عليها مثل الحظ الجيد / السيئ والمصير والأفراد الآخرين تؤثر على أدائهم في مجموعة من

الأنشطة، وعلى العكس من ذلك يعتقد الأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي أن لديهم سلطة على حياتهم (Altinay et al., ٢٠٢١:٧).

رابعاً: - مفهوم المهارات الريادية

بغض النظر عن اتجاه تطور تصورات ريادة الأعمال ، يتشارك رواد الأعمال الناجحون في المهارات والخصائص التي تحتاج إلى التكيف مع البيئات المختلفة، ويمكن تطبيق هذه المهارات عند إنشاء منظمة خاصة أو العمل في منظمة موجودة (Oosterbeek et al., ٢٠١٠:٤٤٣).

تعد المهارات الريادية من المفاهيم التطبيقية على ارض الواقع اكثر من كونها مفاهيم فلسفية نظرية فقط، وعلى الرغم من توسع الكتابات الخاصة بهذا المفهوم في الوقت الراهن، الا انه ليس حديثاً لهذه الدرجة (Cooney, ٢٠١٢:٢). إذ اكد

(Undiyaundeye, ٢٠١٥:١١) بأن المهارات الريادية بدأ الاهتمام بها في ثمانينات القرن الماضي بسبب التغييرات التكنولوجية والاقتصادية، الأمر الذي دفع المنظمات الى اكتساب هذه المهارات من اجل تحسين انتاجيتها وتعزيز ميزتها التنافسية بالشكل الذي يتوافق مع هذه المستجدات. قدرة الريادي على ترتيب المواقف والمعرفة للتعامل مع الأنشطة والقضايا المتعلقة بعمليات تعلم ريادة الأعمال (De Araújo et al., ٢٠٢٠:١٥٦).

ومما تقدم يمكن القول أن المهارات الريادية هي تلك المهارات المطلوبة من قبل الافراد لكي يوصفوا بانهم رياديون ، وامتلاك هذا النوع من المهارات يجعل من هؤلاء الافراد اكثر قدرة من غيرهم في أن يكونوا سابقين في تشخيص الفرص الواعدة والتعامل مع التهديدات بقصد تحويلها الى فرص قابلة للاستثمار، اضافة الى

ذلك ميولهم نحو تبني المخاطر الناجمة عن هذه العملية وذلك بالاعتماد على المقومات الابداعية والابتكارية التي يتحلون بها.

ثانياً: - أهمية المهارات الريادية

يتطلب نجاح الريادي مجموعة من المهارات واستثمار الفرص والقدرات والموارد، إذ أن الافتقار إلى مثل هذه المهارات قد يكون أحد أهم معوقات النمو في العديد من المنظمات، وتكمن أهمية المهارات الريادية بكونها المورد النادر للميزة التنافسية، إذ تسهم في دعم عمليات البحث والتطوير وتنمية المهارات الابتكارية وإدارة الوقت للموارد البشرية (Undiyaundeye, ٢٠١٥: ١١). كما تمارس تلك المهارات الريادية دوراً مهماً في تعزيز المهارات الإدارية والتكنولوجية، التي تعتمد عليها المنظمة لاستثمار الفرص المتاحة امامها وتجنب التهديدات التي تعيقها في العمل (Ismail et al., ٢٠١٩: ٣).

ومن جانبه أشار (Norouzzadeh, ٢٠١٠: ٣) الى أن المهارات الريادية تزيد من قدرة الفرد على أداء واجبات العمل، ومن خلال تطوير المهارات الريادية، إذ يقوم الأفراد بتحسين معارفهم في المجال ذي الصلة وإعداد أنفسهم لمواجهة التحديات. كما أن المهارات الريادية تلعب دوراً مهماً في النهوض بالأنشطة التنظيمية، لا سيما الأداء الوظيفي (Chew et al., ٢٠١٦: ٧١٨).

ثالثاً: - ابعاد المهارات الريادية

١ - الاتصال

التواصل هو عملية نقل الأفكار لضمان معنى واضح، إذ أن الاتصال مهارة اجتماعية ضرورية لنمو الأعمال (Costin et al., ٢٠١٨: ٣). ويتوقف تأثير الاتصال في نمو الأعمال على بعض الممارسات التي يجب أن تكون في مكانها الصحيح (Leon, ٢٠١٧: ٩٨).

٢- مهارات القيادة

وتتمثل بمهارة وقدرة القائد على تحفيز العاملين الذين يتعامل معهم والتواصل معهم لبناء فرق عمل متماسكة تسهم بشكل ايجابي في تحقيق الفاعلية التنظيمية لأحداث التغيير بالشكل الذي يتوافق مع المستجدات البيئية وفي مستويات المنظمة كافة (Costin et al., ٢٠١٨:٣).

٣- مهارات حل المشاكل

تتمثل مهارة حل المشكلات بمهارة الموارد البشرية على تشخيص وتحليل مسببات المشكلات التي تواجههم في العمل، من ثم اقتراح مجموعة من البدائل ومن ثم تقييمها والمفاضلة بينها، لاتخاذ القرارات لاختيار الافضل منها، لمعالجة المشكلات في الوقت المناسب وباقل خسارة ممكنة. (Costin et al., ٢٠١٨:٣).

٤- الابتكار الريادي

وهي المهارات التي تساعد الريادين على تقديم الافكار الجديدة غير المألوفة لتطوير العمل والخروج بمنتجات جديدة غير معروفة، ويتم تطوير وتعزيز هذه المهارات من خلال المعرفة والتجارب المتراكمة لدى حاملها فضلاً عن اهمية البرامج التدريبية (Costin et al., ٢٠١٨:٣).

٥- مهارات العمل الفرقي

تعكس مهارة التعاون والعمل الفرقي قدرة الموارد البشرية الريادية على التعاون والعمل بروح الفريق مع الاخرين وتشجيعهم على تبادل الافكار والمعرفة فيما بينهم من اجل نشر فلسفة الشراكة في كل جانب من جوانب المشروع سواء المالية ام المادية (Costin et al., ٢٠١٨:٣).

٦- خلق مشروع جديد

يمكن النظر الى المشروع لكونه يشير الى مجموعة من الفعاليات والانشطة الهادفة والمتربطة التي تبدأ باستثمار الاموال والموارد الاخرى التي تنتج عنها

سـلـع وخدمات فريدة من نوعها لتلبية حاجات ورغبات
الزبائن (Jardim, ٢٠٢١: ٣٥٧).

٧- مهارة التركيز على الأهداف النهائية

ويشير هذا البُعد الى فهم اهداف المنظمة نحو تحسين المهارات الريادية، إذ أن منظمات الاعمال ذات التوجه العالي في السوق من المتوقع أن تكون لها علاقات جيدة مع الزبائن وتخلق قيمة متفوقة لهم. كما أفادت بعض الدراسات التجريبية أن التركيز نحو الاهداف الريادية قادره على المساهمة في نتائج تنظيمية محددة مثل القدرة على الابتكار (Nasir, ٢٠١٣: ١٠-١١).

٨- الحماس

وتعبر عن مدى مداومة الريادي في عمله بالمشروع واستمراره بالمحاولة وعدم التراجع في مواجهة الصعوبات حتى انتهائه، والتفاني في بذل الجهد للوصول الى تحقيق الاهداف بنجاح ، إذ يعتقد الرياديون واصحاب المشاريع الصغيرة بان تحقيق النجاحات وضمان الاستمرارية تتبع من خلال الاجتهاد والصبر والعطاء الدائم والتضحية ، وتحمل الصعوبات من اجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية (Ibrahim et al., ٢٠١٨: ١٢٢٢).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

اولاً: ترميز وتوصيف متغيرات الدراسة

لغرض تسهيل عملية التحليل الاحصائية تم التعويض عن المتغيرات الداخلة في الدراسة بمجموعة من الرموز والاختصارات الموضحة في الجدول (٢).

الجدول (٢) توصيف متغيرات الدراسة

الرمز	عدد الفقرات	المتغيرات	
		الفرعية	الرئيسية
ENPT	EPIN	٣	سمات الشخصية الريادية
	EPNA	٣	
	EPAL	٣	
	EPLC	٣	
ENSK	ESCO	٤	الاتصال

المهارات الريادية	ESTE	٤	مهارات العمل الفرقي
	ESLS	٤	مهارات القيادة
	ESPS	٤	مهارات حل المشاكل
	ESEN	٣	الحماس
	ESFO	٣	التركيز على الأهداف النهائية
	ESPI	٤	الابداع الريادي
	ESVC	٤	خلق مشروع جديد

ثانيا: التحليل العاملي التوكيدي

١- النمذجة الهيكلية لأبعاد متغير سمات الشخصية الريادية

تم بناء الانموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية والذي يظهر ابعاد وفقرات هذا المتغير بواقع (٤) ابعاد موزعة على (١٢) فقرات، وذلك بالاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.٢٦)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج.

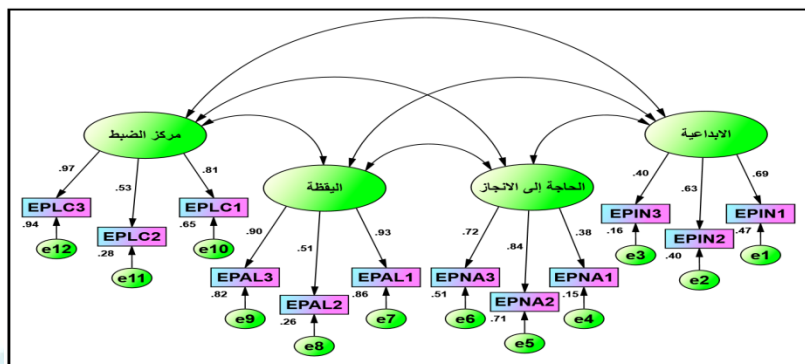
الجدول (٣) مؤشرات حسن المطابقة لمتغير سمات الشخصية الريادية

مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة			X ² / Df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
٠.٩٠٦	٠.٩١٧	٠.٠٦٩	٠.٩٢٠	٠.٩٣٦	٢.١٦٦	قيمة المؤشر
اكبر او يساوي ٠.٩٠		٠.٠٨-٠.٠٥	اكبر او يساوي ٠.٩٠		اقل من ٥	المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) ان مؤشرات جودة المطابقة المفسرة لمتغير سمات الشخصية الريادية، ملائمة ومقبولة وفق القواعد التي وضعها (Hair et al., ٢٠١٧)، ما يعني ان المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية يدركون اهمية سمات الشخصية الريادية، وبهذا فان الفقرات الموضوعية لهذا المتغير تفسر الابعاد التي وضعت من اجلها، وهذا ما اظهره الهيكل البنائي الذي تم تصميمه بواسطة (AMOS.V.٢٦)، وان هذه

الفقرات مختلفة التشبعات المعيارية وذات معيارية اعلى من (٠.٣٠)، وكما موضح في الجدول (٣) والمبين في الشكل (٢) المفسر للأنموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية.



الشكل (٢) الانموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (AMOS.V.٢٦).

٢- النمودجة الهيكلية لأبعاد متغير المهارات الريادية

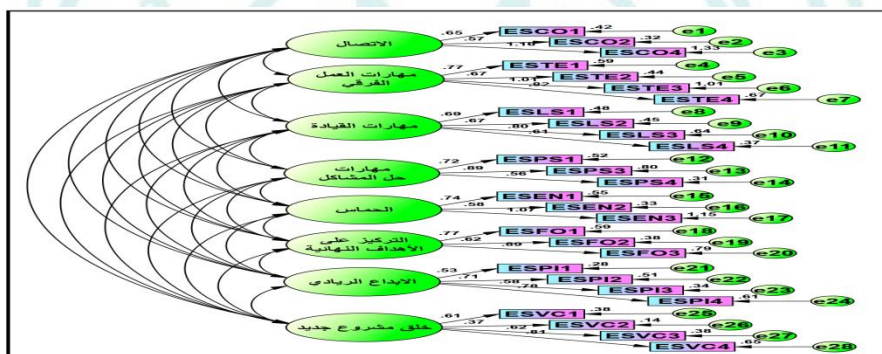
تم بناء الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية والذي يظهر ابعاداً وفقرات هذا المتغير بواقع (٨) ابعاد موزعة على (٢٨) فقرات، وذلك بالاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.٢٦)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج.

الجدول (٣) مؤشرات حسن المطابقة لمتغير المهارات الريادية

مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة			X ² / Df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
٠.٩١٦	٠.٩١٧	٠.٠٦٦	٠.٩٣٥	٠.٩٤٧	١.٦٧٥	قيمة المؤشر
اكبر او يساوي ٠.٩٠		٠.٠٨-٠.٠٥	اكبر او يساوي ٠.٩٠		اقل من ٥	المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)

يلاحظ من نتائج الجدول (٣) ان مؤشرات جودة المطابقة المفسرة لمتغير المهارات الريادية، ملائمة ومقبولة وفق القواعد التي وضعها (Hair et al., ٢٠١٧)، ما يعني ان المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية يدركون اهمية المهارات الريادية، وبهذا فان الفقرات الموضوعية لهذا المتغير تفسر الابعاد التي وضعت من اجلها، وهذا ما اظهره الهيكل البنائي الذي تم تصميمه بواسطة (AMOS.V.٢٦)، وان هذه الفقرات مختلفة التشعبات المعيارية وذات معيارية اعلى من (٠.٣٠)، وكما موضح في الجدول (٢٣) والمبين في الشكل (٢) المفسر للأنموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية.



الشكل (٢) الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (AMOS.V.٢٦).

وصف متغيرات الدراسة

اولاً:- المتغير المستقل (سمات الشخصية الريادية)

قيس متغير سمات الشخصية الريادية من خلال اربعة ابعاد (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط) وبواقع (١٢) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد سمات الشخصية الريادية وفق الاتي:-

يلاحظ من نتائج الجدول (٥) ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية سمات الشخصية الريادية، ما يعني تركيز المستثمرون على اليقظة تجاه تطوير المدارس الاهلية التي يستثمرون بها وتحسين ادائها وبناء مكانة وسمعة ايجابية لدى المجتمع الذي يعملون بصدده، وهذا ابدى اهتمام نسبي قدره (٦٢%) وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٢)، وقد قيس هذا المتغير من خلال اربعة ابعاد، جاء في طليعتها بُعد اليقظة كونه حصل على اعلى متوسط حسابي (٣.١٥) وبانحراف معياري مقداره (٠.٨٧٦)، بينما تمثل بُعد الحاجة الى الانجاز في اخر مرتبة كونه حصل على ادنى وسط حسابي (٣.٠٩) وانحراف معياري قدره (٠.٦٤٨) ما يعني حيازة المستثمرون في المدارس الاهلية على اهمية تشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير امكانياتهم في التنوع بتقديم الافكار وطرق طرحها لكي يفهمها الطلبة بهدف تصعيد نسبة الانجاز الى اعلى مستوى ممكن.

الجدول (٥) خلاصة نتائج متغير سمات الشخصية الريادية

الترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	البُعد
الثاني	٦٢%	٠.٧٢٧	معتدل	محايد	٣.١٢	الابداعية
الرابع	٦٢%	٠.٦٤٨	معتدل	محايد	٣.٠٩	الحاجة الى الانجاز
الاول	٦٣%	٠.٨٧٦	معتدل	محايد	٣.١٥	اليقظة
الثالث	٦٢%	٠.٩٢١	معتدل	محايد	٣.١٠	مركز الضبط
٦٢%	الاهمية النسبية	٣.١٢	الوسط الحسابي		٣.١٢	معدل سمات الشخصية الريادية
			الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)



الشكل (٤) توزيع خلاصة متغير سمات الشخصية الريادية

ثانياً: - المتغير التابع (المهارات الريادية)

يلاحظ من نتائج الجدول (٥) ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية المهارات الريادية، ما يعني تركيز المستثمرون على تحقيق اهدافهم النهائية من خلال التركيز على دراسة سوق العمل وتدوين الملاحظات ووضع الاستراتيجيات المناسبة وتحسينها وتنفيذها باستخدام كادر تعليمي خبير وقادر على تحقيق النجاح في ايصال الرسالة التي يهدف الى تحقيقها بما يحقق نتائج نهائية جيدة، وهذا ابدى اهتمام نسبي قدره (٦٢%) وبمتوسط حسابي بلغ (٣.١٢)، وقد قيس هذا المتغير من خلال ثمانية ابعاد، جاء في طليعتها بُعد التركيز على الاهداف النهائية كونه حصل على اعلى متوسط حسابي (٣.١٦) وبانحراف معياري مقداره (٠.٩٤٢)، بينما تمثل بُعد الابداع الريادي في اخر مرتبة كونه حصل على ادنى وسط حسابي (٣.٠٧) واهتمام نسبي (٦١%) ما يعني حيازة المستثمرون في المدارس الاهلية على اهمية تطوير الابداع الريادية بهدف تحسين المهارات الريادية واغتنام الفرص لتحقيق الاهداف على الامد البعيد.

الجدول (٥) خلاصة نتائج المهارات الريادية

الترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
٢	٦٣%	٠.٧٩١	معتدل	محايد	٣.١٤	الاتصال
٥	٦٢%	٠.٦٦٥	معتدل	محايد	٣.١٠	مهارات العمل الفرقي
٣	٦٣%	٠.٩٠٧	معتدل	محايد	٣.١٣	مهارات القيادة
٤	٦٣%	٠.٩٧٢	معتدل	محايد	٣.١٣	مهارات حل المشاكل
٦	٦٢%	٠.٨٠٨	معتدل	محايد	٣.١٠	الحماس
١	٦٣%	٠.٩٤٢	معتدل	محايد	٣.١٦	التركيز على الاهداف النهائية
٨	٦١%	٠.٨٥٠	معتدل	محايد	٣.٠٧	الابداع الريادي
٧	٦٢%	٠.٧٢٩	معتدل	محايد	٣.٠٩	خلق مشروع جديد
٦٢%	الاهمية النسبية		٣.١٢	الوسط الحسابي		معدل المهارات الريادية
			٠.٧٢٧	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)



الشكل (٤) توزيع خلاصة المهارات الريادية

خامسا:- اختبار الفرضيات

١:- فرضية الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية).

يشير الجدول (٧) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية وفُدرت هذه القوة بـ (٠.٩٨٤) عند مستوى معنوية (٠.٠١) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al., ١٩٨٣) تتسم بكونها علاقة ارتباط طردية قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين سمات الشخصية الريادية وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (٠.٧٥٩) لبُعد الاتصال الى (٠.٩٣٦) لبُعد مهارات العمل الفرقي، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية،

الجدول (٧) مصفوفة الارتباط بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية

المتغيرات	الابداعية	الحاجة الى الانجاز	اليقظة	مركز الضبط	سمات الشخصية الريادية
الاتصال					R
	٠.٦٦٠**	٠.٧٨٢**	٠.٦٢٩**	٠.٦١٣**	
					٠.٧٥٩**

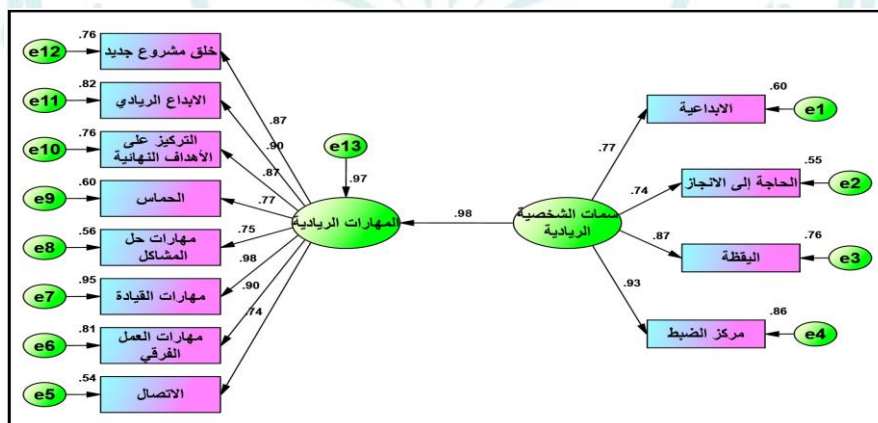
٢١.٩٦٤	١٤.٦١٨	١٥.٢٤٥	٢٣.٦٤٠	١٦.٥٥٣	T
مهارات العمل الفرقي					R
٠.٩٣٦**	٠.٦٩٢**	٠.٩٣٤**	٠.٨٩٤**	٠.٧٦٧**	
٥٠.١٠١	١٨.١١١	٤٩.٢٥٦	٣٧.٥٩٣	٢٢.٥٢٢	T
مهارات القيادة					R
٠.٩٢٦**	٠.٩٦٧**	٠.٨٧٤**	٠.٦٦٦**	٠.٦٥٧**	
٤٦.٢١٥	٧١.٥١٢	٣٣.٨٨٩	١٦.٨٢٢	١٦.٤٢٠	T
مهارات حل المشاكل					R
٠.٧٦٦**	٠.٧٦٩**	٠.٥٥٦**	٠.٥٢٧**	٠.٨٠٤**	
٢٢.٤٥١	٢٢.٦٦٦	١٢.٦٠٤	١١.٦٨٤	٢٥.٤٧٦	T
الحماس					R
٠.٨٢٥**	٠.٥٤٣**	٠.٨٣٣**	٠.٨٨٤**	٠.٦٦٧**	
٢٧.٥٤٤	١٢.٢٠١	٢٨.٤٠٧	٣٥.٦٧٩	١٦.٨٩١	T
التركيز على الأهداف النهائية					R
٠.٨٨٧**	٠.٨٧٠**	٠.٨٧٣**	٠.٦٢٨**	٠.٦٦٥**	
٣٦.٢٩٤	٣٣.٣٤٠	٣٣.٨٢٠	١٥.٢٤٧	١٦.٨٢٤	T
الابداع الريادي					R
٠.٨٧١**	٠.٩٢٧**	٠.٧١٣**	٠.٦١٤**	٠.٧٣٤**	
٣٣.٥٤٥	٤٦.٧٦٥	١٩.٢٤٠	١٤.٧١٩	٢٠.٤٤٩	T
خلق مشروع جديد					R
٠.٩٢٨**	٠.٧٥١**	٠.٨٠٨**	٠.٨٨٢**	٠.٨٢٥**	
٤٧.١٩٣	٢١.٥٥٠	٢٥.٩٨٤	٣٥.٤٦٢	٢٧.٦٦٠	T
المهارات الريادية					R
٠.٩٨٤**	٠.٨٨٧**	٠.٨٨٤**	٠.٨٢٥**	٠.٨٣٥**	
١٠.٤.٧٨٩	٣٦.٤٤٦	٣٥.٨٧٨	٢٧.٦٩٨	٢٨.٥٩٢	T
**. Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).				Sig. (٢-tailed)=٠.٠٠٠	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)

ثانياً: - فرضية التأثير

الفرضية الرئيسية الثانية: يزداد تأثير السمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية.

لاختبار هذه الفرضية تم بناء انموذج النمذجة الهيكلية لتوضيح علاقة التأثير المباشر للسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، اذ يوضح الشكل (٥) الهيكل البنائي لتأثير السمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، وعلى اثر ذلك اظهرت الاجابات انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية سمات الشخصية الريادية كلما ساهم ذلك في تحسين المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة سمات الشخصية الريادية بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا الامر في احداث تحسين قدره (٠.٩٨٤) من الوزن المعياري وبخطأ معياري (٠.٠١٠)، ليظهر ادراك المستثمرون لاستثمار سمات الشخصية الريادية من اجل تحسين ابداعية التدريس والتقدم في النجاز من خلال اظهار يقظة ومراكز الضبط في المدارس المدروسة بهدف تحسين المهارات الريادية.



الشكل (٥) الانموذج الهيكلية لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.٢٦)

كما اظهرت النتائج ان سمات الشخصية الريادية ساهمت في تفسير ما مقداره (٠.٩٦٨) من الفروق الحاصلة في المهارات الريادية، بينما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلية في حيز الدراسة.

الجدول (٨) النتائج النهائية للتأثير المباشر لسمات الشخصية الريادية في المهارات

الريادية

Sig.	قيمة R ^٢	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار	سمات الشخصية الريادية
٠.٠٠١	٠.٩٦٨	٩٨.٤٠٠	٠.٠١٠	٠.٩٨٤	المهارات الريادية	<---

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.٢٧)

الاستنتاجات والتوصيات

١- اضطلع المستثمرون في المدارس الاهلية بتركيزهم تجاه تطوير المدارس الاهلية التي يستثمرون بها وتحسين ادائها وبناء مكانة وسمعة ايجابية لدى المجتمع الذي يعملون فيه.

٢- أثبتت النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بالاتصال بوصفها تقنية حديثة، ما يزيد من اهتمام المستثمرون نحو توجيه الزملاء والاصدقاء في مكان العمل على استخدام التقنيات الحديثة بوصفها وسيلة للتواصل فيما بينهم، فضلاً عن استخدام هذه التقنيات الحديثة لاتصال والتواصل مع الطلبة في حالة حدوث ازمة معينة في البلد

٥- لوحظ من خلال النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمهارات العمل بوصفهم فريق من اجل الاسهام بتحقيق اهداف المدرسة عينة الدراسة.

٤- هناك اهتمام واضح من قبل المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الابداعية في سمات الشخصية الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في ادخال الابداعية في تطوير المدارس التي يستثمرون فيها من اجل زيادة اقبال الطلبة عليها وبناء سمعة ايجابية تجاه وسائل الراحة والاهداف التعليمية التي توفرها للطلبة.

٥- وجود تأثير للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، وهذا يعني انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية المهارات الريادية كلما اسهم ذلك في تحسين التوجه الاجتماعي الريادي.

ثانياً:- التوصيات

١- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير امكانياتهم في التنوع بتقديم الافكار وطرق طرحها لكي يفهمها الطلبة بهدف تصعيد نسبة الانجاز الى اعلى مستوى ممكن.

٢- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتوجيه التدريسيين لاستعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة من اجل تحسين اداء المدرسة وتحقيق النجاح الدراسي من اجل الخروج بأفضل النتائج.

٣- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير خبراتهم في التدريس من خلال الدخول بورش تدريبية ودورات مستمرة هادفة الى تحسين امكانياتهم وخبراتهم بإيصال المعلومات ومشاركة هذه الخبرات مع زملاء العمل بوصفه عاملاً فرقياً هادفاً الى تحقيق مصالح مشتركة الا وهي تحقيق اهداف المدرسة بشكل عام، واهدافه ببناء سمعة ايجابية له بشكل خاص.

٤- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على التعاون من اجل خلق فرض للأبداع في العمل، و تحمل مسؤولية تحقيق نسب انجاز مقبولة وتنافسية بهدف تحقيق مكانة بين المدارس الاهلية المنافسة.

٥- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على بناء قاعدة اساس قوية للمدرسة التي يقدمون خدماتهم بها من خلال التركيز على استثمار افكارهم الجوهرية واختيار افضلها للبدء بمعالجة نقاط الضعف التي تعاني منها المدارس الاهلية المدروسة.

المصادر:

١. Koyuncuoglu, d. B., & tekin, m. (٢٠٢١). Investigation of the moderator role of university conditions under the effect of personality traits on entrepreneurship competence. Yükseköğretim ve bilim dergisi, ١١(١), ١٣٨-١٤٩
٢. Husna, a. N., & akmal, n. (٢٠٢٠). Construct validation of entrepreneurial character scale. Jurnal psikologi, ١٩(٤), ٣٢٣-٣٤٢
٣. Mathews, j. (٢٠١٨). Entrepreneurial personality: a configurational approach. Colombo business journal.(٩), ١, ٤٥-٧٩.
٤. Altinay, l., kromidha, e., nurmagambetova, a., alrawadieh, z., & madanoglu, g. K. A(٢٠٢١) social cognition perspective on entrepreneurial personality traits and intentions to start a business
٥. Altinay, l., kromidha, e., nurmagambetova, a., alrawadieh, z., & madanoglu, g. K. (٢٠٢١). A social cognition perspective on entrepreneurial personality traits and intentions to start a business: does creativity matter?. Management decision
٦. Al mamun, a., yusoff, m. N. H., & ibrahim, m. D. (٢٠١٨). Validating the instrument to measure entrepreneurial traits. Economics and sociology, ١١(١), ١٣٩-١٥٥.
٧. Luca, m. R. (٢٠١٧). Entrepreneurial personality and entrepreneurial behaviour. Bulletin of the transilvania university of brasov. Series vii, social sciences and law., ١٠(١).
٨. Marcati, a., guido, g., & peluso, a. M. (٢٠٠٨). The role of sme entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations. Research policy, ٣٧(٩), ١٥٧٩-١٥٩٠.
٩. Taşkin, ç., öztürk, o., & karadamar, a. A. (٢٠١٨). The influence of entrepreneurial personality on entrepreneurial intention
١٠. Öztaş, m., kasimoğlu, m., & şirin, e. F. (٢٠١٧). The effect of entrepreneurial personality traits of undergraduates in the area of education of physical education and sports on the entrepreneurship tendency. Journal of human sciences, ١٤(٤), ٤٣٦٥-٤٣٨٢.

١١. Obschonka, m., & stuetzer, m. (٢٠١٧). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the entrepreneurial personality system (eps). Small business economics, ٤٩(١), ٢٠٣-٢٣١.

١٢. Altinay, l., kromidha, e., nurmagambetova, a., alrawadieh, z., & madanoglu, g. K. (٢٠٢١). A social cognition perspective on entrepreneurial personality traits and intentions to start a business: does creativity matter?. Management decision.

١٣. Noruzi, m. R., westover, j. H., & rahimi, g. R. (٢٠١٠). An exploration of social entrepreneurship in the entrepreneurship era. Asian social science, ٦(٦), ٣.

١٤. Oosterbeek, h., van praag, m., & ijsselstein, a. (٢٠١٠). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. European economic review, ٥٤(٣), ٤٤٢-٤٥٤.

١٥. Cooney, t. M. (٢٠١٢, november). Entrepreneurship skills for growth-orientated businesses. In report for the workshop on 'skills development for smes and entrepreneurship (vol. ٢٨.

١٦. Undiyaundeye, f. (٢٠١٥). Entrepreneurship skills acquisition and the benefits amongst the undergraduate students in nigeria. European journal of social science education and research, ٢(٣), ٩-١٤.

١٧. De aráujo, r. G. B., da costa, m. V. A., joseph, b., & sánchez, j. L. G. (٢٠٢٠). Developing professional and entrepreneurship skills of engineering students through problem-based learning: a case study in brazil. The international journal of engineering education, ٣٦(١), ١٥٥-١٦٩

١٨. Undiyaundeye, f. (٢٠١٥). Entrepreneurship skills acquisition and the benefits amongst the undergraduate students in nigeria. European journal of social science education and research, ٢(٣), ٩-١٤

١٩. Ismail, a., adnan, w. N., masek, a., hassan, r., hashim, s., & ismail, m. E. (٢٠١٩). Effectiveness of entrepreneurship programmes in developing entrepreneurship

skills towards quality tvet graduates. Journal of technical education and training, ١١(١).

٢٠. Norouzzadeh, r., & kossary, m. (٢٠١٠). Description of the characteristics of the quadruplet elements undergraduate curriculum with emphasis on training entrepreneurship skills. Quarterly journal of research and planning in higher education, ١٥(٤), ١-١٨.

٢١. Chew, l. M., hoe, l., kim, t., & wan, l. (٢٠١٦). Self-perceived entrepreneurship skills for undergraduates of private university in malaysia. American journal of applied sciences, ١٣(٦), ٧١٥-٢٥.

٢٢. Costin, y., o'brien, m. P., & slattery, d. M. (٢٠١٨). Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set: an exploratory case study.

٢٣. Leon, r. D. (٢٠١٧). Developing entrepreneurial skills. An educational and intercultural perspective. Journal of entrepreneurship, management and innovation, ١٣(٤), ٩٧-١٢١.

٢٤. Costin, y., o'brien, m. P., & slattery, d. M. (٢٠١٨). Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set: an exploratory case study.

٢٥. Jardim, j. (٢٠٢١). Entrepreneurial skills to be successful in the global and digital world: proposal for a frame of reference for entrepreneurial education. Education sciences, ١١(٧), ٣٥٦.

٢٦. Nasir, W. M. (٢٠١٣). The relationship between strategic orientation and firm performance: evidence from small and medium enterprises in Malaysia (Doctoral dissertation, Victoria University).

٢٧. Ibrahim, s. B., abker, a. Y., & eltayeb, t. K. (٢٠١٨). The mediating role of service innovation in the relationship between strategic orientation and operational flexibility in sudanese service firms. Asian journal of management, ٩(٤), ١٢٢١-١٢٢٩.