

**الإسهام النسبي للوظائف
التنفيذية ورأس المال النفسي
في التنبؤ بمهارة قيادة الأعمال
لدى عينة من شباب الخريجين**

إعداد

أ.م.د. رابعة عبدالناصر محمد مسحل

استاذ مساعد بقسم علم النفس
بكلية الدراسات الانسانية بالدقهلية
جامعة الازهر

الإسهام النسبي للوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي في التنبؤ بمهارة
ريادة الأعمال لدى عينة من شباب الخريجين

رابعه عبدالناصر محمد

قسم علم النفس، كلية الدراسات الانسانية بتقنها الاشراف ، جامعة الأزهر،
الدقهلية ، جمهورية مصر العربية

البريد الإلكتروني: dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg

المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين مهارة ريادة الأعمال وكل من الوظائف التنفيذية و رأس المال النفسي لدى شباب الخريجين ، وكذلك الكشف عن الفروق في مهارة ريادة الأعمال في ضوء متغير النوع (ذكور –إناث) ، وكذلك الكشف عن دور متغيرات الدراسة في التنبؤ بمهارة ريادة الأعمال لدى شباب الخريجين ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن لتحقيق أهداف الدراسة ، تكونت عينة البحث من عينة من شباب الخريجين ، وكان عددهم (٣٠٥) فردا من الذكور والإناث ، تتراوح اعمارهم ما بين (٢١ - ٢٤) سنة ، وللتحقق من ذلك تم تطبيق ثلاث مقاييس هم : مقياس الوظائف التنفيذية (تعريب الباحثة)، ومقياس رأس المال النفسي (اعداد الباحثة) ، ومقياس مهارة ريادة الأعمال (اعداد الباحثة) ، توصلت نتائج الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين مهارة ريادة الأعمال والوظائف التنفيذية لدى عينة من شباب الخريجين ، وأسفرت ايضا عن جود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين مهارة ريادة الأعمال ورأس المال النفسي لدى عينة من شباب الخريجين ، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات مهارة ريادة

الأعمال وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى شباب الخريجين لصالح الذكور، وأسفرت النتائج أيضاً عن إسهام الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي في التنبؤ بمهارة قيادة الأعمال لدى شباب الخريجين، ولقت الدراسة الضوء على ضرورة الاهتمام بالوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي بهدف الوصول إلى مستوى مرتفع من مهارة قيادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: الوظائف التنفيذية، رأس المال النفسي، مهارة قيادة الأعمال، شباب الخريجين .

The relative contribution of executive functions and psychological capital in predicting the entrepreneurial skill of a sample of young graduates''

Rabaa Abd-el-Naser Mohammed

Department of Psychology, Faculty of Humanities
Tafahna Al Ashraf, Al -Azhar University, Dakahlia,
Egypt

E-mail: dr.rabaa.nasser@azhar.edu.eg

Abstract:

The current study aimed to study the relationship between executive functions and entrepreneurship skill, identify the relationship between psychological capital and entrepreneurial skill in a sample of graduate youth, and reveal gender differences in entrepreneurship skill, and the extent of predictability of entrepreneurship skill through executive functions and capital Psychological, and the researcher used the descriptive comparative approach to achieve the objectives of the study, the research sample consisted of a sample of young graduates, and their number was (305) individuals, males and females, their ages ranged between (21-24) years, and to verify this, Three scales were applied: Executive functions (Arabization of the researcher), psychological capital scale (prepared by the researcher), and entrepreneurship skill scale (prepared by the researcher). Positive statistical significance between entrepreneurship skill and psychological capital in a sample of graduate youth, while there are statistically significant differences between the average degrees of entrepreneurship skill according to the gender variable (males , females) for graduate students in favor of meals, and the

entrepreneurship skill can be predicted through (executive jobs and psychological capital) among graduates youth, and the study shed light on the need to pay attention to executive jobs and psychological capital in order to reach a high level of entrepreneurial skill Business.

Key words: executive functions, psychological capital, entrepreneurial skill , young graduates

مقدمة البحث :

ريادة الاعمال من أهم القضايا التي تحظى باهتمام محلي وعالمي لدورها الهام في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وريادة الاعمال من المفاهيم الحيوية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والتربوي حيث لها تأثير كبير في دخل الافراد والمجتمعات كما تبرز أهمية مهارة ريادة اعمال لدي شباب الخريجين علي وجه التحديد لانشاء مشروعاتهم الخاصة وفتح فرص عمل جديدة لهم وللآخرين من الشباب ، ولكي يكونوا قادرين علي الابتكار والاستمرار والنجاح في مجال ريادة الاعمال لابد ان يكون متمم بمجموعة من المهارات والمعارف والقدرات لكي تساعده علي تحقيق أهدافه، وتحفزه علي البقاء ، كما تولد لديه القدرة في الاصرار علي النجاح ، وتوليد الافكار الجديدة متحملا المخاطر .

وتذكر دراسة (Villanueva-Flores ,et al,2021) ان ريادة الأعمال هي مفتاح النجاح في توظيف الأجيال الحالية والمستقبلية في سوق العمل، كما توضح دراسة (Hartmann , et al , 2022) أهمية فهم كيفية تعامل رواد الأعمال بنجاح مع الشدائد لتسهيل صحة رواد الأعمال ونجاحهم ، كما أكد العلماء على دور الموارد النفسية لرواد الأعمال.

وتبين دراسة الدين (٢٠١٩ ، ٧) ان خصائص الفرد وسماته الشخصية أثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه ، ومن ابرز هذه الخصائص المتعلقة بالريادة وسلوكياتها التي تدفع الافراد بشكل عام والشباب بشكل خاص الي اختيار المهن المستقبلية وانشاء مؤسساتهم الريادية التي تسهم بإيجابية في تسريع نمو قطاع الاعمال ودفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع .

وتنبه دراسة (Balconi , et al , 2020) الي ان الوظائف التنفيذية (EFS) تلعب دورًا أساسيًا في أداء العمل ، حيث يظهر المهنيون الناجحون أداءً اجتماعيًا ومعرفيًا وتنفيديًا أفضل يعتمد علي الإنجاز الناجح لأهداف العمل المحددة مسبقًا، والقدرة على الاستجابة بشكل مناسب لمتطلبات مكان العمل ، و الأداء المعرفي والاجتماعي الفعال والمرن ، وتعتبر EFS عائلة من العمليات العقلية من أعلى إلى أسفل بما في ذلك التثبيط (ضبط النفس ، والتحكم في التداخل والذاكرة العاملة، والمرونة المعرفية) وهي وظائف معرفية عالية المستوى تعزز السلوك الموجه نحو الهدف وهي شرط مسبق للتركيز المستمر ، وتنظيم موارد الانتباه والاستجابات التلقائية ، والتعديل السريع والمرن لمتغيرات البيئة ، وتحافظ على وظائف معرفية أكثر تعقيدًا - مثل التفكير ، والتخطيط ، واتخاذ القرار، والإبداع وحل المشكلات - والتي تمثل المهارات الحاسمة للنجاح المهني والأداء الأمثل في مكان العمل، كما تتيح الوظائف التنفيذية أن نلعب عقليًا بالأفكار ، والتكيف بسرعة ومرونة مع الظروف المتغيرة ، وإتاحة وقتًا للتفكير فيما يجب القيام به بعد ذلك ، ومقاومة الإغراءات ، والحفاظ على التركيز ، ومواجهة تحديات جديدة غير متوقعة.

وتذكر دراسة (Cacioppo,2020) أن الوظائف التنفيذية قد تدعم المهارات الاجتماعية وتنظيم العواطف ، والتي تلعب أيضًا دورًا حاسمًا في الإدارة الناجحة للديناميات الاجتماعية والعلاقات بين الأشخاص وإدارة الإجهاد التكيفي ، وتنبه دراسة (Bryan , et al , 2021) ان الوظائف التنفيذية تمكن الفرد من بدء الإجراءات وإيقافها وتتبعها وتعديل السلوك ، والتخطيط للسلوك الوشيك عند مواجهة سلوك محدد للقيام بالمهام

اثناء الظروف، وتوضح دراسة (McKinley , et al ,2020) ان الوظائف التنفيذية من العمليات العقلية من أعلى إلى أسفل التي تتحكم في انتباه الفرد، وقدرتهم على استخدام المعلومات، أو قمع الاستجابات الغريزية عندما لا تكون تلك الاستجابات مثالية، وهي قيدًا مهمًا يجب مراعاته عند تصميم مشاريع التنمية الناجحة، وتشير دراسة (Cristofori , et al ,2019) الي أن الوظائف التنفيذية (EFs) تشمل القدرات المعرفية عالية المستوى مثل الذاكرة العاملة ، والتحكم المثبط ، والمرونة المعرفية ، والتخطيط ، والاستدلال ، وحل المشكلات،و تمكن EFs البشر من تحقيق الأهداف والتكيف مع مواقف الحياة اليومية الجديدة وإدارة التفاعلات الاجتماعية، وتلعب أيضًا دورًا مهمًا في معالجة المعلومات ، خاصة في تكامل المعلومات الحسية والعاطفة.

وتذكر دراسة (Crandall , et al 2019) ان الوظائف التنفيذية (EF) هي العمليات العقلية مثل التحكم المثبط ، والذاكرة العاملة ، والمرونة المعرفية التي تساعد الأشخاص على الانخراط في السلوكيات الموجهة نحو الهدف ، كما تنبئ الدراسة ان الاشخاص ذوي الوظائف التنفيذية المرتفعة يكون بصحة أفضل وثروة أكبر ، وجريمة أقل في مرحلة البلوغ وترتبط الوظائف التنفيذية ارتباطًا إيجابيًا بسمات علم النفس الإيجابية .

وتبين دراسة (Hu, et al ,2022) أن شغف ريادة الأعمال يمكن أن يزيد رأس المال النفسي الفردي، ويؤثر إيجابًا على نجاح ريادة الأعمال، كما يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين شغف ريادة الأعمال الفردي ونجاح ريادة الأعمال،و تساعد نتائج البحث في تراكم رأس المال النفسي لرواد الأعمال وتوفر مرجعًا مفيدًا لنجاح ريادة الأعمال.

وتوضح دراسة كلامن (Ononye , et al,2022) و Baluku,et al,2020) وجود علاقة بين ريادة الأعمال ورأس المال النفسي لدي الشباب ولها تأثير إيجابي كبير على بدء التشغيل وهي من العوامل المساعدة على تمكين رواد الأعمال من الانخراط والازدهار بشكل منتج، وتعتبر موارد ضرورية لبدء العمل .

وتشير دراسة (Bignotti , 2017) الي ان طلاب الجامعات المعاصرون ينمون في عصر اقتصاد المعرفة، ويتطلب كل من التنمية الشخصية والمجتمع من طلاب الجامعات امتلاك صفات نفسية مبتكرة ممتازة ،ويدخل العالم تدريجياً حقبة جديدة، عصر اقتصاد المعرفة ويعتمد معظمهم على التكنولوجيا العالية والابتكار، ونوع جديد من المواهب هو من يتخذ تطوير العلوم والتكنولوجيا كقوة دافعة لتعزيز التنمية المستدامة والسريعة للاقتصاد الاجتماعي، و "يعتبر اقتصاد ريادة الأعمال جزءاً مهماً من اقتصاد المعرفة، ويلعب رواد الأعمال دوراً متزايد الأهمية في تعزيز التنمية الاقتصادية، لذلك يمكن القول أن عصر اقتصاد المعرفة هو عصر ريادة الأعمال، والشباب هم القوة الرئيسية لاقتصاد المعرفة ويمكن أن يؤدي اختيار رواد الأعمال إلى تقليل ضغط التوظيف وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتقدم التكنولوجي للحفاظ على الاستقرار الاجتماعي بشكل فعال وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة والسريعة.

ويوضح(Tsai,F,et al,2020) أهمية رأس المال النفسي في سياق ريادة الأعمال ، باعتباره مطلوب بشدة أثناء المعالجة المعقدة لأنشطة ريادة الأعمال من أجل نجاح المشروع الجديد.

وتبين دراسة (Andri ,et al, 2019) أن رأس المال النفسي هو شرط من شروط علم النفس الإيجابي ، مما يسهل علي رواد الأعمال البقاء،

والوصول إلى النجاح في أعمالهم، كما توضح دراسة (Pinto , 2021) ان رأس المال النفسي يلعب دورًا إيجابيًا على رواد الأعمال في استمرار قدرات الشركة على البقاء من خلال تحليل التحديات وتنفيذ التدخل والخطط ، ودمج رفاهية الموظف واستراتيجيات الابتكار، والاستمرار في الأزمة والخروج بنجاح ، وتوضح الدراسة ايضا تأثير رأس المال النفسي على رواد الأعمال في تطوير استراتيجيات التدخل في الأزمات للتخفيف من تأثير الازمة ،

وتبين الباحثة مدي أهمية الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لاكتساب مهارية زيادة الاعمال لتحقيق أهدافهم والوصول للنجاح في أعمالهم والاستمرار فيه، ومن هنا جاءت محاولة البحث الحالي لدراسة العلاقة بين الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي في التنبؤ بمهارة قيادة الاعمال لدي عينة من شباب الخريجين
مشكلة البحث وتساؤلاته :

في الوقت الحاضر تعتبر قيادة الاعمال القوة الدافعة والرئيسية للابتكار لتعزيز التنمية ، وتؤثر بشكل كبير علي المؤسسات والمنشآت الحديثة ، وغالبًا ما يتم تحديد أداء قيادة الأعمال على أنه الشغل الشاغل للابتكار , et (Lyu T al ,2022)

وتبين دراسة كلا من (Värlander, et al , 2020) و (Neneh,et al ,2020) أن قيادة الأعمال أصبحت قضية مهيمنة في الدول المتقدمة لأنها تطور الجهود في تحسين الرفاهية الاقتصادية للأمة ، وتعمل قيادة الأعمال على تحسين النمو الاقتصادي والاجتماعي للأفراد.

وتوضح الباحثة بأن الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي من ضمن جوانب الادارة المبنية علي القوي الايجابية في مجال العمل وبوادر قوية

لدافع الاعمال التجارية، حيث يشار الي رأس المال النفسي بالسلوك المؤسسي الايجابي ، والوظائف التنفيذية القوة المساعدة علي تحقيق ما يريد الفرد وحمايته من الاضطرابات النفسية أثناء الازمات وتخطي العواقب والصعوبات للنجاح في العمل التجاري ونجاح مشروعهم الخاص .

كما تبين الباحثة ايضا نتيجة للتغيرات الاقتصادية والمعرفية والتكنولوجية وجود تغيرات كبيرة ايضا في اسواق العمل بمختلف المجالات، وأصبح لدي الشباب الذكور والاناث فيما يتعلق بالتوظيف واختيار المهن بعد تخرجهم مواكبة المعرفة الاقتصادية والعالمية، والتوجه الي ريادة الاعمال حيث تعد القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للأفراد ، و ريادة الاعمال من اهم العوامل الرئيسية لتحسن الاقتصاد وتوفير فرص العمل لاستعاب القوة من شباب الخريجين بجانب القطاع العام.

وتذكر دراسة مصطفى (٢٠٢١، ١١٢) أن ريادة الأعمال Entrepreneurship تعد من أهم التوجهات الحديثة للأخذ بيد الشباب؛ وذلك انطلاقاً من الفكرة التي مؤداها "ابتكر وظيفتك بدلاً من البحث عنها" "Invent your job rather than looking for it"

و توضح دراسة (Salau ,et al ,2017) ان ريادة الاعمال تعد عاملا اساسا في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والابتكارية والمعرفية وخلق فرص عمل لدي الشباب .

حيث تبين دراسة (Bryan ,et al,2021,939) ان الوظائف التنفيذية مهمه في الحياة اليومية من أجل التنمية السليمة، ومن ثم ، أصبح الباحثون يدركون بشكل متزايد كيف أن الوظائف التنفيذية تتحكم في الأفراد، سواء في العمل او المدرسة ، وأن الوظائف التنفيذية تساهم في قيادة العمل ، و في التخطيط للمشاكل المستقبلية ، وفي تعديل السلوك، وعادة ما

يواجه الأفراد ذوو الوظائف التنفيذية المنخفضة صعوبة في التواصل مع الآخرين لأنهم مستعدون لإظهار الأعمال الهجومية ، أن الناتج الضعيف في المهام التنفيذية الحرجة يمكن أن يعزى إلى أوجه القصور في بعض القدرات العقلية ذات الشكل الأعلى.

كما لاحظت الباحثة ان الاهتمام بالجوانب الايجابية من السلوك تساعد في تطوير الحالة النفسية الايجابية والذي ينعكس في اداء الفرد في إدارة الموارد البشرية ، وتعتبر الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي عوامل تساعد على تمكين رواد الأعمال من الانخراط والازدهار بشكل منتج في الشركة الناشئة وفي إدارة المشروع كما تساعد في تحسين أدائهم وتحفزهم للعمل بدافعية ، وتؤثر على انتاجهم والاستمرار في العمل .

وتنبه دراسة (Venesaar , et al , 20٢٢) أن كفاءة قيادة الأعمال تعتمد على تطوير نموذج نظرية التفكير المنظوم وعلى المنظور التنموي (العمليات الأساسية للإنسان) كما أشارت دراسة

(Welter ,et al ,2021) الي ان رأس المال النفسي حظي باهتمام محدود في أبحاث قيادة الأعمال على الرغم من الاهتمام المتزايد بالبنى الفرعية - الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وتوجه الدراسة أهمية دمج رأس المال النفسي في أبحاث قيادة الأعمال على نطاق واسع ، و توضح دراسة (Mchiri ,A,2021) أهمية موارد رأس المال النفسي (PsyCap) وتأثيرها على النتائج وعلى المستوى الكلي في سياق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ، كما تؤثر على أداء الشركة من خلال السلوك المبتكر لرواد الأعمال ، ورواد الأعمال يمكنهم تطوير مواردهم النفسية الشبيهة بالحالة لتحقيق أداء متفوق وبالتالي التخفيف من تأثير الصدمات الخارجية والتغلب على الأزمات الكبرى، وترجع أهمية رأس المال النفسي بهدف فهم

ومساعدة أصحاب الأعمال الصغيرة بشكل أفضل على البقاء والازدهار في بيئة أعمال صعبة بشكل متزايد، وتبين دراسة (Tang , 2020) تأثيرات رأس المال النفسي على العناصر الحاسمة لاستدامة ريادة الأعمال ولها دور أيضا في نجاح اي مشروع جديد.

وأشارت دراسة (Bouzari , et al,2020) أن رأس المال النفسي هو مورد نفسي يمكن أن يلعب دورًا إيجابيًا في تعزيز الذات ، والتنمية ، ونمو أداء المؤسسة ، وهي حالة نفسية إيجابية يظهرها الأفراد في نمو عملهم، وتبين دراسة (Bockorny , et al, 2019) أن ريادة الأعمال تنطوي على العديد من المخاطر والشكوك، والموارد النفسية الإيجابية مثل الشجاعة ، وكذلك الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة (يشار إليها مجتمعة برأس المال النفسي) ، ويمكن أن تكون ذات قيمة لرواد الأعمال، و ذكرت دراسة (Kusumawardani, et al , 2020) أن رأس المال النفسي وتعليم ريادة الأعمال يؤثران بشكل غير مباشر على نية ريادة الأعمال ، ويلعب رأس المال النفسي كعامل مهم للتطوير المستقبلي للشركات ،وتوضح دراسة محمد (٢٠٢١ ، ١٠٤) أن رأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الافراد والتي تؤثر علي الجانب النفسي السلوكي للفرد الذي بدوره يؤثر علي أفعاله واقواله وشعوره بالرضا و يساعده علي النجاح والتفوق ، وتبين دراسة (Kundson,2020) ان رأس المال النفسي يسهم في التوظيف والاستثمار الامثل لمهارات الافراد وتحسين أدائهم.

ومن أجل ذلك كان من الاهمية دراسة الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي الذي يبرز كبناء معرفي ومكون نفسي ويشكل عامل وقاية لشباب الخريجين لمقاومة الاعراض النفسية المختلفة التي يواجهونها في انشاء الاعمال التجارية والمشروعات .

وفي ضوء ما تقدم تتبلور مشكلة البحث الحالي هل توجد علاقة ارتباطية بين متغيرات البحث الثلاثة : الوظائف التنفيذية ، ورأس المال النفسي ، ومهارة قيادة الاعمال ، لدي عينة من شباب الخريجين .
و يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية فى التساؤلات الآتية :

١. هل توجد علاقة بين مهارة قيادة الاعمال والوظائف التنفيذية لدي عينة من شباب الخريجين ؟
٢. هل توجد علاقة بين مهارة قيادة الاعمال ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين ؟
٣. هل يوجد اختلاف في مهارة قيادة الاعمال وفقا لإختلاف (النوع (الذكور\ الإناث) لدي عينة من شباب الخريجين ؟
٤. هل يمكن التنبؤ بمهارة قيادة الاعمال من خلال الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين ؟

اهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الحالي في ناحيتين :

أولا : الأهمية النظرية :

١. تكمن أهمية الدراسة الحالية في لقاء الضوء علي أهمية الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي ومهارة قيادة الاعمال لدي شباب الخريجين .
٢. يعد رأس المال النفسي من الموضوعات المعاصرة والمهمة في مجال السلوك التنظيمي الايجابي حيث تم وصفة بالفلسفة الادارية والتي تستعمل من جانب المنظمات والمؤسسات لتحقيق أهدافها.

٣. كما تعد الوظائف التنفيذية من المتغيرات المؤثرة في الوظائف النفسية والمعرفية والاجتماعية فضلاً على أن القصور فيها قد يسبب العديد من المشكلات والاضطرابات النفسية
٤. تناول الدراسة فئة شباب الخريجين وهم من أكثر الفئات تأثراً في المجتمع حيث تنعكس خصائصهم النفسية على اداء اعمالهم .
٥. الاهتمام بدراسة متغير الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي وريادة الاعمال أهم ما تمتلكه الدول في شباب الخريجين والذي يجب ان تسعى لتنميته و بذلك يفتح المجال امام الباحثين لتناولة .

ثانياً : الاهمية التطبيقية

١. تقدم الدراسة مقياس الوظائف التنفيذية تعريب وتعديل الباحثة لكي يتناسب مع العينة .
٢. يسعى البحث الحالي الي تقديم مقياس رأس المال النفسي ومهارة ريادة الاعمال بما يتناسب مع طبيعة العينة .
٣. تبرز أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية في إمكانية توظيف النتائج والمعلومات التي سيتم التواصل اليها لاجراء البرامج الارشادية والتدريبية والتي يمكن استخدامها لعمل برامج لتحسين الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لدي الشباب والمؤسسات والقادة والادراين في المجالات المختلفة .

اهداف البحث :

١. الكشف عن العلاقة بين مهارة ريادة الاعمال والوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين .

٢. التعرف علي الفروق في مهارة ريادة الاعمال تبعا لمتغير النوع

(ذكور – اناث) لدي عينة من شباب الخريجين .

٣. التحقق من مدي إمكانية التنبؤ بمهارة ريادة الاعمال من خلال

الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب

الخريجين .

مصطلحات البحث :

١- الوظائف التنفيذية : Executive Functions

يعرف (Ramos-Galarza , et al ,2022,356) " الوظائف التنفيذية هي قدرات عقلية عالية المستوى تسمح للبشر بالتخطيط، والتخطيط للمستقبل، واتخاذ القرارات الصحيحة ، وجمع المعلومات المرئية والعرضية والصوتية ذات الصلة بعملهم في الذاكرة، ، و هذا يتيح للفرد حل المشكلات ومراقبة السلوك والإشراف عليها، وتنظيم الانفعالات وتحقيقه أهداف ذات سلوك إبداعي ضمن معايير مقبولة اجتماعيًا ، وتوقع عواقب السلوك والسيطرة علي الدوافع ، والتصرف بمبادرة ، وتصحيح الأخطاء ، والتخلي بالمرونة عند حل المهام ، من بين مهارات أخرى عالية المستوى .

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها شباب الخريجين على مقياس الوظائف التنفيذية (تعريب الباحثة)

وتتبني الباحثة تعريف (Ramos-Galarza , 2022) حيث استخدمت

الباحثة في الدراسة الحالية مقياس الوظائف التنفيذية (، ٢٠٢٢)

(Ramos-Galarza) تعريب وتعديل الباحثة

٢- رأس المال النفسي : Psychological Capital

وتعرف الباحثة رأس المال النفسي " بأنه مجموعة من الصفات النفسية الايجابية التي تساعد الفرد علي تطوير حالته للافضل، وتجعله قادر علي القيام بمهامه بنجاح، والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية والاجتماعية وتساعده علي تحقيق أهدافه و ان يكون ناجحاً في حياته المهنية والاجتماعية والشخصية ."

ويتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها شباب الخريجين علي مقياس رأس المال النفسي (اعداد الباحثة) .

٣- مهارة ريادة الاعمال : Entrepreneurial Skill

تعرف الباحثة مهارة ريادة الاعمال " بأنها مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف و الخصائص والسلوكيات التي تشير الي مدي إمكانية تمتع شباب الخريجين بها لكي يكون قادرا علي انشاء مشروعاً جديداً او يبتكر شئاً جديداً "

تعرف إجرائياً : بالدرجة الكلية التي يحصل عليها شباب الخريجين علي مقياس مهارة ريادة الاعمال (اعداد الباحثة) .

٤- شباب الخريجين Young Graduates

شباب الخريجين هما خريج الجامعات حديث التخرج عام وأزهر دفعة (٢٠١٩ | ٢٠٢٠ - ٢٠٢٠ | ٢٠٢١)

حدود البحث :

تمثلت حدود الدراسة الحالية علي عينة من شباب الخريجين حديث التخرج دفعة (٢٠١٩ | ٢٠٢٠ - ٢٠٢٠ | ٢٠٢١) من الجنسين عام وأزهر (كلية التجارة - وكلية العلوم - وكلية الاداب - كلية الشريعة والقانون - كلية الحقوق) وذلك باستخدام مقياس الوظائف التنفيذية ، ومقياس رأس المال النفسي ، ومقياس مهارة ريادة الاعمال .

أولا : الوظائف التنفيذية: Executive Functions

يعرف (1, 2017, Holst, et al) الوظائف التنفيذية "بأنها المظلة للعديد من العمليات المعرفية المعقدة المسؤولة عن الضبط المعرفي للسلوك والأفكار الضرورية لتحديد الأهداف وتحقيقها، وتتضمن الذاكرة العاملة، الكف، الإزاحة، والتنظيم والتخطيط"

كما يعرف (Butterfuss ,et al ,2018)الوظائف التنفيذية بأنها "عمليات عقلية عليا مسؤولة عن توجيهه، وتنظيم، ومراقبة، وضبط العمليات المعرفية والسلوكية والانفعالية، وهي تقع في نطاق العمليات التي يقوم بها الفص الجبهي الأمامي في المخ. وتلعب الوظائف التنفيذية دوراً محورياً في جميع أنشطة الإنسان، وخاصةً ما يتعلق بالجانب الأكاديمي والاجتماعي والوظيفي"

ويعرف (Marzocchi GM , et al , 2020) الوظيفة التنفيذية (EF) " مجموعة معقدة من عمليات التحكم المعرفي الضرورية للعمل التكيفي في الحياة اليومية، وتنبت EF بالإنجاز الفكري ، والصحة ، والثروة ، ونوعية الحياة طوال فترة الحياة بأكملها"

ويعرف (Salehinejad ,et al, 2021) الوظائف التنفيذية ، أو التحكم المعرفي " هي وظائف معرفية عالية المستوى مطلوبة للسلوكيات التكيفية الموجهة نحو الهدف وتكون ضعيفة بشكل كبير في معظم الاضطرابات العصبية والنفسية".

يعرف (Aaron T , et al ,2020) الوظيفة التنفيذية (EF) " مجموعة من المهارات المعرفية (التثبيط ، وتحديث الذاكرة العاملة ، وتبديل مجموعة المهام ، والانتباه) التي تؤدي إلى السلوك الموجه نحو الهدف.

ويري (Chan, T , et al , 2021) أن الوظائف التنفيذية هي القدرات المعرفية التي تمكن الأفراد من إدارة انتباههم بشكل فعال، وتسهل الإدارة الفعالة للانتباه الأداء عندما يتعين على الأفراد التفكير والتصرف بسرعة وبشكل تكيفي ، أو عندما تكون متطلبات العمل جديدة والوقت مقيد في المنظمات ، قد تكون هذه الوظائف التنفيذية ذات صلة بشكل خاص بكيفية أداء القادة والمديرين الناجحين في أدوارهم المتعددة وكيفية تعزيز أهدافهم التنظيمية، ومع ذلك ، فقد أهملت أبحاث السلوك التنظيمي إلى حد كبير عدسة الأداء التنفيذي، ويوضح العمل الحالي كيف أن الجوانب الأساسية لتثبيط الوظائف التنفيذية والذاكرة العاملة والتحول لها آثار على نتائج القيادة والإدارة من خلال التأثير على مهام القيادة المشتركة، صنع القرار والتخطيط والمراقبة وحل المشكلات والتفاوض والابتكار، وتشمل الوظائف التنفيذية البدء ، والتثبيط ، والمرونة العقلية ، وحل المشكلات الجديدة ، والتخطيط ، وتنظيم المشاعر ، والوعي الذاتي، هذه الوظائف المعرفية ضرورية للسلوك الموجه نحو الهدف"

تعرف الباحثة الوظائف التنفيذية " مجموعة من المهارات والقدرات المعرفية والانفعالية والعقلية التي تساعد الأفراد على أداء أعمالهم بأكثر كفاءة، وإنجاز الأهداف المحددة ، ومواجهة التحديات غير المتوقعة التي تعوق النجاح في العمل " .

أهمية الوظائف التنفيذية لدى شباب الخريجين

توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة (Dawson, 2018) ودراسة (Beerten, et al, 2019) إلى ان الوظائف التنفيذية تساعد الأفراد على التصرف بطريقة ذاتية التوجيه بما يسمح لهم بتغيير سلوكهم إلى الأفضل، كما تمكنهم من إدارة المهام المختلفة بشكل أكثر استقلالية، كذلك يستخدم الأفراد مهارات الأداء التنفيذي في كل جانب من جوانب حياتهم سواء حل المشكلات المعقدة، واتخاذ القرار، وتقييم النتائج، وتنظيم الانفعالات ، والخلل في الوظائف التنفيذية يؤدي إلى صعوبة في التوافق النفسي والاجتماعي مما يؤدي إلى ظهور عدد من الاضطرابات النفسية ومنها الاكتئاب، الضغوط النفسية)، والأشخاص الذين يعانون من صعوبات في الوظائف التنفيذية يجدون صعوبة في التخطيط والحكم على الآخرين واستخدام المعلومات المتاحة لاتخاذ القرارات وإجراء التغييرات اللازمة في المواقف المختلفة ، وتبين دراسة (Qehaja, 2013) أن النجاح في الحياة يعتمد بشكل متزايد على إتقان الوظائف التنفيذية مثل الذاكرة العاملة والتحول والتثبيط، للوظائف التنفيذية، وهي عمليات معرفية تنظم السلوك ، وتؤثر أيضًا وتتنبأ بتطور المهارات المعرفية وتنظم أفكار الفرد أو سلوكه، وتوضح دراسة (Diamond , 2012) أن الوظائف التنفيذية (EF) تجعل من الممكن اللعب عقليًا بالأفكار ، أخذ الوقت الكافي للتفكير قبل التصرف ، مواجهة التحديات الجديدة غير المتوقعة ، مقاومة الإغراءات والاستمرار في التركيز والتحكم في التداخل (الانتباه الانتقائي والتثبيط المعرفي) والذاكرة العاملة ، والمرونة المعرفية (بما في ذلك التفكير الإبداعي "خارج الصندوق" ، ورؤية أي شيء من وجهات نظر مختلفة ، والتكيف بسرعة

ومرونة مع الظروف المتغيرة ، وتنبه دراسة (et al , 2020) ، وDiamond) علي أهمية تحسين الوظائف التنفيذية (EF) ، والتي تشمل الانتباه الانتقائي ، وضبط النفس ، والذاكرة العاملة (WM) ، والمرونة المعرفية ، والتفكير - لمعالجة أوجه القصور ، وتحسين الأداء الأكاديمي ، وتحسين الإنتاجية ، وزيادة احتمالية الخيارات الصحية ونوعية الحياة لدي البالغين ، وتجنب التدهور المعرفي أثناء الشيخوخة أو إبطائه أو عكسه وهناك ثلاثة مستويات لمراقبة التحكم في السلوك البشري، المستوى الأول هو شكل تلقائي تمامًا من السلوك ، الذي يحتمل أن يكون مرتبطًا بالأنظمة المعرفية الأساسية، و المستوى الثاني هو التحكم في السلوك شبه التلقائي ، والتي يمكن للإنسان أن يتصرف وفقًا للأنماط المعتادة التي تم تعلمها سابقًا، أخيرًا ، يعتمد المستوى الثالث على السيطرة الواعية على السلوك المنظم الذي تسيطر عليه (Ramos-Galarza , et al ,2022)

العلاقة بين مهارة ريادة الأعمال والوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي
تذكر دراسة الشريدي (٢٠١٩ ، ١٤٣) ان مهارة ريادة الأعمال تعتمد علي عدد من العوامل أهمها العوامل الدافعة للفرد ، وسمات شخصيته ، و الوظائف النفسية والمعرفية له ، والخبرات والمهارات والمواقف ومجموعة من المهارات يجب ان يمتلكها لكي تساعد في بنائه النفسي .

كما تهدف الأبحاث حول الوظائف التنفيذية إلى فهم السيطرة الواعية علي الفكر والفعل وتعتبر الوظائف التنفيذية ضرورية للتنقل بنجاح في جميع أنشطة الحياة اليومية والتعامل مع الموقف المختلفة والجديدة ، وتتكون الوظائف التنفيذية من مجموعة من عمليات التحكم المعرفي مدعومة بشكل رئيسي من قشرة الفص الجبهي، والتي تنظم عمليات المستوى الأدنى،

وتمكن التنظيم الذاتي ، والسلوك الموجه ذاتيا نحو الهدف ، مما يسمح لنا للخروج من قالب العادات، والتخطيط المخاطر، وتقييم القرارات واتخاذ للمستقبل، وتحديد الأولويات وتسلسل أعمالنا، (شعيب ، رسلان ، ٢٠٢٠ ، ١٤٩).

وتوضح دراسة (Chevalier , et al ,2022) أن رأس المال النفسي للأفراد كان له علاقة إيجابية كبيرة مع التعلم المدرك من برنامج ريادة الأعمال وعلاقة سلبية كبيرة مع المشاعر السلبية المتعلقة بريادة الأعمال، وعزز بشكل غير مباشر الذكاء العاطفي، و الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع في رأس المال النفسي أقل في الشك والخوف والنفور المرتبط بعمل ريادة الأعمال .

ثانيا : رأس المال النفسي Psychological Capital

رأس المال النفسي هو موضوع مركزي في البحث الأكاديمي حول علم النفس التنظيمي الإيجابي والسلوك، ويعرف " رأس المال النفسي بأنه القدرة النفسية للفرد على التعامل مع المواقف الصعبة والاستجابة لها من خلال الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة وهما حجر الأساس لرأس المال النفسي في بيئة العمل كما أنه عامل حيوي للأداء التنظيمي والإداري (Tsai,F,et al,2020)

يعرف اسماعيل (٢٠١٩ ، ٥١) رأس المال النفسي " بأنه قدرة الفرد علي الاحتفاظ بالحالة الايجابية التي تساعده في تحقيق أهدافه ، والتأقلم مع مصاعب الحياة المهنية ."

ويعرف (Bekmezci, et al., 2020) رأس المال النفسي "بأنه خصائص الشخصية التي تسهم في إنتاجية الفرد ، وتؤثر في توجيهه ، والنظرة العامة للحياة ، والاداء ، والاتجاه نحو العمل".

يعرف (Pinto, et al, 2021, 1260) رأس المال النفسي بأنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد من التطور و تتميز، ١- بالايجابية (تفاؤل) حول النجاح ، ٢- و المثابرة على تحقيق الأهداف ، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل النجاح، ٣- امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتوليها ووضعها في الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة ، ٤- عندما تكتنفه المشاكل و الشدائد (المرونة) لتحقيق النجاح "

ويتكون رأس المال النفسي من عدد من الأبعاد

حيث أشار كلا من (Funken, et al, ٢٠٢٠) (Ma, et al, 2020) إلى ان رأس المال النفسي يتكون من أربعة أبعاد هي الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل ، والصلابة، في السنوات الأخيرة أصبح موضوع البحث للعديد من العلماء في السلوك التنظيمي الإيجابي ،وتوضح دراسة (Hatak et al., 2021) أن رأس المال النفسي ينقسم إلى أربعة أبعاد ، وهي، الثقة والأمل والمثابرة والتفاؤل، والثقة تشير إلى الاعتقاد بأن المرء يضبط معرفيته ويتخذ الإجراءات اللازمة لتحقيق أهداف عمله، الأمل هو التصور العام للفرد أن الأحلام يمكن تحقيقها

ولديهم السبل لمتابعة الأهداف، و المثابرة هي قدرة الفرد على القيام بذلك بسرعة التعافي من الشدائد والصراع والفشل، والتفاؤل هو اتجاه إيجابي للمواقف .

وسوف تقتصر الدراسة الحالية علي الأبعاد الاربعة التالية لرأس المال النفسي والتي أجمعت عليها الدراسات العربية والاجنبية (الكفاءة الذاتية ،

التفاؤل ، الامل ، المرونة) ، كما توضح الباحثة ان هذه المكونات تتفاعل مع بعضها البعض في حلقة دائرية لكي تساعد شباب الخريجين علي النجاح في سوق العمل وإدارة الاعمال وان مفهوم رأس المال النفسي يمكن اكتسابه وتعلمه للشباب مع اختلاف المواقف والاوزاع للوصول الي افضل النتائج .

أهمية رأس المال النفسي لدي شباب الخريجين

توضح دراسة (Rego , et al , 2019) مدي أهمية رأس المال النفسي وتأثيره علي سلوكيات العمل لدي الافراد وتأثيرها على الأداء البشري، ورأس المال النفسي هو بناء عالي المستوى، والفرد الذي لديه مستوى مرتفع من رأس المال النفسي يعانون من إجهاد أقل وأعلى في الرفاهية الشخصية ، كما تبين دراسة (Birick, 2020) أن رأس المال النفسي وهو أحد المجالات النامية للسلوك التنظيمي الإيجابي ، ومورد نفسي يمكن أن يشجع التطوير والأداء بين الافراد ، وتذكر دراسة متولي ، واللوزي (٢٠٢٠ ، ٢٦٣) ان رأس المال النفسي الايجابي منهج جديد في إدارة الموارد البشرية ، ويجب الاهتمام باستثمار الجوانب النفسية الايجابية لدي أفراد المجتمع ، بدلا من التركيز علي نقاط الضعف ، لان توافر رأس المال النفسي الايجابي يؤدي الي زيادة النفوذ وبلوغ الميزة التنافسية وبالتالي زيادة فعالية الريادة الاستراتيجية ، وتبين دراسة كلا من

(Sava, et al ,2020) و (Hams , et al ,2017) ان رأس المال النفسي يضم الموارد النفسية الاكثر أهمية والمؤثرة في حياة الفرد ، والفرد الذي يمتلك رأس مال نفسي مرتفع يمكنه تحقيق أهداف العمل ويكون اكثر مقاومة للعقبات .

ثالثاً : مهارة ريادة الاعمال Entrepreneur Skills

مهارات ريادة الأعمال مجموعات مهارات مختلفة مثل القيادة وإدارة الأعمال وإدارة الوقت والتفكير الإبداعي وحل المشكلات، يمكنك تطبيق هذه المهارات في العديد من الأدوار والصناعات الوظيفية، تعتبر مهارات ريادة الأعمال حيوية لتعزيز الابتكار ونمو الأعمال والقدرة التنافسية، وتطوير هذه المهارات يعني تطوير العديد من المهارات معاً يعرف العاني ، الحارثية (٢٠١٥ ، ٢٥٦) مهارة ريادة الاعمال " السمات التي يمتلكها الافراد الذي يتمتعون بقدرات ذاتية مميزة ولديهم ثقة عالية بالنفس ، والرغبة الشديدة في الانجاز ، والنمو والاصرار والمواظبة ، والابتكار والابداع ، وحب الاستقلال ، والقدرة علي البحث علي الفرص ، والاستعداد للمخاطر المدروسة ، والقدرة علي الاتيان بشئ جديد ، والانتباه للفرص .

ويوضح سالم ، والشاعر (٢٠١٧ ، ٨٧) ان الشخص الريادي " هو الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وتنظيم الاليات والمطلبات الاقتصادية والاجتماعية ولديه القدرة علي تقبل الفشل والمخاطرة ، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً ، وان يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الادراية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك "

ويعرف (Kalyoncuoğlu, et al, 2017) ريادة الأعمال بانها " تنمية المهارات الإبداعية التي يمكن تطبيقها في الحياة الواقعية ."

يعرف (Costin , et al , 2018) ريادة الاعمال " قدرة الفرد علي تحويل الافكار الي أفعال وهي مفتاح الكفاءة للجميع ، وان يكون الفرد اكثر ابداعاً ولديه ثقة بالنفس في كل ما يفعل .

ويعرف طه (٢٠٢٠ ، ٦٦) ريادة الاعمال " بانها قدرة الفرد علي انشاء مشروع جديد بإمكانات محدودة او الاستجابة لفرص جديدة واستثمارها بكفاءة عالية وقدرات متنوعة "

ويعرف المقبالية ، والجموسي، والمعمري (٢٠٢١ ، ١٩٤) ريادة الاعمال " بانها انشاء مشروع جديد يعتمد علي فكرة ابداعية ومبتكرة وفريدة ، وتتميز بالمخاطرة المحسوبة بتكريس الوقت والجهد للازمين لانجاح المشروع ، وريادة الاعمال لا تقتصر علي إقامة وإدارة مشروعات ، وانما تتعدي هذا لتشمل مجال تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بسوق العمل ككل .

وتشير الباحثة "بأن مهارة ريادة الاعمال مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف والسمات الشخصية التي يمتلكها الفرد ويحتاجها لادارة منظمته بنجاح وانجاح مشروعة وتحقيق أهدافه بطريقة اكثر خبرة ونجاح".

مهارة ريادة الاعمال

أشارت دراسة المقبالية ، والجموسي، والمعمري (٢٠٢١) الي مهارة ريادة الاعمال من خلال المهارات الشخصية ، و المهارات الفنية والتقنية ، والمهارات الادارية ، والمهارات القيادية ، وضحت دراسة , et al , (Costin 2018) مهارات ريادة الاعمال في اتخاذ القرار ، ادارة المخاطر وحل المشكلات والتواصل والعمل في فريق ، وذكر دراسة , (Hayton 2015) مهارة ريادة الاعمال من خلال المهارات الفنية والمهارات الادارية والمهارات الشخصية . ونوهت دراسة مراد (٢٠١٨) (علي ان مهارات ريادة الاعمال تتكون من المهارات الادارية والمهارات

الفنية والمهارات الشخصية والمهارات التكنولوجية ، كما أشارت دراسة ابراهيم ، وموسي (٢٠٢٠) الي مهارة ريادة الاعمال من خلال (مهارة الريادة الشخصية ، مهارة إدارة الاعمال ، والمهارات التقنية) ، و استخدمت دراسة عبد الحليم (٢٠١٨) مهارة ريادة الاعمال من خلال المبادرة ، او الاستباقية ، الابتكارية في المشكلات ، الثقة بالنفس ، التوجه نحو الانجاز ، تحمل المخاطر ، الكفاءة الذاتية)

وبناء علي ذلك قامت الباحثة بتحديد المهارات الاكثر أهمية لدي العينة وهي

١- المهارات الشخصية وتضمن (المبادرة والقدرة علي

التكيف ، ادارة المخاطر)

٢- مهارة إدارة الاعمال (عقلية ريادة الاعمال) التخطيط

ووضع الاهداف، المهارات الادارية والتجارية)

٣- المهارات التقنية (مهارة استخدام التكنولوجيا وما يستجد

من الرقمنة، مهارة التواصل)

دراسات سابقة

أولا : دراسات تناولت الوظائف التنفيذية ومهارة ريادة الاعمال

١- دراسة (Crandall , et al 2019)

كان الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف ارتباطات الصحة الجسدية والاجتماعية والعقلية للأداء التنفيذي لدى البالغين ، تتألف عينة الدراسة من (٢٥٠) بالغًا تتراوح أعمارهم بين (١٨ و ٥٥) عامًا شاركوا في المسح، أبلغ المشاركون عن سلوكياتهم الصحية الجسدية ، والتقارب الأسري ، والصحة العقلية، باستخدام الانحدار الخطي الهرمي ، أظهرت النتائج أهمية الوظائف التنفيذية لدي البالغين والشباب وتحسينها .

٢- دراسة (Fatima ,et al ,2020)

تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم، (١) ما إذا كان الأداء التنفيذي (EF) يتوسط في ارتباط العمر بأساليب صنع القرار المختلفة لدى البالغين، (٢) ما إذا كانت هذه الارتباطات الوسيطة تتغير مع تقدم العمر في مرحلة البلوغ، تضمنت عينة الدراسة (١٩٥) بالغاً (١١٠) شاباً و ٨٥ بالغاً في منتصف العمر، ٩٥ ذكراً) تم اختيارهم من مختلف المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والقطاع الخاص، و تم تقييمهم بناءً على مقياس تقرير ذاتي لأنماط اتخاذ القرار العامة، و اختبارين من اختبارات الوظائف التنفيذية (EF) اختبار طلاقة التصميم واختبار تداخل اللون والكلمة من نظام الوظائف التنفيذية Delis-Kaplan، أشارت النتائج إلى أن الوظائف التنفيذية EF توسطت في ربط العمر بثلاثة أنماط لصنع القرار بما في ذلك القرار المعتمد والمتجنب والعفوي، وتسلط النتائج الضوء على فكرة أن الوظائف التنفيذية (EF) عامل مهم في صنع القرار في العمل (DM)، خاصة خلال فترة منتصف مرحلة البلوغ والرشد.

٣- دراسة (Bryan B , et al ,2021)

استهدفت هذه الدراسة دراسة العلاقة بين الوظائف التنفيذية والفعالية الإدارية الأكاديمية قادة جامعة حكومية في الفلبين، تكونت عينة الدراسة من (٥٤) قادة أكاديميين، وتم تقييم السلوك باستخدام مقياس الوظيفة التنفيذية للبالغين، و تحليل قياس الوظائف التنفيذية للقادة الأكاديميين

لتحديد فعالية الإدارة، توصلت النتائج الي أهمية الوظائف التنفيذية حيث ساعدت القادة الأكاديميين لتنفيذ مهارات الإدارة، نظراً لأن مهارات الإدارة

للقادة الأكاديميين أصبحت رائعة ، فإن أكثر استعدادا للعمل من تلقاء نفسها ، ويمكن ضبط تصرفاتهم في ضوء الظروف، علاوة على ذلك ، عادة ما يقوم القادة الأكاديميون بالتغيير ، والمراقبة الذاتية ، والبدء ، التخطيط / التنظيم ، ووظائف مراقبة المهام ، والقدرة على التكيف ، والعلاقات الشخصية والمبادرة والخيال، واستخدام الذاكرة العاملة ، والتحكم المعرفي ، والتثبيط ، وتحسين العلاقات الشخصية، واتخاذ القرار و الحكم والمبادرة والخيال

٤- دراسة (Cancer, et al, 2022)

هدفت الدراسة الي دراسة دور الأداء التنفيذي في التفكير الإبداعي ، والتحقق في مساهمات الأداء التنفيذي وتدهوره المرتبط بالعمر والتفكير المتشعب لحل المشكلات الإبداعية، لتحقيق هذا الهدف ، تكونت العينة من (٦٠) شخص مقسمة الي مجموعتين تضم مجموعة فئتين عمريتين من الشباب (٢٠-٢٦ عامًا) وكبار السن (٦٠-٧٠ عامًا) وقمنا بتقييم قدراتهم الإبداعية في حل المشكلات ، بالإضافة إلى تنبؤات معرفية محتملة أخرى لحل المشكلات الإبداعي (مثل الاندفاع والتفكير المتشعب والذاكرة العاملة اللفظية وأسلوب صنع القرار)، أظهر نموذج الانحدار الخطي أن القدرة على حل المشكلات بطريقة إبداعية يتم التنبؤ بها سلبًا من خلال التقدم في السن والاندفاع ، بينما يتم توقعها بشكل إيجابي من خلال التفكير التباعدي والذاكرة العاملة اللفظية، تكشف هذه النتائج عن مساهمة مشتركة للوظائف التنفيذية والتفكير المتباين في حل المشكلات والتفكير بطريقة ابداعية .

ثانيا : دراسات تناولت رأس المال النفسي ومهارة قيادة الاعمال

١-دراسة (Hasni, N , et al ,2015)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي ونجاح قيادة الأعمال وأدوار المشاركة في العمل الريادي وكثافة تعلم قيادة الأعمال، كانت عينة الدراسة من أصحاب ومديرو مؤسسات الخدمات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا من (٥٠٢) شركة صغيرة ومتوسطة للخدمة، قدم استبيان استقصائي شمل (١٢٥) من رواد الأعمال ممن لديهم أكثر من خمس سنوات من الخبرة في قيادة الأعمال في الأعمال الخدمية ، واستخدم الباحثون مقياس رأس المال النفسي وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي كان له علاقة إيجابية بنجاح قيادة الأعمال، من خلال المشاركة في العمل الريادي وكثافة التعلم الريادي ، والمشاركة في العمل الريادي كان لها تأثير أكبر من كثافة التعلم الريادي على العلاقة بين رأس المال النفسي ونجاح قيادة الأعمال ودعمت هذه الدراسة الحجج النظرية القائلة بأن نجاح قيادة الأعمال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقوة الداخلية ونقاط القوة ، والتي اعتبرتها هذه الدراسة موارد الحالة النفسية، ومع ذلك فإن العلاقات بين توجهات الشركة مثل الخدمة وتوجهات السوق وعوامل تنظيم المشاريع تتطلب مزيداً من البحث في الدراسات المستقبلية.

٢-دراسة (Contreras ,F, et al , 2017)

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كانت نية قيادة الأعمال مرتبطة برأس المال النفسي لدى طلاب الأعمال، وتم تقييم الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة ، وهي كلها أبعاد لرأس المال النفسي ، باستخدام مقياس الكفاءة الذاتية العام ، ومقياس الأمل ، واختبار التوجه نحو الحياة و

مقياس المرونة ، وتم تقييم نية ريادة الأعمال من خلال خمسة بيانات، وفقاً للنتائج ترتبط نية ريادة الأعمال بجميع أبعاد رأس المال النفسي ، وخاصةً الكفاءة الذاتية والمرونة، و كان رأس المال النفسي كهيكلم متكامل مرتبطاً بالنوايا الريادية ككل، تقدم هذه النتائج أدلة إضافية حول أهمية دراسة رأس المال النفسي كبناء متكامل بدلاً من دراسة أبعاده بشكل منفصل.

٣- دراسة (Hasan,et al, 2019)

تبحث هذه الدراسة في الآثار المباشرة وغير المباشرة للتعلم الريادي على تكوين رأس مال علم النفس الإيجابي ، وتشرح الآثار المباشرة وغير المباشرة لتعلم ريادة الأعمال ورأس المال النفسي الإيجابي على كفاءات الطلاب في ريادة الأعمال في مدينة ماكاسار، كان عدد الطلاب في هذه الدراسة (٣٤٥) طالباً شاركوا في تعليم وتدريب ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية والخاصة في مقاطعة سولاويزي الجنوبية ، بينما كان حجم العينة (٢٠١) طالباً كانوا يديرون بالفعل مشروعاً تجارياً، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعلم الريادي له تأثير كبير على تكوين رأس مال علم النفس الإيجابي لطلاب ريادة الأعمال ، ولرأس المال النفسي الإيجابي تأثير كبير على كفاءة الطلاب في ريادة الأعمال في مقاطعة جنوب سولاويزي، تظهر نتائج تحليل المسار أن التعلم الريادي له تأثير كبير على كفاءة الطلاب في ريادة الأعمال من خلال وساطة رأس مال علم النفس الإيجابي.

٤- دراسة (Cui ,J, 2021)

استهدفت الدراسة معرفة تأثير تعليم ريادة الأعمال على سلوك ريادة الأعمال من خلال رأس المال النفسي ، تكونت العينة من (١٤٠٥) طالب جامعي

في الصين لاختبار الفرضية المقترحة بناءً على نظرية رأس المال البشري ، واستخدم الباحث مقياس رأس المال النفسي، وأسفرت النتائج أن تعليم ريادة الأعمال كان له تأثيرات مباشرة على سلوك ريادة الأعمال وأن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بسلوك ريادة الأعمال ، كما تساهم هذه النتائج في فهم التأثيرات التربوية والنفسية على سلوك ريادة الأعمال ولها أيضاً آثار عملية على صانعي السياسات والمديرين والمعلمين في مجال تعليم ريادة الأعمال.

٥-دراسة (Villanueva , et al, 2021)

استهدفت الدراسة فحص ما إذا كان رأس المال النفسي لطلاب وطالبات الجامعات يوضح النية في مباشرة ريادة الأعمال ، وهدفت الدراسة ايضاً دراسة ما إذا كان التحكم السلوكي المدرك والمعايير الذاتية تؤثر على نية ريادة الأعمال ، تكونت عينة الدراسة عدد من الطلاب والطالبات في إحدى الجامعات الإسبانية ، واستخدمت الباحثون مقياس رأس المال النفسي ومقياس التحكم السلوكي ،وتوصلت النتائج أن تطوير التحكم السلوكي المدرك ورأس المال النفسي لطلاب الجامعات في برامج تدريب الطلاب والطالبات يساعد على تعزيز نيتهم الريادية في مجال الأعمال .

٦-دراسة (Ephrem , et al ,2021)

هدفت الدراسة إلى دراسة دور الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة بين ريادة الأعمال ، والدافع ونجاح الأعمال بين الشباب عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة (٢٩٥) من رجال الأعمال الشباب الذين شملهم الاستطلاع من بوكافو في جمهورية الكونغو الديمقراطية ، واستخدم الباحثون مقياس رأس المال النفسي ومقياس الدافع ، وأظهرت نتائج الدراسة توسط رأس

المال النفسي بشكل إيجابي وكبير في العلاقة بين الدافع لريادة الأعمال ونجاح الأعمال، وتكشف عن أهمية رأس المال النفسي في تعزيز نجاح الأعمال ، وبالتالي تقليل البطالة بين الشباب ، ويقدم نصائح يمكن من خلالها بناء رأس المال النفسي أو تحسينه لدى الشباب

٧-دراسة (Poolsawat, 2021)

تبحث هذه الدراسة في آثار الميل إلى المخاطرة ، ورأس المال النفسي على نية ريادة الأعمال ، تكونت عينة الدراسة من (٤١٢) من طلاب الأعمال المسجلين في جامعات جنوب تايلاند، استخدم الباحث مقياس رأس المال النفسي ومقياس الميل الي المخاطرة ، تظهر النتائج أن الموقف من ريادة الأعمال يلعب دورًا وسيطًا مهمًا وإيجابيًا في علاقات الميل إلى المخاطرة ورأس المال النفسي مع نوايا ريادة الأعمال، علاوة على ذلك ، فإن رأس المال النفسي والميل إلى المخاطرة لهما تأثير مباشر إيجابي وهام على نوايا ريادة الأعمال،و تؤكد هذه الدراسة أن الموقف من ريادة الأعمال هو متغير وسيط رئيسي بين العوامل النفسية ونوايا ريادة الأعمال، تثبت النتائج أن أدوار العوامل النفسية لا تقل أهمية عن الموقف تجاه ريادة الأعمال، على وجه التحديد ، فإن رأس المال النفسي والميل إلى المخاطرة ، يحفزان ويدفعان احتمالية بدء عمل تجاري بعد التخرج.

8-دراسة (UmerIshfaq , et al ,2022)

هدفت الدراسة للتعرف علي التحديات المختلفة التي يواجهها رواد الأعمال ورأس مالهم النفسي في التعامل مع العقبات المختلفة ، حيث بلغت عينة الدراسة (٢٠٩) رواد أعمال تزيد أعمارهم عن ٥ سنوات خبرة ريادة الأعمال ، والعمل في قطاعات مختلفة في الهند ، وتوصلت الدراسة إلى

الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في رواد الأعمال في التعامل مع تحديات أعمالهم المبكرة ، تظهر النتائج ايضا أن رواد الأعمال الناجحين يميلون إلى الحصول على مستوى أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي، ويلعب التفاؤل والكفاءة الذاتية دورًا أكثر أهمية مقارنة بالامل والمرونة اللازمة لرجل الأعمال ليكون ناجحًا.

9-دراسة (Maslakçı,et al,2022)

هدفت الدراسة الي دراسة تأثير رأس المال النفسي الإيجابي لطلاب الجامعات على نوايا ريادة الأعمال ، واختبار الدور الوسيط للكفاءة الذاتية لريادة الأعمال على هذه العلاقة، تكونت عينة الدراسة من (٥٦٤) طالبًا جامعيًا يدرسون في الجزء التركي من قبرص ، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي ، أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤثر على ريادة الاعمال ، وأن الكفاءة الذاتية كان له دور وسيط في هذه العلاقة، و تساعد هذه الدراسة صانعي السياسات على صياغة سياسات لدعم الذكاء العاطفي لدى طلاب الجامعات للحد من عبء البطالة، إنه يعزز فهم تطوير الكفاءة الذاتية و رأس المال النفسي ، وهما عناصر معرفية مهمة لطلاب الجامعات والشباب في عملية ريادة الأعمال ، وأدب ريادة الأعمال.

ثالثا : دراسات تناولت الفروق في مهارة ريادة الاعمال

١-دراسة (Jefferson, M , 2019)

كان الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة مهارات تنظيم المشاريع لدى النساء في المناطق الريفية ، استخدم الباحثون التصميم الوصفي للبحث ، مع استبيان مسح مغلق من نوع مقياس ليكرت لقياس مهارات ريادة الاعمال ، تم استهداف مجموعه (١٥٠) امرأة كمستجيبين لهذه الدراسة، تم جمع المعلومات الأخرى ذات الصلة من خلال مكتبة مكتفة

وأبحاث عبر الإنترنت، كانت أعمار معظم النساء بين (٢٦ و ٣٠) عامًا ، متزوجات ، ولديهن طفلان على الأقل ، وحاصلات على شهادة البكالوريا، لقد أداروا أعمالهم الخاصة وحققوا دخلاً شهرياً من (١٠٠١ بيزو إلى ٢٠٠٠٠ بيزو فلبيني) ، كانت رائدات الأعمال رائعات في التسويق (البيع) ، وحفظ السجلات ، وإدارة الأعمال ، والتفكير النقدي ، والتخطيط والبحث ، وصنع القرار ، والتنظيم ، ومهارات الاتصال الشفوي، ومع ذلك ، فقد احتاجوا إلى تدريب في الاتصال الكتابي والمهارات الإدارية، واوصت الدراسة، يجب أن تشجع وحدة الحكومة المحلية المزيد من النساء على الانضمام إلى الندوات والتدريب لتحسين مهارتهن في المجالات المحددة ، ويجب على المجتمع تعزيز وإضفاء الطابع المؤسسي على أنشطة الأعمال النسائية لتعزيز مشاريعهن.

٢- دراسة (Ward , A, et al,2019)

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد نموذج يتم فيه استكشاف العلاقة بين إمكانات ريادة الأعمال والجنس ونية ريادة الأعمال ، من خلال تحليل كيفية إدراك التحكم السلوكي (PBC) ومهارات ريادة الأعمال المتصورة ، كمتغيرات خارجية ، وكيف يتم التوسط في ذلك من خلال دوافعهم الريادية وميلهم إلى المخاطرة، متغيرات التحكم حيث تم تضمينها أيضاً في هذا النموذج ، مثل الدوافع التي تحركها الضرورة للعمل ، تم جمع البيانات من (٦٧٧) طالباً من الذكور والإناث ، تمت مقارنة المتغيرات داخل النموذج حسب الجنس باستخدام اختبار ، أظهرت النتائج نسبة رائدات الأعمال أقل بكثير من مستوى الذكور وأن الفروق المتوسطة بين الذكور والإناث ليست وفيرة ، وتأتي فقط من النوايا ، وهي أعلى عند الذكور، ودوافع الأعمال أعلى في الإناث، يُظهر التحليل متعدد المتغيرات الفروق بين الجنسين على

مستوى الوساطة وأن الدوافع التي تحركها الضرورة هي عامل مؤثر ، أكثر من ذلك في الذكور .

٣- دراسة (Oggero ,N,. et al , 2020)

الهدف من الدراسة دراسة المواقف تجاه ريادة الأعمال لدى الأسر الإيطالية ، مع التركيز على أهمية محو الأمية المالية والمهارات الرقمية كعوامل ذات صلة محتملة بتشكيل ريادة الأعمال ، و تحليل ما إذا كان الرجال والنساء يختلفون في ميلهم لإدارة الأعمال التجارية وإلى أي مدى ، تكونت العينة من الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥ و ٦٩) عامًا التابعة لبنك إيطاليا لعامي (٢٠٠٨ و ٢٠١٠) يشمل " Entrepreneur " رواد الأعمال الأفراد أصحاب أو أعضاء شركة عائلية ، والمهنيين ، والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص ، وشركاء الأعمال من النساء والرجال ، واستخدام الباحث مقياس لقياس مهارة ريادة الأعمال ، اوضحت النتائج وجود تباين قوي بين الرجال والنساء في الدور الذي يلعبه محو الأمية المالية والمهارات الرقمية، و تظهر النتائج ارتباطاً إيجابياً وهاماً بين محو الأمية المالية واحتمال أن تكون رائد أعمال ولكن للرجال فقط ، أن المشاركين الذكور ذوي المهارات الرقمية هم أكثر عرضة لأن يكونوا رواد أعمال.

٤- دراسة (Li C, et al , 2020)

تقوم هذه الدراسة ، بالتحقيق في الاختلافات بين الجنسين والعلاقة بين خصائص دور الجنسين والكفاءة الذاتية لريادة الأعمال (ESE) ، تكونت عينة الدراسة من (٢٦١ سيدة و ٢٦٥ من رواد الأعمال الذكور في الصين) ، واستخدام الباحثون مقياس مهارة ريادة الأعمال والكفاءة الذاتية ، أظهرت النتائج أن رواد الأعمال من الذكور والإناث لم يختلفوا بشكل كبير

في ESE أو في خصائص دور الجنس الذكوري ، لكنهم اختلفوا بشكل كبير في خصائص دور الجنس الأنثوي، من خلال فحص أربع مراحل مختلفة في دورة حياة ريادة الأعمال ، وجدنا أنه بالنسبة لرائدات الأعمال ، كان للخصائص الأنثوية تأثير إيجابي على ESE في مرحلتي البحث والتخطيط لريادة الأعمال ، وكان للخصائص الذكورية تأثير إيجابي على ESE في مرحلة البحث والتنظيم والتنفيذ والتنافس وانجاز الاعمال والكفاءة الذاتية لديهم اعلي بالنسبة لرجال الأعمال الذكور، تساهم هذه الدراسة بمنظور جديد للبحوث الموجودة حول الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال وريادة الأعمال النسائية.

٥- دراسة (Pimpa, N, 2021)

تستكشف هذه الدراسة قضايا النوع الاجتماعي في عملية التدريب لرائدات الأعمال ، جمعت الباحثة بيانات أولية من (٢٨) مدربًا من خلال المقابلات الشخصية والبيانات الثانوية من استمارات تقييم التدريب الـ (٤٣) من المتدربين الذين شاركوا في برامج التدريب على ريادة الأعمال في تايلاند، وظهرت النتائج ان هناك ثلاثة محاور تتعلق بالفجوات بين الجنسين في سياق التدريب على ريادة الأعمال، وهي تشمل (١) تعميم مراعاة المنظور الفروق بين الجنسين ، (٢) مناهج التدريب التي تراعي الفوارق بين الجنسين ، و (٣) اعتماد التكنولوجيا المناسبة والابتكار لرائدات الأعمال، و تؤكد البيانات الثانوية أيضًا أن رائدات الأعمال في هذه الدراسة في حاجة إلى التطوير المهني الذي يشجعهن على الانخراط في الكفاءات والتقنيات والابتكار بين الجنسين للمشاريع الجديدة، يمكن أن تكون فرصة التطوير المهني محدودة بالالتزامات الأسرية والاجتماعية، يمكن أن يؤدي

التعامل مع رائدات أعمال ذوات خبرة ونماذج أعمال يحتذى بها إلى تعزيز التفاهم في المجالات الثلاثة بين رائدات الأعمال

٦- دراسة (Schmidt,s, et al, 2022)

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد الفروق بين الجنسين الموجودة في السلوك الريادي وأداء الأعمال للطلاب الجامعيين في جامعتين من المنطقة الجنوبية من البرازيل ، تتبنى هذه الدراسة تقاطعًا بين المنهجين السلوكي والاقتصادي لفهم الفروق بين الجنسين في مهارة ريادة الأعمال . كما تهدف إلى تحديد الفروق بين الجنسين في كل من سلوك ريادة الأعمال والأداء الريادي لطلاب التعليم العالي البرازيليين ، تم إجراء مسح كمي على (١٥٥٠) طالبًا من جامعتين من الذكور والإناث ، واستخدم الباحثين مقياس لتحديد السلوك الريادي لدى الجنسين ، أظهرت النتائج ان مجموعة الذكور أعلى في الكشف عن الفرص والقيادة والمخاطرة من المجموعة النسائية، لم يتم العثور على فروق بين الجنسين في أبعاد الكفاءة الذاتية والاجتماعية والتخطيط. حتى مع زيادة عدد النساء في الجامعات والتقدم الاجتماعي الذي تم إحرازه في نفس الوقت ، لا تزال رائدات الأعمال يعانين من ثقافة تؤثر بشكل كبير على تنمية ريادة الأعمال لديهن وعلى ثقتهن في مهارتهن، وبالنسبة لمجموعة الرجال ، وجدت الدراسة أن أداء أعمالهم التجارية يرتبط بسلوكهم كقائد ، بينما يرتبط أداء النساء باكتشاف الفرص والمهارات الاجتماعية، من المهم التأكيد على أنه على الرغم من أن النساء يواجهن صعوبة أكبر من الرجال في تحديد الفرص ، إلا أن هذا السلوك مرتبط بشكل إيجابي بالأداء، بالنسبة للرجال ، قد تفسر مسألة القوة المرتبطة بالقيادة جزئيًا العلاقة مع تصور أداء الأعمال، سعى هذا البحث إلى إظهار مدى إمكانية إثبات هذه الاختلافات فيما يتعلق بأبعاد سلوك

الرجال والنساء وعلاقتهم بتصور أداء الشركة ومهارة ريادة الأعمال لدى الجنسين.

تعقيب علي الدراسات السابقة:

- تبين للباحثة مدي أهمية الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي حيث تعتبر من ضمن ممتلكات الثروة النفسية ومن أهم الموارد النفسية في مجال التنمية وريادة الأعمال .

- ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بمتغير الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي بشكل عام ولدي شباب الخريجين بشكل أكثر تحديدا .

- توجد ندورة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي ومهارة ريادة الأعمال لدي شباب الخريجين .

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في طرح مفهوم (الوظائف التنفيذية ، ورأس المال النفسي) لدي شباب الخريجين لان كل منها لها دوره الخاص في صنع الريادة وتعزيز المهارات لديهم ومن العوامل الحاسمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال .

١. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين درجات مقياس مهارة قيادة الاعمال و درجات مقياس الوظائف التنفيذية لدي عينة من شباب الخريجين .
٢. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين درجات مقياس مهارة قيادة الاعمال و درجات مقياس رأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين .
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس مهارة قيادة الاعمال وفقاً لمتغير النوع (ذكور/إناث) لدي عينة من شباب الخريجين .
٤. يمكن التنبؤ بمهارة قيادة الاعمال من خلال الوظائف التنفيذية ، ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين .

الاجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: المنهج: اعتمدت الباحثة علي المنهج الارتباطي الفارق للتعرف علي العلاقات بين متغيرات الدراسة والفروق فيها تبعا لمتغيرات النوع وكذلك التنبؤ بمهارة قيادة الأعمال من خلال أبعاد متغيرات الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة

[أ] عينة الدراسة الاستطلاعية:هدفت الدراسة الإستطلاعية إلى الوقوف على مدى مناسبة الأدوات المستخدمة والتأكد من وضوح تعليمات الأدوات، والتأكد من وضوح البنود المتضمنة في أدوات البحث والتعرف على الصعوبات التي قد تظهر أثناء التطبيق والعمل على تلاشيها والتغلب

عليها، إلى جانب التحقق من صدق وثبات أدوات البحث ، ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بتطبيق أدوات البحث على عينة إستطلاعية تكونت من (١٠٠) من شباب الخريجين من الجنسين عام وأزهر (كلية التجارة - وكلية العلوم - وكلية الاداب - كلية الشريعة والقانون - كلية الحقوق) دفعة (١٢٠١٩ ٢٠٢٠ ، ٢٠٢٠ ٢٠٢١) ممن تراوحت أعمارهم بين (٢١-٢٤) سنة بمتوسط قدرة (١٧.٣٠) بإنحراف معياري قدره (١.٣١) ، وعمل استبيان الكتروني يتضمن اسئلة المقياس من خلال Forms .

[ب] عينة البحث النهائية (الأساسية): تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٠٥) من شباب الخريجين تراوحت اعمارهم بين (21-٢٤) سنوات، بمتوسط قدرة (١٨.٤٢) بإنحراف معياري قدره (١.٣٩)

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الدراسة

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على المتغيرات

الديموجرافية للدراسة

الاجمالي	كلية الحقوق جامعة طنطا	كلية الشريعة والقانون جامعة الازهر	كلية العلوم جامعة طنطا وجامعة الازهر	كلية التجارة جامعة كفرالشيخ وجامعة الازهر	المتغير
٢٠٠	٣٠	٩٠	٣٥	٤٥	الذكور
١٠٥	25	٢٥	٣٠	٢٥	الاناث
٣٠٥	٥٠	١١٥	٦٥	٧٠	الاجمالي

ثالثاً: أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الوظائف التنفيذية **Executive Functions Scale** ،
اعداد (Ramos-Galarza ,et al, 2022) ترجمة وتعديل الباحثة

اعتمدت الدراسة علي مقياس الوظائف التنفيذية (Ramos-Galarza et al., 2019b) ، والمكون من ٩ ابعاد (تصحيح الاخطاء ، السلوك الداخلي والادراك لغة تنظيمية، الجهاز الحوفي ، صناعة القرار ، المستقبل والنظر في عواقب الامور، سلوك موجه نحو الهدف ، السيطرة علي الردود التلقائية ، خلق ذخيرة سلوكية جديدة ، التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي بواقع ثلاث عبارات لكل بعد عدد عبارات المقياس ٢٧ عبارته ، وقام الباحث بتعديل المقياس (Ramos-Galarza et al., 2022) الي ٦ ابعاد (اتخاذ القرار ، التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي ، تصحيح الاخطاء ، السيطرة المثبطة علي الردود التلقائية ، منظم اللغة الداخلية للسلوك والإدراك ، تنظيم الجهاز الحوفي) وعدد العبارات ١٨ عبارة بواقع (٣) عبارات لكل بعد ، والهدف من المقياس تقييم الجوانب الإيجابية للسلطة التنفيذية و القدرات ، مع الاستفادة من تقييمها في مختلف السياقات التي يتطور فيها البشر مهاراتهم ، مثل العمل ، التعليم والبيئات الاجتماعية، وهكذا ، وتم بناء المقياس علي نظرية Luria's ، theory التي تهتم بالقدرات العقلية للجبهة والقشرة التي تستخدم في سلوك الحياة اليومية كما يتم تقييم الوظائف التنفيذية للحياة اليومية ، والدرجة المنخفضة تدل علي مستوى منخفض من الأداء التنفيذي والقصور في الأداء التنفيذي

وقام معدى المقياس بالتحقق من خصائصه السيكومترية بعدة طرق هي الصدق التمييزي وصدق البناء العاملي ، وحساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ والذي بلغ (٠.٩٢) وقد أظهر المقياس معدلات صدق وثبات مقبولة إحصائياً .

قامت الباحثة بتعريب المقياس وترجمة بنوده إلى اللغة العربية وللتأكد من سلامة الترجمة ومطابقة المعنى في النسختين تم عرض النسختين الإنجليزية والعربية على ثلاثة من الخبراء المتخصصين في الترجمة ، وقد اسفر هذا الإجراء عن بعض التعديلات في صياغة بعض البنود بما يتفق في المعنى الدقيق المتضمن مع النص الأجنبي

كما تم تقنين المقياس علي البيئة العربية لكي يتناسب مع عينة الشباب الخريجين وبعرض المقياس بعد تعريبه على (٦) من المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية ، انتهت عملية التحكيم الي اضافة بعض العبارات لكل بعد ، فتصبح بواقع (٨) عبارات لكل بعد فتصبح عبارات المقياس (٤٨) عباره .

جدول (٢) أبعاد مقياس الوظائف التنفيذية وعبارات كل بعد

الابعاد	عدد العبارات	ارقامها
اتخاذ القرار	٨	٨-١
التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي	٨	١٦-٩
تصحيح الاخطاء	٨	٢٤-١٧
السيطرة المثبطة على الردود التلقائية	٨	٣٢-٢٥

٤٠-٣٣	٨	منظم اللغة الداخلية للسلوك والإدراك
٤٨-٤١	٨	تنظيم الجهاز الحوفي

وقامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

أولاً : الصدق

١- صدق المحكمين : تم عرض المقياس في صورته الاولية علي مجموعة من السادة المحكمين من اساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وعددهم (٦) لتحديد مدي ملائمة العبارات مع مراعاة الاتقل نسبة الاتفاق بين المحكمين علي (٨٥ %) .

وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة بما يلي:

• إعادة صياغة بعض العبارات في صورة مبسطة، فك العبارات المركبة واطافة بعض العبارات لكل بعد حتي يكون مناسب لقياس العينة .

٢- صدق المحك الخارجي: تم التحقق من صدق المقياس بطريقة صدق الارتباط بمحك خارجي حيث تم إيجاد قيمة معامل الارتباط بين مقياس الوظائف التنفيذية المستخدم في الدراسة ومقياس الوظائف التنفيذية اعداد (Dawson & Guare, ٢٠١٢) تعريب شعيب ورسلان (٢٠٢٠) ، وبلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٨٤)

ثانياً: الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٣)

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

لكل بعدن=١٠٠)

السيطرة المثبطة على الردود التلقائية		تصحيح الاخطاء		التحقق من النشاط المعرفي و السلوكي		اتخاذ القرار	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٦٦	١	**٠,٦٤٤	١	**٠,٥٤٧	١	**٠,٦٨١	١
**٠,٨٣٣	٢	**٠,٦٦١	٢	**٠,٥٦٩	٢	**٠,٥٨٧	٢
**٠,٨١١	٣	**٠,٥٢٠	٣	**٠,٤٩٨	٣	**٠,٦٥١	٣
**٠,٧٨٨	٤	**٠,٥٨٢	٤	**٠,٥٧٢	٤	**٠,٦٢٧	٤
**٠,٥٦٦	٥	**٠,٦٤٤	٥	**٠,٥٤٧	٥	**٠,٦٨١	٥
**٠,٧٠٧	٦	**٠,٦٦١	٦	**٠,٤٥٩	٦	**٠,٦٥٥	٦
**٠,٨٠٢	٧	**٠,٦٣٤	٧	**٠,٤٧٨	٧	**٠,٧١٢	٧
**٠,٧٩٠	٨	**٠,٦٣٣	٨	**٠,٥٦٦	٨	**٠,٦٠١	٨
تنظيم الجهاز الحوفي				منظم اللغة الداخلية للسلوك والإدراك			
**٠,٦٣٢	٥	**٠,٦٠٣	١	**٠,٧٠٢	٥	**٠,٥٧٦	١
**٠,٦١١	٦	**٠,٥٧٨	٢	**٠,٧٦٠	٦	**٠,٧٠٥	٢
**٠,٥٣٦	٧	**٠,٥٨٩	٣	**٠,٥١٦	٧	**٠,٥٩٠	٣
**٠,٦٣٠	٨	**٠,٥٣٧	٤	**٠,٧٢٥	٨	**٠,٦٠٨	٤

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٢٥٤$ وعند مستوى

$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائياً وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي للعبارات.
الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الست للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الستة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤) الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس الوظائف التنفيذية، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٠٠)

الأبعاد	اتخاذ القرار	التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي	تصحيح الأخطاء	السيطرة المثبطة على الردود التلقائية	منظم اللغة الداخلية والسلوك والإدراك	تنظيم الجهاز الحوفي
اتخاذ القرار	-	-	-	-	-	-
التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي	**٠.٥٦٧	-	-	-	-	-
تصحيح الأخطاء	**٠.٥٣٨	**٠.٥٣١	-	-	-	-
السيطرة المثبطة على الردود التلقائية	**٠.٥٤١	**٠.٥١٨	**٠.٥٢٨	**٠.٥٣٩	-	-
منظم اللغة الداخلية والسلوك والإدراك	**٠.٥٢٨	**٠.٦١٢	**٠.٤٨٩	**٠.٥٢١	**٠.٥١٤	-
تنظيم الجهاز الحوفي	**٠.٦٢٧	**٠.٥٢٧	**٠.٥١١	**٠.٦١٤	**٠.٥٨٩	-
الدرجة الكلية	**٠.٥٨٤	**٠.٦٢٤	**٠.٦٣١	**٠.٦٥٥	**٠.٥٧٤	**٠.٦٥٧

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٢٥٤$ وعند مستوى

$٠,١٩٥ \geq ٠,٠٥$

ثالثاً : الثبات : قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الوظائف التنفيذية باستخدام الطرق التالية:

(أ) معادلة ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة بلغت (١٠٠) من

المفحوصين، وكانت النتائج كما هي ملخصة في جدول (٥)

(ب) بطريقة التجزئة النصفية: قامت الباحثة بحساب معامل التجزئة

النصفية وذلك بقسمة المقياس إلي نصفين (العبارات الفردية والزوجية)

وتم التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان براون على عينة قوامها ١٠٠

مفحوصة ، والنتائج موضحة في جدول (٥)

جدول (٥) معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

ن = (١٠٠)

الأبعاد	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
اتخاذ القرار	٠.٧٦٧	٠.٧٤٩
التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي	٠.٧٨١	٠.٧٣٧
تصحيح الأخطاء	٠.٧٣٧	٠.٧٨٩
السيطرة المثبطة على الردود التلقائية	٠.٧٥٢	٠.٧٨٢
منظم اللغة الداخلية للسلوك والإدراك	٠.٧٨٥	٠.٨٠٥
تنظيم الجهاز الحوفي	٠.٧٦٣	٠.٧٩٥
الدرجة الكلية	٠.٨١١	٠.٨١٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات الأبعاد لمقياس الوظائف التنفيذية كانت مرتفعة وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

رابعاً: طريقة التصحيح: تقدر الدرجة علي المقياس وفقا لميزان التصحيح الثلاثي إتمدت الباحثة على الميزان الثلاثي لتتيح الفرصة للعينة في حرية الإختيار كذا سهولة الإختيار والقدرة على التحديد الدقيق مع مراعاة عمر

العينة وخصائصها، وكانت البدائل هي (يحدث دائماً، يحدث أحياناً، لا يحدث أبداً) ، بحيث تعطى الإستجابة على البدائل درجات كالتالي: (يحدث دائماً=٣ ، يحدث أحياناً=٢ ، لا يحدث أبداً=١) وذلك على العبارات الإيجابية فى حين أن العبارات السلبية تصحح كالتالى (يحدث دائماً=١ ، يحدث أحياناً=٢ ، لا يحدث أبداً=٣) وفقاً للجدول التالى:

جدول (٦) أبعاد وأرقام عبارات المقياس

الدرجة العظمي	الدرجة الصغري	عدد العبارات	الأبعاد الأساسية
٢٤	٨	٨	اتخاذ القرار
٢٤	٨	٨	التحقق من النشاط المعرفي والسلوكي
٢٤	٨	٨	تصحيح الاخطاء
٢٤	٨	٨	السيطرة المثبطة على الردود التلقائية
٢٤	٨	٨	منظم اللغة الداخلية للسلوك والإدراك
٢٤	٨	٨	تنظيم الجهاز الحوفي
١٤٤	٤٨	٤٨	الدرجة الكلية

[٣] تفسير الدرجات: تفسر الدرجة المنخفضة بانخفاض مستوى الوظائف التنفيذية بينما تعني الدرجة المرتفعة ارتفاع مستوى الوظائف التنفيذية ، وتتراوح الدرجة علي المقياس بين (٤٨) إلي (١٤٤) درجة.

ثانياً: مقياس رأس المال النفسي من اعداد الباحثة

قامت الباحثة باعداد مقياس رأس المال النفسي حيث وجدت الباحثة ندرة في الأدوات التي تقيس هذا المتغير لدي شباب الخريجين ، وقد مر بناء المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهذه الخطوات هي :

١- **الهدف من المقياس** : التعرف على أهم قوي رأس المال البشري لدي الشباب والاكثر تأثير في مجال ريادة الاعمال ، وقياس ما يمتلكه شباب الخريجين من خصائص نفسية لمواجهة الصعوبات لتحقيق النجاح والتميز في مجال ريادة الاعمال .

٢- الاطلاع على الدراسات والأبحاث والمقاييس التي تناولت رأس المال النفسي مثل مقياس (Hatak, et al., 2021)، ومقياس (Brixiová, et al., 2020) ، ومقياس محمد (٢٠٢١) مقياس ابو المعاطي ، احمد (٢٠١٨) ، مقياس متولي ، واللوزي (٢٠٢٠) ، ومقياس اسماعيل (٢٠١٩) ومقياس (Ephrem, A.N , et al , 2021) والاستفادة من المقاييس والدراسات في تحديد أبعاده لدى عينة الدراسة الحالية من شباب الخريجين وبناء علي ذلك توصلت الباحثة الي تصور عام للمقياس يتكون من اربع ابعاد (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - المرونة - الامل) .

٣- وصف المقياس يتكون المقياس من ٣٢ عبارة موزعة علي اربع ابعاد

١- البعد الاول : الكفاءة الذاتية "وتعني قوة الفرد في استخدام ما يملكه

من قدرات ايجابية لمواجهة العواقب والتحديات والسعي لتحقيق

النجاح "ويشتمل البعد علي (٨) عبارات

٢- البعد الثاني : الامل " وتعني الحالة النفسية الايجابية لشباب

الخريجين والتي تساعدهم علي الاصرار والنجاح لتحقيق أهدافه

والمثابرة تجاه اهدافهم " ويشتمل البعد علي (٨) عبارات

٣- البعد الثالث : التفاؤل " وتعني اتباع شباب الخريجين الاسلوب

الايجابي والنظر للحاضر والمستقبل بشكل ايجابي ومشرق والتركيز

علي طموح الفرد وتوقعاته الايجابية للمستقبل ، ويشتمل البعد علي

(٨) عبارات

٤- البعد الرابع : المرونة " وتعني قدر الشباب علي التعافي بسرعة من

الشدائد والمحن ومواجهة ضغوط العمل لتحقيق النجاح والاهداف

المراد تحقيقها " ، ويشتمل البعد علي (٨) عبارات

حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو

التالى:

أولا: الصدق :

١-صدق المحكمين : تم عرض المقياس في صورته الاولية علي مجموعة

من السادة المحكمين من اساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وعددهم (٦)

لتحديد مدي ملائمة العبارات مع مراعاة الانتقال نسبة الاتفاق بين المحكمين علي (٨٥ %) وقد أوصي المحكمين بتعديل صياغة (٢) عبارتين

٢- **صدق المحك:** قامت الباحثة بحساب صدق مقياس رأس المال النفسي وذلك بحساب معامل الارتباط بين أداء عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس وأداؤهم علي مقياس رأس المال النفسي من اعداد متولي ، اللوزي (٢٠٢٠) وبلغ معامل الارتباط (٠.٦٣٧) وهو دال احصائياً عند مستوي (٠.٠١)

ثانيا : الاتساق الداخلي للعبارات:

١- قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٧)

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

لكل بعدن=١٠٠)

المرونة		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٩٠	١	**٠,٥١٦	١	**٠,٦٠٥	١	**٠,٥٢٧	١
**٠,٦٠٨	٢	**٠,٥٣٩	٢	**٠,٥٤٨	٢	**٠,٦٠٢	٢
**٠,٧٢٤	٣	**٠,٥٥٢	٣	**٠,٥٠٩	٣	**٠,٤٧٤	٣
**٠,٦٢٤	٤	**٠,٥٦٥	٤	**٠,٥٢٣	٤	**٠,٦٨٤	٤
**٠,٧٦٦	٥	**٠,٤٩٧	٥	**٠,٤٧٠	٥	**٠,٦٣٤	٥
**٠,٧٠٧	٦	**٠,٥٩٥	٦	**٠,٤٥٩	٦	**٠,٦٥٥	٦
**٠,٨٠٢	٧	**٠,٦٣٤	٧	**٠,٤٧٨	٧	**٠,٧١٢	٧

**٠,٧٩٠	٨	**٠,٦٣٣	٨	**٠,٥٦٦	٨	**٠,٦٠١	٨
---------	---	---------	---	---------	---	---------	---

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٤٤٩$ وعند مستوى ٠.٠٥ $\geq ٠,٣٤٩$

يتضح من جدول (٧) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائيا وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي للعبارات.

٢-الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الأربعة للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٨).

جدول (٨) الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس رأس المال

النفسي، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٠٠)

المرونة	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	الأبعاد
-	-	-	-	الكفاءة الذاتية
-	-	-	**٠.٥٩١	الأمل
-	-	**٠.٦٩١	**٠.٥٧٦	التفاؤل
-	**٠.٧٤٣ **٣٢٣	**٠.٦٧٥	**٠.٦٥٢	المرونة
**٠.٧٤٦	**٠.٧٥٩	**٠.٧١٦	**٠.٦٨٣	المقياس ككل

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠٠١ ن=١٠٠ $\geq ٠,٤٤٩$ وعند

مستوي ٠.٠٥ $\geq ٠,٣٤٩$

ثالثاً : الثبات : قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام الطرق التالية:

(أ) معادلة ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة بلغت (١٠٠) من

المفحوصين، وكانت النتائج كما هي ملخصة في جدول (٩)

(ب) طريقة إعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب معامل ثبات إعادة

التطبيق وذلك بإعادة تطبيق علي عينة الدراسة الاستطلاعية على

عينة قوامها (١٠٠) مفحوصة ، والنتائج موضحة في جدول (٩)

جدول (٩) معاملات ثبات بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة

التطبيق ن = (١٠٠)

الأبعاد	ألفا كرونباخ	إعادة التطبيق
الكفاءة الذاتية	٠.٧١٩	٠.٧٤٣
الأمل	٠.٧٤٣	٠.٧٥١
التفاؤل	٠.٧٥٥	٠.٧٨٩
المرونة	٠.٧٤٨	٠.٧٥٩
الدرجة الكلية	٠.٧٩٦	٠.٧٩٩

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات الأبعاد الأربعة لمقياس

رأس المال النفسي كانت مرتفعة وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

ثالثاً: طريقة التصحيح: تقدر الدرجة علي المقياس وفقاً لميزان التصحيح

الثلاثي، مكوناً في صورته النهائية من (٣٢) عبارة وكانت البدائل هي

(يحدث دائماً، يحدث أحياناً، لا يحدث أبداً) ، بحيث تعطى الإستجابة على

البدائل درجات كالتالي: (يحدث دائماً=٣ ، يحدث أحياناً=٢ ، لا يحدث أبداً=١) وذلك على العبارات الإيجابية فى حين أن العبارات السلبية تصح كالتالى (يحدث دائماً=١ ، يحدث أحياناً=٢ ، لا يحدث أبداً=٣) . للجدول التالي:

جدول (١٠) أبعاد وأرقام عبارات المقياس

الدرجة العظمي	الدرجة الصغري	عدد العبارات	الأبعاد الأساسية
٢٤	٨	٨	الكفاءة الذاتية
٢٤	٨	٨	الأمل
٢٤	٨	٨	التفاؤل
٢٤	٨	٨	المرونة
٩٦	٣٢	٣٢	الدرجة الكلية

[١] تفسير الدرجات: تفسر الدرجة المنخفضة بانخفاض مستوى رأس المال النفسي بينما تعني الدرجة المرتفعة ارتفاع مستوى رأس المال النفسي، وتتراوح الدرجة علي المقياس بين (٣٢) إلي (٩٦) درجة.

ثالثاً: مقياس مهارة قيادة الاعمال من اعداد الباحثة

أولاً : قامت الباحثة باعداد مقياس مهارة قيادة الاعمال لكي يتناسب مع طبيعية العينة حيث وجدت الباحثة ندرة فى الأدوات التي تقيس هذا المتغير لدي شباب الخريجين ، وقد مر بناء المقياس بعدة خطوات حتى وصل إلى صورته النهائية وهذه الخطوات هي :

أ- الهدف من المقياس : يهدف المقياس قياس مدى اكتساب شباب الخريجين مهارة ريادة الاعمال (المهارات الشخصية - مهارات إدارة الاعمال - مهارات التقنية)

ب- الاطلاع على الدراسات والأبحاث والمقاييس التي تناولت مهارة ريادة الاعمال مثل مقياس (Jardim, J., 2021)، ومقياس Colombelli,A, ومقياس (Oggero, N ,et al., 2020) (etal,2022) ومقياس عبد الحليم (٢٠١٨) و مقياس (Rossiter, 2007) ، Florian ترجمة ايوب (٢٠١٥) ، ومقياس ابراهيم وموسي (٢٠٢٠) ومقياس مراد (٢٠١٨) والاستفادة من المقاييس والدراسات فى تحديد مهارة ريادة الاعمال الاكثر الاهمية لدى شباب الخريجين

ثانيا : حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

أولا :الصدق :

١- صدق المحكمين : تم عرض المقياس في صورته الاولية علي مجموعة من السادة المحكمين من اساتذة الصحة النفسية وعلم النفس وعددهم (٦) لتحديد مدى ملائمة العبارات لقياس مهارة ريادة الاعمال مع مراعاة الانتقال نسبة الاتفاق بين المحكمين علي (٨٥ %) .

٢- الصدق العاملي : Factorial Validity

قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي علي عينة من (١٠٠) من خريجي الجامعة من الذكور والاناث، وقد قامت الباحثة بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٠,٠٠٠٠٠٦٧) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer-Oklin-Kaiser (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠.٩٢٠) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي (٠,٠١). وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) (Principal components analysis) وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود ثلاثة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه ٧٢.٨٨٣% من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس مهارة قيادة الأعمال. والجدول التالي رقم (١١) يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس قيادة الأعمال.

جدول (١١): تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد الناتجة من

التحليل العاملی

العوامل المستخرجة						
قيم الشبوع	السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول
٠,٦٥٧					٠,٦٣٢	١
٠,٥٩٢					٠,٦٣٣	٢
٠,٩٢٧					٠,٩٢٤	٣
٠,٩٤٧					٠,٩٣١	٤
٠,٤٥٦					٠,٥٠٧	٥
٠,٩٢١					٠,٩١٩	٦
٠,٦٥٩					٠,٦٥٦	٧
٠,٩٢٣					٠,٩٢٣	٨
٠,٩٤٠					٠,٩٢٨	٩
٠,٩٢٣				٠,٩٠٤		١
٠,٩٤٠				٠,٩٠٢		٢
٠,٩٣٤				٠,٩١٠		٣
٠,٩١٢				٠,٩٠١		٤
٠,٦١٩				٠,٦١٧		٥
٠,٦٠٦				٠,٦٤٣		٦
٠,٩٢٣				٠,٩١١		٧
٠,٥٣٥				٠,٥٠٧		٨
٠,٤٤٧				٠,٥٤٢		٩
٠,٧٧٨					٠,٨٧٧	١
٠,٨٦٤					٠,٩٢٧	٢
٠,٨٥٩					٠,٩٢٢	٣
٠,٧٤٠					٠,٨٥٧	٤
٠,٧٦٩					٠,٨٧٤	٥
٠,٨٤٦					٠,٩١٧	٦
٠,٨٨٦					٠,٩٣٩	٧
٠,٨١٥					٠,٨٩٩	٨
٠,٨٣٠					٠,٩٠٤	٩
٠,٥٥٢			٠,٦٢٨			١
٠,٨٩٩			٠,٨٩٥			٢
٠,٨٦٨			٠,٨٨٣			٣
٠,٨١٥			٠,٨٨٥			٤

العدد الثلاثون [ديسمبر ٢٠٢٢م.]

العوامل المستخرجة							
قيم الشبوع	السادس	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
٠,٨٣٠			٠,٦١٤				٥
٠,٥٥٢			٠,٩١٤				٦
٠,٨٩٩			٠,٨٩٩				٧
٠,٨٦٨			٠,٤٩٨				٨
٠,٨٣٩			٠,٦٢٩				٩
٠,٥٣٥		٠,٨٦١					١
٠,٩٣٩		٠,٧٩٨					٢
٠,٨٨٦		٠,٨٩٤					٣
٠,٤٢٧		٠,٨٣٠					٤
٠,٤٩٥		٠,٨٩٢					٥
٠,٨٢٤		٠,٥٦٧					٦
٠,٦٩٤		٠,٥١٠					٧
٠,٨٧٦		٠,٦١٠					٨
٠,٧٢٦		٠,٦١٧					٩
٠,٨٦٥	٠,٧٢٠						١
٠,٤٩٥	٠,٧٢١						٢
٠,٤٢٠	٠,٨٥٤						٣
٠,٥٣٤	٠,٩٢٢						٤
٠,٥٤٥	٠,٤١١						٥
٠,٥٣٦	٠,٨٤٩						٦
٠,٥٢٣	٠,٧٩٢						٧
٠,٧٣٧	٠,٨٢٢						٨
٠,٨٥٩	٠,٨٨٢						٩
التباين الاجمالي	٥,٧٢١	٦,٠٤٥	٦,٥٧٥	٦,٧٠١	٦,٨٧٢	٧,٤٤٢	الحيز الكامن
٧٢,٨٨٣	١٠,٥٩٤	١١,١٩٤	١٢,١٧٧	١٢,٤١٠	١٢,٧٢٦	١٣,٧٨١	نسبة التباين

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي :-

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- العامل الأول قد تشبعت به (٩) عبارات تشبهاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٧.٤٤٢) بنسبة تباين (١٣.٧٨١٪). وجميع هذه العبارات تنتمي البعد الثالث (التخطيط ووضع الاهداف)
- العامل الثاني قد تشبعت به (٩) عبارة تشبهاً دالاً إحصائياً ، وقد كان الجذر الكامن لها (٦.٨٧٢) بنسبة تباين (١٢.٧٢٦٪) وجميع هذه العبارات تنتمي للبعد الأول. المبادرة والقدرة علي التكيف
- العامل الثالث قد تشبعت به (٩) عبارات تشبهاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٦.٧٠١) بنسبة تباين (١٢.٤١٠٪). وجميعها تنتمي للبعد الثاني. ادارة المخاطر
- العامل الرابع قد تشبعت به (٩) عبارات تشبهاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٦.٥٧٦) بنسبة تباين (١٢.١٧٧٪). وجميعها تنتمي للبعد الرابع. المهارات الادارية والتجارية
- العامل الخامس قد تشبعت به (٩) عبارات تشبهاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٦.٠٤٥) بنسبة تباين (١١.١٩٤٪). وجميعها تنتمي للبعد الخامس. مهارة استخدام التكنولوجيا
- العامل السادس قد تشبعت به (٩) عبارات تشبهاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥.٧٢١) بنسبة تباين (١٠.٥٩٤٪). وجميعها تنتمي للبعد السادس. مهارة التواصل

وقد فسرت هذه العوامل الثلاثة نسبة تباين (٧٢.٨٨٣) هي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العملي للمقياس حيث تشبعت

٣- صدق المحك:

قامت الباحثة بحساب صدق مقياس مهارة قيادة الأعمال وذلك بحساب معامل الارتباط بين أداء عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس وأدائهم علي مقياس قيادة الأعمال من اعداد ابراهيم ، موسي (٢٠٢٠) وبلغ معامل الارتباط (٠.٥٧٨) وهو دال احصائياً عند مستوي (٠.٠٠١)

ثانياً: الثبات: قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس مهارة قيادة الأعمال باستخدام الطرق التالية:

(أ) معادلة ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة بلغت (١٠٠) من

المفحوصين، وكانت النتائج كما هي ملخصة في جدول (١٢)

(ب) طريقة اعادة التطبيق: قامت الباحثة بحساب معامل ثبات اعادة

التطبيق وذلك باعادة تطبيق علي عينة الدراسة الاستطلاعية على

عينة قوامها ١٠٠ مفحوصة ، والنتائج موضحة في جدول (١٢)

جدول (١٢) معاملات ثبات بطريقة ألفا كرونباخ واعداد التطبيق

ن = (١٠٠)

الأبعاد	ألفا كرونباخ	اعادة التطبيق
المبادرة والقدرة علي التكيف	٠.٧٦١	٠.٧٤٩
ادارة المخاطر	٠.٧٨٢	٠.٧٣٦
التخطيط ووضع الاهداف	٠.٧٦٩	٠.٧٨٦
المهارات الادارية والتجارية	٠.٧٥٦	٠.٧٤٨

الإسهام النسبي للوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي في التنوُّب بمهارة ريادة الأعمال

٠.٧٦٣	٠.٧٦٣	مهارة استخدام التكنولوجيا
٠.٧٨٤	٠.٧٤٥	مهارة التواصل
٠.٨٠٥	٠.٨١٤	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات الأبعاد الثلاث لمقياس مهارة ريادة الأعمال كانت مرتفعة وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

ثالثاً: طريقة التصحيح: تقدر الدرجة علي المقياس وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي:

جدول (١٣) أبعاد وأرقام عبارات المقياس

الدرجة العظمي	الدرجة الصغري	عدد العبارات	الأبعاد الأساسية
٤٥	٩	٩	المبادرة والقدرة علي التكيف
٤٥	٩	٩	ادارة المخاطر
٤٥	٩	٩	التخطيط ووضع الاهداف
٤٥	٩	٩	المهارات الادارية والتجارية
٤٥	٩	٩	مهارة استخدام التكنولوجيا
٤٥	٩	٩	مهارة التواصل
٢٧٠	٥٤	٥٤	الدرجة الكلية

[٣] تفسير الدرجات: تفسر الدرجة المنخفضة بانخفاض مستوى مهارة ريادة الأعمال بينما تعني الدرجة المرتفعة ارتفاع مستوى مهارة ريادة الأعمال ، وتتراوح الدرجة علي المقياس بين (٥٤) إلي (٢٧٠) درجة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- معامل الفا كرونباخ α - chronbach coefficient.
- اختبار التاء للعينات المستقلة Independent samples T test والذي يتم احتساب القيمة التائية T في حالة المتغير الثنائي ، وقد استخدمته الباحثة في المقارنة بين استجابات عينة الدراسة حسب متغير النوع (ذكر - أنثي).
- معاملات الارتباط
- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تحليل الانحدار المتعدد

نتائج البحث:

نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

وينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة في مقياس مهارة قيادة الأعمال وبين درجاتهم على مقياس الوظائف التنفيذية ". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقات بين درجات افراد العينة على مقياس الوظائف التنفيذية والدرجة الكلية وبين درجاتهم على مقياس مهارة قيادة الأعمال والدرجة الكلية كما وضحة الجدول التالي :

جدول (١٤) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الوظائف التنفيذية وبين درجاتهم على مقياس مهارة قيادة الأعمال لدى عينة الدراسة (ن=٣٠٥)

الأبعاد	اتخاذ القرار	التحقق من النشاط المعرفي و السلوكي	تصحيح الأخطاء	السيطرة المثبتة على الرموز التنفيذية	منظم اللغة الداخلية للملوك والإدراك	تنظيم الجوار الحوفي	الدرجة الكلية للوظائف التنفيذية
المبادرة والقدرة على التكيف	**٠.٥١٨	**٠.٥٩١	**٠.٦٢٩	**٠.٧٠٦	**٠.٦٥٣	**٠.٦٧٣	**٠.٧٤٦
إدارة المخاطر	**٠.٤٩٦	**٠.٥٧٠	**٠.٦١٥	**٠.٧١٨	**٠.٦٣٦	**٠.٦٨١	**٠.٧٣٤
التخطيط ووضع الأهداف	**٠.٥١٩	**٠.٥٦٤	**٠.٦١١	**٠.٦٨٥	**٠.٦٣٩	**٠.٦٥٢	**٠.٧٢٦
المهارات الالارية والتجارية	**٠.٥٣٢	**٠.٥٩٦	**٠.٦٣٩	**٠.٧١٠	**٠.٦٦٥	**٠.٦٧١	**٠.٧٥٤
مهارة استخدام التكنولوجيا	**٠.٥٠٥	**٠.٥٨٤	**٠.٦٠٩	**٠.٦٩٨	**٠.٦٣٦	**٠.٦٦٠	**٠.٧٣٠
مهارة التواصل	**٠.٥١٦	**٠.٥٨٠	**٠.٦٢٤	**٠.٧٠٩	**٠.٦٥٢	**٠.٦٧٣	**٠.٧٤٣
الدرجة الكلية لريادة الأعمال	**٠.٥٢٣	**٠.٥٩١	**٠.٦٣٢	**٠.٧١٦	**٠.٦٥٨	**٠.٦٨٠	**٠.٧٥٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠١ ن=٣٠٥ ≥ ٠.٢٠٨ وعند مستوي ٠.٠٥ ≥ ٠.١٥٩

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الوظائف التنفيذية والدرجة الكلية ومهارة قيادة الأعمال لدى عينة الدراسة وهذا يعنى تحقق الفرض البحثي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Cacioppo,2020) و التي تبين ان الوظائف التنفيذية (EFs) تلعب دورًا أساسيًا في أداء العمل ، حيث يظهر المهنيون الناجحون أداءًا اجتماعيًا ومعرفيًا وتنفيذيًا أفضل وتعتمد علي الإنجاز الناجح لأهداف العمل المحددة مسبقًا ، كما تلعب أيضًا دورًا حاسمًا في الإدارة الناجحة للديناميات الاجتماعية والعلاقات بين الأشخاص.

كما تبين دراسة الدين (٢٠١٩ ، ٧) ان خصائص الفرد وسماته الشخصية أثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه ، ومن ابرز هذه الخصائص المتعلقة بالريادة وسلوكياتها التي تدفع الافراد بشكل عام والشباب بشكل خاص الي اختيار المهن المستقبلية وانشاء مؤسساتهم الريادية التي تسهم بإيجابية في تسريع نمو قطاع الاعمال ودفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع .

وتنبه دراسة (Bryan , et al , 2021) علي ان الوظائف التنفيذية تمكن الفرد من بدء الإجراءات وإيقافها وتتبعها وتعديل السلوك ، والتخطيط للسلوك الوشيك عند مواجهة سلوك محدد للقيام بالمهام اثناء الظروف، وتشير دراسة (Cristofori , et al ,2019) الي أن الوظائف التنفيذية تمكن EFs البشر من تحقيق الأهداف والتكيف مع مواقف الحياة اليومية الجديدة وإدارة التفاعلات الاجتماعية، وتلعب أيضًا دورًا مهمًا في معالجة المعلومات ، خاصة في تكامل المعلومات الحسية والعاطفة، وتذكر دراسة et al , (Crandall 2019) ان الوظائف التنفيذية (EF) هي العمليات العقلية و تساعد الأشخاص على الانخراط في السلوكيات الموجهة نحو الهدف ، كما تنبئ الدراسة ان الاشخاص ذوي الوظائف التنفيذية المرتفعة يكون بصحة أفضل وثروة أكبر ، وجريمة أقل في مرحلة البلوغ وترتبط الوظائف التنفيذية ارتباطاً إيجابياً بسمات علم النفس الإيجابية وتوضح ايضاً أهمية الوظائف التنفيذية لدي البالغين والشباب وتحسينها .

كما توضح دراسة (Fatima ,et al ,2020) أن الوظائف التنفيذية EF توسطت في ربط العمر بثلاثة أنماط لصنع القرار بما في ذلك القرار المعتمد والمتجنب والعفوي، وتسלט النتائج الضوء على فكرة أن الوظائف

التنفيذية (EF) عامل مهم في صنع القرار في العمل (DM) ، خاصة خلال فترة منتصف مرحلة البلوغ والرشد .

وتفسر الباحثة ذلك بأهمية الوظائف التنفيذية في اكتساب مهارة ريادة الاعمال ومساعدة الفرد في تحقيق أهدافه واتخاذ القرار المناسب المتعلق بانجاح مشروعة ، والقدرة علي التكيف في المواقف المختلفة ومواجهة الصعوبات وحماية الشباب من الاضطرابات النفسية التي تؤثر عليهم وتعوق تحقيق سير العمل في المشروع التجاري، ومسايرة الواقع والتصرف بحكمة.

وتبين دراسة (Qehaja , ٢٠١٣) أن النجاح في الحياة يعتمد بشكل متزايد على إتقان الوظائف التنفيذية مثل الذاكرة العاملة والتحول والتثبيط، للوظائف التنفيذية ، وهي عمليات معرفية تنظم السلوك ، وتؤثر أيضًا وتتنبأ بتطور المهارات المعرفية كما أنها تنظم أفكار الفرد أو سلوكه.

وتشير دراسة (Bignotti , 2017) الي ان طلاب الجامعات المعاصرون ينمون في عصر اقتصاد المعرفة، ويتطلب كل من التنمية الشخصية والمجتمع من طلاب الجامعات امتلاك صفات نفسية مبتكرة ممتازة ،ويدخل العالم تدريجياً حقبة جديدة، عصر اقتصاد المعرفة ويعتمد معظمهم على التكنولوجيا العالية والابتكار ، ونوع جديد من المواهب هو من يتخذ تطوير العلوم والتكنولوجيا كقوة دافعة لتعزيز التنمية المستدامة والسريعة للاقتصاد الاجتماعي، و "يعتبر اقتصاد ريادة الأعمال جزءًا مهمًا من اقتصاد المعرفة ، ويلعب رواد الأعمال دورًا متزايد الأهمية في تعزيز التنمية الاقتصادية، لذلك يمكن القول أن عصر اقتصاد المعرفة هو عصر ريادة الأعمال، والشباب هم القوة الرئيسية لاقتصاد المعرفة ويمكن أن يؤدي اختيار رواد الأعمال إلى تقليل ضغط التوظيف وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية

والتقدم التكنولوجي للحفاظ على الاستقرار الاجتماعي بشكل فعال وتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة والسريعة.

وتذكر دراسة (Cancer, et al ,2022) عن مدي مساهمة الوظائف التنفيذية والتفكير المتباين في حل المشكلات والتفكير بطريقة ابداعية ، ويرى(Chan, T , et al , 2021) أن الوظائف التنفيذية هي القدرات المعرفية التي تمكن الأفراد من إدارة انتباههم بشكل فعال، وتسهل الإدارة الفعالة للانتباه الأداء عندما يتعين على الأفراد التفكير والتصرف بسرعة وبشكل تكيفي ، أو عندما تكون متطلبات العمل جديدة والوقت مقيد في المنظمات ، قد تكون هذه الوظائف التنفيذية ذات صلة بشكل خاص بكيفية أداء القادة والمديرين الناجحين في أدوارهم المتعددة وكيفية تعزيز أهدافهم التنظيمية ، وتذكر دراسة الشريدي (٢٠١٩ ، ١٤٣) ان مهارة قيادة الاعمال تعتمد علي عدد من العوامل أهمها العوامل الدافعة للفرد ، وسمات شخصيته ، وعلي الوظائف النفسية والمعرفية له ، والخبرات والمهارات والمواقف ومجموعة من المهارات يجب ان يمتلكها لكي تساعد في بنائه النفسي ، كما يبين (شعيب ، رسلان ، ٢٠٢٠ ، ١٤٩) الهدف من اهمية الوظائف التنفيذية فهم السيطرة الواعية علي الفكر والفعل وتعتبر الوظائف التنفيذية ضرورية للتنقل بنجاح في جميع أنشطة الحياة اليومية والتعامل مع الموقف المختلفة والجديدة ، وتتكون الوظائف التنفيذية من مجموعة من عمليات التحكم المعرفي مدعومة بشكل رئيسي من قشرة الفص الجبهي، والتي تنظم عمليات المستوى الأدنى، وتمكن التنظيم الذاتي والسلوك الموجه ذاتيا نحو الهدف، مما يسمح لنا للخروج من قالب العادات، والتخطيط المخاطر، وتقييم القرارات واتخاذ للمستقبل، وتحديد الأولويات وتسلسل أعمالنا.

حيث تبين دراسة (Bryan ,et al,2021,939) ان الوظائف التنفيذية مهمه في الحياة اليومية من أجل التنمية السليمة أن الوظائف التنفيذية تتحكم في الأفراد ، سواء في العمل او المدرسة ، وأن الوظائف التنفيذية تساهم في قيادة العمل ، و في التخطيط للمشاكل المستقبلية ، وفي تعديل السلوك، وعادة ما يواجه الأفراد ذوو الوظائف التنفيذية المنخفضة صعوبة في التواصل مع الآخرين لأنهم مستعدون لإظهار الأعمال الهجومية ، وأن الناتج الضعيف في المهام التنفيذية الحرجة يمكن أن يعزى إلى أوجه القصور في بعض القدرات العقلية ذات الشكل الأعلى.

نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

وينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة في مقياس مهارة ريادة الأعمال وبين درجاتهم على مقياس رأس المال النفسي". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للعلاقات بين درجات افراد العينة على مقياس مهارة ريادة الأعمال والدرجة الكلية وبين درجاتهم على مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية كما وضحة الجدول التالي :

جدول (١٥) معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس مهارة قيادة الاعمال لدى عينة الدراسة (ن = ٣٠٥)

الأبعاد	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	رأس المال النفسي
المبادرة والقدرة علي التكيف	**٠.٧٠٠	**٠.٧١٤	**٠.٧٢٣	**٠.٧٢٣	**٠.٧٣٠
ادارة المخاطر	**٠.٦٨٢	**٠.٦٩١	**٠.٧٠٠	**٠.٧١٣	**٠.٧١١
التخطيط ووضع الاهداف	**٠.٦٨٧	**٠.٦٩٩	**٠.٧٠٧	**٠.٧١٤	**٠.٧١٨
المهارات الادارية والتجارية	**٠.٧٠٠	**٠.٧١٩	**٠.٧٢٨	**٠.٧٣٥	**٠.٧٤٠
مهارة استخدام التكنولوجيا	**٠.٦٧٣	**٠.٦٨٩	**٠.٦٩٥	**٠.٧١٠	**٠.٧٠٧
مهارة التواصل	**٠.٧٠٣	**٠.٧٠٩	**٠.٧١٨	**٠.٧٢٩	**٠.٧٣١
الدرجة الكلية لريادة الأعمال	**٠.٧٠٥	**٠.٧١٦	**٠.٧٢٤	**٠.٧٣٣	**٠.٧٣٥

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠.٠١ ن=٣٠٥ ≥ ٠.٢٠٨ وعند مستوى ٠.٠٥ ≥ ٠.١٥٩

اتضح من الجدول السابق وجود علاقة موجبة دالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين أبعاد مقياس مهارة قيادة الأعمال والدرجة الكلية وأبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية لدى عينة الدراسة هذا يعني تحقق الفرض البحثي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (Contreras ,F, et al , 2017) ودراسة (Hasan,et al, 2019) ودراسة (Gao Q , et al , 2020) الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين رأس المال النفسي وريادة الاعمال

حيث أظهرت دراسة (Hasni N , et al ,2015) أن رأس المال النفسي كان له علاقة إيجابية بنجاح ريادة الأعمال، من خلال المشاركة في العمل الريادي وكثافة التعلم الريادي ، ودعمت هذه الدراسة الحجج النظرية القائلة بأن نجاح ريادة الأعمال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقوة الداخلية ونقاط القوة ، والتي اعتبرتها هذه الدراسة موارد الحالة النفسية.

وتبين دراسة (Cui ,J,2021) أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بسلوك ريادة الأعمال ، كما تساهم هذه النتائج في فهم التأثيرات التربوية والنفسية على سلوك ريادة الأعمال ، وتذكر دراسة (Chen,H , et 2021) (al , ان رأس المال النفسي له تأثير كبير على ريادة الأعمال الفردية، كما تظهر النتائج أيضاً أن رأس المال النفسي لرواد الأعمال له تأثير إيجابي على أداء المشاريع الجديدة، كما توضح دراسة (et al, 2021) ، (Villanueva ان رأس المال النفسي يساعد على تعزيز نيتهم الريادية في مجال الأعمال .

وتفسر الباحثة ذلك بأهمية رأس المال النفسي لدى شباب الخريجين ، حيث ان الموارد النفسية جزء اساسي ورئيسي في انجاح اي مشروع ، ورأس المال النفسي الثروة الحقيقية للفرد في انجاح مشروعة التجاري أو بدء عمل بعد التخرج ، كما انها تدفع الفرد للبدء في ريادة الاعمال ونجاح الاعمال .

وتنبه دراسة (Ephrem , et al ,2021) علي أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل إيجابي وكبير في العلاقة بين الدافع لريادة الأعمال، ونجاح الأعمال، وتكشف عن أهمية رأس المال النفسي في تعزيز نجاح الأعمال ، وبالتالي تقليل البطالة بين الشباب ، ويقدم نصائح يمكن من خلالها بناء رأس المال النفسي أو تحسينه ، وتذكر دراسة (Poolsawat ,2021) أن الموقف من ريادة الأعمال هو متغير وسيط رئيسي بين العوامل النفسية

ونوايا قيادة الأعمال، تثبت النتائج أن أدوار العوامل النفسية لا تقل أهمية عن الموقف تجاه قيادة الأعمال، على وجه التحديد ، فإن رأس المال النفسي والميل إلى المخاطرة ، يحفزان ويدفعان احتمالية بدء عمل تجاري بعد التخرج.

كما توضح دراسة (Grözinger ,et al, 2022) أن رأس المال النفسي التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على الابتكار الإبداعي للشركات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي على الأداء أثناء الأزمات، كما يساهم بحثنا في أدبيات السلوك التنظيمي من خلال إظهار أن الموارد النفسية للشركات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن تعزز الأداء في أوقات الأزمات وتساعد على الاستعداد للمستقبل.

وتذكر دراسة (UmerIshfaq , et al ,2022) الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في رواد الأعمال في التعامل مع تحديات أعمالهم المبكرة ، تظهر النتائج أيضا أن رواد الأعمال الناجحين يميلون إلى الحصول على مستوى أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي يلعب التفاوض والكفاءة الذاتية دورًا أكثر أهمية مقارنة بالامل والمرونة اللازمة لرجل الأعمال ليكون ناجحًا، وتشير دراسة (Maslakçı,et al,2022) الي أن رأس المال النفسي يؤثر على قيادة الاعمال ، وأن الكفاءة الذاتية كان له دور وسيط في هذه العلاقة، وتساعد هذه الدراسة صانعي السياسات على صياغة سياسات لدعم الذكاء العاطفي لدى طلاب الجامعات للحد من عبء البطالة، وإنه يعزز فهم تطوير الكفاءة الذاتية و رأس المال النفسي ، وهما عناصر معرفية مهمة للأفراد ، في عملية قيادة الأعمال ، وأدب قيادة الأعمال.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات شباب الخريجين على مقياس مهارة ريادة الأعمال وفقا للنوع (ذكور/ إناث)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين المجموعتين في أبعاد مقياس مهارة ريادة الأعمال والدرجة الكلية. ويعرض جدول (١٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

جدول (١٦) قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي درجات خريجي الجامعة على مقياس ريادة الأعمال وفقا للنوع

أبعاد المقياس	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
المبادرة والقدرة علي التكيف	ذكور	١٤١	٣٤.٣٨	٨.٨٢	٩.٨١	٩.٨٣٨	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٥٦	٨.٥٦			
ادارة المخاطر	ذكور	١٤١	٣٣.٦٤	٨.٢٧	٩.٣٠	٩.٧٣١	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٣٤	٨.٣٧			
التخطيط ووضع الاهداف	ذكور	١٤١	٣٤.١١	٨.٥٥	٩.٢٨	٩.٩٩٧	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٢٨	٨.٥٦			
المهارات الادارية والتجارية	ذكور	١٤١	٣٤.٥٥	٨.٩٠	١٠.١٠	١٠.٠٥١	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٤٥	٨.٦١			
مهارة استخدام التكنولوجيا	ذكور	١٤١	٣٣.٩٤	٨.٧	٩.٣٣	٩.٤١٠	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٦٠	٨.٤٩			
مهارة التواصل	ذكور	١٤١	٣٤.٤٩	٨.٨٥	١٠.٠١	٩.٩٧٦	٠.٠١
	إناث	١٦٤	٢٤.٤٨	٨.٦٤			
مهارة ريادة الأعمال	ذكور	١٤١	٢٠.٥١٣	٥.٠٤٨	٥٨.٣٩	١٠.٠٥٩	٠.٠١
	إناث	١٦٤	١٤٦.٧٣	٥.٠٦٠			

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠.٠١ عند $د.ح = ٣٠٣ = ٢.٦٠$ ، وعند

$١.٩٧ = ٠.٠٥$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين في أبعاد مقياس مهارة قيادة الأعمال دالة إحصائياً مما يشير إلي وجود فروق بين المجموعتين لصالح الذكور. وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت اليه نتائج دراسة (Jefferson, , 2019) M، ودراسة (Ward , A, et al,2019) ودراسة (Oggero ,N,. et al , (2020) الي ان الفروق في مهارة قيادة الاعمال لصالح الذكور

كما كشفت نتائج دراسة (Phipps , S, 2015) الفروق بين الجنسين ترجع الي أن الرجال لديهم نوايا ريادية وتصورات إبداعية أعلى بكثير من النساء ، لكن النساء لديهن تصورات عن المهارات السياسية أعلى من نظرائهن من الرجال، وتذكر دراسة (Manzanera-Romána, 2016) ان الفروق بين الذكور والاناث في مجال قيادة الاعمال تعمل على فكرة أن رائدات الأعمال لديهن كفاءات محددة وان الذكور يمتلك هذه القدرات والمهارات وهي ميزة على خصائص القاعدة الذكورية

وتفسر الباحثة نتائج الفرض لاختلاف نمط الذكور والاناث في شخصية رائد الأعمال والفروق لصالح الذكور يرجع الي فكرة أن رائدات الأعمال لديهن كفاءات محددة ، وان مهارة قيادة الاعمال تكون مجموع من المهارات والقدرات التي تساعد الفرد علي بناء مشروع ، وان نسبة رائدات الأعمال أقل بكثير من مستوى الذكور، ، كما تلعب رائدات الأعمال دوراً حيوياً للغاية وأصبحت جزءاً مهماً من بيئة الأعمال العالمية وهي مهمة حقاً للتنمية الاقتصادية المستدامة والتقدم الاجتماعي، وعلى الرغم من أن المرأة تلعب دوراً

رئيسياً في المجتمع ، إلا أن قدرتها على تنظيم المشاريع لم يتم استغلالها بشكل صحيح .

حيث توضح دراسة (Pimpa, N, 2021) ان التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال ضروريين لرائدات الأعمال اللواتي يوفرن بين توقعات الأسرة والحياة الشخصية والمشاريع الجديدة في نفس الوقت، كما تبين دراسة , et al , (Schmidt 2022) انه لا تزال رائدات الأعمال يعانين من ثقافة تؤثر بشكل كبير على تنمية ريادة الأعمال لديهن وعلى ثقتهن في مهارتهن بالنسبة لمجموعة الرجال في مجال ريادة الاعمال ، وجدت الدراسة أن أداء أعمالهم التجارية يرتبط بسلوكهم كقائد ، بينما يرتبط أداء النساء باكتشاف الفرص والمهارات الاجتماعية، من المهم التأكيد على أنه على الرغم من أن النساء يواجهن صعوبة أكبر من الرجال في تحديد الفرص ، إلا أن هذا السلوك مرتبط بشكل إيجابي بالأداء بالنسبة للرجال .

نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع علي " يمكن التنبؤ بمهارة ريادة الأعمال من خلال الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين . وللتحقق من صحة ذلك الفرض ولمعرفة تأثير الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي على مهارة ريادة الأعمال تم استخدام معادلة الإنحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن رأس المال النفسي والوظائف التنفيذية متغيرات مستقلة ، وريادة الأعمال متغير تابع.

وقد قامت الباحثة أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت قيمة اختبار دوربن واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ١٥٠ وعدد المتغيرات المستقلة ٢

باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين مهارة ريادة الأعمال و رأس المال النفسي والوظائف التنفيذية هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R^2 (٠.٥٧٢) وهي قيمة مرتفعة وتعنى إمكانية تفسير التغير في ريادة الأعمال بدرجة ٥٧٪ مما يعنى قدرة النموذج علي تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٢٠١.٥٦٧) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠١) وبلغت قيمة الثابت ٢٨.٦٣٦ وهي دالة احصائياً. وذلك كما يتضح في جدول (١٧)

جدول (١٧) الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي كمنبئات بمهارة ريادة

الأعمال باستخدام معادلة الإنحدار المتعدد $n=305$

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R^2	قيمة ف	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدالة
مهارة ريادة الأعمال	الوظائف التنفيذية	٠,٧٥٦	٠,٥٦٩	٢٠١,٥٦٧	١,٤٠٤	٠,٥٢٤	٤,٦٥٧	٠,٠١
	رأس المال النفسي				٠,٧٨٩	٠,٢٤٢	٢,١٥٤	٠,٠٥

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠.٠١ عند د.ح = ٣٠٥ = ٢.٦٠، وعند ٠.٠٥ = ١.٩٧

وأظهرت النتائج أن قيمة $F = (145.74)$ وهي دالة احصائياً عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى (0.01) و تفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر (66%) من التباين الحاصل في مهارة ريادة الأعمال و ذلك بالنظر إلى معامل التحديد R^2 .

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي :

$$\text{مهارة ريادة الأعمال} = 66.683 + 0.057 \times (\text{الوظائف التنفيذية}) + 0.381 \times (\text{رأس المال النفسي})$$

حيث توصلت العديد من الدراسات مثل دراسة (Dawson,2018) ودراسة (Beerten, et al, 2019) إلى أن الوظائف التنفيذية تساعد الأفراد على التصرف بطريقة ذاتية التوجيه بما يسمح لهم بتغيير سلوكهم إلى الأفضل، كما تمكنهم من إدارة المهام المختلفة بشكل أكثر استقلالية، كذلك يستخدم الأفراد مهارات الأداء التنفيذي في كل جانب من جوانب حياتهم سواء حل المشكلات المعقدة واتخاذ القرار وتقييم النتائج وتنظيم الانفعالات ، والخلل في الوظائف التنفيذية يؤدي إلى صعوبة في التوافق النفسي والاجتماعي مما يؤدي إلى ظهور عدد من الاضطرابات النفسية ومنها الاكتئاب، الضغوط النفسية)، والأشخاص الذين يعانون من صعوبات في الوظائف التنفيذية يجدون صعوبة في التخطيط والحكم على الآخرين واستخدام المعلومات المتاحة لاتخاذ القرارات وإجراء التغييرات اللازمة في المواقف المختلفة

وتبين دراسة (Luo ,et al, 2021) ، أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل كبير كحالة نفسية إيجابية علي الأفراد أو منظمات مختلفة عديدة كما وجد

العلماء علاقة إيجابية كبيرة بين رأس المال النفسي وعناصر مختلفة من ريادة الأعمال، وأظهرت دراسة (Grözinger, et al., ٢٠٢١) أن رأس المال النفسي له أثر إيجابي معنوي وأكثر تأثير على ريادة الأعمال ، وتذكر دراسة (Jardim, 2021) لكي ينجح معظم المهنيين في سوق العمل الحالي ، فإنهم يحتاجون إلى بعض مهارات تنظيم المشاريع، هدفت هذه الدراسة إلى وصف هذه المهارات وتنظيمها الإبداع والابتكار ، روح المبادرة ، الكفاءة الذاتية والمرونة ، التخطيط الاستراتيجي ، والتقييم ، وحل المشكلات واتخاذ القرار ، والقيادة التحويلية ، والتواصل الواضح والمرئي ، والعمل الجماعي والتواصل ، والتواصل الرقمي ، وتوضح دراسة , et al , (Rego 2019) مدى أهمية رأس المال النفسي وتأثيره على سلوكيات العمل لدى الافراد وتأثيرها على الأداء البشري، ورأس المال النفسي هو بناء عالي المستوى والفرد الذي لديه مستوى مرتفع من رأس المال النفسي يعانون من إجهاد أقل وأعلى في الرفاهية الشخصي ، كما تبين دراسة (Birick , 2020) أن رأس المال النفسي وهو أحد المجالات النامية للسلوك التنظيمي الإيجابي ، ومورد نفسي يمكن أن يشجع التطوير والأداء بين الافراد ، وتبين دراسة كلا من

(Sava, et al , 2020) و (Hams , et al , 2017) ان رأس المال النفسي يضم الموارد النفسية الاكثر أهمية والمؤثرة في حياة الفرد ، والفرد الذي يمتلك رأس مال نفسي مرتفع يمكنه تحقيق أهداف العمل ويكون اكثر مقاومة للعقبات .

و ذكرت دراسة (Kusumawardani et al , 2020) أن رأس المال النفسي وتعليم ريادة الأعمال يؤثران بشكل غير مباشر على نية ريادة الأعمال ، ويلعب رأس المال النفسي كعامل مهم للتطوير المستقبلي

للشركات ، وتوضح دراسة محمد (٢٠٢١ ، ١٠٤) أن رأس المال النفسي من أهم الثروات البشرية التي يمتلكها الافراد والتي تؤثر علي الجانب النفسي السلوكي للفرد الذي بدوره يؤثر علي أفعاله واقواله وشعوره بالرضا و يساعده علي النجاح والتفوق ، وتبين دراسة (Kundson,2020) ان رأس المال النفسي يسهم في التوظيف والاستثمار الامثل لمهارات الافراد وتحسين أدائهم.

وتفسر الباحثة ذلك بان الوظائف التنفيذية ورأس المال النفسي تعتبر من أهم الموارد الادارية والنفسية التي تؤثر علي الجانب النفسي والسلوكي والمعرفي للشباب وتساعدهم في تطوير مهاراتهم، ونجاحهم في تحقيق الاهداف، والتعامل مع الصعوبات المختلفة لتحقيق التفوق والنجاح والبدء في العمل التجاري بعد التخرج.

حيث تبين دراسة (Villanueva,F ,et al,2021) ان ريادة الأعمال هي مفتاح النجاح في توظيف الأجيال الحالية والمستقبلية في سوق العمل، كما توضح دراسة (Hartmann , et al , 2022) أهمية فهم كيفية تعامل رواد الأعمال بنجاح مع الشدائد لتسهيل صحة رواد الأعمال ونجاحهم ، كما أكد العلماء على دور الموارد النفسية لرواد الأعمال.

نتائج الدراسة

- ١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين مهارة ريادة الاعمال والوظائف التنفيذية لدي عينة من شباب الخريجين .
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة احصائية موجبة بين مهارة ريادة الاعمال ورأس المال النفسي لدي عينة من شباب الخريجين ،

- ٣- بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات مهارة
ريادة الاعمال وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى شباب
الخريجين لصالح الذكور ،
- ٤- ويمكن التنبؤ بمهارة ريادة الاعمال من خلال (الوظائف التنفيذية،
ورأس المال النفسي) لدى عينة من شباب الخريجين

وبناء على النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي :

التوصيات :

١. توصي الباحثة بأن تكون احد الاهداف الاساسية والاستراتيجية لريادة الاعمال لدي شباب الخريجين تحسين الوظائف التنفيذية وتنمية رأس المال النفسي لما لهما من جوانب نفسية ايجابية واضحة التأثير علي السلوك والموارد البشرية
٢. تصميم برامج ارشادية لتنمية رأس المال النفسي لدي شباب الخريجين للحد من المشكلات النفسية
٣. اعداد برامج تدريبية لتحسن الوظائف التنفيذية لتأثيرها علي مهارات ريادة الاعمال لدي شباب الخريجين
٤. ضرورة تبني المؤسسات وناادي رواد الاعمال والشركات مفهوم رأس المال النفسي كركن أساسي من اركان الجانب الاداري والمالي
٥. الاهتمام بالموارد النفسية ومهارة ريادة الاعمال لدي طلاب الجامعات والشباب لانشاء مشروعاتهم الخاصة
٦. الحاجة الي نشر الوعي بأهمية رأس المال النفسي والوظائف التنفيذية لدي الطلاب والشباب من خلال نادي ريادة الاعمال والمناهج الدراسية
٧. بناء مؤسسات الاستشارات النفسية في الجامعات لدعم ريادة الاعمال وفي نادي ريادة الاعمال
٨. تعزيز التعليم النفسي لريادة الأعمال وللشباب الخريجين ، ومساعدة طلاب الجامعات وشباب الخريجين على تحقيق النجاح في ريادة الأعمال.
٩. الاهتمام بعلم النفس الريادي في مجال ريادة الاعمال

١٠. ضرورة الاهتمام بالدورات النفسية لريادة الاعمال
١١. تقييم المهارات المعرفية والنفسية والاجتماعية ومهارة ريادة الاعمال لدي طلاب الجامعة وشباب الخريجين بشكل دوري ومستمر .
١٢. تدريب طلاب الجامعة والشباب علي مفهوم ريادة الاعمال الرقمية نظرا لاهميتها اثناء الازمات وخلال فترة الاوبئة.
- ١٣- تدريب النساء علي مهارة ريادة الاعمال للمساهمة بشكل اكثر فاعلية في مجال ريادة الاعمال

البحوث المقترحة

١. فعالية برنامج تدريبي لتنمية رأس المال النفسي و تحسين جودة الحياة لدي طلاب الجامعة
٢. بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدي اعضاء هيئة التدريس بالجامعات
٣. فعالية برنامج لتحسين الوظائف التنفيذية لدي فئات عمرية مختلفة .
٤. دراسة متغيرات البحث مع عينات من مراحل عمرية مختلفة
٥. دراسة العلاقة بين استراتيجيات التفكير ومهارة ريادة الاعمال لدي شباب الخريجين

المراجع

- اسماعيل ، هبه حسين (٢٠١٩) " رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدي معلمي التربية الخاصة " ، مجلة البحث العلمي في الاداب ، العدد (٢٠) ، الجزء (٤) . ص ٤٧ - (٧٢).
- ابراهيم ، علاء الدين خليل ، موسي ، خالد يونس (٢٠٢٠) " المهارات الريادة لدي خريجي الجامعات الفلسطينية دراسة تطبيقية علي قطاع غزة " المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الادارية ، المجلد (٢) ، العدد (١) ، ص (٥٥ - ٩٢) .
- ابو المعاطي ، وليد ، احمد ، منار منصور (٢٠١٨) رأس المال النفسي وعلاقته بالتزام المهني لدي معلمي التعليم العام " مجلة العلوم التربوية ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، مجلد (٢٦) ، عدد (٣) ، ص (٤١٠ - ٤٤١)
- أيوب، علاء الدين عبد الحميد (٢٠١٥) " فاعلية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية"، دراسات تربوي واجتماعية، كلية التربية ، جامعة حلوان ، مجلد (٢١) ، عدد (٣) ، ص (٢٩٩ - ٣٦٦) .
- شعيب، علي محمود علي ، رسلان ، هند مصطفى (٢٠١٧) " دراسة لبعض الوظائف التنفيذية المميزة للاجتياز الاكتسابي لدى

- عينة من طلاب الجامعة " مجلة دراسات وبحوث في علم النفس ،
العدد (١٢٦) ، ص (١٤٢ - ١٦٩) .
- سالم ، هيام مصطفى عبدالله ، الشاعر ، منال فتحي محمد
(٢٠١٧) " تصور مقترح لتضمين ريادة الاعمال فى مقرر الاشغال
الفنية " لتنمية مهارات التفكير الريادى لإنتاج مشروع متناهى
الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلى " مجلة كلية التربية ، جامعة
المنوفية ، العدد الرابع - الجزء الاول ، ص (٨٦ - ١٢١) .
- عبدالحميم ، عبير عاطف محمد (٢٠١٨) " التفكير ما وراء
المعرفى وعلاقته بمهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة " مجلة
دراسات تربوية واجتماعية ، جامعة حلوان - كلية التربية ، مج
(٢٤) ، ع (٢) ، ص (٣٨٩ - ٤٤٠) .
- طه ، أماني محمد (٢٠٢٠) " برنامج أنشطة مقترح قائم علي
ريادة الاعمال لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو التعلم
الريادى في مادة الجغرافيا لطلاب المرحلة الثانوية " مجلة العلوم
التربوية ، العدد الاول ، مجلد (٤) ، ص (٥٢ - ١٤٨) .
- الدين ، كعواش جمال (٢٠١٩) " اثر الخصائص الريادية في
النية لانشاء المؤسسات الريادية لدى طلبة السنة الثالثة بكلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجيل " مجلة ميلاف
للبحوث والدراسات ، جامعة جيجيل ، المجلد (٥) ، العدد (١) ،
ص (٦ - ٣٧) .

- الشريدي ، محمد خليفة ناصر (٢٠١٩) "القدرة التنبؤية للتفكير ما وراء المعرفي بمهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا" مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس " كلية التربية ، جامعة دمشق ، مجلد (١٧) ، ع (٤) ، ص (١٤١ - ١٧٢) .
- العاني ، وجيهة بنت ثابت ، الحارثية ، وعائشة بنت سالم (٢٠١٥) "تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية علي درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية ." مجلة العلوم التربوية ، المجلد (٢٧) ، العدد (٢) ، ص (٢٤٩ - ٢٧٣) .
- المقبالية ، موزة بنت عبدالله ، الجموسي ، جوهر ، المعمري ، عوض بن علي (٢٠٢١) فاعلية تعليم ريادة الاعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعلم العالي نحو ريادة الاعمال بسلطنة عمان " مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة اسيوط ، المجلد(٣٧)، العدد(١١) ، ص (١٨٧ - ٢٢٠)
- متولي ، شيماء بهيج محمود ، اللوزي ، أرزاق محمد عطية (٢٠٢٠) " برنامج تدريبي إثرائي قائم علي استراتيجيات الابداع الجاد لتنمية التفكير الريادي المحفز للطاقات الابداعية ورأس المال النفسي الايجابي لدي طلاب كلية الاقتصاد المنزلي في ضوء متطلبات سوق العمل المستقبلية "، مجلة العلوم التربوية ، العدد (٣) ، مجلد (١) ، ص (٢٥٦ - ٣٠٧) .

- مصطفى ، جمال مصطفى محمد (٢٠٢١) " ثقافة ريادة الاعمال
لدي طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية وسبل تعزيزها
من وجهة نظرهم " *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية* ،
المجلد (٤) ، العدد (١) ، ص (١٠٩ - ١٥٦)

- مراد ، أسماء مراد صالح (٢٠١٨) " تصور مقترح لتنمية مهارات
ريادة الاعمال والتوظيف لدي طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل
إدارة الجودة الشاملة " *مجلة العلوم التربوية* ، العدد الرابع ، مجلد
(٢) ، ص (١٤٦ - ٢٨٦) .

- محمد ، علا عبدالرحمن علي (٢٠٢١) " رأس المال النفسي
وعلاقته بالرضا الوظيفي ، الاحتراق النفسي لدي المعلمات
بالروضة في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة دراسات في الطفولة
والتربية ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة اسيوط ، العدد
(١٦) ص (١٠٢ - ١٨٦) .

-Aaron, T., Buss, Kara, N., Lowery,I.(2020). Inhibitory Control and Executive Function, *n Encyclopedia of Infant and Early Childhood Development (Second Edition)*. Pages 183-193.

- Andri, N., Ronauli,P., Benedicta ,P., Riyanti,D.(2019). Psychological Capital and Business Success of Chinese, Minangnese, and Javanese Entrepreneurs, *nternational Research Journal of Business Studies. Vol 12, No 2 (2019) > Andri. <https://doi.org/10.21632/irjbs.12.2.157-166>.*

-Bignotti, A. (2017). "Factors relating to entrepreneurial career choice of secondary school students," *International Entrepreneurship & Management Journal*, vol. org/10.3389/fpsyg.

-Baluku, M. M., Kikooma, J. F., Otto, K., König, C. J., & Bajwa, N.H. (2020). Positive psychological attributes and entrepreneurial intention and action: The moderating role of perceived family support. *Frontiers in Psychology*. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.546745.

-Balconi, M., Angioletti, L., Crivelli, D. (2021). (Neuro-Empowerment of Executive Functions in the Workplace: The Reason Why, *Front. Psychol.* / <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01519>.

-Birick, Yunus Sina. (2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education , <http://wje.sciedupress.com>, *World Journal of Education*. v10 n3 p57-64 .

-Bekmezci, M., Orcanli, K., Firat, Z. (2020). Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 34(3), 853–876. <https://doi.org/10.>

-Bouzari, M., Karatepe, O. M. (2020). Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance? *J. Hum. Resour. Hosp. Tour.* 19, 82–101. doi: 10.1080/15332845.

-Bockorny, K ., Youssef-Morgan ,CM. (2019) .Entrepreneurs' Courage, Psychological Capital, and Life Satisfaction. *Front. Psychol.* . 10:789. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00789.

-Beerten-Duijkers, J. C., VISSERS, C. T., Rinck, M., Barkley, R. A., Egger, J. I. (2019).Dutch translation and adaptation of the Barkley Deficits in Executive Functioning Scale (BDEFS). *Archives of Clinical Psychiatry* (São Paulo), 46(4), 89-96.

-Bryan ,B., Gabatino, Bonimar, T,Afalla.(2021). Establishing a nexus between executive functions and management efficacy of academic leaders, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. Vol 10, No 3.

-Brixiová, Z., Kangoye, T., and Said, M. (2020). Training, human capital, and gender gaps in entrepreneurial performance. *Econ. Modell.* DOI:10.1016/j.econmod.2019.11.006

-Butterfuss,R., Kendeou,P.(2018) .The Role of Executive Functions in Reading Comprehension, *Educational Psychology Review* 30(2):1-26

-Chevalier, S., Calmé,I., Coillot,H., Rudulier,K., Fouquereau,E. (2022) .How Can Students' Entrepreneurial Intention Be Increased? The Role of Psychological Capital, Perceived Learning From an Entrepreneurship Education Program, Emotions and Their Relationships, *Europe's Journal of Psychology*. 18(1): 84–97. doi: 10.5964/ejop.2889.

-Chan, T., Wang, I., Ybarra, O. (2021). Leading and managing the workplace: The role of executive functions. *Academy of Management Perspectives*, 35(1), 142-164. <https://doi.org/10.1177/0898010121101111>.

-Crandall ,A., Cheung, A. , Novilla,L., Glade, R., Miller ,J.(2019) . Dispositional forgiveness and stress as primary correlates of executive functioning in adults Show all authors, *Health Psychology*.

- Cui,J .(2021) .The Influence of Entrepreneurial Education and Psychological Capital on Entrepreneurial Behavior Among College Students , *Frontiers in Psychology*, DOI:10.3389/fpsyg.2021.755479

-Costin, Y., O'Brien, M. P., & Slattery, D. M. (2018). Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set: an exploratory case study,136-145, *Front. Psychol.*

-Cacioppo, S., and Cacioppo, J. T. (2020). Introduction to Social Neuroscience. Princeton, NY: *Princeton University Press*.

-Cristofori, I., Zimmerman, Shira Cohen,G., Jordan.(2019). Executive functions*Handbook of Clinical Neurology* 163,197-219.

-Cancer, A., Iannello, P., Salvi, C. (2022). Executive functioning and divergent thinking predict creative problem-solving in young adults and elderlies. *Psychological Research* <https://doi.org.10.1007/s11211-022-00444-4>.

-Colombelli, A., Andrea, P., Francesco, S.(2022). A Learning-by-Doing Approach to Entrepreneurship

Education: Evidence from a Short Intensive *Online International Program. Administrative Sciences* .

- Contreras ,F., de Dreu ,I., Espinosa J.(2017). Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study, Published by *Canadian Center of Science and Education, Asian Social Science*; Vol. 13, No. 3; .

-Chen, H., Tao, Y.(2021). Efficacy of Entrepreneurs' Psychological Capital on the Performance of New Ventures in the Development of Regional Economy in the Greater Bay Area, ORIGINAL RESEARCH article *Front. Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg..>

-Dawson, P., & Guare, R. (2018). Executive skills in children and adolescents: A practical guide to assessment and intervention. *Guilford Publications*.

-Diamond, A., Ling, D. (2020). Review of the evidence on, and fundamental questions about, efforts to improve executive functions, including working memory. In J. M. Novick, M. F. Bunting, M. R. Dougherty, & R. W. Engle (Eds.), *Cognitive and working memory training: Perspectives from psychology, neuroscience, and human development* (pp. 143–431). *Oxford University Press*. <https://doi.org/10>

-Diamond, A.(2012) .Executive Functions, Annual Review of Psychology, *SourcePubMed*. Vol. 64:135-168.

-Ephrem, A.N.; Nguezet, P.M.D.; Charmant, I.K.; Murimbika, M.; Awotide, B.A.; Tahirou, A.; Lydie, M.N.; Manyong. (2021). Entrepreneurial Motivation,

Psychological Capital, and Business Success of Young Entrepreneurs in the DRC. Sustainability, 13, 1-14. doi: 10.3390/su13084087

-Fatima, S., Khan, M., Rosselli, M., Ardila, Alfred, o. (2020). Age, executive functioning, and decision-making styles in adults: a moderated mediation model, Aging, Neuropsychology, and Cognition, A Journal on Normal and Dysfunctional Development, n, 27:3, 338-350, DOI: 10.1080/13825585.2019.1614142.

-Funken, R., Gielnik, M. M., and Foo, M. D. (2020). How can problems be turned into something good? The role of entrepreneurial learning and error mastery orientation. Entrepreneur. Theor. 44, 315–338. doi: 10.1177/1042258718801600

-Grözinger, A., Wolff, S., Julian Ruf, P., Moog, P. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises, Small Business Economics volume 58, pages 689–716. Cite this article,

-Gao, Q., Wu, C., Wang, L., and Zhao, X. (2020). The Entrepreneur's Psychological Capital, Creative Innovation Behavior, and Enterprise Performance. Front. Psychol. 11:1651. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01651

-Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., and Moog, P. (2021). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. Small Bus. Econ.

-Hartmann, S., Julia, B., Alexander, N., Kyle, M. Brykman, R., Pidduck, J. (2022). Psychological resilience

of entrepreneurs: A review and agenda for future research, *Journal of Small Business Management*.

-Hasan, M., Hatidja, ST., Nurjanna, N., Guampe, F. (2019). Entrepreneurship learning, positive psychological capital and entrepreneur competence of students: a research study, *Journal of Entrepreneurship and Sustainability*. 7(1):425-437, DOI:10.9770/jesi.2019.7.1(30).

-Hayton, J. (2015). Leadership and Management Skills in SMEs: Measuring Associations with Management Practices and Performance. London. *Front. Psychol*

-Hasni N., Juhdi, N., Omar, N. (2015). Psychological Capital and Entrepreneurial Success: Mediating Role of Entrepreneurial Work Engagement, *European Journal of Interdisciplinary Studies*. DOI:10.26417/ejis.v2i1.p110-133.

-Holst, Y., Thorell, L. (2017). Adult Executive Functioning Inventory (ADEXI): Validity, Reliability and Relations to ADHD, *Willy-onlinelibrary.com/journal/mpr*, p (1-9), *Front. Psychol*.

-Hams, P. D., Vanhova, A., Luthans, F. (2017). Positive Projections and Health: An Initial Validation of the Implicit Psychological Capital Health Measure. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1), 78–102

-Hatak, I., Chang, M., Harms, R., and Wiklund, J. (2021). ADHD symptoms, entrepreneurial passion, and entrepreneurial performance. *Small Bus. Econ. Frontiers in Psychology*. vol. 57(4), pages 1693-1713.

-Jardim, J. (2021). Entrepreneurial Skills to Be Successful in the Global and Digital World: Proposal for a Frame of

Reference for Entrepreneurial Education, *Distributed under a Creative Commons CC BY license.*

-Jefferson, M., Macaspac ,D., Bueno,D.(2019). Entrepreneurial Skills of Women in the Rural Communities, *Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal ,IMRaD Journal.* DOI:10.13140/RG.2.2.30263.57767.

-Kusumawardani, K. A., Widyanto, H. A., and Deva, I. (2020). Understanding the entrepreneurial intention of female entrepreneurs in the balinese tourism industry. *Intern. J. Res. Bus. Soc. Sci.* 9, 63–79. doi: 10.20525/ijrbs.v9i1.611.

-Knudson, M. (2020). Psychological Capital: Building the Mental Strength and Flexibility to Manage Stress and Boost Performance. *Utah Bar Journal*, 33(2), 24–27.

-Kalyoncuoğlu, S., Aydintan, B., and Göksel, A. (2017). The effect of entrepreneurship education on entrepreneurial intention: An experimental study on undergraduate business students. *J. Manag. Res.* 9, 72–91. doi: 10.5296/jmr.v9i3.11282

-Lyu ,T., Tang, L., and Yang ,Z. (2022) .Psychological Capital on College Teachers’ and Students’ Entrepreneurial Performance and Sports Morality Under Social and Political Education. *Front. Psychol.* 13:810626. doi: 10.3389/fpsyg.2022.810626

-Luo, C. Y., Tsai, C. H. K., Chen, M. H., and Gao, J. L. (2021). The effects of psychological capital and internal social capital on frontline hotel employees’ *adaptive*

performance. Sustainability, 13(10):5430.

<https://doi.org/10.3390/su13105430>.

-Li ,C., Bilimoria ,D., Wang ,Y., and Guo, X .(2020) .Gender Role Characteristics and Entrepreneurial Self-Efficacy: A Comparative Study of Female and Male Entrepreneurs in China. *Front. Psychol.* 11:585803. doi: 10.3389/fpsyg.2020.585803.

-Manzanera-Romána,s., Brändle,g.(2016). Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship, *Front. Psychol.* DOI: 10.1016/j.sumneg.2016.02.001.

-Maslakçı, A., Sürücü, L. and Şeşen, H. (2022). Relationship between Positive Psychological Capital and Entrepreneurial Intentions of University Students: The Mediating Role of Entrepreneurial Self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 18, No. 2, pp. 305–31.

- Mchiri,A.(2021) .Psychological capital and SMEs performance: The role of innovative behavior and risk propensity, *Journal of the International Council for Small Business* , Volume 3, 2022 - Issue 2.

-Ma, C., Yang, J., Chen, L., You, X., Zhang, W., and Chen, Y. (2020). Entrepreneurs' social networks and opportunity identification: entrepreneurial passion and entrepreneurial alertness as moderators. *Soc. Behav. Pers.* 48, 1–12. doi: 10.2224/sbp.8659

-McKinley, Justin & Santos, Paulo & Meyer, Stefan & Feu, Yang,(2020). "Joining the Revolution: Executive Functions and the Transition to the Market," 2020 Conference (64th), February 12-14, 2020, Perth, Western

Australia 305256, *Australian Agricultural and Resource Economics Society*.

-Marzocchi ,GM., Usai ,MC., and Howard ,SJ. (2020) .Editorial: Training and Enhancing Executive Function. *Front. Psychol.* 11:2031. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02031.

-Neneh, B. N. (2020). Entrepreneurial passion and entrepreneurial intention: the role of social support and entrepreneurial self-efficacy. *Stud. High. Educ. Front. Psychol.* 1-17.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1770716>

-Oggero, N., Rossi, M.C. & Ughetto, E.(2020) . Entrepreneurial spirits in women and men. The role of financial literacy and digital skills. *Small Bus Econ* 55, 313–327. <https://doi.org>.

- Ononye ,U., Ofili ,P., Ndudi,F., Chukwujioko Agbim,K.(2022). Family support, psychological capital, and start-up formation. Problems and Perspectives in Management, BUSINESS PERSPECTIVES, (٢٠)١ , ٣٥٢-٣٤٢.

-Poolsawat,P.(2021). Effects of Risk-Taking Propensity and Psychological Capital on Entrepreneurial Intention: The Mediating Role of Attitude Towards Entrepreneurship in The Southern of Thailand, *ABAC Journal*. ABAC Journal Vol.41 No.2(April-June 2021, pp 82-100)

-Phipps,s., Prieto,c(2015) .Women versus men in entrepreneurship: A comparison of the sexes on creativity, political skill, and entrepreneurial intentions, *Academy of Entrepreneurship Journal*. 21(1):32-43.

-Pinto, J .(2021). An Exploratory study of the Influence of Psychological Capital on Indian Entrepreneurs in Developing Crisis Intervention Strategies amidst the COVID-19 Pandemic, *The International Journal of Indian Psychology*. ISSN 2348-5396 (Online) | ISSN: 2349-3429 (Print)

Volume 9, Issue 1.

-Pimpa, N. (2021) .Overcoming Gender Gaps in Entrepreneurship Education and Training. *Front. Educ.* 6:774876. doi: 10.3389/feduc.

-Qehaja, F.(2013) .Executive Functions and Life Success, IFAC Proceedings Volumes (IFAC Papers-OnLine), Conference: *International Stability*.

-Rego, A., Yam, K, C., Owens,p., Story,J., Pina e,M., Bluhm, D, . (2019). Conveyed Leader PsyCap Predicting Leader Effectiveness Through Positive Energizing , *Journal of Management, Article reuse guidelines: sagepub.com/journals-permissions , Volume 45, Issue 4.*

-Ramos-Galarza, C., Benavides-Endara, P., Bolaños-Pasquel, M., Fonseca-Bautista, S., and Ramos, D. (2019b). Scale of clinical observation to valuate the thirdfunctional unit. *Revista Ecuatoriana de Neurología* 28, 83–91

-Ramos-Galarz , c., Cruz-Cárdenas ,j., Ramo,v.,(2022). Interactive Model of Executive Functions to Understand Error Correction, *Emerging Science Journal, available online at www.ijournalse.org.*

-Sdq, Z. M., Ahmad, B. S., Saeed, V. S., Othman, B., and Mohammed, H. O. (2020). The relationship between

intellectual capital and organizational trust and its impact on achieving the requirements of entrepreneurship strategy (*The case of Korek Telecom Company, Iraq*). Int. J. Adv. Sci. Technol. 29, 2639–2653.

-Schmidt,S., Cristin,M., berger,A., Nodar I. , Drielle,M., Silva,j.(2022). Gender, entrepreneurial behaviour and firm performance of Brazilian students: integrating economic and behavioral *perspectives*, *Under a Creative Commons license. Volume 8, Issue 1, January 2022, e08750*<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08750>*Get rights and content .*

-Salehinejad, M., Ghanavati ,E . , Rashid, M . , Nitsche,M.(2021) .Hot and cold executive functions in the brain: A prefrontal-cingular network, *Brain Neurosci Adv.* DOI: 10.1177/23982128211007769\ Free PMC

-Sava, S. L., Virga, D., & Palos, R. (2020). The Role of Teacher Support, Students' Need Satisfaction, and Their Psychological Capital in Enhancing Students' Self-regulated Learning. *Studia Psychologica* Vol. 62 No. 1.

-Salau, E. S., Adua, M. M., Maimako, M. B., & Alanji, J.(2017). Entrepreneurship skills of small and medium scale poultry farmers in Central Agricultural Zone of Nasarawa State Nigeria. *Journal of Agricultural Extension*, 21(3), 126-135

- Tsai ,F., Leonard, K., Srivastava,S.(2020). Editorial: The Role of Psychological Capital in Entrepreneurial Contexts, *Front. Psychol*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg..>

- Tang J-J (2020). Psychological Capital and Entrepreneurship Sustainability. *Front. Psychol.* 11:866. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00866.
- UmerIshfaq,E.,Khooharo,T.,Wadood,F.(2022).ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN DEALING WITH THE BUSINESS CHALLENGES FACED BY ENTREPREN, *Journal of Contemporary Issues in Business and Government. Vol. 28, No. 03, https://cibgp.com.*
- Värlander, S. W., Sölvell, I., and Klyver, K. (2020). Entrepreneurship as a vocational choice in contested entrepreneurship communities: The role of entrepreneurs' *justification strategies. J. Bus. Ventur.* DOI:10.1016/j.jbusvent.2020.106006.
- Villanueva-Flores, M., Diaz-Fernandez, M., Hernandez-Roque, D. ,van Engen, M. (2021). "Psychological capital and entrepreneurship: gender differences", *Gender in Management, Vol. 36 No. 3, pp. 410-429. https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0231.*
- Venesaar, U., Elina, M., Grete Arro, and Martin Toding.(2022). Entrepreneurship Competence Model for Supporting Learners Development at All Educational Levels. *Administrative Sciences* 12: 2. <https://doi.org/10.3390/admsci12010002>
- Hu,W., Xu,Y., Zhao,F., Chen,Y. (2022). Entrepreneurial Passion and Entrepreneurial Success—The Role of Psychological Capital and Entrepreneurial Policy Support, *Front. Psychol, ORIGINAL RESEARCH article. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792077.*

-Welter, C. , Scrimshire, A.(2021) ."The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research," *Journal of Business Venturing Insights, Elsevier*, vol. 16(C).

-Ward,A., Hernández-Sánchez,R., García,J.(2019)

.Entrepreneurial Potential and Gender Effects: The Role of Personality Traits in University Students' Entrepreneurial Intentions, *Front. Psychol.*

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.0270>