



مجلة كلية التربية

تطوير مقياس لمهارات ريادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكومترية  
لطلاب كلية التربية النوعية

## Developing a Measure of Entrepreneurship Skills and Estimating Its Psychometric Properties for Students at The College of Specific Education

إعداد

مروة السعيد المرسي عبد الهادي

المدرس المساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية

كلية التربية النوعية - جامعة دمياط

أ.د/ عبد الناصر أنيس عبد الوهاب

أستاذ علم النفس التربوي والتربية الخاصة

وعميد كلية التربية - جامعة دمياط - سابقا

أ.د/ السيد محمد عبد المجيد عبد العال

أستاذ الصحة النفسية

وعميد كلية التربية - جامعة دمياط - سابقا

٢٠٢٤م - ١٤٤٦هـ

تطوير مقياس لمهارات قيادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكومترية لطلاب كلية التربية النوعية

### مستخلص

هدف البحث إلى تطوير مقياس لمهارات قيادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكومترية لدى طلاب كلية التربية النوعية جامعة دمياط. وتكونت عينة البحث من (٢٦٦) طالبًا وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية- جامعة دمياط من الأقسام العلمية (إعداد معلم الحاسب الآلي- الاقتصاد المنزلي- الإعلام التربوي- التربية الفنية- التربية الموسيقية)، تراوحت أعمارهم الزمنية بين ٢٠-٢٤ سنة بمتوسط عمر (٢١,٨٩)، طبق عليهم مقياس مهارات قيادة الأعمال (إعداد الباحثون). وقد تم تحليل مفردات المقياس للتحقق من خصائصه السيكومترية من خلال عرض المقياس على (١٠) من المحكمين لبيان (سلامة الصياغة اللغوية، مدى ملائمة المفردات للبعد الذي تنتمي إليه)، حيث تم تعديل صياغة بعض المفردات وحذف البعض الآخر. وبعد تطبيق المقياس على أفراد العينة، تم التحقق من الاتساق الداخلي للمفردات بالكشف عن دلالات معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، كما تم التحقق من معاملات التمييز بين مرتبعي ومنخفضي المهارة بناءً على الدرجة الكلية للمقياس في درجات كل مفردة من مفردات المقياس، حيث تحقق شروط القياس الجيد للمفردات ما عدا (١٨) مفردة تم حذفها. وبالتالي تكون المقياس في صورته النهائية من (١١٥) مفردة. كما تم التحقق من مؤشرات ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وقد تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٧٥) و(٠,٩٤٨)، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧٩٧) و(٠,٩٤٨). وتم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقة صدق المحتوي حيث تراوحت نسب اتفاق المحكمين بين (٨٠% : ١٠٠%)، وأن المقياس صادق بطريقة صدق التكوين الفرضي، حيث إن المقياس يميز بين المتطوعين وغير متطوعين في تقديم الخدمات العامة في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح المتطوعين. وتوصلت نتائج البحث إلى صلاحية مفردات مقياس مهارات قيادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية، وتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الثبات والصدق، ومن ثم قد يمثل هذا المقياس أداة بحث قيمة لتقدير مهارات قيادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية.

**الكلمات المفتاحية:** مهارات قيادة الأعمال، طلاب كلية التربية النوعية، مقياس، الخصائص السيكومترية.

## Developing a Measure of Entrepreneurship Skills and Estimating Its Psychometric Properties for Students at The College of Specific Education

### Abstract:

The research aimed to develop a measure of entrepreneurship skills and to estimate its psychometric properties for students at the Faculty of Specific Education at Damietta University. The sample consisted of 266 fourth-year students from various scientific departments (Computer Science Education, Home Economics, Educational Media, Art Education, and Music Education), aged between 20-24 years with an average age of 21.89 years. A researcher-developed Entrepreneurship Skills measure was administered, and its items were analyzed to verify their psychometric properties by presenting the measure to 10 experts to assess linguistic formulation accuracy and relevance to their respective dimensions. Some items were rephrased, while others were removed based on their feedback. Following the measure's application to the sample, internal consistency was examined by correlating each item with the total score of its dimension and the overall scale score. Discriminant validity was also checked by comparing high and low skill groups based on the total scale score for each item. The measurement requirements were largely met except for 18 items that were subsequently removed. Thus, the final scale comprised 115 items. Reliability indicators were assessed using Cronbach's alpha, with coefficients ranging from 0.775 to 0.948, and using split-half reliability, with coefficients ranging from 0.797 to 0.948. Content validity was ensured through expert agreement method, with agreement percentages ranging from 80% to 100%. And that the measure is true in the manner of the sincerity of the hypothetical composition, as the measure distinguishes between volunteers and non-volunteers in the provision of public services in all dimensions of the scale and the total degree in favor of volunteers. In conclusion, the study findings affirm the validity of the entrepreneurship skills measure for students of the Faculty of Specific Education, demonstrating good psychometric properties in terms of reliability and validity. Therefore, this measure may serve as a valuable research tool for assessing entrepreneurship skills for students in this academic setting.

**Keywords:** Entrepreneurship skills, Faculty of Specific Education students, measure development, psychometric properties.

## مقدمة:

يعتبر السعي نحو الريادة من المجالات الحديثة، حيث أصبحت الريادة في مقدمة الأهداف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها للوصول إلى التميز والتنافسية في أدائها وهذا يحتاج إلى بذل الجهود من خلال القيادات الإدارية لتحقيق الريادة بالاعتماد على الإبداع والابتكار والمبادرة والمرونة خاصة في ظل المتغيرات العالمية الراهنة (محمد رسمي وهالة صالح وعزة غالي، ٢٠١٩، ص ١٠٥).

ترتكز ريادة الأعمال أساساً على الإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والمبادأة وشمولية الرؤية والتفرد لدى الأفراد ولدى المنظومات. فهي عبارة عن أسلوب حياة، وثقافة، وسلوك، وممارسة. ونظراً لأهمية وقع تعزيز مفهوم ريادة الأعمال في عدة جهات رسمية باعتباره من بين الكفاءات الأساسية والرئيسية لتحقيق النمو والانتعاش والتوظيف وتحسين القدرة التنافسية وتحقيق الذات وتطويرها (إبراهيم الزين ووسيم علولو، ٢٠١٦، ص ٤٨).

ينظر لريادة الأعمال بشكل عام كمتغير تربوي يعكس سمات الثقة بالنفس والتقدير الذاتي، وبناء المهارات ذات العلاقة والتي ستساعد المتعلمين على توسيع مداركهم، وما يتبنونه من الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهية وتلك المتعلقة بالتخطيط للمسارات المستقبلية.

أشار سامي الدبوسي (٢٠١٧، ص ص ٣٤ - ٣٩)، في دراسته إلى أن بعض الطلاب لديهم فكرة المشروع، ولكنهم متخوفين من الفشل وبالتالي فأكثر من ٧٣% من الطلاب يريدون العمل في القطاع العام بعد تخرجهم، كما أن بعض الطلاب يرون أنفسهم غير قادرين على إدارة مشروعاتهم الخاصة وذلك لعدة أسباب منها عدم معرفتهم بطريقة إعداد دراسة الجدوى الاقتصادية، وغياب الإحاطة والدعم، وعدم وجود الخبرة الكافية، وغياب التمويل والخوف من الفشل. لذلك أوصت نتائج تلك الدراسة بأهمية زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال وإكساب الطلاب الخبرة اللازمة لتشغيل وإدارة

مشروعاتهم واستحداث برامج متخصصة في ريادة الأعمال للحصول على جيل جديد من الطلاب قادرين على توفير فرص عمل لهم ولغيرهم بدلاً من أن يكونوا طلاب عمل فقط.

انطلاقاً من أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، حيث أنها تمثل اتجاهاً جديداً أوجدته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على القطاع التعليمي بوجه عام، والتعليم العالي والجامعي بشكل خاص، وفي ضوء المسؤولية الاجتماعية للجامعات تجاه مجتمعها سواء مؤسسات أو أفراد؛ يتطلب من الجامعة أن تسهم في تخطي الفجوة بين المعرفة والتطبيق، من خلال التفاعل مع المجتمع في إعادة التفكير وتطوير النظم والبرامج والأنشطة لتصبح ريادة الأعمال ثقافة فردية ومؤسسية ومجتمعية فعالة، قادرة على إنشاء وإدارة وتأسيس المشروعات الريادية في المستقبل القريب (راشد الحمالي، هشام العربي، ٢٠١٦، ص ٣٨٩). ويمكن الكشف عن مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة من خلال مقياس مهارات ريادة الأعمال لتقييم وتشخيص الوضع الراهن بهدف وضع خطط تطوير هذه المهارات والبرامج اللازمة لذلك.

### مشكلة الدراسة:

تشير نتائج عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة بسام الرميدي (٢٠١٨، ص ٣٧٢) والتي أكدت وجود قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقييم ريادة الأعمال.

كما أشارت دراسة كل من أحمد خميس وعبد الباقي الزعراير (٢٠١٧، ص ١٣٠) إلى أهمية ترسيخ مفهوم الريادة وسط الشباب والطلاب من خلال تنظيم الفعاليات

والأنشطة التعريفية، بجانب عمل برامج لدراسة زيادة الأعمال لتعزيز التوجهات نحو الريادة لدى الطلاب .

كما أوضحت دراسة منال الفرازية (٢٠١٧، ص٦) أهمية التدريب على مهارات زيادة الأعمال، وإمكانية التوجيه والإرشاد المهني على تشجيع الأفراد- خاصة الطلبة- على التفكير ومناقشة الوظائف، واختيار المهنة الوظيفية بالطرق المختلفة، مما يدفعهم نحو السلوك الريادي مع تعلم مهارات زيادة الأعمال؛ للبدء في العمل الريادي.

أكدت العديد من المنظمات الدولية مثل منظمة اليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية ومنظمات المجتمع المدني على أهمية زيادة الأعمال والدور الذي يقوم به التعليم لإكساب الأفراد مهارات زيادة الأعمال ( Bernaib, Camarab, Eguizabalb, ) (Jimenz & Santosb, 2015, p. 208).

مما سبق تتبع مشكلة الدراسة الحالية ألا وهي أننا في حاجة إلى مقياس لمهارات زيادة الأعمال للتعرف على مستوى مهارات زيادة الأعمال لدى طلاب الجامعة وبخاصة طلاب كلية التربية النوعية. وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما مدى صلاحية مفردات مقياس مهارات زيادة الأعمال لشروط القياس من حيث الارتباط بالتعريف الإجرائي للمهارة والاتساق الداخلي والقدرة على التمييز؟
٢. ما دلالات ثبات مقياس مهارات زيادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية؟
٣. ما دلالات صدق مقياس مهارات زيادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

١. إعداد مقياس لمهارات زيادة الأعمال لطلاب كليات التربية النوعية.
٢. التحقق من مدى تحقيق مفردات مقياس مهارات زيادة الأعمال لشروط القياس من حيث التعريف الإجرائي للمهارة والاتساق الداخلي، والقدرة على التمييز.

٣. التحقق من ثبات مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية.
٤. التحقق من صدق مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية.

### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

١. توفير مقياس لمهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية.
٢. قد يساهم المقياس في التشخيص الدقيق وتحديد مهارات ريادة الأعمال التي يمتلكها الطلاب، وأيها يحتاج إلى تطوير.
٣. قد يساهم في تحسين المناهج التعليمية، من حيث توجيه المناهج والبرامج التعليمية لتلائم احتياجات الطلاب وتطوير مهاراتهم الريادية.

### التعريفات الإجرائية:

#### مهارات ريادة الأعمال:

يعرف الباحثون مهارات ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: تلك المهارات التي يتم من خلالها توظيف الفرد لقدراته وطاقاته واتجاهاته العملية والنفسية في المهنة أو المشروع الذي يعمل على إدارته في ظل ابتكار وإبداع طرق جديدة للتشغيل والاستثمار وفتح قنوات تسويقيه جديدة يختلف بها عن غيره من الآخرين وذلك كما يقاس بمقياس مهارات ريادة الأعمال (إعداد الباحثون).

#### أبعاد مهارات ريادة الأعمال:

##### أولاً: المهارات الشخصية

هي مجموع ما يمتلكه رائد الأعمال من مهارات خاصة بشخصيته وتتمثل في عدة مهارات فرعية وهي: (المخاطرة وتحمل المسؤولية- الابتكار- الكفاءة الذاتية- الإنجاز والمثابرة) وهي بعض السمات الشخصية والمميزات الاجتماعية التي تنظم علاقة الفرد

بالآخرين، كما يساهم تواجدها لدى الفرد في نجاح الفرد والمؤسسة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

### ١. مهارة المخاطرة وتحمل المسؤولية:

تتمثل في قدرة الفرد على قياس وتقييم حجم المخاطر التي يواجهها والقدرة على إدارتها، ومحاولة التقليل من أثارها السلبية وتجنبها والتحكم بها، وتحمل جميع تبعاتها وكذلك قدرة الفرد على تحمل مسؤولية قراراته والمخاطرة من أجل تحقيق أفكاره مهما كانت النتائج.

### ٢. مهارة الابتكار:

هو قدرة الفرد على استخدام ما لديه من قدرات عقلية لإيجاد وتوليد أفكار جديدة خارج الإطار المألوف، لم يسبقه أحد إليها من قبل.

### ٣. مهارة الكفاءة الذاتية:

هي إحدى العوامل التي تؤثر في سلوك رائد الأعمال وتتمثل في اعتقاد الفرد صاحب المشروع أو رائد الأعمال بأن لديه القدرة أو الحافز أو الموارد البشرية المطلوبة لتحقيق نجاح المؤسسة وهي تعتبر حالة من الكفاية لدى الشخص، فهي شعور بالفعالية الشخصية والحاجة إلى الإنجاز لدى الفرد.

### ٤. مهارة الإنجاز والمثابرة:

هي عبارة عن قيمة إيجابية لدى الفرد تشير إلى احتمالية تحقيق الفرد للأهداف الصعبة حيث يكون لديه قدر عالي من الدافعية التي تدفعه نحو تحقيق أهدافه بالرغم من الصعوبات والتحديات التي يواجهها. كما أنها تمثل قدرة الفرد على مواجهة الضغوط الشديدة والإخفاقات.



## ثانياً: المهارات الإدارية

تتمثل في بعض السمات والقدرات والمهارات التي يجب أن يمتلكها رائد الأعمال أو المسئول في المؤسسة، وذلك للقيام بمهام محددة داخل إطار عمله والتي تساعد على سير العملية التجارية. وهي تشمل على المهارات الفرعية التالية:

## ١- مهارة التخطيط والتنظيم

تتمثل في قدرة الفرد على تحديد أهدافه وأولوياته، ووضع الاستراتيجيات وآليات العمل؛ لتحقيق أهدافه وتخطي العقبات التي يمكن مواجهتها، فهي القدرة على تحديد الأهداف وطرق تحقيقها، وتنظيم خطط سير العمل وتنظيمه.

## ٢- مهارة اتخاذ القرار

تعتبر مهارة اتخاذ القرار هي شغل المدير أو رائد الأعمال ومشغلته، فهي مهارة عقلية عليا وعملية مخططة ومنظمة تشير إلى قدرة الفرد على التفكير الهادف، واختيار البديل الأفضل أو الحل الأمثل الأكثر ملاءمة لتحقيق الأهداف المنشودة.

## ٣- مهارة التواصل

هي قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين من خلال الاستماع الجيد، وبناء المحادثات الودية البناءة، وإتقان لغة الجسد ونبرة الصوت، والقدرة على التفاوض مع الآخرين، وامتلاك المهارات الكتابية الجيدة، والقدرة على التأثير في الآخرين.

## ٤- مهارة إدارة الوقت

هي قدرة رائد الأعمال على تنظيم الوقت وإدارته واستثماره بكفاءة وفاعلية، لتحقيق أولوياته دون مضيعة للوقت.

## ٥- إدارة الفريق

هو قدرة رائد الأعمال على العمل ضمن فريق وإدارته بحرفية عالية، وتقديم الدعم الكافي لأفراده، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات المهمة، والقدرة على حل المنازعات بشكل مناسب مع مراعاة الفروق الفردية بينهم.

**ثالثاً: المهارات الفنية**

تتمثل في قدرة رائد الأعمال على الإلمام بجميع نواحي العمل والمرؤوسين وطبيعة أعمالهم، كما يكون ملماً بسوق العمل واحتياجاته ومتطلباته؛ فيكون مجيداً لعمله متقناً له، قادراً على حل ما يواجهه من مشكلات. وهي تتمثل في المهارات الفرعية التالية:

**١- مهارة حل المشكلات**

هي أسلوب ابتكاري لدى رائد الأعمال، يمكن من خلاله اكتشاف المشكلات والتنبؤ بها، وجمع المعلومات حولها للوصول إلى بدائل متعددة وحلول غير مألوفة للمشكلات (التفكير خارج الصندوق).

**٢- مهارة رصد ومراقبة البيئة**

هي قدرة رائد الأعمال على رصد ومراقبة بيئة العمل المحيطة، وجمع المعلومات والبيانات اللازمة حول سوق العمل، وتقدير احتياجاته ومتطلباته.

**٣- مهارة إدارة الموارد البشرية**

هي قدرة رائد الأعمال على اختيار الموظفين وتعيينهم وتدريبهم وتوجيههم، والتطوير من إمكانياتهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، التي تساهم في الحفاظ على سلامة بيئة العمل.

**رابعاً: المهارات التكنولوجية**

تتمثل في قدرة رائد الأعمال على تأسيس مشروع جديد يعتمد على وسائل التكنولوجيا الحديثة، واستغلال الفرص التكنولوجية، وتحمل المخاطر التكنولوجية. وتتمثل في المهارات الفرعية التالية:

**١- مهارة التشبيك وبناء العلاقات**

هي قدرة رائد الأعمال على تحقيق علاقات منفعة شخصية متبادلة داخل مجال مهنته، وتطوير العلاقات مع العملاء، من أجل تسويق أفضل للخدمة أو المنتج، واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة وشبكات الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.

## ٢- مهارة الاتصال

هي قدرة رائد الأعمال على الاستخدام الأمثل لطرق الاتصال مع الآخرين، باختيار الوسائل المناسبة والاتصال المباشر وغير مباشر بالعملاء لتحقيق المنفعة المتبادلة في مجال العمل.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على التراث النظري لكل من الخصائص السيكومترية، ومهارات ريادة الأعمال، تمكن الباحثون من تحديد مصطلحات الدراسة، كالتالي:

## أولاً: الخصائص السيكومترية:

يعد صدق الاختبار الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص الاختبار الجيد، فالثبات شرط ضروري للاختبار، ولكنه ليس مؤشراً عن صدق الاختبار (محمود عمر وحصه فخرو وتركي السبيعي وأمنة تركي، ٢٠١٠، ص ١٨٩).

## ١. الثبات:

يعرفه صفوت فرج (٢٠١٧، ص ٢٩٧) بأنهم نسبة من تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص. بينما يعرفه تيسير كوافحة (٢٠٠٣، ص ٧١). بأنه معامل ارتباط بين مجموعة درجات الأفراد ومجموعات درجات أخرى في اختبارات متكافئة تم الحصول عليها لنفس المجموعة من الطلاب.

## ٢. الصدق:

يشير صدق الاختبار إلى أن الاختبار يجب أن يقيس ما أردنا قياسه بواسطة الاختبار؛ فيعرفه صفوت فرج (٢٠١٧، ص ٢٤٠) بأنه قدرة الاختبار على التنبؤ ببعض وظائف أو أشكال السلوك المحددة والمستقلة عن الاختبار، والتي تعد محكا لصدق الدرجة. بينما يعرفه تيسير كوافحة (٢٠٠٣، ص ٩٧) بأنه مدى تأدية الاختبار للفرد الذي يجب أن يحققه أو مدى قيامه بالوظيفة المفترض قيامه بها عندما يطبق على فئة وضع لها.

## ثانياً: مهارات ريادة الأعمال:

تعد ريادة الأعمال أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها تحسن الاقتصاد حيث تساعد في خلق فرص العمل، والتقليل من البطالة والحد منها، وعمل طفرة اقتصادية، فتتوجه معظم الدول النامية والمتقدمة نحو تعليم ريادة الأعمال ( Bakar, Islam & Nian, 2014, p. 41).

لذا يجب على المؤسسات التعليمية أن تشجع الشباب على تطوير الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال، وذلك من خلال محتوى منهجي، كما أنه يجب على تلك المؤسسات مساعدة الطلاب الذين لديهم الرغبة في إقامة المشاريع ورواد الأعمال من الشباب بطريقة واقعية واضحة، من خلال وضع الخطط العملية لريادة الأعمال، وتوفير المعلومات والدعم الفني وبيئات الممارسة العملية داخل وخارج المؤسسات ومراقبة تلك الممارسات (Alan, 2019, p. 311).

يتضح من دراسة دينج ويو وزو (Ding, You & Zhu, 2017) التي هدفت إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال لدى الطلاب وممارسات التوجيه المؤسسي، وقامت الدراسة بعمل مسح مؤسسي لعدد (٨٤٠) كلية وجامعة صينية، وتوصلت إلى أنه بالرغم من تمتع خريجي الجامعات الصينية بمستوى عال من نوايا ريادة الأعمال إلا أن عددهم الفعلي كرواد أعمال منخفض؛ لذا أوصت الدراسة بأهمية اهتمام الحكومات والمؤسسات ومؤسسات التعليم العالي بتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، وتوفير الدعم من الشركات الناشئة حسب الحاجة الفعلية لتلك الشركات.

أكدت دراسة فاطمة محمد (٢٠٢٠) أن من أهم المحاور الأساسية لوضع الرؤية والرسالة والأهداف والاستراتيجيات والخطط لمؤسسات التعليم العالي، هي بناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتفكير الريادي لدى الأفراد، وذلك للعمل على تنمية قدرات الطلاب وتوجهاتهم نحو العمل الحر وإدارة المشاريع الناجحة، عن طريق تأسيس المراكز والمعاهد ومراكز ريادة الأعمال التي تساعد في ذلك.

تعتبر ريادة الأعمال كما ذكر (Volkman et al., 2009, p. 54) هي حجر الأساس للنمو الاقتصادي والإبداع حيث تتشكل الاتجاهات والمهارات والثقافة مما يوفر نماذج جديدة مبتكرة وهامة في تحقيق التعلم للجميع.

تعتبر ريادة الأعمال هي الأساس في تحريك عملية التنمية اقتصاديا واجتماعيا، من خلال زيادة فرصة الحصول على وظائف، فتسعى المجتمعات المختلفة إلى تنمية مهارات الريادة لدى الأفراد لكي يصبحوا رواد أعمال (Johassen et al., 2012, B).

من هنا يتضح أن هناك ثلاثة أوجه للنظر في فهم فرص ريادة الأعمال وهي:

١. التعرف على الفرص: وهي تشمل رؤية رائد الأعمال للإمكانيات الحالية القائمة؛ من أجل إعادة توزيع الموارد.

٢. اكتشاف الفرص: وذلك من خلال تمكين رائد الأعمال من التعرف على مزيد من المعلومات الواقعية عن قيمة الموارد الفعلية، والقيمة الناتجة عن دمج تلك الموارد.

٣. خلق الفرص: بما أن الفرص لا يمكن تحديدها إلا بشكل حقيقي واقعي، فرائد الأعمال يسعى إلى زيادة المنفعة لمختلف أصحاب المصلحة (Cruz, 2013, p. 9).

مما سبق يرى الباحثون أن ريادة الأعمال بمفهومها هذا تشير إلى البحث عن الفرص واكتشافها والتعرف عليها، وإيجاد فرص جديدة بالجمع بين الموارد الجديدة المختلفة ذات القيمة على أرض الواقع، وذلك من أجل حل المشكلات للبيئة والمجتمع، وإيجاد مكاسب اقتصادية، وتعزيز المزيد من القدرات البشرية، كالعمل، وزيادة الدخل، وجمع الثروات، مما يساعد في حل المزيد من الأزمات، وتحسين جودة الحياة.

عدد جيدوين (Gedeon, 2014)، واوليفوروا وآخرون (Olefero et al., 2013, pp. 260- 266 كما ورد في منى زيتون ٢٠١٩، ص ٣٢٦) المهارات الريادية التي تتمثل في: القدرات الإبداعية الناقدة والتحليلية، ومهارات التواصل، ومهارات التحفيز

الذاتي، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات التخطيط، والمهارات الاجتماعية، ومهارات التعلم مدى الحياة، إلى جانب مهارات البحث والاستقصاء، ومهارات التقويم والتقييم المستمر للأداء ومهارات التفكير الريادي التي تضمن مهارات التفكير الناقد، والحر والإدارة الذاتية.

عرفها راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٨، ص ٣٩٢) بأنها "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة تعتمد بشكل أساسي على الابتكار والإبداع، فقد تكون تقنية جديدة أو منتج جديد يليبي رغبات لم تلب من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وتوفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء لرائد الأعمال ويمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني".

يري كوستن وسلاتيري (Costin & Slattery, 2018, p. 136) أن قيادة الأعمال "قياس لكفاءة الأفراد يجعلهم أكثر إبداعاً وثقة بأنفسهم".

### قياس مهارات قيادة الأعمال:

اطلع الباحثون على عدد من الدراسات السابقة والتي تمثلت في:

- دراسة هنري وهيل وليتش (Henry, Hill & leitch, 2005, pp. 98- 111) التي ترى أن مهارات قيادة الأعمال يمكن تقسيمها إلى ثلاث مهارات رئيسية هي المهارات الفنية (التواصل الكتابي والشفهي، الإدارة الفنية، مهارات التنظيم)، مهارات إدارة الأعمال (التخطيط، اتخاذ القرار، التسويق، مهارات المحاسبة)، مهارات قيادة شخصية (الرقابة الذاتية، الابتكار، اتخاذ المخاطرة، الابتكار).

- دراسة فلوريان وكاري وروزستر (Florian, Karri And Rossister, 2007) التي شملت استبانة تقرير ذاتي تتألف من (٤٢) مفردة، تهدف إلى قياس خمسة أبعاد هي: التصرف الاستباقي Proactive Disposition، وتفضيل الابتكار Preference for Innovation، والكفاءة الذاتية Self-Efficacy، ودافعية

الإنجاز Achievement Motivation، وعدم المطابقة Non-Conformity. وتشير الدراسة إلى أن هذا المقياس يتمتع بمواصفات سيكومترية جيدة على مستوى البناء العاملي وعلى مستوى المفردات. يحدد الطالب استجابته على مفردات المقياس باستخدام أسلوب ليكارت وذلك من خلال اختيار أحد البدائل الخمسة التالية: تنطبق تماما (٥ درجات)، تنطبق (٤ درجات)، إلى حد ما (٣ درجات)، لا تنطبق (٢ درجة)، لا تنطبق على الإطلاق (١ درجة)، وتعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للمفردات الموجبة، و(٥، ٤، ٣، ٢، ١) للمفردات السالبة، وتم عكس قيم المفردات السالبة. وتعد مفردات أبعاد (التصرف الاستباقي، وتفضيل الابتكار، والكفاءة الذاتية، ودافعية الإنجاز) موجبة، بينما مفردات بعد عدم المطابقة سالبة لأنها تشير إلى إعادة الإنتاج أو الابتكار وفق الأنظمة المتبعة.

- دراسة منال الشاعر وهيام سالم (٢٠١٧)، اشتملت على قائمة التفكير الريادي المكونة من (٤٥) مهارة فرعية موزعة على ثلاث مجالات رئيسية هي: (مهارة الإبداع، مهارة المبادرة، مهارة أخذ المخاطرة)، وتم وضع ثلاث استجابات أمام كل عبارة (دائماً، أحياناً، أبداً) وعلى الطالب أن يقوم باختيار الاستجابة التي يراها سليمة من وجهة نظره.

- دراسة (أسماء زيدان، ٢٠١٨)، مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة والتي تضمنت (٤) مهارات رئيسية تشمل (١٥) مهارة فرعية تتضمن (٩٦) عبارة على النحو التالي: المهارات الإدارية تشمل (٧) مهارات فرعية وتتضمن (٤٣) عبارة فرعية، المهارات الفنية تحتوي (٢) مهارة فرعية وتشمل (١١) عبارة فرعية، المهارات الشخصية تتضمن (٤) مهارات فرعية وتحتوي على (٢٦) عبارة فرعية، المهارات التكنولوجية تشمل (٢) مهارة فرعية وتتضمن (١٦) عبارة فرعية.

- دراسة بولات (Polat, 2018) يرى أن مهارات ريادة الأعمال تتكون من مهارة الحساسية المشتركة للمجموعة التي لم يلاحظها أحد، المخاطرة، الانفتاح على الأفكار الجديدة والمعلومات والمهارات، قبول الإخفاقات المحتملة والنقد، إظهار الشجاعة لتجربة أشياء جديدة والاستمتاع بها عن طريق المخاطرة والخسارة.
- دراسة حمدي البيطار (٢٠١٨)، والتي تضمنت ثلاث مهارات رئيسية كل منها ينقسم إلى مجموعة من المهارات الفرعية وهي مهارات شخصية (الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية، المخاطرة، المثابرة، التعاون، الثقة بالنفس، تقبل الغموض)، مهارات إدارية (التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة، إدارة الوقت، الاتصال، التواصل)، مهارات تجارية (التفاوض، الإقناع، التسويق، المحاسبة، المالية).
- دراسة خالد موسى (٢٠١٨)، وشمل مقياس المهارات الريادية الذي يتضمن (٦٢) مفردة، في هيئة ٤ مهارات رئيسية وهي: مهارات الريادة الشخصية وتشمل ٤ مهارات فرعية هي (مهارة الإبداع والابتكار، مهارة تحمل المخاطرة والمسؤولية، مهارة القيادة، مهارة المثابرة)، مهارات إدارة الأعمال وتشمل ٥ مهارات فرعية هي (مهارة التخطيط ووضع الأهداف، مهارة التسويق والمبيعات، مهارة التفاوض، مهارة اتخاذ القرار، مهارة المالية)، المهارات التقنية وتشمل ٤ مهارات فرعية وهي (مهارات الاتصال والتواصل، مهارة استخدام وتفعيل التكنولوجيا، مهارة التشبيك، مهارة مراقبة ومسح البيئة). وتم استخدام التدرج من (١-٥) لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة، حيث إنه كلما اقتربت الإجابة من ٥ دل ذلك على أن الموافقة كبيرة جدا على ما ورد بالفقرة المعنية.
- دراسة عبير عثمان (٢٠١٨)، حيث قامت بإعداد قائمة بمهارات ريادة الأعمال المراد تنميتها لدى طالبات تخصص الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، واشتملت الصورة النهائية للقائمة على ثلاث مهارات رئيسية هي مهارات: شخصية، إدارية، تجارية. ويندرج تحت المهارات الشخصية ثلاث مهارات فرعية، والمهارات



الإدارية أربع مهارات فرعية، والمهارات التجارية ثلاث مهارات فرعية. وبذلك بلغت القائمة عشر مهارات. مهارات شخصية (الطموح، الابتكار، تحمل المسؤولية)، مهارات إدارية (التخطيط، إدارة الفريق، اتخاذ القرار، الجودة)، مهارات تجارية (التفاوض، الإقناع، التسويق). وبذلك تكون المقياس من عدد (١٠٠) استجابة موزعة على العشر مهارات الفرعية، ويتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين ٣:١ حسب اتجاه العبارة، ومن ثم تتراوح درجات المقياس ما بين ١٠٠ درجة وهي أقل درجة إلى ٣٠٠ درجة وهي أعلى درجة.

- دراسة مني زيتون (٢٠١٩)، وتضمنت قياس المهارات الريادية التي يمكن تنميتها لدى الطفل في عمر (٤-٥) سنوات، وتم تقسيمها لأربعة مجالات هي: (المبادرة والاستقلالية، الإصرار والمثابرة، التخطيط، الحداثة والجدة في الأفكار) وكل مجال يشتمل على ثماني فقرات فرعية. والدرجة الكلية للمقياس (٦٤ درجة)، والدرجات موزعة على الأداء لكل فقرة كما يلي: (جيد ٢، متوسط ١، ضعيف صفر)، بحيث يوضع علامة (√) أو (×) على الأداء الذي يحققه الطفل في النشاط سواء كان جيد أو متوسط أو ضعيف.

- دراسة هالة أبو العلا (٢٠١٩)، التي هدفت إلى قياس مهارات قيادة الأعمال المستقبلية لدى طالبات الفرقة الثالثة تخصص "الاقتصاد المنزلي" كلية التربية النوعية جامعة الإسكندرية. وتضمن المقياس أربعة أبعاد رئيسية هي (الطموح واغتنام الفرص، الاستباقية بكفاءة، تحمل المسؤولية والمخاطرة، التنافسية بدافعية ذاتية)، والتي اشتملت على (٣٢ مفردة) بواقع ٨ مفردات لكل بعد، وتم تصحيح المقياس وفقا لتدريج ليكارت الخماسي، وبذلك تصبح الدرجة الكلية للمقياس (١٦٠ درجة).

## تعقيب على الإطار النظري والدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة اتضح للباحثون أن البحث الحالي وهو تطوير مقياس لمهارات ريادة الأعمال وتقدير خصائصه السيكومترية لدى طلاب كلية التربية النوعية يتميز بشموليته وتكامله بين الجوانب النظرية والعلمية، كما أنه استهدف شريحة طلابية محددة وهي طلاب كلية التربية النوعية، كما اهتم بالمهارات التكنولوجية عن غيره من الدراسات، مما يجعل الدراسة قابلة للتطبيق بشكل فعال في البيئة الأكاديمية والتعليمية.

## فروض الدراسة:

١. تتمتع مفردات مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية بخصائص القياس الجيد من حيث الارتباط بالتعريف الإجرائي للمهارة، والاتساق الداخلي، والقدرة على التمييز.
٢. يتمتع مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية بمعاملات ثبات مقبولة.
٣. يتمتع مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية بمعاملات صدق مقبولة.

## الإجراءات المنهجية:

### منهج الدراسة:

يستخدم البحث الحالي، المنهج الوصفي الارتباطي نظرا لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

### مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في طلاب الفرقة الرابعة- كلية التربية النوعية - جامعة دمياط -أقسام (إعداد معلم حاسب آلي، اقتصاد منزلي، إعلام تربوي، تربية موسيقية، تربية فنية)، للعام الجامعي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، وعددهم (٣٣٣) طالب وطالبة.

### عينة الدراسة:

قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة تكونت من (٢٦٦) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية جامعة دمياط من الأقسام العلمية (إعداد معلم الحاسب الآلي- الاقتصاد المنزلي- الإعلام التربوي- التربية الفنية- التربية الموسيقية) الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٢٤ سنة بمتوسط عمري (٢١.٨٩)، والجدول التالي يوضح وصف العينة.

#### جدول (١)

##### توصيف العينة الاستطلاعية

القسم	النوع	
	إناث	ذكور
تربية فنية	٢٨	٤
إعلام تربوي	٧٢	٣١
اقتصاد منزلي	٨٥	٠
حاسب آلي	٢٥	١٥
تربية موسيقية	٤	٢
الإجمالي	٢١٤	٥٢

### أداة الدراسة: مقياس مهارات ريادة الأعمال:

تم إعداد مقياس مهارات ريادة الأعمال وفق لما يلي:

١. بعد الاطلاع على عدد من المراجع والمقاييس ذات الصلة ومنها:

- مقياس هنري وهيل وليتش (Henry, Hill, & leitch, 2005, p p. 98 -111)

يري أن مهارات ريادة الاعمال يمكن تقسيمها إلى ثلاث مهارات رئيسية هي المهارات الفنية (التواصل الكتابي والشفهي، الإدارة الفنية، مهارات التنظيم)، مهارات

- إدارة الأعمال (التخطيط، اتخاذ القرار، التسويق، مهارات المحاسبة)، مهارات قيادة شخصية (الرقابة الذاتية، الابتكار، اتخاذ المخاطرة، الابتكار).
- مقياس فلوريان وكاري وروزستر (Florian, Karri & Rossister, 2007).
  - مقياس مهارات قيادة الأعمال (قائمة التفكير الريادي) الذي أعدته منال الشاعر وهيام سالم (٢٠١٧).
  - مقياس مهارات قيادة الأعمال الذي أعده بولات (Polat, 2018).
  - مقياس مهارات قيادة الأعمال الذي أعده حمدي البيطار (٢٠١٨).
  - مقياس المهارات الريادية الذي أعده خالد موسى (٢٠١٨).
  - قائمة مهارات قيادة الأعمال التي أعدتها عبير عثمان (٢٠١٨).
  - مقياس المهارات الريادية الذي أعدته مني زيتون (٢٠١٩).
  - مقياس مهارات قيادة الأعمال المستقبلية الذي أعدته هالة أبو العلا (٢٠١٩).

### صياغة الصورة الأولية للمقياس، وهي كما يلي:

- يتكون المقياس في صورته الأولية من (١٣٣) عبارة موزعة على أربع مهارات رئيسية وهي:
- (مهارات شخصية-مهارات إدارية-مهارات فنية-مهارات تكنولوجية) والتي يتضمن كل منها عدد من المهارات الفرعية. والجدول (٢) يوضح توزيع العبارات على الأبعاد.

## جدول (٢)

## توزيع العبارات على الأبعاد

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد الفرعية	الأبعاد الرئيسية للمقياس
١٢	(١٥-١-٢٩-٤٣-٥٧-٧١-٨٥-٩٧-١٠٨-١١٧-١٢٣)	تحمل المسؤولية والمخاطرة	المهارات الشخصية
١٠	(١٦-٢-٣٠-٤٤-٥٨-٧٢-٨٦-٩٨-١٠٩-١١٨)	تفضيل الابتكار	
٨	(٣-١٧-٣١-٤٥-٥٩-٧٣-٨٧-٩٩)	الكفاءة الذاتية	
٦	(٤-١٨-٣٢-٤٦-٦٠-٧٤)	الإنجاز والمثابرة	
١٤	(٥-١٩-٣٣-٤٧-٦١-٧٥-٨٨-١٠٠-١١٠-١١٩-١٢٤)	التخطيط والتنظيم	المهارات الإدارية
٩	(٦-٢٠-٣٤-٤٨-٦٢-٧٦-٨٩-١٠١-١١١)	اتخاذ القرار	
١٤	(٧-٢١-٣٥-٤٩-٦٣-٧٧-٩٠-١٠٢-١١٢-١٢٠-١٢٥)	مهارة التواصل	
١٠	(٨-٢٢-٣٦-٥٠-٦٤-٧٨-٩١-١٠٣-١١٣-١٢١)	إدارة الوقت	
١١	(٩-٢٣-٣٧-٥١-٦٥-٧٩-٩٢-١٠٤-١١٤-١٢٢-١٢٦)	إدارة الفريق	المهارات الفنية
٩	(١٠-٢٤-٣٨-٥٢-٦٦-٨٠-٩٣-١٠٥-١١٥)	حل المشكلات	
٧	(١١-٢٥-٣٩-٥٣-٦٧-٨١-٩٤)	رصد ومراقبة البيئة	
٨	(١٢-٢٦-٤٠-٥٤-٦٨-٨٢-٩٥-١٠٦)	إدارة الموارد البشرية	
٩	(١٣-٢٧-٤١-٥٥-٦٩-٨٣-٩٦-١٠٧-١١٦)	مهارة التشبيك وبناء العلاقات	المهارات التكنولوجية
٦	(١٤-٢٨-٤٢-٥٦-٧٠-٨٤)	مهارة الاتصال	

- العبارات السالبة في المقياس: (٢-٣-٨-١٣-١٧-٢٠-٣٠-٣٢-٣٨-٤٢-٥٩-

٦٣-٦٦-٧٤-٨٨-٩٠-٩٨-٩٩-١٠٢-١٠٧-١١١-١١٣-١١٤-١١٧-

(١٢١-١٢٢-١٢٣-١٢٩)

- تأخذ العبارات الموجبة الدرجات ١-٢-٣-٤-٥

- تأخذ العبارات السالبة الدرجات ١-٢-٣-٤-٥

## نتائج البحث

يعرض الباحثون لنتائج البحث بناء على ما أسفر عنه التحليل الإحصائي

للبيانات المتعلقة بمتغيرات كل فرض بالأساليب الإحصائية المناسبة كالتالي:

## النتائج المتعلقة بالفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "تتمتع مفردات مقياس مهارات قيادة الأعمال بخصائص القياس الجيد من حيث الارتباط بالتعريف الإجرائي للمهارة، والاتساق الداخلي، والقدرة على التمييز"، ولاختبار هذا الفرض قام الباحثون بتحليل مفردات المقياس من حيث ارتباط المفردة بالتعريفات الإجرائية للبعد الذي تنتمي إليه من وجهة نظر المحكمين ومن ثم حساب معامل لوش لصدق المفردة حيث قام الباحثون بعرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من الأساتذة المتخصصين، وذلك لإبداء الرأي حول مفردات المقياس من حيث مدى ارتباط كل مفردة بالبعد الذي تنتمي إليه، ومدى ملائمة مضمون المفردة وصياغتها لخصائص عينة الدراسة، والمرحلة العمرية المستهدفة. وقام الباحثون بالأخذ بالعبارة التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من آراء السادة المحكمين، كما قامت بإجراء تعديلات في صياغة بعض العبارات، والجداول (٣، ٤، ٥، ٦) توضح نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، والعبارات التي تم تعديلها أو حذفها، وذلك بناء على قيم معامل لوش لصدق المفردات؛ حيث يعتبر الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند  $n = 10$  خيراً) = ٠.٨٠٠، ويحسب معامل لوش لصدق المفردة كالآتي:

$$\text{معامل لوش لصدق المفردة} = \frac{\text{عدد الخبراء الموافقين} - (\text{عدد الخبراء} \div 2)}{(\text{عدد الخبراء} \div 2)}$$

## جدول (٣)

صدق المفردة للمقياس قيد الدراسة (البعد الأول: المهارات الشخصية) (ن=١٠ خبراء)

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوشر لصدق المفردة	ملاحظات
مهارة المخاطرة وتحمل المسؤولية					
١	أرى أن المخاطرة المحسوبة تحقق مكاسب عظيمة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	أبذل أقصى مجهود للوصول لأهدافي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	مهما كانت النتائج فأنا مسئول عن قراراتي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	أفضل الأعمال التي تتسم بالمخاطرة	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٥	أستطيع تخطي العقبات والمشكلات التي أواجهها	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أنتهز الفرص المتاحة بغض النظر عن مخاطرها	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	أنتبأ بالمخاطر المحتملة في مشروع	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٨	لدى القدرة على إدارة أي شكل من المخاطر بدرجة أمان عالية	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٩	لدي حساسية عالية تجاه المخاطر في مشروع	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
١٠	ينقصني حس المغامرة في إدارة مشروع	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١١	ليس لدى القدرة على تحمل نتائج قراراتي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
١٢	أخطر من أجل أي فكرة جديدة مهما كانت النتائج	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
مهارة الابتكار					
١	اتمسك بالقواعد ولا أهتم بالتغيير	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٢	اتجه دائما نحو اكتشاف كل ما هو جديد	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٣	أهتم بالطرق المألوفة دائما في العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٤	أهتم بتوليد أفكار جديدة تحقق قيمة لي وللآخرين	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٥	لدى القدرة على إيجاد العديد من الحلول البديلة للمشكلات	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٦	أجد حلول للمشكلات بطريقة فريدة ومتنوعة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٧	أسعى دائما نحو تدعيم الأفكار الإبداعية للعاملين بمشروع	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	أحل ما يواجهني من مشكلات بالطرق العادية المألوفة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٩	أهتم بالمشاريع التي لم يسبقني أحد فيها	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
١٠	لدي القدرة على إدارة العمليات المبتكرة التي تساهم في تطوير المجتمع	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
ج- مهارة الكفاءة الذاتية					
١	أشعر أنني غير كفء مقارنة بزملائي في العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٢	ليس لدي القدرة على مواجهة الأعمال الصعبة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٣	لدي القدرة على تحمل إنجاز جميع مهام المشروع بمفردي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	أستطيع تحديد احتياجاتي وطموحاتي على المستوى القصير والمتوسط وطويل الأجل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٥	لا يمكنني الالتزام بتلبية رغباتي وطموحاتي في ضوء محدودية الفرص	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٦	لدي القدرة على مساعدة الآخرين لتحقيق أهدافهم وتلبية احتياجاتهم	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٧	أؤمن بنفسى وبقدراتي وأستمر في تطوير ذاتي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٨	لا أثق بقراراتي وأخشى الفشل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
د- مهارة الإنجاز والمثابرة					
١	أستمر في محاولاتي لإنجاز أهدافي على المدى الطويل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	لدي القدرة على مواجهة الضغوط الشديدة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	لا أستطيع مواجهة التحديات	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	لدي القدرة على استخدام الموارد المتاحة لمواجهة التحديات وتحقيق أهدافي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٥	أتعلم من إخفاقاتي بإيجاد حلول جديدة ومبتكرة لمواجهة العقبات	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٦	ليس لدي القدرة على المثابرة في مواجهة التحديات فسريرا ما أنهار	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل



## جدول (٤)

صدق المفردة للمقياس قيد الدراسة (البعد الثاني: المهارات الإدارية) (ن=١٠ خبراء)

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
مهارة التخطيط والتنظيم					
١	لدي القدرة على تغيير مخططاتي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	لدي القدرة على تحديد الأولويات وتنظيم أمور العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	أستطيع تحديد أهدافي في ضوء الموارد المتاحة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	لدي القدرة على وضع استراتيجيات لتحقيق أهدافي بما يتلاءم مع رؤيتي ورؤية فريق العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٥	أتحكم في أفكاري لتحقيق أهداف مؤسستي المنشودة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أخطط بدقة لمشروعاتي المستقبلية	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	ليس لدي القدرة على التخطيط لمشروع مستقبلي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	لدي نظام لمراقبة وتقييم العاملين في المشروع	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٩	يمكنني وضع أهداف قصيرة المدى قابلة للتنفيذ	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
١٠	يمكنني متابعة أعمالي بدقة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١١	يمكنني توزيع العمل على العاملين بالمشروع وفقا لإمكاناتهم وقدراتهم	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
١٢	يمكنني الالتزام بوضع مخطط لأعمالي يمكن تغييره تبعا للمتغيرات المستجدة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٣	يمكنني التطوير من مخططاتي تطويعا للظروف المتغيرة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٤	يمكنني تحديد أولوياتي وتنفيذها بطريقة منظمة وسلسلة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
مهارة اتخاذ القرار					
١	أقارن بين البدائل المختلفة قبل اتخاذ القرار	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٢	ليس لدي المهارات الكافية لاتخاذ القرارات	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٣	أطرح حلول جديدة لمواجهة المشكلات	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	أواجه المشكلات بنفسى وأتخذ القرارات العاجلة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٥	أؤخير دائما الحل الأمثل لمشكلات العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٦	ليس لدي القدرة على اتخاذ القرارات الفردية لمواجهة المشكلات	٦	%٦٠	٠.٢٠٠	محذوف

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
٧	يمكنني مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المهمة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	يمكنني متابعة تنفيذ القرارات بحرص	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٩	أتحمل مسئولية قراراتي	٦	%٦٠	٠.٢٠٠	محذوف
١٠	أثأثر بالمحيطين في اتخاذ قراراتي	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
١١	أنا المسئول الأول والأخير عن قراراتي في العمل	٧	%٧٠	٠.٤٠٠	محذوف
ج- مهارة التواصل					
١	أتميز بقدرة عالية في التواصل مع الآخرين	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	أتقن لغة الجسد واستخدام نبرة الصوت	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	أتحاور مع الآخرين في العمل بشكل ممتاز	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	أتواصل مع الآخرين بطريقة سهلة وسلسة	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٥	ليس لدي القدرة على التفاوض مع الآخرين	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٦	أتيح للآخرين فرصة المشاركة بأرائهم	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	لا يمكنني طرح الأسئلة للتأكد من فهم ما يريده العميل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	أصر على رأيي حتى لو اختلف مع الآخرين	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٩	أتيح للآخرين الفرصة للحوار والمناقشة في أمور العمل	٧	%٧٠	٠.٤٠٠	محذوف
١٠	لدي مهارات كتابية متقدمة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١١	يمكنني كتابة الخطابات الرسمية بحرفية عالية	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
١٢	لدي القدرة على إقناع الآخرين بوجهة نظري	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٣	لا أفضل الإصغاء للآخرين أو لأرائهم	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
١٤	لدي القدرة على إقناع الآخرين بأفكاري	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
١٥	لدي القدرة على توصيل أفكارني لفريق العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
د- مهارة إدارة الوقت					
١	لا أهتم بوضع خطط عمل يومية	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	أختصر الوقت لتنفيذ المهام المطلوبة	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٣	أفوض غيري في المهام الأقل أهمية حفاظا على وقتي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٤	لدي القدرة على تنظيم الوقت	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٥	أستثمر كل لحظة بشكل فعال	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أنظم الوقت وفقا لأولويات العمل	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
٧	أبتعد عن مصادر الإلهاء ومضيعات الوقت	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٨	أضع جدول زمني محدد لكل مهمة من مهام العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٩	أنهمك دائما في التفاصيل الأقل أهمية بالنسبة للعمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٠	لا أستطيع الالتزام بالمواعيد المحددة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
ه- مهارة إدارة الفريق					
١	لدي القدرة على إدارة فريق عملي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	يمكنني التعامل مع الآخرين بفاعلية	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	أشجع على التنوع والتعدد بين أفراد فريق العمل	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٤	أستطيع إدارة الخلافات بشك أكثر فاعلية	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٥	أشرك الآخرين في الأنشطة التي تحقق القيمة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أستخدم التقنيات التي تيسر العمل بين أعضاء الفريق	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٧	أشجع فريق العمل على التعامل الجيد مع بعضهم البعض	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٨	لدي القدرة على توفير الدعم لفريق العمل للحصول على أفضل أداء لهم	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٩	لا يمكنني السيطرة على فريق العمل في مشروعي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١٠	لا أقبل النقاش من فريق العمل فيما يخص أمور العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
١١	أقبل أفكار الآخرين المتعلقة بتحقيق أهدافي وأهداف فريق العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول

جدول (٥)

صدق المفردة للمقياس قيد الدراسة (البعد الثالث: المهارات الفنية) (ن=١٠ خبراء)

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
ثالثاً: المهارات الفنية					
مهارة حل المشكلات					
١	لدي القدرة على حل أي مشكلة تواجهني	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٢	أواجه مشكلات العمل بالعديد من بدائل الحلول الممكنة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	ليس لدي القدرة على حل ما يواجهني من مشكلات بمفردي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
٤	أجمع المعلومات الكافية لحل أي مشكلة تواجهني في العمل	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٥	عندما تواجهني مشكلة أتوجه سريعا إلى أشياء أخرى	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أشعر بالضيق لمجرد حدوث مشكلة يصعب حلها	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	أفكر دائما في المشاكل التي قد أواجهها وأضع مخططات لمجابهتها	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	لدي الكثير من السيناريوهات لمجابهة ما يواجهني من مشكلات	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٩	تتعدد لدي مصادر الحصول على المعلومات	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
مهارة رصد ومراقبة البيئة					
١	لدي الكثير من المعلومات حول بيئة العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٢	يمكنني جمع المعلومات اللازمة عند بدء مشروع جديد	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٣	أستطيع جمع المعلومات الخاصة بمشروعي عن طريق عمل مسح للسوق	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٤	يمكنني رصد احتياجات البيئة المحيطة والخاصة بمجال عملي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٥	أستطيع ربط مشروعي الجديد باحتياجات البيئة المحيطة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	أحدد مشروعي تبعا لاحتياجات البيئة المحيطة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	يمكنني جمع ما يلزم من معلومات عن المنافسين في مجال عملي	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
ج-مهارة إدارة الموارد البشرية					
١	أدرك أهمية الفروق الفردية بين أفراد فريق العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	أشجع روح الفريق بين أفراد العمل أو المؤسسة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	أهتم بالأجواء الودية داخل العمل لتحقيق الرضا الوظيفي	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٤	يمكنني حل النزاعات بين أفراد العمل واستعادة الروح الإيجابية بينهم	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٥	أحيد المكافآت المادية والمعنوية لفريق العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٦	أعزز مهارات فريق العمل من خلال التدريب والتطوير	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٧	أهتم بتحسين جودة الحياة العملية لفريق العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٨	أهتم بتوفير بيئة عمل صحية للعاملين داخل المشروع	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول

## جدول (٦)

صدق المفردة للمقياس قيد الدراسة (البعد الرابع: المهارات التكنولوجية) (ن=١٠ خبراء)

م	العبارات	عدد الخبراء الموافقون	النسبة	معامل لوش لصدق المفردة	ملاحظات
	مهارة التشبيك وبناء العلاقات				
١	لا يمكنني التعامل مع شبكة الإنترنت	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٢	أستطيع تسويق منتجاتي من خلال شبكة الإنترنت	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٣	يمكنني عمل صفحات إلكترونية لتسويق منتجي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٤	أتعامل بشكل محترف مع المواقع الإلكترونية	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٥	لدي القدرة على التعامل الجيد البناء مع العملاء	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٦	لدي الكثير من وسائل جذب انتباه العملاء لمنتجاتي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٧	لدي القدرة على التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي للترويج لعملي	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٨	أفتقد القدرة على التعامل مع الآخرين عبر مواقع التواصل الاجتماعي	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٩	أهتم بأن يكون فريق عملي قادر على التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
	مهارة الاتصال				
١	لدي القدرة على الاستخدام الأمثل لطرق الاتصال مع الآخرين	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول
٢	أستطيع الاختيار من بين وسائل الاتصال المختلفة	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٣	لا يمكنني التعامل مع وسائل الاتصال كالبريد الإلكتروني	٧	%٧٠	٠.٤٠٠	محذوف
٤	يمكنني اختيار وسيلة الاتصال المناسبة مع العملاء وفريق العمل	٨	%٨٠	٠.٦٠٠	تعديل
٥	يمكنني استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتعرف على آراء العملاء في المنتجات	١٠	%١٠٠	١.٠٠٠	مقبول
٦	أهتم بالاتصال المباشر بالعميل والذي يوفر الكثير من المعلومات حول سوق العمل	٩	%٩٠	٠.٨٠٠	مقبول

كما قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة تكونت من (٢٦٦) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية جامعة دمياط، موزعة (٢١٤) طالب، ٥٢ طالبة) من الأقسام العلمية (إعداد معلم الحاسب الآلي - الاقتصاد المنزلي - الإعلام التربوي - التربية الفنية - التربية الموسيقية) الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٢٤ سنة بمتوسط عمري (٢١.٨٩)، بالعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ وذلك بهدف:

- حساب معاملات الاتساق الداخلي للمفردات.
  - حساب معاملات التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية للمهارة.
- حساب معاملات الاتساق الداخلي لمفردات المقياس:**

للكشف عن معاملات الاتساق الداخلي لمفردات المقياس، قام الباحثون باستخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن دلالة العلاقة بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بالجدول (٧:٢٥) على مستوى كل بعد.

#### جدول (٧)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية - البعد الفرعي الأول (تحمل المسؤولية والمخاطرة) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الأول (تحمل المسؤولية والمخاطرة)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
١	**٠.٣٤٨	**٠.١٨١	٠.٠٨٧
١٥	**٠.٤٤٦	**٠.٤٦٧	**٠.٤٧٠
٢٩	**٠.٤٩٠	**٠.٥٠١	**٠.٤٨٤
٤٣	**٠.٤٥٧	**٠.٣٣٦	**٠.١٩٦
٥٧	**٠.٤١٩	**٠.٤٧٤	**٠.٤٣٦
٧١	**٠.٥٢٣	**٠.٣٨١	**٠.٣٠٩
٨٥	**٠.٤٧٣	**٠.٤٤٠	**٠.٤٢٣
٩٧	**٠.٥٤٢	**٠.٤٥٦	**٠.٤٦٨
١٠٨	٠.٠٦٧	**٠.١٦٠-	٠.٠٩٥-
١١٧	**٠.٤٣٦	**٠.٤٩٧	**٠.٤٢٧
١٢٣	**٠.٣٧٩	**٠.٤٣٨	**٠.٤١٠
١٢٧	**٠.٤٤٥	**٠.٢٣٠	**٠.١٦٥

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس. فيما عدا المفردتان (١، ١٠٨) فكانت غير دالة.

#### جدول (٨)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الأول

(المهارات الشخصية - البعد الفرعي الثاني (تفضيل الابتكار)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثاني (تفضيل الابتكار)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
٢	**٠.٣٣٢	٠.١٠٩	٠.٠٢٤
١٦	**٠.٤٤٧	**٠.٤٠٥	**٠.٣٦٩
٣٠	**٠.٣٢١	**٠.١٧٢	٠.٠٣٣
٤٤	**٠.٥٩١	**٠.٥٣٢	**٠.٥٤٩
٥٨	**٠.٤٩٦	**٠.٥٢٢	**٠.٥١٦
٧٢	**٠.٤٩٥	**٠.٥٦٠	**٠.٥٧٩
٨٦	**٠.٤٥٣	**٠.٤٠٠	**٠.٤٤٩
٩٨	**٠.٣٨٤	**٠.١٩٨	٠.٠٨٣
١٠٩	**٠.٤١٩	**٠.٣١٤	**٠.٣١٨
١١٨	**٠.٥٢١	**٠.٤١٨	**٠.٥٢٥

(\*) دال عند (٠.٠٥) (\*\*\*) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس. فيما عدا المفردات (٢ - ٣٠ - ٩٨) فكانت غير دالة لذا تم حذفها.

## جدول (٩)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الأول  
(المهارات الشخصية - البعد الفرعي الثالث (الكفاءة الذاتية)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثالث (الكفاءة الذاتية)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
٣	**٠.٥١١	**٠.٣٩٦	**٠.٣١١
١٧	**٠.٥٩٠	**٠.٤٥٧	**٠.٣٧٣
٣١	**٠.٤٩٣	**٠.٣٩٤	**٠.٢٨٥
٤٥	**٠.٤٠٢	**٠.٤٧٧	**٠.٥١٥
٥٩	**٠.٥٦٣	**٠.٣٥٨	**٠.٢٥٢
٧٣	**٠.٤١٤	**٠.٣٥٠	**٠.٤١٤
٨٧	**٠.٥١٠	**٠.٥٣٣	**٠.٥٣٧
٩٩	**٠.٤٢١	**٠.٢٣٧	*٠.١٥١

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

## جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الأول  
(المهارات الشخصية - البعد الفرعي الرابع (الانجاز والمثابرة)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الرابع (الانجاز والمثابرة)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
٤	**٠.٤١٢	**٠.٣٢٤	**٠.٣٤٨
١٨	**٠.٦٣٣	**٠.٤٤١	**٠.٤٠٧
٣٢	**٠.٦٣٠	**٠.٤٧٩	**٠.٣٧٦
٤٦	**٠.٦٢٠	**٠.٥٩١	**٠.٥٧٦
٦٠	**٠.٥٨١	**٠.٥٢٨	**٠.٥٣١
٧٤	**٠.٦١٤	**٠.٤٣٥	**٠.٢٧٦

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)



يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبينها وبين البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	البعد الفرعي الأول	البعد الفرعي الثاني	البعد الفرعي الثالث	البعد الفرعي الرابع	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
البعد الفرعي الأول (تحمل المسؤولية والمخاطرة)	-	**٠.٥٥٤	**٠.٤٦٤	**٠.٥١١	**٠.٨٢٣	**٠.٧٢٢
البعد الفرعي الثاني (تفضيل الابتكار)	-	-	**٠.٤٨٦	**٠.٤٤٠	**٠.٧٨٠	**٠.٧١٨
البعد الفرعي الثالث (الكفاءة الذاتية)	-	-	-	**٠.٦٢٩	**٠.٧٩٦	**٠.٦٨٠
البعد الفرعي الرابع (الانجاز والمثابرة)	-	-	-	-	**٠.٧٨٥	**٠.٦٨٣
الأبعاد	البعد الفرعي الأول	البعد الفرعي الثاني	البعد الفرعي الثالث	البعد الفرعي الرابع	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	الدرجة الكلية للمقياس
الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الأول	-	-	-	-	-	**٠.٨٨١

(\*\*) دال عند (٠.٠٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يوضح جدول (١١) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد وبين درجة البعد الرئيسي التابع له، وبين الدرجة الكلية أيضا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠١؛ حيث تراوحت بين (٠.٤٤٠، و٠.٨٨١)؛ مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس المهارات الشخصية الفرعي من مقياس مهارات قيادة الأعمال.

## جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية - البعد الفرعي الأول (التخطيط والتنظيم)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الأول (التخطيط والتنظيم)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
٥	**٠.٤٤٤	**٠.٣٦٧	**٠.٣٨٩
١٩	**٠.٥٤٢	**٠.٥٤٧	**٠.٥٤٩
٣٣	**٠.٣٠٦	**٠.١٧٧	**٠.١٦٢
٤٧	**٠.٦١٧	**٠.٦٠٥	**٠.٥٩٣
٦١	**٠.٥١٥	**٠.٤٦٧	**٠.٤٥٩
٧٥	**٠.٦٠٣	**٠.٥٤٢	**٠.٥٤٤
٨٨	**٠.٤١٦	**٠.٣٨٢	**٠.٤٠٩
١٠٠	**٠.٤٧٤	**٠.٤١٢	**٠.٤٠٢
١١٠	**٠.٤٢٢	**٠.٣٠٢	**٠.٢٥٧
١١٩	**٠.٥٩٠	**٠.٥٥٠	**٠.٥٥١
١٢٤	**٠.٥٢٦	**٠.٤٧٦	**٠.٤٤٧
١٢٨	**٠.٥٨٨	**٠.٥٠٠	**٠.٤٥٧
١٣٠	**٠.٥٥٧	**٠.٤٩٦	**٠.٤٨٩
١٣٢	**٠.٥٦٢	**٠.٥٣٨	**٠.٥٢٧

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

## جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الثاني  
(المهارات الإدارية - البعد الفرعي الثاني (اتخاذ القرار)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثاني (اتخاذ القرار)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
٦	**٠.٣٨١	**٠.٣٥٤	**٠.٣٥٣
٢٠	**٠.٥٢٩	**٠.٣٤٣	**٠.٣٣٢
٣٤	**٠.٥٢١	**٠.٥١٩	**٠.٥٠٤
٤٨	**٠.٤٧١	**٠.٢٨٢	**٠.٢٩٦
٦٢	**٠.٦٠٠	**٠.٥٥٩	**٠.٥٦١
٧٦	**٠.٤٨٢	**٠.٥٣٧	**٠.٥٢١
٨٩	**٠.٤٩٧	**٠.٤٢٢	**٠.٣٩٠
١٠١	**٠.٥٦٢	**٠.٤٨٥	**٠.٥٠٤
١١١	**٠.٥٢٣	**٠.٢٦٤	**٠.٢٥٨

(\*) دال عند (٠.٠٥)

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

## جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الثاني  
(المهارات الإدارية - البعد الفرعي الثالث (مهارة التواصل)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثالث (مهارة التواصل)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
٧	**٠.٥٤٦	**٠.٤٣٦	**٠.٣٩٤
٢١	**٠.٤٦٨	**٠.٣٣٧	**٠.٣١٥
٣٥	**٠.٤٦٤	**٠.٤٠٤	**٠.٣٦٨
٤٩	**٠.٥٨٣	**٠.٥٤٤	**٠.٤٩٦
٦٣	**٠.٤١٨	**٠.٢٥٤	**٠.٢٥٢
٧٧	**٠.٣١٧	**٠.٤١٦	**٠.٤٠١
٩٠	**٠.٣٥١	**٠.٢٥٧	**٠.٢٥٤
١٠٢	**٠.٢٢٨	٠.٣٦٠	٠.٠٠٨
١١٢	**٠.٣٧٥	**٠.٢٧٤	**٠.٢٥٥
١٢٠	**٠.٤٩٣	**٠.٤٠٢	**٠.٣٦٤
١٢٥	**٠.٥٤١	**٠.٥٤٥	**٠.٥٣٠
١٢٩	**٠.٤١٢	**٠.٢٥٤	**٠.٢٥٥
١٣١	**٠.٦٢٢	**٠.٥٩١	**٠.٥٧٠
١٣٣	**٠.٥٠١	**٠.٥٧٥	**٠.٥٦٩

(\*) دال عند (٠.٠٥)

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس. فيما عدا المفردات (١٠٢) فكانت غير دالة.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية - البعد الفرعي الرابع (إدارة الوقت)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الرابع (إدارة الوقت)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
٨	**٠.٥٢٧	**٠.٣٢٩	**٠.٣١٤
٢٢	**٠.٤٢٠	**٠.٢٠١	*٠.١٣٩
٣٦	**٠.٢١٧	٠.٣٥	٠.١٦
٥٠	**٠.٦٨٥	**٠.٥٠١	**٠.٤٥٦
٦٤	**٠.٦٠٠	**٠.٥٠٧	**٠.٤٩٨
٧٨	**٠.٥٥٧	**٠.٥١١	**٠.٤٧٤
٩١	**٠.٤٨٩	**٠.٤٠٣	**٠.٣٤٩
١٠٣	**٠.٥٥٦	**٠.٤٤٤	**٠.٣٨٣
١١٣	**٠.٣٩٥	**٠.٢١١	**٠.١٩٥
١٢١	**٠.٣٨٤	**٠.٤٣٢	**٠.٣٩٧

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس. فيما عدا المفردات (٣٦) فكانت غير دالة.

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها البعد الرئيسي الثاني  
(المهارات الإدارية - البعد الفرعي الخامس (إدارة الفريق)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الخامس (إدارة الفريق)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
٩	**٠.٥٧٣	**٠.٥٦١	**٠.٥٦٨
٢٣	**٠.٥٠٣	**٠.٤٧٥	**٠.٤٤٦
٣٧	**٠.٥٠٧	**٠.٤٢٠	**٠.٣٧٨
٥١	**٠.٥٦٢	**٠.٥٦٥	**٠.٥٧٢
٦٥	**٠.٦١٠	**٠.٥١٦	**٠.٤٧٦
٧٩	**٠.٦٠١	**٠.٥٠٦	**٠.٤٨٨
٩٢	**٠.٥٨٠	**٠.٤٦٧	**٠.٤١٣
١٠٤	**٠.٥٨١	**٠.٥١٩	**٠.٥٣٠
١١٤	**٠.٥٥٧	**٠.٤٤٥	**٠.٤٣٥
١٢٢	**٠.٤٦١	**٠.٣٦٥	**٠.٣٥٠
١٢٦	**٠.٥٦٤	**٠.٤٧٨	**٠.٤٠٩

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبينها وبين البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	البعد الفرعي الأول	البعد الفرعي الثاني	البعد الفرعي الثالث	البعد الفرعي الرابع	البعد الفرعي الخامس	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	الدرجة الكلية للمقياس
البعد الفرعي الأول (التخطيط والتنظيم)	-	**٠.٧٠٦	**٠.٦٠٣	**٠.٥٥١	**٠.٧٣٠	**٠.٨٨٥	**٠.٨٦٩
البعد الفرعي الثاني (اتخاذ القرار)	-	-	**٠.٤٧٤	**٠.٥٢٨	**٠.٥٩١	**٠.٧٨٣	**٠.٧٧١
البعد الفرعي الثالث (مهارة التواصل)	-	-	-	**٠.٤٣٠	**٠.٧٠٦	**٠.٨٠٦	**٠.٧٥٩
البعد الفرعي الرابع (إدارة الوقت)	-	-	-	-	**٠.٥١١	**٠.٧٣١	**٠.٦٥٩
البعد الفرعي الخامس (إدارة الفريق)	-	-	-	-	-	**٠.٨٧٢	**٠.٨٣٤
الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثاني	-	-	-	-	-	-	**٠.٩٥٤

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\* دال عند (٠.٠٥)

يوضح جدول (١٧) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد وبين درجة البعد الرئيسي التابع له، وبين الدرجة الكلية أيضا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠١؛ حيث تراوحت بين (٠.٤٣٠، و٠.٩٥٤)؛ مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس المهارات الإدارية الفرعي من مقياس مهارات قيادة الأعمال.

## جدول (١٨)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها وبين البعد الرئيسي الثالث  
(المهارات الفنية - البعد الفرعي الأول (حل المشكلات)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الأول (حل المشكلات)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثالث	الدرجة الكلية للمقياس
١٠	**٠.٥٢٢	**٠.٤٦٨	**٠.٥٢٦
٢٤	**٠.٤٦٣	**٠.٣٥٩	**٠.٢٦٩
٣٨	**٠.٤٧٢	**٠.٢٥٤	**٠.٢٧٧
٥٢	**٠.٥٤٢	**٠.٥٩٣	**٠.٥٤٦
٦٦	**٠.٣٣٧	**٠.١٦٤	**٠.٢٢١
٨٠	٠.٢٥	٠.٥٩	**٠.٢٥٦
٩٣	**٠.٥٠٢	**٠.٤٩٣	**٠.٤٠٤
١٠٥	**٠.٥٠٣	**٠.٤٥٠	**٠.٣٨٩
١١٥	**٠.٤٢٢	**٠.٣٩٨	**٠.٣٩٩

(\* ) دال عند (٠.٠٥) (\*\* ) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، فيما عدا المفردات (٨٠) فكانت غير دالة.

## جدول (١٩)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها وبين البعد الرئيسي الثالث  
(المهارات الفنية - البعد الفرعي الثاني (رصد ومراقبة البيئة)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثاني (رصد ومراقبة البيئة)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثالث	الدرجة الكلية للمقياس
١١	**٠.٥٩١	**٠.٥١٤	**٠.٤٨١
٢٥	**٠.٥٣٣	**٠.٤٧٨	**٠.٤٣٥
٣٩	**٠.٦٤٥	**٠.٥٠٨	**٠.٤١١
٥٣	**٠.٦٣٩	**٠.٥٨٩	**٠.٤٩٣
٦٧	**٠.٦٢١	**٠.٥٥٥	**٠.٤٩١
٨١	**٠.٥٤١	**٠.٤٦٠	**٠.٣٥٩
٩٤	**٠.٥٠١	**٠.٤٠٤	**٠.٣١٩

(\* ) دال عند (٠.٠٥) (\*\* ) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٢٠)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها وبين البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية - البعد الفرعي الثالث (إدارة الموارد البشرية)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثالث (إدارة الموارد البشرية)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثالث	الدرجة الكلية للمقياس
١٢	**٠.٥٣٧	**٠.٣٩٧	**٠.٣٣٥
٢٦	**٠.٥٥٦	**٠.٤١٢	**٠.٣٥٧
٤٠	**٠.٦٦٤	**٠.٥٦٧	**٠.٥١٩
٥٤	**٠.٦٠٩	**٠.٥١٦	**٠.٣٩٥
٦٨	**٠.٦٩١	**٠.٦٢٢	**٠.٥٧٥
٨٢	**٠.٦٥٢	**٠.٦٢٤	**٠.٥١٧
٩٥	**٠.٥٣٤	**٠.٤٨٦	**٠.٤٧٤
١٠٦	**٠.٤٥٦	**٠.٣٤١	**٠.٣١٠

(\*) دال عند (٠.٠٥) (\*\*\*) دال عند (٠.٠٠١)

يتضح من جدول (٢٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، بين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.



جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبينها وبين البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)

وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	البعد الفرعي الأول	البعد الفرعي الثاني	البعد الفرعي الثالث	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثالث	الدرجة الكلية للمقياس
البعد الفرعي الأول (حل المشكلات)	-	**٠.٥١٢	**٠.٤٤٨	**٠.٧٧٥	**٠.٦٨٣
البعد الفرعي الثاني (رصد ومراقبة البيئة)	-	-	**٠.٦١٤	**٠.٨٥٩	**٠.٧٣١
البعد الفرعي الثالث (إدارة الموارد البشرية)	-	-	-	**٠.٨٤٥	**٠.٧٤٢
الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الثالث	-	-	-	-	**٠.٨٧٠

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يوضح جدول (٢١) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد وبين درجة البعد الرئيسي التابع له، وبين الدرجة الكلية أيضا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠١؛ حيث تراوحت بين (٠.٤٤٨، و٠.٨٧٠)؛ مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس المهارات الفنية الفرعي من مقياس مهارات ريادة الأعمال.

جدول (٢٢)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها وبين البعد الرئيسي الرابع

(المهارات التكنولوجية - البعد الفرعي الأول (مهارة التشبيك وبناء العلاقات)) وبينها وبين الدرجة

الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الأول (مهارة التشبيك وبناء العلاقات)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الرابع	الدرجة الكلية للمقياس
١٣	**٠.٤٤٤	**٠.٣٨٤	**٠.٢١٠
٢٧	**٠.٦٠٥	**٠.٥٤٥	**٠.٢٨٩
٤١	**٠.٧٣٦	**٠.٦٦٨	**٠.٤٣٧
٥٥	**٠.٦٥٢	**٠.٦٢٨	**٠.٣٦٢
٦٩	**٠.٤٢٩	**٠.٥٠٨	**٠.٥١٦
٨٣	**٠.٤٧٩	**٠.٤٧٤	**٠.٤٠٨
٩٦	**٠.٦٣٥	**٠.٥٨٣	**٠.٤٦٠
١٠٧	**٠.٤٦٧	**٠.٤٤٠	**٠.٢٨٤
١١٦	**٠.٤٧٤	**٠.٤٧٢	**٠.٤٣٦

(\*\*) دال عند (٠.٠١)

(\*) دال عند (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٢٣)

معاملات الارتباط بين المفردات والأبعاد الفرعية التابعة لها وبين البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية - البعد الفرعي الثاني (مهارة الاتصال)) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المفردات	البعد الفرعي الثاني (مهارة الاتصال)	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الرابع	الدرجة الكلية للمقياس
١٤	**٠.٥٤٣	**٠.٤٤٤	**٠.٤٣٣
٢٨	**٠.٤٩٥	**٠.٣٨٩	**٠.٢١٥
٤٢	**٠.٥٠٢	**٠.٣٦٩	**٠.٣٠١
٥٦	**٠.٦٤٨	**٠.٥١٢	**٠.٤٩٩
٧٠	**٠.٥٧٨	**٠.٥٧١	**٠.٤٧٠
٨٤	**٠.٥٧٨	**٠.٤٩٣	**٠.٤٤٢

(\*) دال عند (٠.٠٥) (\*\*\*) دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة دالة، حيث يوجد ارتباط دال بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الخاصة بها، وبين كل مفردة ودرجة البعد الرئيسي الخاصة بها، وبين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٢٤)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبينها وبين البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية) وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	البعد الفرعي الأول	البعد الفرعي الثاني	الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الرابع	الدرجة الكلية للمقياس
البعد الفرعي الأول (مهارة التشبيك وبناء العلاقات)	-	**٠.٥٩٩	**٠.٩٤٥	**٠.٦٥٧
البعد الفرعي الثاني (مهارة الاتصال)	-	-	**٠.٨٢٩	**٠.٧٠٨
الدرجة الكلية للبعد الرئيسي الرابع	-	-	-	**٠.٧٤٩

(\*) دال عند (٠.٠٥) (\*\*\*) دال عند (٠.٠١)

يوضح جدول (٢٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد وبين درجة البعد الرئيسي التابع له، وبين الدرجة الكلية أيضا دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠١؛ حيث تراوحت بين (٠.٥٩٩، و٠.٩٤٥)؛ مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس المهارات التكنولوجية الفرعي من مقياس مهارات قيادة الأعمال.

جدول (٢٥)

مصنوفة الارتباط بين الأبعاد الرئيسية وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	البعد الرئيسي الأول	البعد الرئيسي الثاني	البعد الرئيسي الثالث	البعد الرئيسي الرابع	الدرجة الكلية للمقياس
البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)	-	**٠.٧٧٠	**٠.٦٩٠	**٠.٥٦٧	**٠.٨٨١
البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)	-	-	**٠.٧٨٧	**٠.٦٣٢	**٠.٩٥٤
البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)	-	-	-	**٠.٦١٦	**٠.٨٧٠
البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)	-	-	-	-	**٠.٧٤٩

(\* دال عند (٠.٠٥) (\*\* دال عند (٠.٠١))

يوضح جدول (٢٥) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد رئيسي وبين الدرجة الكلية دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٠١؛ حيث تراوحت بين (٠.٥٦٧، و٠.٩٥٤) مما يدل على الاتساق الداخلي لمقياس مهارات قيادة الأعمال.

حساب معاملات التمييز لمفردات المقياس:

قام الباحثون بحساب معاملات التمييز لمفردات المقياس من حيث قدرتها على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة الكلية للمقياس، وذلك بالكشف عن دلالة الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المهارة في كل مفردة من مفردات البعد الذي تنتمي إليه كما هو موضح بالجدول (٢٦ : ٣٩) كالتالي:

## جدول (٢٦)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة تحمل المسؤولية الفرعية من المهارات الشخصية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الأول (تحمل المسؤولية والمخاطرة من البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

المفردات	مرتفع			منخفض			قيمة (ت)	مستوي الدلالة
	ن١	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	ن٢	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)		
١	٧٤	٣.٩٢	٠.٨٦	٧٣	٣.٧٥	٠.٩٥	١.١١	٠.٢٧
١٥	٧٤	٤.٧٤	٠.٤٧	٧٣	٣.٩٣	٠.٩٨	٦.٤٤	٠.٠٠١
٢٩	٧٤	٤.٨٦	٠.٣٨	٧٣	٤.٠٥	٠.٨٣	٧.٦١	٠.٠٠١
٤٣	٧٤	٣.٢٢	١.٤١	٧٣	٢.٧٣	١.١٨	٢.٢٩	٠.٠٢
٥٧	٧٤	٤.٥٩	٠.٦٦	٧٣	٣.٦٨	٠.٩١	٦.٩٤	٠.٠٠١
٧١	٧٤	٤.٢٠	٠.٩٢	٧٣	٣.٤٢	١.١٣	٤.٥٨	٠.٠٠١
٨٥	٧٤	٤.٤٥	٠.٦٢	٧٣	٣.٤٥	١.٠١	٧.١٧	٠.٠٠١
٩٧	٧٤	٤.٣١	٠.٧٨	٧٣	٣.١١	١.٠١	٨.١١	٠.٠٠١
١٠٨	٧٤	٣.٣٥	١.٣٧	٧٣	٣.٧١	٠.٩٤	١.٨٦-	٠.٠٦
١١٧	٧٤	٢.٢٣	١.٢٤	٧٣	٣.٤٧	١.٠٧	٦.٤٦-	٠.٠٠١
١٢٣	٧٤	١.٣٤	٠.٧١	٧٣	٢.٤٩	١.٢٤	٦.٩٦-	٠.٠٠١
١٢٧	٧٤	٣.٨١	١.٣٦	٧٣	٣.٣٢	١.١٧	٢.٣٧	٠.٠٢

يتضح من جدول (٢٦) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو تحمل المسؤولية والمخاطرة، ما عدا المفردات (١ ، ١٠٨).

## جدول (٢٧)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة تفضيل الابتكار الفرعية من المهارات الشخصية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثاني (تفضيل الابتكار من البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	ن٢	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	ن١	
٠.٧٠	٠.٣٩-	١.٢٥	٣.٠١	٧٣	١.٢٧	٢.٩٣	٧٤	٢
٠.٠٠١	٤.٨٩	١.١٣	٣.٩٧	٧٣	٠.٥٠	٤.٦٨	٧٤	١٦
٠.٣٧	٠.٩٠-	١.٠٣	٣.٦٧	٧٣	١.٤٣	٣.٤٩	٧٤	٣٠
٠.٠٠١	٩.١٠	٠.٩٥	٣.٧٥	٧٣	٠.٣٧	٤.٨٤	٧٤	٤٤
٠.٠٠١	٧.٨١	٠.٨٩	٣.٦٦	٧٣	٠.٥٠	٤.٥٨	٧٤	٥٨
٠.٠٠١	٩.٨٦	٠.٨٨	٣.٥٦	٧٣	٠.٤٦	٤.٧٠	٧٤	٧٢
٠.٠٠١	٧.٧١	٠.٩٦	٣.٨٤	٧٣	٠.٤٥	٤.٧٨	٧٤	٨٦
٠.١٢	١.٥٨-	٠.٨٨	٣.٨١	٧٣	١.٢٥	٣.٥٣	٧٤	٩٨
٠.٠٠١	٥.٠٦	٠.٩٥	٣.٧٥	٧٣	٠.٨٦	٤.٥١	٧٤	١٠٩
٠.٠٠١	٨.٥٧	٠.٩٤	٣.٣٧	٧٣	٠.٧٩	٤.٥٩	٧٤	١١٨

يتضح من جدول (٢٧) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو تفضيل الابتكار، ما عدا المفردات (٢، ٣٠، ٩٨)

## جدول (٢٨)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة الكفاءة الذاتية الفرعية من المهارات الشخصية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثالث (الكفاءة الذاتية من البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	ن٢	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	ن١	
٠.٠٠١	٤.٨٥-	١.١٥	٢.٦٢	٧٣	٠.٩٦	١.٧٧	٧٤	٣
٠.٠٠١	٥.٥٧-	١.١٦	٣.٣٤	٧٣	١.٢١	٢.٢٦	٧٤	١٧
٠.٠٠١	٤.٣٧	١.١٥	٣.٢٧	٧٣	١.٣١	٤.١٦	٧٤	٣١
٠.٠٠١	٨.٤٨	١.٠٢	٣.٦٢	٧٣	٠.٤٨	٤.٧٣	٧٤	٤٥
٠.٠٠١	٤.٤٣-	١.٠٨	٣.٤٤	٧٣	١.٣٣	٢.٥٥	٧٤	٥٩
٠.٠٠١	٦.٥٠	٠.٨٤	٤.٠١	٧٣	٠.٥٤	٤.٧٧	٧٤	٧٣
٠.٠٠١	٨.٤١	٠.٩٦	٣.٩٠	٧٣	٠.٣١	٤.٨٩	٧٤	٨٧

يتضح من جدول (٢٨) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو الكفاءة الذاتية.

جدول (٢٩)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة الإنجاز والمثابرة الفرعية من المهارات الشخصية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الرابع (الإنجاز والمثابرة من البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

المفردات	مرتفع		منخفض		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ن ١	المتوسط (١م)	ن ٢	المتوسط (٢م)		
٤	٧٤	٤.٦٦	٧٣	٤.٠١	٥.٦٨	٠.٠٠١
١٨	٧٤	٤.٣١	٧٣	٣.٠٨	٦.٥٢	٠.٠٠١
٣٢	٧٤	١.٩٧	٧٣	٢.٩٩	٦.٠٢-	٠.٠٠١
٤٦	٧٤	٤.٨١	٧٣	٣.٧٩	٨.٧٩	٠.٠٠١
٦٠	٧٤	٤.٧٢	٧٣	٣.٥٦	٩.٠٤	٠.٠٠١
٧٤	٧٤	٢.٤٥	٧٣	٣.٣٠	٣.٧٣-	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٢٩) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو الإنجاز والمثابرة.

## جدول (٣٠)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة التخطيط والتنظيم الفرعية من المهارات الإدارية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الأول (التخطيط والتنظيم من البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	ن٢	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	ن١	
٠.٠٠١	٥.٨٢	٠.٨٦	٣.٧٧	٧٣	٠.٧٨	٤.٥٥	٧٤	٥
٠.٠٠١	٨.٣٧	١.٠٠	٣.٥٨	٧٣	٠.٥٣	٤.٦٨	٧٤	١٩
٠.٠٠٢	٢.٣٧	٠.٩٦	٤.٠٠	٧٣	١.١١	٤.٤١	٧٤	٣٣
٠.٠٠١	١٠.٠٠	١.٠٠	٣.٤١	٧٣	٠.٥١	٤.٧٢	٧٤	٤٧
٠.٠٠١	٧.٢٨	٠.٩١	٣.٦٠	٧٣	٠.٦٨	٤.٥٧	٧٤	٦١
٠.٠٠١	٩.٤٠	١.٠٨	٣.٣٦	٧٣	٠.٥٣	٤.٦٨	٧٤	٧٥
٠.٠٠١	٧.٤٣	١.٢٠	٢.٩٥	٧٣	١.٠٢	١.٥٨	٧٤	٨٨
٠.٠٠١	٦.٥٩	١.٠٥	٣.٣٦	٧٣	٠.٧٧	٤.٣٥	٧٤	١٠٠
٠.٠٠١	٤.٢٩	٠.٩٥	٣.٦٦	٧٣	١.٠١	٤.٣٥	٧٤	١١٠
٠.٠٠١	٨.٥٠	٠.٩٤	٣.٧٤	٧٣	٠.٥٦	٤.٨٢	٧٤	١١٩
٠.٠٠١	٩.٢٤	٠.٧٨	٣.٨٤	٧٣	٠.٤٦	٤.٨١	٧٤	١٢٤
٠.٠٠١	٨.٨٣	٠.٩٤	٣.٥١	٧٣	٠.٥٨	٤.٦٥	٧٤	١٢٨
٠.٠٠١	٩.٢١	٠.٩١	٣.٧٠	٧٣	٠.٤٥	٤.٧٨	٧٤	١٣٠
٠.٠٠١	٩.٥١	٠.٧٧	٣.٩٣	٧٣	٠.٣٤	٤.٨٦	٧٤	١٣٢

يتضح من جدول (٣٠) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو التخطيط والتنظيم.

## جدول (٣١)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة اتخاذ القرار الفرعية من المهارات الإدارية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثاني (اتخاذ القرار من البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

المفردات	مرتفع			منخفض			مستوى الدلالة
	ن ١	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	ن ٢	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)	
٦	٧٤	٤.٦٢	٠.٦٦	٧٣	٣.٩٣	٠.٨٦	٠.٠٠١
٢٠	٧٤	٢.٩٢	١.٤١	٧٣	٣.٨٤	٠.٩٧	٠.٠٠١
٣٤	٧٤	٤.٦٦	٠.٥٠	٧٣	٣.٩٠	٠.٧٨	٠.٠٠١
٤٨	٧٤	٤.٢٨	١.٠٤	٧٣	٣.٥٥	١.٠٩	٠.٠٠١
٦٢	٧٤	٤.٧٠	٠.٤٦	٧٣	٣.٦٧	٠.٩٦	٠.٠٠١
٧٦	٧٤	٤.٦٩	٠.٥٧	٧٣	٣.٦٧	٠.٨٥	٠.٠٠١
٨٩	٧٤	٤.٥٩	٠.٧٩	٧٣	٣.٦٨	٠.٩٨	٠.٠٠١
١٠١	٧٤	٤.٩٣	٠.٢٥	٧٣	٤.٠٠	٠.٨٨	٠.٠٠١
١١١	٧٤	٢.٨٨	١.٦٢	٧٣	٣.٦٧	١.٠٩	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٣١) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو اتخاذ القرار.

## جدول (٣٢)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة التواصل الفرعية من المهارات الإدارية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثالث (التواصل من البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

المفردات	مرتفع			منخفض			مستوى الدلالة
	ن ١	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	ن ٢	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)	
٧	٧٤	٤.٥١	٠.٧٦	٧٣	٣.٦٧	١.١١	٠.٠٠١
٢١	٧٤	٤.٠٠	١.١٣	٧٣	٣.١٨	١.١٩	٠.٠٠١
٣٥	٧٤	٤.٦٦	٠.٦٧	٧٣	٣.٩٠	٠.٨٧	٠.٠٠١
٤٩	٧٤	٤.٨١	٠.٥٧	٧٣	٣.٧١	١.١٧	٠.٠٠١
٦٣	٧٤	١.٨١	١.٠٦	٧٣	٢.٥٦	١.١٥	٠.٠٠١
٧٧	٧٤	٤.٨٤	٠.٣٧	٧٣	٤.٠٧	٠.٨٠	٠.٠٠١
٩٠	٧٤	٢.٢٠	١.٣٤	٧٣	٣.٠٥	٠.٩٦	٠.٠٠١
١٠٢	٧٤	٣.٤٩	١.٤٤	٧٣	٣.٥٩	١.٢١	٠.٦٤
١١٢	٧٤	٣.٨٤	١.٢٧	٧٣	٣.١٨	١.١٠	٠.٠٠١
١٢٠	٧٤	٣.٩٣	١.٠٤	٧٣	٢.٨٢	١.١٩	٠.٠٠١
١٢٥	٧٤	٤.٨١	٠.٤٣	٧٣	٣.٧٩	٠.٩١	٠.٠٠١
١٢٩	٧٤	١.٦٨	٠.٩٩	٧٣	٢.٤٩	١.٢٣	٠.٠٠١
١٣١	٧٤	٤.٧٧	٠.٤٥	٧٣	٣.٧١	٠.٩٨	٠.٠٠١
١٣٣	٧٤	٤.٨٨	٠.٣٣	٧٣	٣.٧٣	٠.٨٩	٠.٠٠١



يتضح من جدول (٣٢) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو التواصل، ما عدا المفردات (١٠٢).

### جدول (٣٣)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة إدارة الوقت الفرعية من المهارات الإدارية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الرابع (إدارة الوقت من البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

المفردات	مرتفع			منخفض			مستوى الدلالة
	ن١	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	ن٢	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)	
٨	٧٤	٢.٢٢	١.١٣	٧٣	٣.١١	١.٢٢	٠.٠٠١
٢٢	٧٤	٤.٠٤	١.١٤	٧٣	٣.٧٧	١.٠١	٠.١٣
٣٦	٧٤	٣.٠٤	١.٣٨	٧٣	٣.٢٢	١.٢٣	٠.٤١
٥٠	٧٤	٤.٤٣	٠.٨٥	٧٣	٣.٣٢	١.٢٠	٠.٠٠١
٦٤	٧٤	٤.٣٨	٠.٧٩	٧٣	٣.٠٨	١.١٥	٠.٠٠١
٧٨	٧٤	٤.٦٨	٠.٦٢	٧٣	٣.٧٨	٠.٩٥	٠.٠٠١
٩١	٧٤	٤.٠٥	١.٠٦	٧٣	٣.٠٧	١.١٥	٠.٠٠١
١٠٣	٧٤	٤.٣٠	١.٠٣	٧٣	٣.٢٧	١.١٠	٠.٠٠١
١١٣	٧٤	٢.٨٩	١.٥٥	٧٣	٣.٤٥	١.٠٠	٠.٠١
١٢١	٧٤	١.٧٢	١.١٢	٧٣	٣.٠٧	١.٢١	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٣٣) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو إدارة الوقت ما عدا المفردات (٢٢، ٣٦)

## جدول (٣٤)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة إدارة الفريق الفرعية من المهارات الإدارية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الخامس (إدارة الفريق من البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	ن	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	ن	
٠.٠٠١	٩.٦٢	١.٢٤	٢.٩٣	٧٣	٠.٧٣	٤.٥٤	٧٤	٩
٠.٠٠١	٦.٤٠	١.٠٠	٣.٨٢	٧٣	٠.٥٥	٤.٦٨	٧٤	٢٣
٠.٠٠١	٥.٨٧	٠.٩٧	٣.٨١	٧٣	٠.٦٦	٤.٦١	٧٤	٣٧
٠.٠٠١	٨.٩٢	٠.٩٥	٣.٢٢	٧٣	٠.٦٤	٤.٤١	٧٤	٥١
٠.٠٠١	٨.٢٦	١.٠١	٣.٤٤	٧٣	٠.٧٠	٤.٦٢	٧٤	٦٥
٠.٠٠١	٧.١٦	١.٠٩	٣.٧٠	٧٣	٠.٥٢	٤.٧٠	٧٤	٧٩
٠.٠٠١	٦.٧٤	٠.٨٥	٤.٠٥	٧٣	٠.٤٦	٤.٨١	٧٤	٩٢
٠.٠٠١	١٠.٠٦	٠.٧٧	٣.٧٨	٧٣	٠.٤٣	٤.٨١	٧٤	١٠٤
٠.٠٠١	٨.٥٤-	٠.٩٩	٢.٩٦	٧٣	٠.٨٨	١.٦٤	٧٤	١١٤
٠.٠٠١	٦.٠٩-	١.١٨	٢.٤٠	٧٣	٠.٧٩	١.٣٩	٧٤	١٢٢
٠.٠٠١	٧.١٠	٠.٨٩	٣.٨١	٧٣	٠.٥٥	٤.٦٨	٧٤	١٢٦

يتضح من جدول (٣٤) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو إدارة الفريق.

## جدول (٣٥)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة حل المشكلات الفرعية من المهارات الفنية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الأول (حل المشكلات من البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	ن	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	ن	
٠.٠٠١	٧.٠٥	١.١١	٣.٤٠	٧٣	٠.٦٩	٤.٤٧	٧٤	١٠
٠.٠٠١	٣.٢٢	٠.٩٨	٣.٧٥	٧٣	٠.٨٦	٤.٢٤	٧٤	٢٤
٠.٠٠١	٤.٤٩-	١.٢٨	٢.٨٢	٧٣	١.١١	١.٩٣	٧٤	٣٨
٠.٠٠١	٧.٧١	٠.٨٧	٣.٨٢	٧٣	٠.٤٨	٤.٧٢	٧٤	٥٢
٠.٠٠١	٤.٢٢-	١.١٢	٣.٢٩	٧٣	١.٤٣	٢.٣٩	٧٤	٦٦
٠.٠٠١	٤.٣٣-	١.٠٦	٤.١٠	٧٣	١.٤١	٣.٢٠	٧٤	٨٠
٠.٠٠١	٦.٢٦	٠.٨٥	٣.٩٧	٧٣	٠.٤٩	٤.٦٩	٧٤	٩٣
٠.٠٠١	٥.٨٤	٠.٩١	٣.٤٩	٧٣	٠.٩٨	٤.٤١	٧٤	١٠٥
٠.٠٠١	٦.٨٥	٠.٨٢	٤.١٢	٧٣	٠.٣٧	٤.٨٤	٧٤	١١٥

يتضح من جدول (٣٥) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو حل المشكلات.

#### جدول (٣٦)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة رصد ومراقبة البيئة الفرعية من المهارات الفنية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثاني (رصد ومراقبة البيئة من البعد الرئيسي الثالث

#### (المهارات الفنية)

المفردات	مرتفع			منخفض			مستوى الدلالة
	١ ن	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	٢ ن	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)	
١١	٧٤	٤.٣٠	٠.٧٤	٧٣	٣.١٨	٠.٩٩	٠.٠٠١
٢٥	٧٤	٤.٧٦	٠.٥٢	٧٣	٣.٩٥	١.٠١	٠.٠٠١
٣٩	٧٤	٤.٢٦	٠.٩٩	٧٣	٣.١٦	١.٠٠	٠.٠٠١
٥٣	٧٤	٤.٥٤	٠.٦٥	٧٣	٣.٥٢	١.٠٠	٠.٠٠١
٦٧	٧٤	٤.٦٥	٠.٦١	٧٣	٣.٥٩	٠.٩١	٠.٠٠١
٨١	٧٤	٤.٥٤	٠.٩٤	٧٣	٣.٨٢	٠.٩٦	٠.٠٠١
٩٤	٧٤	٤.٣٩	٠.٩٨	٧٣	٣.٦٨	٠.٨٣	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٣٦) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو رصد ومراقبة البيئة.

#### جدول (٣٧)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة إدارة الموارد البشرية الفرعية من المهارات الفنية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الثالث (إدارة الموارد البشرية من البعد الرئيسي

#### الثالث (المهارات الفنية)

المفردات	مرتفع			منخفض			مستوى الدلالة
	١ ن	المتوسط (١م)	الانحراف (١ع)	٢ ن	المتوسط (٢م)	الانحراف (٢ع)	
١٢	٧٤	٤.٧٣	٠.٧١	٧٣	٣.٩٩	٠.٩٤	٠.٠٠١
٢٦	٧٤	٤.٦٥	٠.٧٥	٧٣	٣.٨٦	٠.٨٩	٠.٠٠١
٤٠	٧٤	٤.٦٤	٠.٧١	٧٣	٣.٤٨	١.٠٦	٠.٠٠١
٥٤	٧٤	٤.٦٨	٠.٥٥	٧٣	٣.٨١	٠.٩٢	٠.٠٠١
٦٨	٧٤	٤.٧٧	٠.٥١	٧٣	٣.٥١	١.٠٣	٠.٠٠١
٨٢	٧٤	٤.٧٠	٠.٥٧	٧٣	٣.٦٧	٠.٨٣	٠.٠٠١
٩٥	٧٤	٤.٦٨	٠.٥٥	٧٣	٣.٨١	٠.٨٦	٠.٠٠١
١٠٦	٧٤	٤.٧٨	٠.٥٨	٧٣	٤.٠٨	٠.٩١	٠.٠٠١

يتضح من جدول (٣٧) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو إدارة الموارد البشرية.

جدول (٣٨)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة التشبيك وبناء العلاقات الفرعية من المهارات التكنولوجية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الأول (التشبيك وبناء العلاقات من البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	٢ن	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	١ن	
٠.٠٠١	٣.٣١-	١.٣٢	٢.٥٩	٧٣	١.٣٣	١.٨٦	٧٤	١٣
٠.٠٠١	٤.٥٥	١.٢٦	٣.١٢	٧٣	١.١٥	٤.٠٣	٧٤	٢٧
٠.٠٠١	٧.٤٤	١.٣٠	٣.١٦	٧٣	٠.٩١	٤.٥٤	٧٤	٤١
٠.٠٠١	٦.٠٨	١.١٧	٣.١٢	٧٣	٠.٩٨	٤.٢٠	٧٤	٥٥
٠.٠٠١	٨.١٨	١.٠٣	٣.٦٧	٧٣	٠.٤٩	٤.٧٦	٧٤	٦٩
٠.٠٠١	٦.٨٨	٠.٨٧	٣.٩٩	٧٣	٠.٤٨	٤.٧٨	٧٤	٨٣
٠.٠٠١	٧.٤٩	١.٢٠	٣.٤١	٧٣	٠.٧٠	٤.٦٢	٧٤	٩٦
٠.٠٠١	٥.٦٤-	١.١٥	٣.٠٤	٧٣	١.٢٠	١.٩٥	٧٤	١٠٧
٠.٠٠١	٧.٢٦	٠.٨٦	٣.٨٩	٧٣	٠.٥٩	٤.٧٧	٧٤	١١٦

يتضح من جدول (٣٨) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو التشبيك وبناء العلاقات.

جدول (٣٩)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات مرتفعي ومنخفضي مهارة الاتصال الفرعية من المهارات التكنولوجية في كل مفردة من مفردات البعد الفرعي الأول (الاتصال من البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفض			مرتفع			المفردات
		الانحراف (٢ع)	المتوسط (٢م)	٢ن	الانحراف (١ع)	المتوسط (١م)	١ن	
٠.٠٠١	٦.٠٣	١.٠٩	٣.٤٨	٧٣	٠.٨٦	٤.٤٦	٧٤	١٤
٠.٠٠١	٣.٦٩	٠.٨١	٤.١١	٧٣	٠.٦٤	٤.٥٥	٧٤	٢٨
٠.٠٠١	٥.١٨-	١.٢٥	٢.٨٤	٧٣	١.١٨	١.٨٠	٧٤	٤٢
٠.٠٠١	٨.٤٣	٠.٩٧	٣.٦٧	٧٣	٠.٥٠	٤.٧٤	٧٤	٥٦
٠.٠٠١	٨.٦٦	١.١٢	٣.٤٤	٧٣	٠.٦٣	٤.٧٣	٧٤	٧٠
٠.٠٠١	٨.٠١	٠.٩٤	٣.٦٠	٧٣	٠.٥٩	٤.٦٤	٧٤	٨٤

يتضح من جدول (٣٩) أن جميع قيم (ت) المحسوبة دالة، أي أن مفردات هذا البعد لديها القدرة على التمييز بين مرتفعي ومنخفضي البعد الذي تنتمي إليه، وهو الاتصال.

#### ٤. إعداد الصورة النهائية للمقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١١٥) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الرئيسية والفرعية كما هو موضح بجدول (٤٠):

#### جدول (٤٠)

وصف المقياس في صورته النهائية

عدد العبارات	الاسم	أرقام العبارات	الأبعاد الفرعية	الأبعاد الرئيسية للمقياس
٨	المحور الأول- البعد الأول	(١٠٠-٨٦-٧٤-٦١-٤٨-٢٥-١٢) (١٠٦)	تحمل المسؤولية والمخاطرة	المهارات الشخصية
٧	المحور الأول- البعد الثاني	(١٠١-٩٤-٧٥-٦٢-٤٩-٣٥-١٣)	تفضيل الابتكار	
٧	المحور الأول- البعد الثالث	(٧٦-٦٣-٥٠-٣٦-٢٦-١٤-١)	الكفاءة الذاتية	
٦	المحور الأول- البعد الرابع	(٦٤-٥١-٣٧-٢٧-١٥-٢)	الإنجاز والمثابرة	
١٣	المحور الثاني- البعد الأول	(٩٥-٨٧-٧٧-٦٥-٥٢-٣٨-١٦-٣) (١١٤-١١٢-١١٠-١٠٧-١٠٢)	التخطيط والتنظيم	المهارات الإدارية
٨	المحور الثاني- البعد الثاني	(٨٨-٧٨-٦٦-٥٣-٣٩-٢٨-١٧-٤)	اتخاذ القرار	
١٠	المحور الثاني- البعد الثالث	(٩٧-٩٠-٨١-٦٩-٥٦-٤٢-٣٠-١٩) (١٠٩-١٠٥)	مهارة التواصل	
٧	المحور الثاني- البعد الرابع	(١٠٤-٨٩-٨٠-٦٨-٥٥-٤١-٦)	إدارة الوقت	
١١	المحور الثاني- البعد الخامس	(٩٠-٨١-٦٩-٥٦-٤٢-٣٠-١٩-٧) (١٠٩-١٠٥-٩٧)	إدارة الفريق	
٧	المحور الثالث- البعد الأول	(٩٨-٩١-٨٢-٤٣-٣١-٢٠-٨)	حل المشكلات	المهارات الفنية
٧	المحور الثالث- البعد الثاني	(٨٣-٧٠-٥٧-٤٤-٣٢-٢١-٩)	رصد ومراقبة البيئة	
٨	المحور الثالث- البعد الثالث	(٩٢-٨٤-٧١-٥٨-٤٥-٣٣-٢٢-١٠)	إدارة الموارد البشرية	
٨	المحور الرابع- البعد الأول	(٩٩-٩٣-٨٥-٧٢-٥٩-٤٦-٣٤-٢٣)	مهارة التشبيك وبناء العلاقات	المهارات التكنولوجية
٥	المحور الرابع- البعد الثاني	(٧٣-٦٠-٤٧-٢٨-١١)	مهارة الاتصال	

- العبارات السالبة في المقياس (١-٦-١٤-١٧-٢٧-٣٢-٥٠-٥٤-٦٤-٧٧-٧٩-٩٣-٩٧-١٠٠-١٠٤-١٠٥-١٠٦-١١١).
- تأخذ العبارات الموجبة الدرجات ١-٢-٣-٤-٥
- تأخذ العبارات السالبة الدرجات ١-٢-٣-٤-٥

### النتائج المتعلقة بالفرض الثاني

لاختبار الفرض الثاني الذي ينص على " يتمتع مقياس مهارات قيادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية بمعاملات ثبات مقبولة".

قام الباحثون بحساب معاملات الثبات للمقياس بالطرق التالية:

الثبات بألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

استخدم الباحثون معادلة ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة؛ لحساب معامل

الثبات لأبعاد المقياس والمقياس ككل كما هو موضح في جدول (٤١:٤٥):

جدول (٤١)

معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة في البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)

المفردات	مع البعد الرئيسي الأول	مع المقياس ككل	المفردات	مع البعد الرئيسي الأول	مع المقياس ككل
١	٠.٨١٧	٠.٩٤٩	٨٦	٠.٨١١	٠.٩٤٨
١٥	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨	٩٨	٠.٨١٧	٠.٩٤٩
٢٩	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨	١٠٩	٠.٨١٣	٠.٩٤٨
٤٣	٠.٨١٤	٠.٩٤٩	١١٨	٠.٨١٠	٠.٩٤٨
٥٧	٠.٨٠٨	٠.٩٤٨	٣	٠.٨١١	٠.٩٤٨
٧١	٠.٨١١	٠.٩٤٨	١٧	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨
٨٥	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨	٣١	٠.٨١١	٠.٩٤٨
٩٧	٠.٨٠٨	٠.٩٤٨	٤٥	٠.٨٠٨	٠.٩٤٨
١٠٨	٠.٨٣١	٠.٩٤٩	٥٩	٠.٨١٣	٠.٩٤٨
١١٧	٠.٨٠٧	٠.٩٤٨	٧٣	٠.٨١٢	٠.٩٤٨
١٢٣	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨	٨٧	٠.٨٠٧	٠.٩٤٨
١٢٧	٠.٨١٨	٠.٩٤٩	٩٩	٠.٨١٧	٠.٩٤٩
٢	٠.٨٢٣	٠.٩٤٩	٤	٠.٨١٣	٠.٩٤٨
١٦	٠.٨١٠	٠.٩٤٨	١٨	٠.٨٠٩	٠.٩٤٨
٣٠	٠.٨١٩	٠.٩٤٩	٣٢	٠.٨٠٧	٠.٩٤٨
٤٤	٠.٨٠٧	٠.٩٤٨	٤٦	٠.٨٠٦	٠.٩٤٨
٥٨	٠.٨٠٧	٠.٩٤٨	٦٠	٠.٨٠٦	٠.٩٤٨
٧٢	٠.٨٠٦	٠.٩٤٨	٧٤	٠.٨١٠	٠.٩٤٨

يتضح من جدول (٤١) أن هناك بعض المفردات التي حصلت على معامل ارتباط في ألفا كرونباخ في حالة "حذف المفردة" Scale if item deleted أعلى من القيمة الناتجة من البعد، ويشترط أن تكون القيمة الناتجة عند حذف المفردة أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن المفردة تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما دعى الباحثون إلى حذف هذه المفردات؛ وهذه المفردات هي (١ - ٤٣ - ١٠٨ - ١٢٧ - ٢ - ٣٠ - ٩٨ - ٩٩).

#### جدول (٤٢)

معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة في البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)

المفردات	مع البعد الرئيسي الثاني	مع المقياس ككل	المفردات	مع البعد الرئيسي الثاني	مع المقياس ككل
٥	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	٩٠	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨
١٩	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	١٠٢	٠.٩٠٩	٠.٩٤٩
٣٣	٠.٩٠٥	٠.٩٤٩	١١٢	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨
٤٧	٠.٩٠١	٠.٩٤٨	١٢٠	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٦١	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	١٢٥	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
٧٥	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	١٢٩	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨
٨٨	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	١٣١	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
١٠٠	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	١٣٣	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
١١٠	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	٨	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨
١١٩	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٢٢	٠.٩٠٥	٠.٩٤٩
١٢٤	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	٣٦	٠.٩٠٨	٠.٩٤٩
١٢٨	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٥٠	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
١٣٠	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٦٤	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
١٣٢	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٧٨	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
٦	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	٩١	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٢٠	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	١٠٣	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٣٤	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	١١٣	٠.٩٠٦	٠.٩٤٩
٤٨	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨	١٢١	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٦٢	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٩	٠.٩٠١	٠.٩٤٧
٧٦	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	٢٣	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٨٩	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	٣٧	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
١٠١	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	٥١	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
١١١	٠.٩٠٦	٠.٩٤٨	٦٥	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
٧	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	٧٩	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
٢١	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨	٩٢	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٣٥	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	١٠٤	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨
٤٩	٠.٩٠٢	٠.٩٤٨	١١٤	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨
٦٣	٠.٩٠٥	٠.٩٤٨	١٢٢	٠.٩٠٤	٠.٩٤٨
٧٧	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨	١٢٦	٠.٩٠٣	٠.٩٤٨

يتضح من جدول (٤٢) أن هناك بعض المفردات التي حصلت على معامل ارتباط في ألفا كرونباخ في حالة "حذف المفردة" Scale if item deleted أعلى من القيمة الناتجة من البعد، ويشترط أن تكون القيمة الناتجة عند حذف المفردة أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن المفردة تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما دعى الباحثون إلى حذف هذه المفردات؛ وهذه المفردات هي (٣٣ - ١١١ - ١٠٢ - ٢٢ - ٣٦ - ١١٣).

## جدول (٤٣)

معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة في البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)

المفردات	مع البعد الرئيسي الثالث	مع المقياس ككل	المفردات	مع البعد الرئيسي الثالث	مع المقياس ككل
١٠	٠.٧٨٤	٠.٩٤٨	٥٣	٠.٧٧٨	٠.٩٤٨
٢٤	٠.٧٩٠	٠.٩٤٨	٦٧	٠.٧٨٠	٠.٩٤٨
٣٨	٠.٨٠٣	٠.٩٤٨	٨١	٠.٧٨٥	٠.٩٤٨
٥٢	٠.٧٧٩	٠.٩٤٨	٩٤	٠.٧٨٨	٠.٩٤٨
٦٦	٠.٨١٠	٠.٩٤٩	١٢	٠.٧٨٨	٠.٩٤٨
٨٠	٠.٨٢٢	٠.٩٥٠	٢٦	٠.٧٨٧	٠.٩٤٨
٩٣	٠.٧٨٤	٠.٩٤٨	٤٠	٠.٧٧٩	٠.٩٤٨
١٠٥	٠.٧٨٦	٠.٩٤٨	٥٤	٠.٧٨٢	٠.٩٤٨
١١٥	٠.٧٨٨	٠.٩٤٨	٦٨	٠.٧٧٥	٠.٩٤٨
١١	٠.٧٨٢	٠.٩٤٨	٨٢	٠.٧٧٧	٠.٩٤٨
٢٥	٠.٧٨٤	٠.٩٤٨	٩٥	٠.٧٨٤	٠.٩٤٨
٣٩	٠.٧٨٢	٠.٩٤٨	١٠٦	٠.٧٩٠	٠.٩٤٨

يتضح من جدول (٤٣) أن هناك بعض المفردات التي حصلت على معامل ارتباط في ألفا كرونباخ في حالة "حذف المفردة" deleted Scale if item أعلى من القيمة الناتجة من البعد، ويشترط أن تكون القيمة الناتجة عند حذف المفردة أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن المفردة تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما دعى الباحثون إلى حذف هذه المفردات؛ وهذه المفردات هي (٦٦ - ٨٠).



## جدول (٤٤)

معامل ألفا كرونباخ في حالة حذف المفردة في البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)

المفردات	مع البعد الرئيسي الرابع	مع المقياس ككل	المفردات	مع البعد الرئيسي الرابع	مع المقياس ككل
١٣	٠.٧٨٠	٠.٩٤٩	١١٦	٠.٧٦٣	٠.٩٤٨
٢٧	٠.٧٦٠	٠.٩٤٨	١٤	٠.٧٦٦	٠.٩٤٨
٤١	٠.٧٤٣	٠.٩٤٨	٢٨	٠.٧٦٨	٠.٩٤٨
٥٥	٠.٧٤٨	٠.٩٤٨	٤٢	٠.٧٧٩	٠.٩٤٨
٦٩	٠.٧٦٠	٠.٩٤٨	٥٦	٠.٧٦٠	٠.٩٤٨
٨٣	٠.٧٦٣	٠.٩٤٨	٧٠	٠.٧٥٤	٠.٩٤٨
٩٦	٠.٧٥٣	٠.٩٤٨	٨٤	٠.٧٦١	٠.٩٤٨
١٠٧	٠.٧٧٢	٠.٩٤٨			

يتضح من جدول (٤٤) أن هناك بعض المفردات التي حصلت على معامل ارتباط في ألفا كرونباخ في حالة "حذف المفردة" Scale if item deleted أعلى من القيمة الناتجة من البعد، ويشترط أن تكون القيمة الناتجة عند حذف المفردة أقل من أو تساوي قيمة ألفا كرونباخ، أي أن المفردة تعمل على خفض قيمة معامل الثبات، مما دعى الباحثون إلى حذف هذه المفردات؛ وهذه المفردات هي (١٣ - ٤٢)

## جدول (٤٥)

ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية مع التصحيح بمعادلة سبيرمان-براون

الأبعاد	معادلة سبيرمان-براون	ألفا كرونباخ
البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)	٠.٧٩٧	٠.٨١٦
البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)	٠.٩١٤	٠.٩٠٥
البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)	٠.٧٨٤	٠.٧٩٤
البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)	٠.٨٠٢	٠.٧٧٥
الدرجة الكلية للمقياس	٠.٩٤٨	٠.٩٤٨

يتضح من جدول (٤٥) أن قيم معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لأبعاد مقياس مهارات قيادة الأعمال تراوحت بين (٠.٧٩٧) و(٠.٩٤٨)، وأن معامل ثبات ألفا كرونباخ تراوح ما بين (٠.٧٧٥) و(٠.٩٤٨)؛ مما يدل على أن المقياس قيد الدراسة ذو معامل ثبات عال.

**النتائج المتعلقة بالفرض الثالث:**

لاختبار الفرض الثالث الذي ينص على "يتمتع مقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية النوعية بمعاملات صدق مقبولة" قام الباحثون بالتحقق من مؤشرات صدق المقياس من خلال:

**صدق المحتوى:**

يدل صدق المحتوى على مدى تمثيل محتوى المقياس للنطاق السلوكي للسمة المراد قياسها، إذ يجب أن يكون المحتوى ممثلاً تمثيلاً جيداً لنطاق المفردات الذي تم تحديده مسبقاً. وللتحقق من ذلك تم عرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من الأساتذة المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية لإبداء الرأي حول مفردات المقياس من حيث مدى ارتباط كل مفردة بالبعد الذي يتضمنها، ومدى صحة الصياغة اللغوية لهذه المفردات، وإضافة، أو حذف، أو تعديل، أو إعادة صياغة بعض المفردات بما يحقق الهدف الذي وضع من أجله المقياس. وقد تم الإبقاء على المفردات التي حصلت على نسبة اتفاق أكثر من ٨٠%، كما تم مناقشة السادة المحكمين في أسئلة المقياس. وقد أشار بعض المحكمين إلى إجراء بعض التعديلات على بعض المفردات التي تم مراعاتها في الصورة النهائية للمقياس.

**صدق التكوين الفرضي:**

قام الباحثون بمراجعة خصائص رواد الأعمال حيث اتضح من بينها:

**١- المبادرة:**

رواد الأعمال يتسمون بالمبادرة والابتكار، ويتضح ذلك من خلال دراسة قام بها فريز وجيلينك (٢٠١٤) التي أكدت أن المبادرة الشخصية تلعب دوراً رئيسياً في ريادة الأعمال ونجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة (Frese & Gielnik, 2014)، كما يسعون إلى اكتشاف الفرص واستغلالها قبل الآخرين كما يتضح من دراسة شين

وفينكاترامان (٢٠٠٠)، التي أوضحت أن رواد الأعمال لديهم قدرة عالية على تحديد الفرص واستخدامها لخلق قيمة جديدة (Shane & Venkataraman, 2000).

٢- الخدمات العامة:

رواد الأعمال يساهمون بشكل فعال في الخدمات العامة والمجتمعية، ويتضح ذلك من خلال دراسة أجرتها زهرة ورايت (٢٠١٦) أظهرت أن رواد الأعمال الاجتماعيين يسعون لإحداث تأثير اجتماعي إيجابي من خلال مشاريعهم الريادية (Zahra & Wright, 2016).

٣- الإقبال على الأعمال التطوعية:

رواد الأعمال لديهم ميل قوي للمشاركة في الأعمال التطوعية، ويتضح ذلك من خلال دراسة ستارنيس (٢٠١٨)، التي أظهرت أن الرواد الذين يشاركون في الأعمال التطوعية يستفيدون من توسيع شبكاتهم الاجتماعية وتعزيز علاقاتهم المجتمعية (Starnes, 2018).

ومن ثم قام الباحثون بتصنيف المشاركين إلى مجموعتين وفق بيان الرغبة في التطوع لتقديم الخدمات العامة إلى متطوعين وغير متطوعين، ثم الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجاتهم في أبعاد مقياس مهارات ريادة الأعمال والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بجدول (٤٦):

جدول (٤٦)

دلالة الفروق بين المتطوعين وغير المتطوعين للخدمات العامة في مهارات قيادة الأعمال

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجة الحرية	المتطوعين			غير المتطوعين			الأبعاد
			٢ع	٢م	٢ن	١ع	١م	١ن	
			الانحراف (ع ±)	المتوسط (م ±)	العدد	الانحراف (ع ±)	المتوسط (م ±)	العدد	
٠.٠١	٢,٩٥٤	٢٦٤	١٢,٣٤	١٤١,٨٧٠	٢٣	١٣,٥٨	١٣٣,١٧٧	٢٤٣	البعد الرئيسي الأول (المهارات الشخصية)
٠.٠١	٣,٤٩٣	٢٦٤	١٨,٧٥	٢٤٤,٤٣٥	٢٣	٢٢,٦١	٢٢٧,٤٣٢	٢٤٣	البعد الرئيسي الثاني (المهارات الإدارية)
٠.٠١	٢,٦٤٧	٢٦٤	٧,٨٥	٩٨,٠٠٠	٢٣	٩,١٨	٩٢,٧٥٧	٢٤٣	البعد الرئيسي الثالث (المهارات الفنية)
٠.٠١	٢,٦٨٢	٢٦٤	٦,٥٦	٦٣,٦٥٢	٢٣	٧,٩٣	٥٩,٠٧٠	٢٤٣	البعد الرئيسي الرابع (المهارات التكنولوجية)
٠.٠١	٣,٤٨٦	٢٦٤	٣٩,٦٢	٥٤٧,٩٥٧	٢٣	٤٧,٢٩	٥١٢,٤٣٦	٢٤٣	الدرجة الكلية للمقياس

اتضح من جدول (٤٦) وجود فروق دالة عند مستوى ٠,٠١ بين المتطوعين وغير المتطوعين في أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس. مما يدل على صدق المقياس بطريقة صدق التكوين الفرضي.

### مقترحات الدراسة:

في ضوء ما أثرت نتائج الدراسة الحالية عنه، فإنه يمكن تقديم مجموعة من المقترحات:

- ١- تصميم مقاييس تأخذ بعين الاعتبار كافة المهارات الضرورية لقيادة الأعمال، مع التنوع والشمولية في تغطية مختلف الجوانب.

- ٢- إجراء اختبارات دورية للتحقق من ثبات وصلاحية أدوات القياس عبر الزمن ومع العينات المختلفة لضمان الدقة والموثوقية.
- ٣- توفير دورات تدريبية للمسؤولين عن التعليم والتدريب على كيفية استخدام وتفسير نتائج أدوات القياس بشكل صحيح وفعال.
- ٤- تشجيع إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات لتحسين أدوات القياس وتطويرها بما يتناسب مع التطورات في مجال ريادة الأعمال.
- ٥- تصميم برامج تعليمية تجمع بين النظرية والتطبيق العملي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال بشكل شامل ومتكامل.

### بحوث مقترحة:

- ١- تطوير واختبار الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة.
- ٢- تحليل البنية العاملية لمهارات ريادة الأعمال باستخدام تقنيات التحليل العاملي الاستكشافي والتأكدى لطلاب الثانوية.
- ٣- الصدق البنائي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة "دراسة مقارنة"
- ٤- الصدق التنبؤي لمقياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب المدارس الثانوية الفنية: دراسة تطبيقية.
- ٥- الفروق بين الجنسين في قياس مهارات ريادة الأعمال: دراسة تحليلية.

### المراجع:

- إبراهيم الزين، وسيم علولو (٢٠١٦). اتجاهات طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو المشاركة في برامج ريادة الأعمال. *مجلة التنوير والاقتصاد*، ١(١)، ٤٧-٥٧.
- أسماء مراد صالح (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف لدى طلاب جامعة القاهرة في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة. *مجلة العلوم التربوية*، ٤(٢)، ٢٦٨-١٤٥.

بسام سمير الرميدي (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب (استراتيجية مقترحة للتحسين). مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ٦، ٣٧٢-٣٩٤.

تيسير كوافحة، عمر فواز عبد العزيز (٢٠٠٣). مقدمة في التربية الخاصة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

راشد بن محمد الحمالي، هشام يوسف العربي (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٧٦، ٣٨٧-٤١٢.

سامي الأخضر الدبوسي (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٨ (١)، ٢٠-٤١.

صفوت فرج (٢٠١٧). القياس النفسي. القاهرة: الأنجلو المصرية.

عبير كمال عثمان (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، (٥١)، ٣٥٥-٣٩٤. DOI: 10.21608/edusohag.2018.4616

محمد حسن رسمي، عزة عادل غالي، هاله السيد صالح (٢٠١٩). أبعاد ومحددات الريادة الاستراتيجية في المدارس الثانوية العامة في مصر. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، ٣٠ (١١٩)، ١٠٤-١١٦. Doi: JFEB.2019.61258L10.12816

محمد عمر وحصه فخر وتركي السبيعي وأمنة تركي (٢٠١٠). القياس النفسي والتربوي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

مرسي حسن عبد الله (٢٠١٨). برنامج مقترح لتطوير أداء قيادات المدارس الثانوية الفنية الصناعية في ريادة الأعمال. رسالة دكتوراة. كلية البنات. جامعة عين شمس.

منال خصيب الفرازية (٢٠١٧). فاعلية برنامج توجيهي مهني لتنمية مهارات التفكير الإبداعي لاكتشاف الفرص في ريادة الأعمال لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة

جنوب الباطنة في سلطنة عمان. رسالة ماجستير. كلية التربية - جامعة السلطان قابوس.

منى مصطفى زيتون (٢٠١٩). فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على الأنشطة الموسيقية لتنمية بعض مهارات التعلم من أجل ريادة الأعمال لدى طفل رياض الأطفال. مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد، (٢٥)، ٣١٦-٣٥٩. Doi: jftp.2019.41687/10.21608

هالة أبو العلا (٢٠١٩). إستراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الإبداع الجاد لتنمية عادات التميز ومهارات قيادة الأعمال المستقبلية لطالبات الاقتصاد المنزلي في ضوء تعزيز القدرة التنافسية للتعليم النوعي. *المجلة التربوية*، ٦٢.

هيام مصطفى سالم، منال فتحي الشاعر (٢٠١٧). تصور مقترح لتضمين قيادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية لتنمية مهارات التفكير الرياضي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي، *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية*، ٤ (١)، ٨٦-١٢٠.

Alan, S. (2019). Comparative Investigation of Entrepreneurship and Innovation Perceptions of Preservice Teachers. *International. Journal of Education in Mathematics, Science and Technology*, 7(4), 311-318.

Chell, E. (2013). Review Of Skill and The Entrepreneurial Process. *International. Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 19(1), 6-31. [Doi: 10.1108/3552551311299233](https://doi.org/10.1108/3552551311299233).

Costin, Y., O'Brien, M. P., & Slattery, D. M. (2018). Using Simulation to Develop Entrepreneurial Skills and Mind-Set, *An Exploratory Case Study. Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 30(1), 136-145. <http://www.isetl.org/ijtlhe/>

Florian, j.; karri, r. & Rossiter n. (2007). Fostering Entrepreneurial Drive in Business Education: An Attitudinal Approach. *Journal of Management Education*, 31(1), 17-42. [DOI:10.1177/1052562905282023](https://doi.org/10.1177/1052562905282023)

Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 413-438. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091326>

Goel, M., & Joshi, B., & Sharma, P., (2021). "Entrepreneurship And Sustainable Development" *Journal of Entrepreneurship and Management*, 6(3), 44-51.

Henry, C. Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship Education and Training. Can Entrepreneurship Be Taught? Part 1. *Education and Training*, 47(2), 98-111.

Hytti, U. (2003). "From Unemployment to Entrepreneurship: Constructing Different Meanings". Poland- Lodz: *Paper Presented in the Rent XVII Workshop on November 20-21*.

Jimenz A., Camarab C., Santosb M., Bernaib J., & Eguizabalb J., (2015). The Impact of Educational Levels on Formal and Informal Entrepreneurship. *BRQ Business Research Quarterly*.

- Johansen, V Geard& Schanke, Tuva And Clausen, Tommy Hoyvarde,., (2012). *Entrepreneurship, Education and The Pupils' Attitudes Towards Entrepreneurs in Entrepreneurs' -Born. Macle and Educated, E.D, By Thierry Burger Helmchen.*
- Nian, T. Y., Bakar, R., & Islam, M. A. (2014). Students' Perception on Entrepreneurship Education, The Case of University Malaysia Perlis. *International Education Studies, 7(10), 40-49.*
- Rosario, A., & Raimundo, R., & Cruz, S. (2022). "Sustainable Entrepreneurship: A Literature Review". *Journal Of Sustainability, 7(14), 1-25.*
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review, 25(1), 217-226.* <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791611>
- Starnes, B. J. (2018). The relationship between volunteerism and networking for entrepreneurs. *Journal of Small Business Strategy, 28(2), 11-23.*
- Van S, A. Thurik, R.; Verheul, I. & Baljeu, L. (2008). *"The Relation Between Entrepreneurship and Unemployment in Japan"*. Rotterdam: Tinbergen Institute.
- Volkman C., Karen E., Mariotti, S., Rabuzzi D., & Vyakaranam S. (2009). *Educating The Next Wave of Entrepreneurs Unlocking Entrepreneurial Capabilities To Meet the Global Challenges of the 21st Century. A Report of The Global Education Initiative, Educating the Next Wave of Entrepreneurs.* World Economic Forum. Switzerland.
- You, Y., Zhu, F., & Ding, X. (2017). College Students Survey of Directors of Career Services in Chinese Higher Education Institutions. *Current Issues in Comparative Education, 19(2), 64-83.*
- Zahra, S. A., & Wright, M. (2016). Understanding the social role of entrepreneurship. *Journal of Management Studies, 53(4), 610-629.* <https://doi.org/10.1111/joms.12149>