



جامعة المنصورة
كلية التربية



**فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة
لتنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى
طالبات المرحلة الثانوية التجارية**

إعداد

د/ فاروق مصطفى السعيد جبريل
(تخصص صحة نفسية)

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١١٥ - يوليو ٢٠٢١

فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية ريادة الأعمال
وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية

د/فاروق مصطفى السعيد

جبريل
(تخصص صحة نفسية)

ملخص البحث

هدف البحث التعرف على مدى فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية. وأجريت على (٣٤) طالبة بالصف الثالث الثانوي التجاري وقسمت العينة إلى مجموعتين (١٧) طالبة مجموعة ضابطة و(١٧) طالبة مجموعة تجريبية. واستخدم الباحث مقياس مهارات ريادة الأعمال ومقياس قلق البطالة من إعداده، وكذلك تم تطبيق برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة (إعداد الباحث) مكون من (١٣) جلسة ومدتها كل جلسة (٦٠) دقيقة، واستغرق البرنامج (٦) أسابيع. وأظهرت النتائج مدى تأثير واستمرارية فاعلية البرنامج في تنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة. وتمت مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وفي نهاية البحث قدم الباحث مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني-الحكمة-مهارات ريادة الأعمال-قلق البطالة-طالبات المرحلة

الثانوية التجارية

Abstract

The research aims to identify the effectiveness of a career-counseling program based on wisdom to develop entrepreneurship skills and reduce unemployment anxiety among female commercial secondary school students. It was conducted on (34) female students in the third grade of commercial secondary school, and the sample was divided into two groups (17) female students in the control group and (17) female students in the experimental group. The researcher used the scale of entrepreneurship skills and the unemployment anxiety scale prepared by him, as well as the application of a professional guidance program based on wisdom (prepared by the researcher) consisting of (13) sessions and the duration of each session (60) minutes, and the program lasted (6) weeks. The results showed the impact and continuity of the program's effectiveness in developing entrepreneurship and reducing unemployment anxiety. The results were discussed and interpreted in light of the theoretical framework and previous studies. At the end of the research, the researcher presented a set of recommendations and proposed research.

Key words: Career Counseling program- Wisdom- Entrepreneurial skills- Unemployment anxiety- Commercial secondary school students

مقدمة البحث:

بيئة العمل المهنية في القرن الحادي والعشرين تبدو معقدة بدرجة كبيرة، ويُطلب من الأفراد اتخاذ قرار بشأن حياتهم المهنية والاجتماعية، حيث يُعتبر الأفراد أكثر مسؤولية في تحديد مسارات

حياتهم المهنية ومسار حياتهم الاجتماعية، فالوظيفة لم تعد مرتبطة بالمنظمة ولكن يبدو أنها تنتمي بدرجة أكبر إلى العامل.

ويفتقر العديد من المراهقين الشباب، عادةً إلى المعرفة أو الخبرة المطلوبة لاتخاذ قرارات مهنية مستتيرة، وغالبًا ما يكون اتخاذ القرار المهني عملية معقدة وصعبة يمكن أن تؤدي إلى حالة من التردد وقد تنتهي هذه الحالة بالضيق النفسي والقلق (Lipshits-Brazilier, 2018, 71).

ويرى سوفيت وآخرون (Sovet, Annovazzi, Ginevra, Kaliris & Lodi, 2018,) (25) أن مرحلة المراهقة تحدد تطور وتكيف الأفراد الشخصي والمهني. والقدرة على التكيف الوظيفي أمرًا حيويًا لزيادة قدرة المراهقين على قبول ومعالجة حالة القلق والغموض في عالم العمل. بينما الشجاعة/ المخاطرة أمر بالغ الأهمية لاتخاذ القرارات المهنية فيما يتعلق بالمخاطر المهنية المستقبلية المدركة.

كما أن طالبات المرحلة الثانوية التجارية يواجهن الكثير من المشكلات النفسية أثناء الدراسة وبعد التخرج. وتزويد هؤلاء الطالبات بالمعرفة والمهارات الريادية، سيساعدهن في تخطي هذه المشكلات ومجابهاتها؛ فهن في أمس الحاجة إلى تطوير أنفسهن بشكل إيجابي حتى يمارسن السلوكيات الحكيمة من خلال توظيف ذكائهن ومعرفتهن ومهارتهن في اختيار مهن آمنة تلبي احتياجاتهن المختلفة.

ولعل أخطر المشكلات التي يواجهها هي البطالة فهي أخطر المشكلات اجتماعيًا ونفسيًا؛ فهي تهدد المجتمع ككل وتهدد استقراره الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، كما تهدد الفرد نفسيًا واجتماعيًا واقتصاديًا. حيث تقف البطالة حائلًا أمام إشباع الاحتياجات الضرورية للفرد وتؤثر على قيم الفرد والمجتمع، ويؤدي عدم إشباع هذه الاحتياجات إلى تزايد القلق بشأن المستقبل وهدر الأخلاق وقيمة العمل.

ويوضح رومير وآخرون (Roemer, Sutton, Grimm & Medvedev, 2020) أن للبطالة تأثيرًا سلبيًا على الصحة النفسية للفرد مثل القلق والاكتئاب والضيق النفسي. لذا سعت الكثير من الدراسات إلى التدخل لعلاج قلق البطالة.

ويرى ساكاري (Sarki, 2020, 18) أن قلق البطالة شائع بين طلاب التعليم الفني وخاصة الطالبات، لذا يجب أن يحصلن على الدعم والإرشاد القائم على حل المشكلة والمرونة العقلية-العاطفية. كما يرى جريس وإهوما (Grace & Ihuoma, 2013, 120) ودا سيلفا وآخرون

الطلاب تخفف من حدة قلق البطالة لديهم، وتساعدهم على إيجاد فرص عمل غير تقليدية. (Da Silva Veiga, (Demo & Neiva, 2017, 152) أن تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى

فيتمكن لريادة الأعمال أن تكون محركًا رئيسًا للرفاهية النفسية والاجتماعية والاقتصادية، فهي قادرة على خلق الوظائف وانتشار الابتكار وانتشال الناس من الفقر/ البطالة والعمل نحو الاستدامة البيئية والسعادة الفردية/ المجتمعية. وتساعد مهارات ريادة الأعمال الفرد على التعامل مع عدم اليقين والقلق إزاء الاتجاهات الحالية في عالم العمل بالتزود بمهارات مثل المرونة وتحمل ضغط الوقت والمسؤولية والاستقلالية في العمل (Gorgievski & Stephan, 2016, 438).

لذا فالإرشاد المهني هنا سيساعد طالبات المرحلة الثانوية التجارية على معرفة وفهم أنفسهن وعالم العمل من أجل اتخاذ القرارات المهنية والتعليمية والحياتية المناسبة. حيث يساعدن على إعطاء معنى لحياتهن الشخصية والمهنية من خلال بناء أنفسهن عبر منظور وقائي إيجابي.

ويؤكد ذلك ماري (Maree, 2018, 26) أن الإرشاد المهني له دور مهم في التعامل مع التحديات التي يواجهها الطلاب أثناء الدراسة والقلق الذي يواجهونه بعد انتهاء دراستهم. واتخاذ القرار المهني ليس مجرد عملية عقلانية فحسب، بل عملية معقدة غالبًا ما تتطوي على دوافع اللاوعي؛ لذا لا بد من تدريبهم على مهارات ريادة الأعمال، للاستفادة منها في مواجهة التردد والقلق المتعلق باتخاذ القرارات المهنية المستقبلية.

ولقد تعددت المداخل الإرشادية المهنية لتنمية مهارات ريادة الأعمال فعلى سبيل المثال دراسة إيومي وأخرون (Ewumi, Oyenuga & Owoyele, 2012) استخدمت نظرية تعديل بيئة العمل، ودراسة أوبشونكا وستويتز (Obschonka & Stuetzer, 2017) استخدمت نظرية مفهوم الذات المهني، ودراسة طاهر وحسن (Tahir & Hasan, 2019) استخدمت نظرية الحكمة لسستيرنبرج. ودراسة كانديس وأخرون (Cadenas, Cantú, Lynn, Spence & Ruth, 2020) استخدمت نظرية التعلم الاجتماعي.

ويقترح البحث الحالي برنامج إرشادي مهني قائم على التفكير بالحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طلاب المرحلة الثانوية التجارية؛ نظرًا لأن الطالب المتمس بقلق البطالة يعاني من (Tayfun & Korkmaz, 2016, 534; Olorunfunmi & Kayii, 2019; Sarki, 2020, 18; Alioat & El ;Keshky, 2020, 299 62):

١- الجمود الفكري.

٢- عجز في إيجاد الحلول للمشكلات.

٣- التردد وعدم القدرة على اتخاذ القرار.

٤- انخفاض الدوافع الذاتية.

٥- التشاؤم وانعدام الثقة بالنفس.

٦- لا يميلون للبحث عن وظائف.

ضعف المهارات الإبداعية.فالتحدي المتمثل في التعامل مع قلق البطالة يمكن أن يجعل عملية اختيار الوظيفة ليست معقدة فحسب، بل مرهقة ومربكة. كما أن التباين الاجتماعي والاقتصادي وعدم الاستقرار في سوق العمل يتسببان في أن يكون لدى المراهقين رؤى سلبية حول المستقبل، وميل منخفض لتخطيط أهداف متعددة في حياتهم المستقبلية، وإمكانية متدنية للنجاح مع الخطط المستقبلية (Sovet et al. 2018, 23).

ونظرًا لأن الحكمة تمثل أعلى مستويات الإدراك الإنساني، حيث تتضمن مجموعة من الأسس هي الحكم الصائب، والفتنة والبصيرة، التأمل، والخبرات السابقة، والوعي الاجتماعي. وبالتالي قد تمكن الطالبات اللاتي يعانين من قلق البطالة من تطوير مهاراتهن وتفاعلهن مع الآخرين.

فالحكمة تساعد على تفهم الفرد لذاته والآخرين والقدرة على إحداث التوازن بين ما يتمناه الفرد وما يستطيعه، وبين تفكيره وعواطفه. وتتطلب عملية التعلم بالحكمة التدريب على مهارات ومواقف تحاكي الواقع بحيث تمكن الطلاب من التفكير بصورة تأملية منطقية، فتصبح لديهم قدرة عقلية تمكنهم من حل مشكلاتهم واتخاذ قراراتهم المستقبلية (Sternberg, 2010, 599).

كما أن الحكمة متغيرًا مهمًا للطلاب لتنمية مهاراتهم الريادية في بيئة عمل تتسم بالديناميكية، كما أنها تحصنهم من القلق والفشل المهني. لذا من الواجب تعليمها للطلاب قبل التخرج ليحافظوا على التوازن بين النزاهة في الربح والمسئولية الاجتماعية، والأهم من دمجها في المناهج الدراسية توفير تطبيقات عملية مناسبة لها (McNally, Honig & Martin, 2018, 88-90).

وأكد على ذلك طاهر وحسن (Tahir & Hasan, 2019, 135) حيث أظهرت نتائج دراستيهما أن طلاب التعليم الفني الذين حصلوا على تعليم مهارات قيادة الأعمال قائم على الحكمة كانت أعلى من الطلاب الذين لم يحصلوا على ذلك البرنامج.

كما يرى زوهو وآخرون (Zhu, Rooney & Phillips, 2016) أن من خلال الإرشاد بالحكمة يمكن تعليم الطلاب مهارات ريادة الأعمال للتغلب على التنافسية والربح فقط، والسعي لتحقيق الرفاهة لرائد الأعمال والمجتمع من حوله أيضًا. فالتركيز على المحاكاة/ النمذجة والمرونة وتعلم القيم وحل المشكلات المجتمعية يتلاءم مع الأهداف الشاملة لريادة الأعمال لتعظيم تأثيرها الشخصي والنفسي على الفرد.

مشكلة البحث:

تتعلق مشكلة الدراسة الحالية من ملاحظات الباحث أثناء مشاركته في التدريس بالمدارس الثانوية التجارية للطالبات، أن بعضهن يتحدثن عن عدم قدرتهن على المنافسة واتخاذ القرار والمخاطرة وضعف مهارتهن الابتكارية؛ وبالتالي تتزايد مشاعر القلق لديهن نحو المستقبل وبيئة العمل الصعبة وإيجاد فرص عمل آمنة تناسب مهارتهن.

ولقد أشار الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إلى أن معدل البطالة بين المؤهلات المتوسطة بلغ (١٠,١%) عام (٢٠١٩م) بينما انخفض إلى (٨%) بالربع الثالث من عام (٢٠١٩م). وبلغت نسبة البطالة بين ذوي المؤهلات المتوسطة الذكور في محافظات وجه بحري (٤٠,٥%)، وبين الإناث (٤٢,٤) بالربع الثالث من عام (٢٠١٩م)*.

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة هيمل وآخرون (Himle et al. 2014) وألورونفمني وكايجي (Olorunfunmi & Kayii, 2019, 62) إلى أن القلق من البطالة يرتفع بين المراهقين الشباب لعدم امتلاكهم مهارات ريادة الأعمال (المهارات الإبداعية- مهارات التحفيز الذاتي- الثقة بالنفس). خاصة بين خريجي مستويات التعليم الأدنى، حيث يرتفع لديهم القلق وضعفت مهاراتهم في ريادة الأعمال، وكانوا أقل ميلاً إلى البحث عن وظائف جيدة.

ودراسة تشادويك ورافير (Chadwick & Raver, 2019) تشير إلى أن الطالبات بالتعليم الفني لا يتمتعن بالمهارات الريادية ولا يجدن الدعم الاجتماعي/ المالي الكافي عند بدء العمل أو البحث عنه، فيتزايد شعورهن بالقلق.

وأوضحت دراسة ياسر وتورجوت (Yasar & Turgut, 2020) أن ضعف المهارات الريادية للطلاب يزيد من شعورهم بقلق البطالة. كما يزداد قلق البطالة لدى الطالبات أكثر من الذكور في ظل شعورهن بالتنافسية ورؤيتهن لأعداد الخريجين المتزايدة سنوياً.

* الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠)

وبناء على أن مشكلة هؤلاء الطالبات عند مواجهتهن للقلق المصاحب للبطالة لا تعود إلى افتقارهن للمعارف فحسب بل يعود كذلك إلى ضعف قدراتهن على توظيف ما تعلموه من خبرات أكاديمية في حياتهن المهنية المستقبلية. وهذا يرجع إلى القصور في التعلم الريادي وعدم تفعيل مادة "ريادة الأعمال" بالمرحلة الثانوية التجارية وهذا يتفق مع ما يراه كل من دراسة طاهر وحسن (Tahir, 2019) & Hasan, (2019) ودراسة سكري (Sarki, 2020).

وبناء على تعاضم الاهتمام بتعليم مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب المراحل التعليمية؛ وباعتبار أن تعليم ريادة الأعمال شكل من أشكال التعليم الذي يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتنمية شخصية الفرد ليكون أكثر ابتكارًا وتوجهًا نحو اكتشاف الأعمال/ المهن بالاعتماد على الذات وبما يمكن الفرد من البدء والمشاركة في خلق قيمة لأفكاره وأعماله (Moberg, Stenberg & Vestergaard, 2014, 7).

وبناء على ندرة الدراسات العربية وخاصة في البيئة المصرية_ في حدود علم الباحث_ التي تهتم بمهارات ريادة الأعمال في ضوء نظريات علم النفس؛ لم يعثر الباحث إلا على دراسة علاء الدين أيوب (٢٠١٥) ومحمد الشريدة (٢٠١٩). كما لم يجد الباحث أي دراسة اعتمدت على الإرشاد بالحكمة لإكساب مهارات ريادة الأعمال أو خفض القلق؛ رغم أن الحكمة يمكن أن تكون وسيلة أكثر مناسبة، لما تتضمنه من التدريب على المعرفة الثرية والتفكير التأملي واتخاذ القرار الصائب والمتوازن (فاروق جبريل، ٢٠١٩). والحكمة أحد العلاجات الإكلينيكية الحديثة التي تساعد على خفض الاكتئاب والقلق لدى مراحل عمرية مختلفة وهذا ما أشارت إليه الدراسات السابقة (Reynolds & Blazer, 2020 ;Walton & Wilson, 2018).

مما سبق ظهرت الحاجة إلى إجراء مثل هذا البحث الحالي الذي يهدف إلى بناء برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية؟

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. هل تختلف درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس ريادة الأعمال؟
 ٢. هل تختلف درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس ريادة الأعمال؟
 ٣. هل تختلف درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس قلق البطالة؟
 ٤. هل تختلف درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس قلق البطالة؟
 ٥. هل تختلف درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس ريادة الأعمال؟
 ٦. هل تختلف درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس قلق البطالة؟
- أهداف البحث:
- يهدف البحث إلى:

- ١- التدريب على استخدام فنيات الحكمة لإكساب مهارات ريادة الأعمال.
 - ٢- الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي المهني القائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية.
 - ٣- التحقق من فاعلية هذا البرنامج ببقاء أثر التدريب على مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية.
- أهمية البحث:
- ١- يجرى البحث على طالبات المرحلة الثانوية التجارية، فهم الأكثر عرضة للبطالة ومن ثم هم الأكثر شعورًا بقلق البطالة.
 - ٢- تدريب هؤلاء الطالبات على استخدام فنيات الحكمة يزودهم بأدوات تمكنهم من التفكير بعقلية واعية مرنة للتغلب على مشكلة قلق البطالة.
 - ٣- التدريب على مهارات ريادة الأعمال عن طريق الإرشاد بالحكمة حقل معرفي جديد يعاني من الندرة في الدراسات العلمية العربية.
 - ٤- قد تفيد نتائج البحث القائمين على وضع المناهج الدراسية بإعادة تنظيم المناهج والأنشطة في التعليم الفني (التجاري).

٥- لفت نظر المربين إلى أهمية الاستراتيجيات والأنشطة القائمة على التفكير بالحكمة في تعزيز القدرة على التعلم مدى الحياة واكتشاف الفرص الريادية التي تمكن الطلاب من مواجهة قلق البطالة.

٦- تزويد المكتبة العربية النفسية بـ:

- مقياس مهارات ريادة الأعمال.
- مقياس قلق البطالة.
- برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال.

مصطلحات البحث:

(١) البرنامج الإرشادي المهني القائم على الحكمة:

هو مجموعة من الممارسات والإجراءات الإرشادية المهنية المنظمة والمستمدة من نظريات ومبادئ الإرشاد المهني بالاعتماد على فنيات الحكمة (المعرفة الثرية-التفكير التأملي-الانفتاح-إدارة العواطف-الحكم الصائب)، وبعض من فنيات الإرشاد السلوكي المعرفي (النمذجة-التغذية الراجعة-التعزيز-القصص-الاسترخاء-الواجب المنزلي). وتقدم في صورة جلسات إرشادية جماعية وفق جدول زمني محدد لطالبات التعليم الثانوي التجاري تهدف إلى تنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لديهن. ويتكون البرنامج من (١٣) جلسة بواقع (٢) جلسات أسبوعياً، ومدة الجلسة (٦٠) دقيقة.

(٢) مهارات ريادة الأعمال Entrepreneurship Skills

يعرفها الباحث بـ إتقان الفرد مجموعة من المهارات الشخصية والاجتماعية والإدارية تمكنه من استخدام كافة الموارد المتاحة لإنتاج وتطبيق أفكار ذات قيمة مادية أو ثقافية أو اجتماعية. وهذه المهارات هي:

١- الابتكار

وهو القدرة على جمع المعلومات وتوليئها بما يؤدي إلى تطوير أفكار جديدة أو إضافة إلى أفكار موجودة، والنظر إلى المشكلات من زوايا متعددة، وتحمل الغموض واقتراح حلول أفضل للتحديات الحالية والمستقبلية من خلال الجمع بين المعرفة وإدارة الموارد لإنتاج أفكار بغرض النمو والتقدم المستمر.

٢- المخاطرة

وهي الإقبال على تنفيذ فكرة تتطوي على مخاطرة من أجل تحقيق هدف معين، والمخاطرة هنا تتضمن تحمل الخسارة وعدم اليقين، كما أنها لا تعني الاندفاع بل التخطيط الدقيق والعمل الجاد المتقن لاستغلال أقل الموارد لتقديم أفكار مختلفة.

٣- الاستباقية

هي القدرة على التحكم في الموقف من خلال التسبب في حدوث شيء بدلاً من انتظار الاستجابة للموقف بعد حدوثه. وبذلك فالاستباقية تتضمن المبادرة والمبادأة لإنشاء ظروف عمل جديدة وتحدي الوضع القائم والقدرة على توقع المستقبل والاستعداد له، وتقييم الفرص.

٤- التنافسية

سمة شخصية تتضح في ميل الفرد إلى مقارنة نفسه بالآخرين_ أو بأدائه الأفضل السابق_ ورغبة الفرد في تجاوز الآخرين والتفوق عليهم اعتماداً على أدائه المنظم والرغبة في أن يكون أولاً.

٥- اتخاذ القرار

وهو قدرة الفرد على اتخاذ قرار يتم اختياره عن قصد من بين البدائل المتاحة وهو الأكثر مناسبة لتحقيق الأهداف المحددة عن طريق مجموعة من الخطوات هي تحديد المشكلة وتوليد البدائل وتقييم البدائل والحكم والتحليل وتنفيذ القرار.

٦- فاعلية الذات

هي معتقدات رائد الأعمال حول قدرته على أداء المهام والأدوار في بيئة معينة وتحقيق النتائج المرجوة من تطبيق فكرة أو مشروع ما، واكتشاف جوانب القوة والضعف لديه، وأن لديه القدرة على التعامل مع التكنولوجيا، واستغلال المتاح من الموارد وخلق توقعات إيجابية عن أدائه المهني في المستقبل.

٧- دافعية الإنجاز

هو في الأساس الاستعداد أو الدافع الداخلي أو ميل الفرد لتوكيد ذاته واستغلال وقت فراغه وتحديد أهدافه بواقعية والمثابرة لإنجاز شيء مهم وفريد من نوعه لتحقيق الشعور بالرضا الذاتي.

٨- الاستقلال الذاتي

هو نزعة الفرد إلى الاعتماد على نفسه ومقاومة ضغوط العمل والآخرين، والاستقلال في الفكر والعمل والشعور بالمسئولية تجاه نفسه وعمله ونتائجه، وتسييره لعمله دون الاعتماد على الآخرين.

وتقدر درجة الطالبة في مهارات قيادة الأعمال بمجموع الدرجات التي تحصل عليها في كل مهارة بالمقياس.

(٣) قلق البطالة Unemployment Anxiety

يعرف الباحث الحالي قلق البطالة على إنها استجابة انفعالية مؤقتة غامضة موجهة نحو المستقبل تتميز بخليط من المشاعر غير السارة (الخوف- التوتر) والأفكار السلبية والأعراض الجسدية المهددة للفرد، نتيجة لتوقعاته شبه الأكيدة لعدم وجود فرص عمل مناسبة لمهاراته. وتظهر أعراض قلق البطالة في المجالات الآتية:

١- المجال الجسمي:

معاناة الفرد من الأعراض الجسدية كالدوار والضغط المرتفع والتعرق والارتعاش وآلام المعدة وانخفاض الشهية للطعام وتوهم المرض بسبب التفكير في البطالة المنتظرة.

٢- المجال النفسي:

شعور الفرد بالتوتر والخوف والحسرة واليأس لاعتقاده بانتشار المحسوبية مع قلة الوظائف المتاحة، فتضعف فرصه في الحصول على عمل لائق والاستقرار فيه.

٣- المجال المعرفي/ الإدراكي:

تنتاب الفرد أفكار سلبية حول المستقبل ناتجة عن سيطرة فكرة البطالة على ذهنه فيضعف تركيزه وتذكره ولا يستطيع التفكير إلا في فشله، فيغلب عليه الجمود الفكري.

٤- المجال الاجتماعي:

اعتقاد الفرد أنه قد يتم الحكم عليه أو يتم إحراجه وإذلاله لعدم عمله مستقبلاً، وضعف فرصه في عقد العلاقات الاجتماعية وتكوين أسرة وحياة اجتماعية مستقلة خاصة به. ويؤدي به هذا إلى اعتماده على سلطة الآخرين لحل مشاكله وذلك بسبب البطالة المنتظرة.

٥ - المجال الاقتصادي:

انزعاج الفرد وشعوره باليأس بسبب ما سيحدث له من تدني في مركزه المالي وعدم قدرته على إشباع حاجاته والوفاء بمطالب الحياة، وأنه سوف يصبح عالية على أسرته، نتيجة توقعه عدم وجود فرص عمل ملائمة مستقبلاً.

٦ - المجال المهني:

انزعاج الفرد وتخوفه من ضياع مستقبله المهني والتخلي عن طموحاته، لشعوره بضعف مهاراته المهنية وعدم جدوى دراسته وتخصصه. ويؤدي به هذا إلى تحمله بخوف شديد مواقف البحث عن العمل وتجنب اختباره.

وتقدر درجة الطالبة في قلق البطالة بحاصل جمع الدرجات التي تحصل عليها على أبعاد المقياس.

الإطار النظري

أولاً: قلق البطالة

مشكلة البطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية التي تشير إلى وجود خلل في بناء المجتمع، سواء أكان متقدماً أم نامياً؛ فهي تهدد المجتمع ككل وتهدد استقراره الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وكذلك تهدد استقرار الفرد نفسياً. وتتفاوت حدة البطالة في أبعادها حسب قوة وضعف الاقتصاد القومي ومستوى التعليم ومستوى النمو الاقتصادي.

فالبطالة عائق أمام التقدم الاجتماعي، والسلام والاستقرار، والنمو الاقتصادي والتنمية، كما تؤدي إلى إهدار الموارد البشرية والمادية. على الرغم من أن البعض يلقي اللوم على السياسات التعليمية السيئة بينما يشير البعض الآخر إلى أن العديد من الخريجين غير مؤهلين للتوظيف؛ لأن لديهم وعياً ضئيلاً بمهارات ريادة الأعمال. ومن ثم، فإن السعي وراء الاعتماد على الذات في التجارة والتكنولوجيا والنمو الصناعي والتنمية يتلخص في الحاجة إلى الموظفين المهرة الذين سيستفيدون في النهاية من الموارد الوفيرة في البلاد.

ولا تعتبر البطالة مشكلة فرد يفتقد القدرة أو الدافعية للعمل بقدر ما هي مشكلة تتصل بنظام الدولة والمجتمع والمهارات التي يمتلكها الفرد، وقد وضع علماء الاقتصاد أسباب البطالة في سببين رئيسيين هما التدهور البنائي في الصناعة والتغيرات الدورية في الأنشطة الاقتصادية؛ مما

ينتج عنه استغناء عن مهارات معينة. فاستخدام التكنولوجيا على سبيل المثال يقلل من العمالة ويخلق فرص عمل تتطلب مهارات عليا لا يمتلكها الكثيرون.

لذا تُعد البطالة هي الوجه الأخر لإهدار حق الفرد في العمل وتبديد طاقته. فالعمل مكون رئيس في حياة الإنسان وحق له، وضرورة نفسية واجتماعية بالنسبة للفرد وخاصة خريج النظام التعليمي، وفقدانه تبديد للثروة البشرية (الطاقة الإنتاجية) وهدر في التعليم.

تعريف البطالة Unemployment

يقضي الأمر من الباحث تعريف البطالة؛ حيث عرفها رمزي زكي (١٩٩٨، ١٣-١٤) بأنها حالة من عدم قدرة الفرد على دخول سوق العمل على الرغم من رغبته في ذلك. فالشخص الذي يتصف بالبطالة لا بد أن يكون عمره يتجاوز (١٦) سنة، ويبحث عن العمل ويرغب فيه وليس لديه مانع من العمل فوراً.

وعرفتها منظمة العمل الدولية بأنها مصطلح يشير إلى الأفراد القابلين للتوظيف والباحثين بنشاط عن وظيفة ولكنهم غير قادرين على العثور على وظيفة فهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى. وتُقاس عادةً بمعدل البطالة، الذي يقسم عدد العاطلين عن العمل على إجمالي عدد الأشخاص في القوة العاملة (Sengenberger, 2011).

والبطالة حالة يمكن أن ترهق الأفراد نفسياً وجسدياً. حيث يفقد الفرد ممارسة الأنشطة اليومية والشعور بالدعم والمكانة الاجتماعية، وعدم وجود هدف محدد في حياته. ومع استمرارية هذه الحالة يشعر الفرد بمستويات متزايدة من القلق والاكتئاب، وتدني احترام الذات، وعواقب صحية جسدية ضارة (Civelek & Pehlivanoglu, 2020, 68).

الآثار النفسية للبطالة:

أشارت الكثير من الدراسات للضرر النفسي والصدمة من البطالة والإهانة المترتبة على عدم الحصول على عمل لائق يساعد على توفير الاحتياجات الأساسية للفرد.

فيرى كوسين وماكليفين (Kossen & McIlveen, 2018, 474) أن آثار البطالة على الصحة والرفاهية تجعلها مشكلة صحية عامة ذات أبعاد وبائية افتراضية. على الرغم من أن الدول تشهد تقلبات في معدلات البطالة، إلا أن تأثيرات البطالة على أي شخص قد تكون مدمرة على تكيف الفرد الاجتماعي والوظيفي، وقدرته على مواجهة هذه المشكلات.

ويشير رافي وآخرون (Rafi, Mamun, Hsan, Hossain & Gozal, 2019, 578) أن خريجي الجامعات والمدارس الباحثين عن وظائف أكثر عرضة للإصابة بالاضطرابات النفسية الشائعة، مثل الاكتئاب أو القلق أو التوتر.

والبطالة وضع يجعل الحياة صعبة اقتصاديًا، يخلق عند الشباب حالة يأس من مستقبلهم. لذا من المهم أن يحصل الشباب على وظيفة تشعرهم بالأمان على الأصعدة النفسية والاجتماعية والاقتصادية (Yasar & Turgut, 2020, 56).

وكما زادت عدم قدرة الفرد على اكتشاف فرص العمل، يصبح الفرد أكثر قلقًا واكتئابًا وتوترًا؛ وينتج عن ذلك قلة الدافعية لدى الفرد للبحث عن وظيفة. وبالتالي، فإن هذا يؤدي إلى حلقة مفرغة من مشاعر الحزن المظلمة، وعدم القيمة، والوحدة، أو حتى محاولات الانتحار (Kaur, 2020, 363).

ويخلص كوسين وماكليفين (Kossen & McIlveen, 2018, 486) الآثار النفسية للبطالة على الفرد؛ في:

1. الشعور بالتهميش وهو الاستبعاد والحرمان الاجتماعي ويتنامى شعور لدى الفرد بأن فقدان العمل حالة من سوء الحظ، وليس أي نقص في مهاراته وقدرته على العمل. ومن خلال هذا الشعور يتعلم سلبياً الاستسلام لهذا الوضع.
2. القلق المترتب على الوضع الاقتصادي خاصة مع طول الفترة الزمنية يؤدي إلى الشعور بالإحباط.
3. الشعور بعدم الاحترام وتدني مفهوم الذات، خاصة لدى الذكور لأن المجتمع يتوقع منهم تحمل المسؤولية وأن يكونوا هم المعيلين لأسرهم.
4. انخفاض القدرة على السلوك الاستباقي بمعنى المبادرة بالبحث عن عمل مناسب.
5. يضعف الوعي النقدي لديهم لما يمتلكون من مهارات، وكشف جوانب الضعف.
6. انخفاض القدرة التنافسية الناتجة لعدم ممارسته أي عمل يزوده بالمهارات أو الخبرات المطلوبة.

ويرى الباحث أن مشكلة البطالة وإن كانت مشكلة اقتصادية في أساسها إلا أن لها أبعاد نفسية متعددة، حيث نجد أن نسبة عالية من العاطلين يفتقدون لتقدير الذات ويشعرون بالفشل والملل وضعف الانتماء مما يؤدي إلى الشعور بالقلق على مستقبلهم المهني. وهذا القلق ناتج عن انخفاض

توقعات الفرد تجاه سوق العمل سواء من ناحية الفرص المتاحة أو عدم توفر بيئة آمنة للعمل، وهذا الشعور يزداد بشكل خاص لدى طالبات السنة الأخيرة من التعليم الثانوي التجاري التي يتوقعن انضمامهن قريبًا إلى قوة العمل أو إلى رصيد المتعطلين.

تعريف قلق البطالة Unemployment Anxiety

القلق هو حالة شائعة تظهر بأشكال متعددة وتؤثر على الحالة العاطفية والمعرفية والجسدية والسلوكية والعلاقات الاجتماعية للفرد، وله تأثير موجه نحو المستقبل يتعلق بإدراك وجود تهديد وشيك. ويشمل مشاعر التوتر والخوف والعصبية والضييق وكذلك الألم. وقد يشمل القلق أيضًا صعوبة في التركيز، وترتيب الأفكار، والتحدث، والسلوك غير المنتظم. ويكون للقلق وظيفة وقائية تتمثل في رد الفعل الطبيعي الذي يعد الشخص للاستجابة للأخطار المتصورة. بينما يتسبب القلق المزمن أو الشديد في حدوث ضائقة وجدانية وتفكير وسواسي وسلوكيات قهرية وصراعات اجتماعية وأرق عام. وغالبًا ما يلزم القلق الاكتئاب، وهذا يؤدي إلى تفاقم أحدهما على الآخر. وقد تكون مصادر القلق وآثاره نفسية أو فسيولوجية أو اجتماعية أو اقتصادية أو دينية (Cole, 2020, 118).

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم قلق البطالة؛ حيث عرفته حنان الجمال ونوال بخيت (٢٠٠٨، ٢٠٤) بالاستجابة الانفعالية المؤقتة غير السارة، وشعور مكرر يهدد الطالب نتيجة لتوقعاته شبه الأكيدة لشبح البطالة، وما يصاحبها من توترات ومخاوف وعدم استقرار الحالة المزاجية، وانشغال الفكر، واضطراب عام في الحالة الجسمية.

ويرى تايغون وكوركماز (Tayfun & Korkmaz, 2016, 534) أن قلق البطالة يظهر في أبعاد عدة هي الميل إلى عدم العمل، والشعور بالضغط البيئية والاجتماعية، والتشاؤم وانعدام الثقة بالنفس، نقص نوعي في المعرفة والمهارات، والقلق العام.

ويشير أوزدير وآخرون (Özder, Birinci, Zaifoğlu & Işıktaş, 2018, 43) إلى أن حالة اليأس والتشاؤم من عدم إيجاد فرصة عمل مناسبة يؤدي إلى شعور بالقلق يتضح مظهره في القلق المستمر، وعدم تحمل ضغوط العمل، والضغط البيئية، وضعف الحصول على التعليم المناسب.

ويرى جيني وسيلك (Güney & Çelik, 2019, 103) أن التفكير في عدم القدرة على العثور على وظيفة في المستقبل بعد التخرج وعدم اليقين الوظيفي بين الطلاب؛ يؤدي ذلك إلى

شعورهم بقلق البطالة الذي يظهر في عدة أبعاد هي الصعوبات في إيجاد العمل، الشعور بالضغط البيئي والاجتماعي، نقص المعرفة والمهارات، التشاؤم الشخصي وقلة الثقة بالنفس.

ويشير عليوات والكشكي (Alioat & El Keshky, 2020, 299) إلى أن قلق البطالة تظهر أعراضه في (القلق بشأن المستقبل، القلق بشأن الإمكانيات، والقلق بشأن الثقة بالنفس).

ويعتبر قلق البطالة هنا حالة مؤقتة موجهة نحو المستقبل تتأثر بإدراك الفرد لسوق العمل ووجود تهديد وشيك ألا وهو عدم القدرة على العمل أو وجود فرص عمل غير مناسبة. ويترتب على ذلك آثار ضارة جسدية ومعرفية ونفسية واجتماعية، وتنتهي هذه الحالة بحصول الفرد على عمل مناسب يلبي احتياجاته المختلفة.

آثار قلق البطالة:

يؤدي الشعور بقلق البطالة إلى قلة الثقة بالنفس، وتدهور نظام النوم ومهارات العلاقات الاجتماعية، والشعور بالفشل وعدم احترام الذات، وإن كان على مستوى الجماعة يؤدي إلى الانفجار الاجتماعي (Pascoe, Hetrick & Parker, 2020, 104).

ويرى التايب (Al Tayeb, 2020, 326) أن جودة الحياة منخفضة بين الطلاب المقبلين على التخرج نتيجة لارتفاع مستوى القلق من البطالة لديهم.

ويشير عليوات والكشكي (Alioat & El Keshky, 2020, 299) أن قلق البطالة عادة ما يقوض الأداء المعرفي ويمنع تطوير طرق جديدة لتحقيق المستويات المطلوبة من الرفاهية، عن طريق تقليل المرونة المعرفية.

كما أن الشعور بقلق البطالة يؤدي إلى عدم الأمان المهني المستقبلي المتزايد لدى الأفراد. ويتسبب هذا في زيادة مستوى الضغط على الأفراد، ويقلل من الدافع الذاتي، وتطوير الذات، ويضعف القدرة على صنع القرار (Civelek & Pehlivanoglu, 2020, 67).

كما أن هناك فروقاً بين الطلاب الذكور والإناث في الشعور بقلق البطالة؛ فالإناث يعانين من ضغوط أكبر وانخفاض الرضا عن حياتهن المدرسية، والشعور بالضيق في أوقات فراغهن، كما يشعرن بأن إعدادهن غير مناسب للعمل (Güney & Çelik, 2019; Choi & Lee, 2013).

ويشير تشادويك ورافير (Chadwick & Raver, 2019, 662) إلى أن الطالبات أكثر شعوراً بقلق البطالة لعدم وجود الدعم الاجتماعي/ المالي الكافي لهن للبحث عن العمل أو تنفيذ أفكارهن.

ويؤكد على ذلك ياسر وتورجوت (Yasar & Turgut, 2020, 56) بأن قلق البطالة يزداد لدى الطالبات أكثر من الذكور في ظل شعورهن بالتنافسية ورؤيتهن لأعداد الخريجين المتزايدة سنويًا.

ثانيًا: ريادة الأعمال Entrepreneurships

اهتمت الأنظمة الدولية والأكاديمية بمفهوم ريادة الأعمال لأنها قد تكون محركًا رئيسيًا للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والشخصية، فهي قادرة على خلق الوظائف وانتشار الابتكار وانتشال الناس من الفقر/ البطالة والعمل نحو الاستدامة البيئية والسعادة الفردية/ المجتمعية (Gorgievski & Stephan, 2016, 438).

لذا اتفقت معظم الدراسات السابقة (Da Silva ;Ubulom & Enyoghasim, 2012) على أنه يجب دمج مهارات ريادة الأعمال في المناهج الدراسية للمراحل التعليمية المختلفة لبناء "رأس مال بشري" متمثل في تعليم الشباب وتشجيعهم على الابتكار والمبادرة لمواجهة الصعوبات وتحمل الغموض الذي يشمل بيئة العمل المعاصرة، وإيجاد فرص عمل مبتكرة تزيد من ثقة الفرد بنفسه، وتنشط قطاع الخدمات للدولة وتعيد توزيع الدخل القومي على فئات المجتمع لتحقيق اقتصاد متنوع ومستدام.

وفي العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، استقر العلماء في نظرتهم إلى ريادة الأعمال على أنها استعداد لتحمل المخاطر والمبادرة، والاستفادة من فرص السوق من خلال التخطيط والتنظيم والابتكار لإنشاء منتجات أو خدمات جديدة أو تحسينها. كما تفرعت المفاهيم إلى ريادة الأعمال الاجتماعية، التي تحقق هدف الربح من العمل جنبًا إلى جنب مع الأهداف الاجتماعية أو البيئية أو الإنسانية، وريادة الأعمال المعرفية التي تشير إلى القدرة على اكتشاف الفرص أو خلقها واتخاذ إجراءات تهدف إلى إنتاج منتج معرفي مبتكر. وتختلف ريادة الأعمال المعرفية عن ريادة الأعمال الاقتصادية "التقليدية" من حيث أنها لا تهدف إلى تحقيق ربح نقدي، ولكنها تركز على الفرص بهدف تحسين الإنتاج بالبحث فهي الشكل الأنسب لريادة الأعمال للمعلمين والباحثين والمؤسسات التعليمية غير الهادفة للربح (Carlen, 2016, 1-3).

ولتطبيق هذا المفهوم في المجتمع؛ يجب توفير منظومة داعمة للنشاط الريادي، لأن ريادة الأعمال تتأثر بالنمط الثقافي/ السياسي السائد في المجتمع ومدى توفر فرص عمل مناسبة للعيش

الكريم ومدى امتلاك الفرد للمعرفة والمهارات المطلوبة لبدء العمل أو البحث عنه (صفاء المطيري)،
٢٠١٩، ٣).

وتعد ريادة الأعمال مهارة أفقية يمكن تطبيقها في مختلف مجالات الحياة. إذ أنها تساهم
في تمكين المواطنين من تعزيز مهارات التنمية الذاتية، والمساهمة في تطوير مجتمعاتهم بشكل
فعال، ودخول سوق العمل كموظفين أو العمل لحسابهم الخاص، وإقامة المشاريع لأهداف ثقافية-
تعليمية، أو اجتماعية، أو تجارية (Bacigalupo, Kampylis, Punie & Van den Brande, 2016, 6).

لذا ريادة الأعمال هي في الأساس عمليات سلوكية واجتماعية يظهر فيها الإبداع
والاكتشاف وحسن التصرف والاستقلالية واستغلال أقل الفرص، من خلال الجمع بين قدرات الابتكار
وصنع القرار والثقة بالنفس. وتتشكل هذه المهارات من المعرفة بالموقف وفهمه والتجارب والخبرات
التي يمر بها الفرد بحيث يخلق حقائق جديدة أو يضيف إلى ما هو موجود (Aryani, 2019, 24).

تعريف مفهوم ريادة الأعمال ومهاراتها:

تباينت وجهات نظر الباحثين في تقديم مفهوم واضح ومحدد لريادة الأعمال
Entrepreneurship؛ فقدم لها البعض تعريفاً سطحياً واقتصادياً؛ حيث يُنظر إلى ريادة الأعمال
على أنها مجرد بدء عمل جديد دون النظر إلى جوهره. ومع ذلك كانت هناك تعريفات قليلة حاولت
أن تطوره من وجهة نظر علم النفس المهني مثل تعريف هيسريش (Hisrich, 1990, 222) لريادة
الأعمال الذي حدده في عملية خلق شيء مختلف ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد
اللازمين، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة، وتلقي المكافآت الناتجة عن
الرضا النقدي والشخصي.

وريادة الأعمال، هي استغلال الفرص والأفكار المتاحة لديك وتقوم بتحويلها إلى أعمال
ذات قيمة للآخرين. ويمكن أن تكون هذه القيمة مادية، أو ثقافية، أو اجتماعية (Moberg,
Stenberg & Vestergaard, 2014, 14).

وتتمحور ريادة الأعمال حول الوعي والإرادة والقدرة والشخصية، فالوعي دليل للعمل الذي
يحكمه موقف وسلوك رائد الأعمال تجاه استغلال الفرص المتاحة لهم. وتشير الإرادة الريادية إلى
رائد الأعمال الذين يواجه مخاطر وعقبات تنظيم المشاريع من خلال تعديل عقلية. وتنمية القدرة

على تنظيم المشروعات له علاقة كبيرة باحتياطي المعرفة لديه، والذي يشير بشكل أساسي إلى القدرة على تحويل المعرفة والمهارات إلى تطبيقات عملية، بما في ذلك القدرة على اتخاذ القرار والقدرة على الابتكار والقدرة الإدارية. وتتطلب شخصية رائد الأعمال أن يكون لدى رواد الأعمال وعي بالسعي المستمر لتحقيق تقدم ومحاولة جريئة لتحسين قدرته التنافسية، وبالتالي تتحقق طموحاتهم (Karabulut & Dogan, 2018, 212).

كما أن ريادة الأعمال هي عملية متكاملة من الإبداع واكتشاف الفرص وحسن التصرف، من خلال الجمع بين قدرات الابتكار وصنع القرار والثقة بالنفس (Tahir & Hasan, 2019, 135).

ويعرّف شاهين وآخرون (Shahen, Ahmad, Munir & Hussain, 2020, 188) ريادة الأعمال بأنها عملية تتطلب التعلم الدائم المكون من المعرفة والمهارات التي يمكن تطويرها من خلال توفير الفرص والممارسة العملية وبدء المشروعات وتنظيمها وإدارتها بطرق اجتماعية وسلوكية، وتشمل مهارات ريادة الأعمال الإبداع والابتكار وتخطيط الأعمال والتنافسية والمخاطرة وبناء شبكات اجتماعية والمرونة والمثابرة.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أن ريادة الأعمال عملية أو أسلوب أو منهج أو سلوك يقود إلى استغلال كل الموارد المتاحة وإنتاج أفكار جديدة لمواجهة التغيرات المجتمعية والصعوبات في سوق العمل خاصة عند تغير الظروف والأذواق والرغبات.

وكما اختلف الباحثون في تعريف ريادة الأعمال اختلفوا أيضًا في تحديد المهارات التي يمكن أن يتمتع بها رواد الأعمال؛ وهذا يظهر من العرض التالي:

ويشير شين وفينكاتارامان (Shane & Venkataraman, 2000, 217) أن رواد الأعمال يتمتعون بخصائص تمكنهم من تحديد واكتشاف الفرص وتوليد أفكار جديدة دون غيرهم وهذه الخصائص هي (امتلاك المعلومات التي تساعدهم على تحديد أهمية الفرصة، ووضع مخططات عقلية لاستغلال الفرص، ولديهم القدرة على تقييم هذه الفرص ومدى تأثيرها على المجتمع وتقديمها بطرق إبداعية).

ورأى أولاجونجو (Olagunju, 2004, 5) أن مهارات ريادة الأعمال هي مهارة الفرد لاستغلال فكرة وإنشاء مشروع ليس فقط لتحقيق مكاسب شخصية ولكن أيضًا لتحقيق مكاسب اجتماعية وتنموية.

كما توصل سالجادو (Salgado-banda, 2005) في بحثه أن مهارات ريادة الأعمال هي القدرة على التحلي بالشغف والتعاطف والجرأة والمثابرة والثقة بالنفس والاستعداد لأخذ مشورة الخبراء والرغبة في الحصول على نتيجة فورية والقدرة على اكتشاف الفرص.

ووفقاً لكل من فلورين وآخرون (Florin, Karri & Rossiter, 2007, 17) وعلاء الدين أيوب (٢٠١٥، ٣١٠) تتحدد مهارات ريادة الأعمال في خمس مهارات، هي:

١- **التصرف الاستباقي:** أخذ المبادرة وتحدي الوضع القائم، والسعي للفرص، والتطلع، وتوقع الإجراءات المستقبلية.

٢- **تفضيل الابتكار:** تعد الريادة بطبيعتها عملية إبداعية وابتكارية، وتفضيل الابتكار يشير إلى تعزيز ومكافأة التفكير الإبداعي في الأنشطة الصفية والأنشطة اللاصفية.

٣- **الفاعلية الذاتية:** هي الاعتقاد بأن الفرد قادر على إكمال المهمة أو الهدف التدريبي بنجاح. وهي بمثابة تعبير عن موقف أو اتجاه مستمد من ثقة الفرد بنفسه وإدراك كفاءته أو قدرته على العمل. مما يؤثر على المثابرة والمبادرة، والأداء لدى الفرد.

٤- **دافعية الإنجاز:** الأفراد الذين يتصفون بالريادة موجهون نحو الإنجاز أكثر من الأفراد العاديين، بما يؤثر على قراراتهم الذاتية وأدائهم لمشاريعهم.

٥- **عدم المطابقة/ التوافق** تعتبر متغير وسيط للأصالة. بمعنى أنه يمكن للأفراد توجيه الإبداع نحو الابتكارات التكيفية التي تتبع القواعد والإجراءات المقبولة للسياق المجتمعي، أو أنهم يمكن أن يتحدوا الوضع الراهن ويعملوا على تطوير الابتكارات الأصيلة.

وحدد أوبلوم وإينيوغاسم (Ubulom & Enyoghasim, 2012, 68) مهارات ريادة الأعمال في القدرة على التخطيط والتنظيم، والمهارات البشرية والعلاقات العامة، إدارة الموارد البشرية والمادية، الابتكار، الجرأة والمبادرة، التحفيز الذاتي.

وينظر إلى رائد الأعمال على أنه فرد مستقل يتمتع بالاكتماء الذاتي ومستعد لمواجهة كل ما يأتي نتيجة للقرار المتخذ. لذلك يمكن الاستدلال على أن رائد الأعمال هو الشخص الذي قرر أن يستغل كافة قدراته العقلية وكافة الموارد المتاحة لبدء عمل تجاري شخصي مريح. فكلمة ريادة الأعمال مشتقة من عملية اكتشاف طرق جديدة للجمع بين الموارد المتاحة (Grace & Ihuoma, 2013, 121).

ويتسم رواد الأعمال بالحاجة للإنجاز إلى جانب حاجة معتدلة إلى القوة والميل إلى المخاطرة، والاستقلالية وتحمل الغموض، والابتكار وامتلاك موضع تحكم داخلي (Omoredede, Thorgren & Wincent, 2015, 745).

وريادة الأعمال قدرة الفرد على تحويل الأفكار والفرص إلى أعمال ذات قيمة من خلال إدارة الموارد المتوفرة والاستفادة منها. ويمكن لهذه الموارد أن تكون شخصية مثل (الوعي الذاتي، والفاعلية الذاتية، والدافع، والمثابرة، والإنجاز، الابتكارية وتحمل الغموض)، أو مادية مثل (وسائل الإنتاج، والموارد المالية)، وغير المادية مثل (المعرفة المتخصصة، والمهارات، والاتجاهات) (Bacigalupo et al., 2016, 12).

ويرى دا-سيلفا وديمو ونيفا (Da Silva Veiga, Demo & Neiva, 2017, 151) أن ريادة الأعمال سلوك يتضح في المبادرة والجرأة والتفكير الإبداعي وتؤثر فيه الآليات الاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتحويل الموارد والمواقف إلى فوائد. كما أنه ينطوي على قبول الأخطاء، ودرجة عالية من النشاط الاستباقي، وقبول المخاطر، والاستقلالية، وموقع التحكم الداخلي، ومهارات القيادة والبحث عن الفرص وتحويل الأفكار إلى وقائع، وتحمل الغموض ليس فقط كمالك لمشروع إنما العمال العاملين فيه أيضًا.

وحصر ماكنلي (McNally, Honig & Martin, 2018, 90) مجموعة من مهارات ريادة الأعمال التي تُدرس في عدة مناهج دراسية حول العالم وهي (التنافسية، الابتكارية وتحمل الغموض، القدرة على المواءمة، اتخاذ القرار، العمل ضمن الفريق، المخاطرة، التخطيط).

ويرى سيرجنت وأخرون (Sergent, Lee, Stajkovic, Greenwald, Younger & Raffiee, 2020, 1) أن مهارات ريادة الأعمال هي المرونة المعرفية، والثقة بالنفس، فاعلية الذات، التحكم في السلوك، المواءمة، اتخاذ القرار.

وريادة الأعمال هي مهارة فردية وجماعية على حد سواء، والتي تتطلب مجموعة من القدرات المفيدة في الحياة ويمكن نقلها من مجال إلى آخر، وأنه ينبغي منح جميع المواطنين إمكانية التطور. وبالتالي، فإن ريادة الأعمال لا تقتصر على إنشاء مشاريع جديدة، بل تمتد إلى التصرف بشكل ريادي في العمل وفي المجتمع، لخلق أي نوع من القيمة لأفكار الفرد (Bacigalupo, 2021, 186).

ومما سبق يتضح أن هناك عدة مهارات يتمتع بها رواد الأعمال ولكن الباحثين اختلفوا حول تحديد هذه المهارات، ويوضح جدول (1) هذا التباين:

جدول (١) مهارات ريادة الأعمال لدى الباحثين

م	المهارة	الباحثين
١	الاستباقية	Olagunju, 2004; Florin et al., 2007; Ubulom & Enyoghasim, 2012; الادي ن علاء; 2015; Da Silva Veiga et al., 2017; Bacigalupo, 2021
٢	التنافسية	Zhu et al., 2016; Karabulut & Dogan, 2018; McNally et al., 2018; Shahen et al., 2020
٣	المخاطرة	Hisrich, 1990; Salgado-banda, 2005; Ubulom & Enyoghasim, 2012; Da Silva Veiga et al., 2017; Shahen et al., 2020
٤	الابتكار وتحمل الغموض	Shane & Venkataraman, 2000; Florin et al., 2007; Moberg et al., 2014; الادي ن علاء; 2015; Karabulut & Dogan, 2018; Tahir & Hasan, 2019; Shahen et al., 2020
٥	الاستقلالية	Grace & Ihuoma, 2013; Omorede et al., 2015; الادي ن علاء; 2015; Da Silva Veiga et al., 2017; Karabulut & Dogan, 2018; Aryani, 2019
٦	فاعلية الذات	Florin et al., 2007; الادي ن علاء; 2015; Omorede et al., 2015; Bacigalupo et al., 2016; Sergent et al., 2020;
٧	الإنجاز	Florin et al., 2007; Ubulom & Enyoghasim, 2012; Bacigalupo et al., 2016; Omorede et al., 2015; الادي ن علاء; 2015; Bacigalupo, 2021
٨	المواءمة	Florin et al., 2007; Tahir & Hasan, 2019; Shahen et al., 2020
٩	التحكم في السلوك	Da Silva Veiga et al., 2017; Sergent et al., 2020
١٠	اتخاذ القرار	Karabulut & Dogan, 2018; Aryani, 2019; McNally et al., 2018; Sergent et al., 2020
١١	العمل ضمن الفريق	Bacigalupo et al., 2016; McNally et al., 2018
١٢	تحمل الغموض	Omorede et al., 2015; Bacigalupo et al., 2016

ويرى فريس وجيلنيك (Frese & Gielnik, 2014, 413) أن ريادة الأعمال تتكون من ثلاث مراحل: (أ) تحديد الفرص؛ (ب) التطوير والتنفيذ - هذه هي اللحظة التي يبحث فيها رواد الأعمال عن الموارد المطلوبة لبدء المشروع؛ و (ج) إدارة المشروع الذي يستمر وينمو. وتتأثر المراحل الثلاث بمتغيرات فردية (الخبرة والمهارات والدوافع والجوانب المعرفية) وبمتغيرات العلاقات

(المتعلقة بالعلاقات بين الأشخاص والشبكات الاجتماعية الأسرة-الزملاء) ومتغيرات السياق (الجوانب البيئية والاقتصادية والسياسية).

ويشير جورجيفسكي وستيفان (Gorgievski & Stephan, 2016, 438) إلى أن ريادة الأعمال هي عملية تتطور بمرور الوقت وتتضمن مراحل مختلفة من تكوين النية، والبدء، وتوسيع نطاق العمل، وتحقيق الاستقرار. وتساعد هذه المراحل على التفكير في التحديات والمهام المختلفة التي يواجهها رواد الأعمال على مدار إدارة المشروع. هذا يعني أن المتغيرات النفسية المختلفة من المرجح أن تنتبأ "بالنجاح" أو الأداء في كل مرحلة.

ويتضح من التعريفات السابقة أن مهارات ريادة الأعمال:

١/ سمات ومهارات سلوكية اجتماعية يظهر من خلالها ابتكار الفرد وحسن تصرفه.

٢/ قدرة الفرد على استغلال فكرة أو فرصة أو موارد لتحقيق مكاسب شخصية واجتماعية.

٣/ استعداد لتحمل ومواجهة المخاطر سواء أكانت مادية أم اجتماعية أم نفسية.

النظريات المفسرة لريادة الأعمال:

فهم الطبيعة النفسية لرائدي الأعمال من صميم أبحاث علم النفس المهني المعاصر؛ حيث تركز النظريات النفسية لريادة الأعمال على الجوانب النفسية الوجدانية والاجتماعية والعقلية للأفراد المبدعين المؤثرين في مجالاتهم المختلفة. وسوف يتناول الباحث أكثر النظريات شيوعاً في تفسير ريادة الأعمال وهي نظرية ماكيلاند (الدافع للإنجاز)، ونظرية روتر وأخيراً، نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا.

١ - نظرية الدافع للإنجاز لـ ماكيلاند:

حاول ماكيلاند من خلال نظريته توضيح سبب نمو بعض المجتمعات اقتصادياً مقارنة بغيرها. ويرى أنه يمكن تصنيف رواد الأعمال على أساس حاجتهم إلى الإنجاز وهو العامل الدافع لتنظيم سلوكهم ونجاحهم الاقتصادي. حيث يعمل رائد الأعمال بطريقة منظمة ومبتكرة تؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات أفضل في المواقف الصعبة. وتتضح وتتبلور سمات ريادي الأعمال (الانتماء، الإنجاز-السلطة-التأثير) من خلال البيئة والتعلم ويمكن تحفيز هذا التعلم لتحقيق مستوى أعلى (Miner, 2015, 10).

ويمتلك الأفراد هذه الدوافع الأربعة المهيمنة بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الثقافة. هذه المحفزات الثلاثة تتناسب طرديًا مع تجارب الحياة والثقافة التي يمتلكها الفرد (Khurana & Joshi, 2017, 112).

وبناء على هذه النظرية يتضح أن ريادي الأعمال يمتلكون صفات شخصية هي (Miner, 2015, (10

✍ الإنجاز وحب التغلب على العقبات.

✍ تقييم أنفسهم والتصرف وفق هذا التقييم لتحقيق أداء أفضل.

✍ يتحملون المسؤولية ويؤدون أداء أفضل تحت الضغط.

✍ تحفزهم المنافسة وهم يؤدون أداءً جيدًا في المهام الموجهة نحو الهدف.

٢ - نظرية الضبط الداخلي-الخارجي لـ روتر:

تشير نظرية مركز التحكم إلى الميل العام للفرد لإدراك السيطرة، أو عدمه، عبر مواقف مختلفة. ويعكس المدى الذي يُعزى إليه الفرد للنتائج أو التعزيز إما للظروف الداخلية أو الخارجية. يؤمن الأفراد الذين يتمتعون بمركز تحكم داخلي بقوة قراراتهم وسلوكياتهم للتأثير على أحداث الحياة وتحديد مستقبلهم. بينما يرى أولئك الذين يتمتعون بمركز تحكم خارجي أحداث الحياة على أنها تملئها عوامل بيئية خارجية عن سيطرة المرء، مثل الحظ أو المصير أو السلطة (Lefcourt, 2014).

وتفسر هذه النظرية لما يمتلك رائد الأعمال صفات شخصية مثل المخاطرة والثقة بالنفس والتحكم في السلوك والإنجاز. فالمخاطرة هي الإجراء الأساسي الذي يقوم به رواد الأعمال لتحقيق مستوى عالٍ من الأداء والنجاح المستمر، لذا فرائد الأعمال من ذوي التحكم الداخلي (Asante & Affum-Osei, 2019, 227).

٣ - نظرية التعلم الاجتماعي لـ باندورا:

ينمو ويتطور سلوك الفرد باستمرار وترتبط عملية النمو والتنمية بالجهود الفردية لتعزيز قدرته على التعامل مع العقبات المختلفة لتحقيق أهدافه. ويتطلب ذلك عملية تعلم من خلال التجربة الذاتية، والتعلم من الآخرين، والتعلم من البيئة المحيطة. وبالمثل، يمكن تشكيل سلوك ريادة الأعمال من خلال عملية التعلم والنمذجة التي يؤثر فيهما البيئة خاصة الأسرية والمدرسية (Cadenas et al., 2020, 105).

وإذا أصبح الفرد معتقداً بتحقيق هدف معين فذلك يعني أنه يتسم بفاعلية ذات، وفاعلية الذات عند باندورا هي سابقة لتشكيل النوايا، فاعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهمة معينة ونجاحه فيها يُرجح أن يطور من هذه النية مستقبلاً. وبالتالي تشير فاعلية الذات في ريادة الأعمال إلى شدة الثقة بالنفس لدى رواد الأعمال واعتقادهم بالتأثير في محيطهم لتحقيق هدف معين (Wei, Chen, Zhang & Zhang 2020, 709).

ويوضح هارينى وأخرون (Harinie, Sudiro, Rahayu & Fatchan 2017, 4) عمليات التعلم المعرفي الاجتماعي لباندورا فيما يتعلق بسلوك ريادة الأعمال وتتميته على النحو التالي:

أ. البدء بعمليات الانتباه (أول عملية تعلم معرفي). في هذه المرحلة، سيراقب الأفراد باهتمام نماذج ريادة الأعمال. النموذج هو أحد الوالدين- المعلم الذي يمتلك خلفية ريادية، وتتطلب هذه العملية مشاركة الأفراد، بحيث يجب أن يكونوا مع أولياء الأمور- المعلمين في مكان العمل.

ب. بعد عملية المراقبة والتفكير، وهي عملية التعلم الثانية التي تسمى بعمليات "الاحتفاظ". سيتم تخزين أنشطة ريادة الأعمال التي أظهرها النموذج والتي خضعت للفحص من قبل الأفراد، وخرنت بشكل أكبر في الذاكرة بشكل رمزي يمكن تذكره، ومن ثم يجب على الفرد النموذج هذه العملية أن يقدم شرح واضح للغاية وتفصيلي ليسهل تذكره للأفراد. بالإضافة إلى ذلك، من خلال الأنشطة التدريبية، سيحصل الأفراد على نظرة عامة شفوية لأنشطة ريادة الأعمال التي تسهل على الأفراد استخدامها مرة أخرى.

ج. إعادة الإنتاج الحركي وهي عملية التعلم الثالثة حيث يُظهر الأفراد قدراتهم من خلال السلوك المحاكي بدقة لسلوك النماذج فيما يتعلق بأنشطة ريادة الأعمال.

د. ثم عملية التعلم المعرفي الرابعة التي تسمى "بالعمليات التحفيزية". في هذه العملية، يقلد الأفراد سلوك النماذج كسلوكهم الخاص. وعندما يكون لدى الأفراد الدافع أو الإرادة للقيام بنشاط ريادة الأعمال، يمكن أن يتم رفع الحافز من خلال توفير مكافآت معنوية وتقديرية. على سبيل المثال، يتم منح الأفراد سهولة في الحصول على رأس المال، ووعدهم بالمساعدة دائماً إذا واجهوا صعوبات في ريادة الأعمال، ومنحهم مكافأة إذا حققوا الأهداف المطلوبة.

العوامل المؤثرة على سلوك ريادي الأعمال:

يرى علاء الدين أيوب (٢٠١٥، ٣٠٩) أنه يجب إثارة تساؤل مهم يتعلق بالعوامل المؤثرة في تكوين المهارات الريادية لدى الطلاب، والتي يمكن من خلالها دعم عملية تنمية هذه السمات في مراحل التعليم المختلفة، وفي تجارب الطلاب وأوجه نشاطهم داخل المؤسسات التعليمية وخارجها. فالريادي لديه سمات شخصية متفردة، وهذه السمات نتاج للعوامل البيولوجية والبيئة الاجتماعية المحيطة به مثل الأسرة، والمجتمع، والمدرسة (صفاء المطيري، ٢٠١٩، ٣-٤). ويتحدد سلوك رائد الأعمال في رأي لينان وشين (Liñán & Chen, 2009, 595) بمجموعة من العوامل هي:

- ١- الاتجاهات الشخصية، وتشير إلى درجة التقييم الإيجابي أو السلبي لدى الشخص حول كونه رائد أعمال - ودرجة شعوره بالرضا والإنجاز.
 - ٢- القاعدة المرجعية، التي تشير إلى إدراك الضغط الاجتماعي لتصبح رائد أعمال وقيم ما إذا كانت الجماعة المرجعية توافق على قرار أن تصبح رائد أعمال، مثل الأسرة- الزوج- الأصدقاء.
 - ٣- التحكم السلوكي المدرك، فيما يتعلق بالتصورات حول السهولة أو الصعوبة في أن تصبح رائد أعمال، فإحاطة الفرد مثلاً بقوانين إنشاء مشروع وتوفير مصادر مالية مناسبة، وإجراء دراسات جدوى للمشروع يدل على تحكم الفرد في سلوكه.
- ويحصر باوم وبيرد (Baum & Bird, 2010, 397) وفريس وجيلنيك (Frese & Gielnik, 2014, 3) العوامل النفسية المعرفية التي يمكن أن تشكل سلوك ومهارات رائد الأعمال في:

١. العوامل المعرفية Cognitive Factors:

- أ) المعرفة والخبرة: تسهم في تفسير وفهم المعلومات الجديدة وربطها بالمعرفة السابقة، فهي أمور أساسية لاكتشاف فرص العمل الجديدة.
- ب) الذكاء العملي: ويشمل المعرفة والعمل؛ فيعكس مهارات رواد الأعمال القائمة على الخبرة والمعرفة الضمنية بالإضافة إلى قدراتهم على تطبيق هذه المهارات والمعرفة لإنجاز مهام ريادة الأعمال. كما أن له تأثيرات إيجابية على النمو المهني من خلال اتخاذ قرارات سريعة ودقيقة واستغلال الفرص غير المتوقعة أو تبني تقنيات جديدة.

ج) التحيز المعرفي والثقة المفرطة/ التفاؤل المفرط: اعتبر العديد من العلماء بأن التحيزات المعرفية هي عامل يميز بين رواد الأعمال وغير رواد الأعمال أو المديرين؛ فهي آلية معرفية تساعد الناس على اتخاذ القرارات بسرعة دون وضع الكثير من الضغط على وقتهم ومواردهم المعرفية.

كما تشير الثقة المفرطة إلى قدرة الفرد على تطويع الوقت والمال وعمل تنبؤات دقيقة، وامتلاك قدرات أعلى مقارنة بالآخرين، وثقة وتفاؤل مرتفعين في تحقيق النجاح. وإن كان التحيز المعرفي والثقة المفرطة/ التفاؤل المفرط ضروريان لبدء العمل الريادي نظرًا لحالة عدم اليقين التي يواجهها رواد الأعمال إلا أن لهما آثار ضارة.

٢. العوامل الدافعية Motivational Factors:

أ. **تحديد الأهداف:** يؤدي تحديد أهداف محددة وقصيرة المدى وصعبة إلى بذل جهد ومثابرة أكبر من وضع أهداف غير صعبة أو غير محددة. حيث يمتلك الفرد الشغف حب المغامرة والتنافسية لتحقيق ما يصبو إليه.

ب. **المبادأة والمبادرة:** وهي سلوك نابع من الذات واستباقي، يتوقع ويتغلب فيه على العقبات لتحقيق الهدف. فرائد الأعمال يتسم بأنه دؤوب في مواجهة الصعوبات حتى يصل إلى هدفه، ويحل مشاكله أو يبحث عن طرق بديلة ليحقق أهدافه. فالمثابرة ضرورية للتغلب على النكسات وتصحيح أخطاء الفرد في تطوير منتج أو خدمة أو منظمة خاصة أن بيئة العمل صعبة وغير متوقعة.

تعلم مهارات ريادة الأعمال:

ترى المفوضية الأوروبية (European Commission, 2011, 2) أن تعليم مهارات ريادة الأعمال عملية يكتسب المتعلمون من خلالها القدرة على تحويل الأفكار إلى أفعال وتشمل مجموعة من المهارات هي: الإبداع والابتكار وإظهار المبادرة والمخاطرة، فضلاً عن القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع من أجل تحقيق الأهداف. وهذا يجعل الطالب أكثر وعياً بسياق بيئة الأعمال وأكثر قدرة على اغتنام الفرص، ويوفر أساساً للطلاب الذين يريدون أن يؤسسوا نشاطاً اجتماعياً أو معرفياً أو تجارياً. كما يحقق هذا فوائد فردية واجتماعية واقتصادية أكبر لأن المهارات المكتسبة قابلة للتطبيق في جميع جوانب الحياة.

ويحدد علاء الدين أيوب (٢٠١٥، ٣١٢) أهمية التدريب على مهارات ريادة الأعمال في:

-
١. تمكن الطالب من استخدام مجموعة متكاملة من القدرات والمهارات للوصول إلى النجاح في الحياة.
 ٢. توظيف المعرفة والمعلومات النظرية في التطبيقات الواقعية والحياتية.
 ٣. معرفة الطلاب ما لديهم من نقاط قوة والاستفادة منها كلياً في الوقت نفسه الذي يدركون فيه نقاط الضعف ويتوصلون إلى وسائل تصحيحها أو التعويض عنها.
 ٤. توظيف نظرية الحكمة في التكيف، وتشكيل، أو انتقاء البيئات الملائمة من خلال الاستخدام المتوازن لقدراتهم ومهاراتهم.
 ٥. الاستفادة من مكونات حل المشكلات (تحديد المشكلة، وتعريف المشكلة، وصياغة استراتيجيات حل المشكلة، وصياغة التمثيلات والتنظيمات العقلية الداخلية والخارجية للمشكلة وللمعلومات المرتبطة بها، وتحديد المصادر، ومراقبة حل المشكلة، وتقييم حل المشكلة).

كما يرى أرياني (Aryani, 2019, 30) أن تعلم مهارات ريادة الأعمال بالحكمة له فوائد منها:

- ١) غرس القيم الاجتماعية وشخصية الأفراد الرياديين الذين يستوعبون جميع الجهود المبذولة لحسن التصرف.
- ٢) تعلم القيم من حيث الدين والتقاليد/ الثقافة التي غرسها الآباء تساهم في السلوك الاجتماعي لرواد الأعمال، ويؤثر استيعاب القيم أيضاً على أنماط سلوك رواد الأعمال كشخصيات تؤثر بشكل مباشر على البيئة المحلية حيث يعيش الطلاب.
- ٣) يسمح نموذج التعلم بالحكمة بتوفير نفس التدريب والتعلم لنفس المواقف التي يتعرضون لها في العالم الحقيقي.
- ٤) يمكن استخدام التعلم بالحكمة لزيادة فرص التعلم التي تسمح للأفراد باكتساب تأثير كبير مما يتعلمونه في أشكال معرفية وعاطفية، خاصة عند دراسة الحالات الناجحة.

العلاقة بين ريادة الأعمال وقلق البطالة:

تشير مجموعة كبيرة من الأبحاث إلى أن الطابع النفسي للباحثين عن العمل أو من يمتلكون أفكار ريادية، يؤثر بشدة على سلوكهم وأفعالهم في ريادة الأعمال. حيث خلصت نتائج باحثين مختلفين إلى أن شعور رواد الأعمال المحتملين بالقلق قد تؤثر على سلوكياتهم في مجالات مثل صنع القرار والحكم والتقييم، التعرف على الفرص واستغلالها، النوايا أو القرارات لبدء مشروع

معين، وقرارات وقف مشروع قائم أو فاشل (Omorede, Thorgren & Wincent, 2015,) (743).

ولقد توصل مالوني وآخرون (Maalaoui, Dahgrir, Loarne-Lemaire, Germon & Fayolle, 2014, 9) إلى وجود علاقة سلبية بين إدراك الطالب لبيئته ونية ريادة الأعمال، والقلق المستقبلي على إيجاد فرص لبدء عمل ما.

كما أشار دا-سيلفا وديمو ونيفا (Da Silva Veiga, Demo & Neiva, 2017, 152) إلى نجاح استراتيجيات ريادة الأعمال في خفض حدة القلق من البطالة لدى الطلاب في دولة البرازيل.

ويشير هيمبل وآخرون (Himle, Weaver, Bybee, O'Donnell, Vlnka, & Levine, 2014) وألورونفيمي وكايي (Olorunfunmi & Kayii, 2019) إلى أن قلق البطالة يرتفع بين المراهقين الشباب لعدم امتلاكهم مهارات ريادة الأعمال (المهارات الإبداعية- مهارات التحفيز الذاتي- الثقة بالنفس). خاصة بين خريجي مستويات التعليم الأدنى ارتفع لديهم القلق وضعفت مهاراتهم، وكانوا أقل ميلاً إلى البحث عن وظائف جيدة.

ويرى سيرجينت وآخرون (Sergent, Lee, Stajkovic, Greenwald, Younger & Raffiee, 2020, 1) أن الثقة بالنفس والمرونة المعرفية لهما علاقة إيجابية بمهارات ريادة الأعمال وعلى علاقة عكسية بالقلق والضيق النفسي؛ فعندما يتم اعتبار الأمل والفاعلية والتفاؤل والمرونة من مظاهر الثقة بالنفس، فإن الشعور بالقلق والضيق النفسي لرواد الأعمال يقل.

ثالثاً: الإرشاد المهني *Career Counseling*:

يساعد الإرشاد المهني العملاء في إيجاد الوظائف المحتملة واتخاذ قرارات مهنية مفيدة قد تمكنهم من اتخاذ القرارات المهنية المناسبة أو التحسينات التي ستجلب لهم الرضا طوال فترة حياتهم. لذا يعد الإرشاد المهني عملية تشمل: تحديد التفضيلات الشخصية، واستكشاف الخيارات الوظيفية، وجمع البيانات حول المهن ومقارنتها، واتخاذ القرارات المتعلقة بالمهن، تنمية مهارات ريادة الأعمال (Grace & Ihuoma, 2013).

وتعرف الجمعية الوطنية للتطوير المهني (NCDA, 2015, 3) الإرشاد المهني بأنه عملية مساعدة الأفراد في تطوير حياتهم المهنية مع التركيز على تعريف دور العامل وكيف يتفاعل هذا الدور مع أدوار الحياة الأخرى. ويسعى المرشد فيه إلى إنشاء علاقة استشارية مهنية وإمكانية مساعدة العملاء في التطوير الوظيفي والشخصي.

ويؤكد دي فايو وبيرنارد (Di Fabio & Bernaud, 2018, 3) على أن الإرشاد المهني يجب أن يركز على أهمية النجاح الشخصي وأهمية الوعي بالقيم الحقيقية للفرد وإدراك جوانب القوة والضعف وأهداف الحياة لبناء حياة مهنية وشخصية متوازنة للفرد. ويطلب المرشد من الأفراد تطوير معرفتهم ومهاراتهم باستمرار، والتخلي بالمرونة، والحفاظ على مستويات عالية من قابلية التوظيف، والانفتاح على التغيير، وزيادة قدرتهم على التكيف والاستقلالية.

ويرى نوتا وآخرون (Nota, Soresi, Di Maggio, Santilli & Ginevra 2020,

77) أن الإرشاد المهني للطلاب يجب أن يهدف إلى:

- ١- تشجيع الطلاب على طلب الاستشارة المهنية قبل التخرج.
- ٢- تشجيع الطلاب على التخلي عن الرؤى والتوقعات السطحية لعالم التعليم والوظيفة.
- ٣- تشجيع الطلاب على التزود بالمهارات المختلفة مثل (الشجاعة في اتخاذ القرار/ المخاطرة- الفضول/التخيل- التخطيط من أجل المستقبل).
- ٤- تشجيع الطلاب على اختيار الأعمال الملائمة/ الأمانة لهم.

مفهوم الحكمة:

الحكمة خاصية فردية تنشأ عن علاقة تكاملية بين خصائص متنوعة أكثر من كونها تعزي إلى خاصية واحدة. وهذه الخصائص تشمل قدرات عقلية، وخصائص شخصية، وقدرات متداخلة بين الجوانب الشخصية والمعرفية والاجتماعية (Staudinger & Pasupathi, 2003, 239).

حيث أشار ستونجر وآخرون (Smith, Staudinger & Baltes, 1994) إلى أن الحكمة هي معرفة بالأحوال الإنسانية المختلفة، والمعرفة بالأسئلة الأكثر صعوبة المتعلقة بمعنى الحياة وكيفية التصرف فيها، والأسئلة المتعلقة بتعقيدات الحياة وغموضها. ولها عدة أبعاد هي:

- ١- المعرفة القائمة على الحقائق وهي المعرفة العامة والمحددة عن الطبيعة الإنسانية والأوضاع الاجتماعية في الحياة وتغيراتها.
- ٢- المعرفة الإجرائية الثرية وهي التعامل مع الواقع والمعرفة العامة والمحددة لاستراتيجيات الحكم والنصيحة المرتبطة بقضايا الحياة.
- ٣- النظرة السياقية لحيز الحياة وهي المعرفة بسياقات الحياة والعلاقات الزمنية المرتبطة بها وتطورها ومن هذه السياقات الأسرة - العمل - التعليم.
- ٤- النسبية القيمية Value relativism وهي المعرفة بالفروق في القيم والأهداف والأولويات من حيث أسبقيتها، لدى الأفراد وأن الحكمة لا تتحقق إلا بالتمسك بالفضيلة والصالح العام.

٥- الشك وعدم اليقين Uncertainty وهي المعرفة بنسبية الشعور بالغموض وعدم القدرة على التنبؤ بالحياة وطرق إدارتها، فالأفراد يمكنهم التوصل لجزء من الحقيقة والواقع. وهي قدرة عقلية باعتبارها شكلاً من أشكال الوظيفة العقلية المتقدمة للنمو العقلي المعرفي، وهي معرفة قائمة على الخبرة في المواقف الأساسية للحياة والتي تسمح بالاستبصار غير العادي والحكم والنصيحة حول الأمور المعقدة وغير اليقينية (Ardelt, 2004, 258).

ويرى أصحاب نموذج سان دييجو للحكمة (Thomas, Bangen, Ardelt & Jeste, 2017) أن الحكمة نتاج الصلة الوثيقة بين شخصية الفرد ووظائفه البيولوجية العصبية. فقشرة الفص الجبهي لها دور بارز في العديد من المكونات الفرعية للحكمة (على سبيل المثال، التنظيم العاطفي، واتخاذ القرار، ونسبية القيم). كما تسهل قشرة الفص الجبهي الوحشي اتخاذ القرارات المحسوبة، في حين أن القشرة الجبهية الوسطى والنواة المتكئة مسئولة عن التوازن العاطفي والاتجاهات والسلوكيات الاجتماعية الإيجابية (كالإيثار-الصدق-التعاون). والنواقل العصبية أحادية الأمين (خاصة الدوبامين وهرمون السيروتونين) أمرًا بالغ الأهمية للتنظيم العاطفي (بما في ذلك التحكم في الانفعالات).

كما يشير ليندن (Linden, 2020, 55) إلى أن الحكمة ضرورية للتعامل مع المشكلات الشديدة التي لا يمكن حلها، وتستخدم كعلاج معرفي مع المرضى الذين يعانون من اضطرابات التكيف الشديدة باستخدام الاستراتيجيات التالية الاعتراف بالواقع، والسيطرة على العواطف، وتقبل حدود القدرات البشرية، وتوضيح وتأكيد الذات للأهداف ونسبية القيم، والمهارات التفاعلية الاجتماعية؛ ويمكن توضيحها في الأبعاد التالية:

- ١/ تغيير المنظور: قدرة الفرد على تغيير وجهة نظره للمشكلات وتقبل وجهات النظر الأخرى.
- ٢/ التعاطف: قدرة الفرد على التعرف على مشاعر ذاته والآخرين والتعاطف معها.
- ٣/ الاطمئنان/ الراحة النفسية في التعبير عن وجهة نظره بطريقة متوازنة عاطفياً.
- ٤/ المعرفة بالواقع والمعرفة الإجرائية الثرية وهي قدرة الفرد على إظهار معرفته بأحداث الحياة، والاختلافات بين البشر حول مسائل الحياة، وإدراكه لاستراتيجيات اتخاذ القرار (على سبيل المثال، تحليل التكلفة والعائد)، وحل المشكلات.
- ٥/ مراعاة السياق: وهي قدرة الفرد على التأمل في حياته الماضية والحالية والمستقبلية المحتملة.

٦/ نسبية القيم: قدرة الفرد على النظر إلى المشكلات أو الأشخاص ضمن إطار قيمه وأهداف الحياة الخاصة به.

٧/ قبول عدم اليقين وهي قدرة الفرد على تحمل عدم اليقين المتأصل في الحياة من حيث تفسير الماضي، والتنبؤ بالمستقبل، وإدارة الحاضر.

٨/ المنظور طويل المدى: ويشير إلى أن كل سلوك يمكن أن يكون له عواقب إيجابية وسلبية، وكذلك تحديد أهداف قصيرة وطويلة المدى.

١. **ويتبنى البحث الحالي تعريف الحكمة للباحث الحالي** فاروق جبريل (٢٠١٩، ٣٤-٣٥)، على أنها صفة من صفات الشخصية وحالة عقلية وجدانية سلوكية تتضمن سلسلة من العمليات المتكاملة التي تجمع بين المعرفة والوجدان والسلوك والشخصية وخبرات الحياة والإرادة وهي قدرة على الحكم الصائب واتباع نهج العقل القويم المؤسس على الفهم والخبرة للاستجابة لمواقف الحياة ومشكلاتها بهدف تحقيق النماء للفرد وللآخرين؛ **ويستدل عليها من:** المعرفة الثرية: القدرة على فهم الحياة وسياقتها الزمنية وتطورها والاستفادة من الخبرة في النمو الشخصي.

٢. المعرفة التأملية: النظرة العميقة في الطبيعة والظواهر والأحداث والوعي والسعي لمعرفة الحقيقة والذات وما ورائها.

٣. الانفتاح: تقبل وجهات النظر والأفكار وتحمل الغموض وحل المشكلات بطرق جديدة أخلاقية.

٤. إدارة العواطف: تفهم الذات، والتمكن من المهارات الاجتماعية في التعامل مع الآخرين برحمة وتسامح وتعاطف.

الحكم الصائب القائم على الأخلاق وموازنة المصالح واحترام التنوع ونسبية القيم، واتخاذ القرارات الفاعلة في ضوء الخبرة وموازنة المصالح. الحكمة كاستراتيجية إرشادية لتنمية مهارات ريادة الأعمال:

يعد استخدام الحكمة في التعلم أحد أشكال تصميم التعلم الإبداعي لإنتاج تعلم ذي مغزى، لذا يجب استخدام نهج تدريسي قائم على الحكمة، لأنه يسهل فهم عملية التعلم وقبولها من قبل الطلاب ويزيد من مشاركة الطلاب في التعلم. ويمكن لنهج التعلم القائم على الحكمة أن يوفر الفرص للطلاب لخلق معنى وتحقيق فهم متكامل للمعلومات العلمية المكتسبة وتشكل شخصيته بقيم وعادات المجتمع الذي يعيش فيه، وكذلك تطبيق المعلومات العلمية في سياق المجتمع الثقافي (Tahir & Hasan, 2019, 135-137).

ويشير جريس وإهوما (Grace & Ihuoma, 2013, 120) إلى فعالية الإرشاد المهني بالحكمة في تنمية مهارات ريادة الأعمال للطلبة؛ خاصة أنهم يحتاجون إلى التوجيه بشأن كرامة العمل والتصميم والحاجة إلى الإنجاز وأخذ المبادرة والمخاطرة المحسوبة والإبداع والابتكار والقيادة الفاعلة.

ويرى زهو وآخرون (Zhu, Rooney & Phillips, 2016, 17-20) أن الإرشاد بالحكمة يعتمد على التكامل المعرفي والسلوكي والاجتماعي من خلال قدرة المرء على التدخل بذكاء لخلق شيء جديد؛ والممارسة العملية في سياق اجتماعي معين بإضافة القيم والتواصل والعناصر الاجتماعية. حيث توصلوا في دراستهم إلى أن الإرشاد بالحكمة ساعد الطلاب على تعلم مهارات ريادة الأعمال للتغلب على التنافسية والريح فقط، والسعي لتحقيق الرفاهة لرائد الأعمال والمجتمع من حوله أيضًا. فالتركيز على المحاكاة/ النمذجة والمرونة واليقظة العقلية ومعرفة الذات والآخر وتعلم القيم والفضائل الأخلاقية وحل المشكلات المجتمعية يتلائم مع الأهداف الشاملة لريادة الأعمال لتعظيم تأثيرها الشخصي والاجتماعي.

وأكد على ذلك طاهر وحسن (Tahir & Hasan, 2019) حيث أظهرت نتائج دراستيهما أن طلاب التعليم الفني الذين حصلوا على تعليم مهارات ريادة الأعمال قائم على الحكمة كانت أعلى من الطلاب الذين لم يحصلوا على ذلك البرنامج. حيث تتضمن فنيات الحكمة التي تدعم ممارسة ريادة الأعمال الصدق والصبر والامتنان للقواعد والأدوار وممارسة المسؤولية والحكمة للتمييز بين الخير والشر والتدريب على القيادة والتعاون والتأزر والتماسك، ولا يُثبط عزيمته بسهولة، والتضحية لصالح الآخرين، واليقظة، والمخاطرة وتحمل العواقب المترتبة على الاختيارات التي اتخذها، والانضباط الذاتي، واحترام الأصدقاء والأعداء، ومقاومة الإغراء، والثبات في الموقف. ويمكن أن تكون الحكمة أساسًا لبناء الشعور بالثقة والاحترام المتبادل بين أفراد المجتمع، وإذا أهملت تعزز في المجتمع قيم المنافسة والصراع غير العادلة.

وتوصل بُحيرة (Buhaerah, 2020, 36) إلى فعالية بعض فنيات الحكمة (الحصافة، والأمانة، والصدق، والاستقامة) في تعلم مهارات ريادة الأعمال لدى الطلبة في المدارس الإندونيسية، ووجد فروق بين الذكور والإناث في تعلم المهارات الريادية لصالح الإناث.

ويشير زانج وآخرون (Zhang, Liu, Wang & Yang, 2020) إلى أن مكونات الحكمة مثل الانتماء للجماعة، والتميز، والتواضع، والإحسان، والتميز الفائق، والشجاعة، وضبط النفس، كانت عوامل مؤثرة في شعور الطلاب بالمسؤولية الاجتماعية والابتكار وريادة الأعمال.

والبحث الحالي اعتمد على الإرشاد المهني القائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال، الحكمة تتضمن الكثير من الفنيات الفعالة في تنمية ريادة الأعمال؛ حيث تتضمن المعرفة الثرية بواقع سوق العمل وكيفية التعامل معه، ومعرفة الذات والثقة بها، والإبداع عند طرح الأفكار وحل المشكلات، واتخاذ القرارات بشكل متوازن وبطريقة مستقلة، والمرونة وتحمل الغموض والتفكير الأخلاقي وهي كلها تلزم رائد الأعمال.

الحكمة كاستراتيجية إرشادية لخفض القلق:

الحكمة خاصية إنسانية معقدة أو سمة ذات مكونات محددة (اتخاذ القرار الاجتماعي، والتنظيم العاطفي، والسلوك الاجتماعي الإيجابي مثل التعاطف والرحمة، ومعرفة الذات، وقبول عدم اليقين، واتخاذ القرار والروحانية). وترتبط الحكمة بنتائج إيجابية في الحياة بما في ذلك تحسين الصحة النفسية والرفاهية والسعادة والرضا عن الحياة والمرونة؛ لذا نحن بحاجة إلى التركيز بشكل أكبر على التعلم بالحكمة من خلال أنظمتنا التعليمية من المدارس الابتدائية إلى المدارس المهنية الفنية (Jeste et al., 2019, 216).

وهذا ما أشار إليه والتون وويلسون (Walton & Wilson, 2018, 61) من أن الإرشاد بالحكمة يساعد الطلاب على حل المشكلات النفسية (القلق - الخوف) والمشكلات الاجتماعية المعرفية (انخفاض التحصيل الدراسي) من خلال استخدام فنيات اليقظة الذهنية - المعرفة الثرية - حل المشكلات.

كما يشير رينولدز وبلاندر (Reynolds & Blazer, 2020, 895) إلى فعالية التدخلات العلاجية القائمة على فنيات الحكمة (السلوك الاجتماعي الإيجابي - الانفتاح - اتخاذ القرار المناسب - التنظيم العاطفي - التفكير التأملي) لزيادة الرفاهية والسعادة النفسية وخفض معدلات القلق والاكتئاب في تجارب إكلينيكية عديدة، على أفراد من أعمار زمنية مختلفة.

ويرى لي وآخرون (Lee et al., 2020, 925) أن الحكمة سمة شخصية بيولوجية عصبية تتكون من مكونات محددة، هي (الحكم الصائب - إدارة العواطف وتنظيمها - التفكير التأملي)، لذا قاموا بتجارب سريرية عشوائية لبحث فعالية العلاج بالحكمة لمجموعة من الأشخاص ذوي الاضطرابات النفسية والعقلية (القلق - الاكتئاب). وأظهرت النتائج فاعلية هذا العلاج بنسبة متوسطة إلى كبيرة في علاج القلق والاكتئاب.

ولهذا فإن الدراسة الحالية تعتمد على الإرشاد المهني القائم على الحكمة في خفض قلق البطالة لدى طالبات التعليم الثانوي التجاري.

إجراءات الدراسة:

١. منهج الدراسة:

اتبع الباحث في هذا البحث المنهج التجريبي، باستخدام التصميم التجريبي ذي المجموعتين الضابطة والتجريبية. وتم عمل قياسات قبلية وبعديّة وتتبعية على المجموعتين، ثم مقارنة هذه القياسات للتحقق من فاعلية البرنامج واستمرار أثره في تنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة.

٢. عينة الدراسة:

تم إجراء البحث على (٣٤) طالبة من طالبات التعليم الثانوي التجاري. وقسمت إلى مجموعتين (١٧) طالبة مجموعة تجريبية، و(١٧) طالبة مجموعة ضابطة، من طالبات الصف الثالث الثانوي بمدرسة فريدة حسان التجارية للبنات بمدينة المنصورة- محافظة الدقهلية.

وقد روعي في اختيار العينة ما يلي:

- اختيار طالبات الصف الثالث الثانوي لأنهن لم يخضعن لبرنامج ريادة الأعمال المطبق على الصف الأول والثاني بالمدرسة.
- استبعاد الطالبات التي تعمل في أي مهنة.
- اختيار الطلاب الإناث دون الذكور لما قد يكون للجنس من أثر على ريادة الأعمال وقلق البطالة وهذا يتضح من الدراسات السابقة مثل (Yasar & Turgut, 2020).
- اختيار الطالبات منخفضات المهارات الريادية ومرتفعات قلق البطالة، كما تم تقديرها بالمقاييس المستخدمة في البحث الحالي.
- تراوحت أعمار الطالبات بين (١٧-١٨) سنة بمتوسط عمري (١٧,٦) وهن من منطقة جغرافية واحدة مجاورة للمدرسة ومتقاربين في المستوى الاقتصادي والاجتماعي.
- تم اختيار عينة البحث من طالبات الثانوي التجاري وهي مرحلة مهمة لتشكيل مهارات ريادة الأعمال، كما أنهن أكثر عرضة للشعور بقلق البطالة، وندر إجراء دراسات عليهن في هذا الشأن.
- التكافؤ بين طالبات المجموعة التجريبية والضابطة في المتغيرات الآتية:
 - العمر.
 - مهارات ريادة الأعمال.
 - الذكاء.
 - قلق البطالة.

وتم استخدام اختبار "مان ويتي" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات مجموعتين غير مرتبطتين، ويوضح جدول (٢) الفروق بين المجموعتين (التجريبية-الضابطة) في متغيرات (العمر-الذكاء).

جدول (٢)

الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والضابطة

في المتغيرات (العمر-الذكاء)

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	معامل مان وتني U	قيمة Z	مستوى الدلالة
العمر الزمني	التجريبية	١٧	١٧,٩٧	٣٠٥,٥٠	١٣٦,٥٠	٠,٧٨٢	غير دالة
	الضابطة	١٧	١٧,٠٣	٢٨٩,٥٠			
الذكاء	التجريبية	١٧	١٨,٧٤	٢٨٤,٥٠	١٣١,٥٠	٠,٤٥١	غير دالة
	الضابطة	١٧	١٨,٢٦	٣١٠,٥٠			

** القيمة دالة عند مستوى (٠.٠١) *القيمة دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٢) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في (العمر-الذكاء) وهذا يدل على تكافؤ المجموعتين من حيث العمر والذكاء. وللتحقق من التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة من حيث مهارات ريادة الأعمال، تم استخدام اختبار مان وتي لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات مجموعتين غير مرتبطتين، ويوضح جدول (٣) الفروق بين المجموعتين (التجريبية-الضابطة) في متغير مهارات ريادة الأعمال.

جدول (٣) لفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير مهارات ريادة الأعمال

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل مان وتني U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ريادة الأعمال
غير دال	٠,٤٧٢	١٣١,٠٠	٢٨٤,٠٠	١٦,٧١	١٧	الضابطة	الابتكار
			٣١١,٠٠	١٨,٢٩	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٢١٧	١٣٨,٠٥٠	٢٩١,٥٠	١٧,١٥	١٧	الضابطة	المخاطرة
			٣٠٣,٥٠	١٧,٨٥	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٨٢٣	١٢١,٥٠	٣٢٠,٥٠	١٨,٨٥	١٧	الضابطة	الاستباقية
			٢٧٤,٥٠	١٦,١٥	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٣٦٠	١٣٤,٥٠	٢٨٧,٥٠	١٦,٩١	١٧	الضابطة	التنافسية
			٣٠٧,٥٠	١٨,٠٩	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٢٤٠	١٣٨,٥٠	٢٩١,٥٠	١٧,١٥	١٧	الضابطة	اتخاذ القرار
			٣٠٣,٥٠	١٧,٨٥	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٠٩١	١٤٢,٠٠	٣٠٠,٠٠	١٧,٦٥	١٧	الضابطة	فاعلية الذات
			٢٩٥,٠٠	١٧,٣٥	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٧٣٠	١٢٤,٠٠	٣١٨,٠٠	١٨,٧١	١٧	الضابطة	دافعية الإنجاز
			٢٧٧,٠٠	١٦,٢٩	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٧٤١	١٢٤,٠٠	٣١٨,٠٠	١٨,٧١	١٧	الضابطة	الاستقلال الذاتي
			٢٧٧,٠٠	١٦,٢٩	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٥٥٣	١٢٨,٥٠	٣١٣,٥٠	١٨,٤٤	١٧	الضابطة	الدرجة الكلية
			٢٨١,٥٠	١٦,٥٦	١٧	التجريبية	

** القيمة دالة عند مستوى (٠.٠١) * القيمة دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق القبلي لمقياس مهارات ريادة الأعمال، وهذا يؤكد تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في مهارات ريادة الأعمال. وللتحقق من التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة من حيث قلق البطالة، تم استخدام اختبار مان وتني لدلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات مجموعتين غير مرتبطتين، ويوضح جدول (٤) الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق القبلي لمقياس قلق البطالة.

جدول (٤)

الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية
والمجموعة الضابطة في متغير قلق البطالة

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل مان وتني U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	قلق البطالة
غير دال	٠,٧١١	١٢٥,٠٠	٢٧٨,٠٠	١٦,٣٥	١٧	الضابطة	المجال الجسمي
			٣١٧,٠٠	١٨,٦٥	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٨٦٧	١٢٠,٥٠	٢٧٣,٥٠	١٦,٠٩	١٧	الضابطة	النفسي
			٣٢١,٥٠	١٨,٩١	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٤٥٤	١٣٢,٠٠	٢٨٥,٠٠	١٦,٧٦	١٧	الضابطة	المعرفي
			٣١٠,٠٠	١٨,٢٤	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٠١٨	١٤٤,٠٠	٢٩٧,٠٠	١٧,٤٧	١٧	الضابطة	الاجتماعي
			٢٩٨,٠٠	١٧,٥٣	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٦١٤	١٢٧,٥٠	٢٨٠,٥٠	١٦,٥٠	١٧	الضابطة	الاقتصادي
			٣١٤,٥٠	١٨,٥٠	١٧	التجريبية	
غير دال	٠,٧٢٣	١٢٥,٥٠	٢٧٨,٥٠	١٦,٣٨	١٧	الضابطة	المهني
			٣١٦,٥٠	١٨,٦٢	١٧	التجريبية	
غير دال	١,٣٢٤	١٠٦,٥٠	٢٥٩,٥٠	١٥,٢٦	١٧	الضابطة	الدرجة الكلية
			٣٣٥,٥٠	١٩,٧٤	١٧	التجريبية	

* القيمة دالة عند مستوى (٠.٠١) * القيمة دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق القبلي لمقياس قلق البطالة، وهذا يؤكد تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في.

٣. الأدوات المستخدمة الدراسة:

أ. اختبار كاتل للعامل العام

تم استخدام المقياس الثالث الصورة (ب) المناسب للأعمار (١٣-١٩)، ويتألف من (١٣) مفردة، يطلب من المفحوص اختيار شكل من ستة أشكال، وزمن تطبيق الاختبار (٣) ثلاث دقائق، ويتدرب المفحوص على ثلاثة أمثلة تدريبية. وقد قام فؤاد أبو حطب وآمال صادق ومصطفى عبد

العزیز (٢٠٠٤) بتقنيته، حيث بلغ معامل ثباته (٠.٩٤) باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وبالصورة المتكافئة (٠.٧٩)، وبلغ معامل صدق المحك (٠.٥٠) وهو دال عند مستوى (٠.٠١).

ب. مقياس مهارات ريادة الأعمال

وهو من إعداد الباحث فاروق مصطفى جبريل (٢٠٢١)، ويهدف إلى قياس مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم الثانوي التجاري. ويتكون من (٦٤) عبارة موزعة بالتساوي على مهارات ريادة الأعمال وهي (الابتكار، واتخاذ القرار، والمخاطرة، وفاعلية الذات، والاستباقية، ودافعية الإنجاز، والتنافسية، والاستقلال الذاتي). ويستجيب المفحوص إزاء كل عبارة من عبارات المقياس عن طريق التعبير عن موافقته على كل عبارة وذلك باختيار واحدة من الاستجابات الآتية (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا). وتشير الدرجة المرتفعة إلى التمكن من المهارات الريادية. وقد قام معد المقياس بالتأكد من صدقه وثباته بعدة طرق مختلفة، حيث بلغ معامل الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق (٠,٨٩) وباستخدام طريقة ألفا كرونباخ بلغ معامل الثبات (٠,٨٨).

ج. مقياس قلق البطالة:

هو من إعداد الباحث فاروق مصطفى جبريل (٢٠٢١)، ويهدف إلى قياس قلق البطالة لطلاب التعليم الثانوي التجاري. وهو يتكون من (٥١) عبارة موزعة على أبعاد قلق البطالة وهي (المجال الجسمي ٨ عبارات، والمجال النفسي ٩ عبارات، والمجال المعرفي ٩ عبارات، والمجال الاجتماعي ٨ عبارات، والمجال الاقتصادي ٩ عبارات، والمجال المهني ٨ عبارات). ويستجيب المفحوص إزاء كل عبارة من عبارات المقياس عن طريق التعبير عن موافقته على كل عبارة وذلك باختيار واحدة من الاستجابات الآتية (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا). وتشير الدرجة المرتفعة إلى شدة الشعور بقلق البطالة. وقد قام معد المقياس بالتأكد من صدقه وثباته بعدة طرق مختلفة، حيث بلغ معامل صدق المحك (٠,٨٧)، ومعامل الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق (٠,٩١) وباستخدام طريقة ألفا كرونباخ بلغ معامل الثبات (٠,٨٩).

د. البرنامج الإرشادي المهني القائم على الحكمة: (إعداد الباحث)

الإرشاد المهني من ركائز النجاح في الحياة المهنية، وأصبحت الحاجة ملحة له نظرًا للتطور المتسارع في سوق العمل، وما يصاحب ذلك من تغيرات نتيجة للعولمة والتطورات التكنولوجية. ويساهم الإرشاد المهني في تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات التي تساعد في اتخاذ القرارات وتحقيق الطموحات المهنية.

وكثير من الطلبة لا يعرفون كيف يقدرّون قدراتهم وميولهم، ولا يعرفون الكثير عن المهن والتخصصات الموجودة في المجتمع، والكثير يفشل في عملية الاختيار المهني المناسب له أو يتعرض للتوتر والقلق نتيجة لضعف مهاراته وعدم قدرته على اختيار العمل الملائم مع قلة فرص العمل المتاحة. وقد ينتج عن ذلك مشكلات تضر بالكفاية الإنتاجية للفرد والمجتمع، كما يترتب على ذلك الكثير من المشكلات النفسية الاجتماعية ذات البعد الاقتصادي.

وهذا يحتم ضرورة عملية الإرشاد والتوجيه المهني في التعامل مع التحدي المتمثل في قلق البطالة والتعامل معه؛ فالقلق يمكن أن يجعل عملية اختيار الوظيفة ليست معقدة فحسب، بل مرهقة ومربكة. كما أن التباين الاجتماعي والاقتصادي وعدم الاستقرار في سوق العمل يتسببان في أن يكون لدى المراهقين رؤى سلبية حول المستقبل، وميل منخفض لتخطيط أهداف متعددة في حياتهم المستقبلية، وإمكانية متدنية للنجاح مع الخطط المستقبلية.

من ثم توجهت الدول إلى طرح برامج إرشادية تستهدف تنمية استراتيجيات ومهارات التعلم مدى الحياة، وأحد هذه المهارات "مهارات ريادة الأعمال" لتعزيز مهارات الباحثين عن عمل في ظل سوق يحكمه التنافسية الشديدة؛ فكيف يتعامل طالب المرحلة الثانوية التجارية وشيك التخرج مع هذه البيئة الضاغطة؟
أسس وفلسفة البرنامج:

يقوم البرنامج على فكرة أن تزايد احتمالية التعطل يزيد من طرح سؤال ماذا يجب أن نتعلم؟ لنتجنب البطالة وإيجاد فرصة عمل، وكيف نوظف ما نتعلمه في مواقف الحياة المختلفة؟ وهل كل فرد يستطيع ارتياد مجال الأعمال؟

لذا اقترح الباحث برنامج إرشادي مهني قائم على استراتيجيات التفكير بالحكمة لطلاب المرحلة الثانوية التجارية لتنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة؛ لأن البرنامج الإرشادي المهني يدرّب ويطور معلومات الفرد لاستكشاف قدراته والحكم على فرص العمل المتاحة، والبحث عن فرص أعمال مبتكرة في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو المعرفي.

كما أن الحكمة تركز على الدمج الناجح للمعرفة والقيم وتنمية استعداد الفرد للعمل، حتى في ظل مشكلات وضغوط العمل والتعامل مع التنافسية الشديدة في ضوء التوازن بين الأبعاد المعرفية والعاطفية والأهداف التجارية والقيم الاجتماعية التي تجسد الحب والرحمة (Friedland,

(Mohr & Gardinali, 2014, 338). ويساعد ذلك على التخلص الفرد من قلق البطالة الذي يشعر به الفرد، فينعكس ذلك بإيجابية على المجتمع ككل.
أهداف البرنامج:

الهدف العام للبرنامج هو تدريب الطالبات على أنشطة قائمة على استراتيجيات التفكير بالحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية. ويتفرع من هذا الهدف عدة أهداف هي:

- أن يتعرف أعضاء المجموعة التجريبية على مفهوم الحكمة واستراتيجيات التفكير الحكيم.
- أن يتعرف على أهمية هذا النوع من التفكير.
- أن يتدرب أعضاء المجموعة التجريبية على تطبيق ما تدربوا عليه في مواقف حياتية مختلفة (المعرفية-الاجتماعية-الاقتصادية) بغرض اكتشاف فرص عمل تجنبهم البطالة بالاعتماد على قرارات صائبة من جانبهم.
- تمكين الطالبات من استخدام مهارات ريادة الأعمال للوصول إلى الاختيار الناجح لمهنة المستقبل.
- مساعدة الطلاب على توظيف الحكمة في اتخاذ القرارات الملائمة من خلال الاستخدام المتوازن لقدراتهم ومهاراتهم.

محتوى البرنامج:

يتكون البرنامج من ثلاث مراحل؛ هي:

- **المرحلة الأولى:** تمهيدية للتعرف والتعرف على أهداف البرنامج وأهميته والنظام المتبع في سير جلسات البرنامج، وأن هناك تطبيق قبلي لأدوات الدراسة (الجلسة الأولى).
- **المرحلة الثانية:** معرفية لتزويد الطالبات بخلفية نظرية حول الإرشاد المهني والحكمة ومهارات ريادة الأعمال وقلق البطالة (الجلسة الثانية والثالثة والرابعة).
- **المرحلة الثالثة:** تدريبية سلوكية لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لديهن باستخدام استراتيجيات التفكير القائم على الحكمة (المعرفة الثرية-المعرفة التأملية-الانفتاح الفكري-إدارة العواطف بطريقة متوازنة-الحكم الصائب) وبعض فنيات الإرشاد السلوكي المعرفي (النمذجة-التعزيز). وتم ذلك في الجلسات (٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢).
- **المرحلة الرابعة:** ختامية شملت تخصيص ما دار بالبرنامج والتعرف على مدى الاستفادة منه وتطبيق بعدي لأدوات البحث وتم ذلك في الجلسة (١٣).

وبعد شهر من انتهاء البرنامج تم التعرف على استمرارية أثر البرنامج بتطبيق مقياسي مهارات ريادة الأعمال وقلق البطالة (التقويم التتبعي). وجدول (٥) التالي يوضح ملخص جلسات البرنامج من حيث الموضوع والأهداف والفنيات والأدوات المستخدمة في الجلسات.

جدول (٥)

الإطار العام للبرنامج الإرشادي المقترح ومكوناته وأهدافه

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	عدد الجلسات	الأهداف	الفنيات المستخدمة	أدوات الجلسة	الزمن
١	بناء علاقة إرشادية والتعريف بالبرنامج	١	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أن يتم الترحيب بأعضاء المجموعة. ▪ أن يعرف الباحث بنفسه ويذكر مؤهلاته. ▪ أن يتعرف الباحث على أعضاء المجموعة التجريبية. ▪ أن يتعرف أعضاء المجموعة على محتويات البرنامج التدريبي بشكل عام. ▪ أن يتم توطيد العلاقة بين أعضاء المجموعة مع بعضهم البعض ومع الباحث. ▪ أن يتكون لديهم اتجاه إيجابي نحو البرنامج من حيث مفهومة وأهدافه وأهميته وفائدته. ▪ أن تتولد لديهم الرغبة في التدريب والتعلم والمشاركة الإيجابية في البرنامج وتحمل المسؤولية فيه. ▪ أن يتم الاتفاق على أن القواعد المنظمة لسير البرنامج التدريبي وتوضيح دور كل منهم في البرنامج. ▪ أن يتعرف الأعضاء على أهم المصطلحات الشائعة في مثل هذه البرامج. 	المحاضرة والحوار والمناقشة- التعزيز	السيورة- الأقلام- بطاقة قواعد السلوك- مقياس ريادة الأعمال- مقياس قلق البطالة	مفتوحة
٢	الإرشاد المهني والحكمة	١	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم الإرشاد المهني وضرورته. ▪ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم الحكمة واستراتيجيات التفكير الحكيم. 	المحاضرة- المناقشة والحوار- التعزيز- الواجب المنزلي	سيورة- أقلام- أوراق- جهاز عرض- شرائح	٦٠ دقيقة
٣	قلق البطالة وريادة الأعمال	١	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم قلق البطالة وأعراضه. ▪ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم ريادة الأعمال ومهاراتها. ▪ أن يتعرف الأعضاء على ضرورة ريادة الأعمال للتخلص من آثار قلق البطالة. 	المحاضرة والمناقشة- التعزيز- الواجب المنزلي	سيورة- أقلام- وأوراق- جهاز عرض- شرائح	٦٠ دقيقة
٤	كيف تختار مهنة المستقبل	١	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم المهنة. ▪ أن يتعرف الأعضاء على كيف يقيم ذاته (تحليل الفرد لنفسه). ▪ أن يتعرف الأعضاء على كيفية تحليل المهن. ▪ أن يتعرف الأعضاء على الموائمة بين الفرد والمهنة (اختيار المهنة المناسبة). 	المحاضرة- المناقشة- المعرفة التحليلية- الحكم الصائب- الانفتاح- التعزيز- الواجب المنزلي	السيورة- الأقلام- كمبيوتر- جهاز عرض	٦٠ دقيقة

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	عدد الجلسات	الأهداف	الفنيات المستخدمة	أدوات الجلسة	الزمن
٥	الابتكارية واكتشاف الفرص	١	<ul style="list-style-type: none"> ■ أن يتعرف أعضاء المجموعة على مفهوم الابتكار وأهميته. ■ أن يتعرف الأعضاء على دور الابتكار في اكتشاف الفرص. ■ أن تتزايد لدى الأعضاء الرغبة في اكتشاف الفرص للعمل من خلال المعرفة الثرية. ■ أن يتدرب الأعضاء على التفكير الابتكاري. 	<ul style="list-style-type: none"> - المحاضرة- الحوار - المناقشة- التعزيز-العصف الذهني-لاحظ ثم اكتشف- - الاستفادة من أفكار الآخرين- - المعرفة الثرية- الواجب المنزلي. 	<ul style="list-style-type: none"> - السبورة- الأقالم- كمبيوتر- جهاز عرض- دفتر لتوثيق الأفكار 	٦٠ دقيقة
٦	التنافسية	١	<ul style="list-style-type: none"> ■ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم التنافسية- من هم المنافسين- وأهمية المنافسة- فوائد المنافسة. ■ أن يتدرب الأعضاء على إدارة عملية المنافسة بنجاح. 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة- المحاضرة-الحكم الصائب-العصف الذهني-التفكير التأملي-التعزيز- الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> - السبورة- كمبيوتر- جهاز العرض 	٦٠ دقيقة
٧	الابتكار وتطوير التنافسية	١	<ul style="list-style-type: none"> ■ أن يتدرب الأعضاء على اقتناص الفرص لتطوير المنتجات أو الأفكار أو الخدمات. ■ أن يستخدم الأعضاء التفكير التأملي للوصول إلى أفكار جديدة. ■ أن يتقبل الأعضاء وينفتحوا على الأفكار الغريبة والجديدة لاكتشاف فرص عمل غير تقليدية. ■ أن يتعرف الأعضاء على طريقة سكامير ومراحلها. ■ أن يتعرف الأعضاء على قدراتهم العقلية من خلال نموذج سكامير. ■ أن يطبق الأعضاء هذا النموذج في حياتهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة- المحاضرة- التفكير التأملي- الانفتاح-نموذج سكامير- التعزيز-الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> - السبورة- كمبيوتر- جهاز العرض- ورق وأقلام 	٦٠ دقيقة
٨	اتخاذ القرارات في ظل الغموض والمخاطرة	١	<ul style="list-style-type: none"> ■ أن يتعرف أعضاء المجموعة على مفهوم المخاطرة واتخاذ القرار. ■ أن يتدرب الأعضاء على اتخاذ القرارات في ظل نقص المعلومات واحتمال وجود مخاطر. ■ أن يتدرب الأعضاء على كيفية إدارة المخاطر. 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة- المحاضرة- الانفتاح- الحكم الصائب- التعزيز-الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> - السبورة- كمبيوتر- جهاز العرض- ورق وأقلام 	٦٠ دقيقة
٩	الدافعية للإنجاز	١	<ul style="list-style-type: none"> ■ أن يتعرف الأعضاء على مفهوم السداف للإنجاز وأهميته للفرد والمجتمع. ■ أن يتعرف الأعضاء على أهم 	<ul style="list-style-type: none"> - الحوار والمناقشة- المحاضرة-إدارة العواطف- الحكم 	<ul style="list-style-type: none"> - السبورة- كمبيوتر- جهاز العرض 	٦٠ دقيقة

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	عدد الجلسات	الأهداف	الفنيات المستخدمة	أدوات الجلسة	الزمن
			<ul style="list-style-type: none"> سمات الشخص المنجز أن يتعرف الأعضاء على أهم وسائل تنمية الدافع للإنجاز أن يعبر كل عضو عن تجربة مز بها من قبل وتابر حتى أتمها ومشاعره عند ذلك. أن يتدرب الأعضاء على وضع الأهداف والتخطيط لها. 	<ul style="list-style-type: none"> الصائب- النمذجة والتعزيز-الواجب المنزلي 	ورق وأقلام	
١٠، ١١	فاعلية الذات في ريادة الأعمال	٢	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على مفهوم فاعلية الذات. التعرف على كيف تؤثر فاعلية الذات على سلوك الفرد. التعرف على كيف يمكن تنميته فاعلية الذات. أن يتعرف الأعضاء على أهمية ملاحظته النماذج الناجحة. يجب أن يتعلم الأعضاء أهمية الاختيار الجيد للنموذج الملاحظ. أن يكتسب الأعضاء المهارات والخبرات الإيجابية من النموذج الملاحظ. 	<ul style="list-style-type: none"> الحوار والمناقشة- المحاضرة-إدارة العواطف-الحكم الصائب- المعرفة الثرية- التنفيس الانفعالي- النمذجة والتعزيز-الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> السيورة- كمبيوتر- جهاز العرض- ورق وأقلام 	٦٠ دقيقة
١٢	الاستقلالية واتخاذ القرار الحكيم	١	<ul style="list-style-type: none"> أن يتعرف الأعضاء على مفهوم اتخاذ القرار وخطواته والاستقلالية في اتخاذ القرار. أن يتدرب الأعضاء على خطوات عملية اتخاذ القرار الناجح. أن يتدرب الأعضاء على جمع المعلومات السريعة عن المشكلة واستخدام الموازنة. أن يتعرف الأعضاء على الفرق بين صناعه القرار واتخاذ القرار. أن يتعرف الأعضاء ضرورة مراعاة الأخلاق والقيم المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> الحوار والمناقشة- المحاضرة-إدارة العواطف- الحكم الصائب- المعرفة الثرية- المعرفة التأملية- التعزيز-الواجب المنزلي 	<ul style="list-style-type: none"> السيورة- كمبيوتر- جهاز العرض- ورق وأقلام 	٦٠ دقيقة
١٣	ختامية	١	<ul style="list-style-type: none"> أن يلخص الأعضاء مدى استفادتهم من البرنامج. أن يقسم الأعضاء البرنامج الإرشادي المهني من خلال استمارة تقييم البرنامج. الاستجابة على مقياسي مهارات ريادة الأعمال وقلق البطالة. 	<ul style="list-style-type: none"> الحوار والمناقشة-تقييم البرنامج 	<ul style="list-style-type: none"> أقلام- أوراق- استمارات- شهادات- تقدير- مقاييس 	٦٠ دقيقة

صدق البرنامج:

للتأكد من صدق البناء النظري والعملية ومدى ملائمة الفنيات والأدوات للهدف العام وهدف كل جلسة، تم عرض البرنامج الإرشادي المقترح على خمسة محكمين متخصصين في علم النفس والصحة النفسية من جامعتي المنصورة ودمياط وتم إجراء التعديلات التي طلبوها وكان منها تقليل عدد الجلسات وزيادة مدة الجلستين الأولى والختامية.

١) مراحل تقويم البرنامج

تم تقويم البرنامج من خلال:

- أ. التقويم القبلي: بتطبيق مقياسي قيادة الأعمال وقلق البطالة.
- ب. التقويم المستمر: تم أثناء الجلسة وفي نهايتها وإعطاء واجبات منزلية.
- ج. التقويم البعدي: بعد الانتهاء من جلسات البرنامج تم تطبيق المقاييس مرة أخرى للتعرف على أثر البرنامج على تنمية قيادة الأعمال وخفض قلق البطالة.
- د. التقويم التتبعي: بعد مرور شهر من الانتهاء من جلسات البرنامج ثم تطبيق المقاييس للتأكد من استمرارية أثر البرنامج.

نتائج البحث: مناقشته وتفسيره:

١) نتائج الفرض الأول:

لاختبار الفرض الأول الذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس قيادة الأعمال، لصالح المجموعة التجريبية"، تم استخدام اختبار مان وتني للمجموعات غير المرتبطة، وكانت النتائج كما في جدول (٦) التالي:

جدول (٦)

الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس ريادة الأعمال

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل مان وتنى U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	ريادة الأعمال
٠,٠١	٥,٠٠٩	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	الابتكار
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٢٥	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	المخاطرة
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٣٤	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	الاستباقية
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٢٩	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	التنافسية
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٧٨	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	اتخاذ القرار
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٥٥	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	فاعلية الذات
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٣٢	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	دافعية الإنجاز
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٢٧	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	الاستقلال الذاتي
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٤,٩٨٥	٠,٠٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الضابطة	الدرجة الكلية
			٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	التجريبية	

يتضح من جدول (٦) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على أبعاد مقياس ريادة الأعمال، والدرجة الكلية لصالح المجموعة التجريبية، حيث تراوحت قيمة (Z) (٤,٩٨٥ - ٥,٠٧٨). وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الأول.

٢ نتائج الفرض الثاني:

لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس ريادة الأعمال، لصالح التطبيق البعدي"، تم استخدام اختبار ويلكوكسون للمجموعات المرتبطة، وكذلك حساب حجم الأثر باستخدام المعادلة $r = \frac{z}{\sqrt{n}}$ جاءت النتائج كما في جدول (٧) التالي:

جدول (٧)

الفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة
التجريبية على مقياس ريادة الأعمال

حجم التأثير ^(*)	مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	ريادة الأعمال
٠,٨٧٩	٠,٠١	٣,٦٢٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٥	٠,٠١	٣,٦٥١	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٤	٠,٠١	٣,٦٤٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٥	٠,٠١	٣,٦٥٢	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٢	٠,٠١	٣,٦٣٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٦	٠,٠١	٣,٦٥٣	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٢	٠,٠١	٣,٦٣٩	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٣	٠,٠١	٣,٦٤٤	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة
٠,٨٨٠	٠,٠١	٣,٦٣٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب الموجبة
					٠	الرتب المحايدة

يتضح من جدول (٧) ما يلي:

- في الابتكار لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، توجد (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٢٤) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

* من صفر إلى أقل من (٠,٣) تأثير ضعيف ، من (٠,٣) إلى أقل من (٠,٥) تأثير متوسط ، من (٠,٥) إلى الواحد الصحيح تأثير قوي (إخلاص عبد الحفيظ ومصطفى باهي وعادل النشار، ٢٠٠٤، ٢٣٥)

- في المخاطرة لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٥١) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في الاستباقية لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٤٥) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في التنافسية لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٣٨) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في اتخاذ القرار لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٣٨) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في فاعلية الذات لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٥٣) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في دافعية الإنجاز لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٣٩) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في الاستقلال الذاتي لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي ١٧ حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٤٤) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
 - في الدرجة الكلية لا توجد حالات قلت في درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، وفي (١٧) حالة زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٣٠) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- وبذلك يتضح مما سبق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على أبعاد مقياس ريادة

الأعمال، والدرجة الكلية لصالح التطبيق البعدي. وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الثاني.

تفسير أثر البرنامج على مهارات ريادة الأعمال:

يتضح من نتائج الفرض الأول والثاني ارتفاع حجم الأثر للبرنامج الإرشادي المهني القائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطالبات المشاركات في البرنامج.

وتتفق هذه النتائج مع ما انتهت إليه بعض الدراسات (علاء الدين أيوب، ٢٠١٥؛ Zhu, Tahir & Hasan, ; McNally, Honig & Martin, 2018 ; Rooney & Phillips, 2016 ; 2019 ; Aryani, 2019) بأن مهارات ريادة الأعمال يمكن أن يتم تدريسها وتدريب الطالبات عليها باستخدام الإرشاد بالحكمة وأنها تنمو وتتطور من خلال ذلك.

ويرى الباحث بأن تعرض المجموعة التجريبية للبرنامج المستخدم في الدراسة الحالية المعتمد على الفنيات الإرشادية المهنية وفنيات الحكمة مثل (المعرفة الثرية-التفكير التأملي-الانفتاح-إدارة العواطف-الحكم الصائب)، أتاح للطالبات فرص التعلم من خلال ربط المعلومات الجديدة بما لديهن من معلومات سابقة.

كما أن الأنشطة والمهارات التي تعرضن لها في البرنامج ساهمت في تنمية مهارتهن الريادية (الابتكار-المخاطرة-الاستباقية-التنافسية-اتخاذ القرار-فاعلية الذات-دافعية الإنجاز-الاستقلال الذاتي)، وساعدتهن على التفكير في تحديات العمل التي يمكن أن تواجههن مع خلق القدرة لديهن على اكتشاف طرق جديدة لأداء الأعمال المختلفة وإنشائها، وانعكس هذا على دافعية وإنجاز الطالبات لأنشطة البرنامج.

(٣) نتائج الفرض الثالث:

اختبار الفرض الثالث الذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس قلق البطالة، في اتجاه المجموعة التجريبية"، تم استخدام اختبار مان وتني للمجموعات غير المرتبطة، وكانت النتائج كما في جدول (٨) التالي:

جدول (٨)

الفروق بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس قلق البطالة

مستوى الدلالة	قيمة Z	معامل مان وتني U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	قلق البطالة
٠,٠١	٥,٠٤٣	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	المجال الجسمي
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٤٣	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	النفسي
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٤٥	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	المعرفي
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٤٦	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	الاجتماعي
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٥٥	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	الاقتصادي
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٥,٠٨٦	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	المهني
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	
٠,٠١	٤,٩٩٥	٠,٠٠	٤٤٢,٠٠	٢٦,٠٠	١٧	الضابطة	الدرجة الكلية
			١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	التجريبية	

يتضح من جدول (٨) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على أبعاد مقياس قلق البطالة، والدرجة الكلية في اتجاه المجموعة التجريبية، حيث تراوحت قيمة (Z) (٤,٩٩٥ - ٥,٠٨٦). وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الثالث للبحث الحالي.

٤) نتائج الفرض الرابع:

لاختبار صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس قلق البطالة، في اتجاه التطبيق البعدي"، تم استخدام اختبار ويلكوكسون للمجموعات المرتبطة، وكذلك حساب حجم الأثر باستخدام المعادلة $r = \frac{z}{\sqrt{n}}$ جاءت النتائج كما في جدول (٩) التالي :

جدول (٩)

الفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة
التجريبية على مقياس قلق البطالة

حجم التأثير r(*)	مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	قلق البطالة	
٠,٨٨٤	٠,٠١	٣,٦٤٨	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٨٩	٠,٠١	٣,٦٦٦	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٨٧	٠,٠١	٣,٦٦١	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٨٥	٠,٠١	٣,٦٥٢	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٨٢	٠,٠١	٣,٦٤٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٩٥	٠,٠١	٣,٦٩٥	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	
٠,٨٨٠	٠,٠١	٣,٦٣٠	١٥٣,٠٠	٩,٠٠	١٧	الرتب السالبة	
			٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
					٠	الرتب المحايدة	

* من صفر إلى أقل من (٠,٣) تأثير ضعيف، من (٠,٣) إلى أقل من (٠,٥) تأثير متوسط، من (٠,٥) إلى الواحد الصحيح تأثير قوي (إخلاص عبد الحفيظ ومصطفى باهي وعادل النشار، ٢٠٠٤، ٢٣٥).

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

- في المجال الجسمي توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٤٨) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في المجال النفسي توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٦٦) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في المجال المعرفي توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٦١) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في المجال الاجتماعي توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٥٢) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في المجال الاقتصادي توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٤٠) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في المجال المهني توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٩٥) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).
- في الدرجة الكلية توجد (١٧) حالة قلت درجات التطبيق البعدي عن التطبيق القبلي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق البعدي عنها في التطبيق القبلي، ولا توجد حالات تساوت فيها الدرجات، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٣,٦٣٠) وهي دالة عند مستوى (٠,٠١).

وبذلك يتضح مما سبق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على أبعاد مقياس قلق البطالة، والدرجة الكلية في اتجاه التطبيق البعدي. وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الرابع للبحث الحالي.

تفسير أثر البرنامج على خفض قلق البطالة:

أظهرت نتائج الفرض الثالث والرابع تأثير البرنامج الإرشادي المهني القائم على الحكمة وارتفاع حجم أثر البرنامج في خفض قلق البطالة لدى الطالبات المشاركات في البرنامج. وتتفق هذه النتيجة مع ما انتهت إليه الدراسات السابقة مثل (Walton & Wilson, 2018; Reynolds & Blazer, 2020; Lee et al., 2020) من أن الإرشاد بالحكمة يعزز من الشعور بالسعادة النفسية ويخفض من القلق. ومع ما انتهت إليه دراسات أخرى مثل (Sarki, 2020; Yasar & Turgut, 2020; Kayii, 2019; Olorunfunmi & Kayii, 2019) من أن تنمية مهارات قيادة الأعمال يخفض من حدة قلق البطالة وخاصة عند طلاب التعليم الفني.

ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء محتوى جلسات البرنامج الإرشادي القائم على الحكمة التي ركزت على تشجيع الطالبات على الابتكار والمخاطرة والاستباقية والتنافسية وتعزيز دافعية الإنجاز والعمل باستقلالية لتنظيم المعارف وتعديلها والاستفادة من النماذج الموجودة بالبيئة، وما تضمنته جلسات البرنامج من مواقف ومشكلات حياتية ومهنية من واقع الحياة والمستقبل. كما أتاح البرنامج للطالبات استخدام قدراتهن العملية في تحليل المشكلات والمعلومات مما يمكنهن من مواجهة تحديات العمل باتخاذ القرار الصائب ليحقق مصلحتهن الشخصية ومصلحة المجتمع.

ويتفق هذا مع الكثير من الأدبيات (McNally, 2010; Sternberg, 2010; Maree, 2018) و (Aryani, 2019; Honig & Martin, 2018) التي أشارت إلى أن دمج المعرفة النظرية بالجوانب العملية يساعد على الوعي بالبدائل لمواجهة التحديات الضاغطة والمشكلات بطريقة مرنة وواعية وبالانفتاح على الآراء المختلفة لتقديم الحلول البديلة والمستقبلية. كما أن نقل المعرفة من الإطار المدرسي إلى الواقع الخارجي والتفكير بحكمة في مواجهة مواقف العمل الضاغطة، يؤدي إلى خفض القلق والتوتر.

(٥) نتائج الفرض الخامس:

لاختبار الفرض الخامس الذي ينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس قيادة الأعمال"، تم استخدام اختبار ويلكوكسون للمجموعات المرتبطة، وجاءت النتائج كما في جدول (١٠) التالي:

جدول (١٠) الفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي
للمجموعة التجريبية على مقياس ريادة الأعمال

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	ريادة الأعمال	
غير دال	١,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	الابتكار
		١,٠٠	١,٠٠	١	الرتب الموجبة	
				١٦	الرتب المحايدة	
غير دال	١,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	المخاطرة
		١,٠٠	١,٠٠	١	الرتب الموجبة	
				١٦	الرتب المحايدة	
غير دال	١,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	الاستباقية
		١,٠٠	١,٠٠	١	الرتب الموجبة	
				١٦	الرتب المحايدة	
غير دال	١,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	التنافسية
		١,٠٠	١,٠٠	١	الرتب الموجبة	
				١٦	الرتب المحايدة	
غير دال	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	اتخاذ القرار
		٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
				١٧	الرتب المحايدة	
غير دال	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	فاعلية الذات
		٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
				١٧	الرتب المحايدة	
غير دال	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب السالبة	دافعية الإنجاز
		٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
				١٧	الرتب المحايدة	
غير دال	١,٠٠	١,٠٠	١,٠٠	١	الرتب السالبة	الاستقلال الذاتي
		٠,٠٠	٠,٠٠	٠	الرتب الموجبة	
				١٦	الرتب المحايدة	
غير دال	١,١٣٤	٢,٠٠	٢,٠٠	١	الرتب السالبة	الدرجة الكلية
		٨,٠٠	٢,٦٧	٣	الرتب الموجبة	
				١٣	الرتب المحايدة	

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- في الابتكار لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتوجد حالة واحدة زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في المخاطرة لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتوجد حالة واحدة زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في الاستباقية لا يوجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتوجد حالة واحدة زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في ١٦ حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في التنافسية لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتوجد حالة واحدة زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في اتخاذ القرار لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠) وهي غير دالة.
- في فاعلية الذات لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠) وهي غير دالة.
- في دافعية الإنجاز لا يوجد حالات قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠) وهي غير دالة.
- في الاستقلال الذاتي يوجد حالة واحدة قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.

• في الدرجة الكلية يوجد حالة واحدة قلت في درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتوجد ثلاث حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٣) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,١٣٤) وهي غير دالة. وبذلك يتضح مما سبق: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس ريادة الأعمال. وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الخامس للبحث الحالي.

٦) نتائج الفرض السادس:

لاختبار الفرض السادس الذي ينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس قلق البطالة"، تم استخدام اختبار ويلكوكسون للمجموعات المرتبطة، وجاءت النتائج كما في جدول (١١) التالي:

جدول (١١)

الفروق بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة
التجريبية على مقياس قلق البطالة

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	قلق البطالة
غير دال	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٧	الرتب المحايدة
غير دال	١,٣٤٢	٣,٠٠٠	١,٥٠٠	٢	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٥	الرتب المحايدة
غير دال	١,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب السالبة
		١,٠٠٠	١,٠٠٠	١	الرتب الموجبة
				١٦	الرتب المحايدة
غير دال	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١,٠٠٠	١	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٦	الرتب المحايدة
غير دال	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٧	الرتب المحايدة
غير دال	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٧	الرتب المحايدة
غير دال	١,٣٤٢	٣,٠٠٠	١,٥٠٠	٢	الرتب السالبة
		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠	الرتب الموجبة
				١٥	الرتب المحايدة

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

- في المجال الجسدي لا يوجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠٠) وهي غير دالة.

- في المجال النفسي يوجد حالتين زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٥) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٣٤٢) وهي غير دالة.
- في المجال المعرفي يوجد حالة واحدة قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في المجال الاجتماعي يوجد حالة واحدة زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٦) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٠٠) وهي غير دالة.
- في المجال الاقتصادي لا يوجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠) وهي غير دالة.
- في المجال المهني لا يوجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٧) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (٠,٠٠) وهي غير دالة.
- في الدرجة الكلية يوجد حالتين زادت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، ولا توجد حالات قلت درجات التطبيق التتبعي عن التطبيق البعدي، وتساوت الدرجات في (١٥) حالة، وبلغت قيمة (Z) المحسوبة من هذه القيم (١,٣٤٢) وهي غير دالة.

وبذلك يتضح مما سبق: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية على مقياس قلق البطالة. وبذلك تشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض السادس للبحث الحالي.

تفسير بقاء أثر البرنامج على تنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة:

من نتائج الفرض الخامس والسادس أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطي رتب درجات الطالبات في المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد ريادة الأعمال والدرجة الكلية، وكذلك في أبعاد قلق البطالة والدرجة الكلية، وهذا يؤكد على استمرارية بقاء أثر التعلم في جلسات البرنامج على تنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة.

ويرجع الباحث بقاء أثر البرنامج إلى عدة أسباب منها:

- ❖ تعريف الطالبات بالأهداف الإجرائية للجلسات وللبرنامج مما زاد دافعيتهن للتعلم.
- ❖ إيجابية الطالبات وانخراطهن في أنشطة البرنامج بفاعلية، والمشاركة باتخاذ القرارات وربط الجوانب النظرية بالجوانب التطبيقية.
- ❖ إتاحة الفرصة أمام كل المشاركات بممارسة الأنشطة أثناء البرنامج وبعد الجلسات بالمنزل وصولاً للإتقان.
- ❖ السماح للطالبات بالتفكير الحكيم وعرض النماذج الريادية عليهن والرجوع لمصادر كثيرة من المعلومات عن رواد الأعمال ومناقشتهن فيها ساعدهن على الوصول إلى النتائج المطلوبة باكتسابهن مهارات ريادة الأعمال والتفاوض بشأن المستقبل مما خفض قلق البطالة لديهن.
- ❖ أن الإرشاد المهني القائم على الحكمة شجعهن على الشعور بالمسؤولية والتميز بين الخير والشر والقيادة والتعاون والثقة المتبادلة، كما وفر لهن معايير أخلاقية وسلوكية يسترشدن بها عند مواجهة العقبات المختلفة.
- ❖ أن البرنامج ساعدهن في كيفية التفكير على مواجهة تحديات بيئة العمل، وتزويدهن بطرق تفكير مختلفة تمكنهن من اتخاذ إجراءات استباقية مبتكرة بشأن إنشاء الأعمال المناسبة لهن.
- ❖ الحرص على أن تكون عملية التعلم بالحكمة قائمة على الفهم أثناء جلسات البرنامج.
- ❖ التأكيد على الجانب الأخلاقي في ريادة الأعمال زاد من رغبة الطالبات في الاستمرار بالبرنامج.

توصيات الدراسة:

في ضوء ملاحظات الباحث أثناء تنفيذ البرنامج وما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن للباحث أن يقترح التوصيات التالية:

- ❖ يجب أن يهتم الإعلام بنشر معلومات عن ريادي الأعمال، حتى يتأثر أفراد المجتمع عاطفياً ومعرفياً بهذه النماذج الناجحة؛ فريادة الأعمال وسيلة لمواجهة مشكلة البطالة.
- ❖ مواصلة الجهود لتطوير البرنامج وإعادة تطبيقه على عينات أخرى من الثانوي الصناعي والمدارس الفندقية ومدارس التكوين المهني. وذلك للتعرف على نقاط القوة والضعف فيه، والارتقاء به لتحقيق الهدف منه.
- ❖ تعديل محتوى المناهج المدرسية بمدارس التعليم الفني والمهني بما يساهم في تطوير المهارات الريادية للطلاب ومواجهة قلق البطالة لديهم.

- ❖ توجيه نظر المعلمين والقائمين على تصميم المناهج الدراسية وأنشطتها إلى ضرورة الاهتمام بمهارات التفكير بالحكمة لتكون منهجاً في الحياة.
 - ❖ عقد دورات تدريبية لإعداد مدرسين لمادة ريادة الأعمال حتى يشعر الطلاب بأهمية هذه المهارات في الحياة العملية.
- البحوث المقترحة:
- ❖ دراسة الإسهام النسبي للبيئة المدرسية بالتعليم التجاري- الصناعي- الفندقى في تنمية مهارات ريادة الأعمال.
 - ❖ دراسة تنبؤية بريادة الأعمال من خلال التفكير بالحكمة لدى طلاب المراحل التعليمية المختلفة.
 - ❖ دراسة العلاقة بين المرونة المعرفية وريادة الأعمال وقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الثانوية أو الجامعية.
 - ❖ برنامج إرشادي قائم على الحكمة لرفع الوعي بريادة الأعمال عند القائمون بالتدريس والمشرفين على الثانوي الفني والعام.

المراجع

١. إخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهى وعادل محمد النشار. (٢٠٠٤). التحليل الإحصائي فى العلوم التربوية: نظريات-تطبيقات-تدريبات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٢. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢٠) مصر في أرقام ٢٠١٩. مارس ٢٠١٩ <https://www.capmas.gov.eg>
٣. حنان محمد الجمال ونوال شرقاوي بخيت. (٢٠٠٨). قلق البطالة وعلاقته بجودة الحياة وفاعلية الذات لدى طلاب السنة النهائية بكلية التربية جامعة المنوفية. مجلة البحوث النفسية والتربوية: جامعة المنوفية - كلية التربية، ٢٣(١)، ٢٨٤-٣٢٧.
٤. رمزي زكي. (١٩٩٨). الاقتصاد السياسي للبطالة. عالم المعرفة، ٢٢٦، المجلس الوطني للثقافة والفنون - الكويت.
٥. صفاء المطيري. (٢٠١٩). التعلم الريادي. المعهد العربي للتخطيط، ١٤٩، ١-١٦.

-
٦. علاء الدين عبد الحميد أيوب. (٢٠١٥). فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *دراسات تربوية واجتماعية: جامعة حلوان - كلية التربية*، ٢١(٣)، ٢٩٩ - ٣٦٦.
٧. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠١٩). سيكولوجية الحكمة. دمياط: مكتبة نانسي.
٨. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠٢١). مقياس ريادة الأعمال. دمياط: دار المستقبل.
٩. فاروق مصطفى جبريل. (٢٠٢١). مقياس قلق البطالة. دمياط: دار المستقبل.
١٠. فؤاد أبو حطب وآمال صادق ومصطفى عبد العزيز (٢٠٠٤). اختبار كاتل للعامل العام مقياس الذكاء المتحرر من أثر الثقافة، كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
١١. محمد خليفة ناصر الشريدة. (٢٠١٩). القدرة التنبؤية للتفكير ما وراء المعرفي بمهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس: جامعه دمشق - كلية التربية*، مج ١٧، ع ٤٤، ١٤١ - ١٧٢.

12. Al Tayeb, M. M. (2020). The Relationship between Unemployment Anxiety and the Quality of Life among Final Year Students at the University of Khartoum. *Journal of Educational and Psychological Studies [JEPS]*, 14(2), 326-341.
13. Alioat, S. K. H., & El Keshky, M. E. S. A. (2020). Cognitive Flexibility as the Mediator between Unemployment Anxiety and Psychological Wellbeing among University Students with Disabilities. *JKAU/ Arts and Humanities* 28(14), 299-231.
14. Alioat, S. K. H., & El Keshky, M. E. S. A. (2020). Cognitive Flexibility as the Mediator between Unemployment Anxiety and Psychological Wellbeing among University Students with Disabilities. *JKAU/ Arts and Humanities* 28(14), 299-231.
15. Ardel, M. (2004). Wisdom as expert knowledge system: A critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept. *Human development*, 47(5), 257-285.
16. Aryani, R. (2019). Entrepreneurship Learning Model Based on Local Wisdom for Increasing Student Creative Business. *Indonesian Journal of Contemporary Education*, 1(1), 24-31.

-
17. Asante, E. A., & Affum-Osei, E. (2019). Entrepreneurship as a career choice: The impact of locus of control on aspiring entrepreneurs' opportunity recognition. *Journal of Business Research*, 98, 227-235.
 18. Bacigalupo, M. (2021). Entrepreneurship as a competence. In *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.
 19. Baum, J. R., & Bird, B. J. (2010). The successful intelligence of high-growth entrepreneurs: Links to new venture growth. *Organization Science*, 21(2), 397-412.
 20. Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 407.
 21. Buhaerah, A. (2020). Islamic Entrepreneurship Model Based on Local Wisdom and Competitiveness. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(1), 36-64.
 22. Cadenas, G. A., Cantú, E. A., Lynn, N., Spence, T., & Ruth, A. (2020). A programmatic intervention to promote entrepreneurial self-efficacy, critical behavior, and technology readiness among underrepresented college students. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103-150.
 23. Carlen, J. (2016). *A Brief History of Entrepreneurship*. Columbia University Press.
 24. Chadwick, I. C., & Raver, J. L. (2019). Not for the faint of heart? A gendered perspective on psychological distress in entrepreneurship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(6), 662-674.
 25. Choi, S. H., & Lee, H. (2013). Affecting factors in unemployment stress among college students-focused on physical symptoms, depression, anxiety and self-esteem. *The Journal of the Korea Contents Association*, 13(12), 808-816.
 26. Civelek, M. E., & Pehlivanoglu, Ç. (2020). Technological unemployment anxiety scale development. *Eurasian Business & Economics Journal*, 22, 64-76.
 27. Civelek, M. E., & Pehlivanoglu, Ç. (2020). Technological unemployment anxiety scale development. *Eurasian Business & Economics Journal*, 22, 64-76.

-
28. Cole A.H. (2020) Anxiety. In: Leeming D.A. (eds) Encyclopedia of Psychology and Religion. Springer, Cham.
 29. Cole A.H. (2020) Anxiety. In: Leeming D.A. (eds) Encyclopedia of Psychology and Religion, (pp 118-119). Springer, Cham.
 30. Da Silva Veiga, H. M., Demo, G., & Neiva, E. R. (2017). The psychology of entrepreneurship. In *Organizational Psychology and Evidence-Based Management* (pp. 135-155). Springer, Cham.
 31. Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2018). Introduction: Postmodern Guidance and Career Counseling Interventions—The New Scenario. In *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling* (pp. 3-14). Springer, Cham.
 32. European Commission. (2011). Entrepreneurship education: Enabling teachers as a critical success factor. Entrepreneurship Unit.
 33. Ewumi, A. M., Oyenuga, A. O., & Owoyele, J. W. (2012). Entrepreneurship Education as Panacea for Youth Unemployment: Implication of Vocational Counselling For Sustainable National Development. *Journal of Education and Practice*, 3(14), 73-77.
 34. Florin, J., Karri, R., & Rossiter, N. (2007). Fostering entrepreneurial drive in business education: An attitudinal approach. *Journal of management education*, 31(1), 17-42.
 35. Frese, M., & Gielnik, M. M. (2014). The psychology of entrepreneurship. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 413-438.
 36. Friedland, R., Mohr, J. W., Roose, H., & Gardinali, P. (2014). The institutional logics of love: Measuring intimate life. *Theory and society*, 43(3-4), 333-370.
 37. Gorgievski, M. J., & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, 65(3), 437-468.
 38. Grace, E. O. E., & Ihuoma, I. H. (2013). Relationship between counselling and entrepreneurship development skills of Nigerian final year undergraduates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 120-127.

-
39. Güney, A., & Çelik, E. (2019). Relationship between social capital and unemployment anxiety: ataturk university faculty of economics and administrative sciences an application on last class students. *Istanbul Journal of Economics-Istanbul İktisat Dergisi*, 69(1), 103-131.
 40. Harinie, L. T., Sudiro, A., Rahayu, M., & Fatchan, A. (2017). Study of the Bandura's social cognitive learning theory for the entrepreneurship learning process. *Social Sciences*, 6(1), 1-6.
 41. Himle, J. A., Bybee, D., Steinberger, E., Laviolette, W. T., Weaver, A., Vlnka, S., ... & O'Donnell, L. A. (2014). Work-related CBT versus vocational services as usual for unemployed persons with social anxiety disorder: A randomized controlled pilot trial. *Behaviour research and therapy*, 63, 169-176.
 42. Hisrich, R. (1990). Entrepreneurship/Intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2), 209-222.
 43. Idris, A. (2008). A profile of innovative women entrepreneurs. *International business research*, 1(2), 3-10.
 44. Jeste, D. V., Lee, E. E., Cassidy, C., Caspari, R., Gagneux, P., Glorioso, D., ... & Blazer, D. (2019). The new science of practical wisdom. *Perspectives in biology and medicine*, 62(2), 216-236.
 45. Karabulut, E. O., & Dogan, P. K. (2018). Investigation of Entrepreneurship Trends and General Competency Levels of University Students Studying at Faculty of Sports Sciences. *Journal of Education and Training Studies*, 6(4), 212-220.
 46. Kaur, J. (2020). Anxiety, stress and depression among employed and unemployed individuals. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(3), 363-369.
 47. Khurana, h., & Joshi, v. (2017). Motivation and its impact on individual performance: a comparative study based on mccllelland's three need model. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 110-116.
 48. Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488.

-
49. Lee, E. E., Bangen, K. J., Avanzino, J. A., Hou, B., Ramsey, M., Eglit, G., ... & Jeste, D. V. (2020). Outcomes of randomized clinical trials of interventions to enhance social, emotional, and spiritual components of wisdom: a systematic review and meta-analysis. *JAMA psychiatry*, 77(9), 925-935.
 50. Lefcourt, H. (2014). *Locus of control: Current trends in theory & research*. NY: Psychology Press
 51. Liñán, F., & Chen, Y. W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 593-617.
 52. Linden, M. (2020). Euthymic suffering and wisdom psychology. *World Psychiatry*, 19(1), 55-56.
 53. Lipshits-Braziler, Y. (2018). Coping with career indecision among young adults: Implications for career counseling. In *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (pp. 71-85). Springer, Cham.
 54. Maalaoui, A., Dahgrir, R., Loarne-Lemaire, L., Germon, R., & Fayolle, A. (2014). Future anxiety, coping strategies and entrepreneurial intention...“what did you expect?”. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 34(5), 9-15.
 55. Maree, J. G. (2018). Using Career Construction to Manage Career Choice-Related Transitions and Resolve Indecision: A Case Study. In *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling* (pp. 15-29). Springer, Cham.
 56. McNally, J. J., Honig, B., & Martin, B. (2018). Does entrepreneurship education develop wisdom? An exploration. In *A research agenda for entrepreneurship education*, (81–102). Edward Elgar Publishing.
 57. Miner, J. (2015). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership* (1 ed.). London: Routledge
 58. Moberg, K., Stenberg, E., & Vestergaard, L. (2014). *Impact of entrepreneurship education in Denmark*. Danish Foundation for Entrepreneurship–Young Enterprise.
 59. National Career Development Association. (2015). *NCDA Code of Ethics*. Retrieved from: http://ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395?ver=738700

-
60. Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). New Dimensions Instruments for An Inclusive Sustainable Career Counseling. In Sustainable Development, Career Counselling and Career Education (pp. 63-80). Springer, Cham.
 61. Obschonka, M & Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the Entrepreneurial Personality System (EPS). *Small Business Economics*, 49 (1), 203-231.
 62. Olagunju, Y.A. (2004). Entrepreneurship: Small Scale Business Enterprises Development in Nigeria. Ibadan University Press Plc.
 63. Olorunfunmi, E & Kayii, N. (2019). Assessment of Entrepreneurial skills for Curbing Unemployment among Business Education Students in Rivers State. *International Journal of Business & Law Research* 7(1), 62-71
 64. Omorede, A., Thorgren, S., & Wincent, J. (2015). Entrepreneurship psychology: a review. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 743-768.
 65. Özder, H., Birinci, M., Zaifoğlu, P., & Işıktaş, S. (2018). Okulöncesi ve sınıf öğretmeni adaylarının işsizlik kaygılarına ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması. *Is, Güc: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(2), 43-56.
 66. Pascoe, M. C., Hetrick, S. E., & Parker, A. G. (2020). The impact of stress on students in secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 104-112.
 67. Rafi, M., Mamun, M. A., Hsan, K., Hossain, M., & Gozal, D. (2019). Psychological implications of unemployment among Bangladesh Civil Service job seekers: a pilot study. *Frontiers in psychiatry*, 10, 578.
 68. Rafi, M., Mamun, M. A., Hsan, K., Hossain, M., & Gozal, D. (2019). Psychological implications of unemployment among Bangladesh Civil Service job seekers: a pilot study. *Frontiers in psychiatry*, 10, 578.
 69. Reynolds, C. F., & Blazer, D. G. (2020). Toward a multidimensional perspective on wisdom and health—an analogy with depression intervention and neurobiological research. *JAMA psychiatry*, 77(9), 895-896.

-
-
70. Roemer, A., Sutton, A., Grimm, C., & Medvedev, O. N. (2020). Effectiveness of a low-dose mindfulness-based intervention for alleviating distress in young unemployed adults. *Stress and Health*.
 71. Salgado-Banda, H. (2005). Entrepreneurship and Economic Growth: An Empirical Analysis. Paper Presented at Seminar for Young Economist at Banco de Mexico, 1-46.
 72. Sarki, M. (2020). Relationship between Anxiety, Problem-Focused and Emotion-Focused Coping Strategies among Unemployed Youths in NorthWestern, Nigeria. *Kano Journal of Educational Psychology*, 2(1), 9-18.
 73. Sengenberger, W. (2011). Beyond the measurement of unemployment and underemployment. ILO Working Paper, Geneva: International Labour Organization.
 74. Sergeant, K., Lee, D., Stajkovic, A. D., Greenwald, J. M., Younger, S., & Raffiee, J. (2020). The Mitigating Role of Trait Core Confidence on Psychological Distress in Entrepreneurship. *Applied Psychology*, 1-26.
 75. Shahan, N., Ahmad, N., Munir, N., & Hussain, S. (2020). Psychology of learning entrepreneurship skills: Nurturing learning styles of students. *Rawal Medical Journal*, 45(1), 188-191.
 76. Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25, 217-226.
 77. Smith, J., Staudinger, U. M., & Baltes, P. B. (1994). Occupational settings facilitating wisdom-related knowledge: The sample case of clinical psychologists. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62(5), 989.
 78. Sovet, L., Annovazzi, C., Ginevra, M. C., Kaliris, A., & Lodi, E. (2018). Life Design in adolescence: The role of positive psychological resources. In *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (pp. 23-37). Springer, Cham.
 79. Staudinger, U. M., & Pasupathi, M. (2003). Correlates of wisdom-related performance in adolescence and adulthood:

-
- Age-graded differences in “paths” toward desirable development. *Journal of Research on Adolescence*, 13(3), 239-268.
80. Sternberg, R. J. (2010). WICS: A new model for school psychology. *School Psychology International*, 31(6), 599-616.
81. Stolerman, I. (2010). *Encyclopedia of psychopharmacology*. Springer Science & Business Media.
82. Tahir, T., & Hasan, M. (2019, March). Vocational High School Student Entrepreneurship Competency Based on Local Wisdom. In First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018) (pp. 135-138). Atlantis Press.
83. Talkovsky A.M., Norton P.J. (2020) Anxiety. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. (eds) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham
84. Tayfun, A. N. T., & Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygisi: süleyman demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma the unemployment anxiety of university students: a research on süleyman demirel university students. Mehmet akif ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 8(17), 534-558.
85. Thomas, M. L., Bangen, K. J., Ardelt, M., & Jeste, D. V. (2017). Development of a 12-item abbreviated three-dimensional wisdom scale (3D-WS-12) item selection and psychometric properties. *Assessment*, 24(1), 71-82.
86. Ubulom, J. & Enyoghasim, M. (2012). Developing Entrepreneurial Skills through Business Education Programmed to Curb Youth Restiveness for Sustainable Niger Delta Development. *European Journal of Business and Management*, 4(21), 68-75.
87. Walton, G. M., & Wilson, T. D. (2018). Wise interventions: Psychological remedies for social and personal problems. *Psychological review*, 125(5), 61-65.
88. Wardhani, I. S., & Khoiriya, R. M. (2020). Development of Entrepreneurship E-Module for Elementary School Students Based on Local Wisdom in Madura Island. *Journal of Disruptive Learning Innovation (JODLI)*, 2(1), 36-44.
-

-
-
89. Wei, J., Chen, Y., Zhang, Y., & Zhang, J. (2020). How does entrepreneurial self-efficacy influence innovation behavior? Exploring the mechanism of job satisfaction and Zhongyong thinking. *Frontiers in Psychology*, 11, 708-715.
 90. Yasar, O. M., & Turgut, M. (2020). Unemployment Anxiety of Last Year College Students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(1), 56-64.
 91. Yasar, O. M., & Turgut, M. (2020). Unemployment Anxiety of Last Year College Students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(1), 56-64.
 92. Zhang, Q., Liu, C., Wang, Z., & Yang, Z. (2020). The College Students' Sense of Responsibility for Innovation and Entrepreneurship. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-13.
 93. Zhu, Y., Rooney, D., & Phillips, N. (2016). Practice-based wisdom theory for integrating institutional logics: A new model for social entrepreneurship learning and education. *Academy of Management Learning & Education*, 15(3), 1-47.