



BUILDING AN INDEX OF ENTREPRENEURSHIP SKILLS FOR WOMEN BENEFITING FROM CIVIL SOCIETY ORGANIZATIONS PROGRAMS IN NORTH SINAI GOVERNORATE

Amany F.M. Hasan* ; R.I.M. Radwan and M.A. ElShawadfy

Dept. Agric. Econ., Fac. Environ. Agric. Sci., Arish Univ., Egypt.

ARTICLE INFO

Article history:

Article history:

Received: 18/06/2022

Revised: 01/08/2022

Accepted: 22/08/2022

Available online: 22/08/2022

Keywords:

Entrepreneurship skills,
guide building,
concept of entrepreneurship,
civil society organizations.

ABSTRACT

This research aimed to build a guide to judge the level of knowledge and practice of entrepreneurship skills for women in entrepreneurship programs in civil society organizations in North Sinai Governorate, Egypt. To achieve this goal, a set of indicators related to the different dimensions of entrepreneurship skills were identified based on the balance of previous studies in this field. These indicators covered the axis of interactive, human, analytical, technical, and intellectual skills. The results showed the significance of all the expressions' correlation coefficients with the total degree of the evidence and the significance of the correlation coefficients of the components of the evidence with its total degree, and the value of the self-honesty coefficient of the evidence was 0.830, 0.795 for knowledge and practice, respectively, and With regard to the stability of the evidence, the results showed the significance of the correlation coefficient between the two halves The value of Cronbach's alpha coefficient of evidence stability was 0.887 and 0.854 for knowledge and stability, respectively, and the Guttman correlation coefficient for both halves of the scale was 0.786 and 0.730 for knowledge and practice, respectively. Which indicates the validity and reliability of the evidence to a high degree and the possibility of using it as a guide to judge the level of knowledge and practice of entrepreneurship skills for women in the beneficiary of entrepreneurship programs in civil society organizations in North Sinai.



الخاصة فحسب، بل تعد سبيلاً للتفكير والسلوك يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة، لترسيخ ثقافة ريادية أقوى وتطوير عقليات ريادية بحيث يتمتع الطلاب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشراك الجميع، ويشكل فيه التعليم الجامعي ركيزة هامة لتعزيز التوجهات الايجابية نحو ريادة الأعمال (لطفى، 2010).

وقد اكتسب مفهوم ريادة الأعمال في السنوات الأخيرة أهمية بارزة لدى الأوساط الرسمية والأهلية، نظراً للدور الحيوي لريادة الأعمال في التنمية المستدامة، وكذلك لدورها في اشراك مختلف الفئات السكانية في الحراك الاقتصادي، وبخاصة فئة الشباب وإبراز الدور المتنامي لهذه الفئة في غالبية المجتمعات (لطفى، 2010).

المقدمة والمشكلة البحثية

في ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على الاقتصاد المعرفي، وتعميق ثقافة العمل الحر والتخفيف من قيود الوظيفة؛ تأتي أهمية مشروعات وأنشطة ريادة الأعمال لتأخذ أهمية كبيرة في دعم الاقتصاد وزيادة قدرة التنافسية محلياً ودولياً (جعفر، 2016)، فهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وأحد الركائز الأساسية والقوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد المنافذ لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع، وأهم الحاضنات لتوفير فرص العمل، كما أنها تمثل رافداً أساسياً لنمو الناتج الاجمالي وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد، والتوظيف الذاتي وتوليد روح المبادرة والتنافس بين الشباب (Yarkin and yseil, 2016)، ومن أجل خلق مجتمع ريادي في ظل نظم بيئية فعالة تشجع على الثقافة الريادية وتدعمها إذ لا ترتبط الريادة بتأسيس المشروعات

* Corresponding author: E-mail address: amanygharip@hotmail.com

<https://doi.org/10.21608/sinjas.2022.145593.1110>

© 2022 SINAI Journal of Applied Sciences. Published by Fac. Environ. Agric. Sci., Arish Univ. All rights reserved.

رئيسي على الابتكار والإبداع. وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة أو خدمة جديدة أو منتجاً جديداً يلبي رغبات لم تلب من قبل، ومن ثم خلق مكانها في السوق، وأيضاً توفير فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء وليس فقط العيش الكريم.

وأشار تيسن (Wickham 2006) أن زيادة الأعمال قابلة للتطبيق في كافة المؤسسات بمختلف أحجامها وأنواعها حيث يبدأ المبادر باغتنام الفرصة ومن ثم الشروع في خلق مشروعات جديدة. وأدخل **عبدالفتاح (2016)** أبعاداً أخرى إلى تعريف الريادة بأنها عملية ابتكار وخلق شيء ما استناداً إلى أربعة أبعاد هي: الفرد أو المؤسسة، والعوامل البيئية، والدمج المقدم من الحكومة، ومؤسسات التعليم. وهي أبعاد رئيسية في عملية زيادة الأعمال حيث تؤثر سواءً بشكل فردي أو جماعي في مدى نجاح عملية الريادة أو المشروع الريادي بوجه عام.

وأكد الشميمري وآخرون أن زيادة الأعمال هي القدرة على إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة، وهي عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، وتقدم هذه الثروة عن طريق الأفراد الذين يتخذون في الاعتبار المخاطرة في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة *providing value* إلى المنتجات أو الخدمات، وهذه المنتجات أو الخدمات قد لا تكون فريدة *unique* ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية (**الشميمري والمبيريك، 2019**).

وأكد مرصد الريادة العالمي (Global Entrepreneurship Monitor) (GEM) أن زيادة الأعمال هي المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلماً وخدمات بغرض تحقيق الربح. والريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري وتشغيله وتحمل مخاطره بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا كان المشروع مسجلاً بصفة شخصية أو اعتبارية أو غير منظم (**النجارو العلي، 2010**).

مهارات رائد الأعمال

المهارات التقنية: *The technical Skills*

حيث يتمتع هؤلاء المبادرين إما بمهارات فنية عالية لأداء الأعمال أو تمتعهم بقدرة عالية ورغبة ملحّة في اكتساب هذه المهارات بسهولة ويسر، الأمر الذي يساعدهم على إنجاز الأعمال وانجاح مشروعاتهم.

المهارات التفاعلية: *The interactive skills*

وهي التي تضمن للمبادر القدرة على إدارة مشروعاته المالية والبشرية بكفاءة عالية، وقد تتطلب هذه الكفاءة

أما (هيرش، بيتر) فيعتبر أن ريادة الأعمال تتمحور بالأساس حول المخاطرة، وأن سلوك رائد الأعمال هو ما يعكس القدرة لديه لوضع مهنته وموقفه المالي في الواقع، والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ، وذلك عن طريق بذل المزيد من الوقت والجهد ورأس المال في مخاطرة غير مضمونه (**Hisrich and Peters, 2005**).

ورغم بساطة المفهوم إلا أنه ينطوي على عمق كبير لكونه مرتكزاً لانشاء الأفكار والمشروعات المبتكرة القادرة على الاستمرار والنجاح، وهذا ما جعلها تدخل في صلب النظريات الاقتصادية في التطور والنمو من خلال أن أحد أسباب التخلف وتباطؤ النمو هو عدم ظهور رواد الأعمال أو المستحدثين (Entrepreneurs) الراغبين باستغلال الفرص الاستثمارية بجميع أشكالها وابتكار كل ما هو جديد، هذا ما قاله العالم النمساوي (جوزيف شومبيتر) في نظريته التي اضاف عليها ان رائد الاعمال هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي لأنه هو الذي يستطيع خلق مشروع جديد ويطور سلعه معينة أو يفتح منفذاً تصديرياً أو تسويقياً جديداً وهو الذي يحول دون دخول الاقتصاد الكلي في دوامة الجمود والانكماش (**توفيق ، 2002**).

ويشتق مصطلح ريادة الأعمال Entrepreneurship من الكلمة الفرنسية *Entrepreneur* ويشير إلى الشخص الذي يشرع في عمل مشروع تجاري (**Thompson et al., 2008**). وقد مر المصطلح خلال الترجمة العربية بثلاث مراحل خلال العقود الأخيرة، فقد كان يشير إلى منظم، ثم مقال ثم تحولت في التسعينيات إلى رائد (**مراد، 2010**)، كما توجد وجهات نظر أخرى تُسمى الريادة بالعصامية، وثالثة تطلق عليها المبادأة، ورابعة تُسميها بالاعتماد (**السنهوري، 2003**).

وعرفها **أندى بروك وكين (2009)** بأنها استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها، لذلك فإنها من وجهة نظر بوكا (**McFadzean et al., 2005**) تشمل الأفكار والمعتقدات والأفعال الموجهة لتوليد نشاط اقتصادي جديد يظهر تدريجياً باكتمال العملية. وعرفها **ميتشل مور (Mitchelmore et al., 2010)** بأنها مزيج جديد يضم خمس حالات، إما منتج جديد أو جودة لمنتج موجود بالفعل، أو أسلوب جديد لمنتج لم يتم اختباره مسبقاً، أو فتح سوق جديد، وهو سوق لم تدخل إليه شركة ما من قبل سواءً كان هذا السوق موجوداً من قبل أم لا، أو مصدر جديد لتوريد المواد الخام، بغض النظر عن وجود المصدر بالفعل أو اكتشافه أولاً أو تنفيذ تنظيم جديد.

وعرفها **الريميدي (2018)** بأنها عملية خلق وتطوير مؤسسات فاعلة من خلال الإبداع والإدارة والمخاطرة. وأكد **الحمالي وهشام (2016)** على أن ريادة الأعمال هي إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبياً، يعتمد بشكل

نحو فعال والمعرفة في مجالات عدة خاصة عند بدء أو إدارة الأعمال، ومنها أيضاً معرفة الفرص وفهم السوق. أما مهارات التفكير الإبداعي فتشمل الاعتماد على أفكار جديدة واتخاذ قرارات سليمة حول المشاريع المتوافرة أو الفرص المتاحة واستثمار الوقت والجهد والتكيف مع كافة وجهات النظر للوصول إلى التوافق، والدراسة بطريقة فعالة وناجحة تفيد في حل المشكلات والتحديات والقدرة على وضع الخطط للاستفادة من الفرص على اختلاف أنواعها.

المهارات التحليلية Analytical Skills

ترتبط المهارات التحليلية بالمهارات الفكرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

مشكلة البحث

مما سبق تتضح أهمية زيادة الأعمال باعتبارها قائداً ومحفزاً للتنمية وتحقيق عملية تغيير ارتقائي متكامل، وعلى أساس هذه الخلفية يجب أن تكون هناك مرجعية للحكم على مدى توافر المهارات الأساسية لرائد الأعمال من خلال تكوين وبناء وتهيئة دليل أو مقياس للحكم على ذلك الأمر الذي ينتقل بالبيانات التنموية من موقع التجريب إلى موقع المبادرة والفعل، كما يخدم هذا المقياس في تطوير أدوات علمية للحكم على مدى نجاح برامج زيادة الأعمال في تنمية المهارات الأساسية لرائدات الأعمال بشمال سيناء.

هدف البحث

يستهدف هذا البحث بناء دليل كمي للحكم على مدى توافر المهارات الأساسية لريادة الأعمال للمرأة بشمال سيناء تتوافر له دلالات ثبات وصدق مقبولة، وذلك عبر سلسلة من الخطوات المنهجية العلمية تتمثل في إعداد الدليل في صورته الأولية، وتحكيم الصورة الأولية من الدليل، ووضع الدليل في صورته النهائية التجريبية، وإجراء الإختبار المبدئي للدليل على عينة من المستهدفين، وإجراء التحليلات الاحصائية للتأكد من صلاحية الدليل، واختبارات الصدق والثبات.

النتائج والمناقشة

إعداد الدليل في صورته الأولية

في هذه المرحلة تركز الجهد البحثي في جمع وتكوين عبارات الدليل الخاص بالدراسة ويتم ذلك من خلال الرجوع إلى المصادر التالية:

الإدارية العالية للمبادر تفويض العاملين معه ببعض الصلاحيات والمهام اللازمة لإدارة النشاط وسير العمل، وهو امر يتطلب جهوداً تفاعلية مختلفة بين المبادر والعاملين معه ومن أهم هذه المهارات التفاعلية: مهارات الاتصال ونقل المعلومات واستلام وفهم ردود الأفعال ومناقشة القرارات قبل اتخاذها واصدارها والإقناع والإقناع بها.

المهارات الإنسانية: Human Skills

وهي القدرة على إقامة علاقات انسانية جديدة داخل المشروع، والعمل على تطوير هذه العلاقات الانسانية باستمرار على أساس الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والإشادة الدائمة بالعنصر البشري ودوره الكبير في انجاح المشروع، ويحتم على هذا الرائد الناجح الاهتمام بمشكلات العاملين معه خارج نطاق العمل والمشروع وهو ما يخلق لديهم الروح الأسرية والدافع والإخلاص في العمل.

وتتمثل هذه المهارات في العلاقات الإنسانية المبنية على الثقة والدعم المستمر التي يطورها رائد الأعمال مع فريق عمله والمتعاملين معه لخدمة المشروع والمنظمة بشكل عام. والقدرة على بناء العلاقات مع العملاء والموردين والمساهمين والمستثمرين، والقيادة والدافعة وتحفيز الآخرين، ومهارات الاتصال والتواصل لعرض الأفكار وتسويقها بشكل جيد، ومهارة الاستماع الفعال لما يقوله الآخرون وكيفية الاستفادة منه، والعلاقات الشخصية والذكاء العاطفي، والتفاوض والقدرة على حل الخلافات بطريقة إيجابية، والتعامل مع الناس على أساس العدالة والصدق، والقدرة على إدارة الوقت والعمل بنجاح، وفعالية الإتصال، والقدرة على إقناع الآخرين، والقدرة على العمل كجزء من فريق أو بشكل مستقل، والقدرة على التخطيط والتنسيق والتنظيم الفعال، والقابلية للتكيف وتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات، والفكر المبتكر والمبدع والمثابرة لمواجهة المنافسة، والقدرة على العمل تحت الضغط وفي مهام متعددة.

المهارات الفكرية Conceptual Skills

ويقصد بها اكتساب وتمتع الرائد بالأسس العلمية في الإدارة، واتخاذ القرارات وتحديد المشكلات والقضايا اليومية والطارئة في العمل وسرعه الوصول إلى أسبابها الحقيقية وإيجاد الحلول السريعة لها، وتشمل أيضاً امتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤية لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطراف والمفاهيم العلمية والمعرفية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس العقلانية. وتنقسم المهارات الفكرية إلى مهارات علمية ومهارات تفكير إبداعي، فتنضم المهارات العلمية تحديد الأهداف ووضع خطة عمل لتحقيقها والتخطيط والتنظيم بكفاءة وفعالية وما يرتبط بذلك من مواهب وقدرات لازمة لتحقيق الأهداف والمعرفة العلمية اللازمة لإنتاج السلع والخدمات على

صدق المحتوى

تبين النتائج ان كل المؤشرات بالمحاور المختلفة تتمتع بمعاملات ارتباط ذات دلالة معنوية مع الدرجة الكلية لكل مكون، على النحو الآتي:

مكون المهارات التفاعلية

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات المكون، والقيمة الإجمالية له، حيث تشير النتائج الموجودة بجدول 3 إلى أن العبارات قد ارتبطت ارتباطاً معنوياً عند مستوى (0.01) بقيم تراوحت بين حد أدنى (**0.479) وحد أقصى (**0.695).

مكون المهارات الإنسانية:

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات المكون، والقيمة الإجمالية له، حيث تشير النتائج الموجودة بجدول 4 إلى أن العبارات قد ارتبطت ارتباطاً معنوياً عند مستوى (0.01) بقيم تراوحت بين حد أدنى (**0.506) وحد أقصى (**0.779).

مكون المهارات التحليلية

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات المكون، والقيمة الإجمالية له، حيث تشير النتائج الموجودة بجدول 5 إلى أن العبارات قد ارتبطت ارتباطاً معنوياً عند مستوى (0.01) بقيم تراوحت بين حد أدنى (**0.577) وحد أقصى (**0.813).

مكون المهارات التقنية

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات المكون، والقيمة الإجمالية له، حيث تشير النتائج الموجودة بجدول 6 إلى أن العبارات قد ارتبطت ارتباطاً معنوياً عند مستوى (0.01) بقيم تراوحت بين حد أدنى (**0.365) وحد أقصى (**0.668).

مكون المهارات الفكرية

تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات المكون، والقيمة الإجمالية له، حيث تشير النتائج الموجودة بجدول 7 إلى أن العبارات قد ارتبطت ارتباطاً معنوياً عند مستوى (0.01) بقيم تراوحت بين حد أدنى (**0.369) وحد أقصى (**0.710).

الاتساق البنائي للدليل

يتم التعرف على الاتساق البنائي للدليل من خلال حساب معاملات ارتباط كل مكون من مكونات القياس بالمجموع الكلي للقياس، مما يعني أن جميع مكونات الدليل متسقة مع الدليل الكلي، كما تبين ذلك النتائج الواردة في جدول 8، حيث ان معاملات الارتباط بين مكونات الدليل والدرجة الكلية للدليل بلغت (0.710)، (0.802، 0.789، 0.832، 0.694) لمحاور المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية، والذي يبين ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوي 0.01.

● الرجوع إلى الكتابات النظرية المرتبطة بموضوع الدليل والإطلاع عليها، وقد ساعد ذلك في التوصل إلى بعض العبارات.

● الإطلاع على العديد من المقاييس والإستمارات المفصلة بموضوع أداة الدراسة الحالية، مما ساعد على الوصول إلى بعض المؤشرات الرئيسية والعبارات التي يمكن الإعتماد عليها في بناء الدليل.

● الرجوع إلى الدراسات السابقة التي تم توضيحها في الباب الثاني من الدراسة الحالية، وبناءً عليه تم التوصل إلى المؤشرات الرئيسية لكل مكون من مكونات الدليل والتي سبق ذكرها.

ولقد روعي في اختيار ووضع هذه المؤشرات وملاءمتها للإطار العام للدليل، ومن ثم توزيعها المكونات الرئيسية لمقياس المعرفة والممارسة وهي: للمهارات التفاعلية والإنسانية والتحليلية والتقنية والفكرية، على النحو التالي:

اختبار صدق المقياس

يعبر صدق المقياس عن مدى تحقيقه للهدف الذي صمم من أجله أو بمعنى آخر أن يقيس المقياس فعلاً ما صمم من أجله، وقد استخدم ثلاث أنواع من الصدق في المقياس للتأكد من صلاحيته كأداة يمكن الإعتماد عليها في قياس ما صمم من أجله وهم: صدق المحكمين، والصدق الذاتي، صدق المحتوى.

صدق المحكمين

وقد تم استخدامه للوقوف على مدى مناسبة الأداة من ناحية صلاحية الأسئلة لإثارة الاستجابات المناسبة للمبحوثات، من خلال عرض هذه الصورة المبدئية للمقياس على مجموعة من المحكمين في التخصصات العلمية المرتبطة حيث أسفر التحكيم عن تعديل وإعادة صياغة عدد من المؤشرات.

الصدق الذاتي

وهو أحد أنواع الصدق الإحصائي، ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات إجمالي المقياس حيث يوضح جدول 2 ارتفاع القيم المعبرة عن الصدق الذاتي لمكونات المقياس حيث بلغت 0.887، 0.845 لإجمالي المعرفة والممارسة على الترتيب.

كما جاءت قيم الصدق الذاتي لمكونات المقياس فيما يتعلق بالمعرفة (0.807، 0.784، 0.891، 0.807)، لمكونات المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية على الترتيب، كما جاءت قيم الصدق الذاتي لمكونات المقياس فيما يتعلق بالممارسة (0.861، 0.873، 0.835، 0.846، 0.849) لمكونات المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية على الترتيب.

جدول 1. عبارات ومؤشرات والمكونات الفرعية للمقياس

المحور م	العبرة	
1	التواصل اللفظي الفعال مع الافراد والمجتمع	
2	استخدام لغة الجسد بصورة فعالة لايصال المعلومة	
3	امتلاك مهارات استماع لفظية وجسدية للرسائل المرسله من قبل الآخرين	
4	القدرة على فهم وادارة عواطفك وعواطف الآخرين	
5	التمتع بمهارات التفاوض واقتناع الآخرين لايجاد حلول مرضية للجميع (فوز/فوز)	
6	القدرة على تشكيل فريق عمل قادر على العمل وادارة الأزمات	
1	المساواة بين الموظفين في التعامل الانساني والحرص على توطيد العلاقات الإجتماعية ومشاركتهم بالأعياد والمناسبات	المهارات الإنسانية
2	تشجيع الافراد وتحفيزهم من أجل اتمام مهام المعمل المطلوبة أحد صفات القائد الناجح	
3	تنمية قدرات العاملين بالمؤسسة وتكوين كوادر قيادية	
4	التعامل مع الافراد وفق نظرية Y ومعناها احسان الظن حتي يثبت العكس	
5	الحرص على حسم الخلاف بين العاملين والمرؤوسين من تحكيم العدل والانصاف	
6	التشجيع على الابتكار والابداع والتجديد والمناقشة بالحوار وبالمكافآت المادية	
1	القدرة على التنبؤ بالنتائج المحتملة للاجراءات والطول والخطط الموضوعه	المهارات التحليلية
2	التفكير النقدي الصحيح من خلال تقييم المعلومات واستخلاص النتائج وايجاد ثغرات في الحلول المتفرقة	
3	تحليل التكاليف والميزانية واداء الحسابات العامة واستخدامها في تقييم المخاطر واتخاذ القرار	
4	القدرة على تحديد الأهداف والاولويات بين الأهداف ووضع مؤشرات قياس الأداء	
5	القدرة على ادارة الموارد المتاحة والاستخدام الفعال للوقت	
6	القدرة على تحديد احتياجات الوسط المحيط من أجل تلبية احتياجات بناء على رغبة افراده	
1	القدرة على استخدام الحاسب الآلي والأعمال الكتابية والحسابية والاستخدامات العامة	
2	القدرة على استخدام برامج Microsoft office في ادارة المشروعات	
3	امتلاك مهارات التصميم حقل التسويق والدعاية والاعلان في مجالات العمل	مهارات التقنية
4	القدرة على تحليل البيانات والاستخدام العلمي لها	
5	استخدام الانترنت في الحصول على المعلومات والتعامل الجيد مع شبكات التواصل الاجتماعي والتأكد من مصادرها	
6	استخدام برامج قواعد البيانات المختلفة	
1	القدرة على التفكير بطريقة جديدة وغير مألوفة من أجل الحصول على نتائج سريعة	مهارات فكرية
2	المرونة في الفكر وردود الفعل وادراك الأمور والانتقال من عملية إلى اخري بسهولة	
3	توضيح وتحديد الخصائص والأفكار والمفاهيم ووصفها وصف دقيق	
4	القدرة على تحديد المعلومات المطلوبة والوصول إليها بشكل مختصر ومكتوب	
5	مهارة استخدام المعلومات من أجل الوصول إلى احكام عامة او حلول نهائية	
6	مهارة التصنيف التي تستخدم لتجميع الاشياء على اساس خصائصها وحفظها ضمن مجموعات وفئات	

جدول 2. قيم الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس

المحور	عنوان المحور	الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس للممارسة	الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس للمعرفة
الأول	المهارات التفاعلية	0.861	0.807
الثاني	المهارات الإنسانية	0.873	0.748
الثالث	المهارات التحليلية	0.835	0.891
الرابع	المهارات التقنية	0.846	0.807
الخامس	المهارات الفكرية	0.849	0.813
	إجمالي المقياس	0.845	0.887

جدول 3. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكون المهارات التفاعلية والقيمة الإجمالية للمكون

م	العبرة	معامل الارتباط
1	التواصل اللفظي الفعال مع الافراد والمجتمع	**0.695
2	استخدام لغة الجسد بصورة فعالة لا يصال المعلومة	**0.673
3	امتلاك مهارات استماع لفظية وجسدية للرسائل المرسله من قبل الآخرين	**0.660
4	القدرة على فهم وادارة عواطفك وعواطف الآخرين	**0.499
5	التمتع بمهارات التفاوض واقناع الآخرين لايجاد حلول مرضية للجميع (فوز/فوز)	**0.479
6	القدرة على تشكيل فريق عمل قادر على العمل وادارة الازمات	**0.559

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

جدول 4. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكون المهارات الإنسانية والقيمة الإجمالية للمكون

م	العبرة	معامل الارتباط
1	المساواة بين الموظفين في التعامل الانساني والحرص على توطيد العلاقات الاجتماعية ومشاركتهم بالأعياد والمناسبات	**0.596
2	تشجيع الافراد وتحفيزهم من أجل اتمام مهام المعمل المطلوبة أحد صفات القائد الناجح	**0.506
3	تنمية قدرات العاملين بالمؤسسة وتكوين كوادر قيادية	**0.607
4	التعامل مع الافراد وفق نظرية Y ومعناها احسان الظن حتى يثبت العكس	**0.704
5	الحرص على حسم الخلاف بين العاملين والمرووسين من تحكيم العدل والانصاف	**0.689
6	التشجيع على الابتكار والابداع والتجديد والمناقشة بالحوار والمادية بالمكافآت	**0.779

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

جدول 5. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكون المهارات التحليلية والقيمة الإجمالية للمكون

م	العبرة	معامل الارتباط
1	القدرة على التنبؤ بالنتائج المحتملة للإجراءات والحلول والخطط الموضوعه	**0.577
2	التفكير النقدي الصحيح من خلال تقييم المعلومات واستخلاص النتائج وايجاد ثغرات في الحلول المتفرقة	**0.795
3	تحليل التكاليف والميزانية واداء الحسابات العامة واستخدامها في تقييم المخاطر واتخاذ القرار	**0.731
4	القدرة على تحديد الأهداف والاولويات بين الأهداف ووضع مؤشرات قياس الأداء	**0.813
5	القدرة على ادارة الموارد المتاحة والاستخدام الفعال للوقت	**0.620
6	القدرة على تحديد احتياجات الوسط المحيط من أجل تلبية احتياجات بناء على رغبة افراده	**0.653

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

جدول 6. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكون المهارات التقنية والقيمة الإجمالية للمكون

م	العبرة	معامل الارتباط
1	القدرة على استخدام الحاسب الآلي والاعمال الكتابية والحسابية والاستخدامات العامة	**0.668
2	القدرة على استخدام برامج Microsoft office في ادارة المشروعات	**0.551
3	امتلاك مهارات تصميم حقل التسويق والدعايه والاعلان في مجالات العمل	**0.616
4	القدرة على تحليل البيانات والاستخدام العلمي لها	**0.638
5	استخدام الانترنت في الحصول على المعلومات والتعامل الجيد مع شبكات التواصل الاجتماعي والتأكد من مصادرها	**0.365
6	استخدام برامج قواعد البيانات المختلفة	**0.631

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

جدول 7. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكون المهارات الفكرية والقيمة الإجمالية للمكون

م	العبرة	معامل الارتباط
1	القدرة على التفكير بطريقة جديدة وغير مألوفة من أجل الحصول على نتائج سريعة	**0.369
2	المرونة في الفكر وردود الفعل وادراك الامور والانتقال من عملية إلى اخري بسهولة	**0.623
3	توضيح وتحديد الخصائص والأفكار والمفاهيم ووصفها وصفاً دقيقاً	**0.710
4	القدرة على تحديد المعلومات المطلوبة والوصول إليها بشكل مختصر ومكتوب	**0.540
5	مهارة استخدام المعلومات من أجل الوصول إلى احكام عامة او حلول نهائية	**0.541
6	مهارة التصنيف التي تستخدم لتجميع الاشياء على اساس خصائصها وحفظها ضمن مجموعات وفئات	**0.626

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

جدول 8. قيم معاملات الارتباط البسيط بين عبارات مكونات المقياس والقيمة الإجمالية للمقياس

م	العبرة	معامل الارتباط
1	محور المهارات التفاعلية	**0.710
2	محور المهارات الإنسانية	**0.802
3	محور المهارات التحليلية	**0.789
4	محور المهارات التقنية	**0.832
5	محور المهارات الفكرية	**0.694

**معنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01

0.690، 0.721، 0.769، 0.694، 0.683 لمحاور المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية على الترتيب. الأمر الذي يشير إلى ثبات المكونات الفرعية للمقياس.

كما تشير النتائج أيضا إلى أن قيم معاملات معامل جاتمان لنصفي المقياس للمكونات الفرعية للمقياس قد جاءت 0.652، 0.614، 0.794، 0.652، 0.661 لمحاور المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية على الترتيب. الأمر الذي يشير إلى ثبات المكونات الفرعية للمقياس ويؤكد على نتيجة اختبار ألفا كورنباخ للمكونات الفرعية للمقياس.

وبصفة عامة تشير نتائج اختبارات الصدق والثبات والإتساق الداخلي لمكونات المقياس المعرفة والممارسة للمرأة السيناوية لتوضيح علاقة ريادة الأعمال بصيانة وصحة المنزل بشمال سيناء تتمتع بالصلاحية الكافية لقياس المتغير التابع للدراسة كما أن المؤشرات المستخدمة للتعبير عن مكونات المقياس تأكدت صلاحيتها من خلال اختبار الصدق الظاهري.

اختبار ثبات الدليل Reliability

وقد أجريت اختبارات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية (معامل جاتمان لنصفي الدليل) ، ومعامل ألفا كورنباخ، فإذا كانت قيمته تتجاوز (0.5) فإن ذلك يعتبر مؤشر جيد على مدى ثبات الدليل، وتشير النتائج الواردة في جدول 9 إلى أن معامل ألفا كورنباخ للمقياس الإجمالي للمعرفة بلغت قيمته 0.830 وهي قيمة معبرة عن ثبات الدليل، وأن معامل جاتمان لنصفي المقياس بلغت قيمته 0.786 لذات المقياس وهي قيمة معبرة ومؤكدة على نتيجة اختبار ألفا كورنباخ لثبات الدليل.

بينما بلغ معامل ألفا كورنباخ للمقياس الإجمالي للممارسة بلغت قيمته 0.795 وهي قيمة معبرة عن ثبات الدليل، وأن معامل جاتمان لنصفي المقياس بلغت 0.730 لذات المقياس وهي قيمة معبرة ومؤكدة على نتيجة اختبار الأول ألفا كورنباخ لثبات الدليل.

كما تشير النتائج أيضا إلى أن قيم معاملات ألفا كورنباخ لثبات المكونات الفرعية للمقياس قد جاءت

جدول 9. معامل ألفا كورنباخ ومعامل جاتمان للتجزئة النصفية لمحاور المقياس

المحور	المعرفة		الممارسة	
	معامل ألفا كورنباخ	معامل جاتمان التجزئة النصفية	معامل ألفا كورنباخ	معامل جاتمان التجزئة النصفية
المهارات التفاعلية	0.690	0.652	0.740	0.742
المهارات الإنسانية	0.721	0.614	0.712	0.762
المهارات التحليلية	0.769	0.794	0.787	0.698
المهارات التقنية	0.694	0.652	0.745	0.715
المهارات الفكرية	0.683	0.661	0.733	0.721
الإجمالي	0.830	0.786	0.795	0.730

النجار، فايز جمعة، والعلي، عبدالستار محمد (2010). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة (ط2). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

Yarkin, D.; Yesil, Y. (2016). The Role of entrepreneurship education on internationalization intention. a Case study from izmir-Turkey, J. Social Sci. Educ. and Research, 6 (1) Jan-Apr: 128.

Hisrich, R. D. and Peters, Dean A. Shepherd (2005). Entrepreneurship, 4th Ed., McGraw-Hill, Irwin, Boston.

McFadzean, Elspeth; O. Loughlin, Andrew and Shaw, Elizabeth (2005). Corporate entrepreneurship and innovation part 1: the missing link, European J. Innovation Manag., 8(3): 350-372.

Thompson, A. Arthur; Strickland, A.J. and Gamble, E. John (2008). Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage Concepts and Cases, 16th Ed., McGraw-Hill, Irwin, New York

Mitchelmore, Siwan, Rowley, Jennifer (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda", International J. Entrepreneurial Behavior and Research, 16(2): 92-111.

Wickham, Philip A. (2006). Strategic Entrepreneurship, 1st Ed., Pearson: Education, Harlow, England.

المراجع

أندي بروك، كيين لاندرون (2009). إدارة المشروعات، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت

توفيق عبدالرحيم (2002). إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

جعفر عبدالله موسى ادريس (2016). دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف- دراسة استطلاعية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (اماراباك)، 7 (21): 126.

الحمالي، راشد، والعربي، هشام (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (76)، 442-387.

الرميدي، بسام سمير (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 6، 394-372.

السنهوري، عبدالمنعم يوسف (2003). النتائج المرجوة من برامج التنمية البشرية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السادس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص ص 275-277.

الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، والمبيريك، وفاء بنت ناصر (2019). ريادة الأعمال (ط1). الرياض: مكتبة العبيكان.

عبدالفتاح، محمد (2016). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، (17)3، 654-623.

الملخص العربي

بناء مقياس مهارات ريادة الأعمال للمرأة المستفيدة من برامج منظمات المجتمع المدني بمحافظة شمال سيناء

أماني فهمي محمد حسن، رياض إسماعيل مصطفى رضوان، محمود عطية الشوافي

قسم الاقتصاد والتنمية الريفية، كلية العلوم الزراعية البيئية، جامعة العريش، مصر.

استهدف البحث بناء دليل للحكم على مستوى تواجد وممارسة مهارات ريادة الأعمال للمرأة المستفيدة من برامج ريادة الأعمال بمنظمات المجتمع المدني بشمال سيناء. ولتحقيق هذا الهدف تم تحديد مجموعة من المؤشرات المرتبطة بأبعاد المهارات المختلفة لريادة الأعمال استناداً على رصيد الدراسات السابقة في هذا المجال، حيث غطت تلك المؤشرات محور المهارات التفاعلية، والإنسانية، والتحليلية، والتقنية، والفكرية. واختبار الدليل تم عرض تلك المحاور ومؤشراتها على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي وذلك خلال شهر نوفمبر 2020 ثم وضعها في صورتها النهائية التجريبية، ثم إجراء الاختبار المبدئي عليها على عينة مكونة من 38 مبحوثة من المستفيدات من برامج ريادة الأعمال في قرية السكاسكة بمدينة العريش ومن ثم إجراء اختبارات الصدق والثبات للدليل. واستند قياس صدق الدليل إلى ثلاث دلالات للصدق هي: صدق المحتوى والصدق الذاتي والاتساق الداخلي، واستخدم لقياس ثبات الدليل دلالتان حساب معامل الارتباط بين نصفي الدليل وحساب معامل ألفا كورنباخ. وقد أوضحت النتائج معنوية جميع معاملات ارتباط العبارات مع الدرجة الكلية للدليل ومعنوية معاملات ارتباط مكونات الدليل مع الدرجة الكلية له، كما بلغت قيمة معامل الصدق الذاتي للدليل 0.830، 0.795 للمعرفة والممارسة على الترتيب، وفيما يتعلق بثبات الدليل فقد أوضحت النتائج معنوية معامل الارتباط بين نصفي الدليل، وبلغت قيمة معامل ألفا كورنباخ لثبات الدليل 0.887، 0.854 للمعرفة والثبات على الترتيب كما بلغ معامل ارتباط جاتمان لنصفي المقياس 0.786، 0.730 للمعرفة والممارسة على الترتيب، الأمر الذي ينبئ عن صدق وثبات الدليل بدرجة عالية وإمكانية الاستفادة به كدليل للحكم على مستوى تواجد وممارسة مهارات ريادة الأعمال للمرأة في المستفيدة من برامج ريادة الأعمال بمنظمات المجتمع المدني بشمال سيناء.

الكلمات الاسترشادية: مهارات ريادة الأعمال، بناء الدليل، مفهوم ريادة الأعمال، منظمات المجتمع المدني.

REVIEWERS:

Dr. Yousry AbdElMola Romeih

| yousryromeih@yahoo.com

Agric. Extension and Rural Develop. Research Institute, Agric. Research Center, Egypt.

Dr. AlaaElDeen Amin Betah

| aalaabetah@hotmail.com

Dept. Agric. Econ., Fac. Agric. - Saba Basha, Alexandria Univ., Egypt.