

دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال

بجامعة الملك فيصل

The Role of Development Methods in Enhancing Entrepreneurial Skills among Students of the College of Business Administration at King Faisal University

د. عبدالله حمود علی سراج *

جامعة الملك فيصل ، المملكة العربية السعودية

aseraaj@kfu.edu.sa

تاريخ النشر : 2025/06/30	تاريخ القبول: 2025/04/26	تاريخ الاستلام: 2024/11/26
--------------------------	--------------------------	----------------------------

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى طبيعة طرق التطوير المطبقة في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل، وقياس دور طرق التطوير في إثراء قدرات طلبة الكلية وتعزيز انطلاقتهم نحو إنشاء مشاريع ريادية ناجحة. وقد تم تصميم استبانة إلكترونية وزعت على عينة قصدية مكونة من (135) طالب، حيث بلغت نسبة الاستجابة 91% بواقع (124) استبانة، وتمثلت وحدة التحليل بالطالب الذي يدرس مقرر إدارة الأعمال الصغيرة.

توصلت الدراسة لتوافر دليل إحصائي على وجود علاقة ارتباطية موجبة ومعنوية بين أساليب التدريب وتنمية المهارات الإدارية والذاتية، كما خلصت الدراسة لعدم توافر دليل إحصائي على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب وتنمية المهارات الفنية لدى الطلبة محل الدراسة. أوصت الدراسة بأهمية امتداد برامج ريادة الأعمال لمختلف التخصصات في الجامعة، والاستمرار في تطوير طرق التدريب المستخدمة، وابتكار طرق جديدة لتعزيز المهارات الريادية لدى الطلبة. كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز مجالات التعاون والشراكات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع بهدف ربط المهارات المكتسبة لدى الطلبة بمتطلبات سوق العمل سعياً نحو تعزيز

* المؤلف المرسل

مهاراتهم الفنية وبناء كفاءات ريادية قادرة على التكيف مع متطلبات العصر وإنشاء مشاريع ريادية فاعلة.

الكلمات المفتاحية: التوجهات المعرفية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية، المهارات الذاتية، المهارة، المشروع.

تصنيف Jel: I23, G41, M53, J24

Abstract:

The study aimed to identify the reality of the development methods that applied in developing entrepreneurial skills among students of the College of Business Administration at King Faisal University, and measuring the role of development methods in enriching the capabilities of college students and enhancing their launch towards establishing successful entrepreneurial projects. An electronic questionnaire was designed and distributed to a purposive sample of (135) students, where the response rate reached 91% with (124) questionnaires, and the unit of analysis was the student studying the small business management course.

The study concluded that there is a statistically significant relation between training methods and the development of administrative and personal skills. Moreover, the study revealed no statistically significant relation between training methods and the development of technical skills among the students. In light of achieved results, the study recommended extending entrepreneurship programs to various disciplines at the university, continuing to develop the applied training methods, and innovating new methods to enhance entrepreneurial skills among students. The study also recommended the need to work on enhancing areas of cooperation and partnerships between the university and community institutions to link the students' acquired skills with the requirements of the labor market to enhance their technical skills and build capable entrepreneurial competencies of adapting to the requirements of the era and establishing effective entrepreneurial projects.

Keywords: Cognitive orientation, administrative skills, technical skills, self-skills, skill, project.

JEL Classification Codes : I23, G41, M53, J24

مقدمة:

تُعد ريادة الأعمال من الموضوعات التي ترتبط بها العديد من التعريفات مثل: الريادة، الابتكار، الإبداع، الاختراع، الاكتشاف، الجديد، الشيء غير المؤلف المليء بالقوة والنشاط، العمل تحت الضغوط، العمل الجديد، تحمل المخاطرة ((Priyadi & Mulyani, 2024)). ويرجع هذا الاختلاف في تعريفات ريادة الأعمال بين الباحثين إلى خلفيات الباحثين والكتاب - تخصصاتهم - اهتماماتهم، إلا أن غالبيتهم يتفقون حول فكرة إيجاد المشروع الريادي. وقد ركز بعض المختصين على ضرورة دراسة دور ريادة الأعمال في خلق فرص العمل في مجالات التنمية الاقتصادية ((Gigauri & Damenia, 2020)). يعتبر الريادي هو الشخص الرئيس في نجاح المشاريع الريادية. الذي إذا لم يخلق مشروعاً ريادياً فإنه يطلق عليه مسمى آخر كإداري - قيادي - مبتكر - مبدع. ولكون ريادة الأعمال ذات أهمية كبيرة في خلق المشاريع الريادية، ونظراً للدور المحوري للريادي في إنشاء وخلق المشاريع، فإنه يجب أن يكتسب مهارات تجعل منه رائداً للأعمال، حيث تُعد الكفاءات التي يمتلكها رائد الأعمال هي من أهم الموارد غير الملموسة. اتساقاً مع ما تقدم تبنت الدراسة مسألة وجود دور مباشر وغير مباشر لطرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال في الجامعة محل الدراسة.

شكيلة الدراسة:

تسعى الجامعات السعودية لتزويد طلبتها بالمهارات الريادية اللازمة التي تؤهلهم لمواجهة متطلبات سوق العمل وتعزيز مساهمتهم في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية وفق رؤية المملكة 2030. بالرغم من وجود برامج تعليمية ومبادرات متعلقة بريادة الأعمال، فإن هناك بعض الصعوبات التي قد تواجهها تلك المؤسسات في هذا الإطار، فضلاً عن وجود تباين في فاعلية الطرق والبرامج المستخدمة في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة. ففي دراسة قدمها (العنزي، 2022) في المؤتمر العلمي لبحوث ودراسات ومؤشرات سوق العمل - محور تنمية الموارد البشرية وسوق العمل، أشارت الدراسة ضمن جزئية التحديات التي تواجه منظومة ريادة الأعمال بالجامعات السعودية في ضوء الريادة الاستراتيجية لتلبية احتياجات سوق العمل من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، بوجود صعوبة في تأهيل الطلبة الخريجين قبل التحاقهم بالعمل بمشاريعهم الخاصة، الأمر الذي يدفع باتجاه دراسة مدى فعالية وتنوع طرق وأساليب التطوير التي يتم اتباعها في تنمية المهارات الريادية لدى

طلبة الجامعات لمعرفة ما إذا كانت هذه الطرق تسهم بشكل فاعل في إعدادهم لبناء مشاريع ريادية مستقبلية.

وفي تقرير لوزارة التعليم في دراسة واقع الابتكار وريادة الأعمال في قطاع التعليم العالي أوصى التقرير بتقديم مزيد من الدعم والتشجيع لرواد الأعمال، وتأسيس وتطوير برامج لتحسين وتطوير مهارات رواد الأعمال التي تساعدكم وتمكنهم من إيجاد مشاريع ريادية فاعلة تسهم في تعزيز تقدم المملكة وتحسين موقعها العالمي في محور تعليم ريادة الأعمال الجامعي. (تقرير وزارة التعليم، 2021).

في ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مفاده: ما هو دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل؟

وفي إطار السؤال الرئيس لمشكلة الدراسة، توجد عدة تساؤلات جديرة بالبحث وهي:

1. ما هي فاعلية الطرق المتبعة في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة محل الدراسة؟
2. ما هو مستوى المهارات الريادية لدى الطلبة محل الدراسة والتي تسهم بزيادة دورهم في بناء مشاريع ريادية ناجحة؟
3. هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة) على تنمية المهارات الريادية (المهارات الإدارية، والمهارات الفنية، والمهارات الذاتية) لدى الطلبة محل الدراسة؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساس لهذه الدراسة بالتعرف إلى دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. وفي ضوء هذا الهدف الرئيس تنبثق مجموعة من الأهداف الفرعية التي سعت الدراسة الحالية لتحقيقها والمتمثلة بما يلي:

1. التعرف على طبيعة طرق التطوير المطبقة في تنمية مهارات الطلبة بجامعة الملك فيصل.
2. الوقوف على مستوى المهارات الريادية الأساسية لنجاح رواد الأعمال وزيادة دورهم في خلق المشاريع الناجحة لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل.

3. قياس فاعلية دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل سعياً نحو فرز علاقات قوية بين المتغيرين.

4. تقديم نتائج هذه الدراسة معززة بتوصيات مناسبة حول كيفية تحسين طرق التطوير الحالية وزيادة تأثيرها في بناء شخصية ريادية قادرة على التكيف مع تحديات العصر، بحيث تعزز مهارات الطلبة باتجاه إنشاء مشاريع ريادية فاعلة

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع المبحوث وفهم أبعاده، باعتبار أن طرق التطوير تسهم في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة محل الدراسة، وبذلك تعزز من إمكانات نجاحهم كرواد أعمال في خلق المشاريع الريادية، فضلاً عن وضع المعالجات التي تؤدي إلى تطوير تلك المهارات بالشكل الذي يمكنهم من إنشاء مشاريع ريادية ناجحة.

ومن الاعتبارات الأخرى التي تُبرز أهمية الدراسة:

1. تناولها لموضوع يُعد من أهم موضوعات ريادة الأعمال (المهارات الريادية وطرق تنميتها).
2. أهمية العنصر البشري محل الدراسة (الطلبة) والدور الفاعل الذي يمكن أن يساهموا كرواد أعمال ناجحين في تحقيق مستهدفات التنمية الوطنية.
3. إثراء المكتبة العربية بدراسات تعزز الرصيد المعرفي حول الموضوع المبحوث من خلال نتائج وتوصيات الدراسة المقدمة.

مشكلة الدراسة:

1. الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على جامعة الملك فيصل في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
2. الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر يناير إلى شهر نوفمبر من العام 2024م.
3. الحدود البشرية: استهدفت هذه الدراسة طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل الذين يدرسون مقرر إدارة الأعمال الصغيرة، كمقرر اختياري لتخصصات أخرى غير تخصص الإدارة.

4. الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية في الجامعة المبحوثة استناداً لأربع طرق محددة للتطوير، وهي (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة)، كما اعتمدت الدراسة ثلاثة أبعاد للمهارات الريادية، وهي (المهارات الذاتية، والمهارات الإدارية، والمهارات الفنية).

أولاً. أدبيات الدراسة:

سيتم تناول الدراسة النظرية والدراسات السابقة.

1. الإطار النظري للدراسة:

1.1. مهارات ريادة الأعمال وأهميتها:

ينظر للمهارة على أنها القدرة على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية (Magdalena et al., 2022)، حيث يساعد تحديد المهارات المطلوبة في عملية التحسين والتطوير المهني للأفراد بالشكل الذي يمكنهم من القيام بالتحسين المستمر للأداء ((Bhandari, 2021)). وتُعد مهارات الريادي أحد أهم عناصر نظام ريادة الأعمال لإنشاء واستدامة مشاريع ريادية، حيث يعرف الريادي بأنه الشخص الذي يمتلك القدرة على:

- اكتشاف الفرصة وإدراكها؛
- تحمل المخاطرة والعزم على البدء بالمشروع؛
- تأمين المصادر والإمكانات وتشغيلها؛
- إضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة والإجراءات؛
- إيجاد ما هو جديد ومميز؛

حيث تتكامل هذه القدرات لتلبية حاجات الزبائن ورغباتهم، وتكون نتيجتها إما التعرض للربح المادي والمعنوي، أو التعرض للخسارة المادية والمعنوية.

بشكل عام يمكن تعريف مهارات ريادة الأعمال بكونها مهارات تمكن رائد الأعمال من التعرف على الفرص، وتوليد الأفكار، والحكم على جدواها في الممارسة العملية، وإعداد خطط العمل المناسبة، وإنشاء المشروع وإدارته بالشكل الذي يحقق أهداف المشروع الريادي بكفاءة

وفاعلية، ويدعم التحسين والتطوير المستمر للمشروع رغم الصعوبات والتحديات التي قد يتعرض لها. (Kutzhanova et al., 2009).

2.1. أنواع المهارات الريادية:

من خلال مسح الأدبيات يتضح أن هناك مهارات تتعلق بإدارة الأعمال بشكل عام، إلا أن هناك العديد من المهارات المطلوب توافرها في الريادي من أجل إنشاء مشاريع ريادية والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات رئيسة هي:

❖ المهارات الإدارية: تندرج تحت هذه المهارة العديد من المهارات الأساسية في الإدارة ومنها مهارات التخطيط، والتنظيم، والتواصل الفعال، والقيادة، والرقابة.

❖ المهارات الفنية: تشمل هذه المهارة مجموعة من المهارات منها القدرة على التعامل مع التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في مجال المشروع، ومهارة إدارة فرق العمل، وإدارة المخاطر في المشروع.

❖ المهارات الذاتية: تتضمن العديد من المهارات في هذا الإطار منها مهارات إدارة الوقت، وإدارة ضغوطات العمل.

3.1. طرق تطوير المهارات الريادية:

هناك العديد من الطرق المستخدمة لتطوير المهارات الريادية منها التدريب الذي يُعد من أهم الطرق الفعالة في تحسين وتطوير المهارات ((Jagannathan, 2013) ؛ (Salimi, 2016). كما يتبين دور الممارسة والتطبيق في مجال أعمال مماثلة لتطوير المهارات الريادية بشكل متزايد ((Van Gelderen, 2023)، إضافة لكون استخدام التكنولوجيا والتقنيات عاملاً مؤثراً في تطوير مهارات ريادة الأعمال ((Hammoda, 2024)، وكذلك فإن زيادة المعرفة والاطلاع تُعد عاملاً رئيساً في تطوير مهارات ريادة الأعمال ((Secundo et al., 2017).

2. الدراسات السابقة:

تضمنت الدراسة الحالية العديد من الدراسات التي اقتربت في مجال بحثها من الدراسة الحالية بهدف الاستفادة منها. حيث قام الباحث بالاطلاع إلى المنهجية المستخدمة في تلك الدراسات،

وتحديد أهم النتائج التي توصلت إليها لبيان أوجه التشابه والاختلاف مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية. والجزء التالي يتضمن الدراسات التي تم الاطلاع عليها وأبرز نتائجها.

هدفت دراسة (Akeke et al., 2022) إلى دراسة مهارات ريادة الأعمال المطلوبة لتوظيف خريجي تعليم إدارة الأعمال لدى الجامعات الفيدرالية وجامعات الولايات في ولاية كروس ريفر، وتوصلت الدراسة لتحديد مهارات مهمة مثل مهارات التخطيط، التسويق، والمهارات الإدارية اللازمة لتمكين الأفراد من الأداء في أي مجال أعمال، وكذلك أبرزت الدراسة أهمية المهارات التقنية، كما أوصت الدراسة بضرورة دمج المهارات في المقررات الدراسية بما يراعي احتياجات سوق العمل.

توصلت دراسة ((Jardim, 2021) إلى وصف وتنظيم مهارات ريادة الأعمال للنجاح في العالم العالمي الرقمي، ووضعت مقترحاً لإطار مرجعي لتعليم ريادة الأعمال، حيث حددت نموذجاً مكوناً من تسع مهارات ينبغي التركيز عليها، وهي الإبداع والابتكار، والمبادرة، والكفاءة الذاتية والمرونة، والتخطيط الاستراتيجي، والتقييم وحل المشكلات، والقيادة التحويلية، والتواصل الواضح والمرئي والعمل الجماعي، والتواصل الرقمي.

وبحثت دراسة ((Qian, 2017) في العلاقة بين ريادة الأعمال القائمة على المعرفة ورأس المال البشري. وأظهرت الدراسة فائدة المهارات الاجتماعية والإدارية، والمهارات الفنية والمعرفية، وقدرات حل المشكلات عند استخدام التكنولوجيا لبدء التصنيع.

وأشارت دراسة ((Bacigalupo et al., 2016) لأهم المجالات والمهارات المرتبطة بها كالتالي:

الجدول (01): أهم المجالات والمهارات حسب دراسة ((Bacigalupo, et al. 2016)

المجالات	المهارات
الأفكار والفرص	اكتشاف الفرص - الإبداع - الرؤية - إعطاء قيمة للأفكار - التفكير الأخلاقي المستدام
الموارد	الوعي الذاتي والفعالية الذاتية - الدافع والمثابرة - إدارة الموارد - المعرفة المالية والاقتصادية - حشد جهود الآخرين
التطبيق العملي	أخذ زمام المبادرة - التخطيط والإدارة - التعامل مع الغموض، وعدم اليقين، والمخاطر - التعامل مع الآخرين - التعلم من خلال التجربة

المصدر: Bacigalupo, et al. 2016

وخلصت دراسة ((Johnson et al., 2015)) لأربع فئات لمهارات ريادة الأعمال هي: الفئة الأولى هي مهارات تحديد الفكرة والإنشاء، والفئة الثانية تتعلق بمهارات الاستفادة من الفكرة والتعامل مع البيئة والتواصل وإقناع الآخرين بأهمية الفكرة، والفئة الثالثة تضمنت مهارات إدارة الذات وتحمل المسؤولية وتحمل الضغوط والمثابرة والثقة بالنفس، والفئة الرابعة شملت المهارات الإدارية والقيادية مثل إدارة الآخرين واتخاذ القرارات.

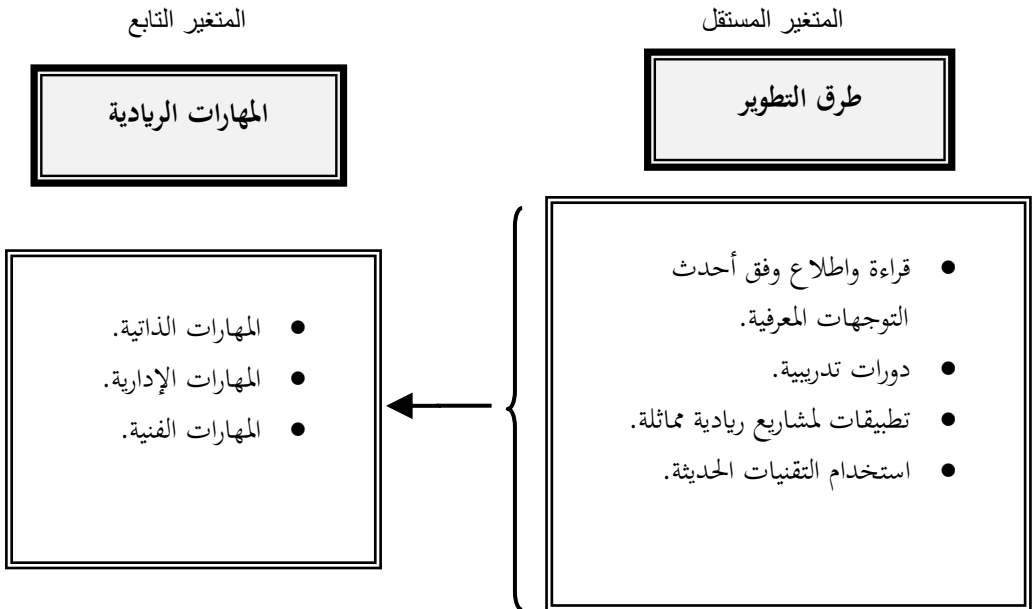
ثانياً. منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة.

1. نموذج الدراسة:

بُني نموذج الدراسة في ضوء أدبياتها، واتساقاً مع عنوانها الذي يشير إلى دور طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال. حيث يعكس النموذج متغيرات الدراسة بما تتضمنه من طرق التطوير وأنواع المهارات الريادية التي اعتمدها الباحث.

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث في ضوء مراجعة أدبيات الدراسة.

2. فرضيات الدراسة:

H1 هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق التطوير المستخدمة وتنمية المهارات الذاتية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل.

H2 هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق التطوير المستخدمة وتنمية المهارات الإدارية لدى كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل.

H3 هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق التطوير المستخدمة وتنمية المهارات الفنية لدى طلبة كلية إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل.

3. مصطلحات الدراسة:

الريادي: هو الشخص المبدع المبتكر ((Bujor & Avasilcai, 2016) والمخاطر المسؤول عن إنشاء وإدارة المشروع الريادي.

المشروع الريادي: هو مشروع جديد يتصف بالاستدامة المالية مع النمو، ويملك أهدافا طويلة المدى وخططا استراتيجية ((Gajda, 2015).

المهارة: السرعة والإتقان والإنجاز، مع القدرة على التحسين والتطوير.

ريادة الأعمال: هي إحدى القوى الداعمة للثقافة الريادية، ولإنشاء وتطوير وإدارة المشروع الريادي، وخلق فرص العمل ودعم الاقتصاد والتنمية الاقتصادية ((Audretsch, 2012).

التوجه المعرفي: هو فهم السلوك البشري واتخاذ القرار من خلال التركيز على العمليات العقلية بما في ذلك الإدراك والانتباه والذاكرة والمعتقدات، والتي تؤثر على السلوك (Badarnee et al., 2020)

المهارات الإدارية: تتضمن العديد من المهارات، وقد تم قياسها في الدراسة الحالية بمهارات (التخطيط - التنظيم - القيادة - الرقابة - التواصل الفعال).

المهارات الذاتية: تكونت في الدراسة الحالية من مهارات (إدارة الوقت - العمل تحت الضغط).

المهارات الفنية: تم قياسها في الدراسة الحالية من خلال (استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة - إدارة فرق العمل - إدارة المخاطر).

طرق التطوير: ارتكزت الدراسة الحالية على قياس دور مجموعة من طرق التطوير في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة، وتتمثل تلك الطرق في التالي: (القراءة والاطلاع على أحدث

التطورات وفق التوجهات المعرفية - الدورات التدريبية- التدريب في مشاريع ريادية ماثلة- استخدام التكنولوجيا والتقنيات).

4. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة بطلبة كلية إدارة الأعمال في جامعة الملك فيصل، وقد تم اختيار عينة قصدية من المجتمع، حيث تمثلت عينة الدراسة بالطلبة الذين يدرسون مقرر إدارة الأعمال الصغيرة في كلية إدارة الأعمال بالجامعة على مدار فصلين دراسيين والبالغ عددهم (135) طالب. إذ تم تعبئة (124) استبانة على الرابط الإلكتروني المرسل للطلبة، وقد بلغت نسبة الاستجابة 91% وبواقع (124) طالب، وتمثلت وحدة التحليل بالطالب الذي يدرس مقرر إدارة الأعمال الصغيرة، ويأتي هذا الاختيار للوحدة لكونها الأقرب على تقييم واقع تطبيق طرق التطوير المستخدمة في تنمية المهارات الريادية على أرض الواقع.

5. أدوات جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات، وهما:

1. المصادر الثانوية: ممثلة بالمصادر المنشورة وغير المنشورة كالكتب والمقالات، والمواقع الإلكترونية.

2. المصادر الأولية: تم إعداد استبانة خاصة في ضوء أهداف الدراسة والأدبيات ذات

العلاقة، وتم تصميمها بشكل إلكتروني. وتكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء أساسية هي:

■ الجزء الأول: شمل بيانات شخصية للطلبة محل الدراسة.

■ الجزء الثاني: تضمن فقرات لتحديد طرق التطوير المستخدمة في تنمية المهارات الريادية

لدى الطلبة محل الدراسة.

■ الجزء الثالث: تضمن فقرات لقياس أنواع المهارات الريادية لدى الطلبة محل الدراسة.

ثالثاً. التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات:

سيتم استعراض التحليل الإحصائي واختبار صحة الفرضيات

1. خصائص عينة الدراسة:

اعتماداً على الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة، جاءت النتائج كما يلي:

الجدول (02): خصائص عينة الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	78
	أنثى	46
	المجموع	124
التخصص	إدارة	86
	محاسبة	22
	مالية ومصرفية	8
	اقتصاد	6
	نظم معلومات إدارية	2
	أخرى	-
	المجموع	124
المستوى	الأول	-
	الثاني	4
	الثالث	15
	الرابع	105
	المجموع	124

المصدر: إعداد الباحث في ضوء تفريع البيانات.

يظهر الجدول رقم (2) أن نسبة الذكور مرتفعة ونسبة 62.9% مقابل 37.1% للإناث، وقد يعود ذلك لكون مقرر إدارة الأعمال الصغيرة هو مقرر اختياري للتخصصات الأخرى في الكلية، الأمر الذي قد يفسر التفاوت النسبي في نسب التسجيل للمقرر بين الطلاب والطالبات بحسب أعدادهم في الأقسام. وفيما يتعلق بالتخصصات تبين أن النسبة الغالبة لأفراد عينة الدراسة من تخصص الإدارة ونسبة 69.4%، تليها تخصص المحاسبة بنسبة 17.7% ثم تخصص المالية والمصرفية بنسبة 6.5%، وتخصص الاقتصاد بنسبة 4.8%، وتخصص نظم المعلومات الإدارية بنسبة 1.6%، وهذا قد يعود لكون مقرر إدارة الأعمال الصغيرة هو إجباري لطلبة الإدارة واختياري لبقية التخصصات.

وبالانتقال لمتغير المستوى الدراسي يتبين بأن غالبية المستجيبين هم من الطلبة في المستوى الرابع ونسبة 84.7%، وقد جاء المستوى الثالث والثاني بنسبة 12.1% و 3.2% على التوالي، ويرى الباحث بكون موضوع ريادة الأعمال يحتل أهمية أكبر في التركيز لدى الخريجين.

2. تحليل البيانات واستنتاجات الدراسة:

يتم عرض نتيجة تقييم نموذج القياس من حيث موثوقية العنصر الفردي، والصلاحية التقاربية، وموثوقية الاتساق الداخلي، والتمييز الصالح. أخيراً، تم عرض نتائج النموذج البنوي، مثل أهمية معاملات المسار، وحجم التأثير، ومستوى قيم R-squared، والأهمية التنبؤية للنموذج.

1.2 اختبار نموذج الدراسة باستخدام (SmartPLS 4 (PLS-SEM)

لتقييم أي نموذج باستخدام منهجية PLS-SEM، حسب طريقة (Hair Jr et al., 2023) يتطلب أولاً تقييم النموذج القياسي، وثانياً تقييم النموذج الهيكلي لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة كالتالي:

الجدول (03) يوضح اختبار نموذج الدراسة

■ فحص موثوقية كل بند على حدة: تقييم مدى اتساق إجابات الأفراد على نفس البند عبر قياسات متعددة. ■ تحديد اتساق الموثوقية الداخلية: التأكد من أن جميع بنود المقياس تقيس نفس البناء بشكل متماسك. ■ تحديد الصحة التقاربية: التأكد من أن البنود تقيس البناء المقصود فعلياً. ■ تحديد الصحة التمييزية: التأكد من أن البنود لا تقيس بناءً آخر غير البناء المقصود.	تقييم النموذج القياسي
■ تقييم دلالة معاملات المسار: تحديد ما إذا كانت العلاقات بين المتغيرات في النموذج مهمة إحصائياً. ■ تقييم مستوى قيم R-squared: تحديد مدى تباين المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بالمتغيرات المستقلة في النموذج. ■ تحديد الصلة التنبؤية: تحديد مدى قدرة النموذج على توقع قيم المتغير التابع.	تقييم النموذج الهيكلي

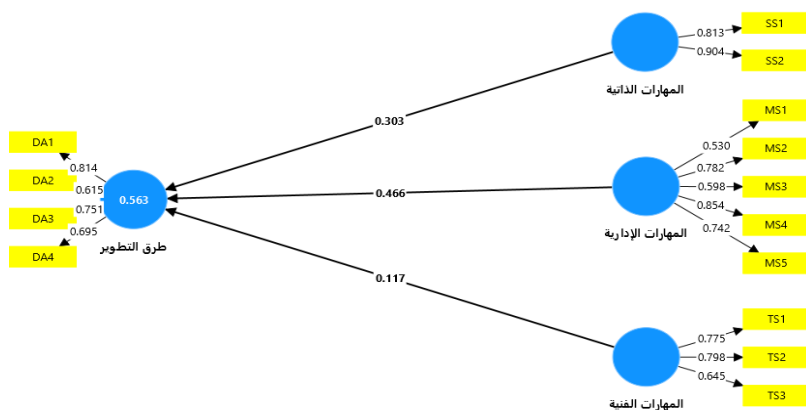
المصدر: إعداد الباحث

2.2. تقييم النموذج القياسي (Measurement Model)

تم تقييم نموذج القياس من خلال الاعتماد على ثلاثة معايير: ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل الفا كرونباخ وقيمة الموثوقية المركبة CR، اختبار الصدق التقاربي الذي يعتمد على معامل التشيع، بالإضافة إلى متوسط التباين المفسر AVE، والجدول رقم (3) يلخص هذه المعايير.

قام الباحث بتقييم تلك النماذج بهدف تخفيض خطأ القياس error Measurement إلى أدنى مستوى ممكن سواء من حيث المصدقية (الثبات) Reliability لتدنية الخطأ العشوائي Random error أو من حيث الصلاحية Validity لتدنية الخطأ المنتظم Systematic error. ويعرض جدول رقم (4) النتائج الإحصائية لطريقة المربعات الصغرى الجزئية (مخرجات SmartPLS3) التي توصل إليها الباحث من تقييم ثبات الاتساق الداخلي لنماذج القياس internal reliability consistency مستخدماً في ذلك مؤشر الثبات المركب (CR) Reliability Composite، كما يوضح الجدول أيضاً النتائج التي تم التوصل إليها من تقييم صدق التقارب لتلك النماذج convergent validity باستخدام كل من معاملات التحميل الخارجية للمؤشرات (التشيع) Outer loadings ومتوسط التباين المستخلص (AVE) Extracted Variance (Hair Jr et al., 2021). وقد تم قياس الصدق الفردي لكل عبارة من عبارات القياس من خلال التحليل العاملي التوكيد حسب توصية (Hair et al., 2014; Sarstedt et al., 2014) والذي يجب ألا يقل معامل التحميل عن 0.05. لكل عبارة من عبارات المقياس ويتم استبعاد العبارات ذات التحميل الأقل، بخصوص العبارات الرابعة لمتطلبات العمل قد حصلت على أقل من 0.05. لذا تم استبعادها. الشكل رقم (2) (مخرجات SmartPLS3) يوضح معامل التحميل لكل مفردة، كما يبين الجدول مخرجات التحليل.

الشكل (2) النموذج القياسي



المصدر: إعداد الباحث من استخدام SmartPLS 4 (PLS-SEM)

الجدول (04) اختبار الصدق التمييزي

متغيرات الدراسة	رمز الفقرة	معاملات التحميل	ألفا كرمباخ (CA)	الثبات المركب (CR)	متوسط التباين المستخلص (AVE)
المهارات الإدارية	MS1	0.530	0.755	0.833	0.506
	MS2	0.782			
	MS3	0.598			
	MS4	0.854			
	MS5	0.742			
المهارات الذاتية	SS1	0.813	0.654	0.849	0.739
	SS2	0.904			
المهارات الفنية	TS1	0.775	0.609	0.785	0.551
	TS2	0.798			
	TS3	0.645			
طرق التطوير	DA1	0.814	0.693	0.812	0.522
	DA2	0.615			
	DA3	0.751			
	DA4	0.695			

المصدر: إعداد الباحث من استخدام SmartPLS 4 (PLS-SEM)

قام الباحث بتقييم صلاحية التمايز مستعين بمقياس "فور نيل - لاركر" Criterion " Fornell-Larcker حيث تشير النتائج كما يوضحها جدول رقم (4) (مخرجات

SmartPLS3) إلى أن قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لمتغيرات الدراسة (القيم القطرية) جاءت جميعها أعلى من معاملات الارتباط بين تلك المتغيرات وباقي المتغيرات الكامنة لنموذج المسار (القيم غير القطرية)، مما يعد دليلاً على صدق تمايز جميع المتغيرات محل الدراسة ((Fornell & Larcker, 1981).

الجدول (05) اختبار الصدق التمييزي

	1	2	3	4
المهارات الإدارية	0.711			
المهارات الذاتية	0.427	0.86		
المهارات الفنية	0.588	0.782	0.792	
طرق التطوير	0.664	0.593	0.628	0.723

المصدر: إعداد الباحث من استخدام (PLS-SEM) SmartPLS 4

3.2. تقييم النموذج الهيكلي (Structural Model)

بعد التأكد من صلاحية نموذج القياس تم الانتقال إلى تقييم مدى صلاحية النموذج البنائي الذي تم تحديده سابقاً، وذلك من خلال استخدام مجموعة من المعايير المبنية (Predictive Relevance) الجدول رقم (5) يوضح ذلك.

تم تقييم النموذج الهيكلي لاختبار فرضيات الدراسة عبر التأكد من مدى دلالة المسارات بتطبيق هذه الدراسة إجراء التمهيد القياسي PLS (bootstrapping) (Hair et al., 2009; Henseler et al., 2012; Hair et al., 2011).

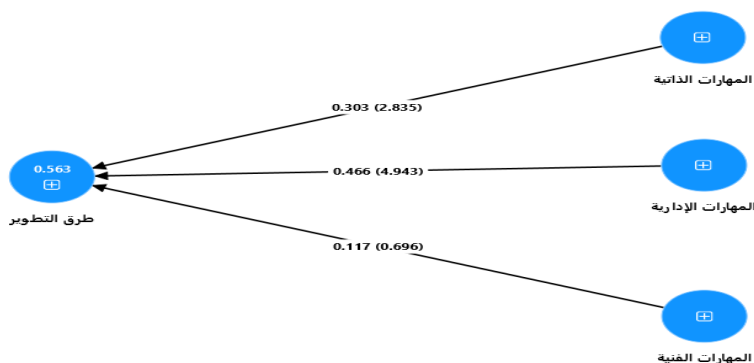
الجدول (06) اختبار الصدق التمييزي

t	Variance4 explained (R ²)	Q ² (=1-SSE/SSO)	Model Fit SRMR
طرق التقييم	0.56	0.26	0.149

من خلال الجدول رقم (6) يتضح بأن قيمة معامل التحديد R Square معنوية ومقبولة إحصائياً، حيث إن محددات طرق التطوير (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة) يفسرون

ما قدره 0.56% تسهم في تنمية المهارات الريادية وهو تفسير مرتفع، والدال على جودة التنبؤ للنموذج. وبالنسبة لقيمة Q2 فهي جيدة من الناحية الإحصائية ما يدل على قدرة المتغيرات الكامنة على التنبؤ وفي الأخير بما أن قيمة مؤشر (GOF) والتي تساوي 0.26 وتعتبر جيدة ما يدل على جودة النموذج المقترح.

الشكل (3) النموذج الهيكلي (طرق التطوير)



المصدر: إعداد الباحث من استخدام (SmartPLS 4 (PLS-SEM)

4.2. اختبار فرضيات الدراسة

الجدول رقم 7 مخرجات النموذج الهيكلي لفرضيات الدراسة حسب مخرجات (SmartPLS3)

الجدول (07) مخرجات النموذج الهيكلي لفرضيات الدراسة

النتيجة	p value	T-value	Std. Dev	Beta	المسار
داعمة	0.000	4.943	0.094	0.466	المهارات الإدارية - < طرق التطوير
داعمة	0.005	2.835	0.107	0.303	المهارات الذاتية - < طرق التطوير
ليست داعمة	0.487	0.696	0.169	0.117	المهارات الفنية - < طرق لتطوير

المصدر: إعداد الباحث من استخدام (SmartPLS 4 (PLS-SEM)

الفرضية الأولى : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الإدارية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. اعتمادًا على مخرجات التحليل (النموذج رقم 3 الجدول رقم 7) والذي أظهر بأن القيمة الإحصائية لـ T تقدر بـ (4.943) مرتفعة، وهي أعلى من المستوى المطلوب للأهمية (1.92) وبمستوى معنوي مشاهد (0.000) وهو أقل من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة من (0.05)، وعليه هنالك تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الإدارية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. وهذه النتيجة تفيد بقبول الفرضية الأولى (فرضية داعمة).

الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الذاتية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. اعتمادًا على مخرجات التحليل (النموذج رقم 3 الجدول رقم 7) والذي أظهر بأن القيمة الإحصائية لـ T تقدر بـ (2.835) مرتفعة، وهي أعلى من المستوى المطلوب للأهمية (1.92) وبمستوى معنوي مشاهد (0.005) وهو أعلى من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة من (0.05)، وعليه هنالك تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الذاتية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. وهذه النتيجة تفيد بقبول الفرضية الثانية (فرضية داعمة).

الفرضية الثالثة : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الفنية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. اعتمادًا على مخرجات التحليل (النموذج رقم 3 الجدول رقم 7) والذي أظهر بأن القيمة الإحصائية لـ T تقدر بـ (0.696) منخفضة، وهي أقل من المستوى المطلوب للأهمية (1.92) وبمستوى معنوي مشاهد (0.487) وهو أقل من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة من (0.05)، وعليه لا يوجد تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير (مجتمعة) على تنمية المهارات الفنية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. وهذه النتيجة تفيد بعدم قبول الفرضية الثالثة (فرضية ليست داعمة).

خاتمة:

سيتم مناقشة النتائج ووضع التوصيات : يمكن تحديد أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي:

- خلصت الدراسة في الفرضية الأولى لوجود تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير مجتمعة (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة) على تنمية المهارات الإدارية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. الأمر الذي يعكس فاعلية أساليب التطوير المتبعة في الكلية في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة. وتتوافق هذه النتيجة مع النتائج الواردة في العديد من الدراسات السابقة ومنها كل من ((Akeke et al., 2022)، و (Johnson et al., 2015) و ((Jardim, 2021) و (Bacigalupo et al. 2016) و (Qian, 2017).

- أشارت نتائج اختبار الفرضية الثانية لوجود تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لطرق التطوير مجتمعة (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة) على تنمية المهارات الذاتية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. مما يعزز الاستنتاج الوارد في الفرضية النتيجة الأولى بخصوص نجاعة أساليب التطوير المستخدمة. وتتوافق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة كل ((Bacigalupo et al., 2016) و ((Johnson et al., 2015) و ((Jardim, 2021) و ((Qian, 2017).

- توصلت الدراسة في الفرضية الثالثة لعدم وجود تأثير معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية لطرق التطوير مجتمعة (القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية، والدورات التدريبية، والتطبيقات للمشاريع الريادية المماثلة، والاستخدام للتقنيات الحديثة) على تنمية المهارات الفنية لدى طلبة إدارة الأعمال بجامعة الملك فيصل. مما يعزز الاستنتاج الوارد في الفرضية النتيجة الأولى بخصوص نجاعة أساليب التطوير المستخدمة. وتختلف هذه النتيجة نسبياً مع النتائج الواردة في دراسة ((Akeke et al., 2022) و ((Qian, 2017) ويعزي الباحث هذا الأمر لاختلاف مجتمع وعينة البحث بين تلك الدراسات.

- التوصيات:

- إعطاء مزيد من التركيز على استخدام طرق حديثة وابتكارية لتنمية المهارات الريادية لدى طلبة كليات إدارة الأعمال بشكل خاص وطلبة الكليات الأخرى بشكل عام في المؤسسات التعليمية، بالشكل الذي يعزز من قدرة الطلبة على الانخراط في سوق العمل وإنشاء مشاريع ريادية فاعلة.
- اعتماد مقرر ريادة الأعمال كمطلب إجباري في العديد من البرامج الأكاديمية في المؤسسات التعليمية نظراً لأهمية المقرر في صقل مهارات الطلبة.
- تعزيز مجالات التعاون والشراكات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع بهدف ربط المهارات المكتسبة لدى الطلبة بمتطلبات سوق العمل سعياً نحو تعزيز مهاراتهم الفنية وبناء كفاءات ريادية قادرة على التكيف مع متطلبات العصر.
- دمج التقنية الحديثة في التدريس، مثل التعلم الإلكتروني والمحاكاة وذكاء الأعمال، وزيادة فرص التدريب العملي للطلاب في الشركات والمؤسسات المختلفة.

قائمة المراجع

1. العنزي، مشعل. (2022). تحسين منظومة ريادة الأعمال بالجامعات السعودية في ضوء الريادة الاستراتيجية لتلبية حاجات سوق العمل، المؤتمر العلمي لبحوث ودراسات ومؤشرات سوق العمل - محور تنمية الموارد البشرية وسوق العمل.
2. تقرير زارة التعليم، وكالة البحث والابتكار، دراسة واقع الابتكار وريادة الاعمال في قطاع التعليم العالي، 2021.
3. Akeke, M., Oche, P., Akuegwu, B., & Ushie, P. (2022). Entrepreneurial skills for business education graduates employability in Cross River State, *Nigeria. Educational Research and Reviews*, 17(4), 138-144.
4. Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research. *Management decision*, 50(5), 755-764.
5. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The entrepreneurship competence framework. *Luxembourg: Publication Office of the European Union*, 10, 593884.
6. Badarnee, M., Aslih, B., Goldman, S., & Kreidler, S. (2020). Motivation for sport: The cognitive orientation. *Psychology*, 11(10), 1559-1573.
7. Bhandari, B. (2021). *Policy for the full range of employability skills*.
8. Bujor, A., & Avasilcai, S. (2016). The creative entrepreneur: A framework of analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 21-28.
9. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
10. Gajda, J. (2015). Organizational entrepreneurship as a prerequisite for the management of high-efficiency organization. *China-USA Business Review*, 14(9), 438-445.
11. Gigaui, I., & Damenian, N. (2020). Cooperation between social entrepreneurs and government to develop solutions to social problems. *Business and economic research*, 10(3), 116-136.

12. Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Incorporated. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.015>
13. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
14. Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40, 414-433.
15. Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
16. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
17. Hammada, B. (2024). The impact of educational technologies on entrepreneurial competencies: A systematic review of empirical evidence. *Knowledge Management & E-Learning*, 16(2), 309-333.
18. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
19. Jagannathan, S. (2013). Skills Development: Promising Approaches in Developed Countries and Emerging Economies.
20. Jardim, J. (2021). Entrepreneurial skills to be successful in the global and digital world: Proposal for a frame of reference for entrepreneurial education. *Education Sciences*, 11(7), 356.
21. Johnson, S., Mukhuty, S., Fletcher, B., Snowden, N., & Williams, T. (2015). Entrepreneurship skills: Literature and policy review.
22. Kutzhanova, N., Lyons, T. S., & Lichtenstein, G. A. (2009). Skill-based development of entrepreneurs and the role of personal and peer group coaching in enterprise development. *Economic Development Quarterly*, 23(3), 193-210.
23. Magdalena, I., Fauziah, A., Mayanti, H. M., Yuniawan, N., & Milawati, S. S. (2022). Peran Orang Tua dalam Membantu Anak Usia Sekolah Dasar Mengasah Keterampilan Berbahasanya. *YASIN*, 2(6), 748-756.
24. Akeke, M., Oche, P., Akuegwu, B., & Ushie, P. (2022). Entrepreneurial skills for business education graduates employability in Cross River State, *Nigeria. Educational Research and Reviews*, 17(4), 138-144.
25. Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research. *Management decision*, 50(5), 755-764.
26. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The entrepreneurship competence framework. *Luxembourg: Publication Office of the European Union*, 10, 593884.
27. Badarnee, M., Aslih, B., Goldman, S., & Kreitler, S. (2020). Motivation for sport: The cognitive orientation. *Psychology*, 11(10), 1559-1573.
28. Bhandari, B. (2021). *Policy for the full range of employability skills*.
29. Bujor, A., & Avasilcai, S. (2016). The creative entrepreneur: A framework of analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 21-28.
30. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

31. Gajda, J. (2015). Organizational entrepreneurship as a prerequisite for the management of high-efficiency organization. *China-USA Business Review*, 14(9), 438-445.
32. Gigauri, I., & Damenian, N. (2020). Cooperation between social entrepreneurs and government to develop solutions to social problems. *Business and economic research*, 10(3), 116-136.
33. Hair, J., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Incorporated. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.015>
34. Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
35. Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the academy of marketing science*, 40, 414-433.
36. Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
37. Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
38. Hammoda, B. (2024). The impact of educational technologies on entrepreneurial competencies: A systematic review of empirical evidence. *Knowledge Management & E-Learning*, 16(2), 309-333.
39. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
40. Jagannathan, S. (2013). Skills Development: Promising Approaches in Developed Countries and Emerging Economies.
41. Jardim, J. (2021). Entrepreneurial skills to be successful in the global and digital world: Proposal for a frame of reference for entrepreneurial education. *Education Sciences*, 11(7), 356.
42. Johnson, S., Mukhuty, S., Fletcher, B., Snowden, N., & Williams, T. (2015). Entrepreneurship skills: Literature and policy review.
43. Kutzhanova, N., Lyons, T. S., & Lichtenstein, G. A. (2009). Skill-based development of entrepreneurs and the role of personal and peer group coaching in enterprise development. *Economic Development Quarterly*, 23(3), 193-210.
44. Magdalena, I., Fauziah, A., Mayanti, H. M., Yuniawan, N., & Milawati, S. S. (2022). Peran Orang Tua dalam Membantu Anak Usia Sekolah Dasar Mengasah Keterampilan Berbahasanya. *YASIN*, 2(6), 748-756.
45. Priyadi, H., & Mulyani, A. S. (2024). The Concept of Entrepreneurship in a Business Perspective. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(1), 119-128.
46. Qian, H. (2017). Skills and knowledge-based entrepreneurship: evidence from US cities. *Regional Studies*, 51(10), 1469-1482.
47. Salimi, M. (2016). Leveraging Entrepreneurship Training and the Impact on SMEs Performance, A Case of Lombardy Region (Italy) and the State of Berlin (Germany).
48. Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of family business strategy*, 5(1), 105-115.

49. Secundo, G., Del Vecchio, P., Schiuma, G., & Passiante, G. (2017). Activating entrepreneurial learning processes for transforming university students' idea into entrepreneurial practices. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(3), 465-485.
50. Van Gelderen, M. (2023). Developing entrepreneurial competencies through deliberate practice. *Education+ Training*, 65(4), 530-547.

الملاحق: استبانة الدراسة

الجزء الأول: بيانات شخصية

أرجو اختيار الاجابة المناسبة لكلاً مما يأتي:

1- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- التخصص:

☐ إدارة ☐ محاسبة
☐ مالية ☐ اقتصاد
☐ نظم معلومات إدارية ☐ أخرى

2- المستوى:

☐ الأول ☐ الثاني
☐ الثالث ☐ الرابع

الجزء الثاني: المهارات الريادية

ما هي المهارات الريادية الأكثر أهمية التي تحدث نجاحاً لرواد الاعمال من وجهة نظركم؟

#	المهارة	موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1-	التخطيط					
2-	التنظيم					
3-	القيادة					
4-	الرقابة					
5-	التواصل الفعال					
6-	التكنولوجيا والتقنيات					

7-	إدارة فرق العمل					
8-	إدارة المخاطر					
9-	إدارة الوقت					
10-	العمل تحت الضغط					

مهارات أخرى اذكرها: 1. 2. 3.

الجزء الثالث: طرق التطوير المستخدمة

ما هي طرق التطوير المستخدمة لتنمية المهارات الريادية المهمة لنجاح رواد الأعمال؟

#	المهارة	موافق تماماً	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1-	القراءة والاطلاع وفق أحدث التوجهات المعرفية					
2-	الدورات التدريبية					
3-	تطبيقات لمشاريع ريادية مماثلة					
4-	استخدام التقنيات الحديثة					

طرق أخرى اذكرها:

.....