

## الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال وعلاقتها بالنية الريادية لدى طلبة الجامعة

م. د. ساجدة مراد اسكندر

الجامعة المستنصرية/ كلية الآداب/ قسم علم النفس

### المستخلص:

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية لدى طلبة الجامعة، والتعرف على دلالة الفرق في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال ودلالة الفرق في النية الريادية تبعاً لمتغير النوع (ذكور - اناث)، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية وكذلك التعرف على مدى اسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية لدى طلبة الجامعة، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياسين مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والذي تكون في صيغته النهائية من (32) فقرة، ومقياس النية الريادية والذي تكون في صيغته النهائية من (16) فقرة، وقد استخرجت الخصائص السايكومترية من الصدق والثبات وبطرق مختلفة للمقياسين، ثم قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على عينة قوامها (200) طالب وطالبة وتمت معالجة البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة. وتوصل البحث الى ان طلبة الجامعة يتمتعون بكفاءة ذاتية لريادة الاعمال وبدرجة عالية ولديهم درجة عالية من النية الريادية كما اظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والاناث في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال وفي النية الريادية ولصالح الذكور، وان هناك علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين متغيري البحث كما اظهرت النتائج ان هناك اسهام للكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في متغير النية الريادية لدى طلبة الجامعة وبدرجة دالة احصائياً. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات لإجراء بحوث مستقبلية.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال، ريادة الاعمال، النية الريادية

## Entrepreneurial Self-Efficacy and its relationship to entrepreneurial intention of university students

### Abstract:

the current study aimed to identify the Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention among university students, and to identify the significance of the difference in the Entrepreneurial self-efficacy and the significance of the difference in entrepreneurial intention according to the gender variable (male - female), and to identify the nature of the correlation between the Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention As well as identifying the extent to which the Entrepreneurial self-efficacy contributes to the entrepreneurial intention of university students.

In order to achieve the objectives of the research, the researcher built two scales: the entrepreneurship self-efficacy scale, which in its final form consisted of (32) items, and the entrepreneurial intention scale, which in its final form consisted of (16) items, Psychometric properties were extracted from validity and reliability in different ways for the two scales, then the researcher applied the two scales to a sample of (200) male and female students, and the data was processed using the appropriate statistical methods. the research concluded that university students have a high degree of Entrepreneurial self-efficacy and have a high degree of entrepreneurial intention. The results also showed that there are differences between males and females in the Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention in favor of males, And that there is a significant and positive correlation between the two variables of the research. The results also showed that there is a contribution for the Entrepreneurial self-efficacy in the entrepreneurial intention variable, with a statistically significant degree.

In light of these results, the researcher presented a set of recommendations and suggestions for conducting future research .

### مشكلة البحث:

لا تزال البطالة مشكلة اجتماعية في العراق. يحلم الكثير من الناس بالحصول على فرصة للالتحاق بالتعليم الجامعي. لكن العديد من الأشخاص لا يستطيعون الحصول على وظيفة بعد إكمال تعليمهم الجامعي. ذلك ان معطيات الوقت الحالي تُظهر بانه لا يمكن لأي حكومة في أي دولة توفير الوظائف لاستيعاب جميع الخريجين من مؤسساتها الجامعية. وهذا يعني أن هناك حاجة لتغيير في عقلية الخريجين من "فكرة البحث عن وظيفة حكومية" إلى "خلق عقلية وظيفية" من أجل تحقيق تطلعاتهم التعليمية (Delle & Amadu, 2015, p: 1).

تعد ريادة الاعمال (Entrepreneurship) من الموضوعات التي نالت اهتمام كبير في العديد من دول العالم، فقد اشارت الكثير من الدراسات الى مدى اسهامها في النمو الاقتصادي وذلك من خلال ايجاد فرص عمل وتخفيض نسبة البطالة وتشجيع عملية الابتكار. ومن جانب اخر اقترحت الدراسات الحديثة ضرورة الاهتمام بدراسة النية الريادية باعتبارها امر اساسي لمعرفة السلوك الريادي الفعلي ( خليل و شعراوي، 2017، ص1). كما يبدو أن شخصية ريادة الأعمال أصبحت موضوعًا ذا أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة، ويتزايد حجم البحث في هذا الموضوع كل عام. يؤكد عدد كبير من الأدبيات على أهمية سمات الشخصية التي تم تأكيدها على أنها مرتبطة بريادة الأعمال الناجحة. (Luca et al, 2013, p: 1045). تعد الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال (ESE)، احدى السمات الشخصية التي تكون سابقة مهمة بشكل خاص لنية القيام بالمشاريع الجديدة. فهو بناء يقيس ايمان الشخص بقدرته على اطلاق مشروع ريادي بنجاح. ويعتقد انها مؤشر قوي على النوايا الريادية (McGee et al, 2009, p:966). على هذه الخلفية، نفترض أن الفرد الذي يتمتع بالكفاءة الذاتية لريادية الاعمال بدرجة مرتفعة لديه رغبة عالية ودافع للدخول في الأعمال التجارية. لذلك، سعت الدراسة الحالية إلى التحقيق تجريبيًا من هذه الصلة، لقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في الجامعة ان الكثير من الطلبة يفضلون

العمل في المؤسسات الحكومية بدلاً من بذل الجهد في سبيل انشاء مشروع خاص بهم، قد يكون من المحتمل ان افتقار طلبة الجامعة الى الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال احد المؤشرات لعدم نية الطلبة تنظيم المشاريع الذاتية التي تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع وتقلل من نسبة البطالة من خلال توفير فرص عمل للشباب، لذا فان هذه الدراسة تسعى الى الاجابة على الاسئلة الاتية:

- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية لدى طلبة الجامعة؟
- مدى اسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية لدى طلبة الجامعة؟

#### اهمية البحث:

في السنوات الأخيرة، مع ظهور أنشطة ريادة الأعمال، ركز الكثير من الباحثين على دراسة ريادة الأعمال. فبينما يُنظر إلى طلاب الجامعات غالبًا على أنهم من الممكن ان يكونوا رواد أعمال، فإن النية الريادية هي المتغير الأساسي للنتيجة بسلك ريادة الأعمال لطلاب الجامعات.

فيما يتعلق بدراسة النية الريادية، بدأ العلماء في استكشاف العوامل الرئيسية التي تؤثر على النية الريادية باستخدام عوامل داخلية، مثل السمات النفسية، والخصائص الشخصية، ووفقاً للأدبيات ذات الصلة بموضوع ريادة الاعمال، تنقسم العوامل المؤثرة في النية الريادية إلى مستويين: العوامل الفردية (المستوى الجزئي) والعوامل البيئية (المستوى الكلي). وتشمل عوامل المستوى الجزئي بشكل أساسي الخصائص الفردية، والخصائص النفسية، والخبرة المدرسية، والمعرفة الريادية، والقدرة، بينما تشمل العوامل على المستوى الكلي بشكل أساسي الثقافات والمعايير الاجتماعية، والبيئة السياسية، والمستوى الاقتصادي، والشبكة الاجتماعية الشخصية، والخلفية العائلية، وتعليم ريادة الأعمال (Hou et al., 2019, p: 2).

تعد النية أفضل مؤشر على سلوك الفرد. هذا لأن النية هي مؤشر على مدى صعوبة رغبة الفرد في المحاولة، ومقدار الجهد الذي يخطط لبذله، من أجل أداء السلوك (Ajzen, 1991, p:188). وكقاعدة عامة، كلما كانت النية أقوى للانخراط في سلوك ما، زاد احتمال أن يؤدي ذلك إلى الأداء. وفي سياق تنظيم المشاريع، تعكس النية رغبة الفرد أو خطته للانخراط في إنشاء أو نمو مشروع جديد، إنها فناعة معترف بها من قبل الفرد بأنه يريد ويخطط لبدء مشروع جديد في وقت ما في المستقبل، هذا يعني أنه بينما تمثل النية مساراً للعمل في المستقبل، فهي ليست مجرد توقع أو تنبؤ بالإجراءات المستقبلية بل التزام استباقي. أن معظم السلوكيات الموجهة نحو الهدف مخططة وبالتالي مسبقة بالنية، كما أن الأفراد الذين لديهم نية لبدء عمل تجاري من المرجح أن يبدأوا مشروعاً فعلياً أكثر من أولئك الذين لا يملكون هذه النية حتى الآن، في الواقع لا يزال هناك ندرة في الأبحاث حول النية الريادية في السياق العراقي ( Mwiya et al, 2017, ) (p:595).

لقد تم دراسة النية الريادية على نطاق واسع من قبل الباحثين في الاقتصاد والإدارة وعلم الاجتماع وعلم النفس وكذلك في الأنثروبولوجيا نظراً لأهميتها في تطوير الاقتصاد عن طريق خلق فرص العمل وخلق الثروة (Samuel, et al, 2013, p:37). فقد اشارت موييا وآخرون ( Mwiya et al, 2017 ) في دراستهم الى أن المعايير الذاتية والموقف تجاه ريادة الأعمال والسيطرة السلوكية المدركة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بشكل فريد مع النية الريادية (Mwiya et al, 2017, p:602). اما أنا وآخرون ( Vodā et al., 2020 ) فقد اشارت نتائج دراستهم إلى أن الخوف من الفشل مرتبط بشكل كبير وسلبي بالنوايا الريادية. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الأشخاص الذين لديهم رواد أعمال في الأسرة لديهم ميل أكبر للنوايا الريادية مقارنة بالأشخاص الذين ليس لديهم أفراد من العائلة يتمتعون بهذا الوضع ( Voda et al., 2020, p:1 )

وافترض كروجر وبرازيل (Krueger and Brazeal, 1994) أن النية الريادية أمر أساسي لفهم عملية ريادة الأعمال لأنها الأساس والخطوة الأولى لفهم عملية ريادة الأعمال. سيغال وآخرون (Segal et al, 2005) اشاروا إلى أن هناك سؤالين يتوقعان نية الفرد في أن يصبح رجل أعمال: (أ) هل العمل الحر مرغوب فيه بالنسبة لي؟ و (ب) هل ريادة الأعمال مجدية بالنسبة لي؟ (Delle & Amadu, 2015, p: 3).

وقد اشارت دراسة (peng et al., 2012) و (Naktiyok et al., 2009) و (النشمي، 2017) الى ان طلبة الجامعة لديهم نوايا ريادية قوية ( peng et al., 2012, p:98) (Naktiyok et al., 2009, P:1) (النشمي، 2017، ص114)، وفي دراسة اجراها كلا من (Delle & Amadu, 2015) توصلا الى ان الشخصية الاستباقية كانت مؤشرا مباشراً للنوايا الريادية والتنبؤ غير المباشر لريادة الاعمال (Delle & Amadu, 2015, p:10)، وقد كانت اهم نتائج دراسة (رمضان، 2012) أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً. كما بينت الدراسة وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي (رمضان، 2012، ص 361). وقد اشارت نتائج دراسة ( Samuel et al., 2013) التي اجريت على طلبة الجامعة في عدد من دول العالم الى ان النية الريادية تتأثر بمستوى الدافعية، والتي بدورها تتأثر بمجموعة من العوامل منها رغبة الفرد في اثبات ذاته، مدى قبول الفرد للمخاطر، مدى توفر الدعم الحكومي والغير حكومي للمشاريع (باغه، 2021، ص356).

وهناك دراسات حاول اصحابها ان يبين اثر الجنس على النية الريادية منها دراسة (خليل وشعراوي، 2017) ودراسة (النشمي، 2017) التي اشارت الى ان الطالبات لديهن درجة عالية من النية الريادية مقارنة بالطلاب (خليل وشعراوي، 2017، ص24) (النشمي، 2017، ص114)، فيما اشارت دراسة (Alshagawi, 2019) ودراسة (رمضان، 2012) الى ان نوايا الطالبات اقل من الطلاب ( Alshagawim 2019, )

(p:16) (رمضان، 2012، ص380). بينما اشارت دراسة (Abbas, 2015) الى عدم وجود فروق بين الذكور والاناث في النية الريادية (Abbas, 2015, p: 57) كما اشار الى ذلك دراسة (Smith, et al., 2016) اذ اشاروا في دراستهم الى ان النوع الاجتماعي ليس له تأثير مباشر على النوايا الريادية (خليل و شعراوي، 2017، ص11). ومن خلال مراجعة الاتجاهات في أدبيات ريادة الأعمال، حدد جارنتر (1990) ثمانية موضوعات تميز القضايا الرئيسية لريادة الأعمال. ركز أحد هذه المواضيع على رجل الأعمال كفرد ، وفكرة أن ريادة الأعمال تتطوي على أفراد ذوي خصائص وقدرات شخصية فريدة (Crant, 1996, p:1).

وقد ناقشت العديد من الدراسات النية الريادية والتنبؤات الخاصة به، والتي يمكن أن تكون ناجمة عن عوامل خارجية أو داخلية. وأشارت الى تأثير العوامل الشخصية على النية الريادية لدى الطلاب، على سبيل المثال، الدافع والشخصية وتعزيز الذات والكفاءة الذاتية، كما ركزت الدراسات الحديثة بشكل كبير على التأثير المباشر للعوامل الداخلية نظرًا لما لها من تأثير كبير على النية الريادية لدى الطلاب، مثل اعتقاد الطلاب حول سيطرتهم على أداء ريادة الأعمال بفعالية والذي يشار إليها عادةً باسم الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال (ESE) والذي يعني إيمان الطلاب بقدراتهم على أداء أدوار ومهام تنظيم المشاريع بنجاح. ووضحت معظم الأدبيات بأن الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال (ESE) هو أفضل متنبئ ل النية الريادية (EI)، ولكن من جانب آخر، وجدت أبحاث أخرى العلاقة المعتدلة وحتى العلاقة الضعيفة بين ESE و EI. (Elitha & Purba, 2020, p:150).

وقد اكد (Riyanti 2009) في دراسته على أن العديد من الطلاب الإندونيسيين لديهم نية عالية لأن يصبحوا رواد أعمال. لكن هذه النية لا تتحول إلى حقيقة لأنها لا تتمتع بالكفاءة الذاتية. وقد اشار Riyanti في دراسته الى أن الطلاب بحاجة إلى تحمل مخاطر عالية وكفاءة ذاتية لدفعهم ليكونوا رواد أعمال (Setiawan, 2014, p236). كما

اشارت الابحاث الى ان زيادة اعتقاد الفرد بكفاءته الذاتية الريادية تزيد من نية إطلاق مشروع جديد. على سبيل المثال، في دراسة تشين وآخرون (Chen et al., 1998). التي أجريت على 140 طالبًا جامعيًا، وجد أن هناك علاقة إيجابية دالة بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية. وفي دراسة أجريت على 272 طالبًا، تمت الإشارة إلى وجود علاقة كبيرة وإيجابية بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية ( De Noble et al. 1999). وقد استخدم (Jung et al., 2001) الاستبيان الذي طوره De Noble et al. ووصلت إلى نتائج مماثلة في دراسة أجريت على 379 طالبًا في الولايات المتحدة و 351 طالبًا في كوريا الجنوبية ( Naktiyok, 2009,p:7).

كما اشارت دراسة (Karimi et al., 2013) الى ان النية الريادية تتأثر بشكل ايجابي بالكفاءة الذاتية والحاجة الى الانجاز وان بعدي قبول الخطر والاستقلالية ليس لهما تأثير مباشر على نوايا الطلاب الريادية ( باغة، 2021، ص352).

اما فيما يتعلق بالفروق بين الذكور والاناث اظهرت الدراسات نتائج مختلفة. فقد اشارت دراسة (Dempsey & Jennings, 2014) ودراسة ( Saleem et al., 2011) الى وجود فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال بين الذكور والاناث، اذ كان مستوى الكفاءة الذاتية لدى الذكور أعلى بشكل عام مقارنة بالإناث ( Dempsey and Jennings, 2014, p:41 ) ( Saleem et al., 2011, p:1924)، فيما أظهرت الإناث كفاءة ذاتية في تنظيم المشاريع أقل بكثير من الذكور في كل من المدرسة الاعدادية/ الثانوية وفي الماجستير ادارة اعمال كما اشار الى ذلك دراسة (Wilson et al., 2007, p:397).

وقد اشارت الدراسة التي اجراها كل من (Moos & Visser, 2015) على رواد الاعمال من الذكور والاناث، الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث فيما يتعلق بمستوى الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال ( Moos & Visser, 2015m).

479 (p:). وأظهرت نتائج دراسة (Setiawan, 2014) أن مستوى الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال بين الطلاب كان مرتفعاً بشكل عام (Setiawan, 2014, p:235). من خلال ما تقدم وبشكل عام ترى الباحثة أهمية دراسة الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال للتنبؤ بالنية الريادية لا سيما في الثقافة العراقية، إذا لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات التي تشرح الآليات الأكثر وضوحاً التي تحدث بين الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال وبين النية الريادية. فعلى الرغم من وجود دراسات اجنبية تناولت هذين المتغيرين إلا ان الباحثة لم تجد دراسة تناولت هذين المتغيرين معاً على الصعيد العربي و المحلي، فلتوفير فهم أفضل للعلاقة بين الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال والنية الريادية، خاصة بين الطلاب الجامعيين في العراق نستكشف العلاقة بين ESE و EI. وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية. كما تبرز أهمية البحث من خلال ضرورة قيام الجامعات بمعرفة الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال والنوايا الريادية للطلاب، إذ ان الجامعة تحتاج إلى إعداد الطلاب لمواجهة التحديات في حياتهم بعد الانتهاء من دراستهم. لا تحتاج الجامعة فقط إلى مساعدة الطلاب على الاستعداد للبحث عن وظائف، بل تحتاج إلى أكثر من ذلك إذ لابد من تهيئة الطلاب ليكونوا قادرين على خلق وظائف و تنظيم مشاريع خاصة بهم بعد التخرج.

كما تأتي أهمية هذه الدراسة في الوقت الراهن والذي يتضمن عدم قدرة المؤسسات الحكومية توفير وظائف لنسبة كبيرة من الخريجين بالإضافة الى زيادة معدلات البطالة في ظل زيادة عدد الخريجين. كما قد تفيد هذه الدراسة في لفت نظر المسؤولين في وزارة التعليم العالي الى ضرورة تضمين المناهج الدراسية مادة ريادة الأعمال الذي تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع. لذا جاء البحث الحالي كمحاولة جادة للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين في الثقافة العراقية.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة.
- دلالة الفرق في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور- اناث).
- النية الريادية لدى طلبة الجامعة.
- دلالة الفرق في النية الريادية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير النوع (ذكور- اناث).
- العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية لدى طلبة الجامعة.
- مدى اسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية لدى طلبة الجامعة.

### حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بطلبة الجامعة المستتصية (كلية الآداب وكلية العلوم) الدراسات الصباحية ومن كلا الجنسين للعام الدراسي (2020- 2021).

### تحديد المصطلحات:

أولاً: الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال **Entrepreneurial self-efficacy**

- تعريف (Bandura, 1997): " قوة اعتقاد الفرد بأنه قادر على أداء الأدوار والمهام المختلفة لرائد الأعمال بنجاح". (Urban, 2010, p. 4)
- تعريف (Chen et al., 1998): "ثقة الفرد في قدرته أو قدرتها على أداء الأدوار والمهام الريادية بنجاح" (Bakar et al., 2017, p122)

- **تعريف (De Noble et al. 1999):** "البناء الذي يقيس إيمان الشخص بقدراته على الأداء وفقاً لمتطلبات المهارات المختلفة اللازمة لمتابعة فرصة مشروع جديد." (Setiawan, 2014, p236)
- **تعريف (McGee et al., 2009):** "بناء يقيس إيمان الشخص بقدرته على إطلاق مشروع ريادي بنجاح" (Bayron, 2013, p:70)
- **تعريف (Tyszka et al. 2011):** "القدرة الشخصية الرئيسية التي تحفز سلوكيات قيادة الأعمال" (Ilope pihie & Bagheri, 2013, p:388)
- وفي ضوء ما تقدم فقد قامت الباحثة بتعريف الكفاءة الذاتية لقيادة الأعمال بناءً على النظرية المعرفية الاجتماعية لـ باندورا (Bandura, 1997)
- اعتقاد الفرد (الطالب) بأنه قادر على أداء الأدوار والمهام المختلفة اللازمة لتنظيم مشروع جديد بنجاح.
- اما **التعريف الاجرائي** فهو: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية لقيادة الأعمال التي قامت الباحثة ببنائه .
- ثانياً: النية الريادية Entrepreneurial Intention :**
- **تعريف (Bird, 1988):** " حالة ذهنية فردية توجه الفرد وترشده نحو تطوير وتنفيذ اعمال جديدة " (Amofah et al., 2020, p:3)
- **تعريف (Katz and Gartner,1988):** "البحث عن المعلومات التي يمكن استخدامها للمساعدة في تحقيق هدف إنشاء المشروع" (John, 2019, p:4)
- **تعريف (Van Gelderen et al., 2008):** "رغبة الفرد في انشاء مشروع تجاري في المستقبل" (Amofah et al., 2020, p:3)
- **تعريف (Delle& Amadu, 2015):** " استعداد الفرد ورغبته وقدرته على الانخراط في سلوكيات ريادية أو إنشاء عمل تجاري ذي صلة بالفرد والآخرين والمجتمع ككل " (Delle& Amadu, 2015, p:10)

- تعريف خليل وشعراوي(2017): " درجة استعداد وقدرة الفرد او الجماعة على انشاء مشروع عمل مستقبلي" ( خليل و شعراوي، 2017، ص5)
- تعريف النشمي (2017): " الرغبة لدى طلبة الجامعات للانخراط في الأعمال الريادية، و إنشاء مشروعاتهم الخاص بدلاً من الانتظار في طابور التوظيف في ظل تدهور الاقتصاد وارتفاع معدلات البطالة في البلدان العربية عامة". ( النشمي، 2017، ص108)

وتعرف الباحثة النية الريادية وفقاً لنظرية السلوك المخطط **Theory of planned behavior (Ajzen, 1991)** المتبناة بأنها: رغبة الطالب واستعداده للشروع في عمل ريادي (تنظيم مشروع جديد خاص به بعد التخرج).  
اما **التعريف الاجرائي** فهو: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس النية الريادية التي قامت الباحثة ببنائه.

### الاطار النظري

#### النظرية المعرفية الاجتماعية **Social Cognitive Theory**

ترتكز الكفاءة الذاتية على النظرية المعرفية الاجتماعية (Bandura 1997). تشرح النظرية السلوك البشري على أنه "نتاج تفاعل التأثيرات الشخصية، والسلوك الذي يخرط فيه الأفراد، والقوى البيئية التي تؤثر عليهم" (Bandura, 2012, p:11). تشكل التفاعلات بين هذه العوامل معتقدات الفرد في امتلاك القدرة على أداء سلوك معين بنجاح في موقف معين وتوقعاته تجاه نتائج السلوك.

تؤثر معتقدات الكفاءة الذاتية بشكل كبير على اختيار الأفراد للعمل على الرغم من وجود البدائل، ومقدار الجهود التي يبذلونها لتنفيذ العمل، ومثابرتهم في مواجهة الصعوبات والتحديات ونجاحهم في أداء العمل. يرى (Bandura,2012) بأن الكفاءة الذاتية هي

العامل الأكثر تأثيرًا الذي يؤثر على السلوك لأنه يؤثر على السلوك بشكل مباشر وغير مباشر من خلال تأثيره على العمليات والعوامل الأخرى مثل تحديد الأهداف وتوقعات النتائج والتصورات تجاه مبسطي الامور والعوائق في البيئة. دفع التأثير الأساسي للكفاءة الذاتية على السلوك البشري العلماء إلى تطبيق المفهوم في مجالات مختلفة مثل ريادة الأعمال (lope pihie & Bagheri, 2013, p:387).

تنص النظرية على أن نجاح الفرد في الأنشطة المختلفة يمكن توقعه بشكل أفضل - من خلال المعتقدات التي يحملها الفرد حول القدرات الشخصية أكثر من المهارات والمعرفة التي يمتلكها الفرد بالفعل، أو ما حققه أحدهم سابقاً (Bandura, 1997, p. 2).

وفقاً لباندورا (Bandura (1977)، بناءً على مفاهيم نظرية التعلم الاجتماعي (SLT)، قد تساهم الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال (ESE) في انتاج "المهام المحددة". على وجه الخصوص، فالأفراد الذين لديهم إيمان قوي بأنفسهم لتحقيق أدوار وأنشطة تنظيم المشاريع يقال انهم يمتلكون كفاءة ذاتية ريادية (Khalila et al., 2021, P1716).

كما ركزت النظرية على مفاهيم التعزيز والملاحظة، مع إعطاء أهمية أكبر للعمليات العقلية الداخلية وكذلك التفاعل الموضوعي مع الآخرين. تفترض SCT أن الملاحظة والتقليد يتم عبر النماذج التي يمكن أن تكون آباء ومعلمين وأصدقاء، ويمكن حتى أن يكونوا أبطالاً مأخوذ من التلفزيون. يمكن أن يكون المطلب الوحيد للتعلم هو أن يلاحظ شخص ما فردًا آخر، أو يقوم بنمذجة سلوكه للقيام بسلوك معين. تتدخل الملاحظة والتقليد في العوامل المعرفية وتساعد على تحديد ما إذا كان السلوك المرصود سيتم تقليده أم لا. العوامل المعرفية هي القدرة على التفكير والترميز وكذلك منع العواقب على أساس عمليات المقارنة والتقييم الذاتي. أحد أهداف SCT هو تطوير التقييم الذاتي وبناء التعزيز الذاتي. وفقاً لباندورا ، يمتلك الأفراد نظامًا تلقائيًا يسمح لهم بقياس السيطرة على أفكارهم ومشاعرهم

ودوافعهم وأفعالهم. يمارس هذا النظام التنظيم الذاتي لتمكين الأفراد ذوي الكفاءة من التأثير على عملياتهم وأفعالهم المعرفية لتغيير بيئتهم.

أن ملاحظة الطالب وتفاعله مع رواد الأعمال السابقين يمكن أن يعزز سلوك ريادة الأعمال لديه. إذ سوف تتدخل مراقبة وتقليد رواد الأعمال السابقين في العوامل المعرفية للطلاب ويمكن أن تساعدهم - الطلاب أو الخريجين - على تحديد ما إذا كان ينبغي تقليد السلوكيات الملاحظة أم لا (Bayrón, 2013, p:69).

وأشارا (Bandura, 2012 ؛ Omorede et al.,2015) ان النية الريادية (EI) هي أحد العوامل الفردية التي يمكن أن تؤثر على سلوك الطلاب لاختيار ريادة الأعمال كخيار مهني بناءً على معتقداتهم وقراراتهم المرتبط بالتقييم الماضي والمستقبلي (Elitha&Purba, 2020,p:151)

تؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية (Bandura, 1982, 2000) على دور الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال (ESE) كمتبني مهم لـ النية الريادية (EI) ، وهو نفس مفهوم التحكم في السلوك المدرك في نظرية السلوك المخطط (TPB). في هذه الدراسة، نستخدم النظرية المعرفية الاجتماعية لأنها افترضت أن الطلاب هم صناع القرار الذين يعتبرون الإيمان بالقدرات أو الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال عاملاً رئيسياً يمكن أن يؤثر بشدة على النية الريادية. يتم تطبيق هذا الإطار أيضاً في بعض الأدبيات للتنبؤ بإصرار رواد الأعمال أو فعاليتهم (Chen et al. ,1998).

وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية تشير الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال إلى إيمان الطلاب بقدراتهم على إكمال مهام ريادة الأعمال واداء اعمالهم بشكل جيد في ظروف ريادة الأعمال. كما تلعب الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال دوراً أساسياً في زيادة النية الريادية. فإذا أردنا زيادة تفضيل الطلاب لأن يكونوا رواد أعمال، فسيكون تحفيز الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال طريقة مفيدة، حيث سيكون لدى الطلاب ذوي الكفاءة الذاتية العالية

اعتقاد قوي بأنهم قادرون على أداء أدوار قيادة الأعمال بفعالية، مما يرفع ذلك من رغبتهم في بدء مشروع جديد (Elitha&Purba, 2020,p:151).

الكفاءة الذاتية لها تأثير مهم على اختيار السلوك. يميل الأفراد إلى اختيار المواقف التي يتوقعون فيها تحكماً شخصياً عالياً ولكنهم يتجنبون المواقف التي يتوقعون فيها سيطرة منخفضة (Bandura 1977، Bandura & Schunk ؛ 1982، Wood ؛ 1981، Bandura & Bandura ، 1989، 2012). وبالتالي، بقدر ما يخطط الناس ويختارون مساراتهم المهنية، فإنهم يقيمون قدراتهم الشخصية مقابل متطلبات المهن المختلفة. لذلك فإن هذا التقييم لقدراتهم الشخصية يوجه الناس للاستعداد للمهن التي يشعرون بأنهم ناجحون فيها والدخول فيها ، ولكن في نفس الوقت تجنب المهن التي يشعرون فيها بنقص الكفاءة (Bayron, 2013, p:70).

#### ابعاد الكفاءة الذاتية لقيادة الاعمال:

لتحديد العوامل المرتبطة بقيادة الأعمال وكيفية ارتباط الكفاءة الذاتية بمهمة متابعة المسار الوظيفي لقيادة الأعمال، اقترح تشين وآخرون (Chen et al. 1998) بناء مقياس للكفاءة الذاتية لقيادة الأعمال بما يتوافق مع تطبيق باندورا (1977) للكفاءة الذاتية، تكون المقياس من (22) فقرة موزعة على خمسة ابعاد تتعلق بقيادة الأعمال: التسويق، والابتكار، والإدارة، والمخاطرة، والرقابة المالية. وفقاً لتطبيق باندورا (1977) للكفاءة الذاتية، تشين وآخرون (Chen et al. 1998) لاحظوا أنه "حتى لو أدرك الناس حقيقة متطابقة مع الشعور بالغموض والمخاطر والمصاعب ، فإن أولئك الذين لديهم ESE مرتفع سيشعرون بأنهم أكثر كفاءة للتعامل مع هذا الواقع من أولئك الذين لديهم ESE منخفض" (Kurfist, 2019,p: 23).

ثم قام دي نوبل وآخرون (De Noble, et al.,1999)، بتطوير مقياس خاص بهم للكفاءة الذاتية لقيادة الأعمال. تكون المقياس من (34) فقرة تم تصنيفها حسب الأبعاد النظرية الأساسية الستة التالية: "مهارات إدارة المخاطر والغموض، ومهارات الابتكار

وتطوير المنتجات، ومهارات إدارة العلاقات الشخصية والشبكات، والتعرف على الفرص، وتخصيص الموارد البشرية الهامة وتطوير بيئة مبتكرة والحفاظ عليها ("De Noble, et al, 1999، 4-3p).

**البعد الأول:** وهو تطوير منتج جديد وفرص عمل في السوق، ينطوي على إيمان الشخص بالقدرة على إنشاء منتجات جديدة وإيجاد فرصة، من أجل الحصول على أساس متين لإطلاق مشروعه. **البعد الثاني:** بناء بيئة مبتكرة: "قدرة الفرد على تشجيع الآخرين على تجربة أفكار جديدة، وبدء إجراءات جديدة، وتحمل المسؤولية عن نتائجهم الخاصة." في ريادة الأعمال، يجب أن يشعر المؤسس بأنه قادر على إنشاء بيئة عمل تسمح بالابتكار والتشجيع منذ بداية المشروع (Boss, 2010, p:15). **البعد الثالث:** بدء علاقات مع المستثمرين، ينطوي على إيمان الشخص بأنه قادر على إيجاد مصادر تمويل لمشروعه. **البعد الرابع:** تحديد الغرض الأساسي، ينطوي على إيمان الشخص بأنه قادر على أن يكون واضحًا في رؤيته والحفاظ على الرؤية وتوضيحها لجذب المستثمرين والموارد البشرية. **البعد الخامس:** التعامل مع التحديات غير المتوقعة، ينطوي على إيمان الشخص بأنه قادر على تحمل الغموض وعدم اليقين في رائد الأعمال المبتدئ والتعامل معه. **البعد السادس:** تطوير الموارد البشرية الهامة، ينطوي على إيمان الشخص بقدرته على توظيف الأفراد المهمين والموهوبين والاحتفاظ بهم ليكونوا أعضاء ضمن مشروعه (Setiawan, 2014, p:237)

لقد تبنت الباحثة في بحثها الحالي النظرية المعرفية الاجتماعية وذلك لكونها الأفضل في تفسير مفهوم الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال وعلاقتها بالنية الريادية، ولقدرتها على تفسير نتائج البحث .

### **نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 1991) Theory of planned behavior**

نظرية السلوك المخطط هي امتداد لنظرية الفعل العقلاني. وضع المفاهيم الأساسية لهذه النظرية من قبل اجزن وفيشبين (Ajzen and Fishbein, 1972) ، اقترحت نظرية

الفعل العقلاني أن موقف الفرد تجاه سلوك معين والمعايير الذاتية (أي تصورات الفرد لموقف الآخرين تجاه السلوك) تعمل كمحددات للنوايا السلوكية وأن النوايا السلوكية تؤثر على ما إذا كان الفرد سوف يؤدي السلوك. لاحظ أجزن وفيشبين أن نظرية الفعل العقلاني تتبئ بالسلوك عندما يكون هذا السلوك تحت سيطرة الشخص. هناك بعض الظروف التي قد تكون فيها سيطرة الفرد غير كاملة أو تعتمد على الموارد أو الدعم من الآخرين. تناول اجزن (Ajzen, 1991) هذه المشكلة من خلال إدخال التحكم السلوكي المدرك كمحدد ثالث للنوايا السلوكية، وبالتالي توسيع النظرية لتشمل الإجراءات التي لا تخضع لسيطرة الفرد الكاملة أو تتأثر بعوامل أخرى مثل الدعم والموارد.

يشير التحكم السلوكي المدرك إلى اعتقاد الفرد بأنه يمتلك أو لديه إمكانية الوصول إلى الموارد والفرص اللازمة لضمان نتائج الأداء الناجح (Ajzen, 2006). من خلال تضمين مفهوم أن التحكم الفردي (الدرجة التي يدرك بها الفرد أنه يتحكم في السلوك والثقة في القدرة على أداء السلوك) يلعب دورًا رئيسيًا في قرار أداء السلوك، حللت نظرية السلوك المخطط هذا القيد لنظرية الفعل العقلاني واقترحت أن السلوك سيحدث إذا (أ) كان مقصودًا و (ب) لا يتم تحديد نية أداء السلوك فقط من خلال المواقف والمعايير الذاتية ولكن أيضًا من خلال تصور السيطرة التي يحملها الفرد تجاه أداء السلوك (Rivas, 2013, p:10).

الميزة الأساسية في نظرية السلوك المخطط (TPB) هي ميول الأشخاص لإظهار نوع معين من السلوك. من المفهوم أن الميول هي الدافع لسلوك معين. وبالتالي، كلما كان الميل إلى القيام بسلوك معين أقوى، زاد احتمال ظهور السلوك. وقد وصف اجزن (Ajzen, 1991) في نظريته ثلاثة عوامل، والتي تعتبر أساسية في تغيير الميول والسلوك الحقيقي. أولاً: موقف شخص ما تجاه السلوك. يمكن للمتعلم على سبيل المثال أن يكون لديه موقف إيجابي تجاه ريادة الأعمال لأن والديه / والديها لديهم عمل خاص أو يعملون لحسابهم الخاص. الأشياء الأخرى التي لها تأثير على الموقف في حالة ريادة الأعمال هي

على سبيل المثال الاستعداد لتحمل المخاطر، وموقع السيطرة، والحاجة إلى الاستقلالية، وما إلى ذلك (كروجر وآخرون، 2000).

ثانياً: المتغيرات الاجتماعية وتسمى بالمعايير الذاتية: يشير هذا العامل إلى الضغط المجتمعي من البيئة المحيطة على الشخص لإثبات السلوك أو عدم إظهاره، على سبيل المثال الآباء الذين واجهوا تجارب فاشلة في أعمالهم الخاصة، يمكن أن يجبروا أطفالهم على ألا يصبحوا رواد أعمال (Aslam et al., 2012. P:151). العامل الثالث الذي يظهر التأثير على الميل هو التحكم السلوكي المدرك (PBC). المفهوم هو أن السلوك الحقيقي لا يعتمد فقط على الدافع أو الميل لإظهار سلوك معين، ولكنه يعتمد أيضاً على البصيرة لإظهار السلوك. يمكن بناء هذه البصيرة على سبيل المثال من خلال التجربة. تم استخدام نظرية السلوك المخطط (TPB) في العديد من الأبحاث التي أجريت حول النوايا الريادية خلال السنوات القليلة الماضية (Aslam et al., 2012. P:116).

استخدم الباحثون في أبحاثهم نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 1991) لشرح اختيار الشخص المهني كرائد أعمال بناءً على افتراض أن هذا الاختيار هو سلوك واع ومتعمد يمكن توقعه بدقة عن طريق النية (Lope pihie & Bagheri, 2012, p: 2360).

يرى أجزن وفيشبين (Fisbein & Ajzen, 1975) ان النية تشير الى ما يفكر الناس القيام به تجاه شيء ما، بمعنى الى اي حد يعزم الفرد الشروع فيه، وبشكل خاص نية تبني سلوك يعبر عن الاحتمال التقديري للفرد للقيام بالسلوك المعني، فحسب نظرية السلوك المخطط نية الفرد للشروع في الفعل يعد العامل الاساسي الذي يحدد شروعه الحقيقي في ذلك الفعل، لذا فان احتمال انجاز الفعل يكون مرتفعاً، اذا كانت النية قوية. فاذا استطعنا معرفة نية الافراد لتبني سلوك معين من عدمه ستكون لدينا فرصة كبيرة للتنبؤ بهذا السلوك (بشقة، 2015، ص142).

وبحسب نظرية السلوك المخطط، تجسد الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال مدى التحكم السلوكي المدرك للفرد والذي يعد محددًا رئيسيًا لنيته في الانخراط في سلوك معين. على هذا النحو، وفقًا لهذه النظرية، يعزز الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال سلوك ريادة الأعمال من خلال زيادة النوايا الريادية للفرد (Newman et al., 2019, p:504).

قامت الباحثة في بحثها الحالي بتبني نظرية السلوك المخطط في تفسير مفهوم النية الريادية (نية تنظيم المشاريع)، وذلك لأنها تعطي صورة واضحة عن مفهوم النية الريادية ولكونها تفسر نتائج البحث على افضل وجه.

### نظرية مركز السيطرة (Locus of Control Theory)

تطورت هذه النظرية على يد عالم النفس الامريكي جوليان روتر (Julian Rotter). يعتقد روتر (Rotter, 1966) ان مركز السيطرة الداخلي مرتبطة برواد الأعمال الذين يعتقدون أن أفعالهم تحدد المكافآت التي تم الحصول عليها. يشعر الأشخاص الذين لديهم مركز سيطرة داخلي عالي أنه يمكنهم التحكم في النتائج، ويجب أن يبذلوا جهدًا أكبر وأن يكونوا أكثر ثباتًا لتحقيق النتائج لإنشاء وإدارة مشاريع جديدة. من ناحية أخرى، يمكن للأشخاص الخاضعين للسيطرة الخارجية أن يكونوا أكثر سلبية. عندما يعتقد الشخص أنه لا يستطيع التحكم في النتائج، فإنه لا يحاول تغيير بيئته لإنشاء مشروع جديد. وقد ميز (Rotter, 1966) الأشخاص في فئتين: الأشخاص الأكثر تحكمًا داخليًا والأشخاص الأكثر تحكمًا من الخارج. إذ يُظهر الأشخاص الذين لديهم تحكم داخلي اهتماماتهم في امور حياتهم بشكل أكثر نجاحًا، ويديرون بأنفسهم الاحداث الحياتية الحاسمة. يمكنهم تنظيم التفاعلات الاجتماعية بشكل أفضل بكثير من الاشخاص الذين لديهم تحكم خارجي ويعتمدون على الآخرين بشكل أقل (Karabulut, 2016, p: 13).

يتميز الأفراد الذين لديهم مركز تحكم داخلي بما يلي: (1) القدرة، التي تُعرّف على أنها إتقان مهارة أو القدرة على إتقان مهارة، والتي يُعتقد أنها تحدد نتيجة نجاحهم وفشلهم، (2) الجهد، يعني أن الأفراد يميلون إلى التفاؤل، ولديهم موقف لا يستسلم أبدًا ويبدلون

قصارى جهدهم للتحكم في السلوك حتى يتمكنوا من تحقيق رغباتهم. فالأفراد الذين لديهم رؤية واضحة لمستقبلهم سوف يسعون جاهدين لتحقيق رغباتهم في ريادة الأعمال. كما أن القدرة على ضبط النفس يقود الأفراد إلى الاعتقاد بأن نوعية حياتهم يحدونها بأنفسهم، وبالتالي، الرغبة في العمل الجاد من أجل النجاح. في سياق ريادة الأعمال، يتمتع الأفراد الذين يتمتعون بمركز تحكم داخلي بفرصة أكبر للقيام بأنشطة ريادية وبدء أعمال تجارية جديدة (Annisa et al., 2021, p382). بناءً على ما تقدم فإن الطالب الذي يتمتع بمركز سيطرة داخلي تكون لديه نية ريادية (نية لتنظيم المشاريع الجديدة) أكبر من الطالب الذي يتمتع بمركز سيطرة خارجي، لأن من أبرز خصائص رواد الأعمال هو امتلاك شخصية قادرة على تحقيق رغباتها بشكل مستقل.

### نظرية الشبكات الاجتماعية (Social Network Theory).

ترتكز هذه النظرية بشكل أساسي في منظومة العلاقات والروابط الاجتماعية التي تُعلي من مستويات الثقة بين أبناء المجتمع. وتفترض أن فكرة الوظيفة الريادية لا توجد ولا تتطور إلا في إطار شبكة واسعة من العلاقات الاجتماعية. وأن أي مشروع جديد يحتاج حتى ينمو ويتوسع إلى إطار واسع من العلاقات داخل المجتمع باعتبارها تمثل رأس مال اجتماعي. تميز النظرية بين شبكة علاقات غير رسمية تتكون من أفراد العائلة والأصدقاء والأقارب، وشبكة علاقات رسمية، وهي التي تنشأ مع البيئة الرسمية التي تعمل فيها البنوك والمؤسسات الحكومية والغرف التجارية والصناعية والموردين والزبائن وغيرهم (المخلفي، 2018، ص 48).

تتمتع الشبكات الاجتماعية بميزة تحديد الفرص الجديدة، فهي توفر فرص الوصول إلى الموارد التي لا يمكن الوصول إليها في بعض الأحيان إلا في الدوائر المتميزة، مثل الدوائر المالية، فهي توفر الوصول إلى رأس المال والعمالة الماهرة والمعلومات. فالشبكات غير الرسمية تكون مهمة في المراحل الأولى من ريادة الأعمال وتسهل الوصول إلى الموارد. في حين تظهر الشبكات الرسمية عندما يبدأ رواد الأعمال مشروعًا ولكن ليس

لديهم كل المعرفة اللازمة لوضع أفكارهم موضع التنفيذ من أجل تحقيق الريح ( Voda et al., 2020, p:6). يجب على الريادي ان يستفيد من شبكة العلاقات والروابط القائمة في المجتمع، واخذ الجوانب الايجابية من الآخرين لكي ينجح في مشروعه الخاص (المخلافي، 2018، ص 48).

وفقاً لهذه النظرية فإن الطالب الذي يمتلك شبكة اجتماعية شخصية تكون لديه نية ريادية اكبر(نية لتنظيم مشروع خاص) من الطالب الذي لا يمتلك شبكة اجتماعية شخصية، اذ ان هذه الشبكة الشخصية توفر له رأس مال اجتماعي، وتسهل عملية تنظيم مشاريع جديدة، وتقدم له المساعدة متى ما احتاج الى ذلك.

### اجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث:-

يتكون مجتمع البحث الحالي من طلبة الدراسات الاولية الصباحية في الجامعة المستنصرية (كلية الآداب وكلية العلوم) ومن الذكور والاناث، والبالغ عددهم ( 8051 ) طالب وطالبة، اذ بلغ عدد الذكور ( 3066 ) طالباً، في حين بلغ عدد الاناث ( 4985 ) طالبة، كما موضح في الجدول (1).

### جدول (1)

عدد طلبة البكالوريوس في الجامعة المستنصرية كلية الآداب والعلوم ومن كلا الجنسين

المجموع	عدد الاناث	عدد الذكور	الكلية
5632	2854	2778	كلية الآداب
2419	2131	288	كلية العلوم
8051	4985	3066	المجموع الكلي

ثانياً: عينة البحث:-

تألفت عينة البحث الحالي من طلبة الجامعة المستتصية في كلية الآداب وكلية العلوم ومن كلا الجنسين، وقد بلغ حجمها ( 200 ) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية ذات الاختيار المتناسب، حيث تم اختيار قسمين من كل كلية بطريقة عشوائية ثم تم اختيار (50) طالب وطالبة من صفين دراسيين وبحسب نسبة الذكور والاناث فيه كما موضح في الجدول (2).

### جدول (2)

توزيع افراد عينة البحث وفقا للكلية والقسم والجنس

المجموع	الاناث	الذكور	القسم	الكلية
50	19	31	الاعلام	الآداب
50	25	25	علم النفس	
50	31	19	علوم الحياة	العلوم
50	23	17	الكيمياء	
200	108	92		المجموع

ثالثاً: اداتا البحث:

يتطلب تحقيق اهداف البحث الحالي توفر اداتين ملائمتين تتصفان بالصدق والثبات هما :اداة للتعرف على الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال واخرى للتعرف على النية الريادية، وقد قامت الباحثة ببناء الاداتين وكما يأتي:

#### 1- مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال:

من أجل قياس الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال بين الطلاب، قامت الباحثة

ببناء المقياس متبعة الخطوات التالية:

1- التخطيط للمقياس وذلك بتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.

2- جمع وصياغة الفقرات لكل مجال.

3- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.

4- اجراء تحليل الفقرات (Allen &Yen, 1979, P:118-119).

بعد ان قامت الباحثة بتعريف مفهوم الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال(في الفصل الاول) وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة تم تحديد ستة ابعاد هي: (1) تطوير منتجات جديدة وخلق فرص عمل في السوق (2) بناء بيئة مبنكرة ، (3) بدء علاقات مع المستثمرين، (4) تحديد الغرض الاساسي، (5) التعامل مع التحديات غير المتوقعة، (6) تطوير الموارد البشرية الهامة. وبعد تعريف كل بعد (كما موضح في الفصل الثاني)، قامت الباحثة بجمع وصياغة فقرات المقياس بالاعتماد على النظرية المتبناة والمقاييس السابقة مثل مقياس تشين وآخرون(Chen et al.,1998) ومقياس دينوبل وآخرون ( De Noble, et al.,1999)، ومقياس(Moberg, 2012) ليبلغ عدد الفقرات بصيغتها الاولية (32) فقرة بواقع (5) فقرات للأبعاد (1) و (2) و(3) و(4) اما البعد (5) والبعد (6) فقد تضمن (6) فقرات، واعتمدت الباحثة خمسة بدائل للإجابة هي: تنطبق علي تماماً، تنطبق علي، تنطبق الي حد ما، لا تنطبق علي، لا تنطبق علي تماماً.

**صلاحية الفقرات:** يرى ايبل(Eble) ان افضل طريقة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس هي قيام مجموعة من الخبراء المختصين بتحديد صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجلها(Eble, 1972, p,555). وبذلك عرض المقياس بصيغته الاولية على عدد من الخبراء في ميدان علم النفس للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس في قياس ما وضعت لأجله، ومدى صحت المجالات والفقرات التي تندرج ضمنها، وفي ضوء آراء الخبراء تم الابقاء على الفقرات التي نالت نسبة اتفاق (80%) فأكثر، مع تعديل بعض الفقرات، وبذلك تم الابقاء على جميع الفقرات.

الدراسة الاستطلاعية: تم اجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من طلبة الجامعة بلغت (30) طالبا وطالبة من كلية الآداب لمعرفة مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس، وفيما اذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، والصعوبات التي يمكن أن تواجه المستجيب وذلك لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية، وقد تبين من التطبيق ان التعليمات مفهومة والفقرات واضحة.

**تصحيح المقياس:** ويقصد به وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس، وقد وضع امام كل فقرة خمس بدائل للإجابة يقابلها سلم درجات (5-1) وكان المقياس باتجاه واحد، وبهذه الطريقة تم حساب الدرجة الكلية لكل مستجيب على المقياس من خلال جمع درجات استجابته على الفقرات كافة وبالغية (32) فقرة، وأن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها المستجيب (160) وأقل درجة ممكن أن يحصل عليها (32) وأن المتوسط الفرضي هو (96).

#### التحليل الاحصائي لفقرات المقياس:

أ- **اسلوب المجموعتين المتطرفتين:** لغرض حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (200) استمارة، ثم رتبنا الدرجات التي حصل عليها افراد العينة من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم تم اختيار نسبة 27% من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات ونسبة 27% من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات، كون هذه النسبة تعد افضل النسب للمقارنة بين المجموعتين، وتكون اقصى ما يمكن من حجم وتمايز ( ابو لبد، 209، ص223). وفي ضوء هذه النسبة بلغت عدد الاستمارات في كل مجموعة (54). اي أن (108) استمارة خضعت للتحليل من أصل (200) استمارة.

قامت الباحثة بعدها باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس. وقد وجد أن فقرات المقياس كلها مميزة عند مستوى دلالة (0,05)، علماً أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (106) هي (1,96) والجدول (3) يوضح ذلك.

### جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

التائية المحسوبة	دنيا		عليا		ت	التائية المحسوبة	دنيا		عليا		ت
	انحراف	متوسط	انحراف	متوسط			انحراف	متوسط	انحراف	متوسط	
8,91	0,93	3,33	0,55	4,64	17	7,98	0,88	2,50	1,03	3,98	1
11,44	0,92	2,88	0,53	4,55	18	9,78	1,02	2,55	0,81	4,29	2
12,54	0,85	2,62	0,63	4,44	19	8,19	1,05	3,14	0,66	4,53	3
9,75	1,03	2,98	0,65	4,61	20	11,61	0,90	2,44	0,83	4,38	4
7,97	0,88	3,07	0,72	4,31	21	9,84	1,13	3,07	0,52	4,74	5
8,74	1,00	2,88	0,76	4,38	22	7,19	1,09	3,55	0,52	4,74	6
8,32	0,91	2,87	0,76	4,22	23	12,37	0,77	2,96	0,59	4,16	7



التائية المحسو بة	دنيا		عليا		ت	التائية المحسو بة	دنيا		عليا		ت
	انحرا ف	متو سط	انحرا ف	متو سط			انحرا ف	متو سط	انحرا ف	متو سط	
6,87	0,94	3,5 1	0,68	4,61	2 4	14,79	0,91	2,81	0,39	4,81	8
7,88	1,12	3,22	0,59	4,59	2 5	9,90	0,94	2,94	0,69	4,51	9
9,64	0,89	3,18	0,56	4,57	2 6	6,83	1,04	3,33	0,69	4,50	1 0
5,78	0,93	3,87	0,50	4,70	2 7	11,42	0,98	2,29	0,91	4,38	1 1
8,08	1,13	2,90	0,84	4,46	2 8	10,90	0,87	2,20	1,01	4,22	1 2
11,47	0,94	2,94	0,55	4,64	2 9	13,15	0,73	2,20	0,86	4,24	1 3
9,02	0,95	3,12	0,66	4,55	3 0	11,13	0,94	2,57	0,73	4,38	1 4
8,92	0,88	3,51	0,51	4,75	3 1	13,81	0,97	2,61	0,50	4,68	1 5
9,23	0,99	3,27	0,50	4,68	3 2	10,07	0,75	3,12	0,63	4,48	1 6

القيمة التائية الجدولية تساوي ( 1.96 ) عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (106)

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تم استخراج معامل التمييز باستخدام معامل ارتباط بيرسون (person Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس

والدرجة الكلية للمقياس، وتم استخدام عينة التحليل الإحصائي ذاتها والبالغة (200) طالب وطالبة، وقد تبين ان جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، علماً ان القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) هي (1,96)، والجدول (4) يوضح ذلك.

#### جدول (4)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال مع

قيمتها التائية

ت	عامل الارتباط	قيمة ت	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
1	0,563	9,58	17	0,623	11,20
2	0,591	10,30	18	0,689	13,37
3	0,583	10,09	19	0,734	15,20
4	0,628	11,35	20	0,596	10,44
5	0,632	11,47	21	0,572	9,81
6	0,536	8,93	22	0,572	9,81
7	0,697	13,67	23	0,562	9,56
8	0,676	12,90	24	0,471	7,51
9	0,560	9,51	25	0,541	9,05
10	0,486	7,82	26	0,612	10,88
11	0,649	12,00	27	0,370	5,60
12	0,645	11,87	28	0,593	10,36
13	0,707	14,06	29	0,693	13,52
14	0,687	13,30	30	0,598	10,49
15	0,729	14,98	31	0,531	8,81
16	0,643	11,81	32	0,628	11,35

## مؤشرات صدق وثبات مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال

### - الصدق **Validity**:

وقد تحققت الباحثة من صدق مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال من خلال أنواع الصدق الآتية :

أ- **الصدق الظاهري Face Validity**: وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس من خلال عرضه على الخبراء والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره في صلاحية الفقرات.

### ب- صدق البناء **Construct Validity**:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لقد تحققت الباحثة من صدق بناء مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال من خلال هذا المؤشر، إذ تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والدرجة الكلية للمقياس، وقد تبين ان جميع الفقرات دالة إحصائيا وكما سبق ذكره.

### - ثبات المقياس **Reliability** : قامت الباحثة باستخراج الثبات للمقياس

الحالي بالطرق الآتية:-

#### أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار<sup>(1)</sup> **Test-Retest Method**: طبق

مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال على عينة عشوائية مكونة من (50) طالب وطالبة من كلية الآداب، وبعد مرور أسبوعين من تاريخ

(1) لقد قامت الباحثة بإعطاء أرقاماً سرية منسجمة مع أسماء الطلبة قبل تطبيق المقياس عليهم في المرة

الأولى وعند تطبيق المقياس عليهم في المرة الثانية أعطي كل طالب استمارة سجل عليه الرقم

المتسلسل السري الذي أعطي له في التطبيق الأول.

التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس عليهم مرة أخرى. ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني، وقد بلغت قيمته (0,87) وهو ثابت عالٍ عند مقارنته بمعيار مطلق<sup>(1)</sup>.

#### ب- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal

Consistency : لاستخراج ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي، خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (200) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0,94) وهو ثابت عالٍ جداً عند مقارنته بالمعيار المطلق.

#### 2- مقياس النية الريادية:

لغرض قياس النية الريادية أعدت الباحثة بصيغة أولية فقرات المقياس، وبدائل الإجابة عنها، وقد تكون المقياس بصيغته الأولية من (16) فقرة، ووضعت أمام كل فقرة منها تدرج إجابة خماسي. وقد تم اشتقاق هذه الفقرات وإعدادها بالاعتماد على نظرية السلوك المخطط المتنبأة، والمقاييس السابقة مثل مقياس (Samuel et al., 2013)، ومقياس (Linan, F. , 2008)، ومقياس (خليل و شعراوي، 2017) وذلك بالاستفادة من بعض فقراته.

#### طريقة القياس:

(1) المعيار المطلق: يعني تربيع معامل الارتباط فإذا كانت قيمته أقل من (0.25) يعد العامل منخفضاً، أما إذا كانت القيمة تتراوح بين (0.25 - 0.49) فيمكن أن يعد معتدلاً وفي حالة قيمته من (0.50 - 0.75) يعد العامل مرتفعاً أما إذا زادت قيمته عن (0.75) فيعد العامل مرتفعاً جداً (البياتي ، اثناسيوس ، 1977، ص 194).

بعد اعداد الفقرات تم اعتماد طريقة ليكرت (Likert) في اعداد مقياس (النية الريادية)، وتحديد البدائل. وقد تم تحديد خمسة بدائل هي (تتطبق علي تماماً ، تتطبق علي ، تتطبق الي حد ما ، لا تتطبق علي ، لا تتطبق علي تماماً .).  
**صلاحية الفقرات:**

بعد ان رتبنا الفقرات التي تم صياغتها في استبانة، عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء المختصين في ميدان علم النفس لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء الملاحظات وبعتماد نسبة اتفاق 80% فأكثر، تم الابقاء على جميع الفقرات، وبذلك اصبح المقياس يتكون في صياغته النهائية من (16) فقرة .

#### الدراسة الاستطلاعية:

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية لغرض التعرف على مدى وضوح الفقرات للمستجيبين وكذلك التعرف على الصعوبات التي يمكن ان تواجه المستجيبين لتلافيها قبل تطبيق المقياس بصورتها النهائية، لذا تم تطبيق المقياس على عينه بلغت (30) طالب وطالبة، وبعد اجراء الدراسة الاستطلاعية ومراجعة الاجابات اتضح ان فقرات المقياس واضحة ومفهومة لدى عينة الطلبة.

#### تصحيح المقياس:

وهو وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لمقياس النية الريادية بفقراته الـ (16) وقد وضع امام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة يقابلها سلم درجات (5، 4، 3، 2، 1) وكان المقياس باتجاه واحد ، وعليه فان أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب (80) وأقل درجة هي (16)، بينما يبلغ المتوسط الفرضي (48).

– **التحليل الاحصائي:** لغرض ايجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس استخدمت الباحثة اسلوبين هما:

### 1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين (Extreme Groups Method):

بعد تطبيق المقياس قامت الباحثة بتحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (200) استمارة، ثم ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، بعدها تم تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (54) استمارة. وكذلك تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا والبالغ عددها (54) استمارة، وبذلك يكون عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل (108) استمارة من أصل (200) استمارة. بعدها تم تطبيق الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (106) وقد كانت جميع الفقرات مميزة، وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (16) فقرة والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

معاملات تمييز فقرات مقياس النية الريادية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

التانية المحسوبة	دنيا		عليا		ت	التانية المحسوبة	دنيا		عليا		ت
	أنحرف	متوسط	أنحرف	متوسط			أنحرف	متوسط	أنحرف	متوسط	
11,87	1,1	2,8	0,4	4,8	9	12,25	1,0	2,7	0,5	4,6	1
	1	8	9	5			1	4	7	8	
14,58	1,0	2,7	0,4	4,8	1	9,16	1,0	2,6	0,9	4,4	2
	0	0	0	5	0		1	4	8	0	
6,95	0,7	2,2	1,3	3,6	1	10,03	1,1	3,1	0,4	4,8	3
	3	0	5	6	1		2	4	7	1	
14,14	0,9	2,5	0,6	4,6	1	8,68	1,2	2,7	0,8	4,5	4
	2	1	3	8	2		7	4	8	7	
13,22	1,0	2,6	0,5	4,7	1	12,65	0,9	3,1	0,2	4,9	5
	5	2	2	4	3		7	4	9	0	
13,31	0,9	2,5	0,5	4,6	1	12,31	1,0	2,9	0,3	4,8	6
	6	5	9	1	4		6	0	9	1	
10,87	1,0	3,0	0,4	4,7	1	21,62	0,7	2,4	0,3	4,8	7
	4	3	8	4	5		4	2	5	5	
12,42	0,9	3,1	0,3	4,9	1	14,59	0,9	2,3	0,6	4,6	8
	9	2	5	0	6		1	7	5	1	

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين درجات الافراد على كل فقرة من فقرات المقياس ودرجاتهم الكلية لكل افراد العينة البالغ عددهم (200) طالب وطالبة، وقد اتضح ان جميع معاملات

الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، علماً ان القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) هي (1,96)، والجدول (6) يوضح ذلك.

### جدول (6)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس النية الريادية

ت	معامل الارتباط	قيمة ت	ت	معامل الارتباط	قيمة ت
1	0,718	14,51	9	0,703	13,90
2	0,605	10,69	10	0,757	16,30
3	0,670	12,69	11	0,540	9,02
4	0,595	10,41	12	0,767	16,82
5	0,713	14,30	13	0,740	15,48
6	0,701	19,73	14	0,706	14,02
7	0,842	21,96	15	0,606	10,71
8	0,750	15,95	16	0,705	13,98

مؤشرات صدق وثبات مقياس النية الريادية:

#### الصدق Validity:

تحققت الباحثة من صدق مقياس النية الريادية من خلال أنواع الصدق الآتية :-  
 أ- الصدق الظاهري (Face Validity): وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء **Construct Validity**: تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس

النية الريادية من خلال:-

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تحقق ذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لـ (200) استمارة، وقد تم ذكر ذلك سابقاً عند تحليل الفقرات إحصائياً، إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (198) .

- ثبات المقياس **Reliability** : قامت الباحثة باستخراج الثبات للمقياس الحالي بالطرق الآتية :-

أ- طريقة الاختبار- إعادة الاختبار (Test- Retest Method): تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) طالب وطالبة، وهي العينة ذاتها التي طبق عليها مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال، ثم أعيد تطبيق المقياس بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول على العينة ذاتها، وبعدها تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على المقياس في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني من خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمته (0.81) وهو ثبات عالٍ عند مقارنته بمعيار مطلق.

ب- معامل الفا للاتساق الداخلي Alpha Coefficient for Internal

Consistency: لاستخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (200) استمارة لمعادلة الفا كرونباخ ( Alpha Cronbach Formula) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0,92) وهو ثبات عالٍ جداً عند مقارنته بالمعيار المطلق.

**التطبيق الاساسي** تم تطبيق أداتي البحث على عينة البحث الاساسية المختارة، وقد تم تفريغ البيانات التي تم الحصول عليها في جداول اعدت لذلك وتم التعامل معها احصائيا من خلال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للحصول على نتائج البحث.  
**الوسائل الإحصائية<sup>(1)</sup>**: لغرض الوصول إلى نتائج البحث الحالي، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1. الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: لتحليل فقرات اداتا البحث احصائياً، ولإيجاد الفروق بين الذكور والاناث في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال وفي النية الريادية.
2. الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: لقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال وقياس النية الريادية.
3. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient: لحساب الثبات وفي ايجاد العلاقة بين متغيري البحث، ولإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياسي البحث.
4. معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronbach Formula : استعمل في حساب الثبات لمقياسي البحث.
5. الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط.
6. معامل الانحدار البسيط : استعمل في التعرف على مدى اسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية.

---

(1) طبقت الوسائل الإحصائية بمساعدة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) عدا استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار.

## عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

لهدف الأول:- التعرف على الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة. لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (200) طالباً وطالبة على مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (119,90) درجة، وبانحراف معياري قدره (20,16) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي<sup>1</sup> للمقياس الذي بلغ (96) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولاختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً بين المتوسطين استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (84,10) درجة وهي ذات دلالة إحصائية بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (199)، والجدول (7) يوضح ذلك.

### جدول (7)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي

على مقياس الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
200	119,90	20,16	96	84,10	1,96	0,05

وهذا يعني ان طلبة الجامعة لديهم كفاءة ذاتية لريادة الاعمال بدرجة عالية ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء النظرية المتبناة (النظرية المعرفية الاجتماعية) بأن طلبة الجامعة يحملون معتقدات ايجابية حول قدراتهم الشخصية في اداء الاعمال الريادية، فهم يؤمنون

(1) المتوسط الفرضي = وزن البديل الاوسط × عدد الفقرات

بقدراتهم ويتوقعون تحكماً سلوكياً عالياً وبالتالي فهم يختارون مساراتهم المهنية التي يشعرون بأنهم سوف ينجحون فيها. كما انهم ومن خلال ملاحظاتهم وتفاعلاتهم مع الاخرين مثل الاباء والمعلمين والاصدقاء يقومون بنمذجة سلوكهم وخاصة فيما يتعلق بقدرتهم الريادة ذلك ان نجاح النموذج في الماضي فيما يتعلق بالأعمال الريادية يشجع الفرد (الطالب) على الاستخدام المستقبلي لهذه المعرفة المكتسبة من التجارب السابقة ويعزز شعور الفرد بالقدرة على التحكم في البيئة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Setiawan, 2014) التي اشارت الى ان مستوى الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى الطلبة كان مرتفعاً.  
**الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال على وفق متغير النوع (ذكور، اناث).**

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل من الذكور والاناث، اذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (125,09) درجة وانحراف معياري مقداره (19,31) درجة، اما المتوسط الحسابي لدرجات الاناث فقد بلغ (115,47) درجة وانحراف معياري مقداره (19,89) درجة، وبعد تطبيق معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (3,45) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198). مما يشير الى وجود فرق بين الذكور والاناث في عينة البحث في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لصالح الذكور. والجدول (8) يوضح ذلك.

### جدول (8)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة

تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العينة
0.05	1,96	3,45	19,31	125,09	92	الذكور
			19,89	115,47	108	الإناث

تشير هذه النتيجة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال ولصالح الذكور. تعزو الباحثة هذه الفروق الى كيفية تنشئة الذكور والاناث اجتماعياً فيما يتعلق بأدوارهم في المجتمع، اذ انها تؤدي الى اختلافات في كيفية ادراك الذكور والاناث لقدراتهم الخاصة وبشكل خاصة عندما يتعلق الامر بتنفيذ مهام معينة، وتصوراتهم للفرص المتاحة لهم، اذ ان التصورات المسبقة التي تحملها الاناث فيما يتعلق بالعوائق التي ستواجهها في المستقبل وقدرتها على تحقيق النجاح في مساعيهم الريادية تؤثر سلباً على كفاءتهن الريادية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Dempsey & Jennings, 2014) ودراسة (Saleem et al., 2011) ودراسة (Wilson et al., 2007)، في حين اختلفت مع دراسة (Moos & Visser, 2015) التي اظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والاناث.

**الهدف الثالث: التعرف على النية الريادية لدى طلبة الجامعة.**

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الأفراد البالغ عددهم (200) طالباً وطالبة على مقياس النية الريادية، وقد وجد ان المتوسط الحسابي كان مقداره (60,11) درجة، وبانحراف معياري قدره (12,52) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس الذي بلغ (48) درجة يتضح انه أعلى من المتوسط الفرضي، ولاختبار دلالة هذا الفرق إحصائياً استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين

ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (67,85) درجة وهي ذات دلالة إحصائية بعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (199)، والجدول (9) يوضح ذلك.

### جدول (9)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على مقياس النية الريادية

مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
0.05	1,96	67,85	48	12,52	60,11	200

وهذا يعني أن طلبة الجامعة لديهم نية ريادية بدرجة عالية، وتفسر هذه النتيجة في ضوء نظرية السلوك المخطط المتبناة الى ان التأثير الاجتماعي الايجابي الذي يمارسه الاهل والاصدقاء المقربين او المثل الاعلى للطلاب له دور كبير في تشجيعهم على القيام بأعمال ريادية بالإضافة الى ما يحمله الطالب من تصورات مسبقة حول قدرته على القيام بمشروع ريادي يعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع، فهم يدركون انهم يمتلكون المهارات والمتطلبات اللازمة للبدء بمشروع ريادي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Peng et al., 2012) ودراسة (رمضان، 2012) ودراسة (Riyanti, 2006) ودراسة (Naktiyok et al., 2006).  
الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في النية الريادية على وفق متغير النوع (ذكور، اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل من الذكور والاناث، اذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (63,58) درجة وانحراف معياري مقداره (11,41) درجة، اما المتوسط الحسابي لدرجات الاناث فقد بلغ (57,14)

درجة وبانحراف معياري مقداره (12,71) درجة، وبعد تطبيق معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (3,73) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198). مما يشير الى وجود فرق بين الذكور والاناث في عينة البحث في النية الريادية لصالح الذكور. والجدول (10) يوضح ذلك.

### جدول (10)

الاختبار التائي لدلالة الفرق في النية الريادية لدى طلبة الجامعة

تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	92	63,58	11,41	3,73	1,96	0.05
الإناث	108	57,14	12,71			

تشير هذه النتيجة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع في النية الريادية ولصالح الذكور. تعزو الباحثة هذه الفروق الى التصورات التي تحملها الاناث تجاه قدرتهم على اداء الاعمال الريادية ومحدودية المجالات المتاحة امامهم بالإضافة الى وجود حواجز وقيود وتحديات في البيئة المحيطة كالإجراءات والقوانين والمنافسة والتي تقف عائقاً امام نيتهم في القيام بمشروع ريادي.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Alshagawi, 2019) و دراسة (رمضان، 2012) في حين اختلفت مع دراسة (خليل وشعراوي، 2017) ودراسة (النشومي، 2017) التي اظهرت ان الاناث لديهن درجة عالية من النية الريادية مقارنة بالذكور، وكذلك اختلفت مع دراسة (Abbas, 2015) ودراسة (Smith, 2016) التي اشارت الى عدم وجود فروق بين الذكور والاناث.

الهدف الخامس: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية لدى طلبة الجامعة.

قامت الباحثة بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين درجات الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال ودرجات النية الريادية لأفراد العينة البالغ عددها (200) طالباً وطالبة، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0,61) ، وتم استخدام الاختبار التائي لاستخراج القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت (10,83) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (198) وبعد مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) تبين إنها ذات دلالة إحصائية مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطيه دالة وموجبة بين متغيري البحث والجدول (11) يوضح ذلك.

### جدول (11)

معامل الارتباط وقيمته التائية بين متغير الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية	200	0,61	10,83	1,96	0,05

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق النظرية المعرفية الاجتماعية بأن الطلبة الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية لريادة الاعمال بدرجة عالية تكون لديهم نية ريادية عالية ، فهم يمتلكون قدرة فكرية افضل ومرونة استراتيجية وكفاءة في ادارة البيئة . اذ ان لمعتقدات الطلبة تأثير ايجابي على نيتهم في البدء في عمل جديد في الحاضر والمستقبل.

فالطالب الذي يمتلك كفاءة ذاتية عالية لتنظيم المشاريع يعتقد انه يمتلك القدرة اللازمة ليكون رائد اعمال، وبالتالي يمكنه القيام بمهام وقواعد تنظيم المشاريع الناجحة. نتيجة لذلك يدرك الطالب الفائدة من تنظيم المشاريع وبالتالي يؤثر ذلك على نيته الريادية واستعداده لتنظيم مشروع جديد.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Chene et al., 1998) ودراسة (De noble et al., 1999) ودراسة (Jung et al, 2001).

الهدف السادس: التعرف على مدى اسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية لدى طلبة الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Regression، على البيانات النهائية المستخرجة، وكان عدد افراد عينة البحث تبلغ (200) طالب وطالبة، وقد تم حساب معامل الارتباط بين متغير الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال ومتغير النية الريادية، وقد اظهرت النتائج التي توصلت إليها الباحثة أن معامل الارتباط بين المتغيرين (الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية) قد بلغ (0,613) ، بينما كان معامل التحديد ( وهو مربع معامل الارتباط) قد بلغ (0,376) حيث يفسر معامل التحديد نسبة التغير في المتغير التابع (النية الريادية ) التي تعود إلى التغير في المتغير المستقل (الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال)، وكان الخطأ المعياري للتقدير قد بلغ (9,920) اذ كلما صغر هذا الخطأ المعياري كان حجم أخطاء التقدير أقل، وجدول (12) يوضح ذلك .

### جدول (12)

معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد والخطأ المعياري للتقدير

المعيارى	الخطأ للتقدير	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الارتباط R	الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية
	9,920	0,376	0,613	

كما أظهرت نتائج جدول تحليل التباين (ANOVA) وجود إسهام للمتغير المستقل في المتغير التابع، وأن هناك علاقة خطية موجبة ذات دلالة معنوية بين متغيري الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال والنية الريادية، وجدول (13) يوضح ذلك.

### جدول (13)

تحليل تباين الانحدار لمتغير الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في متغير النية الريادية

القيمة الفائنية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
119,369	11746,839	1	11746,839	الانحدار
	98,408	198	19484,741	المتبقي
		199	31231,580	الكلي

تبين النتائج من الجدول أعلاه أن القيمة الفائنية المحسوبة لتحليل تباين الانحدار أكبر من القيمة الفائنية الجدولية البالغة (3,89) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجاتي حرية (1 و 198) ، وهذا يشير إلى الأثر في التباين الكلي للمتغير التابع. ولمعرفة مقدار إسهام المتغير المستقل (الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال) في التباين الكلي للمتغير التابع (النية الريادية) تم تحويل معامل بيتا (B) وهو ميل خط الانحدار على المحور الأفقي إلى معامل الانحدار المعياري (Beta) المقابلة للمتغير المستقل، وجدول (14) يوضح ذلك.

### جدول (14)

قيم معامل الانحدار للمتغير المستقل والخطأ المعياري ومعامل الانحدار المعياري

مستوى الدلالة	القيمة التائية t	معامل الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std.Error	معامل الانحدار B	المتغير المستقل
0,05	10,92 6	0,613	0,035	0,38 1	الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال

وثبتين من الجدول أعلاه أن المتغير المستقل (الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال) له الأثر في المتغير التابع (النية الريادية)، اذ يمكن التنبؤ بان الزيادة في الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال تسهم في زيادة في النية الريادية .

ومن خلال ملاحظتنا لقيمة بيتا (Beta) نرى بان نسبة إسهام الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال في النية الريادية (0,37). وهذا يعني بان الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال يبنى أو يقود إلى التنبؤ بوجود نية ريادية لدى طلبة الجامعة، ويمكن تفسير ذلك وفقاً للنظرية المتنبأة بان الطلبة الذين يمتلكون سمة الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال يكونون اكثر ادراكاً لقدراتهم على القيام بمشاريع تجارية في المستقبل بعد التخرج فهم يدركون ان لديهم مهارات شخصية تمكنهم من تنظيم مشاريعهم وبالتالي يتمكنون من التخطيط لمسار عمل معين في المستقبل وتوقع نتائج جيدة وبالتالي تكون لديهم نية لبذل الجهد المطلوب لتحقيق مشروعهم الريادي، اذ ان ثقتهم بما يمتلكون من الموارد والقدرات الشخصية المطلوبة لتنظيم مشروع جديد لها تأثير على النية الريادية لديهم.

وفي ضوء ما تقدم تعتقد الباحثة ان الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لا تسهم وحدها في النية الريادية لدى طلبة الجامعة بل هناك عوامل اخرى لم يتناولها البحث الحالي.

### التوصيات :

- 1- قيام الجامعات بتعزيز علاقاتها مع القطاع الخاص من اجل دعم مشاريع وافكار الطلبة الريادية.
- 2- قيام المؤسسات الحكومية بمبادرات تشجيع العمل الريادي واستضافة رواد الاعمال الناجحين للتحدث عن تجاربهم، لغرض تعزيز الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى الطلبة.
- 3- عمل دورات تثقيفية لتوضيح اهمية تنظيم المشاريع التجارية في انهاء البطالة وزيادة الانتاج.

- 4- التأكيد على ضرورة تنمية وتعزيز الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى طلبة الجامعة من خلال تشجيعهم على الاعتماد على النفس والمثابرة والاجتهاد لتحقيق اهدافهم المستقبلية.
- 5- قيام المؤسسات الحكومية بتقديم الدعم المادي للطلبة من أجل تشجيع وحث الطلبة على تنظيم مشاريع ريادية.
- 6- ضرورة تضمين المناهج الدراسية الجامعية مادة ريادة الاعمال لما له من اهمية للفرد والمجتمع.
- 7- تعزيز النية الريادية لدى الطلبة وذلك بتشجيعهم على اتخاذ ريادة الاعمال كمهنة بدلاً من الاعتماد على الحكومة والقطاع الخاص للتوظيف.

#### المقترحات:

اجراء دراسة للتعرف على:

- 1- النية الريادية وعلاقتها بالشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة.
- 2- الكفاءة الذاتية لريادة الاعمال لدى شرائح مختلفة من المجتمع.
- 3- الحاجة الى الانجاز وعلاقته بالنية الريادية لدى طلبة الجامعة.
- 4- الاستقلالية وعلاقتها بالنية الريادية لدى طلبة الجامعة.
- 5- التعرف على الخصائص الريادية وعلاقتها بالنية الريادية لدى طلبة الجامعة.

#### المصادر العربية:

- ابو لبدة، سبع محمد، (2009)، مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- باغة، محمد احمد، (2021)، الدور الوسيط للسلوك المخطط للنية الريادية في العلاقة بين الخصائص الريادية والتوجه الريادي لدى رواد الاعمال في مصر،

مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الادارية، مجلد (58)، العدد الاول، ص 345-400.

- بشقه، عز الدين، (2015)، الفضولية و علاقتها بقرار طالب الليسانس للالتحاق بالماستر أكاديمي وفقا لنظرية السلوك المخطط، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
- البياتي، عبد الجبار توفيق، وأثناسيوس، زكريا زكي، (1977)، الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- رمضان، ريم ( 2013 ) عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال، دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 1 ، 29 ، ص 265 - 293 ، دمشق.
- خليل، نبيل محمد مرسى، و شعراوي، محمد فتحي شلقامي، (2017)، الاستعداد الريادي لدى طلاب جامعة تبوك: دراسة العوامل المؤثرة باستخدام نظرية السلوك المخطط، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد الثاني، المجلد الرابع والخمسون، ص1-32.
- المخلافي، عبد الملك بن طاهر، (2018)، ريادة الاعمال المداخل النظرية والممارسات التطبيقية، مركز البحوث والتواصل المعرفي، ط1، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- النشمي، مراد محمد، (2017)، أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 31، المجلد العاشر ، ص 103 - 119.

## المصادر الاجنبية:

- Abbas, L.N. (2015), Entrepreneurial intention among Malaysian engineering graduates: Male versus female, **Journal of Technical Educa-tion and Training**, Vol.7, pp.54-59.
- Allen, M.,& Yen, W. 1979: "**Introduction to Measurement Theory**, Brook-cool Inc, California.
- Alshagawi, Mohammed, (2019), Entrepreneurial Intentions among Saudi University Students: Examining the Role of Personality Traits, Demographic Factors and Government Support, vol.56, No.1, pp:1-22.  
[https://journals.ekb.eg/article\\_34785\\_7aaa661ab44083c6f5ed683ab7cf3618.pdf](https://journals.ekb.eg/article_34785_7aaa661ab44083c6f5ed683ab7cf3618.pdf)
- Amofah, K., Saladrigues, R., & Akwaa-Sekyi, E. K., (2020), Entrepreneurial intentions among MBA students, **Cogent Business & Management**.  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1832401>
- Annisa, D. N., Tentama, F., Bashori,K., (2021), The role of family support and internal locus of control in entrepreneurial intention of vocational high school students, **International Journal of Evaluation and Research in Education**, Vol. 10, No. 2, pp 381-388.

- Aslam, T. m., Awan, A. S., Khan, T. M., (2012) Entrepreneurial Intentions among University students of Punjab a Province of Pakistan, **International Journal of Humanities and Social Science**, Vol. 2 No. 14, p: 114- 120.
- Bakar, M. S., Ramli, A. B., Ibrahim, N. A., Muhammad, I.G.,(2017), entrepreneurial self- efficacy dimensions and higher education institution performance, **IJMS**, 42(1), PP119-137.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited, **Journal of Management**, 38, p:9–44.
- Bayron, C. E., (2013), Social Cognitive Theory, Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions: Tools to Maximize the Effectiveness of Formal Entrepreneurship Education and Address the Decline in Entrepreneurial Activity, **Revista Griot** Vol.6, N. 1.
- Crant, J. Michael, (1996), The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions, **Journal of Small Business Management**, Vol. 34, Issue 3, p42, p:1- 11.
- De Noble, A., Jung, D., & Ehrlich, B. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial intentions and actions. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 18(4), 63-77

- Delle, Eric, Amadu, Ibrahim Monipaak, (2015), Proactive personality & entrepreneurial intention: employment status & student level as moderators, **International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research**, Vol.3, No.4, pp.1-13.
- Dempsey, D. and Jennings, J., (2014), Gender and entrepreneurial self-efficacy: a learning perspective, **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, 6(1):28-49.
- Ebel, R. L. ,(1972), **Essential of Educational Measurement**, 2nd-Ed, Prentice – Hill, New Jersey.
- Elitha, C., Purba, D. E., (2020), Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention: The Mediating Role of Entrepreneurship Intentional Self-Regulation among Future Entrepreneurs, **Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura** Vol. 23, No. 2, p: 149 – 159.
- Hou, F., Su, Y., Lu, M. and Qi, M.,(2019) Model of the Entrepreneurial Intention of University Students in the Pearl River Delta of China. **Frontiers in Psychology**, Volume 10, Article 916.
- John, Nsengiyunva, (2019), **How Proactive Personality and Entrepreneurial Self-Efficacy Influence Entrepreneurial Intentions among University Students in Uganda**,

Dissertation in Industrial and Organisational Psychology of Makerere University.

- Karabulut, Ahu Tuğba, (2016), Personality Traits on entrepreneurial Intention, **International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management**.  
<https://pdf.sciencedirectassets.com/>
- [Khalila, M.](#), [Khanb, M. A.](#), Zubairc, S. S., Saleemd, H., & Tahirb, S. N.,(2021), Entrepreneurial self-efficacy and small business performance in Pakistan, **Management Science Letters**,P: 1715–1724.
- Linan, F. (2008). Skill and value perceptions: how do they affect entrepreneurial intentions? **International Entrepreneurship and Management Journal**, 4(3), 257-272
- Lope Pihie, Z. A., Bagheri, A.,(2012), An exploratory study of entrepreneurial attributes among Malaysian university students, **Life Science Journal**, 9(3), p:2358- 2365.
- Lope Pihie, Z. A., Bagheri, A.,(2013),Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention: The Mediation Effect of Self-Regulation, 6,p:385–401.  
<https://www.researchgate.net/publication/236124168>

- Lucaa, Marcela Rodica, Cazan, Ana-Maria, Tomulescu, Denisa, 2013, Entrepreneurial personality in higher education, **Procedia - Social and Behavioral Sciences** ,84 , 1045 – 1049
- McGee, Jeffrey E., Peterson, Mark, Mueller, Stephen L., Sequeira, Jennifer M., (2009), Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. **Entrepreneurship Theory and Practice**, 33 (4), 965–988. [https://www.researchgate.net/publication/227828164\\_Entrepreneurial\\_Self-Efficacy\\_Refining\\_the\\_Measure](https://www.researchgate.net/publication/227828164_Entrepreneurial_Self-Efficacy_Refining_the_Measure)
- Moos, Menisha & Visser, Madeleine, (2015), Determining the relationship between entrepreneurial self efficacy, personality and gender differences, **Proceedings of the 28th Annual Conference , Southern African Institute of Management Scientists**, pp: 469-497.
- Mwiya, B., Wang, Y., Shikaputo, C., Kaulungombe, B., and Kayekesi, M. (2017) Predicting the Entrepreneurial Intentions of University Students: Applying the Theory of Planned Behavior in Zambia, Africa. **Open Journal of Business and Management**, 5, pp: 592-610. doi: [10.4236/ojbm.2017.54051](https://doi.org/10.4236/ojbm.2017.54051)
- Naktiyok, A., Karabey, C. N., & Gulluce, A.,(2009), Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: the Turkish case, **International Entrepreneurship and**

**Management****Journal,**

<https://www.researchgate.net/publication/226927579>

- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., Nielsen, I., (2019), Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research, **Journal of Vocational Behavior**, 110, p 403-419.
- Peng, Z., Lu, G., & Kang, H., (2012), Entrepreneurial Intentions and Its Influencing Factors: A Survey of the University Students in Xi'an China, **Creative Education**, Vol.3, No.8B, p: 95-100.
- Rivas, Joann (2013), **The Theory of Planned Behavior and Acceptance of Disability: Understanding Intentions to Request Instructional Accommodations in Post-Secondary Institutions**, A Dissertation Doctor of Philosophy in Educational Psychology and Learning Systems, Florida State University.
- Saleem, H., Beaudry, A. and Croteau, A.M. (2011), Antecedents of computer self-efficacy: a study of the role of personality traits and gender, **Computers in Human Behavior**, 27(5), pp:1922-1936.

- Samuel, Yeboah Asuamah, Ernest, Kumi and Awuah, Jacob Baffour,(2013), An Assessment of Entrepreneurship Intention Among Sunyani Polytechnic Marketing Students, **International Review of Management and Marketing**, Vol. 3, No. 1, pp.37-49.
- Setiawan, Jenny Lukito, (2014), Examining Entrepreneurial Self-Efficacy among Students, The 5th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship, and Small Business (**IICIES 2013**), pp235 – 242.
- Tsordia, Charitomeni; Papadimitriou, Dimitra, (2015), The Role of Theory of Planned Behavior on Entrepreneurial Intention of Greek Business Students, **International Journal of Synergy and Research**, Vol. 4, No. 1,p. 23–37.
- Urban, B. (2010). A gender perspective on career preferences and entrepreneurial self-efficacy. **South African Journal of Human Resource Management**, 8(1), 1-208.  
doi:10.4102/sajhrm.v8i1.293
- Voda, A. I.; Haller, A. P.; Anichiti, A.; Gina Ionela Butnaru, G. I.,(2020), Testing Entrepreneurial Intention Determinants in Post-Transition Economies, **Sustainability**, pp: 1-26.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/24/10370>
- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D., (2007), Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career



---

Intentions: Implications for Entrepreneurship Education,  
**Babson Kauffman Entrepreneurship Research  
Conference.**

[https://w4.stern.nyu.edu/management/docs/Gender\\_ETP.pdf](https://w4.stern.nyu.edu/management/docs/Gender_ETP.pdf)