



العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب
الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية بجامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية

د. سوسن بنت عبد الكريم محمد المؤمن
قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية





العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحلّ المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

د. سوسن بنت عبد الكريم محمد المؤمن

قسم علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ تقديم البحث: ١٤٤٢ / ٥ / ٢٣ هـ تاريخ قبول البحث: ١٤٤٢ / ٨ / ٣٠ هـ

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحلّ المشكلات، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية، والمتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وقد بلغ حجم عينة الدراسة (٥٣) شخصاً من الجنسين، كما قامت الباحثة ببناء مقياس مهارة اتخاذ القرار، ومقياس مهارة حلّ المشكلات، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى متوسط في مهارتي اتخاذ القرار وحلّ المشكلات لدى أفراد العينة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور، وتمت مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، والوصول إلى عددٍ من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: اتخاذ القرار، حلّ المشكلات، الأفكار الابتكارية، الشركات الناشئة الريادية، ريادة الأعمال.

**The relationship between the skills of decision-making and problem-solving
at those with innovative ideas and Entrepreneurial startups at Imam
Muhammad Ibn Saud Islamic University**

Dr. Sawsan Abdul Kareem Mohamed Almomen

Department of Psychology

College of Social Sciences

Al Imam Muhammad ibn Saud Islamic University

Abstract:

This study aimed to reveal the relationship between the skills of decision-making and problem-solving; among those with innovative ideas, Entrepreneurial startups; who applied for the Deanship of Innovation and Entrepreneurship at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. The study sample reached (53) persons of both genders. The researcher built a scale for decision-making skills and another scale for problem-solving skills. The study results revealed the presence of an average level in the decision-making and problem-solving skills among the sample members. There are no statistically significant differences between females and males. The results were discussed in the light of the theoretical framework and previous studies. There are some recommendations were concluded.

key words: Decision making, Problem solving, Innovative ideas, Entrepreneurial startups, Entrepreneurship.

مقدمة:

تعد مشكلات البطالة في الوقت الحاضر؛ من أخطر الأزمات التي تواجه الدول، فهي ظاهرة مركبة، ذات أبعاد اجتماعية، واقتصادية، وسياسية (خيون وعيسى، ٢٠١٨)، وقد أوضحت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ٢٠١٤؛ أن العديد من التقارير المحلية والدولية؛ أشارت إلى زيادة معدلات نسب البطالة بين الشباب السعودي، مما أدى إلى عجز المؤسسات الحكومية والخاصة من توفير فرص عمل للشباب، إضافة إلى تزايد أعداد السكان ونسب الخريجين من الجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة (عبد الفتاح، ٢٠١٦). لذا رأت العديد من دول العالم أن زيادة الأعمال (Entrepreneurship) تمثل أحد أهم الحلول لمواجهة تلك التحديات (المخلافي، ٢٠١٧)، فهي تشكل اقتصاديات دول، وتحل مشاكل مجتمعات، وتساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وتعتبر آلية فعالة لتوفير فرص التوظيف والتقليل من مشكلة البطالة (مريم وبو كثير، ٢٠١٩).

وقد أشارت مؤشرات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ إلى خفض معدلات البطالة بالمملكة من ١١.٦٪ إلى ٧٪، وسعت المملكة من خلال رؤيتها إلى زيادة معدلات التوظيف، ووضعت لذلك عدداً من الأهداف الاستراتيجية التفصيلية، كان منها: تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وزيادة الأعمال، زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد، ضمان المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل، كما هدفت إلى زيادة إنتاجية الشركات

بمساهمة مستهدفة في إجمالي الناتج المحلي للدولة من ٢٠٪ إلى ٣٥٪ بحلول عام ٢٠٣٠. وبذلك تساهم المملكة في دعم البيئة الريادية، وتشجيع رواد الأعمال في إطلاق مشاريعهم، وتعزيز القدرات الريادية، وخلق الفرص، وتقديم الدعم المادي، والمعرفي، واللوجستي، لبناء منظومة متكاملة من جميع الجهات ذات العلاقة (مبادرة أكسس لريادة الأعمال، ٢٠٢٠).

وتعد ريادة الأعمال وسيلة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب، وإعداد جيل جديد من الشباب قادر على دخول سوق العمل بصورة بناءة، تتكيف مع التغيرات الاجتماعية والسياسية الجارية، وذلك من خلال استغلال الفرص الجديدة بطريقة ريادية (Sandri, 2016)، فقد أدركت حكومة المملكة العربية السعودية أهمية ريادة الأعمال؛ ودورها في عملية التنمية الوطنية واستدامتها، وسعت إلى ممارسة العديد من الجهود، من خلال السياسات، والخطط، والبرامج، والمؤسسات: التعليمية، والتدريبية، والأكاديمية، وبذلت جهود متواصلة للنهوض بالتعليم العالي، بما فيه تعليم ريادة الأعمال، لأجل توفير فرص عمل للحد من البطالة، والارتقاء بمستويات الإبداع والابتكار، وإرساء دعائم الاقتصاد القائم على المعرفة (المخلافي، ٢٠١٤).

وأوضح (النجار والعلي ٢٠١٠، كما ورد في الشerman، ٢٠١٩) أن المشاريع الريادية تسهم مساهمة كبيرة في تطوير التنمية الاقتصادية الشاملة، فمن خلال المشروع الريادي؛ يمكن تأمين الدخل الكافي للريادي وعائلته، بالإضافة إلى إيجاد وظائف جديدة تحد من البطالة، وظهور سلع جديدة وخدمات تسهم في فتح ونمو أسواق جديدة. فالمشروعات الصغيرة هي

إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة، والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية والباحثين، في ظل التغيرات والتحويلات الاقتصادية العالمية، لدورها المحوري في الإنتاج والتشغيل، وإدارة الدخل، والابتكار، والتقدم التكنولوجي، علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول (خيون وعيسى، ٢٠١٨).

كما أن التوجه نحو التفكير الريادي في مؤسسات التعليم هو توجه عالمي، فمعظم الدول المتقدمة اليوم تدعم الفكر الريادي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية شكلت المشاريع الريادية والمنشآت الصغيرة ما نسبته ٩٩.٧٪ من إجمالي الشركات، حيث توفر المشاريع الصغيرة ما يقارب من ٦٠ - ٨٠٪ من الفرص الوظيفية الجديدة سنوياً، كما تسهم في أكثر من ٥٠٪ من إجمالي الناتج المحلي (GDP)، وتمثل ما نسبته ٩٧٪ من صادرات الولايات المتحدة (Daft, 2010)، كما تضمنت ٨٠٪ من الجامعات الأمريكية في عام ٢٠٠٥ مراكزاً لريادة الأعمال، وفي عام ٢٠١٠ دُرِس مقرر ريادة الأعمال في أكثر من ٨٥٪ من الجامعات الأمريكية (الشميمري والمبيريك، ٢٠١١)، وأبدت الحكومة البريطانية اهتماماً كبيراً بالتعليم في مجال ريادة الأعمال، حيث قامت بتأسيس المجلس الوطني لخريجي الريادة، والذي يهتم بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في بريطانيا، وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، وتضمين الريادة في التعليم الرسمي، كما قامت بحملات توعية وطنية لتعزيز ريادة الأعمال بين الشباب البريطاني، وقد قام المجلس الوطني للشركات بدعم خمس جامعات في مطلع التسعينات؛ لتأسيس مراكز تعليم الريادة في مرحلة

البكالوريوس، بينما قامت الحكومة اليابانية بتسريع عمليات الإصلاح في النظام التعليمي، حيث قامت الجامعات اليابانية بعقد تحالفات استراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الأعمال (مبارك، ٢٠١١).

ولقد أوضح العديد من الدراسات أن الجامعات منبت رأس المال البشري، وخاصة ريادة الأعمال، ففي دراسة استقصائية دولية لريادة الأعمال الجامعية؛ أوضحت ضرورة امتلاك طلبة المرحلة الجامعية والدراسات العليا إمكانات عالية للبدء في الأعمال التجارية والنجاح فيها، كما أن هناك أهمية متزايدة لأن تصبح الجامعة جامعة ريادية من أجل تعزيز العمل الحر كهدف تعليمي للطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس، ولتنمية الكفاءات اللازمة لبدء إنشاء الأعمال التجارية، واستمرار الدعم والتشاور مع الخريجين (أرناؤوط، ٢٠١٧).

فالجامعات حديثاً تتجه إلى دعم وتمكين الطلاب بشتى الطرق والأساليب التعليمية عن طريق البرامج التدريبية، وإدراج مقررات ريادة الأعمال في بعض التخصصات، وإنشاء مراكز الابتكار وريادة الأعمال، لتحفيز البيئة الريادية في الجامعات، ولكن ما زالت المخرجات متواضعة نسبة إلى الأثر الاقتصادي لها؛ من حيث معدلات خلق الفرص الوظيفية، وعدد الشركات الناشئة، والقيمة الاقتصادية المضافة، إضافة إلى ضعف البنية التحتية، والعمق الاستراتيجي لدى عدد كبير من الجامعات، وهذا ما أشارت إليه التقارير والمؤشرات العالمية، حيث أتت المملكة العربية السعودية في مراتب متأخرة، إذ حصلت على المرتبة الخامسة والأربعين (٤٥) للعام ٢٠١٨ وفقاً لمؤشر ريادة

الأعمال IGE العالمي -Index Global Entrepreneurship-، وهو مؤشر النشاط الاقتصادي بالمعهد العالمي لريادة الأعمال والتنمية بالولايات المتحدة الأمريكية، والذي يبحث في كيفية قيام الدول في جميع أنحاء العالم بتخصيص الموارد من أجل تعزيز ريادة الأعمال، كما حصلت على المرتبة الواحدة والأربعين (٤١) للعام ٢٠١٨ - ٢٠١٩ وفقاً لتقييم ريادة الأعمال (GEM) العالمي ، -Global Entrepreneurship Monitor- الذي هو بمثابة التقييم السنوي على المستوى الوطني لنشاط ريادة الأعمال في العديد من البلدان (مبادرة أكسس لريادة الأعمال، ٢٠٢٠).

وحيث تواجه رواد الأعمال العديد من التحديات والمشكلات التي يتوجب حلها، واختيار القرارات السليمة لمواجهتها، ففي دراسة شملت (٤٠٠) شركة، استمرت أربع سنوات؛ أوضحت ملخصاً لأسباب فشل المشاريع الصغيرة، والتي تتمثل في: مشاكل التشغيل ١٣٪، عدم تحقيق المبيعات ١١٪، عدم التفرغ للعمل ١١٪، عدم الحصول على تمويل ١٠٪، الخلط بين النفقات الشخصية ونفقات المشروع ١٠٪، عدم انضباط العمالة ٩٪، تكلفة التشغيل أكثر من المتوقع ٩٪، عدم توفر العمالة ٧٪، تغير أسعار المواد الخام ٦٪، رفع الإيجار ٦٪، المنافسة الخارجية ٦٪، التغير في الإجراءات الحكومية ٢٪ (مركز الرياض للمعلومات والدراسات الاستشارية، ٢٠١٥)، فإنه دعت الحاجة إلى دعم وتعزيز رواد الأعمال وأصحاب الأفكار الابتكارية من خلال تسليط الضوء على مستوى مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لديهم وتنميتها.

إن مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات هي أشكال عامة للتفكير، فنحن نواجه تحديات ونتخذ قرارات في كل يوم، وكما هو الحال في مهارات التفكير؛ هناك أساليب أساسية يمكن تعلمها تحدد عمليات اتخاذ القرارات السليمة وحل المشكلات (Swartz & Perkins, 1990). ويذكر جروان (٢٠٠٧) أن عملية اتخاذ القرار تتشابه مع عملية حل المشكلات، لدرجة أن بعض الباحثين دمج بينهما، وأشار جاد (٢٠١٥) إلى أن مهارة اتخاذ القرار هي عملية عقلية معرفية، يقوم فيها الفرد بتحديد مشكلته بوضوح، وجمع المعلومات حول هذه المشكلة، وتحديد كافة البدائل المحتملة، واختيار أفضلها، بالإضافة إلى تقييمها في ضوء ما هو متاح من معلومات، وتصنيفها.

إن اتخاذ القرار يهدف إلى اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة للفرد في موقف معين، من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو (جروان، ٢٠٠٧)، وهو عملية تتم من خلال إصدار الحكم على البدائل في ضوء إمكانية تنفيذها، وفي ضوء ما يواجهه الفرد من عقبات (Harrison, 1974)، كما أنه عملية معقدة متعددة المراحل، يتم من خلالها التعامل مع قضايا شخصية، أو مهنية، أو إدارية، والحصول على معلومات، وتوليد الأفكار حولها، وتقييم هذه الأفكار، وتحديد المخاطر أو المكاسب التي تبني عليها، واختيار أحد البدائل المتاحة، ثم يتم اتخاذ القرار (Heller, 1988)، كما أنه عملية هامة جداً، فالفرد بحاجة دائمة لاتخاذ القرارات، في أوقات مختلفة من حياته (حسين وفخرو، ٢٠٠٢)؛ إذ يحدد القرار الذي يتخذه الفرد في موقف معين؛ المسار الذي سيسلكه، أو مجموعة الاستجابات والإجراءات التي

سينفذها، للوصول إلى هدف، أو حل مشكلة تواجهه، ويمكن القول بأن معظم تصرفات الأفراد هي نتاج تلقائي للقرارات التي يتخذونها، فعندما يواجه الإنسان موقفاً أو وضعاً يتطلب سلوكاً ما؛ فإنه يقوم بعملية تحكيم عقلي، يتوصل من خلالها إلى اختيار أنسب السلوكيات والإجراءات التي تقود إلى آثار إيجابية، أو تجنبه العواقب السلبية غير المرغوبة، أو كلاهما معاً (الرُّغُول والرُّغُول، ٢٠٠٣). وهي عملية تعتمد على نوع أسلوب التفكير الذي يتبناه الفرد (Sternberg, 1988). والمبتكرون في اتخاذ القرارات؛ هم أولئك الذين يعملون دائماً على صياغة الأولويات، وتكون لديهم قدرة واضحة على صياغة القرارات ذات الأثر البعيد المدى (هلال، ٢٠١٠).

وتعد مهارة حل المشكلات أحد أهم الأنشطة التي تميز الإنسان عن غيره من المخلوقات، وهي تعني إيجاد طريقة لتخطي صعوبة ما. إن حل المشكلات هو عمل فكري، يتم خلاله استخدام مخزون المعلومات، والقواعد، والمهارات، والخبرات السابقة، في حل تناقض، أو توضيح أمر غامض، أو تجاوز صعوبة، تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة (الرُّغُول والرُّغُول، ٢٠٠٣). كما أن عملية حل المشكلات تتطلب من الفرد إجراء عمليات ذهنية، فيها قدر من الشجاعة، والتصور، ودرجة عالية من المنطقية، بما يمكن معه اختيار بدائل متاحة وفعالة، تحقق الهدف في أقصر وقت، وأقل تكلفة وجهد، فهي الاختيار الواعي بين البدائل المتاحة في موقف معين، والبت النهائي والإرادة المحددة بشأن ما يجب وما لا يجب فعله؛ للوصول بشكل مدروس إلى نتيجة محددة ونهائية (سوارتز 2008 Swartz)، كما ورد في

الحميديين والزيّق، ٢٠١٩). وترى (كونتس وبلنكنسوب، Kontos & Blenkinsop 1986، كما ورد في شاهين وريان، ٢٠١٣) أن تحسين قدرات الطلبة في حل المشكلات؛ يعتبر ضرورة ملحة من أجل مساعدتهم في التفكير؛ فيما يمارسون من عمليات عقلية، وفي إنجاز المهام المطلوبة منهم. فهي مهارة ضرورية لجميع الطلاب في المجالين الأكاديمي وغير الأكاديمي. وتعد القدرة على حل المشكلات إحدى المهارات الضرورية التي يحتاج رائد الأعمال إلى تطويرها، حتى يصبح قادراً على إدارة جميع الأمور المتعلقة بمشروعه، وحيث إن كل نشاط تجاري يتطلب قدراً من البراعة في حل المشكلات، إلا أن العديد من رواد الأعمال يسمحون للقلق بالتأثير عليهم، ويحاولون حل كل التفاصيل الصغيرة قبل اتخاذ أي إجراء، مما قد يضر بقدرتهم على تجاوز العقبات واتخاذ القرارات (أرقام، ٢٠١٩).

فالمهارات الريادية تلعب الدور الأبرز في نجاح المشاريع الريادية؛ لما لها من أهمية في إتقان فن إدارة المشاريع، وتجنب مشكلات تعثرها، وبذلك تلعب دوراً بارزاً في تنمية الاقتصاد، وخفض معدلات البطالة، وتحقيق التنمية في جميع المجالات (موسى، ٢٠١٨).

مشكلة الدراسة:

لم يحظى مجتمع الدراسة المتمثل بأصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية؛ بدراسات كافية على مستوى العالم العربي بشكل عام؛ والمجتمع السعودي بشكل خاص -على حد علم الباحثة-، ولما لهذه الشريحة المجتمعية من دور بارز وهام في تحقيق التنمية الاقتصادية، وإيجاد الوظائف، مما

يسهم في الحد من البطالة، ولأهمية مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، ودورها في تحقيق الأهداف، سعت الباحثة إلى دراسة العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، وحددت مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

- ما مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية؟

- ما مستوى مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية؟

- هل توجد فروق بين الإناث والذكور في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات؟

- هل توجد فروق في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية؟

أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.

- الكشف عن مستوى مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.

- الكشف عن نوع العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية؟
- الكشف عن الفروق بين الإناث والذكور من أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات.
- الكشف عن الفروق في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- دور الجامعات الحيوي والفاعل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ومنها ما يتعلق بزيادة معدلات التوظيف، وهي: تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد، ضمان المواثمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل.
- حداثة موضوع ريادة الأعمال، لاسيما في بيئة الجامعات، في العالم العربي بشكل عام، والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص.
- الدور الحيوي والفعال لريادة الأعمال في خلق الوظائف، وخفض معدلات البطالة.

الأهمية التطبيقية:

- تقديم معلومات جديدة لصناع القرار عن مستوى مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية، مما يساهم في دفعهم إلى تقديم الخطط، والبرامج الملائمة.
- إعطاء التوصيات لصناع القرار، حول أدوارهم في دعم وتعزيز ريادة الأعمال؛ من خلال دعم وتعزيز أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.
- إثراء المكتبة العربية بمقياس مهارة اتخاذ القرار، ومقياس مهارة حل المشكلات، بما يتناسب مع فئة أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية.
- تزويد المكتبة العربية بدراسة جديدة، في مجال ريادة الأعمال.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية للدراسة: مهارة اتخاذ القرار، مهارة حل المشكلات، أصحاب الأفكار الابتكارية، أصحاب الشركات الناشئة الريادية.
- الحدود الزمنية: خلال الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٤٠ / ١٤٤١هـ.

- الحدود المكانية: عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية سابقاً.

مصطلحات الدراسة:

المهارات Skills:

هي "مجموعة المقومات والخصائص الذاتية للفرد، والتي تشمل القيام بالأعمال الأدائية المعقدة بسهولة ودقة وإتقان وفق سلسلة من الإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة لتتولد القدرة على أداء المهمة الريادية بدقة وسرعة وإتقان" (موسى، ٢٠١٨، ص ٦).

مهارة اتخاذ القرار Decision Making Skill:

هي "القدرة على التفاعل مع الموقف الحالي، ورؤيته بشكل أوسع من أجل الوصول إلى قرار سليم" (حسين وفخرو، ٢٠٠٢، ص ٢٤).
وتعرف الباحثة مهارة اتخاذ القرار إجرائياً بالدرجة التي يتم الحصول عليها في مقياس مهارة اتخاذ القرار الذي أعدته الباحثة لأغراض هذه الدراسة.

مهارة حل المشكلات Problem Solving Skill:

هي "نشاط حيوي يقوم به الإنسان، ويمارسه على مستويات متنوعة من التعقيد، كلما كلف بأداء واجب، أو طلب منه اتخاذ قرار في موضوع ما، أو طلب منه إيجاد حلول مناسبة ومنطقية للمشكلات التي تواجهه في الحياة العامة" (حسين وفخرو، ٢٠٠٢، ص ١٨).

وتعرف الباحثة مهارة حل المشكلات إجرائياً بالدرجة التي يتم الحصول عليها في مقياس مهارة حل المشكلات الذي أعدته الباحثة لأغراض هذه الدراسة.

التفكير الابتكاري Innovative Thinking:

يعرّف تورانس Torrance التفكير الابتكاري بأنه "عملية الإحساس بالمشكلات والثغرات في المعلومات والعناصر المفقودة، ثم إنتاج أكبر قدر من الأفكار الحرة حولها، ثم تقييم هذه الأفكار، واختيار أكثرها ملاءمة، ثم وضع الفكرة الرئيسة موضع التنفيذ وعرضها على الآخرين" (أبولنصر، ٢٠٠٩، ص ١٨).

الأفكار الابتكارية Innovative ideas:

وتعرّف الباحثة الأفكار الابتكارية بأنها: "الأفكار الإبداعية التي تتم عن الإحساس بالمشكلة أو التنبؤ بها، ومن ثم إيجاد الأفكار الإبداعية لحلها".

الشركات الناشئة الريادية Entrepreneurial Start - Up:

هي "الشركات التي تقوم بتحويل الأفكار الخلاقة إلى نموذج عمل قابل للتكرار والتطوير وذلك بهدف استغلال الفرص المتاحة في السوق" (يونس، ٢٠١٧، ص ١٥).

الريادة Leadership:

"هي النشاط الإبداعي، وبناء شيء ما من لا شيء عملياً، وامتلاك موهبة الإحساس التي يراها الآخرون مشوشة، من خلال تقديم نماذج أعمال جديدة على شكل منتج أو خدمة أو طريقة تسويق أو طريقة عمل من خلال مشروع ريادي، لتحقيق عائد مالي طويل الأمد (موسى، ٢٠١٨، ص ٧).

ريادة الأعمال Entrepreneurship:

تعرف بأنها "عملية إنشاء مشاريع مبتكرة لتطوير منتجات وخدمات جديدة غير مسبوقة وبأسلوب يوفر إطار عملي لتحويل الأفكار العظيمة إلى مشاريع عظيمة تنهض باقتصادات الدول" (مبادرة أكسس لريادة الأعمال، ٢٠٢٠، ص ٢).

رائد الأعمال Entrepreneur:

هو "الشخص الذي يمتلك مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها ليصبح رياديًا بعضها موروثه لديه وبعضها الآخر اكتسبت بالتعليم والتدريب" (سلطان، ٢٠١٦، ص ١٠٤).

الإطار النظري:

تم تناول الإطار النظري للدراسة عبر المحاور التالية:

أولاً: المهارات الريادية **Entrepreneurial Skills**:

اختلف الباحثون والتربويون في تحديد مهارات ريادة الأعمال التي يجب توافرها وتنميتها لدى الطلاب، واتفق بعضهم على بعض المهارات، هي: المخاطرة، مهارات إدارية، مهارات تجارية، التعاون، الاتصال/ التواصل، حل المشكلات، التفكير الإبداعي، إدارة الوقت، الإقناع، إدارة الفريق، التفاوض، التسويق، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، المثابرة، تحمل المسؤولية، البحث عن فرص العمل، الاعتماد على النفس، تحديد الأهداف، متطلبات سوق العمل، القيادة، الطموح، الجودة، التخطيط، تحديد واقتناص الفرص، والمبادرة (عثمان، ٢٠١٨).

إن المهارات هي خصائص مكتسبة من خلال الممارسة والتدريب، كما أنها تنمو وتنخفض عند الأفراد (موسى، ٢٠١٨).

وقد أشارت مبادرة أكسس لريادة الأعمال (٢٠٢٠) إلى أبعاد ريادة الأعمال في التعليم الأكاديمي التي تضمنت مهارات ريادة الأعمال، وهي:

البعد الأول- رأس المال البشري: كفاءات ريادية.

البعد الثاني- البيئة الريادية: ثقافة ووعي.

البعد الثالث- الاستثمار والتنمية الاقتصادية: خلق الفرص.

البعد الرابع- البنية التحتية: منظومة تكاملية.

البعد الخامس - تعليم ريادة الأعمال: معارف ومهارات.

البعد السادس - الاستراتيجي: الرؤية والتخطيط.

ثانياً: مهارة اتخاذ القرار **Decision Making Skill**:

إن مهارة اتخاذ القرار هي عملية اختيار أفضل بديل لتحقيق الأهداف بموارد محدودة (Tahiri et al, 2020)، فهي عملية تنطوي على إصدار حكم، باختيار أنسب السلوكيات، في موقف معين، بعد الفحص الدقيق للبدائل الممكنة، التي تقود إلى تحقيق الأهداف (Harrison, 1974)، وهي عملية تتطلب استخدام الكثير من مهارات التفكير العليا، مثل التحليل، والتقييم، والاستقراء، والاستنباط (صبح، ٢٠١٥)، وهي الاختيار القائم على أساس بعض المعايير، لبديل واحد من بين بديلين محتملين أو أكثر (الشامي وإبراهيم، ٢٠٠١).

إن الهدف النموذجي الأولي من اتخاذ القرار هو بؤرة القرار، حيث يدرك الفرد أن هناك بعض الخيارات، وأن هناك حاجة لتحديد الطريق الذي سيتم اتخاذه، وهذا يتضمن اكتشاف الخيارات، واختبار نتائجها، التي تؤدي إلى أفضل الحلول (Swarts & Perkins, 1990).

المتطلبات القبلية لمهارة اتخاذ القرار ومؤشراتها وتحليلها (حسين وفخرو، ٢٠٠٢):

المتطلبات: القدرة على التخيل، القدرة على الاستنتاج، القدرة على حل المشكلات، والقدرة على جمع المعلومات.

المؤشرات: التفكير بجذر في أشياء عديدة أو متنوعة (البدائل)، التفكير في البديل (المحك)، اختيار البديل الأفضل (القرار)، وإعطاء أسباب الاختيار.

التحليل: تحديد المشكلة أو الموضوع أو الهدف، وضع الخيارات والبدائل والحلول، تقييم الخيارات والحلول المقترحة، توقع نتائج هذه الخيارات والحلول، واختيار الحل أو القرار الأفضل.

العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار:

تتأثر عملية اتخاذ القرار بالعديد من العوامل منها (أبو جادو ونوفل، ٢٠٠٧):

- العوامل الشخصية.
- العوامل الاجتماعية والثقافية والحضارية والاقتصادية.
- توقيت اتخاذ القرار أو الوقت المتاح أمام متخذ القرار.
- العمل الفيزيقي وإشراك الآخرين في اتخاذ القرارات.

خطوات اتخاذ القرار:

اتخاذ القرار عملية عقلية مركبة، تتم من خلال مجموعة من الخطوات، التي يقوم بها متخذ القرار، حتى يصل إلى القرار السليم (صبح، ٢٠١٥)، وحدد أدير (2016) Adair خمس خطوات لاتخاذ القرار هي: تحديد الهدف، جمع المعلومات ذات الصلة، إيجاد خيارات ممكنة، اتخاذ القرار، والخطوة الأخيرة هي التنفيذ والتقييم.

المهارات الفرعية المتضمنة في اتخاذ القرار (Swartz & Perkins, 1990):

- القيام بتنبؤات للنتائج على أساس جيد.
- تعميم الأسباب لصالح الخيارات أو ضدها.
- استراتيجيات التفكير الطلق والمرن.
- دمج المعلومات من خيارات متعددة والمقيمة بشكل منفرد لجعلها قراراً أخيراً.

ثالثاً: مهارة حل المشكلات **Problem Solving Skill**:

إن حل المشكلات هو عمل فكري، يتم من خلاله استخدام مخزون المعلومات، والقواعد، والمهارات، والخبرات السابقة؛ في حل تناقض، أو توضيح أمر غامض، أو تجاوز صعوبة تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة، ويتطلب حل المشكلة استخدام عمليات عقلية متنوعة، وقد يتطلب الوصول إلى الهدف سلسلة من التحركات، والتحرك سلوك عقلي ضمن هذه السلسلة، وفي الغالب فإن سلوكاً حركياً ملائماً يصاحب السلوك العقلي (الرُّغُول والرُّغُول، ٢٠٠٣)، ويذكر أرديتشيفل وآخرون Ardichvili et al (2003) إن الوصول إلى نتائج فكرية إبداعية لحل المشكلات بسرعة وفعالية؛ هي قدرات على حل المشكلات.

المتطلبات القبلية لمهارة حل المشكلات ومؤشراتها وتحليلها (حسين وفخرو، ٢٠٠٢):

المتطلبات: انطلاقة في التفكير، القدرة على التفكير التأملي، القدرة على النقد، والدافعية.

المؤشرات: القدرة على تحديد المشكلة، القدرة على تحليل المشكلة، وضع البدائل، اختيار البديل المناسب، والوصول إلى الحل.

التحليل: تحديد المشكلة أو الخطأ، تقصي الحقائق والمعلومات، اكتشاف المشكلة أو الخلل، إيجاد الأفكار، اختيار الحل، وقبول الحل.

خطوات حل المشكلة:

أشار أندرسون (1990) Anderson إلى أن حل المشكلة يتطلب سلسلة من الخطوات الملائمة لتحقيق الأهداف الجزئية الموصلة للهدف النهائي، ويرى كثير من العلماء أمثال Ruggiero, 1988, Biehler and Snowman, (1991, Solso, 1997)، كما ورد في الرُّغُول والرُّغُول، ٢٠٠٣) أنه رغم تعدد أنواع المشكلات، إلا أن النظريات والدراسات الحديثة تشير إلى أنها تشترك في خطوات الحل وفقاً للتالي:

- الوعي بوجود المشكلة، وهو مفتاح التعرف على المشكلة.
- فهم طبيعة المشكلة، ومن خلالها يتم بناء فهم خاص للمشكلة من قبل من يقوم بحلها.
- جمع المعلومات الملائمة لحل المشكلة وتنظيمها.
- تشكيل الحل وتنفيذه.
- تقويم الحل، وهي الخطوة الأخيرة وتتمثل في الحكم على الحل الذي تم الوصول إليه من حيث مدى ملائمته وفعاليتته.

ركائز تساعد رواد الأعمال على حل المشكلات (أرقام، ٢٠١٩):

تعتبر القدرة على حل المشكلات؛ من المهارات التي يمكن تحسينها وتطويرها، وهناك أربع ركائز تساعد رواد الأعمال على تهيئة مستقبل أكثر نجاحاً لشركاتهم؛ من خلال قدرتهم في السيطرة على المشكلات بشكل أفضل، وهي:

- تحديد السبب الجذري للمشكلة.

حتى يتمكن رائد الأعمال من التوصل إلى حلول للمشكلة التي تواجه الشركة، عليه تقييم كل عامل من العوامل المتسببة في ذلك، لتحديد المشكلة التي لها التأثير الأكبر على الشركة، وتركيز الجهود لحلها.

- تركيز الأسئلة على الحلول.

من المهم أن يركز رائد الأعمال على الحلول المحتملة؛ عند محاولته تحديد الأسباب الجذرية للمشكلات التي تواجه الشركة؛ إذ يساعد ذلك على تحديد الأهداف المهمة، والتفكير المبتكر في تطوير الأساليب التي يمكنها تحسين النتائج.

- تشجيع التنوع في الفريق.

تأسيس فريق عمل يضم أشخاصاً من أعمار وخبرات مختلفة.

- التوصل إلى حلول يمكن بدء العمل عليها فوراً.

مجرد أن يصل رائد الأعمال إلى حل مشكلة ما؛ عليه أن ينفذ خطته الموضوعية في أسرع وقت ممكن، وعليه أن يضع مواعيد نهائية ويوزع المهام على أعضاء فريقه، ويضع المقاييس التي تساعد على قياس جهوده.

رابعاً: الأفكار الابتكارية:

الابتكار ظاهرة نفسية وقدرة عقلية مركبة، مكونة من عدد من القدرات كالطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية (أبو النصر، ٢٠٠٩)، وهو قدرة الفرد على إيجاد حلول جديدة لمشكلات وصعوبات عمله، بالإضافة إلى استجابته وتحمسه لإنتاج كل ما هو جديد في مجال عمله، وإدخاله في السوق بشكل مميز، فيعد الابتكار من المهام الأساسية للريادي، كما أنه ليس محصوراً فقط في تطوير منتج أو إدخال تكنولوجيا جديدة؛ ولكنه يتعدى ذلك إلى إدخال طريقة جديدة في توزيع الخدمة أو إنتاج المنتج بطريقة أقل تكلفة أو أكثر ملاءمة؛ من أجل إضافة قيمة جديدة إلى المستهلك (البوشي والعجمية، ٢٠١٣). ويلعب الابتكار دوراً كبيراً في تطور الاقتصاد، كونه من أبرز محركات النمو الاقتصادي، وهو المساهم الأكبر في القيام بدور تحفيزي في العملية التي تهدف إلى تحويل الاقتصاد إلى اقتصاد قائم على المعرفة، كما يعتبر من المفاهيم الحديثة في مجال ريادة الأعمال، ويمكن اعتباره معياراً يحدد على ضوءه درجة تقدم الدول والأمم، كما أصبح ينظر إليه بأنه عامل مهم في دفع عجلة النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية (الكواز وآخرون، ٢٠٢٠). ويوضح زينق (2014) Zheng أن التفكير الابتكاري هو توليد أفكار جديدة غير تقليدية، وأنه أسلوب لحل المشكلات بطرق جديدة.

خصائص الابتكار (الكواز وآخرون، ٢٠٢٠):

- تولد وتطور الأفكار.

- أفكار جديدة تلي حاجات فعلية.

- التفكير الخلاق.

عوامل مشجعة للتفكير الابتكاري (أبو النصر، ٢٠٠٩):

- الاهتمام بالمبتكرين.

- الاستفادة من الفرص المختلفة للتعليم، والمعرفة، والاحتكاك.

- تنمية المهارات لأقصى حد.

- البيئة المشجعة (الأسرة، العمل، وأفراد المجتمع).

خامساً: الشركات الناشئة الريادية:

تميز الشركات الناشئة بالطموح نحو التوسع الكبير، الاجتهاد في الإبداع والابتكار، والحلم بإحداث تغييرات إيجابية في المجتمع (يونس، ٢٠١٧). وهي المرحلة المبكرة في دورة حياة المشروع الذي يقوم به رائد الأعمال، حيث تتميز بالتغير والنمو والانتقال فيما بعد لمرحلة أخرى، ضمن دورة الحياة تلك (شهيد، ٢٠١٨). ويشير رايز (2011) Ries إلى أن الشركة الناشئة مؤسسة بشرية مصممة لإنشاء منتج أو خدمة جديدة، في ظل ظروف من عدم اليقين الشديد . ووفقاً لما أكده طاهري وآخرون (2020) Tahiri et al أنه مع ظهور المشاكل في المؤسسة؛ يتعين على المديرين البحث عن حلول، وبالتالي المشاركة في عملية صنع القرار، لتحقيق حل فعال للمشكلة.

سمات الشركات الناشئة (شهيد، ٢٠١٨):

- مؤقتة: حيث يسعى رائد الأعمال إلى تحمل المخاطرة، وتغيير الكثير من شركته، للوصول بها إلى مرحلة يستطيع فيها تحويل الشركة إلى شركة كبيرة، أو للاستحواذ من قبل شركة أكبر، أو غير ذلك من الخيارات.
- المخاطرة والابتكار: حيث تعمل الشركات الناشئة على استخدام مزيج المخاطرة، والابتكار، لتقوم بتطوير الشركة، وإجراء الكثير من التغييرات عليها، بهدف الوصول إلى أفضل نموذج للربح. تستخدم الشركات الناشئة منتجاً أولياً، لكنها ستخاطر من خلال تطويره وابتكار المزيد من المزايا، أو الحلول، أو الأساليب، للوصول إلى المنتج النهائي، الذي يحل المشكلة

التي انطلق منها رائد الأعمال، وفي الوقت نفسه يقوم بتحقيق الربح الكافي.

- التمويل: تستطيع الشركات الناشئة الحصول على تمويل أكبر من المستثمرين الذي يتطلعون للمساهمة بالشركة؛ من خلال الأسهم، أو حتى للحصول على جزء من الأرباح الكبيرة، التي تعد بها الشركة الناشئة، أو الاستحواذ عليها في المستقبل بعد تطور تلك الشركة.

- الميل للتغيير، حيث تنطلق الشركات الناشئة من مشكلة وتوسع لحلها، وبالتالي فإن محور تركيزها سيكون منصباً على المشكلة بحد ذاتها، والتطوير من الحل لابتكار الحل المثالي الذي يحل المشكلة من جهة ويحقق أرباحاً هائلة من جهة أخرى.

الشركات الناشئة والأفكار الابتكارية:

ترتكز ريادة الأعمال عادة على الإبداع والابتكار، من خلال تقديم نماذج أعمال جديدة على شكل منتج أو خدمة أو طريقة تسويق أو طريقة عمل أو طريقة إدارة وتنظيم (موسى، ٢٠١٨). ويرى بيل أوليت (٢٠١٥) أن ريادة الأعمال القائمة على الابتكار هي إنشاء شركة جديدة بناء على الأفكار أو المخترعات التي لم يرها العالم من قبل.

ويعتبر الابتكار من أهم الأدوات التي تستخدمها الشركات الناشئة، فالشركات الناشئة تنطلق من المشكلة وتوسع لتمييز نفسها من خلال الحل المبتكر الذي ستقدمه، والذي سيتطلب منها العديد من التجارب والتغيرات (شهيد، ٢٠١٨).

سادساً: عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

أقر تأسيس عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بتاريخ ١٥ / ٩ / ٢٠١٩؛ من خلال دمج كلٍّ من مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية وعمادة الموهبة والإبداع والتميز بالجامعة، وقد تأسس مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية -الذي تكونت عينة الدراسة الحالية من مرتاديه- في تاريخ ٧ / ١ / ٢٠١٠، والذي يهدف إلى تقديم الخدمات لطلاب وطالبات وخريجي وخريجات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مجالي سوق العمل وريادة الأعمال، ومن تلك الخدمات المقدمة في مجال ريادة الأعمال:

- نشر ثقافة ريادة الأعمال، والتوعية بأهميتها.
- تقديم البرامج، والدورات التدريبية، وورش العمل، والمحاضرات، المتخصصة لأصحاب الأفكار الابتكارية.
- تقديم البرامج، والدورات التدريبية، وورش العمل، والمحاضرات، المتخصصة لأصحاب الشركات الناشئة الريادية.
- تقديم الاستشارات في جانب ريادة الأعمال.

الدراسات السابقة:

دراسات تناولت مهارة اتخاذ القرار ومتغيرات أخرى:

هدفت دراسة أراستي وآخرين (2014) Arasti et al إلى التعرف على دور المهارات الإدارية لريادة الأعمال في نجاح إدارة المشاريع التجارية من خلال قياس عشرة مجالات للمهارات الإدارية حددتها الدراسة متضمنة اتخاذ القرار، تم استخدام المنهج الكمي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) شخص بمدينة كاشان الإيرانية، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإدارية لريادة الأعمال ونجاح الأعمال التجارية بين أفراد عينة الدراسة، حيث تم تقييم المهارات الإدارية لريادة الأعمال وفقاً للتأثير على نجاح المشاريع التجارية تنازلياً وفق التالي: إطلاق المشاريع، الإدارة، اتخاذ القرار، الرقابة، التخطيط، التسويق، التمويل والمحاسبة، العلاقات الإنسانية، إدارة النمو، التفاوض.

وهدفت دراسة عثمان (٢٠١٨) إلى تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال ونجاح والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية من خلال بعض الأنشطة، تكونت عينة الدراسة من (٣٥) طالبة، تم إعداد مقياس لتحديد مستوى مهارات ريادة الأعمال التي تضمنت مهارة اتخاذ القرار، وقد أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لأدوات البحث لصالح المجموعة التجريبية، كما يوجد فرق ذو

دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طالبات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لأدوات البحث لصالح التطبيق البعدي. وتوصل البحث أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال لدى طالبات المجموعة التجريبية واتجاهاتهم نحوها.

وهدفت دراسة أبانمي (٢٠١٩) إلى بناء وحدة مقترحة قائمة على مهارات حل المشكلات المستقبلية في تنمية مهارات اتخاذ القرارات لدى طالبات المرحلة الثانوية، وتحديد مدى فاعلية الوحدة المقترحة القائمة على مهارات حل المشكلات المستقبلية في مقرر التربية المهنية في تنمية مهارات اتخاذ القرارات ككل لدى طالبات المرحلة الثانوية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٣) طالبة من طالبات الصف الثالث الثانوي، وتم استخدام اختبار مهارات اتخاذ القرارات؛ لقياس امتلاك مهارات اتخاذ القرارات قبل وبعد تدريس وحدة المشكلات المهنية، وأسفرت نتائج الدراسة إلى فاعلية وحدة المشكلات المهنية في بيئة العمل القائمة على مهارات حل المشكلات المستقبلية في تنمية مهارات اتخاذ القرارات ككل لصالح المجموعة التجريبية.

وهدفت دراسة فودة ورضوان (٢٠٢٠) إلى تطوير موديول تعليمي رقمي لتنمية مهارات اتخاذ القرار في مجال الأعمال الإدارية لدى طلاب المدارس الثانوية التجارية؛ حيث تبني الباحثان منهجية بحث متقدمة تجمع بين استخدام مدخل بحوث التصميم والتطوير والبحث شبه التجريبي، وأسفرت عملية التجريب الأولي لهذا الموديول والتقييم النوعي لأداء المشاركين الذين بلغ

عدددهم (١٥) طالبًا وطالبة عن تحسن ملموس في نمو مهارات اتخاذ القرار الإداري بمجال الأعمال، حيث تمكنت الغالبية العظمى (١٢) مشاركاً بنسبة ٨٠٪) من تحقيق مستوى تمكن يفوق ٩٠٪.

دراسات تناولت مهارة حل المشكلات ومتغيرات أخرى:

هدفت دراسة ديز (Deese 1999) إلى التعرف على تأثير استخدام البرامج النظرية والعملية في دراسة الفيزياء بتطوير حل المشكلات والتفكير المنطوق، طبقت الدراسة على (١٨٠) طالب وطالبة، وكشفت النتائج عن وجود اختلاف بين مجموعات الدراسة التجريبية والضابطة وفقاً لمتغيرات الجنس والتحصيل الدراسي والجمود الذهني لصالح الطالبات وأصحاب التحصيل المرتفع، كما كشفت النتائج أن ما نسبته ٧٢.٣٪ من الطلاب والطالبات أظهروا مرونة في حل المشكلات.

وهدف دراسة شاهين وريان (٢٠١١) إلى فحص دلالة العلاقة بين درجة امتلاك طلبة جامعة القدس المفتوحة لمهارات ما وراء المعرفة وحل المشكلات، كما هدفت إلى التنبؤ بالتحصيل في ضوء هذه المتغيرات، طبقت الدراسة على عينة قدرها (٤٦٨) طالب وطالبة من طلاب جامعة القدس المفتوحة، وكشفت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجة امتلاك طلبة الثانوية العامة لمهارات ما وراء المعرفة ومهارة حل المشكلات، كما تبين وجود علاقة بين مهارة حل المشكلات والتحصيل الدراسي.

وهدف دراسة الجبيلي (٢٠١٣) إلى التعرف على مستوى مهارات حل المشكلات لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والفروق

بينهم حسب الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي، تم استخدام اختبار قياس مهارة حل المشكلات المعد من المجلس الأسترالي للبحوث التربوية (ACER)، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٨٢) طالبٍ وطالبة من جميع كليات الجامعة، من المستويات الدراسية: الأول، الخامس، والثامن، وأظهرت النتائج أن مستويات مهارات حل المشكلات لدى طلبة الجامعة كان متوسطاً، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب والطالبات في مهارات حل المشكلات، كما يوجد فروق في مهارات حل المشكلات بين طلاب وطالبات الكليات المختلفة.

وهدفت دراسة العوامرة (٢٠١٧) إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات حل المشكلات لدى طلبة قسم التربية الخاصة في جامعة الملك خالد، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) طالباً، تم توزيعهم إلى مجموعتين تجريبية وضابطة بالتساوي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج التدريبي والمجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

وهدفت دراسة النصور والسليم (٢٠١٨) إلى بيان فاعلية برنامج تـريـز TRIZ المحوسب في تنمية مهارات حل المشكلات الإبداعية لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في مدرسة اليوبيل، حيث تكونت عينة الدراسة من (٨٤) طالباً وطالبة موزعين على مجموعتين، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، كما تم استخدام اختبار حل المشكلات الإبداعية لقياس البعد الأدائي كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية

لأداء عينة الدراسة على اختبار حل المشكلات الإبداعية ككل يعزى لمتغير المجموعة لصالح المجموعة التجريبية، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء عينة الدراسة على اختبار حل المشكلات الإبداعية ككل يعزى لمتغير الجنس. وهدفت دراسة كيم (2018) Kim إلى دراسة العلاقة بين القدرة على حل المشكلات وسلوك الابتكار وإدراك الفرص لدى الطلاب، للتعرف على إمكانية تمييز تعليم ريادة الأعمال عن المناهج الأخرى في تحسين عملية التعرف على الفرصة، أجريت الدراسة على (٢٠٣) من الطلاب، الذين تلقوا دورات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الكورية، وأظهرت النتائج أن القدرة على حل المشكلات أثر بشكل إيجابي على سلوك الابتكار وإدراك الفرصة. وهدفت دراسة الحميديين ويعقوب (٢٠١٩) إلى التعرف على القدرة التنبؤية لاستراتيجيات التفكير فوق المعرفي، ومستوى المعالجة في مهارات حل المشكلات لدى طالبات الصف العاشر، وتألفت عينة الدراسة من (٢٣٦) طالبة في مدينة عمان، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين مهارات حل المشكلات وكل من استراتيجيات التفكير فوق المعرفي والمعالجة العميق، كما أظهرت وجود علاقة عكسية بين مهارات حل المشكلات والمعالجة السطحية، وبينت النتائج أن استراتيجيات التفكير فوق المعرفي تفسر ٤٤٪ من التباين الكلي في الأداء على مقياس حل المشكلات، هذه النتائج تؤكد على قدرة استراتيجيات التفكير فوق المعرفي على التنبؤ بمهارات حل المشكلات.

دراسات تناولت موضوع الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية: هدفت دراسة يونس (٢٠١٧) إلى التعرف على واقع مسرعات الأعمال ودورها في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الشركات الناشئة التي التحقت ببرنامج تسريع في جيكس على مدار ثلاث سنوات وبلغ عددهم (١٥) شركة، وخلصت النتائج إلى أن مسرعات الأعمال لها دور كبير في زيادة فرص نجاح الشركات الناشئة من حيث خدمات التوجيه والإرشاد، خدمات التشبيك، تنوع فريق الشركات الريادية الناشئة، التمويل المبدئي، والمدة الزمنية المحددة للبرامج المقدمة.

وهدفت دراسة الصواوية (٢٠١٨) إلى التعرف على مدى توافر ممارسات فرق العمل وأثرها في نجاح المشاريع الريادية في محافظة الكرك، حيث تمثل مجتمع الدراسة من المشاريع الريادية، وتم أخذ (٣٩) مشروع ريادي وفق خصائص المشاريع الريادية، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات المبحوثين بينت أن مستوى تحقيق نجاح المشاريع الريادية (المبادرة والابتكار، تحمل المخاطرة، جذب واستثمار الفرص) كان مرتفعاً، وقد احتل بُعد المبادرة والابتكار المرتبة الأولى، كما أن متغير تنمية المهارات الفردية له تأثير في تحقيق نجاح المشاريع الريادية.

وهدفت دراسة الزبير (٢٠١٨) إلى معرفة مدى مساهمة مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية في تعزيز المهارات الريادية (النفسية، الريادية،

الاقتصادية) لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ وما له من أثر على نجاح مشروعاتهن الصغيرة، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالبة تم اختيارهن بطريقة العينة القصدية، وأظهرت النتائج الأثر والدور الفاعل الذي يقوم به مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية بالجامعة في تعزيز مختلف المهارات (النفسية، الريادية، الاقتصادية) لدى طالبات الجامعة، وأثره في دعم ونجاح المشروعات الصغيرة للطالبات، كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز وتوعية الطالبات بأهمية الريادة والعمل الحر لديهن وما لذلك من أثر في خفض معدلات البطالة بين الخريجات.

وهدفت دراسة الشمري (٢٠١٩) إلى الكشف عن أثر استخدام تطبيقات الواقع المعزز في تنمية مهارات التفكير الابتكاري (الأصالة - المرونة - الطلاقة)، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي، وتم إجراء التجربة على عينة مكونة من (٣٠) طالبًا تم تقسيمهم إلى مجموعتين متكافئتين، كما تم استخدام اختبار تورانس للتفكير الابتكاري الصورة ب، واختبار التحصيل المعرفي، وخلصت الدراسة إلى أن استخدام الواقع المعزز حقق فاعلية في تنمية مهارات التفكير الابتكاري لطلاب الصف الأول المتوسط.

التعليق على الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية بتفرداها عن الدراسات السابقة باستهداف أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية كمجتمع للدراسة، كما تميزت بجمعها بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات اللذين أعد لهما مقياسان ليتناسبوا مع مجتمع الدراسة، وتميزت بأنها من الدراسات القليلة على مستوى المملكة العربية السعودية -على حد علم الباحثة- التي تناولت دراسة مهارات معرفية لأصحاب الأفكار والشركات الناشئة الريادية.

وتشابهت هذه الدراسة مع دراسة أبا نمي (٢٠١٩)، التي جمعت بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، إلا أنها اختلفت عنها من حيث مجتمع الدراسة، وتشابهت مع دراسة الجبيلي (٢٠١٣)، التي درست مستوى مهارة حل المشكلات لدى طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، إلا أنها اختلفت عنها من حيث مجتمع الدراسة، وتشابهت مع دراسة عثمان (٢٠١٨)، في إعداد مقياس لتحديد مستوى مهارة اتخاذ القرار؛ ضمن مقياس مهارات ريادة الأعمال، إلا أنها اختلفت عنها من حيث إعداد مقياس مستقل ومتخصص لقياس مهارة اتخاذ القرار لأصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، كما تشابهت الدراسة مع دراسة الزير (٢٠١٩)؛ من حيث إن العينة التي تم أخذها هي من المستفيدين من خدمات عمادة الابتكار وريادة الأعمال -مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية سابقاً-، وتشابهت الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة

مع دراسة يونس (٢٠١٧)، التي تكونت من الشركات الناشئة في قطاع غزة، إلا أنها اختلفت عنها من حيث هدف الدراسة ومنطقتها، وتشابحت الدراسة الحالية مع دراسة الصواوية (٢٠١٨)، التي طبقت على المشاريع الريادية، إلا أنها اختلفت عنها بتحديدتها للشركات الناشئة الريادية.

فروض الدراسة:

- يوجد لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية مستوى متوسط في مهارة اتخاذ القرار.
- يوجد لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية مستوى متوسط في مهارة حل المشكلات.
- توجد علاقة إحصائية دالة موجبة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أوضحت الباحثة في هذا المحور منهج الدراسة، وحددت مجتمعها وعينتها، كما عرضت أدواتها، وكيفية تطبيق الدراسة، بالإضافة إلى أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهجين الوصفي الارتباطي والمقارن، ويعرّف أبو علام (٢٠٠٦) البحوث الارتباطية بأنها "البحوث التي تصف العلاقة بين المتغيرات، أو تتنبأ بمتغيرات من خلال متغيرات أخرى"، ويعرف (المحمودي، ٢٠١٩) المنهج المقارن بأنه "المنهج الذي يعتمد على المقارنة في دراسة الظاهرة حيث يبرز أوجه الشبه والاختلاف فيما بين ظاهرتين أو أكثر"، وقد اختارت الباحثة هذين المنهجين، لأنهما الأكثر ملاءمة لأهداف الدراسة الحالية من حيث اكتشاف العلاقات والفروق بين المتغيرات، وكذلك عمل المقارنات بين الظواهر المتعلقة بالبحث والتعرف على أوجه الشبه والاختلاف فيما بينها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددهم (١٢٨) متقدم ومتقدمة، منهم (٦٦) من أصحاب الأفكار الابتكارية، و(٤٥) من أصحاب الشركات

الناشئة الريادية، و(١٧) من المتقدمين للعمادة ولم يتم التحقق من نوع أفكارهم أو شركاتهم الناشئة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددها (٥٣)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة لكونها الأكثر ملاءمة لظروف البحث وطبيعته.

جدول (١) مجموع أفراد عينة الدراسة

البيانات المستخدمة (عينة الدراسة)	الاستبيانات المستبعدة (ليس لديهم أفكار ابتكارية أو شركات ناشئة ريادية)	الاستبيانات الموزعة إلكترونياً	البيان
٥٣	٣	٥٦	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أنه تم إرسال الاستبيانات إلكترونياً لأفراد عينة الدراسة وعددهم ٥٦، وتم استبعاد عدد (٣) استبيانات لعدم وجود أفكار ابتكارية أو مشاريع ريادية لدى المفحوصين الثلاث، ليصبح عدد العينة الإجمالي (٥٣) من أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ورأت الباحثة أن هذا العدد من المفحوصين (٥٣) يعد جيداً، ويمكن أن يعطي نتائج مهمة حول موضوع الدراسة، ويسمح بتحليل أدوات الدراسة.

العينة الاستطلاعية:

قامت الباحثة باختيار عينة استطلاعية مكونة من (٢٥) شخصاً، من أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بهدف التعرف على المشكلات والمواقف التي قد يتم التعرض لها في أثناء التطبيق النهائي، من أجل تفاديها، بالإضافة لمعرفة أنسب الوسائل لتنفيذ العمل المطلوب، القائم على إرسال الاستثمارات وجمعها، بالإضافة إلى المعالجة الإحصائية، من أجل التأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية من الجنسين (الإناث والذكور).

١- توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس:

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة	العدد	الجنس
٢٦,٤٪	١٤	ذكر
٧٣,٦٪	٣٩	أنثى
١٠٠٪	٥٣	المجموع

يتبين من الجدول (2) أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة من الإناث، وذلك بنسبة بلغت ٧٣,٦٪، بينما بلغت نسبة الذكور ٢٦,٤٪ فقط من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

٢- أصحاب الأفكار الابتكارية:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عمًا إذا كان لديهم فكرة مشروع، وكانت إجاباتهم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3) يبين آراء عينة الدراسة حول وجود فكرة مشروع

النسبة	العدد	هل لديك فكرة مشروع؟
69.81%	٣٧	نعم
30.19%	16	لا
100%	53	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٣) أن (٣٧) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 69.81% من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم فكرة مشروع، وهم الفئة الأكثر من أفراد العينة، بينما (16) منهم يمثلون ما نسبته 30.19% من إجمالي أفراد العينة ليس لديهم فكرة مشروع.

نوع الفكرة:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن نوع فكرة المشروع، فكانت إجاباتهم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4) يبين آراء عينة الدراسة حول نوع فكرة المشروع

النسبة	العدد	نوع فكرة مشروع
37.8%	14	فكرة جديدة لم يسبق عملها
62.2%	٢٣	فكرة مطورة لمشروع موجود
100%	٣٧	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) أن (23) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 62.2% من إجمالي أفراد العينة لديهم فكرة مطورة لمشروع موجود، وهم

الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (14) منهم يمثلون ما نسبته ٣٧,٨٪ من إجمالي أفراد العينة لديهم فكرة جديدة لم يسبق عملها.

٣- أصحاب الشركات الناشئة الريادية:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عمّا إذا كان لديهم شركات ناشئة، فكانت إجاباتهم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5) يبين آراء عينة الدراسة حول وجود شركات ناشئة

النسبة	العدد	هل لديك شركة ناشئة؟
30.19%	١٦	نعم
69.81%	37	لا
100%	53	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5) أن (37) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 69.81% من إجمالي أفراد الدراسة ليس لديهم شركات ناشئة، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (16) منهم يمثلون ما نسبته 30.19% من إجمالي أفراد عينة الدراسة لديهم شركات ناشئة.

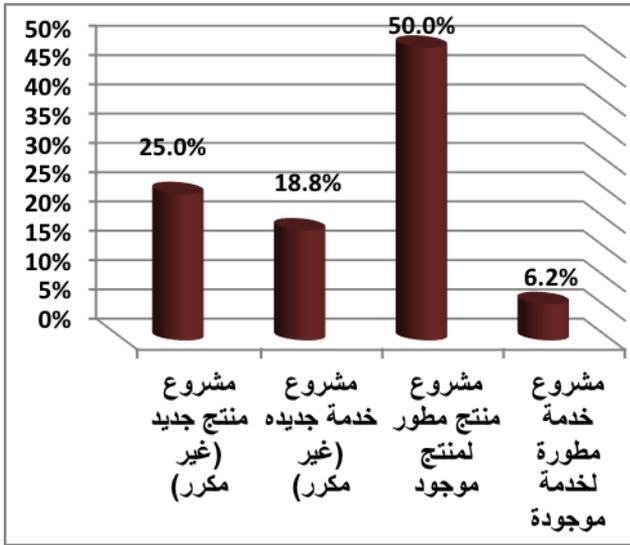
نوع الخدمات أو المنتجات التي تقدمها الشركة الناشئة:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن نوع الخدمات التي تقدمها الشركة الناشئة، فكانت إجاباتهم كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) يبين آراء عينة الدراسة حول نوع الخدمات

النسبة	العدد	نوع المشروع
25%	٤	تقديم منتج جديد (غير مكرر)
18.8%	٣	تقديم خدمة جديدة (غير مكررة)
50%	٨	تقديم منتج مطور لمنتج موجود
6.2%	١	تقديم خدمة مطورة لخدمة موجودة
100%	١٦	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6) أن (8) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 50% من إجمالي أفراد الدراسة يقدمون منتجًا مطورًا لمنتج موجود، وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (4) منهم يمثلون ما نسبته 25% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يقدمون منتجًا جديدًا (غير مكرر)، في حين (3) منهم يمثلون ما نسبته 18,8% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يقدمون منتجًا مطورًا لمنتج موجود، مقابل (1) منهم يمثلون ما نسبته 6,2% من إجمالي أفراد عينة الدراسة يقدم خدمة مطورة لخدمة موجودة.



أدوات الدراسة:

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على الأدوات التالية:

- استبانة البيانات الأولية (من إعداد الباحثة).
- مقياس مهارة اتخاذ القرار (من إعداد الباحثة).
- مقياس مهارة حل المشكلات (من إعداد الباحثة).

وفيما يلي وصف أدوات الدراسة:

استبانة البيانات الأولية:

تم تصميم استبانة لجمع البيانات والمعلومات والمتعلقة بمتغير الجنس، فكرة المشروع ونوعه، ووجود شركة قائمة ونوعها.

مقياس مهارة اتخاذ القرار:

تم بناء مقياس مهارة اتخاذ القرار بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة، وتم استخدام تصنيف مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لقياس مستوى المهارة، حيث تم منح الإجابة على (موافق بشدة) خمسة درجات، والإجابة على (موافق) أربعة درجات، والإجابة على (محايد) ثلاثة درجات، بينما تم منح الإجابة على (غير موافق) درجتين، والإجابة على (غير موافق بشدة) درجة واحدة، ومن ثم تم حساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في الاستبانة، بعد ذلك تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4/5=0,79)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وبالتالي أصبح طول الخلايا كما يلي:

من (1) إلى (1,79) يمثل (غير موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من (1,80) إلى (٢,٥٩) يمثّل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من (٢,٦٠) إلى (٣,٣٩) يمثّل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من (٣,٤٠) إلى (٤,١٩) يمثّل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

(٤,٢٠) إلى (٥) يمثّل (موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وقد تكونت فقرات المقياس من ٢٧ عبارة.

صدق مقياس مهارة اتخاذ القرار:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على (٧) محكمين من المختصين بالقياس والتقويم وعلم النفس واللغة العربية، لتحديد مدى مناسبتها لقياس السمة المراد قياسها ومدى ارتباط الفقرات بالبعد، ومدى وضوح الصياغة وسلامتها، وقد اقترح المحكمون بعض التعديلات على بعض الفقرات، وتم إجراء التعديلات بناءً على ملحوظاتهم.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار؛ باستخدام معامل ارتباط بيرسون؛ وذلك لقياس العلاقة بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (7) معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
١	٠,٤٩٤**	١٠	٠,٥٤١**	١٩	٠,٤٠٠**
٢	٠,٣٦٧**	١١	٠,٤٦٣**	٢٠	٠,٤٩٨**
٣	٠,٤٣٣**	١٢	٠,٤٥٤**	٢١	٠,٥٦٧**
٤	٠,٥٧٥**	١٣	٠,٥٠٤**	٢٢	٠,٥١٧**
٥	٠,٣٢٩**	١٤	٠,٣٣٥**	٢٣	٠,٤٦٦**
٦	٠,٢٥٠**	١٥	٠,٤٢٠**	٢٤	٠,٥٧٥**
٧	٠,٣٧٦**	١٦	٠,٤٥٩**	٢٥	٠,٥٤٧**
٨	٠,٣٩٥**	١٧	٠,٥١٨**	٢٦	٠,٣٣٩*
٩	٠,٥١١**	١٨	٠,٤٤٣**	٢٧	٠,٤٤٧**

** دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) * دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (7) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار داله إحصائية عند مستوى (٠,٠١) وعند مستوى (٠,٠٥)، مما يعني ذلك أن كل عبارة من عبارات المقياس تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه، وتحقق الهدف من الدراسة.

ج- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس؛ عن طريق استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات الكلي لمقياس اتخاذ القرار.

الجدول (8) معاملات الصدق الذاتي لمقياس اتخاذ القرار

الصدق الذاتي	الأداة
٠,٩٣٩	الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار

يوضح الجدول رقم (8) أن معامل الصدق الذاتي لمقياس اتخاذ القرار قد بلغ (٠,٩٣٩)، وهو معامل يشير إلى صدق جيد للمقياس.

ثبات مقياس مهارة اتخاذ القرار:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقياس، ولقياس مدى دقة نتائج الدراسة.

الجدول (9) معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس اتخاذ القرار

الأداة	عدد العبارات	معامل الثبات
الثبات الكلي لمقياس اتخاذ القرار	٢٧	٠,٨٨٢

تضح من الجدول رقم (9) ارتفاع قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس اتخاذ القرار ككل حيث بلغت (٠,٨٨٢)، وهي نسبة مرتفعة عن النسبة المقبولة إحصائياً (٠,٦٠)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

مقياس مهارة حل المشكلات:

تم بناء مقياس مهارة حل المشكلات بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة، وتم استخدام تصنيف مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لقياس مستوى المهارة، كما تم توزيع الدرجات بالطريقة نفسها التي استخدمت على مقياس مهارة اتخاذ القرار الذي تم توضيحه.

وقد تكونت فقرات المقياس من ١٨ عبارة.

صدق مقياس حل المشكلات:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على (٧) محكمين من المختصين بالقياس والتقويم وعلم النفس واللغة العربية لتحديد مدى مناسبتهما لقياس السمة المراد قياسها،

ومدى ارتباط الفقرات بالبعد، ومدى وضوح الصياغة وسلامتها، وقد اقترح المحكمون بعض التعديلات على بعض الفقرات، وتم إجراء التعديلات بناءً على ملحوظاتهم.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات؛ باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك لقياس العلاقة بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (10) معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس حل

المشكلات

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
١	٠,٥٤٧**	١٠	٠,٨٣٩**
٢	٠,٥٦٢**	١١	٠,٧٨٦**
٣	٠,٤٥٥**	١٢	٠,٧٥٠**
٤	٠,٣٦٦**	١٣	٠,٨٧٣**
٥	٠,٤٠٣**	١٤	٠,٨٢٠**
٦	٠,٦٤٨**	١٥	٠,٧٧٤**
٧	٠,٧٤٧**	١٦	٠,٨٠٨**
٨	٠,٨٠١**	١٧	٠,٨٥١**
٩	٠,٨١٥**	١٨	٠,٨٥٨**

** دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (10) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات داله إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يعني ذلك أن كل عبارة من عبارات المقياس تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه وتحقق الهدف من الدراسة.

ج- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس؛ عن طريق استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات الكلي لمقياس حل المشكلات.

الجدول (11) معاملات الصدق الذاتي لمقياس حل المشكلات

الصدق الذاتي	الأداة
٠,٩٧٢	الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات

يوضح الجدول رقم (11) أن معامل الصدق الذاتي لمقياس حل المشكلات قد بلغ (٠,٩٧٢)، وهو معامل يشير إلى صدق جيد للمقياس.

ثبات مقياس مهارة حل المشكلات:

استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات مقياس حل المشكلات، ولقياس مدى دقة نتائج الدراسة.

الجدول (12) معامل الثبات (ألفا كرو نباخ) لمقياس حل المشكلات

معامل الثبات	عدد العبارات	الأداة
٠,٩٤٤	١٨	الثبات الكلي لمقياس حل المشكلات

يتضح من الجدول رقم (12) ارتفاع قيمة معامل الثبات (ألفا كرو نباخ) لمقياس حل المشكلات ككل، حيث بلغت (٠,٩٤٤)، وهي نسبة مرتفعة عن النسبة المقبولة إحصائيًا (٠,٦٠)، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

إجراءات الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بعدد من الخطوات الميدانية وفقاً للآتي:

- إعداد استمارة تحكيم مقياسي مهاري اتخاذ القرار وحل المشكلات.
- تحكيم مقاييس الدراسة من قبل مختصين.
- استخراج صدق وثبات مقاييس الدراسة.
- تقصي إحصائية بأعداد أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية (مجتمع الدراسة).
- تصميم استبانة البيانات الأولية والمقاييس إلكترونياً، وإرسالها لأصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية (عينة الدراسة)، ومن ثم جمعها ومراجعتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات التي تم جمعها؛ باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences، التي يرمز لها بالرمز (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون (person)
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)
- التوزيع التكراري
- المتوسط الحسابي (Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation)
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent - T test)

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

تم تحليل بيانات الدراسة، واستخلاص نتائج اختبار الفروض، وتفسيرها، ومناقشتها، وذلك على النحو التالي:

نتائج الفرض الأول: الذي ينص على: "يوجد لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية مستوى متوسط في مهارة اتخاذ القرار".

للتحقق من صحة هذا الفرض؛ قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار، وذلك لمعرفة مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (13) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ن = (٥٣)

الأداة	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار	٢٧	٣,٣٠	٠,٥٠٧	متوسط

يتبين من الجدول رقم (13) أن مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية المتقدمين عينة الدراسة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٣,٣٠)، ويدخل ذلك ضمن

فئة (متوسط) من بين فئات مقياس ليكرت الخماسي. وهذا يعني تحقق الفرض الذي أشار إلى وجود مستوى متوسط لمهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية. ويمكن تفسير ذلك بقدرة متوسطة لديهم في التفاعل مع المواقف التي تواجههم وإجراء مقارنة بين البدائل المختلفة لاتخاذ القرار المناسب أو الأمثل والمتعلق بفكرة ما أو بمشروع ما، مما يعني رؤية غير شاملة أو غير واضحة بالشكل الكافي للتوصل للقرار السليم، وهذا يعني كذلك اتصاف أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية بخبرة ومعرفة غير كافية في مساعدتهم لاتخاذ وبناء القرارات. وهذا يشير إلى أهمية تنمية مستوى مهارة اتخاذ القرار لديهم من خلال تقديم البرامج الهادفة لذلك، ويأتي هذا متوافقاً مع ما جاءت به دراسة كلٍّ من عثمان (٢٠١٨)، أبانمي (٢٠١٩)، وفودة ورضوان (٢٠٢٠)، التي اهتمت بدراسة تنمية مهارة اتخاذ القرار، إن تقديم البرامج الهادفة يسهم في إكساب أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية المعلومات الضرورية والمتنوعة، وفقاً لنوعية أفكارهم الابتكارية ومشروعاتهم الريادية، حيث حدد أدير (Adair 2016) خمس خطوات لاتخاذ القرار هي: تحديد الهدف، جمع المعلومات ذات الصلة، إيجاد خيارات ممكنة، اتخاذ القرار، والخطوة الأخيرة هي التنفيذ والتقييم، مع أهمية اطلاعهم وتوعيتهم بالقواعد والسياسات والتنظيمات المرتبطة بأفكارهم ومشاريعهم، وأوضح سوارتز وبيركينز (Perkins Swartz & 1990) أن دمج المعلومات من خيارات متعددة؛ لجعلها قراراً أخيراً، هي إحدى المهارات الفرعية المتضمنة في اتخاذ

القرار، بالإضافة إلى أهمية تنمية المتطلبات القبلية لمهارة اتخاذ القرار، وهي القدرة على التخيل، القدرة على الاستنتاج، القدرة على حل المشكلات، والقدرة على جمع المعلومات (حسين وفخرو، ٢٠٠٢). إن عملية اتخاذ القرار تتأثر بالعديد من العوامل، التي ينبغي الالتفات إليها من قبل التربويين، والمرشدين، وصناع القرار، وهي العوامل: الشخصية، الاجتماعية، الثقافية، الحضارية، والاقتصادية، توقيت اتخاذ القرار، أو الوقت المتاح أمام متخذ القرار، العمل الفيزيقي، وإشراك الآخرين في اتخاذ القرارات (أبو جادو ونوفل، ٢٠٠٧)، وذلك كونها أحد المهارات التي تقود إلى تحقيق الأهداف (Harrison, 1974)، لا سيما تحقيق الأفكار الابتكارية، وتحويلها إلى مشاريع ريادية، ولا استمرار الشركات الناشئة الريادية، وتطويرها.

نتائج الفرض الثاني: الذي ينص على: "يوجد لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية مستوى متوسط في مهارة حل المشكلات".

للتحقق من صحة هذا الفرض؛ قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس حل المشكلات ككل، وذلك لمعرفة مستوى مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (14) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أصحاب الأفكار الابتكارية والمشاريع الريادية عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات ن = (٥٣)

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الأداة
متوسط	٠,٧٤٩	٣,٣٩	١٨	الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات

يتبين من الجدول رقم (14) أن مستوى مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية عينة الدراسة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة (٣,٣٩)، وهذا يدخل ضمن فئة (متوسط) من بين فئات مقياس ليكرت الخماسي. وهذا يعني تحقق الفرض الذي أشار إلى وجود مستوى متوسط لمهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية،

وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة الجبيلي (٢٠١٣)، التي أظهرت نتائجها أن مستويات مهارة حل المشكلات لدى طلبة الجامعة كان متوسطاً. وحيث إن حل المشكلات هو عمل فكري، يعتمد على استخدام مخزون المعلومات، والقواعد، والمهارات، والخبرات السابقة في حل تناقض، أو توضيح أمر غامض، أو تجاوز صعوبة، تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة، والتي تتطلب استخدام عمليات عقلية متنوعة، وسلسلة من التحركات (الرُّعُول والرُّعُول، ٢٠٠٣)، فإنه يمكن تفسير نتيجة هذا الفرض، بخبرة ومعرفة غير كافية لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، والتي قد تعيق وصولهم للحلول الصائبة، والحلول ذات الكفاءة والفاعلية، في مواجهة المشكلات، وتخطي الغموض والعوائق. مما يشير إلى أهمية تنمية مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، وهذا ما يتوافق مع ما جاءت به دراسة كلٍّ من العوامر (٢٠١٧) والنسور والسليم (٢٠١٨)، في تنمية مهارات حل المشكلات، وهي تعد من المهارات الضرورية، التي يحتاج رائد الأعمال إلى تطويرها، ليصبح قادراً على إدارة جميع الأمور المتعلقة بمشروعه، فكل نشاط تجاري يتطلب قدراً من البراعة في حل المشكلات (أرقام، ٢٠١٩)، والمهارات الريادية تلعب الدور الأبرز في نجاح المشاريع الريادية؛ لما لها من أهمية في إتقان فن إدارة المشاريع وتجنب مشكلات تعثرها (موسى، ٢٠١٨). وتكمن كيفية تنمية مهارة حل المشكلات؛ من خلال تقديم البرامج الهادفة إلى إكساب أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية المعلومات الضرورية، والمتنوعة، وفقاً

لنوعية أفكارهم الابتكارية، ومشروعاتهم الريادية، بالإضافة إلى اطلاعهم وتوعيتهم بالقواعد، والسياسات، والتنظيمات، اللازمة لهم، للعمل على تحويل أفكارهم الابتكارية لشركات ناشئة ريادية، ولضمان استمرارها، بالإضافة إلى ضرورة إكسابهم المهارات، والخبرات الضرورية لهم، وتنمية المتطلبات القبلية لمهارة حل المشكلات، وفقاً لما جاء به حسين وفخرو (٢٠٠٢)، والمتمثلة في انطلاقة التفكير، والقدرة على التفكير التأملي، والقدرة على النقد، والدافعية.

نتائج الفرض الثالث: الذي ينص على: "توجد علاقة إحصائية دالة موجبة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بطريقة بيرسون Pearson Correlation؛ لقياس العلاقة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة الريادية، المتقدمين لعمادة الابتكار وريادة الأعمال، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (15) نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مهارة اتخاذ القرار ومهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والمشاريع الريادية عينة الدراسة
 $n = (53)$

المتغيرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	التعليق
مهارة اتخاذ القرار - مهارة حل المشكلات	٠,٥٥٧	٠,٠١	دالة

يتضح من نتائج الجدول رقم (15) وجود علاقة إحصائية دالة موجبة بين الدرجة الكلية لمقياس مهارة اتخاذ القرار والدرجة الكلية لمقياس مهارة حل المشكلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٥٧) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وهي علاقة طردية. وهذا يعني تحقق الفرض الذي يشير إلى وجود علاقة إحصائية دالة موجبة بين مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، والشركات الناشئة

الريادية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية عينة الدراسة؛ ارتفع لديهم مستوى مهارة حل المشكلات. وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى الارتباط بين المهارتين، حيث إن من المتطلبات القبلية لمهارة اتخاذ القرار القدرة على حل المشكلات (حسين وفخرو، ٢٠٠٢)، وهذا ما أكدته دراسة أبا نمي (٢٠١٩)، التي أشارت إلى فاعلية مهارات حل المشكلات في تنمية مهارات اتخاذ القرارات، كما أن عملية اتخاذ القرار تكمن في اختيار أحد البدائل المتوفرة للوصول إلى هدف ما، أو معالجة مشكلة ما، إذ يحدد القرار الذي يتخذه الفرد في موقف معين المسار الذي سيسلكه، أو مجموعة الاستجابات والإجراءات التي سينفذها، للوصول إلى هدف، أو إلى حل مشكلة تواجهه، وأوضح الرُّعُول والرُّعُول (٢٠٠٣) بأن معظم تصرفات الأفراد؛ هي نتاج تلقائي للقرارات التي يتخذونها، فعندما يواجه الإنسان موقفاً أو وضعاً يتطلب سلوكاً ما، فإنه يقوم بعملية تحكيم عقلي يتوصل من خلالها إلى اختيار أنسب السلوكيات والإجراءات التي تقود إلى آثار إيجابية، أو تجنبه العواقب السلبية غير المرغوبة، أو كلاهما معاً، ووفقاً لما أشار إليه جاد (٢٠١٥) فإن مهارة اتخاذ القرار هي عملية عقلية معرفية، يقوم فيها الفرد بتحديد مشكلته بوضوح، وجمع المعلومات حول هذه المشكلة، وتحديد كافة البدائل المحتملة، واختيار أفضلها، بالإضافة إلى تقييمها في ضوء ما هو متاح من معلومات، وتصنيفها. مما يشير إلى أن تنمية مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية سيسهم في تنمية مهارة اتخاذ

القرار لديهم. لذا فإن تقديم البرامج والأنشطة الهادفة إلى إكساب أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية المعلومات المهمة والأساسية لهم، بالإضافة إلى اطلاعهم وتوعيتهم بالقواعد والسياسات والتنظيمات اللازمة؛ سيسهم في تنمية مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لديهم، وهذا بدوره سيكون له الأثر في نجاح مشروعاتهم الريادية، وهذا ما أكدته دراسة الصواوية (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن تنمية المهارات الفردية له تأثير في تحقيق نجاح المشاريع الريادية.

نتائج الفرض الرابع: الذي ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات".

قامت الباحثة بحساب اختبار كولموجروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) لقياس اعتدالية التوزيع الاحتمالي لدرجات الإناث والذكور على مقياسي مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٦) يوضح نتائج اختبار كولموجروف - سميرنوف لقياس اعتدالية درجات الإناث والذكور على مقياس اتخاذ القرار وحل المشكلات ن = (٥٣)

التعليق	مستوى الدلالة	الدرجات الحرة	قيمة اختبار	الجنس	الأداة
غير دالة	٠,٢٠	١٤	٠,١٥٤	ذكر	مقياس اتخاذ القرار
غير داله	٠,١٠	٣٩	٠,١٥٦	أنثى	
غير دالة	٠,٣٤	١٤	٠,٢٣٦	ذكر	مقياس حل المشكلات
غير دالة	٠,١١	٣٩	٠,٢٣٢	أنثى	

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) أن قيمة مستوى الدلالة عند الذكور والإناث على الدرجة الكلية لكل من مقياسي مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات كانت أكبر من (٠,٠٥)، وهذا يوضح اعتدالية التوزيع الاحتمالي لدرجات الإناث والذكور على المقياسين، وللتعرف على دلالة الفروق بين الإناث والذكور في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، وبالتالي التحقق من صحة الفرض؛ تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار

(ت) لعينتين مستقلتين Independent - T test، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (17) يوضح نتائج اختبار "ت" لقياس دلالة الفروق بين الإناث والذكور في مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات ن = (٥٣)

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبار (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الأداة
غير دالة	٠,٦٢	٠,٤٩٨	٠,٤٦٤	٣,٣٦	١٤	ذكر	الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار
			٠,٥٢٦	٣,٢٨	٣٩	أنثى	
غير دالة	٠,٧٦	٠,٢٩٩	٠,٨٥٥	٣,٧٠	١٤	ذكر	الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات
			٠,٨٥٩	٣,٦٢	٣٩	أنثى	

يتضح من نتائج الجدول رقم (17) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٤٩٨)، وبلغ مستوى الدلالة (٠,٦٢)، وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في مهارة اتخاذ القرار، أي أنه لا يوجد تأثير دال للجنس على مستوى مهارة اتخاذ القرار لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية عينة الدراسة، كما يتضح من نتائج الجدول رقم (17) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٢٩٩)، وبلغ مستوى الدلالة (٠,٧٦)، وهو أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين الإناث والذكور في مهارة حل المشكلات، أي أنه لا يوجد تأثير دال للجنس على مستوى مهارة حل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية عينة الدراسة، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة الجبيلي (٢٠١٣)، التي أشارت إلى أنه لا يوجد فروق بين الطلاب والطالبات في مهارات حل المشكلات. وبذلك نجد عدم تحقق الفرض الذي أشار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث والذكور في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات. وحيث إن مهارة اتخاذ القرار هي القدرة على التفاعل مع الموقف الحالي، ورؤيته بشكل أوسع، من أجل الوصول إلى قرار سليم (حسين وفخرو، ٢٠٠٢)، وأنها تتأثر بالعوامل الشخصية، والاجتماعية، والثقافية، والحضارية، والاقتصادية (أبو جادو ونوفل، ٢٠٠٧)، وأنها عملية عقلية معرفية، يقوم فيها الفرد بتحديد مشكلته بوضوح، وجمع المعلومات حول هذه المشكلة، وتحديد كافة البدائل المحتملة، واختيار أفضلها، بالإضافة إلى تقييمها في ضوء ما هو متاح من معلومات، وتصنيفها (جاد، ٢٠١٥)، كما أن حل المشكلات هو عمل فكري، يعتمد على استخدام مخزون المعلومات، والقواعد، والمهارات، والخبرات السابقة، في حل تناقض، أو توضيح أمر غامض، أو تجاوز صعوبة تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة (الرُّغُول والرُّغُول، ٢٠٠٣)، وحيث إن الذكور والإناث يتلقون التعليم ذاته بالمدارس لمناهج تعليمية مشتركة بين كلا الجنسين، وهو الحال بشكل كبير في الجامعات، وحيث إن البرامج المقدمة من عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هي ذات أهداف مشتركة لكلا

- الجنسين، تتضمن الدورات التدريبية، وورش العمل، والمسابقات، وتقديم الاستشارات، فإن الباحثة تعزو نتيجة هذا الفرض إلى الأسباب التالية:
- أن بيئة عينة الدراسة من الذكور والإناث أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية متقاربة على المستوى الاجتماعي، والثقافي، والحضاري، والاقتصادي، والتعليمي.
 - أن طبيعة الظروف والقضايا المطروحة في المجتمع بشكل عام والجامعة بشكل خاص تثير عامل التحدي، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، من الجنسين على حدٍ سواء، أي أنها تحوز على اهتمام الجنسين بالقدر نفسه.
 - إن نوع التدعيم والتعزيز المقدم من عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هو واحد للجنسين.

نتائج الفرض الخامس: الذي ينص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية".

قامت الباحثة بحساب اختبار كولموجروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) لقياس اعتدالية التوزيع الاحتمالي لدرجات أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية على مقياسي اتخاذ القرار وحل المشكلات، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١٨) يوضح نتائج اختبار كولموجروف - سميرنوف لقياس اعتدالية درجات أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب المشاريع القائمة على مقياس اتخاذ القرار وحل المشكلات ن= (٥٣)

الأداة	عينة الدراسة	قيمة اختبار	الدرجات الحرة	مستوى الدلالة	التعليق
مقياس اتخاذ القرار	أصحاب الأفكار الابتكارية	٠,١٢٥	٣٧	٠,١٥	غير دالة
	أصحاب المشاريع القائمة	٠,١٧٠	١٦	٠,٢٠	غير داله
مقياس حل المشكلات	أصحاب الأفكار الابتكارية	٠,١١٤	٣٧	٠,٢٠	غير دالة
	أصحاب المشاريع القائمة	٠,٢٤٩	١٦	٠,١٩	غير دالة

يتضح من نتائج الجدول رقم (18) أن قيمة مستوى الدلالة عند أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية على الدرجة الكلية لكل من مقياسي مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات كانت أكبر من (٠,٠٥)، وهذا يوضح اعتدالية التوزيع الاحتمالي لدرجات أصحاب الأفكار

الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية على المقياسين، وبناءً عليه للتعرف على دلالة الفروق بين أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات، وبالتالي التحقق من صحة الفرض، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent - T test، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (19) يوضح نتائج اختبار "ت" لقياس دلالة الفروق بين أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات = (٥٣)

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبار (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عينة الدراسة	الأداة
غير دالة	٠,٣٨	٠,٨٧٨	٠,٥٠١	٣,٣٤	٣٧	أصحاب الأفكار الابتكارية	الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار
			٠,٥٢٧	٣,٢١	١٦	أصحاب الشركات الناشئة الريادية	
غير دالة	٠,٧٤	٠,٣٢٢-	٠,٨٣٣	٣,٦١	٣٧	أصحاب الأفكار الابتكارية	الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات
			٠,٩١٤	٣,٧٠	١٦	أصحاب الشركات الناشئة الريادية	

يتضح من نتائج الجدول رقم (19) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٨٧٨)، وبلغ مستوى الدلالة (٠,٣٨)، وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، مما يعني عدم وجود فروق في مهارة اتخاذ القرار بين أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة

الريادية، كما يتضح من نتائج الجدول رقم (19) أن الفروق بين المتوسطات لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية لمقياس حل المشكلات، حيث بلغت قيمة "ت" (-0,322)، وبلغ مستوى الدلالة (0,05)، وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0,05)، مما يعني عدم وجود فروق في مهارة حل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية. وهذا يعني عدم تحقق الفرض الذي أشار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات بين أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية. وحيث إن اتخاذ القرار هو عملية عقلية معرفية، يقوم فيها الفرد بتحديد مشكلته بوضوح، وجمع المعلومات حول هذه المشكلة، وتحديد كافة البدائل المحتملة، واختيار أفضلها، بالإضافة إلى تقييمها في ضوء ما هو متاح من معلومات، وتصنيفها (جاد، 2015)، وأنه القدرة على التفاعل مع الموقف الحالي، ورؤيته بشكل أوسع، من أجل الوصول إلى قرار سليم (حسين وفخرو، 2002)، وأنه يتأثر بالعوامل الشخصية، والاجتماعية، والثقافية، والحضارية، والاقتصادية (أبو جادو ونوفل، 2007)، وأن له دورًا في إنجاح إدارة المشاريع التجارية (Arasti et al, 2014). كما أن حل المشكلات هو عمل فكري، يعتمد على استخدام مخزون المعلومات، والقواعد، والمهارات، والخبرات السابقة؛ في حل تناقض، أو توضيح أمر غامض، أو تجاوز صعوبة، تمنع الفرد من الوصول إلى غاية معينة (الرُّغُول والرُّغُول، 2003). وحيث إن البرامج المقدمة من عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن

سعود الإسلامية - مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية سابقاً - تستهدف أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، تتضمن الدورات التدريبية، وورش العمل، والمسابقات، وتقديم الاستشارات، وذلك وفقاً لما أشارت إليه دراسة الزبير (٢٠١٨)؛ بأن مركز خدمات التوظيف والأعمال الريادية يساهم في تعزيز المهارات الريادية (النفسية، الريادية، الاقتصادية) لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ وما له من أثر على نجاح مشروعاتهن الصغيرة، فإن الباحثة تعزو نتيجة هذا الفرض إلى الأسباب التالية:

- أن البيئة لكلٍ من أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية على المستوى الاجتماعي والثقافي متقاربة.
- أن طبيعة الظروف والقضايا المطروحة، والتحديات، والفرص الموجودة في المجتمع بشكل عام، والجامعة بشكل خاص، هي واحدة لكلٍ من أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، وبالتالي هي تثير عامل التحدي لديهم جميعاً على حدٍ سواء.
- أن نوع التدعيم والتعزيز المقدم من عمادة الابتكار وريادة الأعمال بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هو على مستوى متقارب، لكلٍ من أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية.

المقترحات والتوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، أمكن تقديم عدد من المقترحات والتوصيات التالية:

- أهمية تنمية مهارة اتخاذ القرار، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، وأصحاب الشركات الناشئة الريادية، من خلال البرامج الهادفة، ومن ذلك تنمية المتطلبات القبلية لمهارة اتخاذ القرار، والمتمثلة في القدرة على التخيل، القدرة على الاستنتاج، القدرة على حل المشكلات، والقدرة على جمع المعلومات.

- أهمية تنمية مهارة حل المشكلات، لدى أصحاب الأفكار الابتكارية، وأصحاب الشركات الناشئة الريادية، من خلال تقديم البرامج الهادفة إلى إكساب المعلومات، والمهارات، والخبرات الضرورية، وفقاً لنوعية الأفكار الابتكارية والشركات الناشئة الريادية، بالإضافة إلى اطلاع أصحاب الأفكار الابتكارية وأصحاب الشركات الناشئة الريادية وتوعيتهم بالقواعد والسياسات والتنظيمات اللازمة لهم، وذلك للعمل على تحويل أفكارهم الابتكارية لشركات ناشئة ريادية، ولضمان استمرارها، كذلك تنمية المتطلبات القبلية لمهارة حل المشكلات، والمتمثلة في انطلاقة التفكير، القدرة على التفكير التأملي، القدرة على النقد، والدفاعية.

- التأكيد على صناع القرار، وذوي الاختصاص، والمسؤولين في قطاع التعليم، والمهتمين في ريادة الأعمال؛ بأهمية الالتفات إلى تنمية مهاراتي

اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى أصحاب الأفكار الابتكارية والشركات
الناشئة
الريادية.

مقترحات بحثية:

- تقدم الباحثة عدداً من المقترحات البحثية على النحو التالي:
- أثر تدريس مقرر ريادة الأعمال على مستوى مهارتي اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى الطلاب في المرحلة الجامعية.
 - دراسة مقارنة للتعرف على الفروق الفردية في المهارات الريادية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية وفقاً لمتغير الجنس.
 - واقع المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات السعودية (دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والكليات الأدبية).
 - دور كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية المهارات الريادية لدى طلابها.

قائمة المصادر والمراجع العربية:

- أبانمي، أ. (٢٠١٩). وحدة مقترحة قائمة على مهارات حل المشكلات المستقبلية في مقرر التربية المهنية وفعاليتها في تنمية مهارات اتخاذ القرارات لدى طالبات المرحلة الثانوية [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.
- أبو جادو، ص، نوفل، م. (٢٠٠٧). تعليم التفكير النظرية والتطبيق. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو علام، ر. (٢٠٠٦). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية (ط٩). دار النشر للجامعات.
- أبو النصر، م. (٢٠٠٩). التفكير الابتكاري والإبداعي طريقك إلى التميز والنجاح. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البوشي، م، العجيمة، ن. (٢٠١٣). فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارات والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال. الأمانة العامة لجائزة خليفة التربوية، ١١، ١١-٢٥٥.
- أرقام (٢٠١٩). ركائز يحتاجها رواد الأعمال لمواجهة العقبات بشكل أفضل. تم الاسترجاع من موقع Argaam.com. ١٥/١١/٢٠١٩، في ٣/٧/٢٠٢٠، س ١ص.
- أرناؤوط، أ. (٢٠١٧). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة التربية المقارنة والدولية، (٧)، ٣٠٣-١٨٩، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.
- أوليت، ب. (٢٠١٥). ريادة الأعمال المنضبطة: 24 خطوة لتأسيس ناجح. مكتبة جرير.
- جاد، ب. (٢٠١٥). اتخاذ القرار وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة دراسات عربية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١٤ (٣)، ٤١٩-٤٦٣، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.

الجبيلي، أ. (٢٠١٣). الفروق المعرفية بين طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مستوى مهارات حل المشكلات حسب عدد من المتغيرات. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢٩)، ٧٥-١١٢.

جروان، ف. (٢٠٠٧). تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات (ط٣). دار الفكر. حسين، ث، فخرو، ع. (٢٠٠٢). دليل مهارات التفكير - ١٠٠ مهارة في التفكير (ط١). دار الدرر للنشر والتوزيع.

الحميدي، ن، الزّرق، أ. (٢٠١٩). القدرة التنبؤية لاستراتيجيات التفكير فوق المعرفي ومستوى المعالجة في مهارات حل المشكلات لدى طالبات الصف العاشر في لواء الجامعة. مجلة العلوم التربوية، ٤٦(٤)، ٣٢٩-٣٤١.

خيون، أ، عيسى، ع. (٢٠١٨). المشروعات الصغيرة للشباب ودورها في الحد من مشكلة البطالة في العراق (دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الكوت). مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، بحوث علوم التربية والاجتماع، ٢(٣١)، ١٤٨-١٦٠، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة

search.mandumah.com.

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، (٢٠١٦).

الزبير، ع. (٢٠١٨). دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية، أماراباك: مجلة علمية محكمة تصدر عن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ٩(٣٠)، ٤٥-٦٤.

الرّغول، ر، الرّغول، ع. (٢٠٠٣). علم النفس المعرفي (ط١). دار الشروق للنشر والتوزيع. سلطان، س. (٢٠١٦). مستوى توفير الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية - دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٤(٢)، ١٠٢ - ١٢٣.

الشامي، م، إبراهيم، ن. (٢٠٠١). الإدارة- المبادئ الأساسية. المركز القومي. شاهين، م، ريان، ع. (٢٠١٣). مهارات ما وراء المعرفة وحل المشكلات وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٢٢(١)، ١٠٧ - ١٣٦، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.

الشرمان، أ. (٢٠١٩). مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تنميتها. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٠ (٢٨)، ٥٩-٧١، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.

الشمري، ف. (٢٠١٩). استخدام تطبيقات الواقع المعزز لتنمية مهارات التفكير الابتكاري وتحصيل مقرر الحاسب الآلي لدى طلاب الصف الأول المتوسط. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٦٠)، ١٨٢ - ٢١٦.

الشميمري، أ، المبيريك، و. (٢٠١١). ريادة الأعمال (ط٢). مكتبة الشقري. الشهيد، س. (٢٠١٨). مدخل إلى ريادة الأعمال - تعريف ومفاهيم أساسية في ريادة الأعمال (٢). تم الاسترجاع من موقع Sarahshahid.net. ديسمبر ١٩ / ٢٠١٨.

صبح، م. (٢٠١٥). أساليب التفكير وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٢ (١٨)، ٨٦٧-٨٧١.

الصواوية، م. (٢٠١٨). مدى توافر أبعاد فرق العمل وأثرها في نجاح المشاريع الريادية: دراسة تطبيقية على المشاريع الريادية في محافظة الكرك [رسالة ماجستير]، جامعة مؤتة. تم الاسترجاع من دار المنظومة search.mandumah.com.

عبد الفتاح، م. (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٣ (١٧)، ٤٢٣ - ٦٥٤، تم الاسترجاع من موقع search.shamaa.org.

عثمان، ع. (٢٠١٨). فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٥١، ٣٥٥ - ٣٩٤، تم الاسترجاع من موقع دار المنظومة search.mandumah.com.

العوامر، ح. (٢٠١٧). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات حل المشكلات لدى طلبة قسم التربية الخاصة في جامعة الملك خالد. المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٠ (٣١)، ٣-٢١.

فوده، ف، رضوان، م. (٢٠٢٠). مودبول رقمي مقترح لتنمية مهارات اتخاذ القرار في مجال الأعمال الإدارية لطلاب المدارس الثانوية التجارية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١١٨)، ٦٥-١٠٥.

الكوازي؛ س، الطحان، ج، أمين؛ ص. (٢٠٢٠). توظيف نظم الابتكار لتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات الاقتصادية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (٤٢)، ٢٤٩ - ٢٧١.

مبادرة أكسس لريادة الأعمال (٢٠٢٠). تقرير منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية (الوضع الراهن - تحديات - إحصائيات - قياس نضج وتفاعل - توصيات - نمو مستدام).

مبارك، ع. (٢٠١١). التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي. عالم الكتاب الحديث.

المحمودي، م. (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي (ط٣). دار الكتب، تم الاسترجاع من موقع search.shamaa.org.

المخلافي، ع. (٢٠١٤، ٢٠١٧-١٨). واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية. المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جامعة الملك سعود.

المخلافي، ع. (٢٠١٧). التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. أبحاث مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، يناير، جامعة القصيم.

مركز الرياض للمعلومات والدراسات الاستشارية (٢٠١٥). صحيفة الرياض، الصفحة الاقتصادية، الجمعة، ١ صفر ١٤٣٧هـ ١٣ نوفمبر ٢٠١٥م، ع (١٧٣٠٨).

مريم، م، بوكثير، ج. (٢٠١٩). مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بالجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية، (٢)٥، ٨٣٦-٨٥٤.

موسى، خ. (٢٠١٨). واقع تنمية المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة.

النسور، إ، السليم، ب. (٢٠١٨). فعالية برنامج تريبز TRIZ المحوسب في تنمية مهارات حل المشكلات الإبداعية لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في مدرسة البيوبيل. مجلة العلوم التربوية، (٤)٤٥، ٣١-٥١.

هلال، م. (٢٠١٠). مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار. مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.

يونس، د. (٢٠١٧). واقع مسرعات الأعمال في زيادة فرص نجاح الشركات الريادية الناشئة في قطاع غزة - دراسة حالة: مسرعة الأعمال Gazza Sky Geeks. [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية.

قائمة المصادر والمراجع الأجنبية:

- Adair, J. (2016). *Decision making and problem solving*. Kogan Page.
- Anderson, J. (1999). *Cognitive psychology and its implications*. Freeman.
- Arasti, Z., Fakhrisadat, N., & Narges, I. (2014). Explaining the Role of Managerial skills of Entrepreneurship in Business Success. *International Journal of Management Sciences*, 4(1),42-52.
- Ardichvili, A., Cardozo, R., & Ray, S. (2003). A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. *Journal of Business Venturing*, 18(1),105-123.
- Daft, R. (2010). *New era of management*. Cengage Learning.
- Deese, B. (1999). *Modeling the effects of multicontextual physics instruction on learner expectations and understanding of force and motion systems*. [Ph.D. dissertation]. University of Florida.
- Harrison, E. (1974). *Management and organization*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Heller, R. (1988). *Making decisions*. Dorling Kindersiey.
- Ries, E. (2011). *The lean startup: How constant innovation creates radically successful businesses*. Crown business.
- Sandri, S. (2016). The Need for Entrepreneurial Education in Jordan: An Empirical Investigation. *Jordan Journal of Business Administration*, 12 (2), 417-435. DOI: 10.12816/0033357
- Sternberg, R. (1988). mental self-government: A theory of intellectual styles and their development. *Human of development*, 16(2-3), 197-224.
- Swartz, J & Perkins, R. (1990). *Teaching thinking: issues & approaches*. Midwest publications.
- Tahiri, A., Kovaci, I., & Shabani, S. (2020). Planning, Problem Solving and Decision Making Process – Case Study in Small and Medium Enterprises in Kosovo. *European Academic Research*, 7(11), 5528-5538.
- Kim, Y., Choi, S., Sung, S., & Park, Y. (2018). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, DOI 10. 1186/s40852-018-0085-4
- Zheng, D. (2014). *Education Management and Management Science: proceedings of the international conference on education management and management science*, Iraics proceedings 7, Tianjin, China, ISBN: 131575214X, 9781315752143

- mrym 'm 'bwkθyr 'j. (٢٠١٩). msAhmħ AlmŵssAt AlSyyrħ wAlmtwsTħ fy mçAljħ mšklħ AlbTAIħ bAljzAŶr. mjlħ AlbšAŶr AlAqtSAdyħ^{٨٥-٨٣٦} '(٢)٥ '.
- mwsŶ 'x. (٢٠١٨). wAqç tnmyħ AlmħArAt AlryAdyħ ldŶ xryjy AljAmçAt AlflsTynyħ: drAsh mqArnħ. rsAlħ mAjstyr mnšwrħ ' ĀkAdymyħ AlĀdArħ wAlsyAsh lldrAsAt AlçlyA 'jAmçħ AlĀqSŶ ' yzħ.
- Alnswr 'Ā 'Alslym 'b. (٢٠١٨). fçAlyħ brnAmj tryz TRIZ AlmHwsb fy tnmyħ mhArAt Hl AlmšklAt AlĀbdAçyħ ldŶ Tlbħ AlSf AltAsç AlĀsAsy fy mdrsh Alywbyl. mjlħ Alçlwm Altrbwyħ^{٥١-٣١} (٤)٤٥ '.
- hlAl 'm. (٢٠١٠). mhArAt Hl AlmšklAt wAtxAð AlqrAr. mrkz tTwyr AlĀdA' wAltnmyħ llnšr wAltwyç.
- ywns 'd. (٢٠١٧). wAqç msrçAt AlĀçmAl fy zyAdħ frS njAH AlšrkAt AlryAdyħ AlnAšŶħ fy qTAç yzħ – drAsh HAlħ: msrçħ AlĀçmAl Gazza Sky Geeks. [rsAlħ mAjstyr mnšwrħ]. AljAmçħ AlĀslAmyħ

mHafđh Alkrk [rsAlh mAjstyr] 'jAmçh mŵth. tm AlAstrjAç mn dAr AlmnĐwmh search.mandumah.com.

- çbd AlftAH 'm. (٢٠١٦). Alwçy bĥqAfh ryAdh AlĀçmAl ldŶ Tlbh Alsñh AltHDyryh fy jAmçh Almlk sçwd wAtjAhAthm nHwhA: drAsh mydAnyh. mjlh AlbHĤ Alçlmy fy Altrbyh 'klyh AlbnAt llĀdAb wAlçlwm wAltrbyh '٦٥٤ - ٤٢٣ (١٧)٣ 'tm AlAstrjAç mn mwqç search.shamaa.org.
- çĤmAn 'ç. (٢٠١٨). fAçlyh ĀnšTĥ mtkAmlh fy tmmyh mçArf wmhArAt ryAdh AlĀçmAl wAlAtjAh nHwhA ldŶ TAlbAt šçbh AlmlAbs AljAhzh bAlmdrsh AlĤAnwyh AlSnAçyh. Almjlh Altrbwyh 'klyh Altrbyh 'jAmçh swhAj٣٥٥ '٥١ - '٣٩٤tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnĐwmh search.mandumah.com.
- AlçwAmrh 'H. (٢٠١٧). fAçlyh brnAmj tdryby fy tmmyh mhArAt Hl AlmšklAt ldŶ Tlbh qsm Altrbyh AlxASh fy jAmçh Almlk xAlid - Almmlkh Alçrbyh Alsçwdyh. Almjlh Alçrbyh IDmAn jwdh Altçlym AljAmçy٢١-٣ (٣١)١٠ '.
- fwdh 'f 'rDwAn 'm. (٢٠٢٠). mwdywl rçmy mqtrH ltnmyh mhArAt AtxAĵ AlqrAr fy mjAl AlĀçmAl AlĀdAryh ITIAb AlmdArs AlĤAnwyh AltjAryh. drAsAt çrbyh fy Altrbyh wçlm Alnfs-٦٥ (١١٨) ' ١٠٥.
- AlkwAz: s 'AlTHAn 'j 'Āmyn: S. (٢٠٢٠). twĶyf nĶm AlAbtkAr ltçyz AlqdrAt AltnAfsyh llmŵssAt AlAqtSadyh. mjlh rmAH llbHwĥ wAldrAsAt٢٧١ - ٢٤٩ (٤٢) '.
- mbAdrĥ Ākss lryAdh AlĀçmAl (٢٠٢٠). tqryr mnĐwmh ryAdh AlĀçmAl fy AljAmçAt Alsçwdyh (AlwDç AlrAhn - tHdyAt - ĀHSAŶyAt - qyAs nDj wtfAçl - twSyAt - nmw mstdAm).
- mbArk 'ç. (٢٠١١). Altrbyh AlryAryh wAltçlym AlryAry: mdxl nfsy slwky. çAlm AlktAb AlHdyĥ.
- AlmHmwdy 'm. (٢٠١٩). mnAhj AlbHĤ Alçlmy (T٣). dAr Alktb 'tm AlAstrjAç mn mwqç search.shamaa.org.
- AlmxlAfy 'ç. (٢٠٢٠) ١٧-١٨). wAqç Altçlym lryAdh AlĀçmAl fy AljAmçAt AlHkwmyh Alsçwdyh: drAsh tHlylyh. Almŵtmr AlĀwl lklyAt ĀdArĥ AlĀçmAl bjAmçAt dwl mjls AltçAwn ldwl Alxlyj Alçrbyh 'jAmçh Almlk sçwd.
- AlmxlAfy 'ç. (٢٠١٧). Altçlym AlHkwmy lryAdh AlĀçmAl wdwrh fy tHqyq ĀhdAf rŵyh Almmlkh ٢٠٣٠. drAsh AstTlAçyh çlŶ AljAmçAt AlHkwmyh fy mdynĥ AlryAD. ĀbHAĤ mŵtmr dwr AljAmçAt Alsçwdyh fy tfçyl rŵyh '٢٠٣٠ynAyr 'jAmçh AlqSym.
- mrkz AlryAD llmçlwmAt wAldrAsAt AlAstšAryh (٢٠١٥). SHyfh AlryAD 'AlSfĥĥ AlAqtSadyh 'Aljmçĥ' ' Sfr '١٤٣٧h'٣ - nwfmbR ٢٠١٥m 'ç (١٧٣٠٨).

mdynh Alkwt). mjlfh lArk llfslfh wAllsAnyAt wAlqlwm AlAjtmAcyh • bHwθ qlwm Altrbyh wAlAjtmAç ,١٦٠-١٤٨ , (٣١)٢ ,tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnDwmh

- search.mandumah.com.
- rŵyfh Almmlkh Alçrbyh Alçwdyfh (٢٠١٦) ,٢٠٣٠ .
- Alzbyr ç. (٢٠١٨). dwr tçzyz AlmharAt AlryAdyfh ITAlbAt jAmçh AlAmAm mHmd bn scwd AlAslAmyfh fy dçm AlmšrwçAt AlSyrh: drAsh tTbyqyfh çlŶ mrkz AltwDyf wAlAçmAl AlryAdyfh ,AmArAbAk: mjlfh çlmyh mHkmh tSdr çn AlAkAdymyfh AlAmrykyh Alçrbyh llçlwm wAltknwlwjyA٦٤-٤٥ , (٣٠)٩ ç .
- Alzŷwl ç ,Alzŷwl ç. (٢٠٠٣). çlm Alnfs Almçrfy (T١). dAr Alšrwq llnšr wAltwyç.
- slTAn çs. (٢٠١٦). mstwŶ twfyr AlxSAŶS AlryAdyfh wçlAqth bbçD AlmtŷyrAt AlšxSyh -drAsh tTbyqyfh çlŶ Tlbh AlbkAlwryws txSS AdArh AlAçmAl fy jAmçAt jnwb AlDfh Alrybyh. mjlfh AljAmçh AlAslAmyfh lldrAsAt AlAqtSadyfh wAlAdAryh١٢٣ - ١٠٢ , (٢)٢٤ ç .
- AlšAmy çm ,Abrahym çn. (٢٠٠١). AlAdArh- AlmbAdŶ AlAsAsyfh. Almrkz Alqwm.
- šAhyn çm çryAn ç. (٢٠١٣). mhArAt mA wrA' Almçrfh wHI AlmšklAt wçlAqthA bAltHSyl AldrAsy IdŶ Tlbh jAmçh Alqds AlmftwHh. mjlfh AtHAd AljAmçAt Alçrbyh llbHwθ fy Altçlym AlçAly - ١٠٧ , (١)٢٢ ç , ١٣٦tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnDwmh search.mandumah.com.
- AlšrmAn ç. (٢٠١٩). mdŶ tTbyq ryAdh AlAçmAl IdŶ Tlbh AldrAsAt AlçlyA fy AljAmçAt AlArdnyh AlHkwmyh wdwr AlqAdh Altrbwyyn fy tmmythA. mjlfh jAmçh Alqds AlmftwHh llAbHATH wAldrAsAt Altrbwyh wAlnfsyfh ,٧١-٥٩ , (٢٨)١٠ ,tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnDwmh search.mandumah.com.
- Alšmry çf. (٢٠١٩). AstxdAm tTbyqAt AlwAqç Almçzz ltnmyh mhArAt Altfkry AlAbtkAry wHSyl mqrr AlHASb AlAly IdŶ TlAb AlSf AlAwl AlmtwsT. Almjlfh Altrbwyh çklyh Altrbyh çjAmçh swHaj - ١٨٢ , (٦٠) ç , ٢١٦ .
- Alšmymry ç. (Almbyryk çw. (٢٠١١). ryAdh AlAçmAl (T٢). mktbh Alšqry.
- Alšhyd çs. (٢٠١٨). mdxl AlŶ ryAdh AlAçmAl - tçAryf wmfAhym AsAsyfh fy ryAdh AlAçmAl (٢). tm AlAstrjAç mn mwqç Sarahshahid.net. dysmbr ١٩/ ٢٠١٨.
- SbH çm. (٢٠١٥). AsAlyb Altfkry wçlAqthA bAlqdrh çlŶ AtxAð AlqrAr IdŶ mçlmy AlmrHlh AlAbtdAŶyfh. mjlfh klyh Altrbyh çjAmçh bwrsçyd ç ٨٧١-٨٦٧ , (١٨)٢ .
- AlSwAwyh çm. (٢٠١٨). mdŶ twAfr AbçAd frq Alçml wAthrA fy njAH AlmšAryç AlryAdyfh: drAsh tTbyqyfh çlŶ AlmšAryç AlryAdyfh fy

qAŶmĥ AlmSAdr wAlmrAjç Alçrbyĥ:

- ÂbAnmy ,Â. (٢٠١٩). wHdĥ mqrHĥ qAŶmĥ çlŶ mhArAt HI AlmšklAt Almstqbyĥ fy mqr Altrbyĥ Almhnyĥ wfAçlythA fy tmnyĥ mhArAt AtxAð AlqrArAt IdŶ TALbAt AlmrHlĥ AlθAnwyĥ [rsAlĥ mAjstyr mnšwrĥ]. jAmçĥ AlÂmAm mHmd bn sçwd AlÂslAmyĥ ,tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnĐwmĥ search.mandumah.com.
- Âbw jAdw ,S ,nwfl ,m. (٢٠٠٧). tçlym Altſkyr AlnĐryĥ wAltTbyq. dAr Almsyrĥ llnšr wAltwzyc wAlTbAçĥ.
- Âbw çlAm ,r. (٢٠٠٦). mnAhj AlbHθ fy Alçlwm Alnfsyĥ wAltrbwyĥ (T⁹). dAr Alnšr lljAmçAt.
- Âbw AlnSr ,m. (٢٠٠٩). Altſkyr AlAbtkAry wAlÂbdAçy Tryqk ÂlŶ Altmyz wAlnjAH. Almjmwçĥ Alçrbyĥ lltdryb wAlnšr.
- Alblwšy ,m ,Alçjymĥ ,n. (٢٠١٣). fAçlyĥ brmAmj ÂršAgy jmcy fy tmnyĥ AlqdrAt Almçrfyĥ wAlmhArAt wAlsmAt AlšxSyĥ ITlbĥ AlSf AlçAšr fy ryAdĥ AlÂçmAl. AlÂmAnĥ AlçAmĥ ljAŶzh xlyĥ Altrbwyĥ^{١١} ,١١ ,٢٥٥.
- ÂrqAm (٢٠١٩). rkAŶz yHtAjhA rwAd AlÂçmAl lmwAjĥĥ AlçqbAt bškl ÂfDI. tm AlAstrjAç mn mwqç Argaam.com. ,٢٠١٩/١١/١٥fy ,٢٠٢٠/٧/٣s ١S.
- ÂrnAŵwT ,Â. (٢٠١٧). drAšĥ mqArnĥ lbrAmj tçlym ryAdĥ AlÂçmAl bbçD AljAmçAt fy AlwlAyAt AlmtHdĥ AlÂmrykyĥ wmAlyzyA wÂmkAnyĥ AlÂfAdĥ mnĥA fy mSr. mjĥĥ Altrbyĥ AlmçArnĥ wAldwlyĥ ,٣٠٣-١٨٩ ,(٧) ,tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnĐwmĥ search.mandumah.com.
- Âwlyt ,b. (٢٠١٥). ryAdĥ AlÂçmAl AlmnDbTĥ: 24 xTwh ItÂsys nAjH. mktbĥ jryr.
- jAd ,b. (٢٠١٥). AtxAð AlqrAr wçlAqth bAlçwAml Alxmsĥ AlkbrŶ llšxSyĥ IdŶ çynĥ mn TlAb AljAmçĥ. mjĥĥ drAsAt çrbyĥ ,rAbTĥ AlÂxSAŶyyn Alnfsyyn AlmSryĥ ,٤٦٣-٤١٩ ,(٣)١٤ ,tm AlAstrjAç mn mwqç dAr AlmnĐwmĥ search.mandumah.com.
- Aljbyly ,Â. (٢٠١٣). Alfrwq Almçrfyĥ byn Tlbĥ jAmçĥ AlÂmAm mHmd bn sçwd AlÂslAmyĥ fy mstwŶ mhArAt HI AlmšklAt Hsb çdd mn AlmtyrAt. mjĥĥ Alçlwm AlÂnsAnyĥ wAlAjtmAçyĥ^{١١٢-٧٥} ,(٢٩) ,.
- jrwan ,f. (٢٠٠٧). tçlym Altſkyr mfAhym wtTbyqAt (T^٢). dAr Alſkr.
- Hsyn ,θ ,fxrw ,ç. (٢٠٠٢). dlly mhArAt Altſkyr - ١٠٠ mhArĥ fy Altſkyr (T^١). dAr Aldrr llnšr wAltwzyc.
- AlHmydyyn ,n ,Alzġ ,Â. (٢٠١٩). Alqdrĥ Altnbŵyĥ lAstrAtyzyAt Altſkyr fwq Almçrfy wmstwŶ AlmçAljĥ fy mhArAt HI AlmšklAt IdŶ TALbAt AlSf AlçAšr fy lwa' AljAmçĥ. mjĥĥ Alçlwm Altrbwyĥ ,(٤)٤٦ , ٣٤١-٣٢٩.
- xywn ,Â ,çysŶ ,ç. (٢٠١٨). AlmšrwçAt AlSryrĥ llšbAb wdwrĥA fy AlHd mn mšklĥ AlbTAlĥ fy AlçrAq (drAšĥ AjtmAçyĥ mydAnyĥ fy