

**السمات الشخصية المميزة لموهبة قيادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس
الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية**
**The Personality Features of the Entrepreneurial Gift in the light
of the Big Five Factors of Personality of Entrepreneurs In the
Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد

هنوف محمد العناز

Hanof Mohammed Al-Annaz

باحثة ماجستير- تخصص تربية الموهوبين - جامعة القصيم

Doi: 10.21608/jasht.2021.182635

قبول النشر: ١٠/٦/٢٠٢١

استلام البحث: ٢٥/٥/٢٠٢١

العناز، هنوف محمد (٢٠٢١). السمات الشخصية المميزة لموهبة قيادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإعاقة والموهبة*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، مج ٥، ع ١٧، ص ٣٠١ - ٣٤٠.

السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى استكشاف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال، واستكشاف الفروق من حيث متغير طبيعة المشروع والجنس والعمر. تم تطبيق مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة من رواد الأعمال. وتم جمع البيانات من ١٠٧ رائدة أعمال. واستنادًا إلى البيانات، تم استنتاج مجموعة من النتائج: بينت النتائج حصول رواد الأعمال على مستوى مرتفع لعامل يقظة الضمير، يليه عامل الانسجام ثم الانبساطية بدرجة متوسطة. في حين كان أقل العوامل ترتيبًا الانفتاح على الخبرة ويليه في الترتيب عامل العصابية وكلاهما بدرجة متوسطة. وبينت النتائج وجود فروق بين رواد الأعمال من حيث متغير طبيعة المشروع في عامل العصابية وذلك لصالح مؤسسي الشركات الناشئة، ولصالح مؤسسي المنشآت الصغيرة والمتوسطة في عامل الانفتاح على الخبرة. وتبين كذلك وجود فروق في الجنس لصالح الذكور في عامل العصابية ولم تظهر فروق بينهم في العوامل الأخرى. في حين لم تظهر فروق بينهم في العوامل الخمس الكبرى للشخصية تعزى لمتغير العمر. وبناء على نتائج الدراسة تم التأكيد على أهمية إيلاء الاهتمام بالسمات الشخصية لدى ذوي موهبة ريادة الأعمال من خلال تصميم برامج تعليمية متوافقة مع السمات الريادية، وتحويلها لسلوكيات دائمة من خلال تعزيزها في تلك البرامج. واقترحت الدراسة إجراء المزيد من الدراسات حول التعريف المفاهيمي لموهبة ريادة الأعمال وسماتهم.

الكلمات المفتاحية: السمات الشخصية، موهبة ريادة الأعمال، العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رواد الأعمال.

Abstract

The study aimed to explore the personality features of the entrepreneurial gift in the light of The Big Five Factors of Personality of entrepreneurs. Meanwhile, It aimed to explore variations in terms of: The nature of the project, the gender and the age variables. The Big Five Factors of Personality scale was applied to a sample of entrepreneurs. Data was collected from 107 entrepreneurs. A set of conclusions was drawn based on the data: The conclusions revealed the fact that entrepreneurs have a high level of awakening of consciousness, followed by the agreeableness variable then extroversion with a moderate degree. On the other hand, the least

ranked variables were openness to experience, then neuroticism with a moderate degree for both of them. The conclusions revealed that variations exist between entrepreneurs in terms of the nature of the project variable attached to the factor of Neuroticism, That is in favor of both founders of emerging companies, and founders of medium enterprises as far as the factor of openness to experience is concerned. There were also variations in gender in favor of males in the neurotic variable, and no variations were found between genders in the other ones. There were no variations between them in The Big Five Factors of Personality due to the variable of age. Based on the conclusive results of the study, the importance of paying attention to the personal characteristics of those with entrepreneurial gift was emphasized by designing educational programs compatible with the entrepreneurial characteristics, and transforming them into permanent behaviors by strengthening them in these programs. The study suggested conducting more studies on the conceptual definition of entrepreneurial gift and its traits.

key words: The personality features, the entrepreneurial gift, The Big Five Factors of Personality, Entrepreneurs.

المقدمة

في العام ٢٠١٩ ركز مؤشر التنافسية العالمي للموهبة Global Talent Competitiveness Index (Index, 2019) في تقريره بشكل خاص على موهبة قيادة الأعمال، وعلى كيفية تشجيعها ورعايتها وتطويرها، وكيف تؤثر تلك الممارسات على القدرة التنافسية بين الأمم. مثل هذا الاهتمام بفتة من فئات المواهب الخاصة، جاء بعد سلسلة من التحولات التاريخية للبناء المفاهيمي للموهبة خلال القرن الماضي تماشيًا مع التطورات في المجالات الإنسانية.

تاريخياً، ارتبطت الموهبة ببنية ذات بُعد واحد (g) يمتلكه الفرد بفعل المحددات الوراثية، والذي كان يقاس حينها بمقاييس معدل الذكاء (IQ)، وذلك حينما أجرى لويس تيرمان (Lewis Terman) عام ١٩٢١ دراسته الطولية على (١٥٢٥) طفلاً موهوباً مستخدماً (مقياس ستانفورد للذكاء) والذي كان صورة مطورة لاختبار بينيه - سايمون للذكاء. وفي مرحلة لاحقة، قدم ثيرستون (Thurstone, 1936) نظريته للذكاء والمكونة من سبع قدرات أساسية: البراعة بالأرقام، طلاقة الكلمات، التصور، الذاكرة، السرعة الإدراكية،

الاستقراء، التفكير المنطقي. وصنّف كاتل (Cattell, 1963) الذكاء من حيث بنيته إلى ذكاء سائل Fluid Intelligence مرتبط بعدد من المهارات كالفهم والتعلم والتفكير المجرد وحل المشكلات الجديدة، وذكاء متبلور Crystallized Intelligence مرتبط بالمعرفة التراكمية والخبرات السابقة، وقد أقرّ كاتل خلال تصوره بتأثير العوامل البيئية على الذكاء الفطري (الوراثي).

وفي تحدٍ للأراء التقليدية برز عدد كبير من الباحثين الذين يرون أن مقياس الذكاء وحدها لا تقدم صورة متكاملة لأبعاد الموهبة. مما يستدعي الحاجة الملحة لقدرات ومهارات للتعامل مع متطلبات العصر تتجاوز مهارات النطاق المدرسي وتعكس أبعاد الموهبة. ونتيجة لذلك فقد شهدت الفترات الماضية تطوراً في نظريات الموهبة هدفت إلى توسيع بنية الموهبة وإدخال بُنى وأبعاد جديدة؛ نُفسر ما عجزت عن تفسيره أبنية الذكاء التقليدية؛ مما أثر في إدراكنا لطبيعة الموهبة. فنرى أن جاردنر (Gardner, 1983) قد سعى من خلال نظرية الذكاءات المتعددة Multiple Intelligences إلى توسيع بنية الذكاء إلى بُنى متعددة تشمل كلاً من: الذكاء الجسدي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي، الذكاء الطبيعي، الذكاء الشخصي، الذكاء المكاني، الذكاء الموسيقي. ويرى جاردنر أن كل شخص يمتلك هذه الذكاءات ولكن بنسب متفاوتة يكمن تطويرها. وصنف ستيرنبرغ (Sternberg, 2000) الموهبة العقلية في نظريته الخاصة "الذكاء الناجح" Successful Intelligence إلى ثلاثة أنواع: الذكاء الإبداعي، الذكاء التحليلي، الذكاء العملي، وبين أنّ الأفراد الذين يمتلكون الذكاء الناجح هم من يستفيدون من نقاط قوتهم ويتغلبون على نقاط الضعف لديهم في سبيل التكيف مع البيئة و/أو إعادة تشكيلها من خلال الموازنة بين ذكائهم الإبداعي والتحليلي والعملي. ويتفق جاردنر وستيرنبرغ على أن الذكاء هو مفهوم مكافئ لمعالجة للمشكلات و/أو تطوير المنتجات ضمن السياق الثقافي الاجتماعي.

علاوة على التوسع في مفهوم الذكاء فقد تطور مفهوم الموهبة ليشمل السمات غير المعرفية، مما أتاح للسمات الشخصية أن تحتلّ مكانة بارزة في النظريات الحديثة للموهبة سيما الإمكانيات التي لا تكشف عنها اختبارات الذكاء والتي تشمل ضمنها القدرات القيادية والإبداعية. وابتدأت جهود دراسة سمات ذوي المواهب مع تيرمان في دراسته الطولية، واستكملتها كلارك (Clark) بتصنيفها الخصائص إلى خمسة مجالات رئيسية: خصائص انفعالية، حدسية، اجتماعية، معرفية، جسمية. وفي ضوء ذلك، ونتيجة للجهود البحثية التي أشارت إلى أهمية العوامل الشخصية في الإنجاز، أدرج رنزولي (Renzulli, 1978) السمات الشخصية كمكون أساسي لسلوك الموهبة في نظريته الحلقات الثلاث The three rings والتي تتألف من مجموعة من السمات المتداخلة (الالتزام بالمهمة، والإبداع، وقدرة عقلية فوق المتوسطة). وذهب أبعد من ذلك حين أصدر مع زملائه Renault & White & Callahan and Hartman قائمة للخصائص السلوكية (SCRBSS) للكشف

عن ذوي المواهب، وشملت هذه القائمة السمات القيادية والإبداعية والمثابرة والتعلم والمرونة في التفكير.

وانطلاقاً من أهمية دور البيئة في النمو اللاحق للاستعدادات الشخصية والعقلية وسّع مونكس (Monks، 2003) نموذج رنزولي (Renzulli, 1978) ليشمل تأثيرات البيئة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة الأقران). وبالمثل طور جانييه (Gagné، 2004) النموذج المتمايز بين الموهبة والنبوغ (DMGT)، والذي يعد مكملاً للجهود التي تعزو الدور في تيسير تطور المواهب أو إعاقتها إلى المحفزات الخارجية (الاجتماعية والثقافية والطبيعية) والمقترنة بتأثير المحفزات الداخلية (الجسمية، الإرادة، الشخصية).

وهذا التصور لماهية الموهبة نقلها من هبة عقلية يتميز بها أفراد محدودون يستطيعون بفضلها تحقيق النجاحات، إلى سلوك يحتاج رعاية خاصة؛ ليتم استثمارها (الجيمان، ٢٠١٨). وهناك بعض الإجماع على أن الإمكانيات البشرية متعددة الوجوه في طبيعتها، وتتشكل ديناميكياً وتتموياً من خلال التفاعل مع البيئات (Dai, 2020). علاوة على إجماع الباحثين على أن الموهبة خاصة بمجال معين (Mayer, 2005)، وأن الاهتمام في القرن الحادي والعشرين سينصب على المواهب الخاصة (Ziegler, 2009)؛ ويعود ذلك إلى تعددية وتشعب التخصصات الذي تشهده مجالات الحياة.

ونتيجة للتطورات التي شهدتها الميدان باتت الموهبة وفق المنظور الحديث: (أ) أداءً متميزاً محددًا في مجالات النشاط الإنساني؛ (ب) تلعب العوامل الشخصية والبيئة دورًا في تحفيز الموهبة أو إعاقتها؛ (ج) معالجة للمشكلات ضمن السياق الثقافي والاجتماعي؛ (د) ذات قيمة للمجتمع. وتشدّد كافة تعريفات الموهبة على أهمية السياق الاجتماعي؛ لأن مثل هذا السياق يعد أساسيًا للكيفية التي يُحكم من خلالها على فرد أو إنتاج بأنه موهوب (Plucker & Barab, 2005).

علاوة على ذلك، تستوجب رعاية الموهبة وتطويرها وجود سياق اجتماعي داعم لها، حيث من الصعوبة بمكان أن تتطور الموهبة بمعزلٍ عن التشجيع والتوجيه من المجتمع (الرسمي وغير الرسمي) وتوفير مصادر الدعم ونمذجة التميز وتحفيزه، وذلك مرتبط بحاجات وتطلعات وأهداف المجتمع (Sosniak, 2003). ومثل هذه الحاجات والتطلعات تختلف أولوياتها ونوعياتها حسب طبيعة كل عصر مما يستدعي الحاجة إلى مواهب تعكس متطلبات العصر بنجاح؛ سيما وأن رعاية ذوي المواهب قائمة على هدفين أو حاجتين: الأولى، تزويد كل شخص بالفرص ليحقق إمكاناته الكاملة. والثانية، تزويد المجتمع بالأشخاص الذين يساهمون في حل مشكلاته (Ziegler, 2009؛ Renzulli, 2016) وهذا ما قد يُكسب رعاية ذوي المواهب مُبرراً للحصول على دعم من موارد المجتمع.

وفي ظل التحولات التي يشهدها العالم والسعي لجعل الاقتصاد قائماً على المعرفة Knowledge Economy ومرتكزاً رئيساً للقدرة التنافسية في القرن الحادي

والعشرين (Asongu & Tchamyu, 2016) فقد تزايد الاهتمام باستقطاب رأس المال البشري Human Capital كونه أكثر الأصول قيمة لدى الأمم، ومتجسداً بذوي المواهب والإبداع والذين يمثلون مورداً فريداً في أي مجتمع من خلال اكتشافاتهم العلمية أو أفكارهم المُنتجة والتي تعزز بدورها مستوى رفاهية المجتمع وزيادة فرص العمل وتكوين الثروة (Shavinina, 2009b)، علاوة على المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات المجتمعية لبلادهم والتنمية المستدامة لاقتصادها.

وبناءً على تلك المعطيات، فقد أضحت ريادة الأعمال leading businesses ركيزة من ركائز الاقتصاد المعرفي (Iyigun & Keskin, 2016) والتي بدورها تحفز التقدم نحو اقتصاد المعرفة (Stam & Garnsey, 2007)، كونها تلعب دوراً حاسماً في تحويل المعرفة إلى منتجات وتكنولوجيا وخدمات جديدة (Liargovas Repousis, 2015). وبحسب المنتدى الاقتصادي العالمي، فإن رواد الأعمال Entrepreneurs هم المحرك الرئيس للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، ومصدر مهم للابتكار ونمو الإنتاجية وفرص العمل، ومعالجة التحديات الكبرى للمجتمع، مثل أزمة جائحة فيروس كورونا COVID-19. ونتيجة لذلك فقد تبنت الأمم المتحدة مؤخرًا هدف تعزيز ريادة الأعمال كأحد أهدافها للتنمية المستدامة تحت بندي التعليم (4-4) والنمو الاقتصادي (38) (مؤسسة قطر، 2019). وقامت اليونسكو (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة) بالتعاون مع وزارات التعليم والمؤسسات التعليمية والمنظمات الدولية بتعزيز تعليم ريادة الأعمال وتنمية روح المبادرة من خلال إنشاء شبكة لتعليم ريادة الأعمال وإجراء البحوث حول تعليم ريادة الأعمال. وتتم مراقبة حالة النظم البيئية لريادة الأعمال في جميع أنحاء العالم من قبل مؤشر ريادة الأعمال العالمي (Global Entrepreneurship Index) والمراقب العالمي لريادة الأعمال (Global Entrepreneurship Monitor).

وعلى الرغم من أن ريادة الأعمال مهمة بشكل استثنائي من أجل ازدهار المجتمع، إلا أن ظاهرة موهبة ريادة الأعمال Entrepreneurial Gifted مجهولة من وجهة نظر البحوث الأكاديمية (Shavinina, 2009a). حيث أن البحث في هذا المجال ناشئ، وأهميته تتزايد يوماً بعد يوم في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة والابتكار (Choi, 2013b, 2014)، وتتزايد كذلك أهميته مع التوجه الحالي لتعليم ريادة الأعمال وسن التشريعات لدعم البيئة المحفزة لريادة الأعمال في جميع أنحاء العالم، وبروز الأثر الإيجابي للشركات الناشئة على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ودور مواهب ريادة الأعمال في نجاحها من خلال تسويق الأفكار وتحويلها إلى خدمات ومنتجات. ومع ذلك، لا يزال البناء المفاهيمي لموهبة ريادة الأعمال غامضاً، وأدى ذلك إلى عدم نيله مكانة مستقلة كحقل فرعي ضمن المواهب الخاصة (Choi, 2013a)؛ وهذا ما يجعل الحاجة ملحة إلى الاستقصاء عن تكوينات مفهوم موهبة ريادة الأعمال بما يشتمل عليه من السمات والمهارات الشخصية

والقدرات العقلية، والتي ستساهم في تحديد هذا النوع من المواهب في وقت مبكر وتوفير التدريب والدعم لتنميتها.

مشكلة الدراسة

شهدت العقود القليلة الماضية ارتفاعاً ملحوظاً في تعزيز ثقافة وبيئة قيادة الأعمال والتي لعبت دوراً حاسماً في الاقتصاد العالمي، ومن منطلق أهميتها فقد أطلقت مؤسسة "إنجاز العرب" بالتعاون مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) والبنك الدولي (استراتيجية إقليمية لإدراج قيادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي) بدءاً من مرحلة رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية، وذلك من خلال: المناهج المدرسية، تدريب المعلمين، النشاطات اللامنهجية، المشاريع الريادية الممولة، وتكنولوجيا المعلومات؛ وتأتي هذه النشاطات في إطار البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم (ARAIEQ). على الصعيد المحلي سعت المملكة لتأسيس اقتصاد معرفي بهدف تنويع الموارد وإيجاد فرص للعمل ونشر ثقافة تعليم قيادة الأعمال لخدمة المجتمع وتحويل الأفكار إلى مشروعات. وبموجب ذلك فقد استحدثت حاضنات ومسرات للأعمال، وأطلقت مجموعة من الأودية التقنية ومراكز قيادة الأعمال بمبادرة من الجامعات. وبالتعاون مع المؤسسات المعنية بالمشاريع الريادية أطلقت وزارة التعليم مبادرة "ريادي" والتي سعت من خلالها إلى غرس ونشر ثقافة قيادة الأعمال وتأسيسها لدى الطلبة، وتوفير البيئة الحاضنة والملائمة لهم. ودشنت مؤسسة "موهبة" والهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" برنامج شراكة لتدريب ذوي المواهب على مهارات قيادة الأعمال لتمكينهم من تحويل مشاريعهم العلمية إلى مشاريع ريادية ذات قيمة لدعم الاقتصاد الوطني. ويرى الحربي (٢٠١٧) أن مثل هذه التوجهات بحاجة إلى جهود بحثية تساعد في الوصول إلى تأطير معرفي ونفسي من حيث معالجة متطلبات ريادي الأعمال والمبتكرين، واحتياجاتهم ومشكلاتهم، وطرائق رعايتهم لدعم تلك الجهود التنموية الكبرى عبر نتائج البحوث المعرفية والنفسية. ويؤكد على أن نهج المعالجة لم يعد محصوراً على تخصص محدد دون سواه، لا سيما مع سعي علماء النفس لتأسيس نقاط التقاء واتصال بين مختلف فروع علم النفس (المعرفي، الاجتماعي، الاقتصادي، التنظيمي، التربوي) وتماشياً مع فلسفة العلم في العصر الحالي التي لم تعد تؤمن بفلسفة الحدود المصطنعة ما بين التخصصات، علاوة على الحاجة الملحة لمعرفة حول ما إذا كانت العملية التعليمية المتوفرة مناسبة لهذه الفئة.

ووفقاً لتشوي (Choi, 2013b) فإن فهم طبيعة موهبة قيادة الأعمال يساهم في تحسين البرامج التعليمية، عند الأخذ بالاعتبار نوع التعليم المطلوب لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف؛ لتنمية وتطوير موهبة قيادة الأعمال؛ وذلك لوجود علاقة قوية ما بين خصائص ذوي المواهب والحاجات المترتبة عليها من جهة، وبين البرامج التربوية

والإرشادية الملائمة لهم من جهة أخرى (جروان، ٢٠١٢)، "إذ تنبثق من هذه الخصائص مجموعة من الحاجات المرتبطة بها والمشاكل المحتملة والتي قد تصاحب ظهور هذه الخصائص" (السرور، ٢٠٠٣، ص ٥٣). ومن ثم تصميم برامج الرعاية التي تتناسب مع احتياجات واهتمامات وخصائص ذوي المواهب (ميكرو وشيفر، ٢٠١١) من خلال دراسة حالتهم ومعرفة مستوى كل واحد منهم بالنسبة لخصائصه ورعاية وتنمية كل منهم حسب مستواه؛ ليكتشف ذاته وليتعرف على مدى استعداده ليكون رائد أعمال (عيد، ٢٠١٤).

وينوه كل من الشميمري والمبيريك (٢٠١٩) إلى أن بعض الجهات الحاضنة والداعمة لتأسيس المشاريع تخط ما بين ريادة الأعمال (تأسيس الشركات الناشئة) والمنشآت الصغيرة أو المتوسطة. في حين أن هناك فرقاً ما بين سمات هذه المشاريع (ستوضّح هذه الفروق لاحقاً في مصطلحات الدراسة). ومع ذلك، مازالت الفروق فيما بينهم في السمات الشخصية لدى مؤسسي الشركات الناشئة والمنشآت الصغيرة أو المتوسطة غير واضحة. وهو ما قد يشكل معضلة في تصميم برامج لتعليم ريادة الأعمال تكون متوافقة مع سمات ذوي موهبة ريادة الأعمال.

ومن تلك المنطلقات، سعت الدراسة الحالية لمعالجة مجموعة من الأسئلة البحثية:

١. ماهي السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال؟

٢. هل تختلف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال باختلاف متغير (طبيعة المشروع، الجنس، العمر)؟

أهداف الدراسة

استكشاف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال. والتعرف عما إذا كانت هناك فروق بينهم تعزى إلى اختلاف متغير طبيعة العمل (مؤسس/ة شركة ناشئة، مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة)، والجنس (ذكر، أنثى)، والعمر (٢٠ سنة فأقل، ٢٥-٢١ سنة، ٣٠-٢٦ سنة، ٣٥-٣١ سنة، ٤٠-٣٦ سنة، ٤١ سنة فأكثر).

أهمية الدراسة

تعد موهبة ريادة الأعمال من الحقول الفرعية للموهبة الأكثر ارتباطاً بالابتكار والازدهار الاقتصادي ومقياس للتنافسية بين الدول؛ لما يتمتع به رواد الأعمال من القدرة في معالجة المشكلات المجتمعية والمستقبلية وتسويق الأفكار والابتكارات. وتأتي هذه الدراسة مواكبة للتوجهات الدولية والإقليمية والمحلية لنشر ثقافة الفكر الريادي. وفق ذلك، تحاول الدراسة إلقاء الضوء على موهبة ريادة الأعمال حيث أن المحاولات البحثية في هذا المجال مازالت قليلة. وتعتبر الدراسة الحالية من أوائل الدراسات العربية - على حد علم الباحثة -

والتي تبحث في الفروق في السمات ما بين مؤسسي (الشركات الناشئة، والمنشآت الصغيرة أو المتوسطة).

وقد تفيد نتائج البحث الحالي (تطبيقياً) الباحثين النفسيين والتربويين في إجراء المزيد من البحوث حول هذا النوع من المواهب غير المكتشفة كمقدمة لإدراجه كحقل فرعي ضمن المواهب الخاصة. ومع الاهتمام المتزايد في تعليم ريادة الأعمال، فقد تفيد نتائج الدراسة الحالية مخططي البرامج المقدمّة لذوي موهبة ريادة الأعمال من حيث: تصميم برامج تعليمية متوافقة مع سماتهم، واختيار الأشخاص الملائمين لها؛ مما قد يساهم في تحسين مستوى تصميم وتقييم الخدمات المقدمّة لهم.

مصطلحات الدراسة

السمات الشخصية Personality traits: مجموعة من الخصائص النفسية الاجتماعية لها صفة الثبات النسبي، تكون في مجملها تنظيمًا ديناميكيًا متكاملًا، ويمكن في ضوءها وصف الشخص والتنبؤ بسلوكه بدرجة كبيرة من الثبات والكمال (شحاتة والنجار، ٢٠٠٣).

موهبة ريادة الأعمال Entrepreneurial Gifted: الأفراد الموهوبين الذين أظهروا قدرة استثنائية محتملة في النجاح بإنشاء مشاريع جديدة "رواد أعمال محتملين" (Shavinina, 2008a).

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five Factors of Personality: هيكل هرمي من سمات الشخصية، تمثل العوامل الخمسة قمة الترتيب، وتمثل الشخصية مستوى أعلى من التجريد كما أن كل عامل ثنائي القطب ويندرج ضمن كل عامل مجموعة من السمات الأكثر تحديداً (Gosling, Rentfrow & Jr, 2003). ويتكون نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لـ كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) من خمسة أبعاد هي: العصابية، الضمير الحي، الانسجام، والانفتاح على الخبرة، الانبساطية. إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على كل عامل على حدة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لـ (Costa & McCrae, 1992).

رائد الأعمال Entrepreneur: هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة لتحويل فكرة جديدة إلى ابتكار ومشروع ناجح، يتسم بالإبداع والمخاطرة (الشميمري والمبيريك، ٢٠١٩). إجرائياً: مؤسس/ة شركة ناشئة (يقوم نموذج عملها على الابتكار وذلك بتقديم خدمة فريدة وجديدة. في الغالب لم يسبق تجربته ونجاحه سابقاً. لديها قابلية للتوسع الكبير في المبيعات والعملاء وتحقيق الثروة في زمن قياسي). مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة (تعمل بنموذج عمل ثبت نجاحه مسبقاً، سوقها عملاء ها معروفين والخدمة واضحة، لا تبتكر شيء جديد. قابليتها للتوسع محدودة، سرعة نمو المبيعات والعملاء معقولة ومتوقعة. وتبني ثروتها وفق وقت زمني طويل).

حدود الدراسة

اقتصرت على دراسة السمات الشخصية لموهبة ريادة الأعمال وفق منظور العوامل الخمس الكبرى للشخصية، لدى رواد الأعمال مؤسسي (الشركات الناشئة، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة)، بالمملكة العربية السعودية، خلال عام ١٤٤٢هـ - ٢٠٢١ م .

الخلفية النظرية

تعترف أدبيات تربية ذوي المواهب والتعاريف المحلية بشكل متزايد بالمواهب الخاصة كجزء من منظومة رعاية ذوي المواهب وكمجال بحثي ذي أهمية، ومع ذلك فإن الدراسات السابقة لم توليه اهتماماً كافياً، ولا تزال هناك فجوات عديدة في أبحاث المواهب الخاصة، لا سيما عندما يتعلق الأمر بموهبة ريادة الأعمال.

وتحاول الدراسة الحالية معالجة هذه الفجوة النظرية من خلال عدستي أدبيات تربية ذوي الموهبة (سياق السمات الشخصية)، وريادة الأعمال (خصائص رواد الأعمال) وتحديداً وفق نموذج (العوامل الخمس الكبرى للشخصية The Big Five Factors of Personality). وسيعقب ذلك فحص نتائج ما توصلت له الدراسات السابقة في هذا المجال (موهبة ريادة الأعمال). مع الإشارة إلى أنه سيستخدم مصطلح الموهبة الريادية في بعض المواضع للدلالة على موهبة ريادة الأعمال.

الموهبة والسمات الشخصية

يتفق العديد من الباحثين في مجال تربية ذوي الموهبة في أن العوامل غير المعرفية (السمات الشخصية) تلعب دوراً مهماً في ظهور الموهبة، إلا أن هناك اختلافاً في تحديد موضع هذه السمات في منظومة أو كينونة الموهبة.

ووفقاً لنموذج الحلقات الثلاث، يرى رنزولي (Renzulli, 2016) أن سلوك الموهبة ناتج من التقاء ثلاثة عوامل: قدرات فوق المتوسطة، والإبداع، والالتزام بالمهمة. ويشير رنزولي (Renzulli, 2012) إلى أهمية المهارات غير المعرفية بما في ذلك: التفاؤل، والمثابرة، والذكاء الاجتماعي، في التطور الشخصي والاجتماعي؛ وكذلك النجاح الأكاديمي والقرارات المهنية، وحتى في الإنتاجية الاقتصادية للدول.

بينما يشير تاننبوم (Tannenbaum, 2003) إلى أن السمات غير المعرفية تمثل عاملاً من بين مجموعة من العوامل التي تتفاعل مع بعضها لتشكل الموهبة، وتتمثل هذه العوامل في: (أ) القدرة العامة؛ (ب) القدرة الخاصة في مجال محدد؛ (ج) العوامل غير العقلية (السمات الشخصية) والتي تشمل الاتجاهات الإيجابية نحو تحديات الحياة والدافعية والعمل الجاد؛ (د) العوامل البيئية، التي تساعد على ظهور الموهبة وتشمل دعم الأسرة ونوعية التعليم؛ (هـ) عوامل الحظ والصدفة.

وتفترض بيرتو (Pirto, 2011) في الأنموذج الهرمي لتطور الموهبة، أن القدرات الانفعالية والشخصية تشكل مكوناً أساسياً لظهور الموهبة وتستند على أساس جيني. وقسمت

الهرم إلى عدة مستويات تشكل التأثيرات التنموية الداخلية (النفسية) للفرد، ومؤثرات خارج الهرم تشكل التأثيرات البيئية. وتشمل التأثيرات الداخلية: (١) الجانب الجيني: الموهبة في الأساس مكون فطري، والبيئة لها دور كبير في تشكيلها وتطويرها في المراحل المبكرة ويندنى تأثيرها في المراحل العمرية المتأخرة مقارنةً بالمراحل العمرية المبكرة، وتصبح بذلك السمات الوراثية ذات التأثير الأعلى؛ (٢) الجانب الشخصي: وتشكل بعض السمات عوامل داعمة لما يحتاجه الشخص للنجاح ومن بين هذه السمات: الإبداع، والحدس، والانفتاح على التجربة، والمثابرة، وتفضيل التعقيد، والمرونة، والانضباط الذاتي، والكفاءة الذاتية، والإرادة؛ (٣) الجانب المعرفي: معدل معين من الذكاء ذو أهمية للنجاح في معظم مجالات الحياة، ومع ذلك فالحصول على معدل ذكاء مرتفع ليس ضروريًا لتحقيق معظم المواهب، حيث تتفاوت المواهب في معدلات الذكاء المطلوبة للنجاح؛ (٤) جانب المواهب المحددة في مجالات: وقد تشمل هذه المجالات الرياضيات والفنون البصرية والمسرح والعلوم والأدب والأعمال التجارية وريادة الأعمال والاقتصاد والفلسفة وعلم النفس. وتتأثر جميع الجوانب الأربعة (الوراثية، الشخصية، الذكاء، الموهبة الخاصة) بالبيئة، وتظهر التأثيرات البيئية من خلال الشموس الخمس: شمس المنزل، وشمس المجتمع والثقافة، وشمس المدرسة، وشمس الجنس، وشمس الفرصة.

ويشير الجغيمان في أنموذج الواحة الإثرائي (الجغيمان، ٢٠١٨) إلى أن السمات الشخصية والقدرات العقلية تمثل استعدادات تؤهل الفرد للأداء المتميز في مجال أو أكثر، ويرى أن هناك ثلاثة أبعاد تشكل جميعها مكونات الموهبة: البعد الأول، الاستعدادات الفطرية: وتمثل الذكاء بمفهومه الواسع (غير ثابت، لا يمكن قياس إلا بعض ظواهره)، وتعمل الاستعدادات الفطرية بطرائق متنوعة تؤدي إلى احتمالية ظهور الموهبة في مجال أو أكثر. البعد الثاني: ويشمل شقين، الشق الأول القدرات العقلية: تتأثر بالاستعدادات الموروثة، ويقصد بها ممارسة القدرات العقلية لتحقيق أهداف محددة ومواجهة التحديات. وتتكون من نمطين هما: مهارات التفكير والمهارات البحثية. والشق الثاني السمات الشخصية والاجتماعية: وتتأثر بالاستعدادات الموروثة، إلا أن تشكلها وتأثرها بالبيئة أكبر، وتساهم السمات الشخصية والاجتماعية الإيجابية منها في تشكيل الموهبة واستثمار القدرات العقلية بصورة تمكن الفرد من تحقيق ذاته. البعد الثالث، السلوك الإبداعي: يتحقق التميز من خلال امتلاك الفرد مهارات إيجابية (الخيال، البناء على أفكار الآخرين، استخدام مهارات عقلية، حل المشكلات والربط بين الأفكار)، ومن خلال التعمق في مجال معرفي محدد يساهم في تطوير المهارات العقلية والشخصية والسلوك الإبداعي، وبشكل المجال المعرفي المكون الخاص بالتميز.

وتقوم المؤثرات غير المعرفية (العوامل الشخصية والبيئية) وفق أنموذج ميونيخ للموهبة Heller, Perleth, & Lim, The Munich Model of Giftedness

(2005) بدور المطور للموهبة لتصل إلى مرحلة الأداء أو الإنجاز، ويتضمن النموذج أربعة أبعاد: (١) الاستعدادات الكامنة: وتتضمن الذكاء، والقدرات الإبداعية، الكفايات الاجتماعية، والذكاء العملي، والموهبة الموسيقية، والمهارات الحركية؛ (٢) الظروف البيئية: وتتضمن المناخ الأسري بما في ذلك ترتيب الطفل وتربيته، المستوى التعليمي للوالدين، والمناخ التعليمي بما في ذلك نوعية التدريس، والتعليم المتميز، وأحداث الحياة المهمة؛ (٣) السمات الشخصية: وتتضمن ضبط التوقعات، الدافعية نحو الإنجاز والتعلم، مفهوم الذات؛ (٤) مجالات الأداء: وتتضمن مجالات الرياضيات، والموسيقى، العلوم الطبيعية، الرياضة، والأنشطة الاجتماعية، التكنولوجيا، الفنون، اللغات.

وفي الإطار ذاته يؤكد جانبه (Gagné، 2004) في نموذج التمايز بين الموهبة والتفوق، في أن المحفزات الذاتية (الدافع والإرادة، الإدارة الذاتية، والشخصية)، والمحفزات البيئية (الثقافة والأسرة والمعلمون والأقران والأنشطة والخدمات) تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على عملية تنمية المواهب. وتشير الموهبة إلى القدرات الطبيعية البارزة في مجال واحد على الأقل من القدرات الطبيعية البشرية (القدرات الفكرية، القدرات الإبداعية، القدرات الاجتماعية، القدرات الحسية) ويتم تطوير المواهب من خلال العمليات التطورية (التعليم والأنشطة الرسمية وغير الرسمية) من أجل الوصول لمرحلة الإنجاز أو التمكن، كما تشير مجالات التمكن أو الكفاءات إلى المعرفة والمهارات في مجال واحد على الأقل من المجالات (الأكاديمية، الفنون، الأعمال، المودة الاجتماعية، والتكنولوجيا)، وتؤثر عوامل الحظ والصدفة على المحفزات الذاتية والبيئية والقدرات الطبيعية.

وفي معرض تفسيره للشخصية، ينقل جانبه (Gagné، 2005) عن كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) أن مفهوم الشخصية بين علماء النفس قد أُوْجِز في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية The Big Five Factors of Personality، ويضم نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري (العصابية، والانبساطية، والانسجام، والانفتاح على الخبرة، وبقظة الضمير)، وفيما يلي تعريف هذه العوامل:

العامل الأول: العصابية (Neuroticism (N)

يوصف الشخص العصابي بأن لديه قلقًا وخبرات غضب عالية، وارتباكًا وانفعالات سلبية وسمات العدائية والاندفاع، إضافة إلى عدم قدرته قدرة على تحمل الضغوط (Costa & McCrae, 1992). ويشير مستوى عامل العصابية المرتفع إلى الشخص المنفعل، سريع الغضب، والذي يشعر بقدر أكبر من الانفعالات السلبية مقارنةً مع معظم الناس، كما يوصف العصابيون أن لديهم صعوبة في التكيف وإظهار القليل من الرضا عن الحياة وفقدان العزيمة بسرعة. بينما يشير مستوى عامل العصابية المنخفض إلى الشخص بطيء الغضب والمسترخي والمرن والذي يميل إلى معالجة الضغوطات بسهولة، ويميل إلى معايشة الحياة وفق مستوى أكثر عقلانية مقارنةً مع بعض الناس (Howard & Howard, 1995).

العامل الثاني الانبساطية (E) Extraversion

يوصف الشخص الانبساطي بالودود واللبق والاجتماعي، والذي يميل إلى تكوين الصداقات، كما يوصف بالمتفائل والمبتهج والذي يتمتع بالإثارة، ولديه توكيد للذات وانفعالات إيجابية (Costa & McCrae, 1992). ويشير عامل الانبساطية المرتفع إلى الشخص الذي يميل إلى الرغبة في المشاركة الاجتماعية وإلى ممارسة مزيد من القيادة، والتفاؤل والتمتع بنشاط بدني ولفظي. بينما تشير الانبساطية المنخفضة إلى الشخص الانطوائي والذي يشعر بالراحة مع الوحدة مقارنة مع الأشخاص الآخرين ونادرًا ما يبحث عن الصحبة، وقليل الحيوية ويميل إلى الاستقلالية والتأني والتحفظ (Howard & Howard, 1995).

Howard, 1995)

العامل الثالث الانسجام (A) Agreeableness

يشير عامل الانسجام إلى الشخص الذي يشعر بالثقة تجاه الآخرين وتجاه نفسه ويشعر بالكفاءة، ولديه رغبة في مساعدة الآخرين والمشاركة الوجدانية مع الآخرين والدفاع عن حقوقهم ولديه قمع للمشاعر العدوانية، والعمو تجاه المعتدين ولطف في المعاملة والتواضع (Costa & McCrae, 1992). ويشير عامل الانسجام المرتفع إلى الشخص المتكيف والذي يميل إلى إخضاع حاجاته الشخصية إلى حاجات الجماعة وقبول النماذج المعيارية للجماعة. كما يتسم بأنه مستقيم وصريح ومستعد لمساعدة الآخرين والدفاع عن حقوقهم. بينما يشير عامل الانسجام المنخفض إلى الشخص المتشائم والمتحدي والذي يميل إلى تركيزه على معايير وحاجاته الخاصة أكثر من معايير وحاجات المجتمع، ولديه ميل لاكتساب السلطة وممارستها. ويوصف أيضًا بأنه غير اجتماعي وأناي ومتعالي وغير

عقلاني (Howard & Howard, 1995)

العامل الرابع الانفتاح على الخبرة (O) Openness to Experience

يوصف الشخص المنفتح بأن لديه حياة مفعمة بالخيال والتصورات والأحلام والطموحات الكثيرة، فهو غالبًا ما يميل إلى أحلام اليقظة، وله اهتمامات بارزة في جميع أنواع الفنون، والتعبير عن الحالات النفسية بشكل أكثر من الآخرين، كما أن لديه الرغبة في تجديد الأنشطة والاهتمامات والذهاب إلى أماكن لم يسبق له زيارتها. ويتميز الشخص المنفتح بالانفتاح العقلي وعدم الجمود والتجديد والابتكار في الأفكار والميل لإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية. (Costa & McCrae, 1992). ويشير عامل الانفتاح المرتفع إلى الشخص الذي يتميز بعدد كبير من الاهتمامات وبالخيال الخلاق، والميل إلى دراسة الأساليب الجديدة وإعادة النظر في القيم، والمنفتح شخص يحب التنوع والتجديد، ولديه اهتمام فكري واسع وقادر على التفكير والانتقاد، كما أنه يتمتع بمبادئ ويتصف بحبه للفن. بينما يشير عامل الانفتاح المنخفض إلى الشخص المتحفظ والذي يتميز بعدد أقل من

الاهتمامات، ولا يهتم بالفنون، ويتجاهل الأحاسيس، ويرتاح مع الأشياء المألوفة، ويعد أكثر تمسكاً بالعادات والتقاليد (Howard & Howard, 1995).

العامل الخامس بقطة الضمير (C) Conscientiousness

يشير عامل بقطة الضمير إلى الشخص الذي يتصرف بحكمة وبكفاءة مع المواقف الحياتية، فهو يتصف بالتنظيم والترتيب حيث يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة، ويتسم بالحرص والالتزام بالواجبات وبالقيم والأخلاق. مناضل في سبيل الإنجاز ومثابر ومجتهد ولديه القدرة على البدء في عمل أو مهمة والاستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالملل. كما يتسم بالتأني والنزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل (Costa & McCrae, 1992). ويشير عامل بقطة الضمير المرتفع إلى الشخص الذي يركز على عدد من الأهداف ويظهر انضباطاً ذاتياً ومنظماً، ويشعر بأنه قادر وكفاء، ويسعى لتحقيق النجاح ويركز على إنجاز المهام واستكمالها. بينما يشير عامل بقطة الضمير المنخفض إلى شخص غير منظم وغير مكثرت بالالتزامات والواجبات. والذي يتابع عدداً كبيراً من الأهداف، ويظهر قدرًا من التلقائية وعدم التركيز، ويشعر بعدم الاستعداد، وحاجته القليلة للإنجاز (Howard & Howard, 1995).

ويوفر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تصنيفاً شاملاً. يندرج ضمن كل عامل مجموعة واسعة من السمات الضيقة للشخصية. وبنى كل من ماكري وكوستا (Costa & McCrae, 1992) افتراضهما بتمثيل العوامل الخمسة الكبرى والأبعاد الأساسية للشخصية على أربعة من الأدلة: (أ) إثبات الدراسات أن جميع العوامل الخمسة هي تصرفات دائمة تظهر في أنماط السلوك؛ (ب) العثور على السمات المتعلقة بكل من العوامل في مجموعة متنوعة من أنظمة الشخصية واللغة الطبيعية لوصف السمات؛ (ج) العثور على العوامل في مختلف الأعمار والأجناس والأعراق والمجموعات اللغوية؛ (د) تشير الدلائل إلى أن لكل منها أساساً بيولوجياً.

ويتميز نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بثلاثة جوانب، هي: (أ) دمج مجموعة واسعة من تراكيب الشخصية؛ (ب) الشمول، مما يعطي أساساً للاستكشاف المنهجي للعلاقات بين الشخصية والظواهر الأخرى؛ (ج) الفعالية، حيث يقدم وصفاً شاملاً للشخصية مع ما لا يقل عن خمس رتب (McCrae, & John, 1992). وقد تناولت العديد من الدراسات هذا النموذج وبيّنت الفروق الفردية في مجال علم نفس الشخصية وعلم النفس الإكلينيكي وعلم النفس الصناعي التنظيمي، وأعطت البحوث صورة واضحة لقدرتها في التنبؤ بنتائج الحياة المهمة (Johnson, 2017). وهناك اتفاق على أن التدخلات يمكن أن تكون فعالة في تعزيز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهي الأساس الذي يجب أن تعتمد عليه برامج التدخل التعليمي (Almlund, Duckworth, Heckman, & Kautz, 2011).

وبناء على تلك المعطيات، وحيث أن الأبحاث التربوية في مجال موهبة ريادة الأعمال مازالت في بدايتها، فإن النهج الأكثر موضوعية لدراسة السمات الشخصية هو الشروع في استكشاف العوامل الشخصية (السمات العامة) التي تميز موهبة ريادة الأعمال؛ تمهيداً لاستكشاف السمات الأكثر تحديداً والتي تندرج ضمن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (سيتم التعقيب على هذا الجانب في المحور التالي).

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وريادة الأعمال

خلال العقود الماضية، احتلت الأدبيات ذات الصلة بشخصية رواد الأعمال حيزاً كبيراً في أدبيات ريادة الأعمال، حيث سعى فيها الباحثون إلى الإجابة عن الأسئلة التي تهدف إلى تمييز رواد الأعمال عن غيرهم بناءً على السمات المميزة، والعوامل التي ألهتهم ليصبحوا رواد أعمال. ومنذ نشأة هذا المجال ركزت مفاهيم أبرز المنظرين الاقتصاديين أمثال "شومتر" و"بيتر داکر" على وصف السلوكيات التي يتميز بها رائد الأعمال والتي تمثلت آنذاك في المخاطرة والابتكار. وتعرض ذلك الاتجاه الذي يهدف إلى البحث في العلاقة بين ريادة الأعمال والشخصية للعديد من الانتقادات من قبل بعض المنظرين (على سبيل المثال، Gartner, 1988؛ Low & MacMillan, 1988) فقد خلصوا بأن دراسة السمات الشخصية فشلت إلى حد ما في العثور على الأسباب التي تجعل الأفراد رواد أعمال، ونجاح البعض منهم دون غيرهم.

مع ذلك، فقد تولت الدراسات التي تؤكد أن السمات الشخصية ذات صلة بالتنبؤ بنوايا تنظيم المشاريع، وتساهم بشكل كبير في الطريقة التي يفكر بها رواد الأعمال، وما يهدفون إليه، وما يحققونه بالفعل (على سبيل المثال، Rauch & Frese, 2007؛ Parkes & Liu, 2016؛ Brandstätter, 2011). وبدأ هذا الاتجاه بالانتعاش بعد التطورات في أبحاث الشخصية وبروز نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Zhao & Seibert, 2006)؛ وذلك لما يتميز به النموذج من تنظيم مجموعة من السمات الشخصية ضمن عوامل رئيسية، وتأكيد هوجان (Hogan, 1991) بأن التطورات في دراسة الشخصية ضرورية ومفيدة للعديد من الممارسين الصناعيين والتنظيميين في تطوير الموظفين والفعالية التنظيمية. وبرزت دراسة الشخصية الريادية من منظورين أساسيين: دراسة سمات الشخصية العامة، مثل العوامل الخمسة الكبرى (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الانسجام، وبقظة الضمير). والسمات الضيقة مثل الاستقلالية، والابتكار، والاستباقية، و المخاطرة والاعتماد على الذات، و التنافسية (Omored, Thorgren, & Wincent, 2015؛ Cuesta, Suárez-Álvarez, Lozano, García-Cueto, & Muñiz, 2018).

وأثبتت الدراسات أن السمات الشخصية استطاعت التنبؤ بالعديد من جوانب ريادة الأعمال بما في ذلك نية بدء الأعمال الريادية، والنجاح في إدارتها (SHAVER &

Leutner, Ahmetoglu, Akhtar, & Chamorro-Premuzic, ؛SCOTT, 1991) القدرة المعرفية في مجال ريادة الأعمال (Zhao, Seibert, , & Lumpkin, 2010؛ 2014)، وساهمت كذلك في تعزيز أهمية التصورات الفردية والعوامل الداخلية أو الذاتية (خصائص الشخصية والكفاءة الاجتماعية) هي من أهم السوابق لنية تأسيس المشاريع من العوامل والتصورات الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية) وكذلك في تحقيق نجاح الأعمال (على سبيل المثال، Liñán, Santos, & Fernández, 2011؛ Elmuti, Khoury, & Abdul-Rahim, 2011). ونستخلص من ذلك، أن السمات الشخصية تتنبأ بنية البدء بالأعمال الريادية والنجاح فيها، وتلعب تصورات رائد الأعمال عن نفسه وما يمتلكه من سمات ومهارات أثرًا كبيرًا على نجاح المشاريع.

ويأتي هذا الاهتمام لدراسة السمات الشخصية لرواد الأعمال بهدف تحديد ذوي الميول الريادية مثل اختبار ميتا (Ahmetoglu & Chamorro-Premuzic,) META (Cuesta et al., 2018) BEPE، وبطارية (2013) المتوافقة مع السمات الشخصية لرواد الأعمال (Elmuti, Khoury, & Abdul-Rahim,) (2011؛ عيد، ٢٠١٤). إضافةً إلى تقييم المناهج وآثار سياسات تعليم ريادة الأعمال (Kerr, Kerr & Xu, 2017).

وارتكزت أغلبية أبحاث شخصية رواد الأعمال من منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على دراسة الارتباطات بين النية الريادية (البدء بتأسيس مشروع) و/ أو النجاح في ريادة الأعمال، والعوامل الشخصية المرتبطة بها، أو دراسة الفروقات الشخصية بين رواد الأعمال ومجموعات أخرى من خلال منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. فيما يتعلق بين الارتباط بين النية الريادة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، أجرى اسماعيل وآخرون (Ismail et al., 2009) دراسة هدفت إلى استكشاف العلاقة بين عوامل الشخصية الخمسة الكبرى والنية الريادية، وأشارت نتائج تحليلات الانحدار إلى أن نية ريادة الأعمال مرتبطة بشكل إيجابي بعامل الانبساط، وبينت النتائج أن الانفتاح على الخبرة تنبأ بشكل كبير بنية ريادة الأعمال. ولم يكن هناك ارتباط واضح بين العصابية والانسجام ويقظة الضمير بالنية الريادية. وبالمثل فقد بينت دراسة فروخ، خان، خان، رمزاني و سولادوي (Farrukh , Khan, Khan, Ramzani, & Soladoye, 2017) وجود علاقة إيجابية بين النية الريادية وعامل يقظة الضمير والانبساط والانفتاح على الخبرة. ولم تظهر النتائج أي علاقة مع العصابية والانسجام، في حين أظهرت نتائج دراسة شاهين، كراداغ وتونجر (Şahin, Karadağ & Tuncer, 2019) إلى أن الانفتاح على الخبرة أكثر ارتباطاً بالنية الريادية من بين العوامل الشخصية الأخرى. بينما هدف تشاو، سيبرت ولومبكين (Zhao, Seibert & Lumpkin, 2010) إلى دراسة علاقة الشخصية

باستخدام نموذج الخمس العوامل الكبرى للشخصية) عبر مرحلتين من عملية زيادة الأعمال: نوايا زيادة الأعمال إضافة إلى أداء زيادة الأعمال، وقد تم إجراء مجموعة من التحليلات لفحص العلاقة ذات الصلة، وأظهرت النتائج أن أربعة من عوامل الشخصية الخمسة الكبرى كانت مرتبطة بكل من المتغيرين التابعين، مع عدم وجود ارتباط لعامل الانسجام بأي منهما. وعلى النقيض من ذلك، تكشف نتائج دراسة لوتنر وآخرون (Leutner et al., 2014) إلى أن عامل الانسجام ما زال يشكل مؤشراً هاماً للغاية لنجاح زيادة الأعمال وكذلك عامل الانبساطية، بينما كان عامل العصابية مرتبطاً سلبياً بزيادة الأعمال. فيما يتعلق بفروقات الشخصية بين رواد الأعمال ومجموعات أخرى، استخدم تشاو وسيبرت (Zhao & Seibert, 2006) تقنيات التحليل التجميعي Meta-Analysis Design لفحص فروق الشخصية وفقاً لنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بين رواد الأعمال والمديرين. وأشارت النتائج إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين رواد الأعمال والمديرين في أربعة أبعاد من الشخصية. حيث حصل رواد الأعمال على درجات أعلى في عاملي يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة، ودرجات أقل في عاملي العصابية والانسجام. ولم يتم العثور على اختلاف في عامل الانبساطية. بينما وجد نجا وشاموجاناثان (Nga & Shamuganathan, 2010) في مقارنة بين رواد الأعمال في المجال التجاري والمجمعي، أن عامل الانفتاح على الخبرة يلعب دوراً في الريادة التجارية وعامل الانسجام في الريادة المجتمعية. في حين هدفت دراسة حشانا، بيرتي وفتيتي (Hachana, Berraies & Ftiti, 2018) إلى البحث في الفروق بين السمات الشخصية على أساس الجنس. وتم العثور على اختلافات بين الجنسين في عوامل العصابية والانفتاح على الخبرة والانسجام والانسجام، حيث سجل الذكور درجات عالية في الانبساط، ودرجات منخفضة في العصابية، بينما كان الذكور والإناث متساوين من حيث يقظة الضمير. وأظهر تحليل البيانات أن الانسجام والانفتاح على الخبرة مرتبطان بالإناث أكثر من الذكور. وكشفت النتائج أن درجة الاختلاف بين الجنسين منخفضة نسبياً باستثناء العصابية التي سجلت فيها الإناث درجات أعلى من الذكور. وبشكل عام، فقد أظهرت النتائج أن السمات الشخصية لرواد الأعمال التي ترتبط بشكل كبير بنجاح الأعمال التجارية تتميز باستقرار عاطفي عالٍ، وانفتاح على التجربة، ويقظة ضمير. وارتباط سلبي للعصابية بشكل كبير مع زيادة الأعمال لكل من الإناث والذكور. وتشير النتائج إلى أن الانسجام والانبساطية لا يؤثران على زيادة الأعمال لكل من الإناث والذكور. وبالمثل وجدت دراسة برناردينو، سانتوس وريبيرو (Bernardino, Santos & Ribeiro, 2018) أن رواد الأعمال الاجتماعيين من الإناث والذكور يتمتعون بشخصيات تتميز بمستويات عالية من الانفتاح على الخبرة والانسجام ويقظة الضمير والانبساطية والاستقرار العاطفي. وكشف التحقيق اختلافهما في بُعد

العصابية حيث حصلت الإناث على درجات أعلى. كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية الأخرى.

واستناداً إلى الدراسات المذكورة أعلاه، يمكننا أن نستنتج أن عوامل الشخصية لها تأثير على نية البدء في تأسيس ونجاح المشروع. وتؤثر بقوة على سلوك رواد الأعمال وأفعالهم في عملية تنظيم المشاريع. وأن السلوك الريادي أو نية البدء بالعمل بالريادي مرتبطان بعوامل شخصية معينه دون غيرها. حيث وجد أن عامل الانفتاح على الخبرة العالي هو الأكثر ارتباطاً بريادة الأعمال، يليه عامل الانسجام ويقظة الضمير والانبساطية بمستويات متباينة، وأن عامل العصابية يرتبط سلباً بريادة الأعمال.

ويرجع كل من تشاو وسيبرت (Zhao & Seibert, 2006) هذا التركيب للشخصية الريادية إلى أن الانفتاح على الخبرة هو بُعد شخصي يتميز به الشخص ذو الفضول الفكري ويميل إلى رؤية تجارب جديدة واستكشاف أفكار مبتكرة وغير تقليدية. ومن المحتمل أن يؤدي تأسيس مشروع جديد إلى مطالبة صاحب المشروع باستكشاف أفكار جديدة، واستخدام إبداعه في حل المشكلات المستجدة، واتخاذ نهج مبتكر للمنتجات أو أساليب العمل أو الاستراتيجيات. ويميل الانبساطيون إلى النشاط ومشاركة البهجة مع الناس والسعي إلى الإثارة. ونظراً لأن ريادة الأعمال تتطلب المزيد من التفاعل الاجتماعي المباشر مع المكونات الخارجية والداخلية فإن هذا العامل هو الأكثر أهمية بالنسبة لهم بالنظر للتفاعل المطلوب مع مجموعة متنوعة من الشخصيات بما في ذلك المستثمرون والشركاء والموظفون والعملاء. وغالباً ما يلعب الرياديون دور التسويق والإقناع للمشروع لكافة الأطراف المعنية بالمشروع. ويُتوقع أن يقضي رواد الأعمال وقتاً طويلاً في التفاعل المباشر مع شركائهم وموظفيهم. ويشير عامل يقظة الضمير إلى مدى تنظيم الشخص والاعتماد عليه للوفاء بواجباته ومسؤولياته. ويعمل رواد الأعمال في بيئة ذاتية التوجيه، حيث أن مسؤولياتهم وأهدافهم وأداءهم للعمل منظم ومراقب بشكل ذاتي. ومن المرجح أن يختار المستثمرون والوكلاء الآخرون (الشركاء المحتملون) رواد الأعمال الذين يعتقدون أنهم يمكن الاعتماد عليهم. بينما يمكن وصف الأشخاص الذين يسجلون درجات منخفضة في العصابية بأنهم واثقون من أنفسهم، وهادئون، ومسترخون. ورواد الأعمال يعملون في بيئة غير منظمة نسبياً حيث يتحملون المسؤولية الأساسية عن جميع جوانب المشروع، والمخاطر المالية لبدء وتشغيل مشروع تجاري جديد يمكن أن ينتج ضغوطاً بدنية ونفسية.

ونتيجة للجهود البحثية فقد باتت التصورات عن السمات التي يتميز بها رواد الأعمال وفق نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية واضحة إلى حد ما. ومع ذلك، تقتصر الدراسات السابقة على استقصاءات في بيانات غير محلية وبالتالي فإن قابلية تعميم نتائجها حول هذه المسألة قد يمثل معضلة، حيث ما تزال المكتبة العربية تفقر إلى الدراسات في هذا الجانب، وهذا ما جعل محاولة معالجة هذه الفجوة أحد مسوغات الدراسة الحالية،

وسعيها على أن تكون دراسة السمات العامة (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية) مقدمة لدراسة السمات الضيقة التي تُميز رواد الأعمال؛ لما تتمتع به السمات الضيقة وفقاً لبعض الدراسات في قدرتها في التنبؤ بشكل أفضل بريادة الأعمال من السمات العامة (على سبيل المثال، 2014، Leutner et al. ، 2007 ؛ Rauch & Frese). وفي ضوء ذلك، تحاول الدراسة الحالية المساهمة في استكشاف المواضيع التي سيسير عليها البحث المستقبلي في دراسة سمات رواد الأعمال انطلاقاً من بوصلة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لما تتمتع به من تنظيم سمات الشخصية تحت هيكل واحد.

موهبة ريادة الأعمال

تبدو الأبحاث التربوية في حقل موهبة ريادة الأعمال نادرة ومتوقفة إلى حد ما، وسلكت الدراسات السابقة في هذا الحقل مسلكين، أولهما: دراسة سمات المرحلة العمرية المبكرة لرواد الأعمال الذين ثبتت موهبتهم. أما المسلك الآخر: فهو دراسة سمات ذوي المواهب الريادية في حاضنات الأعمال وتمييزهم عن أقرانهم من المبتكرين وذوي المواهب في الرياضيات والعلوم.

وتعد شافينينا (Shavinina, 2009a) من أوائل الذين أشاروا لظاهرة الموهبة الريادية وفي وضع أساس مفاهيمي للموهبة الريادية (أشير له في مصطلحات الدراسة)، فقد حاولت خلال دراستها استقرار السمات المبكرة لموهبة ريادة الأعمال من خلال دراسة السير الذاتية لرواد أعمال بارزين (ريتشارد برانسون، مايكل ديل، بيل غيتس، وارن بافيت)، واستنتجت مجموعة من السمات الخاصة التي تميز رواد الأعمال (والتي تظهر لدى ذوي المواهب الريادية)، والعامة (والتي يتمتع بها كافة ذوي المواهب). شملت السمات الخاصة لموهبة رواد الأعمال: (١) التفكير المستمر حول كيفية كسب المال؛ (٢) والميل إلى القيام بخطط عمل حقيقية مع الأخذ بالحسبان التوقعات المالية؛ (٣) والعمل بحماس لتنفيذ الخطط؛ (٤) وإلغاء الخطوات غير الضرورية؛ (٥) وتفضيل تأسيس وتنفيذ مشاريع حقيقية مع أدنى حد مالي. وتشير السمات العامة إلى: (١) المثابرة، والإيمان بالقدرة على تغيير العالم؛ (٢) وإهمال المواد الأكاديمية؛ (٣) والاستقلالية في الأفكار والأفعال؛ (٤) وكسر القواعد؛ (٥) والتعرض المبكر للتحديات؛ (٦) والسعي نحو الكمال. ونظراً لاقتصار الدراسة على السير الذاتية لأربعة من رواد الأعمال نتج عن ذلك صعوبة تعميم النتائج، وقد يعكس هذا القيد جزئياً تأثير البيئة على سمات رواد الأعمال، مع ذلك، ساهمت الدراسة في إلقاء الضوء حول ظاهرة غير مكتشفة. ووفقاً لشافينينا (Shavinina, 2009c) ترتبط المواهب الريادية ارتباطاً وثيقاً بالموهبة الإدارية. وينص مفهوم الموهبة الإدارية على أن المديرين من ذوي المواهب لديهم وجهة نظر استثنائية ورؤية فريدة غير عادية وقدرات إبداعية ومبتكرة استثنائية، وحكمة وحس متطور للغاية وأداء قائم على التميز وموهبة ريادة الأعمال.

ونظرًا لمساهمة الشركات الناشئة في الإنعاش الاقتصادي والازدهار الوطني والذي أدى إلى خلق فرص للعمل. انعكس ذلك على ازدياد الطلب على ذوي المواهب الذين سيلقى على عاتقهم تنشيط الاقتصاد. وتحقيقًا لهذه الغاية، وكجزء من الجهود التي يقوم بها مكتب الملكية الفكرية الكوري لاكتشاف رواد الأعمال وتعزيز البيئة الريادية استجابة لتحديات العصر. أجرت تشوي (Choi, 2013b؛ Choi, 2014) دراستين منفصلتين هدفت من خلالهما إلى التعرف على ظاهرة الموهبة الريادية، وتحديدًا السمات الشخصية التي يتمتع بها ذوو المواهب الريادية من خلال مقارنتهم مع ذوي المواهب في المجالات الأخرى.

واستهدفت في دراستها الأولى (Choi, 2013b) إلى قياس مزاج وشخصيات الطلاب من ذوي المواهب الريادية في الجمعية الكورية لتشجيع الابتكارات Korea Invention Promotion Association، من خلال مقارنتهم مع ذوي المواهب الأكاديمية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة الإجمالي (٢٤٦) طالبًا. واستخدمت تشوي مقياس (JTCD) للشخصية، وأشارت النتائج إلى أن ذوي المواهب الريادية متميزون عن ذوي المواهب الأكاديمية، وكانت درجاتهم مختلفة اختلافًا كبيرًا عن ذوي المواهب الأكاديمية. كان الطلاب من ذوي المواهب الريادية يتميزون بتفائل مزاجي ونضج في الشخصية، والحساسية الاجتماعية العالية، ومفهوم ذات مرتفع، واستقلالية عالية. كما أظهروا قدرة عالية على التحكم في إدارة مزاجهم وجوانب القوة والضعف لديهم من خلال معالجة أوجه القصور المزاجية لديهم وتعزيز نقاط قوتهم. وتشير النتائج إلى إمكانية التنبؤ بصفات الريادة على أساس المزاج الفطري.

بينما حاولت في دراستها الأخرى (Choi, 2014) إلى استكشاف الفروق ما بين سمات ذوي المواهب الريادية وسمات ذوي المواهب الابتكارية، سيما وأن الحدود بين المبتكرين ورواد الأعمال ضبابية للغاية. شارك في الاستطلاع ما مجموعه (٢٢٦) من الطلاب ذوي المواهب في مجال الابتكار وريادة الأعمال في الجمعية الكورية لتشجيع الابتكارات، وتم تصميم استبانة لقياس المجالات النفسية والتعليمية والمهنية وأهداف الحياة والمجالات المتعلقة بالابتكار والمجالات المتعلقة بريادة الأعمال. وأظهرت النتائج أن ذوي المواهب الريادية لديهم رغبة أكثر في تكوين العلاقات الإنسانية ضمن أهدافهم الحياتية وأكثر ميلًا لبدء عمل تجاري يضمنون من خلاله الاستقلال وحرية العمل وتحقيق الذات. وأظهرت النتائج اختلاف ذوي المواهب الريادية والمبتكرين في الطموحات المهنية ما بعد الجامعة، ولم تظهر النتائج اختلافًا في الظروف المتعلقة بالابتكار والبيئة. وقد ساهمت الدراسة في محاولة التمييز بين فئتين يكثر اللبس بينهما، فالمبتكرون كما تذكر تشوي (Choi, 2014) هم أشخاص يستحدثون أفكارًا ومنتجات جديدة، في حين أن رواد الأعمال هم من يسوقون للفكرة والمنتج. وعلى الرغم من القيمة التي أضافتها الدراسة لهذا المجال إلا أن دراسة السمات الشخصية لذوي المواهب الريادية تكون أكثر قيمة إذا أجريت على

ذوي الإنجازات الريادية (رواد الأعمال) عوضًا عن ذوي المواهب الريادية (رواد الأعمال المحتملين). وهذا ما نهجت عليه طليعة أبحاث سمات ذوي المواهب (على سبيل المثال، MacKinnon, 1965؛ Gardner, 1993)، وهذا أيضًا ما نهجت عليه دراسة شافينينا (Shavinina, 2009a) من خلال دراسة أصحاب المشاريع الذين لا يمكن إنكار موهبتهم في تأسيس المشاريع. أو من خلال إجراء دراسات طولية لرصد السمات التنموية لذوي المواهب الريادية.

وهذا ما هدف إليه مقترح تشوي (Choi, 2013c) وهو تحديد الغاية من البحث الطولي واتجاهاته بشأن ذوي المواهب الريادية. تم إجراء استكشاف نظري للحقل الأساسي والدراسات السابقة على الطلاب ذوي المواهب الريادية. وإجراء الاعتبارات النظرية الأساسية لاستخلاص أسئلة البحث المناسبة. ونتيجة لذلك، تم اشتقاق الهدف النهائي المتمثل في إمكانية توليد رواد الأعمال من خلال التدخلات التعليمية كاتجاه بحثي مناسب للبحث الطولي عن الطلاب ذوي المواهب الريادية. بالإضافة لذلك، تم عرض ٤ مشكلات بحثية رئيسية: (١) وصف سمات ذوي المواهب في مجال ريادة الأعمال ونمطهم التنموي؛ (٢) فعالية آثار التدخل التربوي على تكثيف الموهبة الريادية وفعالية برامج التدريب والدعم العاطفي المقدم للموهبين الرياديين؛ (٣) وتحديد العوامل والمتغيرات التي تنتبأ بالإنجاز المستقبلي لذوي المواهب الريادية؛ (٤)، والآثار المترتبة على التحسين المؤسسي والسياسي. واستكمالًا لجهودها البحثية في هذا المجال قامت تشوي (Choi, 2013a) بتقديم ورقة بحثية، كان الغرض منها إنشاء أساس لبحوث الموهبة الريادية عن طريق وضع تصور لمفهوم وسمات الموهبة الريادية، وذلك استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الأبحاث السابقة للسمات البيئية والشخصية والمزاج والسمات المعرفية والاهتمامات المهنية للموهبة الريادية، كما أنها تسعى لاقتراح مجالات بحثية ذات أولوية لدراسة مفهوم الموهبة الريادية. واستنادًا للمراجعة فقد اقترحت مفهوم الموهوب الريادي وهو شخص يتحمل المخاطر ورصد الفرص والابتكار ولديه القدرة على إدارة الموارد. ودراسة الموهبة الريادية فإنها تقترح التركيز على موضوعات السمات التنموية، والقدرة الإدارية، والذكاء العملي.

وفي ضوء ما سبق، يمكن إجمال أبرز السمات الشخصية التي يتميز بها ذوو المواهب الريادية: (١) الميل إلى تكوين العلاقات الاجتماعية؛ (٢) لديهم استعداد لتقبل المخاطرة؛ (٣) السعي إلى الكمال؛ (٤) كسر القواعد؛ (٥) اقتناص الفرص؛ (٦) الميل إلى الابتكار؛ (٧) الاستقلالية؛ (٨) التفاؤل؛ (٩) إدارة الذات. وتتكون الموهبة الريادية من مجموعة من القدرات المعرفية والسمات الشخصية والتي غالبًا ما تكون كامنة على شكل (استعدادات)، ولبروز الموهبة ينبغي استثمار الاستعدادات المرتبطة بها للوصول لمرحلة الإنجاز (الكفاءة). وبالرغم من الثبات النسبي للسمات بشكل عام (Heller et al., 2005) والسمات الريادية تحديدًا (Shavinina, 2009)، إلا أن السلوك والفكر الريادي ليس

خاصية ثابتة بل يمكن تعلمه، وما يميز ذوي المواهب الريادية هو قدرتهم على التعلم بشكل أسرع وأكثر من تجاربهم، حيث أن القدرة على استخراج مزيد من القيم من خبراتهم، ولديهم حوافز أكبر لتوليد تجارب ريادية إضافية مما يوفر ميزة إضافية لمشاريعهم الجديدة من خلال الجمع بين المواهب وخبرات التعلم (Eesley & Roberts, 2012).

ومع التوجهات الحالية لتعليم ريادة الأعمال في المدارس - بعد ما كان مقتصرًا على الجامعات وحاضنات الأعمال - ستساهم الجهود البحثية الهادفة لدراسة السمات في تحديد الطلاب المناسبين لهذا المجال في وقت مبكر من خلال تصميم المقاييس والقوائم السلوكية التي يمكن من خلالها استكشاف المواهب في سن مبكرة من خلال ملاحظتهم في البرامج التعليمية القائمة على المشاريع و/أو حل المشكلات PBL، لما تتميز به هذه المنهجية من تصميم بيئة تحاكي التجارب الحقيقية. والحرص كما يؤكد ساملي (Samli, 2009) أن يكون هناك انساق بين الاكتشاف وتدريب المواهب الريادية. وذلك من خلال تصميم برامج تعليمية وفق سماتهم واحتياجاتهم التي يتميزون بها ومحاولة معالجة جوانب القصور لديهم.

وبناء على تلك المعطيات، تؤثر السمات الشخصية كما أورد جانيه (Gagné, 2004) على العمليات التطورية (التعليم الرسمي وغير الرسمي) والتي من خلالها يتم تطوير الموهبة لبلوغ مرحلة الإنجاز. وكما ذكر سابقًا ستساهم دراسة السمات الشخصية في الكشف عن الأشخاص ذوي الميول الريادية، وتصميم البرامج التعليمية المناسبة وتقويمها، وهو ما ينعكس بالإيجاب على نجاح المشاريع. ورغم ذلك، مازالت الأبحاث حول ظاهرة الموهبة الريادية نادرة، رغم مساهمة الجهود البحثية السابقة في محاولة تكوين تصور مفاهيمي في مسلك لإدراجه ضمن حقول المواهب الخاصة المعترف فيها بالتعاريف الوطنية؛ لما لها من قيمة للمجتمع كأكثر المواهب استجابة لتلبية احتياجاته، وتسويق وتطبيق الأفكار والابتكارات والمنتجات.

إجراءات تطبيق الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي لملائمته في تحقيق هدف الدراسة في استكشاف ظاهرة موهبة ريادة الأعمال، ووصفها وفقًا للعوامل الخمس الكبرى للشخصية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من مؤسسي المشاريع (شركات ناشئة، مؤسسات صغيرة ومتوسطة) في المملكة العربية السعودية، خلال عام ١٤٤٢هـ - ٢٠٢١ م. وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٣٤) فردًا من كلا النوعين من حيث طبيعة المشروع (١٧) مؤسس/ة شركة ناشئة، و(١٧) مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة؛ وذلك للتحقق من صالحية أداة البحث وحساب مؤشراتها السيكو مترية من حيث معاملات الصدق والثبات. وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٠٧) مشاركا. متباينين في الخبرة بالعمل بالمشاريع الريادية (٣٢,٧) % خبرتهم تتراوح من ٣-١ سنة، و(٢٥,٢) % خبرتهم ٦-٤ سنة، و(١١,٢) %

خبرتهم ٧-٩ سنة. و٣٠,٨% خبرتهم تتراوح من ١٠ سنوات فأكثر). وتتنوعوا فيما يتعلق بالمستويات التعليمية حيث حصل (٦٤,٥% على شهادة البكالوريوس و٢٢,٤% شهادات عليا في حين أقل كانوا ١٣,١% بمستوى شهادة الثانوية أو دونها). كان من بينهم (٣٣) مشاركاً تخصصاتهم ريادة الأعمال أو إدارة أعمال. ويوضح جدول (١) توزيع عينة الدراسة من حيث متغيرات الفروق.

جدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات (الجنس، العمر، طبيعة العمل):

المتغيرات	العدد	النسبة
الجنس	إناث	27.1%
	ذكور	72.9%
العمر	25-21 سنة	8.4%
	30-26 سنة	18.7%
	35-31 سنة	26.2%
	40-36 سنة	23.4%
	41 سنة فأكثر	23.4%
طبيعة العمل	مؤسس/ة شركة ناشئة	54.2%
	مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة	45.8%

أداة الدراسة

مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية (The Big Five Factors of Personality) والتي أعدها كوستا وماكري (Mc Crae & Costa, 1992) وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (٦٠ بنداً). تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي للعديد من بنود مشتقة من اختبارات الشخصية. وقام الأنصاري (١٩٩٧) بترجمة بنود القائمة من الإنجليزية إلى العربية، وخضعت الترجمة للمراجعة من قبل بعض المختصين وبعض المؤسسات. وقامت مؤسسة ديونو بإخراج نسخة معدلة ومطورة من قائمة الأنصاري المترجمة وهي النسخة التي تم اعتمادها في هذا الدراسة (مركز ديونو لتعليم التفكير، ٢٠١٧). ويشتمل المقياس على خمسة عوامل هي: العصائية، والانبساطية والانفتاح على الخبرة، والانسجام، وبقظة الضمير. وقد وزعت درجات الإجابة على المقياس بطريقة ليكرت Likert حيث يحصل المستجيب على علامة (٥) موافق بشدة، و(٤) موافق، و(٣) محايد، و(٢) غير موافق، و(١) غير موافق بشدة، بالنسبة للبنود الإيجابية، ويعكس التقدير في حال البنود السلبية.

وتم حساب درجات التقدير التي ستستخدم كمعيار للحكم على مستوى توافر العامل إلى ثلاثة مستويات (منخفضة، ومتوسطة، كبيرة) وفقاً للمعادلة التالية (طول الفئة = الحد الأعلى للبدائل-الحد الأدنى للبدائل/ عدد المستويات = ٥-١ / ٣ = ١.٣٣) وبذلك تكون المستويات وفقاً للآتي: (منخفضة) للمتوسطات الحسابية التي تقع ما بين (1-2.33). (متوسطة) للمتوسطات الحسابية التي تقع ما بين (2.34-3.67). (كبيرة) للمتوسطات الحسابية التي تقع ما بين (3.68-5).

الخصائص السيكو مترية للأداة

الصدق

١. صدق المحكمين: تم عرض المقياس على مجموعة من ذوي الاختصاص بلغ عددهم (١٠) محكمًا. وشملت التخصصات (٧) متخصصين بالمقياس والتقويم وعلم النفس التربوي، (٢) ريادة الأعمال، (١) اللغة العربية. وذلك للحكم على مدى ملائمة فقرات المقياس للفئة المستهدفة، ومدى وضوح اللغة، ومدى انتمائها للبعد لذي تقيسه. وبناءً على الآراء التي تم الإجماع عليها من قبل المحكمين تم التعديل على المقياس. والتي كان جزء كبير منها يتمحور حول صياغة بنود المقياس.

٢. صدق الاتساق البنائي: تم التأكد من صدق الأداة عن طريق التحقق من صدق الاتساق البنائي للمقياس. ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل بعد من أبعاد أداة الدراسة بالدرجة الكلية للأداة مجتمعة. وعليه تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس. كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (٢) نتائج صدق الاتساق البنائي لأبعاد المقياس

م	البعد	معامل الارتباط	القيمة الدلالية
1	العصابية	.514**	0.002
2	الانبساطية	.763**	0.000
3	الانفتاح على الخبرة	.564**	0.001
4	الانسجام	.470**	0.005
5	يقظة الضمير	.780**	0.000

**دالة عند مستوى ٠,٠١

الثبات

تم التأكد من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل ثبات ألفا - كرو نباخ Cronbach's alpha للمقياس، حيث كان قيمته (٠,٨٣٥) وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات. لذا اعتبر المقياس صالحاً لأغراض إجراء هذه الدراسة. وبعد التأكد من أداة الدراسة أوفت بالشروط السيكو مترية للأداة الجيدة، وصلاحياتها لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، أصبحت صالحة للتطبيق على عينة

الدراسة الأساسية. وعن طريق استخدام نماذج قوغل Google Forms، تم تحويل إلى المقياس إلى مقياس إلكتروني وتم إرسال الرابط للفئة المستهدفة عبر وسائل التواصل (التويتر، الإيميل، واتس آب). كان الإجراء على النحو التالي: التواصل الشخصي مع رواد الأعمال أو عبر وسائل التواصل لشركاتهم أو مؤسساتهم، أو من خلال التواصل مع مؤسسات معنية بالمشاريع (منشآت، غرفة جدة التجارية، حاضنة الخبر) لنشرها للمستخدمين من خدماتهم. وكذلك تم إرسالها إلى القائمين على المبادرات الريادية مثل (مبادرة ريادة تيك) لنشرها بين أعضاء المبادرة (رواد الأعمال). وامتد وقت إجراء استقبال الردود على المقياس من ٢٣ يناير من عام ٢٠٢١ إلى ٢ أبريل في عام ٢٠٢١.

نتائج الدراسة

السؤال الأول: ماهي السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال؟
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينه الدراسة على عبارات الأبعاد (يقظة الضمير، الانسجام، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، العصابية).
جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال

المرتبة	العوامل الخمس الكبرى للشخصية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	يقظة الضمير	3.731	0.417	كبيرة
2	الانسجام	3.660	0.420	متوسطة
3	الانبساطية	3.533	0.367	متوسطة
4	الانفتاح على الخبرة	2.841	0.572	متوسطة
5	العصابية	2.641	0.494	متوسطة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر عوامل الشخصية توافر لدى رواد الأعمال (يقظة الضمير) والذي جاء بالمرتبة الأولى حيث بلغ متوسط درجات رواد الأعمال فيه (3.731) وانحراف معياري قدره (0.417)، وهي وفقاً لدرجة التوافر (كبيرة). ثم تلاه عامل الانسجام حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.660) وانحراف معياري (0.420) وبدرجة توافر (متوسطة). ثم تبعه عامل الانبساطية بالمرتبة الثالثة، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.533) وانحراف معياري (0.367) وبدرجة توافر (متوسطة). ويلاحظ من نتائج جدول (٣) تذييل ترتيب العوامل عاملاً الانفتاح على الخبرة والعصابية، حيث جاء عامل الانفتاح على الخبرة بمتوسط حسابي قدره (2.841) وانحراف معياري (0.572) في حين حصل عامل العصابية على متوسط حسابي (2.641) وانحراف معياري (0.494) وكلا العاملين حصلاً على درجة توافر (متوسطة).

السؤال الثاني: هل تختلف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال باختلاف متغير (طبيعة المشروع، الجنس، العمر)؟ ولمعالجة السؤال البحثي الثاني، تم استخدام الاختبارات الإحصائية اللابارامترية وذلك لأشترط الاختبارات الإحصائية البارامترية تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي وهو ما لم يتحقق، لذلك تم استخدام الاختبار اللابارامترية مان ويتني Mann Whitney U كبديل عن الاختبار البارامترية (ت) T-Test، واستخدام اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis كبديل عن الاختبار البارامترية تحليل التباين الأحادي انوفا (ANOVA).

أولاً: متغير طبيعة المشروع: للتعرف عما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير طبيعة العمل (مؤسس/ة شركة ناشئة، مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة) تم استخدام اختبار مان ويتني Mann Whitney U. ويوضح جدول (٤) نتائج المقارنات بين المتوسطات الحسابية وفقاً لطبيعة العمل على درجات العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

جدول (٤) نتائج اختبار مان ويتني Mann Whitney U للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لمتغير طبيعة المشروع

طبيعة المشروع	حجم العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	القيمة الدلالية
العصابية	58	60.96	3535.50	1017.500	*0.011
	49	45.77	2242.50		
	107				
الانبساطية	58	51.41	2981.50	1270.500	0.344
	49	57.07	2796.50		
	107				
الانفتاح على الخبرة	58	48.56	2816.50	1105.500	*0.047
	49	60.44	2961.50		
	107				
الانسجام	58	57.52	3336.00	1217.000	0.200
	49	49.84	2442.00		
	107				
يقظة الضمير	58	56.98	3305.00	1248.000	0.277
	49	50.47	2473.00		

				متوسطة	
			107	الإجمالي	

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (الانبساطية، والانسجام، ويقظة الضمير) باختلاف متغير طبيعة المشروع. كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (العصابية) باختلاف متغير طبيعة المشروع ولذلك لصالح مؤسسي الشركات الناشئة. كما يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (الانفتاح على الخبرة) باختلاف متغير طبيعة المشروع ولذلك لصالح مؤسسي المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

ثانياً: متغير الجنس: للتعرف عما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) تم استخدام اختبار مان ويتني Mann Whitney U . ويوضح جدول (٥) نتائج المقارنات بين المتوسطات الحسابية وفقاً للجنس على درجات العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

جدول (٥) نتائج اختبار مان ويتني Mann Whitney U للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لمتغير الجنس

القيمة الدلالية	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	حجم العينة	الجنس	
*0.016	791.500	1226.50	42.29	29	أنثى	
		4551.50	58.35	78	ذكر	
				107	الإجمالي	
0.187	943.500	1753.50	60.47	29	أنثى	
		4024.50	51.60	78	ذكر	
				107	الإجمالي	
0.611	1059.000	1638.00	56.48	29	أنثى	
		4140.00	53.08	78	ذكر	
				107	الإجمالي	
0.333	993.500	1428.50	49.26	29	أنثى	
		4349.50	55.76	78	ذكر	
				107	الإجمالي	
0.610	1058.500	1493.50	51.50	29	أنثى	
		4284.50	54.93	78	ذكر	
				107	الإجمالي	

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من خلال نتائج جدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الخمس الكبرى (الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الانسجام، يقظة الضمير) باختلاف متغير الجنس. ويتضح كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الخمس الكبرى (عامل العصابية) باختلاف متغير الجنس ولذلك لصالح الذكور.

ثالثاً: متغير العمر: للتعرف عما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر (٢٠ سنة فأقل، ٢٥-٢١ سنة، ٣٠-٢٦ سنة، ٣٥-٣١ سنة، ٤٠-٣٦ سنة، ٤١ سنة فأكثر) تم استخدام اختبار كروسكال واليس -Kruskal-Wallis. ويوضح جدول (٦) نتائج المقارنات بين المتوسطات الحسابية وفقاً للعمر على درجات العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

جدول (٦) نتائج اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لمتغير العمر

العمر	حجم العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب	كروسكال واليس
العصابية	25-21 سنة	50.39	5.547	0.236
	30-26 سنة	58.78		
	35-31 سنة	58.71		
	40-36 سنة	41.98		
	41 سنة فأكثر	58.22		
	الإجمالي	107		
الانبساطية	25-21 سنة	46.33	3.656	0.455
	30-26 سنة	49.65		
	35-31 سنة	49.18		
	40-36 سنة	61.98		
	41 سنة فأكثر	57.66		
	الإجمالي	107		
الانفتاح على الخبرة	25-21 سنة	69.39	5.977	0.201
	30-26 سنة	59.03		
	35-31 سنة	54.07		
	40-36 سنة	55.30		
	41 سنة فأكثر	43.06		
	الإجمالي	107		

			107	الإجمالي	
0.199	6.008	42.72	9	25-21 سنة	الانسجام
		49.90	20	30-26 سنة	
		50.23	28	35-31 سنة	
		53.16	25	40-36 سنة	
		66.40	25	41 سنة فأكثر	
			107	الإجمالي	
0.459	3.628	49.67	9	25-21 سنة	يقظة الضمير
		65.08	20	30-26 سنة	
		49.55	28	35-31 سنة	
		54.92	25	40-36 سنة	
		50.76	25	41 سنة فأكثر	
			107	الإجمالي	

يتضح من خلال نتائج جدول رقم (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الانسجام، يقظة الضمير) باختلاف متغير العمر.
مناقشة نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى استكشاف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال. والتعرف عما إذا كانت هناك فروق بينهم تعزى إلى اختلاف متغير طبيعة العمل (مؤسس/ة شركة ناشئة، مؤسس/ة منشأة صغيرة أو متوسطة)، والجنس (ذكر، أنثى)، والعمر (٢٠ سنة فأقل، ٢٥-٢١ سنة، ٣٠-٢٦ سنة، ٣٥-٣١ سنة، ٤٠-٣٦ سنة، ٤١ سنة فأكثر).

مناقشة نتائج السؤال الأول:

تبين أن أكثر عوامل الشخصية توافراً لدى رواد الأعمال هو يقظة الضمير والذي جاء في المرتبة الأولى، ثم تلاه عامل الانسجام في المرتبة الثانية ثم عامل الانبساطية في المرتبة الثالثة، يتبعه عامل الانفتاح على الخبرة في المرتبة الرابعة، وعامل العصابية في المرتبة الخامسة.

وقد يُعزى حصول عامل يقظة الضمير وعامل الانسجام وعامل الانبساطية على مراتب متقدمة؛ إلى كون جوهر العمل الريادي يتطلب انضباطاً وتنظيماً ذاتياً. حيث تكاد تنعدم فيه الرقابة الإدارية كما هو الحال مع العمل الوظيفي. ولاعتماد العمل في بيئة ريادة الأعمال، العمل على وضع الخطط وتحديد المهام والمثابرة على إنجازها وفق توقيت محدد. والتصرف بكفاءة مع المواقف غير المتوقعة والصعبة ومثل هذه السلوكيات تندرج ضمن

عامل (يقظة الضمير). ويتطلب العمل في بيئة ريادة الأعمال كذلك، علاقات مبنية على الثقة مع أطراف العمل (الداخلية والخارجية)، ويتضمن كذلك معرفة احتياجات الآخرين واستثمارها في تقديم المنتجات والخدمات، والتكيف مع البيئة دائمة التغيير في عالم الأعمال، والكفاءة في قدرة قيادة فرق العمل وهذه تدرج ضمن عامل (الانسجام). علاوة على ذلك، يستلزم العمل في بيئة ريادة الأعمال توفر مهارات تواصلية؛ لبناء شبكة واسعة من العلاقات مع (الموردين، المصدرين، المستثمرين، الشركاء) واستثمارها لصالحهم، وتتطلب بيئة ريادة الأعمال كذلك ذكاءً اجتماعياً للتعامل بنجاح مع أنماط الشخصيات المختلفة في العمل وهو ما يندرج ضمن عامل (الانبساطية). ولهذا يستوجب احتواء شخصية رواد الأعمال على مزيج من هذه العوامل (يقظة الضمير، الانسجام، الانبساطية) وفق مستويات مرتفعة. وهذه التركيبة للشخصية لرواد الأعمال تتوافق مع ما ذكره تشاو وسيبرت (Zhao & Seibert, 2006) من حيث أن تركيبة الشخصية الريادية تتطلب ضرورة وجود تفاعل اجتماعي مع مجموعة متنوعة من الشخصيات من شركاء وموظفين في بيئة ريادة الأعمال. وكذلك وجود توجيه ذاتي؛ حيث أن مسؤولياتهم وأهدافهم وأدائهم للعمل يخضع لتنظيم ومراقبة ذاتيين. ومثل هذه السلوكيات تكون من الأمور المعتمدة لدى الشركاء والمستثمرين لاختيار رواد الأعمال يمكن الاعتماد عليهم. وتتوافق كذلك هذه السلوكيات لتركيبة شخصية رائد الأعمال مع ما استنتجته شافينينا (Shavinina, 2009a) في ميل ذوي المواهب الريادية إلى العمل بحماس لتنفيذ الخطط والمشاريع الحقيقية. وبالمثل يتفق ما سبق مع نتائج دراسة تشوي (Choi, 2014) والتي بينت أن ذوي المواهب الريادية لديهم رغبة أكثر في تكوين العلاقات الإنسانية ضمن أهدافهم. وهو ما يتفق كذلك مع ما توصلت له تشوي (Choi, 2013b) في دراستها الأخرى من أن ذوي المواهب الريادية يتميزون بنضج في الشخصية، وحساسية اجتماعية عالية، ومفهوم ذات مرتفع، واستقلالية عالية. وقد يُعزى حصول عامل الانفتاح على الخبرة على درجة متوسطة؛ إلى كون طبيعة العمل الريادي يتطلب قدرًا من الانفتاح على تجارب الآخرين، ومحاولة ابتكار أو إعادة تصميم العمل من (منتجات، خدمات) للمنافسة في السوق. وحيث أن العمل في بيئة ريادة الأعمال ترتفع فيها نسبة المخاطرة والقلق الناجم منها بسبب أن رواد الأعمال حسب رأي تشاو وسيبرت (Zhao & Seibert, 2006) يعملون في بيئة غير منظمة نسبيًا ويتحملون المسؤولية في بدء وتشغيل مشروع جديد، يضاف إلى ذلك المخاطر المالية والتي يمكن أن تنتج عنها ضغوط بدنية ونفسية وهذا ما يعزو حصول عامل العصابية على درجة متوسطة. ومع ذلك، فهم يمتلكون قدرة على إدارة مشاعرهم في تلك المواقف مع حصولهم على مستوى متوسط من درجة توافر هذا العامل.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Leutner et al., 2014؛ Farrukh et al., 2017) و (Ismail et al., 2009؛ al., 2014) في ارتباط عامل (يقظة الضمير، والانسجام،

والانبساطية) بزيادة الأعمال، واتفق نسبي مع دراسة (Farrukh et al., 2017؛ Leutner et al., 2014) في تدني ارتباط عامل العصابية بزيادة الأعمال مقارنةً مع العوامل الأخرى للشخصية. وتختلف نتائج الدراسة إلى حد ما مع دراسة (Zhao, Seibert & Lumpkin, 2010) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود ارتباط بين عامل الانسجام وريادة الأعمال. بيد أن الاختلاف الجوهرى لنتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة يظهر في تدني ترتيب مستوى توافر عامل الانفتاح على الخبرة، حيث كان المتنبئ الأول والأكثر ارتباطاً في دراسة (Ismail et al., 2009؛ Farrukh et al., 2017؛ Şahin, Karadağ & Tuncer, 2019) في حين جاءت عوامل الشخصية (يقظة الضمير، والانسجام، والانبساطية) متقدمة عليه في هذه الدراسة. ويفسر الرويتع (٢٠٠٧؛ ٢٠٠٧ب) عدم بروز عامل الانفتاح على الخبرة في المجتمع المحلي (السعودي)؛ إلى أن الثقافة المحلية ما زال يغلب عليها الفكر الجمعي مقابل الفكر الفردي على خلاف الثقافة الغربية، وقد لوحظ ضعف ظهور هذا العامل في بيانات أخرى. حيث تميل أغلبية سلوكيات عامل الانفتاح -إلى حدًا ما- إلى التحرر من الفكر الجمعي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

أولاً: متغير طبيعة المشروع: اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (الانبساطية، والانسجام، ويقظة الضمير) باختلاف متغير طبيعة المشروع. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (العصابية) باختلاف متغير طبيعة المشروع ولذلك لصالح مؤسسي الشركات الناشئة. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول عامل (الانفتاح على الخبرة) باختلاف متغير طبيعة المشروع ولذلك لصالح مؤسسي المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

وربما يُعزى حصول مؤسسي الشركات الناشئة على مستوى عالٍ في عامل العصابية إلى أن طبيعية عملهم في الغالب تركز على نموذج عمل جديد ولم يثبت نجاحه مسبقاً، لهذا قد يرتفع لديهم مستويات القلق والضغوطات متناسباً مع ارتفاع نسبة المخاطرة في مثل هذه المشاريع سيما في السنوات الأولى من تأسيس الشركات الناشئة. حيث تتركز خبرة أغلب مؤسسي المشاريع في نطاق سنة إلى ٦ سنوات (كما هو موضح في وصف خصائص العينة). فتأسيس شركة ناشئة في السنوات الأولى يشتمل على مخاطرة عالية في تجربة منتجات أو خدمات جديدة، وما يتطلبه ذلك من إقناع للعملاء أو المستثمرين أو الشركاء، ولذا فإن نسبة فشل الشركات الناشئة في السنوات الأولى عالية بالمقارنة مع المنشآت الصغيرة أو المتوسطة والتي هي على عكس الشركات الناشئة تلتزم بنموذج عمل ثبت نجاحه مسبقاً، ولا تتطلب قدرًا كبيراً من المخاطرة. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون بيئة الأعمال المحلية ما زالت غير متوافقة مع هذا النمط من الشركات من حيث القوانين

والإجراءات المطلوبة لتأسيس وتشغيل الشركات الناشئة، وهذا ما يشكل ضغوطات على مؤسسي تلك الشركات.

وقد يُعزى حصول أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة على مستوى عالٍ لعامل الانفتاح على الخبرة بالمقارنة مع مؤسسي الشركات الناشئة؛ إلى ارتفاع روح المنافسة بين هذا النمط من المشاريع بحكم أن المشاريع التي تقدم نفس المنتج أو الخدمة كثيرة، وذلك مقارنةً بالشركات الناشئة التي قد تتفرد بتقديم خدمات أو منتجات قلما يكون لها نظير في السوق. ولهذا يعد عامل الانفتاح على الخبرة مطلباً مهماً في مثل هذا النوع من المشاريع من حيث الاطلاع على تجارب المشاريع الأخرى ومحاولة ابتكار أفكار جديدة تعطي قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة، في محاولة لتقديم ميزات إضافية تتنافس فيها المشاريع المماثلة لها في النشاط التجاري.

ثانياً: متغير الجنس: تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الخمسة الكبرى (الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الانسجام، يقظة الضمير) باختلاف متغير الجنس، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول (عامل العصابية) باختلاف متغير الجنس ولذلك لصالح الذكور. وربما يُعزى حصول الذكور على نسبة عالية في هذا عامل العصابية مقارنةً بالإناث إلى أن ٥٧ % من إجمالي الذكور والبالغ عددهم (٧٨) هم مؤسسون لشركات ناشئة، وهذا ما تبين خلال تحليل للمعلومات الأساسية لعينة الدراسة، في حين بلغت نسبة المؤسّسات للشركات الناشئة من الإناث ١٣ من أصل ٢٩ من المجموع الكلي للإناث. ويُلاحظ أن نسبة عدد الذكور مرتفعة بالمقارنة بالإناث، ولهذا فقد يكون لطبيعة المشروع أثر على متغير الجنس، حيث يُلاحظ في المتغير الأول (طبيعة المشروع) حصول مؤسسي الشركات الناشئة على درجة مرتفعة في عامل العصابية بالمقارنة مع مؤسسي المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وعليه فقد حصل الذكور على نسبة عالية بالمقارنة بالإناث في عامل العصابية. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Hachana, Bernardino, Santos & Ribeiro, 2018) وBerraies & Ftiti, 2018 والتي أظهرت نتائجهما حصول الإناث على درجات أعلى في عامل العصابية مقارنةً بالذكور، واتفقت مع نتائجهما في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الشخصية الأخرى (الانفتاح على الخبرة، يقظة الضمير، والانبساطية والانسجام) لعزى لمتغير الجنس.

ثالثاً: متغير العمر: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول عوامل (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الانسجام، يقظة الضمير) باختلاف متغير العمر. وقد يُعزى ذلك بحسب كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) إلى أن السمات العامة (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية) موجودة في كل الأعمار ولها أساس فطري. واتسام السمات العامة بالثبات النسبي بحسب هيلر وآخرون Heller et

(al., 2005). ورغم أن التدخلات التعليمية فعّالة في تعزيز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Almlund, Duckworth, Heckman, & Kautz, 2011) والتي قد تكون مثل هذه التدخلات في صورة الخبرة العملية في هذا المجال لدى رواد الأعمال. إلا أن الخبرة لدى رواد الأعمال قد لا ترتبط بالعمر نظرًا لتفاوت الأعمار بين رواد الأعمال في أثناء بداية تأسيس المشاريع وهذا ما قد يجعل الفروق بينهم في السمات العامة من حيث العمر غير واضحة.

الإجراء المستقبلي

أثبتت الدراسات أن السمات الشخصية لرواد الأعمال تلعب دورًا في نجاح المشاريع واستمراريتها؛ ولهذا ينبغي على العاملين في المؤسسات التعليمية وحاضنات الأعمال والذين يدعمون ذوي المواهب الريادية إيلاء الاهتمام بهذا الجانب من خلال تصميم برامج تعليمية تهدف إلى تعزيز السمات الريادية وتحويلها لسلوكيات دائمة. ومن الأهمية بمكان الأخذ في عين الاعتبار السمات الشخصية في اختيار الأشخاص المناسبين لهذه البرامج والمحتملين للاستفادة منها، دون الاعتماد على السمات الشخصية وحسب كمعيار لقبول الأشخاص المناسبين للبرامج المقدمة لذوي المواهب الريادية. ويستبعد اختيار الأشخاص المناسبين للبرامج بناء على العوامل الخمس الكبرى للشخصية لعموميتها.

البحوث المستقبلية

مع الاهتمام المتزايد بزيادة الأعمال، تتزايد الحاجة لتكثيف الجهود البحثية حول هذا المجال، سيما الدراسات التفصيلية حول التعريف المفاهيمي لموهبة ريادة الأعمال وسماتهم (Choi, 2014)، وقد تشمل الموضوعات البحثية للدراسة المستقبلية العلاقة بين موهبة ريادة الأعمال والتكوينات المندرجة ضمن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (السمات الضيقة)؛ لقدرتها على التنبؤ بشكل أفضل بسلوك ريادة الأعمال. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة مستوى مرتفعًا للعوامل الثلاثة (يقظة الضمير، الانسجام، الانبساطية) لدى رواد الأعمال مما يشير إلى أن أولوية البحث المستقبلي هي استكشاف السمات الضيقة ضمن تلك العوامل. مثل هذه الدراسات قد تفيد نتائجها في توضيح التكوين المفاهيمي لموهبة ريادة الأعمال؛ مما قد يساهم في بناء قائمة للخصائص السلوكية للكشف عن موهبة ريادة الأعمال، وتصميم البرامج المتوافقة مع موهبة ريادة الأعمال. ويمكن للبحوث المستقبلية استكشاف الفروق ما بين رواد الأعمال باختلاف مجالات العمل بما في ذلك التعليم والصحة والقانون والتكنولوجيا والفنون وما إلى ذلك. والاختلاف ما بين مؤسسي الشركات الناشئة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في السمات الضيقة لا سيما أن الفروق بينهم في السمات الشخصية ما زالت غير واضحة.

قائمة المراجع

- الأنصاري، بدر محمد (١٩٩٧). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. *دراسات نفسية: رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية* (رانم)، مج ٧، ع ٢، ٢٧٧ - ٣١٠.
- جروان، فتحي (٢٠١٢). *أساليب الكشف عن الموهوبين ورعايتهم*. عمان، الأردن: دار الفكر.
- الجغيمان، عبد الله محمد أحمد (٢٠١٨). *الدليل الشامل لتخطيط برامج تربية الطلبة ذوي الموهبة*. الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- الحربي، مروان بن علي. (٢٠١٧). الخصائص النفسية والمعرفية المميزة لضعف رغبة المبتكرين والمخترعين ورواد الأعمال عن تطوير أفكارهم الابتكارية والاختراعية والريادية ضمن حاضنات الأعمال وأودية التقنية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - عمادة البحث العلمي*، ع ٤٣، ١٣٥ - ٢٦٧.
- الرويتع، عبد الله صالح (٢٠٠٧). مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: عينة سعودية من الاناث. *المجلة التربوية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي*، مج ٢١، ع ٨٣، ٩٩ - ١٢٦.
- الرويتع، عبد الله صالح (٢٠٠٧). إعداد مقياس للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية: دراسة على عينة سعودية. *مجلة دراسات عربية: رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية*، مج ٦، ع ٢، ١ - ٣٦.
- السرور، ناديا (٢٠١١). *مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين*. عمان، الأردن: دار الفكر.
- شحاتة، حسن؛ النجار، زينب (٢٠٠٣). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- الشميمري، أحمد عبد الرحمن؛ المبيريك، وفاء ناصر (٢٠١٩). *ريادة الأعمال*. الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- عبد الخالق، أحمد محمد (١٩٩٢). *الأبعاد الأساسية للشخصية*. الإسكندرية. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عيد، أيمن عادل (٢٠١٤). *التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي*. روقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مركز دبيونو لتعليم التفكير (٢٠١٧) *قائمة العوامل الخمس الكبرى في الشخصية كوستا وماكري*. عمان، الأردن.

- مؤسسة قطر (٢٠١٩). تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم.
- ميكرو، سي جون؛ شيفر، شيرلي ديليو (٢٠١١). نماذج تدريسية في تعليم الموهوبين. ترجمة داود سليمان القرني. الرياض، المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.
- Ahmetoglu, G., & Chamorro-Premuzic, T. (2013). *META*. Technical manual.
- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Personality psychology and economics. In *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, pp. 1-181). Elsevier.
- Asongu, S. A., & Tchamyu, V. S. (2016). The impact of entrepreneurship on knowledge economy in Africa. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(1), 101-131.
- Bergner, S. (2020). Being smart is not enough: Personality traits and vocational interests incrementally predict intention, status and success of leaders and entrepreneurs beyond cognitive ability. *Frontiers in Psychology*, 11, 204.
- Bernardino, S., Santos, J. F., & Ribeiro, J. C. (2018). Social entrepreneur and gender: what's personality got to do with it?. *International journal of gender and entrepreneurship*.
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and individual differences*, 51(3), 222-230.
- Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of educational psychology*, 54(1), 1.
- Choi, M. (2013a). Theoretical Consideration on Concepts and Features of the Entrepreneurial Gifted. *Journal of Gifted/Talented Education*, 23(6), 1117-1145.
- Choi, M. (2014). A Comparative Analysis on the Characteristics Between Different Types of Gifted Students in Invention and Innovation: Focusing on the Characteristics of the Adolescent Entrepreneurial Gifted. *Journal of Gifted/Talented Education*, 24(1), 81-111.

- Choi, M. G., & Lee, H. E. (2013b). Temperament and character of entrepreneurial gifted students. *Journal of Gifted/Talented Education*, 23(1), 89-107.
- Choi, M., & Lee, K. (2013c). Theoretical Proposal and Consideration on Longitudinal Study of Entrepreneurial Gifted Youth. *Journal of Gifted/Talented Education*, 23(5), 793-815.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Cuesta, M., Suárez-Álvarez, J., Lozano, L. M., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2018). Assessment of eight entrepreneurial personality dimensions: Validity evidence of the BEPE battery. *Frontiers in Psychology*, 9, 2352.
- Dai, D. Y. (2020). Introduction to the Special Issue on Rethinking Human Potential: A Tribute to Howard Gardner. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 3-11.
- Eesley, C. E., & Roberts, E. B. (2012). Are you experienced or are you talented?: When does innate talent versus experience explain entrepreneurial performance?. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 6(3), 207-219.
- Elmuti, D., Khoury, G., & Abdul-Rahim, B. (2011). Entrepreneur's personality, education and venture effectiveness: Perceptions of Palestinian entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 16(02), 251-268.
- Farrukh, M., Khan, A. A., Khan, M. S., Ramzani, S. R., & Soladoye, B. S. A. (2017). Entrepreneurial intentions: the role of family factors, personality traits and self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High ability studies*, 15(2), 119-147.
- Gagné, F. (2005). From gifts to talents. *Conceptions of giftedness*, 2, 98-119.

- Gardner, H. (1983). *Frames of mind the theory of multiple intelligences* (No. 159.95 G2261f Ej. 1 003054). HOWARD GARDNER,.
- Gardner, H. (1993). *Creating minds: An anatomy of creativity seen through the lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham, and Gandh*Z Basic Books, New York, NY.
- Gartner, W. B. (1988). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American journal of small business*, 12(4), 11-32.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Hachana, R., Berraies, S., & Ftiti, Z. (2018). Identifying personality traits associated with entrepreneurial success: does gender matter?. *Journal of Innovation Economics Management*, (3), 169-193.
- Heller, K. A., Perleth, C., & Lim, T. K. (2005). The Munich model of giftedness designed to identify and promote gifted students. *Conceptions of giftedness*, 2, 147-170.
- Hogan, R. T. (1991). Personality and personality measurement. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 873–919). Consulting Psychologists Press.
- Howard, P. J., & Howard, J. M. (1995). *The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals*.
- Index, G. T. C. (2019). *Nurturing entrepreneurial talent identified as key to the competitiveness of nations and cities*.
- Ismail, M., Khalid, S. A., Othman, M., Jusoff, H. K., Rahman, N. A., Kassim, K. M., & Zain, R. S. (2009). Entrepreneurial intention among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management*, 4(10), 54-60.

- Iyigun, N. O., & Keskin, M. (2016). Is Franchising an Efficient Tool for Entrepreneurship in the Knowledge Economy?. *In Entrepreneurship, Business and Economics-Vol. 1* (pp. 33-42). Springer, Cham.
- Johnson, J. A. (2017). *Big-Five model. Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (1-16). New York: Springer. DOI, 10, 978-3.
- Kerr, S. P., Kerr, W. R., & Xu, T. (2017). Personality traits of entrepreneurs: A review of recent literature (No. w24097). *National Bureau of Economic Research*.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and individual differences*, 63, 58-63.
- Liargovas, P., & Repousis, S. (2015). Development paths in the knowledge economy: Innovation and entrepreneurship in Greece. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(4), 1063-1077.
- Liñán, F., Santos, F. J., & Fernández, J. (2011). The influence of perceptions on potential entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(3), 373.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of management*, 14(2), 139-161.
- MacKinnon, D. W. (1965). Personality and the realization of creative potential. *American Psychologist*, 20(4), 273.
- Mayer, R. E. (2005). The scientific study of giftedness. *Conceptions of giftedness*, 2, 437-447.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Mönks, F. J. (2003). 4. *Serving the needs of gifted individuals: the optimal match model*. Agora IX, 37.

- Nga, J. K. H., & Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of business ethics*, 95(2), 259-282.
- Omoredede, A., Thorgren, S., & Wincent, J. (2015). Entrepreneurship psychology: a review. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 743-768.
- Parkes, G., & Liu, R. R. Y. (2016). Let's Put the Person Back into Entrepreneurship Research'A study of entrepreneurs. In *Annual British Academy of Management (BAM) Conference*.
- Piirto, J. (2011). The Piirto Pyramid of Talent Development. In *Creativity for 21st Century Skills* (pp. 157-163). Brill Sense.
- Plucker, J. A., & Barab, S. A. (2005). The importance of contexts in theories of giftedness. *Conceptions of giftedness*, 201-216.
- Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of work and organizational psychology*, 16(4), 353-385.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60(3), 180.
- Renzulli, J. S. (2012). Reexamining the role of gifted education and talent development for the 21st century: A four-part theoretical approach. *Gifted Child Quarterly*, 56(3), 150-159.
- Renzulli, J. S. (2016). *The three-ring conception of giftedness: A developmental model for promoting creative productivity*. Prufrock Press.
- Şahin, F., Karadağ, H., & Tuncer, B. (2019). Big five personality traits, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Samli, A. C. (2009). *International entrepreneurship: Innovative solutions for a fragile planet*. Springer Science & Business Media.

- Shaver, K. G., & Scott, L. R. (1991). *Person, process, choice: The psychology of new venture creation, entrepreneurship: Theory and Practice*, 1 (2).
- Shavinina L.V. (2009a) On Entrepreneurial Giftedness. In: Shavinina L.V. (eds) *International Handbook on Giftedness*. Springer, Dordrecht.
- Shavinina, L. V. (2009b). On giftedness and economy: The impact of talented individuals on the global economy. *In International handbook on giftedness* (pp. 925-944). Springer, Dordrecht.
- Shavinina, L. V., & Medvid, M. (2009c). Understanding managerial talent. *In International Handbook on Giftedness* (pp. 839-851). Springer, Dordrecht.
- Sosniak, L. A. (2003). Developing talent: Time, task and context. *Handbook of gifted education*, 3, 247-253.
- Stam, E., & Garnsey, E. W. (2007). *Entrepreneurship in the knowledge economy*. Centre for Technology Management (CTM) working paper, (2007/04).
- Sternberg, R. J. (2000). Patterns of giftedness: A triarchic analysis. *Roeper Review*, 22(4), 231-235.
- Tannenbaum, A. J. (2003). Nature and nurture of giftedness. *Handbook of gifted education*, 3, 45-59.
- Thurstone, L. L. (1936). A new conception of intelligence. *Educational Record*.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of management*, 36(2), 381-404.
- Ziegler, A. (2009). Research on giftedness in the 21st century. *In International handbook on giftedness* (pp. 1509-1524). Springer, Dordrecht.