

Predicting Entrepreneurial Intention: The Impact of Career Expectations and Grit among University Students at Sultan Qaboos University

Fahima Alsaidi
MOE, fahima.alsaidi@gmail.com

Said S. Aldhafri
Sultan Qaboos University, Oman, aldhafri@squ.edu.om

Hussain Alkharusi
Sultan Qaboos University, Oman, hussein5@squ.edu.om

Marwa Nasir Alrajhi
Sultan Qaboos University, malrajhi@squ.edu.om

Amal Alhadabi
Sultan Qaboos University, Oman, a.alhadabi2@squ.edu.om

See next page for additional authors

Follow this and additional works at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>



Part of the [Educational Psychology Commons](#)

Recommended Citation

Alsaidi, F. H., Aldhafri, S. S., Alkharusi, H. A., Alrajhi, M. N., Alhadabi, A. M., AlBarashdi, H. S., Al-Harthy, I. S. (2025). Predicting entrepreneurial intention: The Impact of career expectations and grit among university students at Sultan Qaboos University. *International Journal for Research in Education*, 49(1), 226 – 252. <http://doi.org/10.36771/ijre.49.1.25-pp-226-252>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in *International Journal for Research in Education* by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact j.education@uaeu.ac.ae.

Predicting Entrepreneurial Intention: The Impact of Career Expectations and Grit among University Students at Sultan Qaboos University

Cover Page Footnote

(IG/EDU/PSYC/18/02) شكرا لجامعة السلطان قابوس على دعم جمع بيانات هذا البحث من خلال المشروع الممول

Authors

Fahima Alsaidi, Said S. Aldhafri, Hussain Alkharusi, Marwa Nasir Alrajhih, Amal Alhadabi, Hafidha Sulaiman AlBarashdi, and Ibrahim Al-Harthy

المجلة الدولية للأبحاث التربوية

International Journal for Research in Education

المجلد (49) العدد (1) يناير 2025 - Vol. (49), issue (1) January 2025

Manuscript No.: 2209

Predicting Entrepreneurial Intention: The Impact of Career Expectations and Grit among University Students at Sultan Qaboos University

التنبؤ بالنية الريادية: تأثير التوقعات المهنية والعزيمة لدى طلبة الدراسات الجامعية في جامعة السلطان قابوس

Received Sep 2023
الاستلام 2023 سبتمبر

Accepted Jun 2024
القبول يونيو 2024

Published Jan 2025
النشر يناير 2025

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.49.1.25-pp-226-252>

Fahima Hamed Alsaidi
Sultan Qaboos University, Oman,
fahima.alsaidi@gmail.com

***Said Suliman Aldhafri**
Sultan Qaboos University, Oman,
aldhafri@squ.edu.om

Hussain Ali Alkharusi
Sultan Qaboos University, Oman,
hussain5@squ.edu.om

Marwa Nasser Alrajhi
Sultan Qaboos University, Oman,
malrajhi@squ.edu.om

Amal Momamed Alhadabi
Sultan Qaboos University, Oman,
a.alhadabi2@squ.edu.om

Hafidha Sulaiman AlBarashdi
Digital Innovations Center for Multi-Sectoral Research, Oman,
hafidhaalbarashdi@gmail.com

Ibrahim Sultan Al-Harthi
National University of Sciences and Technology- Oman,
ibrahimsa@nu.edu.om

*Corresponding author

فهيمة بنت حمد السعيدية
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

*سعيد بن سليمان الظفري
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

حسين بن علي الخروصي
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

مروة بنت ناصر الراجحية
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

أمل بنت محمد الهدابية
جامعة السلطان قابوس - سلطنة عمان

حفيفة بنت سليمان البراشدية
مركز إبداعات رقمية للبحوث متعددة القطاعات - سلطنة عمان

إبراهيم بن سلطان الحارثي
الجامعة الوطنية للعلوم والتكنولوجيا - سلطنة عمان

*الباحث المراسل

حقوق النشر محفوظة للمجلة الدولية للأبحاث التربوية

ISSN : 2519-6146 (Print) - ISSN : 2519-6154 (Online)

Abstract

This study investigates the predictive effects of career expectations and grit on Sultan Qaboos University (SQU) students' entrepreneurial intentions. In addition, the study examined the effects of demographic variables (gender, college and GPA) on the levels of entrepreneurial intention, career expectations and grit. The study sample consisted of (323) students from undergraduate levels at SQU. The results indicated that career expectations and the "perseverance of effort" domain in grit scale were able to predict entrepreneurial intention. Furthermore, based on demographic variables, a statistically significant difference was found in entrepreneurial intentions, career expectations, consistency of interest and perseverance of effort. Considering the current findings, the study recommended expanding research on factors influencing entrepreneurial intentions among university students by adding psychological and social variables as mediators and moderator's factors. Furthermore, the study emphasized the necessity for workshops and training programs to enhance students' understanding of the significance of career expectations and grit in entrepreneurial intention, given the evolution in the educational system.

Keywords: Entrepreneurial intention, career expectations, grit, university students, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن إسهام التوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية لدى (323) طالبًا وطالبة من طلبة الدراسات الجامعية في جامعة السلطان قابوس، بالإضافة إلى تحليل تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والكلية، والمعدل التراكمي) في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة. استخدم الباحثون المنهج الوصفي، واستجاب الطلبة لثلاثة مقاييس هي: مقياس النية الريادية، ومقياس التوقعات المهنية، ومقياس العزيمة. كشفت نتائج الدراسة عن إمكانية مساهمة التوقعات المهنية وُبعد المحافظة على الجهد لمتغير العزيمة في التنبؤ بالنية الريادية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في النية الريادية تبعًا لمتغير الجنس، وفروقًا دالة إحصائية في التوقعات المهنية تبعًا للتفاعل بين الجنس والكلية. ووجود فروق دالة إحصائية في بُعدي العزيمة "استمرارية الاهتمام والمحافظة على الجهد" تبعًا للمعدل التراكمي. وفي ضوء النتائج، اقترحت الدراسة التوسع في دراسة العوامل المؤثرة في النية الريادية لدى الطلبة الجامعيين بإضافة متغيرات نفسية واجتماعية أخرى كعوامل وسيطة ومعدلة. كما أوصت بتنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية للطلبة الجامعيين لزيادة الوعي بأهمية التوقعات المهنية والعزيمة في التأثير على النية الريادية؛ خاصة مع التغيرات في النظام التعليمي في سلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: النية الريادية، التوقعات المهنية، العزيمة، طلبة الدراسات الجامعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

مقدمة البحث

ظهر اهتمام متزايد بمجال ريادة الأعمال من مختلف قطاعات البحث والممارسة، لما لهذا القطاع من أهمية في إعطاء قيمة للمجتمعات، وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، وتوفير فرص وظيفية جديدة خاصة مع تزايد أعداد الخريجين والباحثين عن عمل من مختلف التخصصات، وانخفاض فرص العمل التي تستوعب الخريجين الجدد، لا سيما مع استقرار أعداد الموظفين في القطاع الحكومي خاصة.

وتعد ريادة الأعمال عملية طويلة وصعبة تبدأ بالتخطيط العقلي في البدء بالأعمال الريادية (Elnadi & Gheith, 2021)، أو ما يعرف بالنية الريادية، وهذا ما أشارت إليه الدراسات (Nguyen, 2021; Molino et al., 2018) من أن النية الريادية تمثل الخطوة الأساسية الأولى في البدء بالأعمال الريادية. تُعرف النية الريادية بأنها رغبة ذاتية ومنظور فردي للابتكار والمغامرة لامتلاك مشروع أو بدء عمل ريادي جديد (Nasip et al., 2017)، وهي تخطيط سلوكي لبدء عمل ريادي (Adam & Fayolle, 2015)، كما يمكن تعريفها بأنها توجه عقلي يتضمن الدافع والرغبة والأمل الذي يسبق توجه الفرد للنشاط الريادي (Peng et al., 2013)، وعلى الرغم من أن نية البدء في عمل ريادي قد لا تتحول دائماً إلى سلوك فعلي بعد التخرج، إلا أن معرفة تكوين النوايا الريادية كخطوة أولى في عملية ريادة الأعمال، يمكن من خلاله تحفيز الطلبة للالتحاق بريادة الأعمال، من خلال فهم النية الريادية لدى الطلبة أثناء الدراسة الجامعية (Maheshwari & Kha, 2021)، ويتضمن هذا الفهم الكشف على العوامل المؤثرة في تشكيل النية الريادية سلباً أو إيجاباً.

ووفقاً لنظرية السلوك المخطط (Planned Behavior Theory) (Ajzen, 1991) النموذج الأكثر استخداماً في الدراسات التي تهتم بدراسة والتنبؤ بالنوايا الريادية لدى الأفراد، تتشكل نوايا الأفراد من خلال ثلاث مكونات رئيسية هي المواقف الشخصية اتجاه ريادة الأعمال (Attitude Toward the Behaviour)، والمعايير الذاتية (Subjective Norms) التي تشير إلى الضغوط الاجتماعية التي قد تؤثر في الفرد، والتحكم السلوكي المدرك (Perceived Behavioral Control)، ويؤثر كل مكون من المكونات الثلاثة في باقي المكونات؛ فكلما كانت المواقف الشخصية والمعايير الذاتية أكثر ملاءمة، كلما زاد التحكم السلوكي لدى الفرد، مما ينعكس إيجاباً على النية لأداء سلوك معين ويزيده (Ajzen, 1991; Autio et al., 2001).

وفي ذات السياق أشارت دراسة Pihie & Bagheri (2013) إلى أن نوايا الأفراد لتبني سلوك معين كتبني السلوك الريادي، تتشكل نتيجة لتفاعل ثلاثة عوامل تحفيزية وتمكينية (Motivational and Enabling Factors)؛ إذ يمثل العامل الأول تصورات الطلبة لقدراتهم

ومهاراتهم، أما العامل الثاني فيمثل موقف الطلبة من ريادة الأعمال، ومدى الوعي بأهميتها وقيمتها، والتوقعات عن نتائج وعواقب بدء مشروع خاص، في حين أن العامل الثالث يهتم بالأعراف الشخصية والاجتماعية التي تمثل تصورات الطلبة عن مدى أهمية الآخرين مثل العائلة والأصدقاء في تقدير ودعم إنشاء عملهم الخاص، وميلهم إلى الامتثال لها؛ حيث يشكل التفاعل بين هذه العوامل نية الطلبة للمتابعة في ريادة الأعمال، ويعزز دوافعهم ورغبتهم في إنشاء أعمالهم الخاصة.

وكشفت دراسة Krueger et al (2000) أن فهم التوقعات والنوايا الريادية يمكن أن يتم من خلال التعرف على العوامل الشخصية والعوامل الاجتماعية لدى الأفراد. فهناك العديد من العوامل الشخصية والبيئية والاجتماعية، التي تحفز الأفراد وتهيئهم للانخراط لإنشاء مشروع جديد (Roxas et al., 2008; Lee et al., 2011; ; Dinis et al., 2013; Peng et al., 2013; Pihie & Bagheri, 2013; Santos et al., 2016; Israr & Saleem, 2018; Molino et al., 2018; Sunbul, 2019; Nguyen, 2020; Hassan et al., 2021; Nguyen, 2021; Maheshwari & Kha, 2021; Barba-Sánchez et al., 2022; Laouiti et al., 2022)، وتحاول الدراسة الحالية التركيز على بعض تلك العوامل المتعددة، من خلال دراسة تأثير كل من التوقعات المهنية، والعزيمة في النوايا الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية.

فمن جهة تعطي التوقعات المهنية (Career Expectations) انطباعاً عن نوع العمل والوظيفة التي يطمح لها الطلبة، وبالتالي تعكس التوقعات المهنية التوجه الوظيفي للطلبة - الجامعيين خاصة بعد التخرج (Järlström, 2000)، ومدى إمكانية انخراطهم في النشاط الريادي. ويستند الباحثون في دراسة مدى قدرة التوقعات المهنية على التأثير في نية الطلبة للانخراط في الأعمال الريادية؛ على نظرية التوقع لفيكتور فروم (Victor Vroom) التي ترى أن سلوك الأفراد ورغبتهم في العمل والإنجاز، يعتمد بشكل كبير على قوة التوقع التي يمتلكها الأفراد في الوصول للنتائج التي يرغبون في الحصول عليها مستقبلاً؛ حيث يعمل الفرد على المفاضلة بين الجهد أو الأداء المبذول على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بين البدائل المتاحة، التي يتوقع الحصول عليها (براح، 2014).

وعلى الرغم من أن التوقعات والمسارات المهنية تتشكل في وقت مبكر من عمر الأفراد؛ إلا أنها تصبح أكثر واقعية في المراحل العمرية التالية؛ حيث يبدأ الشباب في اختيار الأنشطة الأكاديمية وغير الأكاديمية بوعي أكبر (Cooc & Kim, 2021) خاصة في المراحل الجامعية مع اقتراب الطلبة من التخرج وبدء الحياة العملية. وترتبط التوقعات المهنية المستقبلية بمستوى الطموح لدى الطلبة، وبالخلفية الثقافية والاجتماعية والعلمية التي ينتمون إليها، كما تتأثر

بخبرات النجاح والفشل التي يختبرها الأفراد في محيطهم الاجتماعي والعملي، ومدى توافر الدعم والشجيع الاجتماعي من الأفراد الآخرين المحيطين بالفرد (الشيباني، 2008). كما أن مواقف الأفراد تجاه عمل ما، والرضا الوظيفي المتوقع، ومدى توافر المشاركة في العمل، والتوقعات الوظيفية لشغل وظائف أخرى مستقبلاً، والاختلافات الثقافية، والمواقف السلبية تجاه عمل ما تؤثر في إمكانية انخراط الأفراد في الأعمال المختلفة (Kim & Spears, 2021).

وفي سياق دراسة التوقعات المهنية كشفت دراسة Ng et al. (2010) أن جيل الشباب يتميز بخصائص متعددة تركت آثارها على توقعاتهم المهنية، فهم يتأثرون بشكل كبير بالأحداث من حولهم، والتي تركت آثارها الواضحة على حياتهم كالعولمة والتقدم التكنولوجي السريع وزيادة التنوع الديموغرافي. كما أشارت الدراسة إلى أنه على الرغم من أن العديد من الأهداف والتوقعات المهنية للجيل الحالي "مبالغ فيها" و"غير واقعية"، ولا يوجد توافق بين المكافآت المتوقعة والأداء؛ إلا أن جيل الألفية لديهم توقعات واقعية لوظيفتهم الأولى، والراتب الذي يتلقونه، ويسعون إلى التقدم السريع في العمل، وتطوير مهارات جديدة، مع ضمان حياة هادئة ومرضية خارج العمل. وكخلاصة يمكن القول إن التغيرات الاجتماعية والثقافية والمعرفية والتكنولوجية المتسارعة أثرت على توقعات الطلبة المهنية، وأوجدت اختلافات بين التوقعات المهنية للطلبة الحاليين عن التوقعات المهنية للأجيال الأكبر عمراً، وتركزت آثارها على التفضيلات المهنية للطلبة؛ وعلى نوايا الطلبة في الانخراط -بعد التخرج خاصة- بالأعمال الريادية المختلفة؛ خاصة مع سعي الشباب للتطور الوظيفي والاهتمام بالحياة خارج العمل.

وإلى جانب تأثير التوقعات المهنية في النية الريادية، تعد العوامل النفسية من أهم العوامل المؤثرة في النية الريادية لدى الطلبة، وهذا ما أشارت له العديد من الأدبيات والدراسات السابقة (Dinis et al., 2013; Peng et al., 2013; Nasip et al., 2017; Elnadi & Neneh, 2022; Gheith, 2021; Maheshwari, 2021). لهذا يسعى الباحثون لدراسة أحد هذه العوامل النفسية؛ من خلال دراسة تأثير العزيمة في النية الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؛ فرواد الأعمال لا يواجهون في أعمالهم الريادية مشكلات قصيرة دائماً بل قد يواجهون ضغوطاً متكررة على مدار فترات طويلة؛ لذا من المهم أن يتم التركيز على السمات النفسية التي تساهم في انجاح الأعمال الريادية، حيث تركز العزيمة على الاهتمام ومواصلة التحدي، مع الاستمرار بالمحاولة للتغلب على التحديات والمثبطات، واستثمار الجهد لتحقيق الأهداف.

وتعرف العزيمة على أنها المثابرة والشغف لتحقيق الأهداف طويلة المدى على الرغم من التحديات (Duckworth et al., 2007)، ولا تقتصر العزيمة على العمل الجاد في المهام الحالية فحسب، بل تتعداه للعمل بجهد نحو نفس الأهداف ذات الترتيب الأعلى، وعلى مدى

فترات زمنية طويلة قد تمتد لسنوات (Eskreis-Winkler et al., 2014)؛ إذ تعكس العزيمة ميل الفرد للحفاظ على التركيز لتحقيق الأهداف الشخصية لفترة طويلة من الزمن (Sordia & Mooradian et al., 2016; Duckworth)؛ لهذا يشير الباحثون (et al., 2007) إلى أن العزيمة أكثر من مجرد سمة من السمات الشخصية، حيث إنها تنطوي على القدرة للحفاظ على الجهد والاهتمام بالأهداف طويلة المدى، والسعي والشغف نحو تحقيق الأهداف عبر الوقت والسيقات. كما تؤدي العزيمة كمتغير نفسي دور مهم في التأثير على سلوكيات الأفراد في المواقف المختلفة (Beyhan, 2016; Hoerr, 2016; Clark et al., 2020; Reed & Jeremiah, 2017; Kundu, 2020).

وكشفت الدراسات (Wolfe & Patel, 2016; Voegel, 2017) أن العزيمة من المتغيرات التي تؤثر بشكل إيجابي في البدء بالأعمال الريادية، والنجاح اللاحق بها. وهذا ما دلت عليه نتائج دراسة Al Issa (2020) التي هدفت للتحقق من العلاقة بين التوجه نحو ريادة الأعمال وأبعاد العزيمة والنجاح في ريادة الأعمال، من أن كل من بُعدي العزيمة (الإصرار والمثابرة) لهما دور وسيط في العلاقة بين التوجه والنجاح في ريادة الأعمال. كما كشفت دراسة Mooradian et al (2016)، أن العزيمة بصفاتها وجهاً مميّزاً للشخصية لها قدرة على توقع والتنبؤ بريادة الأعمال. وبشكل عام يمكن القول إن الأفراد الذين لديهم مستويات أعلى من العزيمة هم أكثر عرضة للانخراط في العمل الريادي؛ وهذا ما توصلت إليه دراسة Arco- Tiradoet et al (2019) من أن العزيمة تنبأت بالنجاح في الأعمال الريادية، فالأفراد ذوو العزيمة المرتفعة، ومستويات الدخل المرتفعة كانوا أكثر عرضة من الأفراد ذوي مستويات الدخل المنخفضة- لأن يصبحوا رواد أعمال، كما أن الأفراد ذوي العزيمة المرتفعة الذين لديهم مستويات أقل من الرضا عن وضعهم المالي، كانوا أكثر عرضة للعمل لحسابهم الخاص.

وأشارت دراسة Wolfe & Patel (2016) إلى أن العزيمة تعد من المؤشرات المهمة في اختيار العمل الريادي؛ حيث تعمل العزيمة كسمة إيجابية معرفية في التأثير على نية الانخراط في العمل الريادي لجميع الأفراد، بغض النظر عن التأثيرات الاجتماعية أو الثقافية؛ كما توفر العزيمة دافعاً أكبر للانخراط في العمل الريادي للإناث والأفراد الأصغر سناً، فمعدل الزيادة للالتحاق بالعمل الريادي يكون أكبر لدى الإناث اللاتي يسجلن درجات عالية في العزيمة، مقارنة بالذكور.

وبتتبع الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة نلاحظ ندرة الدراسات التي جمعت المتغيرات الثلاثة معا -في حدود اطلاع الباحثين-، كما يلاحظ من خلال تتبع الأدبيات والدراسات السابقة -التي تم التوصل لها- أن أغلبها تم في بيئات أجنبية، والدراسات -إن وجدت- في البيئة العمانية يمكن القول أنها قليلة جداً؛ ومن الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة

الحالية: دراسة Agustina & Nurhidayati (2021) التي هدفت للتعرف إلى تصورات جيل الألفية حول التوقعات المهنية والأهداف المهنية في ضوء الجنس والمعدل التراكمي ومكان الإقامة لدى (200) طالباً وطالبة من إندونيسيا، أظهرت النتائج أن مستوى التوقعات المهنية لدى عينة البحث كانت في المستوى المرتفع، كما كشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوقعات المهنية تعزى للجنس لصالح للإناث، وفي المعدل التراكمي لصالح الطلبة ذوي المعدلات التراكمية المرتفعة، وفي مكان الإقامة لصالح الطلبة من المناطق الريفية.

أما دراسة Kwapisz et al (2022) فسعت للتعرف إلى تأثير الصورة الذهنية لريادة الأعمال والذكاء العاطفي والعزيمة في النية الريادية والعمل الريادي لدى (970) طالباً وطالبة من جامعة كارنيجي، وأظهرت النتائج عدم وجود تأثير موجب دال إحصائياً من العزيمة في النية الريادية. وقام Postigo et al (2021) بدراسة اهتمت بالتحقق من العلاقة بين ضبط النفس والضمير والعزيمة والشخصية الريادية والعمل الريادي، لدى (720) طالباً وطالبة من إسبانيا، إلى أن العزيمة تؤدي دوراً وسيطاً بين ضبط النفس والضمير في علاقتها بالشخصية الريادية والعمل الريادي. وكشفت دراسة Al-Omari & Alganbousi (2020) التي هدفت للتعرف إلى النوايا الريادية والشخصية الاستباقية لدى الطلبة الجامعيين في جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، ودراسة الفروق تبعاً للجنس والكلية والمعدل التراكمي والسنة الدراسية في النية الريادية. اشتملت العينة على 328 طالباً وطالبة. كشفت النتائج أن نوايا ريادة الأعمال بين طلبة المرحلة الجامعية في جامعة السلطان قابوس كانت في المستوى المتوسط. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للجنس لصالح الذكور. في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمعدل والكلية.

وأجرى Butz et al (2018) دراسة اهتمت بالتعرف إلى العلاقة بين العوامل الخمسة للشخصية والعزيمة والنية الريادية لدى (500) طالباً وطالبة من الولايات المتحدة، لوجود تأثير موجب ودال إحصائياً من العزيمة في النية الريادية، كما أظهرت النتائج أن العزيمة تعتبر عاملاً وسيطاً في العلاقة بين كل من عامل الضمير وعامل العصابية والنية الريادية، وهدفت دراسة Molino et al (2018) للكشف عن تأثير بعض العوامل الشخصية والدعم الاجتماعي في النية الريادية، والفروق بين الجنسين في النية الريادية وباقي المتغيرات لدى (658) طالباً وطالبة من إيطاليا، دلت النتائج على وجود تأثير غير مباشر في النية الريادية من الدعم الاجتماعي من الأسرة والأصدقاء وبعض المتغيرات الشخصية مثل مركز التحكم الداخلي والتنظيم الذاتي مروراً بمعتقدات الكفاءة. كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في النية الريادية لصالح الذكور.

وتوصلت دراسة Jeong & Choi (2017) التي اهتمت بالتعرف إلى تأثير كل من التوقعات المستقبلية والرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية في النوايا الريادية لدى (318) شاباً وشابه تراوحت أعمارهم بين 20-29 سنة من كوريا، أظهرت النتائج أن التوقعات المستقبلية أثرت إيجاباً في النية الريادية بمعامل انحدار (0.043). وسعت دراسة Aure (2018) للتحقق من العلاقة بين الخبرات السابقة والقبول والعزيمة والتعاطف والالتزام الأخلاقي والكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي والنية الريادية الاجتماعية لدى 404 طالباً وطالبة من بروناي، وأظهرت النتائج عدم وجود تأثير مباشر للعزيمة في النية الريادية الاجتماعية، في حين يلاحظ وجود تأثير غير مباشر من خلال التوسط الكلي للكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي للعلاقة من العزيمة في نية زيادة الأعمال الاجتماعية.

وبمراجعة نتائج الدراسات السابقة التي تم استعراضها يلاحظ وجود تأثير موجب من العزيمة في النية الريادية (Butz et al., 2018) في حين لم تظهر بعض الدراسات الأخرى (Aure, 2018; Kwapisz et al., 2022) وجود تأثيرات مباشرة ودالة إحصائية للعزيمة في النية الريادية. كما أشارت دراسة Jeong & Choi (2017) لوجود تأثير من التوقعات في النية الريادية، والمتتبع للدراسات التي جمعت المتغيرات الثلاثة معا في دراسة واحدة يلاحظ ندرتها إن وجدت، حيث لم يتوصل الباحثون -في حدود الاطلاع- لدراسة جمعت المتغيرات معاً في دراسة واحدة خاصة في البيئة العمانية، كما يلاحظ أن الدراسات التي اهتمت بالتوقعات المهنية قليلة جداً -في حدود الاطلاع-؛ لذا عمل الباحثون من خلال الدراسة الحالية على سد هذه الفجوة المعرفية، والاستفادة من الدراسات السابقة في فهم الموضوع وعرضه، واختيار الأدوات المناسبة للعينة الحالية، وفي تفسير نتائج الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تمثل النية الريادية عاملاً دافعياً مهماً في تبني الطلبة الجامعيين لريادة الأعمال خلال دراستهم الجامعة أو بعد تخرجهم، وتتأثر هذه النية الريادية بعوامل متعددة تسهم في تشكيلها وتقويتها لتصبح فعلاً، ولا شك أن استكشاف هذه العوامل يجعل بالإمكان تهيئة البيئة الداعمة لتشكيل النية الريادية، وتطويرها بما يتأتى للقائمين على العملية التعليمية التعلمية من مكونات يتم توجيهها لبلوغ غاية غرس ثقافة ريادة الأعمال في جيل الشباب الجامعي، بما يسهم في تطوير الحركة الاقتصادية في أي بلد. وتأتي هذه الدراسة لتسهم في هذا الجانب من خلال محاولة التنبؤ بالنية الريادية لدى الطلبة الجامعيين من خلال قياس مستويات التوقعات المهنية والعزيمة.

بحيث سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية

- 1- ما مدى الإسهام النسبي للتوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بينهما لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟

أهمية الدراسة

اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تركز عليه وهو مدى مساهمة التوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية، ومن العينة التي تركز عليها وهي طلبة الدراسات الجامعية، فكما هو معروف أهمية المرحلة الجامعية في تحديد توجهات الطلبة الوظيفية والعملية في المراحل العمرية التالية، كما يتوقع من الدراسة الحالية كذلك أن تفتح الطريق أمام الباحثين للاهتمام بشكل أكبر بالمتغيرات المؤثرة في النوايا الريادية، خاصة مع ندرة الدراسات -إن وجدت في البيئة العمانية- التي تناولت التوقعات المهنية المستقبلية، والعزيمة في تشكيل هذه النوايا، وما يترتب عليها من تطبيقات إرشادية وتربوية وتوجيهية.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية

- 1- التعرف إلى مدى مساهمة كل من التوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية لدى الطلبة الجامعيين بسلطنة عمان.
- 2- الكشف عن إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بينهما لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان.
- 3- الكشف عن إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة الحالية بالحدود الآتية

الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج الدراسة الحالية في ضوء المصطلحات التي تم استخدامها (النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة)، وتتحدد بالأدوات التي تم استخدامها ومؤشرات صدقها وثباتها.

الحدود البشرية والزمانية والمكانية: اقتصرَت الدراسة الحالية على عينة من الطلبة المسجلين في مرحلة البكالوريوس بجامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان للعام الدراسي 2020/2019.

المصطلحات

1- النية الريادية (Entrepreneurial Intention) تعرف بأنها الحالة العقلية التي تعمل على توجيه سلوكيات الفرد نحو تطوير وتنفيذ العمل الريادي (Gupta & Bhawe, 2007)، وتعرف إجرائياً بدلالة الدرجة التي يحصل عليها الطلبة على مقياس النية الريادي المستخدم في الدراسة.

2- التوقعات المهنية (Career Expectations): يعرفها الباحثون في الدراسة الحالية على أنها تلك التوقعات الشخصية التي تتعلق بصفات العمل المستقبلي الذي يطمح له الفرد، ويعرف إجرائياً بدلالة الدرجة التي يحصل عليها الطلبة على مقياس التوقعات المهنية المستخدم في هذه الدراسة.

3- العزيمة (Academic Grit) تعرف بأنها التركيز الثابت، والاهتمام المستمر، والسعي الدائم لتحقيق الأهداف طويلة الأجل (Butz et al., 2018)، ويعرف إجرائياً بدلالة الدرجة التي يحصل عليها الطلبة على مقياس العزيمة المستخدم في هذه الدراسة.

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية؛ تم استخدام المنهج الوصفي للكشف عن دور التوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الجامعيين في مرحلة البكالوريوس الملتحقين بجامعة السلطان قابوس في العام الأكاديمي 2020/2019 بسلطنة عمان، والبالغ عددهم (16090) طالباً وطالبة بحسب إحصائية عمادة القبول والتسجيل بجامعة السلطان قابوس،

تم اختيار (323) طالبًا وطالبة منهم 125 طالبًا و198 طالبة بالطريقة المتيسرة من مجتمع الدراسة؛ حيث تم إرسال رابط إلكتروني من قبل الجامعة لجميع الطلبة على البريد الإلكتروني، ويظهر في جدول 1 توزيع عينة الدراسة على حسب الجنس والسنة الدراسية.

جدول 1

توزيع عينة الدراسة على حسب الجنس والسنة الدراسية

المجموع	السنة الدراسية					العدد	النسبة %	الجنس
	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة فأعلى			
125	32	38	20	17	18	العدد	38.7	ذكر
38.7	9.9	11.8	6.2	5.3	5.6	النسبة %	198	أنثى
198	49	55	26	31	37	العدد	61.3	الجنس
61.3	15.2	17.0	8.0	9.6	11.5	النسبة %	323	المجموع
323	81	93	46	48	55	العدد	100.0	
100.0	25.1	28.8	14.2	14.9	17.0	النسبة %		

أدوات الدراسة

مقياس النية الريادية. قامت بإعداده أبو الشعر (2016)، يتكون المقياس من (6) فقرات، يجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت السباعي (1= أعارض بشدة، 7 = أوافق بشدة)، قامت السعيدية (2020) بالتحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على عدد من المحكمين، ومن الثبات بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.90)، وتم في الدراسة الحالية التحقق من الثبات بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.93) وهي قيمة مقبولة إحصائيًا. كما تم التحقق من معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس والتي تراوحت بين (0,36، و0,73) وجميعها دالة إحصائيًا.

مقياس التوقعات المهنية. يتكون المقياس من (14) فقرة، قام بإعداده الظفري (2020)، ويجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت السباعي (1 = ضعيفة جدًا، 7 = كبيرة جدًا)، وتم في الدراسة الحالية التحقق من الثبات بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.90) وهي قيمة مقبولة إحصائيًا. كما تم التحقق من معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس والتي تراوحت بين (0,56 و0,72) وجميعها دال إحصائيًا.

مقياس العزيمة. استخدم الباحثون مقياس العزيمة المعد من قبل داكورث وكوين (Duckworth & Quinn, 2009)، وقامت (Alhadabi et al., 2019) بترجمة المقياس لاستخدامه في البيئة العمانية، يتكون المقياس من (8) فقرات، يجاب عليها باستخدام تدرج ليكرت السباعي (1= لا تنطبق على مطلقاً، 7 = تنطبق علي دائماً)، موزعة على محورين هما:

استمرارية الاهتمام Consistency of Interest (4 فقرات "معكوسة")، والمحافظة على الجهد Perseverance of Effort (4 فقرات)، وقام الهادي وآخرون (Alhadabi et al., 2019) بالتحقق من صدق المقياس في البيئة العمانية باستخدام الصدق العالمي الذي أظهر تشبع الفقرات في عاملين، وتم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيم معامل الثبات لمحور استمرارية الاهتمام (0.81)، و (0.77) لمحور المحافظة على الجهد للعينة العمانية، وتم في الدراسة الحالية التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمحور استمرارية الاهتمام (0.68)، و (0.70) لمحور المحافظة على الجهد، وهي قيم مقبولة إحصائياً. كما تم التحقق من معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس والتي تراوحت بين (0.65، و 0.76) لمحور استمرارية الاهتمام، و (0.69، و 0.81) لمحور المحافظة على الجهد وجميعها دال إحصائياً.

المعالجة الإحصائية

اعتمد الباحثون في تحليل البيانات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية SPSS، وتم استخدام الطرق الإحصائية الآتية:

- 1- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وتحليل الانحدار المتعدد المعياري (Standard Multiple Regression) للإجابة عن السؤال الأول.
- 2- اختبار تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) للتعرف إلى الفروق تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بينهما في التوقعات المهنية والعزيمة، واختبار تحليل التباين المتعدد الأحادي (One-Way MANOVA) للتعرف إلى الفروق في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي.
- 3- اختبار تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) للتعرف إلى الفروق في النية الريادية تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بينهما، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف إلى الفروق في النية الريادية تبعاً للمعدل التراكمي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول ونصه: "ما مدى الإسهام النسبي للتوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟"

تمهيداً للتعرف إلى مدى مساهمة التوقعات المهنية والعزيمة في التنبؤ بالنية الريادية طلبة الدراسات الجامعية تم حساب معاملات الارتباط بين النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة للتحقق من العلاقة الارتباطية بين المتغيرات كما في جدول 2.

جدول 2

قيم معاملات الارتباط بين النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة

المتغير	التوقعات المهنية	استمرارية الاهتمام	المحافظة على الجهد
النية الريادية	0.225**	-0.008	0.271**

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

وبعد التحقق من وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين النية الريادية والتوقعات المهنية، وبعد (المحافظة على الجهد) للعزيمة الأكاديمية، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المعياري (Standard Multiple Regression) للتنبؤ بالنية الريادية باستخدام التوقعات المهنية والعزيمة كمتغيرات مستقلة، ويشير جدول 3 إلى نتائج نموذج الانحدار للتنبؤ بالنية الريادية من خلال التوقعات المهنية والعزيمة.

جدول 3

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المعياري للتنبؤ بالنية الريادية من خلال التوقعات المهنية والعزيمة

النموذج	معامل الانحدار غير المعياري		معامل الانحدار المعياري Beta	قيمة "ت" المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الارتباط المتعدد R	التباين R ²
	معامل الانحدار غير المعياري B	الخطأ المعياري					
الثابت	2.060	0.614		3.356	0.001**		
التوقعات المهنية	0.407	0.115	0.219	3.526	0.000**		
استمرارية الاهتمام	-0.091	0.069	-0.072	-1.319	0.188	0.298	0.089
المحافظة على الجهد	0.202	0.098	0.129	2.058	0.040*		

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد في جدول 3 إمكانية مساهمة التوقعات المهنية ($\beta = 0.219$)، والمحافظة على الجهد ($\beta = 0.129$) للتنبؤ بالنية الريادية في الاتجاه الموجب؛ في حين لم تشر النتائج لوجود تأثير من استمرارية الاهتمام في النية الريادية، وفسر النموذج ككل (8.9 %) من التباين في النية الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية جزئياً مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Butz et al., 2018) من وجود تأثير موجب لبعد المحافظة على الجهد في النية الريادية، في حين تختلف مع دراسة (Aure, 2018)، ودراسة (Kwapisz et al., 2022) لم تظهر نتائجها وجود تأثيرات مباشرة ودالة إحصائية للعزيمة في النية الريادية.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن المحافظة على الجهد والسعي النشط نحو تحقيق الأهداف المستقبلية التي يرغب الفرد بها ويسعى لتحقيقها؛ حتى مع وجود تحديات وصعوبات؛ تعمل كقوى دافعة، وتوجد حالة مواءمة بين النوايا والخطط الذهنية المستقبلية التي يتم التخطيط لها كالخطيطة للتوجه الريادي، وبين التحديات والصعوبات التي يواجهها الفرد، من خلال إيجاد المسارات التي تضمن الوصول للهدف، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Butz et al., 2018) من أن المحافظة على الجهد والمثابرة لتحقيق الأهداف طويلة المدى، لها قدرة على التأثير في نية الأفراد لبدء عمل ريادي؛ وهذا ما يفسر التأثير الموجب للمثابرة والمحافظة على الجهد في النية الريادية لدى الطلبة الجامعيين.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Jeong & Choi, 2017) التي أظهرت وجود تأثير موجب من التوقعات المهنية في النية الريادية؛ ويعزو الباحثون وجود تأثيرات موجبة من التوقعات المهنية في النية الريادية لدى العينة الحالية إلى أن التوقعات المهنية من خلال ما تحتويه من جوانب دافعية تتمثل في الحماس تجاه المستقبل، وجوانب سلوكية تتمثل في التخطيط للبدء في العمل الريادي؛ تعمل كقوة دافعة للأفراد لتحديد توجهاتهم، وخياراتهم الريادية المستقبلية، في ضوء مجموعات من المنافع الاجتماعية والذاتية، لا سيما مع وجود توجه عام للعمل للحساب الشخصي لكثرة عدد الخريجين، وقلة الوظائف المعروضة؛ حيث تعمل التوقعات المهنية للطلبة كقوة محفزة ودافعة في التأثير إيجاباً على نوايا الطلبة للتوجه نحو ريادة الأعمال.

نتائج السؤال الثاني ونصه: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بينهما لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) للتعرف إلى الفروق الإحصائية في النية الريادية تبعاً للجنس (طلبة\ طالبات) والكلية (علمية\ إنسانية) والتفاعل بينهما، وتحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) للتعرف إلى الفروق الإحصائية في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس (طلبة\ طالبات) والكلية (علمية\ إنسانية) والتفاعل بينهما لدى طلبة الدراسات الجامعية. ويوضح جدول 4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للنية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس والكلية؛ والتي تظهر اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية بين الطلبة في متغيرات الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والكلية والتفاعل بينهما. كشفت نتائج تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) كما يظهر في جدول 5 وجود فروق دالة إحصائية في النية الريادية تبعاً للجنس عند قيمة احتمالية (0.014)، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية في جدول 4 يتضح أن الذكور لديهم مستوى أعلى في النية الريادية (5.36) مقارنة بالإناث (4.93)، وتشير النتائج أن (9.1 %) من التباين في النية الريادية تعزى لمتغير الجنس. في حين لم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية في النية الريادية تبعاً للكلية والتفاعل بين الجنس والكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة (Butz et al., 2018; Molino et al., 2018; Al-Omari & Alganbousi, 2020) من وجود فروق دالة إحصائية في النية الريادية لصالح الذكور. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت النوايا الريادية؛ حيث أشارت دراسة (Santos et al., 2016) إلى أنه على الرغم من أن تكوين النوايا الريادية متشابه بالنسبة للذكور والإناث، ولكن بمرور الوقت، يظهر الذكور نوايا أكثر إيجابية من الإناث؛ خاصة أن الذكور يميلون إلى اعتبار ريادة الأعمال وسيلة لكسب المكانة الاجتماعية والاعتراف المجتمعي؛ لذا الاقبال عليها من قبلهم أكثر، ويرى الباحثون أن طبيعة المجتمع والثقافة الاجتماعية السائدة، والتحديات الاجتماعية والاقتصادية المتوقعة، مع توقع القدرة على التعامل معها تؤثر إيجاباً في نوايا ريادة الأعمال لدى الذكور أكثر من الإناث. لا سيما أن الإناث أكثر ميلاً للانخراط في الوظائف الثابتة (Israr & Saleem, 2018; Lee et al., 2011)؛ بسبب حرص المرأة على القيام بمسؤولياتها في دعم الأسرة، وتربية الأبناء؛ مما قد يضعف من نوايا ريادة الأعمال لديهم.

جدول 4

المتوسطات الحسابية للنية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للجنس والكلية والتفاعل بين الجنس والكلية

المتغيرات	النية الريادية		التوقعات المهنية		استمرارية الاهتمام		المحافظة على الجهد	
	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
ذكر	1.35	5.53	0.81	5.53	1.24	3.77	0.90	5.46
أنثى	1.59	5.58	0.81	5.58	1.17	3.88	0.99	5.62
الكلية الإنسانية	1.55	5.59	0.79	5.59	1.21	3.76	1.01	5.56
الكلية العلمية	1.48	5.54	0.81	5.54	1.20	3.91	0.92	5.56
ذكر × الكلية العلمية	1.21	5.61	0.75	5.61	1.14	3.96	0.85	5.44
ذكر × الكلية الإنسانية	1.52	5.42	0.82	5.42	1.37	3.46	0.96	5.48
أنثى × الكلية العلمية	1.62	5.49	0.85	5.49	1.25	3.86	0.97	5.65
أنثى × الكلية الإنسانية	1.56	5.67	0.77	5.67	1.10	3.91	1.03	5.59

ملاحظة: م " المتوسط الحسابي"، ع " الانحراف المعياري".

وبغرض التعرف إلى دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات التوقعات المهنية والعزيمة لدى طلبة الدراسات الجامعية، تم الاعتماد على محك بيلالي (Pillai's Trace) بدلاً من محك ويلكس لامدا (Wilks' Lambda)، للتعرف إلى الفروق الأولية التي تعزى إلى الجنس والكلية والتفاعل بينهما؛ حيث بلغت قيمة Box's M (30.104) بقيمة احتمالية (0.042) مما يشير إلى عدم تجانس البيانات؛ وأظهرت النتائج أن قيمة محك بيلالي دال إحصائياً للتفاعل بين الجنس والكلية (0.032) بدرجة حرية (3) وقيمة احتمالية (0.018). في حين لم تكن قيمة محك بيلالي دالة إحصائياً للجنس (0.009) بقيمة احتمالية (0.397)، والكلية (0.008) وبقيمة احتمالية (0.444). ويشير حجم الأثر أن التفاعل بين الجنس والكلية فسر 3.2 % من التباين.

جدول 5

نتائج تحليل التباين الثنائي للفروق في النية الريادية تبعاً لجنس الطلبة والكلية والتفاعل بين الجنس والكلية

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس	13.673	1	13.673	6.068	0.014*	0.019
الكلية	2.185	1	2.185	0.970	0.326	0.003
الجنس × الكلية	1.351	1	1.351	0.600	0.439	0.002
الخطأ	712.027	316	2.253			
المجموع	9047.389	320				

ملاحظة: يوجد اختلاف في عدد العينة عن العدد الكلي للعينة بسبب وجود بيانات مفقودة
*دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)

وبناء على نتائج محك بيلالي؛ تم الرجوع لنتائج تحليل التباين المتعدد الثنائي (Two-Way MANOVA) كما يشير جدول 6 للكشف عن الفروق الإحصائية في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للتفاعل بين الجنس والكلية؛ حيث أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في التوقعات المهنية تبعاً للتفاعل بين الجنس والكلية عند قيمة احتمالية (0.049)؛ حيث أظهرت النتائج أن (1.2 %) من التباين في التوقعات المهنية يعزى إلى التفاعل الحاصل بين الجنس والكلية لصالح الإناث في الكليات الإنسانية. ويعزو الباحثون وجود تفاعل بين الجنس (إناث) والكلية (الإنسانية) في التوقعات المهنية كما تشير نتائج تحليل التباين المتعدد إلى ميل الإناث في الكليات الإنسانية لرسم توقعات مهنية أكثر إيجابية وطموحات مرتفعة خاصة أن هؤلاء الطالبات عادة من المستويات المرتفعة للتحصيل الثانوي والجامعي، ويسعين لوظائف تتناسب مع خصائصهن ولا سيما مهنة التدريس التي تشيع بين الإناث في هذه الكليات، والتي تشعر فيها الطالبات بتوقعات مهنية عالية وإيجابية نظراً للقيمة المجتمعية التي ترسمها الثقافة العمانية للمعلمة والدور الكبير المنوط بها.

جدول 6

نتائج تحليل التباين المتعدد الثنائي للفروق في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً لجنس الطلبة والكلية والتفاعل بين الجنس والكلية

مصدر التباين	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس	التوقعات المهنية	0.248	1	0.248	0.385	0.535	0.001
Pillai's Trace=	استمرارية الاهتمام	2.237	1	2.237	1.542	0.215	0.005
(0.009),	المحافظة على الجهد	1.841	1	1.841	1.986	0.160	0.006
(p=0.397)							
الكلية	التوقعات المهنية	0.001	1	0.001	0.002	0.968	0.000
Pillai's Trace=	استمرارية الاهتمام	3.808	1	3.808	2.625	0.106	0.008
(0.008), (p=0.444)	المحافظة على الجهد	0.004	1	0.004	0.005	0.946	0.000

مصدر التباين	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
الجنس x الكلية	التوقعات المهنية	2.524	1	2.524	3.916	0.049*	0.012
Pillai's Trace=	استمرارية الاهتمام	5.562	1	5.562	3.834	0.051	0.012
(0.032),	المحافظة على الجهد	0.196	1	0.196	0.212	0.646	0.001
(p=0.018)							
الخطأ	النية الريادية	712.027	316	2.253			
	التوقعات المهنية	203.643	316	0.644			
	استمرارية الاهتمام	458.464	316	1.451			
	المحافظة على الجهد	292.975	316	0.927			

ملاحظة: يوجد اختلاف في عدد العينة عن العدد الكلي للعينة بسبب وجود بيانات مفقودة
 قيمة (Box's M) (30.104) بمستوى دلالة (0.042)
 *دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

نتائج السؤال الثالث ونصه: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي لدى طلبة الدراسات الجامعية بسلطنة عمان؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف إلى الفروق الإحصائية في النية الريادية، واختبار تحليل التباين المتعدد الأحادي (One-Way MANOVA) للتعرف إلى الفروق الإحصائية في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي لدى طلبة الدراسات الجامعية. ويوضح جدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للنية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي؛ والتي تظهر وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية بين الطلبة تبعاً للمعدل التراكمي.

كشفت نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) كما يظهر في جدول 8 عدم وجود فروق دالة إحصائية في النية الريادية تبعاً للمعدل التراكمي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Al-Omari & Alganbousi (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعدل التراكمي والنية الريادية، مما يعني أن الطلبة باختلاف معدلاتهم التراكمية يمتلكون ذات الاهتمام في النية الريادية؛ خاصة أن الوسط الثقافي في المجتمع ما زال يعزز البحث عن وظائف وفرص عمل مستقرة في القطاعات الحكومية والخاصة، ويرى الباحثون أن النتيجة الحالية تحتاج للمزيد من الدراسة في الدراسات المستقبلية من خلال محاولة التعرف إلى أثر بعض المتغيرات النفسية والتربوية الأخرى في العلاقة بين المعدل التراكمي والنية الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للنية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي.

المتغيرات	أقل من 2		2- 2,99		أعلى من 3	
	م	ع	م	ع	م	ع
النية الريادية	4.93	1.11	5.17	1.59	5.04	1.50
التوقعات المهنية	5.55	0.88	5.49	0.79	5.65	0.82
استمرارية الاهتمام	3.36	1.27	3.83	1.16	4.00	1.21
المحافظة على الجهد	5.12	0.92	5.60	0.91	5.62	1.02

ملاحظة: م " المتوسط الحسابي"، ع "الانحراف المعياري".

وبغرض التعرف إلى دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات كل من التوقعات المهنية والعزيمة لدى طلبة الدراسات الجامعية، تم الاعتماد على محك ويلكس لامدا (Wilks' Lambda) للتعرف إلى الفروق الأولية تبعاً للمعدل التراكمي؛ حيث بلغت قيمة Box's M (7.279) بقيمة احتمالية (0.850) مما يشير إلى تجانس البيانات؛ وأظهرت النتائج أن قيمة محك ويلكس لامدا تساوي (0.941)، وبدرجة حرية (8)، وهي دالة إحصائية للمعدل التراكمي عند قيمة احتمالية (0.004). ويشير حجم الأثر أن المعدل التراكمي يفسر 3 % من التباين، وبناء على نتائج اختبار ويلكس لامدا تم الرجوع لاختبار تحليل التباين المتعدد الأحادي كما يشير جدول 9 للكشف عن الفروق الإحصائية في التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي.

جدول 8

نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في مستوى النية الريادية تبعاً للمعدل التراكمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
النية الريادية	بين المجموعات	2.269	2	1.134	.492	.612
	داخل المجموعات	738.409	320	2.308		
	المجموع	740.678	322			

ويظهر جدول 9 وجود فروق دالة إحصائية في بُعدي العزيمة (استمرارية الاهتمام والمحافظة على الجهد) تبعاً للمعدل التراكمي، وتشير النتائج أن المعدل التراكمي يفسر (2.3 %) من التباين من استمرارية الاهتمام، و(2.4 %) من التباين في المحافظة على الجهد. ولمعرفة اتجاه الفروق في بُعدي العزيمة (استمرارية الاهتمام والمحافظة على الجهد)، تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية، وقد أشارت النتائج كما يتضح في الجدول (8) أن الطلبة ذوي المعدلات التراكمية (أعلى من 3) لديهم مستوى أعلى في استمرارية الاهتمام (0.64)، والمحافظة على الجهد (0.49) مقارنة بالطلبة ذوي المعدلات التراكمية (أقل من 2)، وكذلك الطلبة ذوي المعدلات التراكمية (2- 2,99) لديهم مستوى أعلى في المحافظة على الجهد (0.48) مقارنة بالطلبة ذوي المعدلات التراكمية (أقل من 2). كما يتضح في جدول 10.

جدول 9

نتائج تحليل التباين المتعدد الأحادي للكشف عن الفروق في مستوى التوقعات المهنية والعزيمة تبعاً للمعدل التراكمي

مصدر التباين	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	مربع إيتا
المعدل	التوقعات المهنية	1.79	2	0.89	1.348	0.261	
التراكمي	استمرارية الاهتمام	10.95	2	5.47	3.833	0.023	0.023
Wilks'							
Lambda=	المحافظة على الجهد	7.299	2	3.65	3.981	0.020*	0.024
(0.941),							
(p=0.004)							
	التوقعات المهنية	213.25	320	0.66			
	استمرارية الاهتمام	457.41	320	1.42			
الخطأ	المحافظة على الجهد	293.36	320	0.91			
	التوقعات المهنية	10213.39	323				
	استمرارية الاهتمام	5242.18	323				
المجموع	المحافظة على الجهد	10295.43	323				

*دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

أوضحت نتائج الدراسة أن الطلبة ذوي المعدلات الأكاديمية (أعلى من 3) أظهروا مستوى أعلى في استمرارية الاهتمام والمحافظة على الجهد مقارنة بالطلبة ذوي المعدلات التراكمية (أقل من 2)، وبالمثل أظهر الطلبة ذوو المعدلات التراكمية (2- 2,99) مستوى أعلى في المحافظة على الجهد مقارنة بالطلبة ذوي المعدلات التراكمية (أقل من 2). وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة (Clark et al., 2020; Sunbul, 2019) التي توصلت إلى وجود ارتباط بين الأداء الأكاديمي المرتفع ووجود مستويات مرتفعة من المحافظة على الجهد واستمرارية الاهتمام لدى الطلبة.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن الطلبة ذوي المعدلات التراكمية الأعلى يعملون على الاستمرار في الانجاز والمحاولة، على الرغم من الصعوبات حتى تحقيق الانجاز الأكاديمي الذي يطمحون له، حيث يمتلك الطلبة ذوو المعدلات الأكاديمية المرتفعة مجموعة من السمات والخصائص -التي تشير في مجملها للسمات التي تتضمنها العزيمة (Butz et al., 2009; Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2018) تمكنهم من العمل بجد في مواجهة التحديات، والحفاظ على الجهد والاهتمام على الرغم من الإخفاق لتحقيق الهدف؛ وتشمل تلك السمات القدرة على التحمل، والتحلي بالصبر، ففي حين يستجيب البعض لخيبات الأمل والتحديات من خلال التكيف مع أهدافهم أو التخلي عنها، يظل الطلبة ذوو المعدلات الأكاديمية المرتفعة، ممن يمتلكون مستويات مرتفعة من استمرارية الاهتمام، والمحافظة على الجهد في الحفاظ على أهدافهم على الرغم من الصعوبات، والتحديات الدراسية

التي تعترض طريقهم، من هنا نلاحظ ارتباط الإنجاز الأكاديمي المرتفع مع المحافظة على الجهد، واستمرارية الاهتمام للوصول للهدف. ولعل هذه النتيجة تحتاج للمزيد من الاهتمام في الدراسات المستقبلية للتعرف إلى العلاقة التبادلية بين المعدل التراكمي والمحافظة على الجهد واستمرارية الاهتمام، وكيف يؤثر كل منهم في الآخر.

جدول 10

اختبار شيفيه للمقارنة البعدية تبعاً للمعدل التراكمي

المتغير	المعدل التراكمي (I)	المعدل التراكمي (II)	الفرق بين المتوسطات	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية
المحافظة على الجهد	2- 2,99	أقل من 2	0.48*	0.17	0.029*
استمرارية الاهتمام	أعلى من 3	أقل من 2	0.49*	0.18	0.029*
	أعلى من 3	أقل من 2	0.64*	0.23	0.023*

ملاحظة: المقارنة للنتائج التي أظهرت وجود فروق تبعاً للمعدل التراكمي فقط
جميع القيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)

التوصيات والمقترحات

- الاهتمام بتوعية الطلبة بأهمية العزيمة والتوقعات المهنية في التأثير على النوايا الريادية خلال الأيام المفتوحة والورش والبرامج الإرشادية.
- القيام بدراسات تتناول علاقة النية الريادية ببعض العوامل الاجتماعية والنفسية الأخرى مثل الدعم الاجتماعي والنفسي، والذكاء الاجتماعي، والاختيار المهني، والدافعية، والتنظيم الذاتي، ومفهوم الذات، وغيرها.
- دراسة تأثير العزيمة والتوقعات المهنية المباشر وغير المباشر في النوايا الريادية في ضوء بعض العوامل الاجتماعية، والنفسية كعوامل وسيطة ومعدلة.
- دراسة الفروق في النية الريادية والتوقعات المهنية والعزيمة لدى عينات مختلفة من الطلبة الجامعيين الموهوبين والعاديين.

التمويل

هذا البحث من مخرجات المشروع البحثي الممول من جامعة السلطان قابوس "بعض العوامل المرتبطة بالاختيار المهني لدى طلبة جامعة السلطان قابوس وعلاقتها بالدافعية المهنية لديهم" (IG/EDU/PSYC/18/02)

تضارب المصالح

"أفاد الباحثون بعدم وجود تضارب في المصالح فيما يتعلق بالبحث، والملكية الفكرية، ونشر هذا البحث".

المراجع

أبو الشعر، حنين (2016). مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك.

براح، فوزية (2014). التدريب المهني وعلاقته بالدافعية في العمل حسب نظرية التوقع لفيكنتور فروم Victor Vroom. مجلة العلوم الإنسانية، 41، 579 - 611.
<https://asjp.cerist.dz/en/article/90089>

السعيدية، فهمية (2-4 مارس، 2020). علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالنية الريادية والاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى طلبة الصفوف 10-11 بسلطنة عُمان [ورقة مؤتمري]. المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية (التعليم وريادة الأعمال: الفرص والتحديات). مسقط، سلطنة عمان.
الشيباني، عبد الزهرة باقر (2008). التوقعات المستقبلية لدى طالبات كلية التربية للبنات حول مهنة التدريس. مجلة العلوم النفسية، 40-27، 13.

الظفري، سعيد (2020). الخصائص السيكومترية لمقياس التوقعات المهنية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس. بحث غير منشور.

Abul Shaar, H. (2016). *The availability of Entrepreneurial Intention and the factors influencing them at the public university students in Jordan* (unpublished master's thesis). Yarmouk University. (In Arabic)

Adam, A., & Fayolle, A. (2015). Bridging the entrepreneurial intention-behaviour gap: the role of commitment and implementation intention. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 25(1), 36-54.
<https://doi.org/10.1504/IJESB.2015.068775>

Agustina, R., & Nurhidayati, N. (2021). Getting to know from our millennial students: Different perception of career expectations and career goals. *Jurnal Intelek*, 16(2), 218-228.

<https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/69402>

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Al Issa, H. (2020). When grit leads to success: The role of individual Entrepreneurial Orientation. *Verslas: Teorija ir Praktika*, 21(2), 643-653.
<https://doi.org/10.3846/btp.2020.12346>

Aldhafri, S. (2020). *Psychometric characteristics of the occupational expectations scale for Sultan Qaboos University students*. Unpublished research. (In Arabic)

- Alhadabi, A., Aldhafri, S., Alkharusi, H., Al-Harthy, I., AlBarashdi, H., & Alrajhi, M. (2019). Psychometric assessment and cross-cultural adaptation of the Grit-S Scale among Omani and American universities' students. *European Journal of Educational Research*, 8(4), 1175-1191. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.8.4.1175>
- Al-Omari, A., & Alganbousi, S. (2020). The Entrepreneurial Intentions among undergraduate students of Sultan Qaboos University and its relationship with their proactive personality. *International Journal of Educational Science and Research*, 10(3), 37-48. <https://short-link.me/researchgatenet1031559EPS20219315>
- Alsaïdi, F. (2-4 March 2020). *The relationship of the big five personality traits, Entrepreneurial Intention and attitude towards entrepreneurship among students of grades 10-11 in the Sultanate of Oman*. The 7th International Conference of the College of Education (Education and Entrepreneurship: Opportunities and Challenges). Muscat, Sultanate of Oman. (In Arabic)
- Al-Shaibani, Abdul-Z. B. (2008). The future expectations of female students at the College of Education for girls about the teaching profession. *Journal of Psychological Sciences*, 13, 27-40. (In Arabic).
- Arco-Tirado, J., Bojica, A., Fernández-Martín, F., & Hoyle, R. (2019). Grit as predictor of Entrepreneurship and self-employment in Spain. *Frontiers in Psychology*, 10, 389. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00389>
- Aure, P. A. (2018). *Extending the Model of Social Entrepreneurial Intentions through PLS-SEM: The antecedent role of agreeableness and grit*. 11th Global Business Conference, 7 Retrieved from https://animorepository.dlsu.edu.ph/faculty_research/11966
- Autio, E., Keeley, R., Klofsten, M., Parker, G., & Hay, M. (2001). Entrepreneurial Intent among students in Scandinavia and in the USA. *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(2), 145-160. <https://doi.org/10.1080/14632440110094632>
- Barah, F. (2014). Vocational training and its relationship to work motivation according to Victor Vroom's Theory of Expectation. *Journal of Human Sciences: Mentouri University of Constantine*, 41, 579 - 611. (In Arabic). <https://asjp.cerist.dz/en/article/90089>
- Barba-Sánchez, V., Mitre-Aranda, M., & del Brío-González, J. (2022). The entrepreneurial intention of university students: An environmental perspective. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100184. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100184>
- Beyhan, Ö. (2016). University students Grit level and Grit achievement relation. *Social Sciences and Education Research Review*, 3(2), 13-23.

- Butz, N., Hanson, S., Schultz, P., & Warzynski, M. (2018). Beyond the big five: Does grit influence the Entrepreneurial Intent of university students in the US? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-16. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0100-z>
- Clark, K., Dorio, N., Eldridge, M., Malecki, C., & Demaray, M. (2020). Adolescent academic achievement: A model of social support and Grit. *Psychology in the Schools*, 57(2), 204-221. <https://doi.org/10.1002/pits.22318>
- Cooc, N., & Kim, G. (2021). Beyond STEM: The invisible Career Expectations of Asian American high school students. *American Psychologist*, 76(4), 658. <https://doi.org/10.1037/amp0000806>
- Dinis, A., Do Paco, A., Ferreira, J., Raposo, M., & Rodrigues, R. G. (2013). Psychological characteristics and Entrepreneurial Intentions among secondary students. *Education & Training*, 55(8/9), 763-780. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2013-0085>
- Duckworth, A., & Quinn, P. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91, 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M., & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Elnadi, M., & Gheith, M. (2021). Entrepreneurial Ecosystem, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Intention in higher education: Evidence from Saudi Arabia. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100458. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100458>
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A., Shulman, E., & Beal, S. (2014). The Grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Gupta, V., & Bhawe, N. (2007). The influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on women's Entrepreneurial Intentions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 73-85. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040901>
- Hassan, A., Anwar, I., Saleem, I., Islam, K., & Hussain, S. (2021). Individual Entrepreneurial Orientation, Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intention: The mediating role of Entrepreneurial Motivations. *Industry and Higher Education*, 35(4), 1-16. <https://doi.org/10.1177/09504222211007051>

- Hoerr, T. (2016). *The formative five: Fostering grit, empathy, and other success skills every student needs*. ASCD.
- Israr, M., & Saleem, M. (2018). Entrepreneurial Intentions among university students in Italy. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0107-5>
- Järllström, M. (2000). Personality Preferences and Career Expectations of Finnish business students. *Career Development International*.5 (3),144-154 <https://doi.org/10.1108/13620430010371919>
- Jeong, J., & Choi, M. (2017). The expected job satisfaction affecting entrepreneurial intention as career choice in the cultural and artistic industry. *Sustainability*, 9(10), 1689. <https://doi.org/10.3390/su9101689>
- Kim, Y., & Spears, D. (2021). Differing Career Expectations in the hospitality industry: A cross-cultural study. *International Hospitality Review*.2516-8142. <https://doi.org/10.1108/IHR-08-2020-0033>
- Krueger Jr, N., Reilly, M., & Carsrud, A. (2000). Competing models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 411-432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Kundu, A. (2020). *The power of student agency: Looking beyond grit to close the opportunity gap*. Teachers College Press.
- Kwapisz, A., Schell, W., Aytes, K., & Bryant, S. (2022). Entrepreneurial action and intention: The role of entrepreneurial mindset, emotional intelligence and grit. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 5(3), 375-405 <https://doi.org/10.1177/2515127421992521>
- Laouiti, R., Haddoud, M., Nakara, W., & Onjewu, A. (2022). A gender-based approach to the influence of personality traits on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 142, 819-829. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.018>
- Lee, L., Wong, P., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial Intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.003>
- Maheshwari, G. (2021). Factors influencing Entrepreneurial Intentions the most for university students in Vietnam: Educational support, personality traits or TPB components?. *Education & Training*, 63 (7-8), 1138-1153. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2021-0074>
- Maheshwari, G., & Kha, K. (2021). Investigating the relationship between Educational Support and Entrepreneurial Intention in Vietnam: The mediating role of Entrepreneurial Self-Efficacy in the Theory of Planned Behavior. *The International Journal of Management Education*, 20(2) 100553. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100553>

- Molino, M., Dolce, V., Cortese, C., & Ghislieri, C. (2018). Personality and social support as determinants of Entrepreneurial Intention: Gender differences in Italy. *PloS one*, 13(6), e0199924.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199924>
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of Entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232-243.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.001>
- Nasip, S., Amirul, S., Sondoh Jr, S., & Tanakinjal, G. (2017). Psychological Characteristics and Entrepreneurial Intention: A study among university students in North Borneo, *Malaysia. Education & Training*, 59 (7-8), 825-840. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2015-0092>
- Neneh, B. N. (2022). Entrepreneurial passion and entrepreneurial intention: the role of social support and entrepreneurial self-efficacy. *Studies in Higher Education*, 47(3), 587-603.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1770716>
- Ng, E., Schweitzer, L., & Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Nguyen, C. (2021). *The antecedents and determinants of Entrepreneurial Intention among business students in Vietnam*. In A. P. B. Erkut, & V. Esenyel (Eds.), *Next Generation Entrepreneurship* [Working Title]. IntechOpen.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.99798>
- Nguyen, T. T. (2020). The impact of access to finance and environmental factors on Entrepreneurial Intention: The mediator role of Entrepreneurial Behavioral Control. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(2), 127-140. <https://doi.org/10.15678/eber.2020.080207>
- Peng, Z., Lu, G., & Kang, H. (2013). Entrepreneurial Intentions and its influencing factors: A survey of the university students in Xi'an China. *Creative education*, 3(08), 95-100. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.38B021>
- Pihie, Z., & Bagheri, A. (2013). Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention: The mediation effect of Self-Regulation. *Vocations and Learning*, 6(3), 385-401.
<https://doi.org/10.1007/s12186-013-9101-9>
- Postigo, Á., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Entrepreneurial Personality, conscientiousness, self-control, and Grit: The psychological side of self-employment. *Anales de Psicología*, 37(2), 361-370.
<https://doi.org/10.6018/analesps.453711>
- Reed, L., & Jeremiah, J. (2017). *Student Grit as an important ingredient for academic and personal success*. In *Developments in Business Simulation*

- and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference, 44, 252- 256.
- Roxas, B., Cayoca-Panizales, R., & de Jesus, R. (2008). Entrepreneurial Knowledge and its effects on Entrepreneurial Intentions: Development of a conceptual framework. *Asia-Pacific Social Science Review*, 8(2), 61-77.
- Santos, F., Roomi, M., & Liñán, F. (2016). About gender differences and the social environment in the development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management*, 54, 49-66.
<https://doi.org/10.1111/jsbm.12129>
- Sordia, N., & Martskvishvili, K. (2020). Psychometric properties of the georgian version of the Grit Scale. *Prizren Social Science Journal*, 4(1), 8-13.
<https://doi.org/10.32936/pssj.v4i1.128>
- Sunbul, A. Z. (2019). How Grit mediates the relations between personality and GPA in university students. *Cypriot Journal of Educational Science*, 14(2), 257-265. <https://doi.org/10.18844/cjes.v14i2.4131>
- Voegel, L. (2017). *Antecedents of entrepreneurial intention: examining the impact of gender identity, grit, the dark triad, and barriers to entrepreneurship* [Unpublished PhD thesis]. Southern Illinois University Carbondale. (Abstract)
- Wolfe, M., & Patel, P. C. (2016). Grit and self-employment: A multi-country study. *Small Business Economics*, 47(4), 853-874.
<https://doi.org/10.1007/s11187-016-9737-6>