

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي الطاهر



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص إدارة أعمال



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

الموضوع:

تأثير العوامل الحوسبية ثقافية على التوجه المقاولاتي

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

• موفق ميمون

من إعداد الطالبة

• بلوفة أمال

• بولريال نسرين

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور:..... رئيسا

الدكتور:..... مشرفا ومقررا

الدكتور:..... مناقشا

السنة الجامعية 2021-2022

إهداء

إلى أعز الناس و أقربهم إلى قلبي عائلتي الكريمة...

إلى والدي حفظهم الله و ادامهم نورا لدربي

إلى من لم يبخل علي بشيء و سعى لأجل راحتي و نجاحي أعظم رجل في الكون "
أبي العزيز"

إلى من كانت سندي في السراء والضراء إلى من خطت معي خطواتي و يسرت
لي الصعاب و أمسكت بيدي في دروب النجاح " أمي "

إلى إخوتي و أخواتي خير مكاسب الدنيا قوتي و سندي بعد الله كل باسمه
إلى خلعي الثابت الذي لا يميل أخي محمد

إلى توأما روحي و أغلى ناسي " أمينة، مروى "

إلى ملكات قلب خالتيها " أسيل، رنا، ياسمين " إلى ملك قلب عمته " منذر "

إلى أختي التي لم تلدها أمي قطعة من قلبي رفيقة دربي: أحلام

إلى خالي و خالتي حفظهم الله أينما خطت أقدامهم

إلى شريك حياتي رفيق دربي و أنسي في دنيتي و مزيج من أب و أخ و صديق "
مصطفى "

إلى صديقتي رفيقة المشوار " آمال "

*** نسرين ***



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى قرة عيني مخرتي وإلهامي، إلى الذي غرس في حب المثابرة والاجتهاد،
إلى الذي علمني الشموع، إلى الذي أفنى عمره ليروي ثمرة شقائه " أبي الغالي
" حفظه الله وأدامه في عمره

إلى رمز المحبة والعطاء، ينبوع الحب والعنان إلى من غمرتني بفيض حنانها،
النور التي تضيئ لي درب النجاح، إلى عنوان التضحية من تحت قدميها نزال
الجنان " أمي الحبيبة " حفظها الله وأطالها في عمرها

إلى جدي التي لم تحرمني من دعائها طوال مسيرتي الدراسية

إلى أخي وتوأم روحي ياسين العزيز، وإلى أخي ومصدر قوتي أمين

إلى عمي عبد الكريم أدامه الله لي وحفظه

إلى رفيقة دربي وأختي لبنى ونزيهة، وإلى صغيرتي وحبيبتي أختي إيناس

إلى صديقتي ورفيقة المشواري وأختي نسرين وكل أساتذة وزملاء تخصص

إدارة أعمال

أهدي لهم هذا العمل المتواضع

*** آمال ***



شكر و تقدير

الحمد لله الذي أماننا على انجاز هذه المذكرة على هذا النحو، فله الحمد كله.

اعترفنا بالفضل لأهل الفضل، فإننا نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ "موفق ميمون" لما تفضل به من إشراف على مذكرتنا، وما بذله من جهد ونصائح توجيهات القيمة التي قدمها لنا لانجاز هذا العمل.

كما يشرفنا أن نتقدم بخالص التقدير والعرفان إلى كافة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة د.مولاي الطاهر بسعيدة لمساندتهم لنا طيلة مشوارنا العلمي

وأخيرا نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة.

وشكرا

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل السوسيو ثقافية على التوجه المقاولاتي لطلبة جامعة سعيدة، من خلال الدور الذي يمكن أن يلعبه الطلبة في تدعيم نمو الاقتصاد من خلال مختلف المشاريع التي يمكن أن تطرح في شكل مقاولات، ومعرفة نية المقاولاتية للطلبة نحو إنشاء المؤسسات قصد تحفيزهم على ولوج مجال المقاولاتية خاصة حيث أصبحت المقاولاتية مصدر اهتمام العديد من الدول باعتبارها المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي من خلال خلق فرص العمل والثروة ولتحقيق ذلك تم توزيع استبيان على عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكلية التكنولوجيا، وكلية العلوم بجامعة سعيدة، بحيث وزعت استمارة على عينة عشوائية مكونة من 120 طالبا جامعيًا، وتم تحليلها احصائيا بالاعتماد على برنامج SPSS، تضمنت الدراسة الميدانية محورين: الثقافة المقاولاتية، والمحور الثاني ريادة الأعمال، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حيث يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية، مع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة لهيئات الدعم والوسط الفرضي، ويوجد أثر للمتغيرات (جاذبية المهنة، تقييم الإجماعي، معرفة بهيئات الدعم) على النية المقاولاتية عند الطلبة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، السوسيو ثقافية، التوجه المقاولاتي، النية المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، الجامعة، الطالب الجامعي.

Abstract:

This study aims to identify the impact of socio-cultural factors on the entrepreneurial orientation of the students of Saida University, through the role that students can play in supporting the growth of the economy through various projects that can be presented in the form of entrepreneurship, and to know the students' entrepreneurial intention towards establishing institutions in order to motivate them. On entering the field of entrepreneurship, in particular, where entrepreneurship has become a source of interest for many countries as the main engine of economic growth through the creation of job opportunities and wealth. A questionnaire was distributed to a random sample of 120 university students, and it was statistically analyzed using the SPSS program.

The field study included two axes: entrepreneurial culture, and the second axis entrepreneurial intention, and the study reached a set of results where students of Happy University have entrepreneurial intention, with statistically significant differences for students' knowledge of support bodies and the hypothetical environment, and there is an effect of the variables (professional attractiveness, Social assessment, knowledge of support agencies) on students' entrepreneurial intention.

Key words: entrepreneurship, socio-cultural, entrepreneurial orientation, entrepreneurial intention, entrepreneurial culture, University, undergraduate student.

الفهرس

فهرس المحتويات

أ	إهداء.....
ت	شكر و تقدير
ج	ملخص الدراسة:
هـ	فهرس المحتويات.....
ح	فهرس الجداول:.....
ط	فهرس الاشكال:.....
1	مقدمة.....

الفصل الأول مفاهيم عامة حول العوامل السوسيو ثقافية والتوجه المقاولاتي

5	تمهيد.....
6	المبحث الأول: الإطار النظري حول المقاولاتية و المقاول 6
6	المطلب الأول : تقديم عام حول المقاولاتية
6	أولا : نشأة المقاولاتية
7	ثانيا : تعريف المقاولاتية وأهميتها.....
11	ثالثا : مصطلحات مرتبطة بالمقاولاتية
15	المطلب الثاني: ماهية المقاول
15	أولا: تعريف المقاول وخصائصه
20	ثانيا : علاقة المقاولاتية بالمقاول
21	ثالثا : العوامل المؤثرة على المقاول.....
27	المبحث الثاني : العوامل السوسيو ثقافية و التوجه المقاولاتي.....
27	المطلب الأول : السوسيو ثقافية
27	أولا : تعريف العوامل السوسيو ثقافية وخصائصها
28	ثانيا : عناصر مرتبطة بالمحيط السوسيو ثقافية.....
31	ثالثا : العوامل المحفزة على فعل المقاولة

33	رابعاً : الأبعاد السوسيو ثقافية
35	المطلب الثاني : ماهية التوجه المقاولاتي
35	أولاً :تعريف توجه المقاولاتي
38	ثانياً : مراحل السيرورة المقاولاتية : أية مكانة يحتل التوجه المقاولاتي ؟
42	ثالثاً : حدود نماذج التوجه المقاولاتي
44	رابعاً : العوامل مؤثرة على التوجه المقاولاتي:
59	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
59	المطلب الأول: الدراسات المرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة.....
61	المطلب الثاني: دراسات متصلة بالموضوع
63	خلاصة الفصل الأول :
<u>الفصل الثاني</u>	
<u>الدراسة التطبيقية</u>	
65	تمهيد:
66	المبحث الأول: الإحصاءات الوصفية للعينة وأدوات الدراسة.....
66	المطلب الأول: تحليل أداة الدراسة وجمع المعلومات.
68	أولاً : مجتمع الدراسة والعينة المدروسة :
68	ثانياً : أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة :
69	ثالثاً : اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة :
70	المطلب الثاني: الاختبارات الوصفية لعينة الدراسة.....
70	أولاً: الجنس
71	ثانياً: متغير العمر
72	ثالثاً: الحالة الاجتماعية
73	رابعاً: مستوى الدراسي
75	خامساً : التعليم المقاولاتي
76	المبحث الثاني: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
76	المطلب الأول: وصف متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات الإحصائية
87	المطلب الثاني : تفسير النتائج

88	الخاتمة
90	قائمة المصادر والمراجع:

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
69	الإحصاءات الوصفية للعيينة	01
69	نتائج اختبار ألفا كرونباخ	02
70	احصاءات الوصفية لمتغير الجنس	03
71	توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية	04
72	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	05
73	توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي	06
75	توزيع العينة حسب متغير التعليم المقاولاتي	07
77	التوزيع الطبيعي 01	08
78	التوزيع الطبيعي 02	09
79	حساب المتوسطات الانحراف المعياري	10
80	مصفوفة الارتباطات الجزئية بين المتغيرات المستقلة الأربعة والمتغير التابع	11
81	المتغيرات الغير الدالة المستبعدة	12
82	المتغيرات الدالة المدخلة عن طريق الانحدار المتعدد التدريجي	13
83	يبين معامل الارتباط بين النية المقاولاتية والمتغيرات المستقلة	14
84	يبين تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار	15
85	يبين معاملات نموذج الانحدار	16
86	Résiduals Statistics	17

فهرس الاشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
39	يوضح المراحل المختلفة للسيرورة المقاولاتية	01
40	يوضح مراحل السيرورة المقاولاتية عند (saleh, 2011)	02
55	يمثل نموذج السلوك المخطط	03
59	يوضح نموذج السلوك المخطط وفق ما أشار إليه (fishbein (et ajzen	04
67	نموذج الدراسة	05
70	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الجنس	06
71	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير العمر	07
72	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الدخل	08
74	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب المستوى الدراسي	09
75	مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب التعليم المقاولاتي	10

المقدمة

مقدمة

نظرا للتطورات الطارئة في شتى المجالات، قد عرف المجال الاقتصادي عدة تحولات وتغيرات التي تعتبر نقطة تحول نحو النمو والرقي والازدهار، وفي ظل هذه التغيرات أبرزت مكانة المقاولاتية وتم إدراك أهميتها ودورها في الاقتصاد الوطني، بحيث تساهم بشكل كبير في تطوير منتجات مبتكرة، واكتشاف واختراق أسواق جديدة، وتحريك الموارد الرأسمالية، مع إتاحة فرص العمل وامتصاص البطالة، الأمر الذي دفع العديد من دول العالم إلى العمل على دعم مثل هذه المشاريع، وبالأخص المقاولات الشبابية، التي تتمتع بقدرة كبيرة على الإبداع والابتكار، من خلال تقديم القروض، وتوفير الأراضي العقارية، والدورات تكوينية، وإصدار القوانين والإجراءات التي تسمح بالممارسة المقاولاتية، فالمقاول ينشئ المقاول والمقاوله تخلق الثروة والوظائف، وإنشاء المقاولات يعتبر فعلا ذو قيمة كبيرة إن كان على المستوى الفردي أو المجتمعي هذا لا يمكن أن يتحقق بفعالية إلا من خلال ترسيخ وتعزيز ثقافة مقاولاتية.

لطالما اصطدمت المحاولات التنموية بهزات عنيفة سببها الرئيسي انخفاض أسعار النفط الذي يعد المصدر الرئيسي للتنمية، على المستوى الوطني، الأمر الذي ألزم السلطات بالبحث على أنجع السبل للخروج من عقلية التنمية الريفية التي أثبتت فشلها أكثر من مرة، وإلى التوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاوله خلق ثقافة مقاولاتية تنافسية تعتمد على الإبداع والابتكار لدى الفئات الشبابية عامة ولدى المتخرجين الجامعيين على وجه الخصوص. ولعل من معالم هذا التوجه: إدراج مقياس المقاولاتية في البرامج الدراسية لطور الماجستير، إنشاء دور المقاولاتية على مستوى الجامعات، إنشاء حاضنات للأعمال وتأسيس وزارتين مؤخرتا تعنى بالمؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال.

(1) الإشكالية :

وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في تأثير العوامل السوسيو ثقافية على التوجه المقاولاتي من خلال السؤال الموالي :

ما مدى تأثير العوامل سوسيو ثقافية على التوجه المقاولاتي في جامعة سعيدة ؟

وللإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن صياغة الأسئلة الفرعية الآتية :

- ماذا نعني بالنية المقاولاتية ؟

- هل للعوامل السوسيو ثقافية تأثير على التوجه المقاولاتي ؟

(2) فرضيات الدراسة :

بناء على الإشكالية المقدمة تعرض الفرضيات التالية :

- يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية.
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة لهيئات الدعم والوسط الفردي.

(3) أسباب إختيار الموضوع :

يرجع سبب اختيار الموضوع إلى العوامل التالية:

- ✓ مدى الأهمية التي تكتسيها الثقافة المقاولاتية؛
- ✓ انعدام الرغبة لدى الطلبة الجامعيين للدخول في مجال المقاولاتية، نظرا لضعف الثقافة السائدة وعدم التشجيع على ممارسة الأنشطة الريادية والمقاولاتية في المجتمع؛
- ✓ التعرف على مختلف آليات الدعم والمرافقة.

4) أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تهتم بتأثير العوامل السوسيو ثقافية على التوجه المقاولاتي بجامعة سعيدة التي من شأنها معرفة مختلف الجوانب المتعلقة بالمقاولاتية والولوج إلى ريادة الأعمال، من خلال الدور الذي يمكن أن يلعبه الطلبة في تدعيم نمو الاقتصاد من خلال مختلف المشاريع التي يمكن أن تطرح في شكل مقاولات وكذا كون نجاح العمل المقاولاتي يستلزم وجود تعليم لدى هؤلاء الطلبة.

5) أهداف الدراسة :

- ✓ تسليط الضوء على موضوع المقاولاتية بالاستعراض بعض الإسهامات والمفاهيم المقدمة من قبل العديد من الباحثين؛
- ✓ توجيه سلوك الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج؛
- ✓ تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته؛
- ✓ بناء وتنمية جيل من المقاولين الجامعيين؛
- ✓ جعل الطالب صانع وظائف وليس باحث عنها.

اما الهدف الرئيسي من هذا البحث هو معرفة نية المقاولاتية للطلبة نحو إنشاء المؤسسات قصد تحفيزهم على ولوج مجال المقاولاتية خاصة في ظل رغبة أغلبية الشباب المتخرج حديثا من المؤسسات الجامعية في الحصول على وظائف مناسبة لهم .

6) منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال الوصف والتحليل وهذا ما كان يتناسب مع الجانب النظري للموضوع من خلال استعراض الجوانب النظرية، أما الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج التجريبي من خلال الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية.

7) حدود الدراسة :

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال السداسي الثاني في الفترة الممتدة من شهر ابريل إلى شهر ماي من السنة الجامعية 2022 .

الحدود المكانية: تمثلت الدراسة على مستوى جامعة دكتور مولاي طاهر بسعيدة.

8) صعوبات الدراسة :

لا يتجرد أي عمل نقوم به من صعوبات وعوائق، ومن بين أهم الصعوبات التي واجهتني خلال فترة هذا البحث ما يلي:

- ✓ صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية؛
- ✓ قلة المراجع في مكتبة الجامعة المتعلقة بموضوع المقاولاتية؛
- ✓ امتناع بعض الأشخاص على ملئ الاستبيانات؛
- ✓ صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع.

9) هيكل الدراسة:

قسمت هذه الدراسة الى فصلين مقسمة كمايلي:

الفصل الأول: الإطار النظري تناول مختلف المفاهيم النظرية ذات صلة بإشكالية الدراسة والمتمثلة في تأثير العوامل السوسيو ثقافية على التوجه المقاولاتي، بالإضافة للدراسات السابقة بحيث تم عرض مختلف الدراسات السابقة المتصلة بموضوع بصفة مباشرة وغير مباشرة.

أما الفصل الثاني: جاء لدراسة وتحليل واختبار مختلف الفرضيات الإحصائية، واستخلاص نتائج الدراسة.

الفصل الأول

مفاهيم عامة حول

العوامل السوسيو ثقافية

والتوجه المقاولاتي

تمهيد

لا يمكن تصور مجتمع حديث بدون وجود ديناميكية في خلق وإنشاء المؤسسات، فالمقاول ينشئ المقاول والمقاوله تخلق الثروة والوظائف، وإنشاء المقاولات يعتبر فعلا ذو قيمة كبيرة إن كان على المستوى الفردي أو المجتمعي هذا لا يمكن أن يتحقق بفعالية إلا من خلال ترسيخ وتعزيز ثقافة مقاولاتية. فالمقاوله عرفت في الآونة الأخيرة اهتماما كبيرا من طرف الباحثين، الخرجين، الحكومات، كونها أصبحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نمو وما يؤكد على هذا تزايد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية والتخصصات الجامعية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل، فالهدف من الدراسة هو فهم موضوع المقاوله كواقع سوسيو ثقافي مرتبط بالتوجه المقاولاتي.

المبحث الأول: الإطار النظري حول المقاولاتية و المقاول

مرت المقاولاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين والعلماء منذ القرن السادس، واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت المقاولاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية، وعليه يمكن القول أن ظاهرة المقاولاتية قديمة - متجددة - . لذلك نجد العديد من التعاريف ووجهات النظر للمقاولاتية .

المطلب الأول : تقديم عام حول المقاولاتية

سنطرق في هذا المطلب للتعرف على نشأة المقاولاتية، وتعريفها وأهميتها والمصطلحات التي لها علاقة بها في مايلي :

أولا : نشأة المقاولاتية

إن المقاولاتية ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متجددة تحمل العديد من الأفكار والإبداعات على مختلف العصور لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال، والمشروعات الكبيرة والمتوسطة أو الصغيرة .

تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار الغلة، حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بشأنها .

فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية في طرح أفكار وتفسيرات لسلوك المقاولاتية، من خلال المفكر ريتشارد كانتون richard Cantillon في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلا، بينما أشار فرانسيس ووكر " Francis Walker " إلى أن المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول وتساعد في تحقيق الأرباح (مجدي، 2011، ص 09).

وقد كان هدف المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولاتية مراف للإبداع والابتكار حيث أشار جوزيف شوم بيتر " Josef Schumpeter " إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكارا تقنيا غير مسبوق .

ويعد آرثر " Arther " رائد المدرسة جامعة هارفارد وأول من أسس مركز لمقاولاتية الأعمال سنة 1948 م، فقد أشار إلى أن المقاولاتية تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال والاستثمارات فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني.

أما مدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصر من عناصر الإنتاج حيث أشار ألفريد مارشال إلى أن المقاولاتية أحد تكاليف الإنتاج بينما يشير شولتز إلى المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن .

أما بالنسبة للمدرسة الحديثة فقد أضافوه في تطوير هذا المفهوم من خلال المفكرين " ماكلياند -ودركر- منتزبيرغ -روبرت هزبرج"، إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة إلى انجاز، وتعظيم الفرص الإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة .

فيمكن القول إن ما يمكن التماسه هو أن نشأة المقاولاتية كانت وفق أفكار وبحث من قبل مفكرين لمدارس مختلفة عبر عصور، إلا أن المدرسة الحديثة كان لها شمول فيما جاءت به في مفهوم مصطلح المقاولاتية، لكونها آخر المدارس فذكرت أن المقاولاتية صفة تشمل تحمل المخاطر والحاجة إلى انجاز مع تعظيم الفرص، وأيضا الإبداع والابتكار لتكوين الثروة وإنشاء المنظمات.

(مجدي، 2011، ص 09)

ثانيا : تعريف المقاولاتية وأهميتها

تعريف المقاولاتية :

إن المقاولاتية ظاهرة موجودة منذ القدم تحمل معاني ورموز عديدة ،حيث أن كلمة المقاولاتية entrepreneurship هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من كلمة فرنسية " entrepreneurترجمة إلى الفرنسية " entrepreneuriat"، في البداية اعتمدت أدبيات إدارة الأعمال على مفهوم المقاولاتية بمثابة إقامة مشروع ، أما اليوم فاختلقت وجهات النظر حول المفهوم في حد ذاته، وقد عرفت من عدة زوايا باختلاف توجهات وتفكير المهتمين بالمقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين :

1. على أساس نشاط أو مجموعة من الأنشطة تدمج لإنشاء مؤسسة، أو بشكل أشمل إنشاء نشاط؛

2. على أساس تخصص جامعي أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة، وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي. (سايبى، 2015)

حيث عرفها Alain FAYOLLE على أنها: "مجموعة من الأنشطة والمسااعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين"، وهذا التعريف هو تعريف عام يبقى مصطلح المقاوله مصطلحا عاما وغامضا، فهو فقط يشير إلى إنشاء مؤسسة وتطويرها دون أن يشير إلى طبيعة هذه المؤسسة، أو طبيعة الأشخاص القائمين على إنشائها وما هي الآليات المعتمدة في ذلك .

أما الأمريكيون في بداية التسعينات فقد كان التعريف السائد عندهم للمقاوله هو تعريف الأستاذ البروفيسور HAWARD STEVENSON " " في جامعة هارفارد، والذي عرف المقاوله على أنها: " اكتشاف الأفراد أو المؤسسات لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها"، حيث يشير STEVENSON في هذا التعريف إلى أن المقاوله يجب أن يتوفر فيها التوافق بين الموارد المتاحة والموارد الضرورية لاستغلال الفرصة، وكذلك ركز التعريف على أن المقاوله تعتمد على استغلال الفرص المتاحة بخلاف التعريف الأول. التي وفي نفس سياق التعريف السابق الذي يركز على الفرص فإن هناك وجهة نظر ترى أن المقاوله هي تصنع الفرص، وذلك من خلال الإبداع حيث تعرف المقاوله على أنها: "سيرورة يمكن أن نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة، تقوم بإدخال تغيرات في النظام الاقتصادي"، عن طريق إبداعات قام بها أفراد أو مؤسسات، هذه الإبداعات تخلق مجموعة من الفرص الاقتصادية، وتكون نتيجة هذه السيرورة خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع ككل.

وهذا التعريف "يشير إلى أن المقاوله هي عبارة عن سيرورة، أي أنها مجموعة من المراحل المؤسسة والمخطط لها، فهي لا تكون بشكل عشوائي أو قائمة على الصدفة، فهي تنطلق من الإبداع الذي يمكنها من خلق فرص اقتصادية تسمح لها بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية كما أن

التعريف اعتبر أن الإبداع هو محور المقولة " (اللاوي، مطبوعة الفصل الأول لدكتور عبد اللاوي، ص.ص 11-12) ومع ذلك، فإن أغلب التعريفات:

حسب Peters et Hirsch تتفق في تعريفها على أنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار تنظيم، وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية، والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي.

(اللاوي، مطبوعة الدكتور عبد اللاوي، ص 12)

أما Gasse et D'amours اعتبروا المقاولاتية على أنها: " مسار الحصول على تسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد والجماعات ". وفي بحثه حول نموذج ظاهرة المقاولاتية .

وعليه يمكننا القول إن المقاولاتية هي القدرة التي تدفعها الرغبة في إيجاد أفكار حلقة وتجسيدها في المشروع، بمعنى إدارة مغامرة منتجة للقيمة بكل مخاطرها مع السعي لتحقيق الربح ولا تقتصر المقاولاتية على الأعمال التجارية فحسب، فحتى الموظفون الذين يتميزون بالقدرة على الإبداع في العمل والتكليف واكتشاف الفرص والعمل على استغلالها وإدارة الموارد والتأقلم مع العمل الجماعي هم أيضا مقاولون في مطلق الأحوال تعكس المقاولاتية ممتلكات فكرية. بالإضافة إلى قدرات خاصة في مواجهة وتحمل المخاطر وهذا يكون نابعا من سلوكيات فطرية لدى الفرد، كما يمكن أن تكتسب عن البعض الآخر عن طريق التعلم بالاحتكار يدوي للخبرات والمهارات المقاولاتية وبالتكوين.

أهمية المقاولاتية :

تلعب المقاولاتية دورا كبيرا في اقتصاديات الدول، فوفقا لـ Crijns and Vermeulen (2007) لا يمكن الفصل بين كلمة المقاولاتية والازدهار الاقتصادي، وقد أقر بعض الباحثين ومن

أبرزهم Reynolds and Miller (1992) على ضرورة القيام بالمقاولاتية ليس فقط لتحقيق الاستقرار، وإنما يتعدى ذلك إلى تحقيق النمو الاقتصادي، وحصر (Fayolle 2007) دور المقاولاتية في: (أحمد ب.، 2018)

1) **خلق الوظائف:** فعلى مدى عدد من السنوات، وبالأخص منذ بداية السبعينيات، ظهرت المشاريع الجديدة والعمالة الذاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمصادر هامة لخلق الوظائف، وكحل لمشكلة البطالة؛

2) **النمو الاقتصادي:** إن الفكرة التي ترتبط بالمقاولاتية ارتباطا وثيقا بالنمو الاقتصادي قد قطعت شوطا طويلا منذ أعمال شومبيتر؛

3) **الابتكار و"التدمير الإبداعي":** ووفقا لـ Schumpeter (1934) فإن أصحاب المشاريع يشكلون المحرك الرئيسي لعملية "التدمير الإبداعي"، فمن خلال تحديد الفرص التي لا يمكن أن يراها الفاعلون الاقتصاديون، وكذلك تطوير التكنولوجيات والمفاهيم التي تولد أنشطة اقتصادية جديدة، ولذلك فإن مفهوم الابتكار مهم جدا ويجعل المقاول ناقلا للتنمية الاقتصادية، فيجب على رواد الأعمال البحث عن التغيير ومصادر الابتكار المحتملة والمعلومات ذات الصلة حول فرص بدء الأعمال، ويجب أن يعرفوا ويطبّقوا المبادئ التي تمكنهم من تنفيذ الابتكارات بأفضل فرص للنجاح، لذلك فإن التغيير يشكل قاعدة للمقاول الذي يعرف كيف يعثر عليه، والعمل عليه واستغلاله كفرصة؛

4) **التغيرات الهيكلية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية:** وبالإضافة إلى تأثيره على النمو الاقتصادي الذي ذكرناه سابقا، فإن خلق المشاريع يشكل في كثير من الأحيان ناقلا قويا للتغيير الهيكلي (دعمها، استغلالها، وتسريعها)، والتغيير السياسي، التكنولوجي، الاجتماعي أو التنظيمي، وهذه التغيرات العميقة تولد عدم اليقين وعدم الاستقرار، مما يولد بدوره فرصا لخلق أنشطة اقتصادية.

ثالثا : مصطلحات مرتبطة بالمقاوالاتية

1. روح المقاوالاتية :

هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالاتية، بحيث لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكن تمكنوا أن يستكشفوا منها ما يلي:
(اسماعيل، 2019)

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛
- إيجاد أفكار جديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛
- اتخاذ القرارات الصائبة؛
- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف.

كما تظهر عدة مصطلحات لها نفس المجال في استعمال حيث تركز على ثلاث مرتكزات حسب " Paul Arthur fortin " منها:

* المرتكز الأول: رؤية / حلم .

* المرتكز الثاني: الخطر / الشجاعة.

* المرتكز الثالث: الإقناع / الطاقة.

تعرف أيضا بأنها: " مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالاتية، بحيث لم يتم الاتفاق حولها ولقد قام الباحثان في حصرها في النقاط التالية: "التحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة واستكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الاستقلالية " .

لقد تعددت هذه الخصائص وتشابك الكثير منها حتى تكاد أن تستعصي عن الفصل بينها فهي مكملة متممة لبعضها، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية ومع ذلك فهي يمكن تدعيمها وتعزيزها

بطرق وأدوات شتى قد تكون البرامج التكوينية أحد هذه الأدوات، ومن منطلق تسهيل الفهم والاستيعاب .

2. الثقافة المقاولاتية :

يمكن أن يلخصه نموذج (1989) J. - P SABOURIN et Y. GASSE ، مفهوم الثقافة المقاولاتية حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولون بين فئة المتدربين بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولات، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية.

أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاث مجموعات :

- المسبقات (Les antécédents) .
- الاستعدادات La prédisposition .
- تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع.

حيث الثقافة تشمل التفكير والإحساس والفعل للجماعة الإنسانية المكتسبة والمنتقلة عن طريق الرموز التي تمثل الهوية الخاصة للأشخاص، فهي تشمل الأشياء المادية التي تنتجها المجموعة.

هذه الثقافة تظهر من خلال التفاعل بين القيم، والاتجاهات وسلوكيات أعضائها كما يعبر عنها من خلال القيم التي يفضلها الأفراد في موضوع الحياة والبيئة المحيطة. هذه القيم بدورهم تشكل وتهيكل مواقفهم اتجاه مؤثرات البيئة، وتحدد كنتيجة السلوك الذي يعتبر الأكثر ملائمة والأكثر فعالية في حالة ووقت معينين، وبالمقابل السلوك الفردي أو الجماعي له تأثير على ثقافة المجتمع.

(سفيان، 2015، ص 59)

3. النية المقاولاتية:

لقد أصبحت النية العنصر الأساسي في شرح السلوك وعرف Bird .B. J النية بأنها "حالة ذهنية توجه انتباه الشخص، وخبرته وسلوكه نحو شيء، أو طريقة تصرف معين"، فالنية تعمل على

استقطاب العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك، وما هي الجهود المخططة لها للقيام بالسلوك فالنية تفهم على أنها تعمل كملتقط للعوامل التحفيزية التي تؤثر في السلوك، وتشير بذلك إلى مدى استعداد الفرد للمحاولة، وما مقدار الجهود المخطط لها من قبل الفرد لأداء السلوك، فقوة النية لفعل سلوك ما تزيد من احتمالية أداء الفرد لذلك السلوك.

وقد أقر N. F. Krueger and Carsrud (1993) بأن السلوك المقاولاتي يكون دائماً متعمداً، ويمكن التنبؤ به عن طريق النية، فحسب N. F. Krueger et al. (2000) النية هي المتنبئ الوحيد والأفضل للسلوك المخطط كالمقاولاتية، ففهم سوابق النية تزيد من فهمنا للسلوك المقصود، فنماذج النية تتنبأ بالسلوك أفضل من العوامل الفردية (الشخصية) أو الظرفية (كالحالة الوظيفية). ولهذا فالمقاولاتية هي عملية مقصودة حيث يخطط الأفراد لها إدراكياً لتنفيذ سلوكيات التعرف على الفرص، وخلق المشاريع، وتطوير المشاريع.

تعد النية المقاولاتية المفتاح الوحيد لفهم عملية إنشاء مؤسسة، فهي تشير إلى "نية الفرد لبدء عمل جديد"، أو بأنها الرغبة الواعية والمتعمدة لإنشاء مشروع جديد، وتعتبر النية المقاولاتية تمثيل إدراكي للإجراءات التي سيتم تنفيذها من قبل الأفراد إما لإقامة مشاريع مستقلة جديدة أو لخلق قيمة جديدة داخل الشركات القائمة، ولهذا يعبر عنها على أنها الوعي والعزم المخطط التي تؤدي للإجراءات الضرورية لإنشاء مؤسسة وحسب Thompson إن "القصد من النية المقاولاتية هو الاعتراف الذاتي من قبل شخص اعتزاه إقامة مشروع جديد والتخطيط بوعي للقيام به في مرحلة ما من المستقبل". (أحمد ب.، 2018)

4. منهج المقاولاتية :

هدفها تكوين المقاولين الصغار والمتوسطين للدول السائرة في طريق النمو، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق، فهذه الأنشطة والإجراءات لا بد وأن تتولد مع انطلاقة أي مؤسسة ريادية أو مشروع ريادي، وقد حدد Baygrave Hofer خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي :

- 1) أنها عملية تنشأ بمحض اختيار وإرادة الإنسان؛
- 2) أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال؛
- 3) أنها تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع؛
- 4) أنها تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية؛
- 5) أنها عملية شاملة؛
- 6) أنها عملية ديناميكية؛
- 7) أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير؛
- 8) أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابعة على حدوثها؛
- 9) أن نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.

(اللاوي، مطبوعة الفصل الأول لدكتور عبد اللاوي، ص 18)

5. مقالة المؤسسة :

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقولة المؤسسية *Corpo rate Entrepreneurship* فمنها المقولة الداخلية *Intrapreneurs hip* ، والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمؤسسة *Internal Corpo rate Intrapreneurship*، ويعود الفضل إلى الباحث *Gifford Pinchot* الذي أبرز مفهوم المقولة المؤسسية على أنها مقاولتية يعمل بها في مؤسسة قائمة بالأصل. (اللاوي، مطبوعة الفصل الأول لدكتور عبد اللاوي، ص 19)

المطلب الثاني: ماهية المقاول

بعدما عاجلنا موضوع المقاولاتية سنعرج للتعريف بالمقاول وذكر خصائصه ومدى علاقته بالمقاولاتية والعوامل المؤثرة عليه :

أولاً: تعريف المقاول وخصائصه

(أ) تعريف المقاول:

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين لتعريف المقاول هما: **الأسلوب الوظيفي** : وهو يركز على أعمال المقاول وسلوكاته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكاته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول، تلك التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.

الأسلوب الوصفي : هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه .

والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية، التي تميل إلى التجريد والمثالية، ومن أجل تقديم ورسم صورة شاملة حول تعريف المقاول تقدم سرد لأهم التعاريف المقدمة من طرف الباحثين :

- **المقاول** : ظهرت هذه الكلمة في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل *entreprendre* والذي معناه: باشر، التزم، تعرف، وبالنسبة للغة الانجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة *entrepreneur* للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.

(يوسف، 2018، ص 22).

يعتبر **Joseph SHUMPETER**: " أن المقاول هو شخص ليس مرتبط فقط بحاسبات عقلانية بالنسبة للهدف، وإنما أيضا عقلانية بالنسبة للقيم (الأخلاق).

(سفيان، 2015، ص 38)

حسب J Baptist : " فإن المقاول هو من يجمع بين صاحب الأرض والعمال وصاحب رأس مال، لخلق منتج وعرضه للسوق ومن ثم يبيعه وكنتيحة لذلك يقوم المقاول بإعطاء جزءا من الأرباح لصاحب رأس المال، ويخصص جزءا لكراء الأرض، وكذا للعمال وما يتبقى فهو ربحه. ومن هذا المفهوم فان مصطلح المقاول مرتبط بوظائف التنسيق والتنظيم والإشراف.

(أحمد، 2018، ص 18)

Knight : " المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللايقين في ديناميكية عمل السوق. (حمزة، "دور التكوين في دعم الروح المقاولتية لدى الافراد"، 2015)

وحسب كل من marchesney julen فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: "يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير، الذي يصارع الروتين ويفرض المضاعب والعقبات، وهو الذي يخلق معلومة هامة ". (بلخير، 2017)

قد سلط M.WEBER : "الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع وأنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي ". (مدور، 2019، ص 18)

مما سبق من التعريفات يمكن تحديد تقديم تعريف للمقاول بأنه الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل إذا كان لديه الموارد الكافية على تحويل فكرة جديدة، أو اختراع إلى ابتكار يجسد على ارض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة، من اجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع، وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.

ب) خصائص المقاول :

لقد أثارت نتائج أعمال المقاولون اهتمام الكثير من علماء الإدارة والاجتماع والاقتصاد وغيرهم ولذلك قام العديد منهم بإجراء دراسات وأبحاث عديدة عن المقاولون الناجحين لمعرفة الأسباب الكاملة وراء تميزهم، وإبداعهم في أعمالهم ونجاحهم، فقد بينت هذه الأبحاث أنهم يتمتعون بخصائص وقدرات عالية ويتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم قادرين على البدء بمشاريعهم الخاصة وإنجاحها، وهذه الخصائص لا يمكن ولا يجب أن تتوفر جميعا في شخص واحد ولكن قد دلت الأبحاث بتمتع المقاولين الناجحين للعديد منها، وأنه يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة وهذه الخصائص يمكن جمعها في النقاط التالية : (سعيد، 2021، ص.ص 21/22)

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة؛
- الثقة بالنفس؛
- الاندفاع و العمل؛
- الالتزام ؛
- القدرة على تحمل المخاطرة المدروسة؛
- المبادرة؛
- الانتباه للفرص لاقتنائها؛
- الإسرار والمثابرة؛
- البحث عن المعلومات اللازمة للعمل؛
- الاهتمام بالجودة والتميز؛
- الفاعلية؛
- التخطيط المنظم؛
- القدرة على حل المشكلات؛
- الحزم؛

- الإقناع واستخدام إستراتيجية التأثير؛
- الاهتمام بتوفير بيئة عمل ملائمة؛
- التحلي بروح المسؤولية؛
- الكفاءة والاتصال؛
- الرغبة في الاستقلالية.

ويمكن تلخيص بعض الخصائص الشخصية فيما يلي:

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: سواء كانت عند بدء المشروع أو تشغيله، ويلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة.

- الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيدا ويعملون بمثابة لتحقيقها.

- الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع الذاتي للعمل، والتميز أعلى من الآخرين وأحيانا يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب أو الشاق.

- الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة : غالبا ما يداومون أيام الأسبوع كاملة حتى يحققون المنافية.

- التفاؤل: لا يمتلك المقاولون خاصية التنازل، فعندهم تحويل الفشل إلى نجاح يشبه تحويل الطاقة السلبية إلى طاقة إيجابية إذ أن التفاؤل يساعد على النجاح.

- المنهجية والنظام: للمقاول القدرة على ترتيب وتنظيم الوقت مع رؤية الصورة بشكلها الواقعي بأدق تفاصيلها، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الخصائص الأخرى وهي: الإبداع، المبادرة روح الفريق، القيادة، التحفيز، حس المسؤولية، التضامن وسعة الحيلة.

الخصائص السلوكية:

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات التي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي الاستراتيجي، وإدارة طبيعة العلاقات مع الأفراد العاملين معه أو مع المجموعات

الإستراتيجية التنافسية في البيئة، لذلك فالمقاول إنما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أدائها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فإن المقاول إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا في تصرفاته ومواقفه، ومن أبرز هذه المهارات ما يلي:

1- المهارات التفاعلية Interaction skills

وتمثل مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية أو تنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

2- مهارات التكاملية Integration skill

يسعى المقاول إلى تنمية مهاراته التكاملية بين العاملين، تصبح المؤسسة خلية عمل متكاملة بين مختلف الوحدات، مثلا: للحصول على معلومة يجب التنسيق ودمج قواعد البيانات عن طريق الشبكة الداخلية لتسهيل تبادلها. (سعيد، 2021، ص 24)

الخصائص الإدارية Skills Managerial

1- المهارات الإنسانية: وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين ولظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على تعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز.

2- المهارات الفكرية: وتتطلب عملية إدارة المشروعات أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية والخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمي والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه، وكيفية استناده وارتكازه إلى المفاهيم العلمية والمعرفية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشيد والعقلانية.

3- المهارات التحليلية: وترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية والنظرية، وتهتم لمهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حالياً ومستقبلياً على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات في تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، وكذلك تحليل عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، كما تركز هذه المهارات التحليلية على تحليل العديد من السلوكيات الخاصة بالمنافسين، وتصوراتهم المستقبلية ودراسة وتحليل سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع وغير ذلك من المجالات الخاصة بالجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك.

4 - المهارات الفنية (التقنية): وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، معرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات الآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات لطبيعة التصنيعية والفنية كالتجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدمية كالصيانة للأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى الرياديين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

ثانياً : علاقة المقاولاتية بالمقاول

أصبحت المقاولاتية من أهم مجالات الأعمال التي تزايد الاهتمام بها في معظم دول العالم حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، إذا تعتبر من أهم المميزات التي تخص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم، تلك الثقافة التي تحد وتضمن الخصائص الشخصية التي تتميز بها المقاول كالحاجة للإنجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة في النفس، والتي تضمن النجاح الفردي وتغفر الفشل، وتشجع التنوع والتغير هذه التي تسمح للمقاولين بتطوير مقاولاتهم،

ولذا يجب العمل على نشر مبادئ المقاولاتية لتشمل هي المجتمع ككل، ويمكن جمع بعض نقاط التي تمكن من ربط علاقة المقاول بالمقاولاتية كالتالي :

- تعتبر المقاولاتية الركيزة الأساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- ركزت هذه الاتجاهات على المقاولاتية بصفة خاصة وعلى المقاول بصفة عامة؛
- تعزيز دور المرافقة من خلال تشجيع المقاول على إنشاء نشاط خاص به. (جميلة، 2016)

ثالثا : العوامل المؤثرة على المقاول

يتأثر المقاول بالعديد من العوامل المختلفة، نذكر من بينها: (نادية، 2012، ص.ص

27/24)

أولا- خصائص المقاول النفسية:

يتفق أصحاب الاتجاه النفسي على أن المقاول يتحلى بمجموعة من الصفات الخاصة به والتي تؤثر عليه بشكل كبير، ولهذا حاول العديد منهم تحديد هذه الخصائص عن طريق إجراء العديد من الأبحاث التي خلصت بتقديم نتائج كثيرة، نذكر من بين أهمها مجموعة الخصائص التالية :

- الحاجة لتحقيق انجاز شخصي؛
- القدرة على الإبداع والمبادرة؛
- الثقة في النفس؛
- الرغبة في الاستقلالية؛
- الاهتمام باكتشاف تحديات جديدة فعادة ما يكون المقاول ذو فضول كبير، يمتلك البديهة وشجاع بالقدر الكافي للمجازفة والبحث عن كل الفرص الممكنة؛
- القدرة على تحمل الأمور غير الاعتيادية خاصة أنه في مواجهة دائمة مع مشاكل جديدة؛
- الحماس الشديد والإصرار على الوصول إلى الهدف؛
- التحلي بروح المسؤولية؛

- كما أن المقاول يميل في العادة للمجازفة وتحمل المخاطر التي غالبا ما تكون محسوبة، حيث يتجنب المقاول المواقف غير الخطرة التي لا تدفعه لرفع التحدي، ولكنه بالمقابل يتفادى المواقف عالية الخطورة لأنه يرغب في النجاح بأي ثمن؛
- الكفاءة في الاتصال.

تجدر الإشارة إلى صعوبة توفر كل هذه الخصائص في شخص واحد، إضافة إلى أن بعض هذه الخصائص تولد مع الشخص في حين أن البعض الآخر منها يمكن تعلمها وتحسينها، ونظرا لأهمية كل منها يستحسن للمقاول أن يمتلك قدرا متوسطا من مجموع مختلف هذه الصفات.

ثانيا- دوافع المقاول الايجابية و السلبية منها:

يمكن تقسيم الأسباب التي تدفع بالمقاول إلى إنشاء مؤسسته الخاصة إلى مجموعتين: (دوافع إيجابية و أخرى سلبية، فالدوافع الايجابية) تتمثل في:

- دوافع اقتصادية كالرغبة مثلا في تحقيق ربح مادي، التشجيع المقدم من طرف البنوك استغلال فكرة أو فرصة في السوق أو استخدامات جديدة لمنتج موجود، استغلال فكرة جديدة تسمح بتقديم منتجات أو خدمات جديدة... الخ؛
- دوافع اجتماعية كضرورة إتباع عادات وتقاليد عائلية، أو الرغبة في تحقيق مكانة اجتماعية... الخ؛
- دوافع شخصية كرغبة المقاول في العمل لحسابه الخاص، الاستقلالية، الاستفادة على الصعيد الشخصي من الخبرة المهنية المكتسبة سابقا، تشجيع الأهل أو الأصدقاء، التشجيع المقدم من الزبائن أو الموردين المستقبليين... الخ.

أما عن الدوافع السلبية فتشمل:

- ✓ عدم الرضا في العمل؛
- ✓ عدم القدرة على تحمل وجود رئيس في العمل؛
- ✓ الرغبة في إيجاد عمل بعد التسريح من الشغل؛
- ✓ وجود جو غير مناسب في المؤسسة السابقة؛
- ✓ عدم امتلاك مؤهلات علمية معتبرة.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يجب إهمال دور الدوافع السلبية فاللجوء إلى هذا المجال يمكن أن يكون كفرصة أخيرة يضع فيها المقاول كل طاقته من أجل تحقيق النجاح.

ثالثا- تأثير المحيط على المقاول

يعتبر المقاول نتاج الوسط الذي ينتمي إليه، حيث يمكن للعوامل الخارجية أن تشجع على ظهور الخصائص المقاولاتية عنده كما تساهم أيضا في تطويرها و تنميتها.

ونذكر من بين هذه العوامل النقاط التالية:

- المحيط الثقافي والاجتماعي الذي يلعب دورا مهما في تحفيز الفرد ودفعه لأن يصبح مقاولا، حيث يمكن اعتبار مجموعة القيم التي تحكم المجتمع، العلاقات الاجتماعية، المعتقدات الدينية، التطورات السياسية إضافة إلى التشريعات المطبقة كعوامل مؤثرة في العملية المقاولاتية، وانطلاقا من هذه العوامل يمكن تفسير تطور النشاط المقاولاتي في مناطق وبلدان معينة دون غيرها؛
- تأثير العائلة على تنمية القدرات المقاولاتية حيث نجد أن الكثير من المقاولين ينتمون إلى عائلات بعض أفرادها مقاولين، وغالبا ما يكون الأب هو الذي يمارس أو مارس نشاطا مستقلا وهذا ما يعزز الثقافة المقاولاتية عند الشخص منذ الصغر، كما يمكن أن يكون للصديق المقاول تأثير كبير على الفرد يؤدي إلى تحفيزه ودفعه لإنشاء مؤسسته الخاصة؛
- ويمكن أيضا للنظام المدرسي أو التعليمي المساعدة في خلق وتطوير الخصائص المقاولاتية عند الطلبة، ويتم ذلك بتعريفهم بالمقاول وتقديم المبادرة بإنشاء مؤسسة خاصة كإمكانية في

المستقبل يمكنهم اللجوء إليها، ويمكن الاعتماد أيضا على عرض نماذج ناجحة للمقاولين والتي يمكنهم تقليدها بالإضافة إلى الحرص على تزويدهم بالمعارف التي يحتاجون إليها خلال فترة الانطلاق، ويعتبر هذا العامل عاملا بالغ الأهمية في تعزيز الثقافة المقاولاتية بالنظر إلى أن الكثير من الخصائص الضرورية للمقاول لا تولد بالضرورة مع الفرد بل يمكنه تعلمها؛

➤ كما لوحظ أيضا أن الهجرة تدفع بالكثير من المغتربين إلى المبادرة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وهذا ما يساعدهم على الاندماج السريع والتأقلم مع البلد الذي استقروا فيه؛

➤ توجد أيضا عناصر أخرى قادرة على التأثير إيجابيا أو سلبيا على المقاولاتية، ففي حالة تدخل الدولة، أو تطبيق نظام ضريبي مثقل، أو تشريعات معقدة، بالإضافة إلى مشاكل الإدارة يمكن لهذه العناصر أن تحد من النشاط المقاولاتي، وكل هذا يدخل ضمن النظام الاقتصادي المطبق والذي يمكنه تشجيع ديناميكية إنشاء مؤسسات جديدة أو الحد منها.

رابعا- الخبرة المهنية

إن تحكم المقاول في تقنية ما أو إطلاعه على خفايا سير قطاع عمل معين تلعب دورا مهما في تشجيعه لإنشاء مؤسسة جديدة وفي نمو ونجاح المؤسسة المستحدثة، كذلك لذلك يعتبر عامل وامتلاك خبرة في بعض المجالات مثلا: كيف تتحصل على تمويل من البنوك أو من مؤسسات الإقراض الأخرى، القدرة على تقديم منتجات أو خدمات مكيفة بشكل جيد مع السوق، إنشاء منشآت صناعية، تشكيل و إيجاد شبكات للتوزيع عاملا ذو أهمية كبيرة تساعد على نجاح المقاول في نشاطه المستقل.

وتمشيا مع نجاح المؤسسة ونموها تزداد أهمية امتلاك خبرة في مجال التسيير، ففي بداية المؤسسة يقتصر دور المقاول على تسيير نشاطاته الخاصة ببعض الموظفين، ولكن مع ازدياد حجم مؤسسة وارتفاع عدد عمالها وارتفاع درجة التعقيد فيها تزداد حاجته لامتلاك مهارات في مجال التسيير.

خامسا- دور التكوين

يلعب التكوين دورا مهما جدا في عملية التحضير لإنشاء مؤسسة جديدة، إذ أنه يسمح للمقاول وبامتلاك معارف نظرية، تقنية ومنهجية تمكنه من لعب دوره القيادي على مستوى مؤسسته وتسهيل له الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة، لذلك يجب أن يكون التكوين في مجالات متعددة فبالإضافة إلى ضرورة التحكم في التقنية المقدمة، وعليه أيضا السعي لامتلاك مهارات تمكنه من قيادة تسيير مؤسسته.

كما لا يجب إهمال الوظيفة التجارية، ومن المهم جدا أيضا تلقي تكوين في المجال الاستراتيجي نظرا لدوره الكبير في تطور المؤسسة وفي بعض الأحيان حتى لضمان بقائها واستمرارها في السوق.

إن درجة الالتزام بتلقي تكوين في مختلف هذه المجالات مرتبط بشخصية المقاول وبمتطلبات النشاط، حيث يمكن الاستغناء عن بعضها إذا كان للمقاول شركاء، ولكن في غالب الأحيان يكون المقاول وحيدا ومعزولا خلال فترة انطلاق المشروع، لذلك فهو يحتاج إلى حد أدنى من التكوين في مختلف هذه المجالات.

سادسا- روح المقاولاتية

لقد ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية، ولأن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له.

فحسب C Leger - Jarniou لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية l'esprit « d'entreprendre وروح المؤسسة « l'esprit d'entreprise » فلكل منها مفهومها الخاص، فروح المؤسسة بالنسبة إليها تتمثل في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول.

أما عن روح المقاوالاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاوالاتية وليس كمفهوم لها.

حيث ترتبط روح المقاوالاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوالاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير.

وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في مسار مقاوالاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة للتعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم، والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

وحسب التعريف المقدم من مجموعة المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوالاتية يجب أن لا تنحصر روح المقاوالاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية.

ولذلك لا يجب حصر روح المقاوالاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة و العمل.

إذن **روح المقاوالاتية** هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العملي، وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير، واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات.

المبحث الثاني : العوامل السوسيو ثقافية و التوجه المقاولاتي

بعدها قدمنا من خلال المبحث السابق نظرة شاملة حول الإطار النظري للمقاولاتية والمقاول وستحدث في هذا المبحث عن العوامل السوسيو ثقافية والتوجه المقاولاتي.

المطلب الأول : السوسيو ثقافية

سنعالج في هذا المطلب العوامل السوسيو ثقافية والعناصر الخاصة بها فيما يلي:

أولا : تعريف العوامل السوسيو ثقافية وخصائصها

تعريف العوامل السوسيو ثقافية :

العوامل: مفردتها عامل وهو أحد الظروف التي تحدث مجتمعه واقعة ما (أخرون، 1984، ص 60) ويعرف كذلك بأنه مجموعة ظروف ترتبط مع بعضها البعض في نسق، معين حيث تؤدي إلى إحداث نتيجة. (الدوري، 1998، ص 60)

لقد ركزت هذا التعريفات على فكرة أن العامل هو ظرف يحدث نتيجة ما، ويتم التركيز على تضافر العوامل، في أحداث التأثير بمعنى أن مجموعة الظروف التي تتحدد في نسق معين، هي التي تحدث الظاهرة.

ويعرف كذلك بأنه متغير يسهم في إحداث نتيجة معينة وهو قوة أو حالة أو ظرف يؤدي بمفرده أو بالتعاون مع غيره إلى أحداث نتيجة معينة. (عامر، 2002، ص 267)

لقد أشار هذا التعريف إلى أن العامل، بإمكانه منفرد أو متعدد مع مجموعة عوامل أخرى إحداث نتيجة.

سوسيو: هو مجموع العوامل المؤثرة في سلوك المفرد نحو الجماعة، أنماط التفاعل الاجتماعي بين أفراد، الجماعات أو المؤسسات يستمر فترة طويلة نسبيا من الزمن. (الحسن، 1999، ص 551)، ويشير كذلك هذا المصطلح إلى أنه: " شبكة العلاقات الاجتماعية التي تقوم بين الأفراد وتهدف إلى سد حاجاتهم وتحقيق طموحاتهم وأهدافهم الفردية القريبة والبعيدة.

لقد ركز هذان التعريفان على فكرة أن مصطلح "سوسيو" يشير إلى مجموع الظروف الاجتماعية التي تؤثر في سلوك أو الجماعات أو المؤسسات في ظل تفاعلهم مع بعضهم البعض.

الثقافة : لغة: يقال ثقف الشيء وهو سرعة التعلم، وثقفه يثقفه ثقفاً، غليه في الحدق، والتثقيف الحدق الفطن. (نبي، 2000، ص 19)

اصطلاحاً: تعرف على أنها أنماط وعادات سلوكية ومعارف وقيم واتجاهات اجتماعية ومعتقدات وأنماط ومعاملات ومعايير، يشترك فيها أفراد جيل معين، تم تناقلها بين الأجيال جيلاً بعد جيل. (جيدير، ص 08)

فالثقافة بذلك تشير وبحسب هذا التعريف إلى مختلف أنماط والحياة والسلوكيات وكذا تشمل كلا من العلم، المعرفة الأخلاق، العادات، التقاليد وهي مشتركة بين أفراد المجتمع الواحد ويتم تناقلها للأجيال.

خصائص السوسيو ثقافية :

هي ذلك الكل المركب الذي يشمل ويحيط بالشباب المقاول من محيط عائلي والفريق المرجعي والمؤسسات التكوينية والتعليمية، وشبكات العلاقات الاجتماعية والمعارف التي نسجها وترعرع وتدرج فيها من أجل وضعه في تحدي وقبول اجتماعي فيما تكون بمثابة عامل مساعد ومحفز في اكتسابه رأسمال اجتماعي يؤهله لريادة والنجاح أو عامل لا يساعده في تحقيق ذلك.

(أحمد ق.، جويلية 2017، ص 138)

ثانيا : عناصر مرتبطة بالمحيط السوسيو ثقافية

العناصر المرتبطة بالمحيط السوسيوثقافي تلعب دوراً محورياً ومؤثراً على مسارات الأفراد ودورها المحدد في توجيه تطلعاتهم نحو إنشاء المؤسسات والمقاولاتية فهم لا يعيشون بمعزل عن المجتمع وإنما يؤثرون ويتأثرون به حسب الدورة الحياتية لديهم مثل الوسط العائلي والوسط التربوي والتعليمي والوسط المهني وما يمكن أن يكونه من تجارب عمل مميزة والوسط الجوّاري والشبكات الاجتماعية التي

ينسجها من خلال مساره فكل هذه الأوساط التي يعيشها ويغترف ويتعرع في كنفها إنما تؤثر بقوة في صنع الفرد وتصويب مساره نحو المقاولاتية.

1- التقليد المقاولاتي : إن الفرد الذي ينشأ في بيئة اجتماعية لديها أعراف أو تقاليد في عمل ما أو حرفة أو مهنة وأقصد بالبيئة الاجتماعية العائلة التي ينتمي إليها الفرد تكون بمثابة عامل محفز وملهم في تبني مشروع مقاولاتي فالفرد الذي نشأ وترعرع في أعمال وحرف تمارسها العائلة ولها تقليد فيها لن يجد صعوبة في تبني أي مشروع اقتصادي واستثماري وبالتالي فعملية التنشئة الاجتماعية وإعادة إنتاج نفس السلوكيات والأفعال داخل الأسرة تكون بمثابة خيط ناظم في إتباع نفس المسار العائلي كما يشير الباحث والمفكر بيار بورديو pierre bourdieu في كتابه إعادة الإنتاج على أن " أبيتوس Habitus " هو نسق من الاستعدادات الدائمة والقابلة للتحويل أو النقل، بني مبنية مستعدة للاشتغال بصفقتها بانية، أي كمبادئ مولدة ومنظمة لممارسات وتمثلات وبصيغته العامة، وهو المجتمع قد حل واستقر في الجسم عن طريق سيرورة التربية والتنشئة الاجتماعية.

والتعليم والترويض... إنه ذلك التاريخ الذي يسكن الأشخاص في صورة نظام قار للمؤهلات والمواقف اكتسبت اجتماعيا وتجذرت عميقا في في الذات، ويشمل على ثلاثة أبعاد أساسية بعد نفسي وجداني (الاختيار، الميولات، الأذواق) بعد عقلي منطقي (الأفكار، مبادئ الفهم، والتفسير) بعد أخلاقي عملي (الأفعال ، القيم...) إنه مؤثر على الأصل أو الوسط الاجتماعي.

المسار التربوي والعلمي: يشمل المراحل التعليمية التي مر بها الفرد والمستوى التعليمي الذي وصل إليه فالفرد الذي تحصل على مستويات دراسية وعلمية معينة لاشك أنها تساهم في وضعه في مسار وتحدي مقبول تكون بمثابة المساعد والموجه في التغلب على مختلف العقبات فيما يخص إعداد الوثائق وتعامل معها ورسم الخطط والآليات التي من شأنها تبني المشروع المقاولاتي فهذه المسارات تعتبر بمثابة " رأسمال ثقافي الذي يعتبر مجموع المعارف والقدرات والمهارات النظرية والعلمية في إطار ثقافة معينة ويتألف من الشواهد المدرسية والألقاب الثقافية والتي تحول لمالكها مراكز ووضعيات تتحدد بحجمها ونوعها".

الوسط العلائقي: إن شبكة العلاقات الاجتماعية التي ينسجها الفرد المقاول هي بمثابة المحرك والسند وفي نفس الوقت المعيق والمثبط في تبني وإنشاء المشروع المقاولاتي فمجموع اللقاءات والعلاقات والمعارف والصدقات، التي يكونها الفرد المقاول هي التي تمنحه مقدارا معيننا من المتانة الاجتماعية وسلطة الفعل ورد الفعل الملائم بفضل كم ونوعية هذه العلائق وربط الرأس المال الاجتماعي كما صرح بذلك المفكر بيار بورديو **Pierre Bourdieu** هو مجموع الموارد الفعلية أو الكامنة والتي ترتبط بجيازة شبكة دائمة من العلاقات شبه مؤسساتية من التعارفات والاعترافات المتبادلة، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى مجموعة معينة أو مجموعة فاعلين (...). يتواجد بروابط دائمة ومنفعية كما أن المقاولين يعملون في نشاطات متعددة ويتميزون بخصائص معينة نذكر منها " التجديد والتنظيم والابداع والثروة والمخاطرة وهنا نحن أمام الرؤية السوسيو لوجية للمقاول، والتي تشير إلى أن هناك عوامل عديدة تؤدي بالأفراد إلى إنشاء مؤسسات، والانتقال من أسلوب حياة إلى أسلوب آخر يعتمد على إنشاء مشروع جديد، كما أن هناك عوامل سلبية تؤدي بالأفراد لإنشاء مؤسسات مثل التقاعد من العمل أو الفصل من العمل، كما أن إنشاء مؤسسة قد يعود للخلفية الاجتماعية للمقاول والذي ينحدر من عائلة مقاوله وتحمل أسرته ثقافة حول العمل الحر، وهي الثقافة التي تقدر العمل الفردي وإنشاء مؤسسات خاصة وتشجيع الوالدين للأبناء على الاستقلالية، كما يعود إلى تشجيع الأساتذة والطلبة عن طريق دروس مثيرة حول التنظيم والإبداع والابتكار، وأخيرا دور الرفاق المقاولين فإذا كان الفرد في بيئته لديه أصدقاء مقاولين فهو يميل أن يصبح مثلهم فهذا المحيط له دور في ترسيخ فعل المقاوله لدى الأفراد، لقد أعطت "برجيت بيرجر" دلائل متعددة حول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في الاقتصاد والصناعة إذ أن في حد تعبيرها مولد الثقافة الصناعية الحديثة متأصل في قيم وعادات الكثير من المجموعات المحلية الصغيرة، وهنا وجد المجتمع الحديث مرتكزة ومحركة ويعد تأثير القوى الاجتماعية والإيديولوجيات القومية المرتبطة بثقافة الشعوب، هي أهم محرك للمقاوله، فالأفراد إذا أتاحت لهم الفرصة سوف يبرزون من العدم ويشاركون في عملية التنمية، فالمقاوله تبرز إذا توفرت ظروف مناسبة وتنتج المقاوله ثقافتها الخاصة فالتاريخ الحديث للابتكار الإنتاجي وانتشار خدمات جديدة كان يتقدمه منظموا العمل على نطاق صغير كراس حربة لأنه يبدو أن تنظيم العمل على نطاق صغير يناسب جيدا بوجه خاص ظهور أنشطة اقتصادية مبتكرة، إن تنظيم العمل الحديث

والتركيبات الذهنية الخاصة به لها طاقة كامنة فريدة لأخذ صناعات قديمة راسخة في اتجاهات جديدة. (أحمد ق.، 2017، ص.ص 143-145)

ثالثا : العوامل المحفزة على فعل المقاولة

لقد ساهم الكثير من الباحثين في دراسة العوامل المحفزة لفعل المقاولة، فقد تعددت آراءهم ونتائجهم، وجاءت تصب في أربعة عوامل رئيسية نحاول أن نستعرضها كالتالي: (د.شويمات)

1- العوامل النفسية: تتعدد العوامل النفسية المحفزة على فعل المقاولة، وهي في عاملين رئيسيين:

أ - **دوافع المقاولين:** بصفة عامة، يمكن أن تتبلور مجموعة كبيرة من الدوافع لدى الفرد، وإنما يوجد دائما دافع يكون هو المهيمن والمهم مقارنة بالدوافع الأخرى، "فدافع المقاولة قد يكون لإثبات الذات وبلوغ مكانة اجتماعية عند مقاول ما، وتكون لأجل الرغبة في الاستقلال وتحقيق العائد المادي عند مقاول آخر، وقد يكون الرغبة في السيطرة والتحكم لدى آخر" فالمقاول يبحث دائما أن يكون سيد نفسه ومتحررا من القيود والعلاقات التنظيمية التي يسير عليها تنظيم العمل، وفي هذا السياق يمكن الإشارة أن الدوافع النفسية تختلف من فرد لآخر ومن بيئة لبيئة أخرى ولها علاقة مباشرة بعوامل أخرى اجتماعية وثقافية واقتصادية، بحيث يختلف مصدرها ومنبعها، فقد تكون سلبية كالمعاناة من البطالة أو سوء الظروف المرتبطة بالعمل في المجال الوظيفي، أو تكون ايجابية، كتوافر رأس المال، أو وجود فكرة مشروع.

ب- **السمات الشخصية للمقاول :** لقد تزايد الاهتمام بموضوع السمات الشخصية للمقاول وتعددت نتائج البحوث التي جاءت في مجملها مشتركة في تحديد الكثير من السمات التي تتمتع بها شخصية المقاول، فهذه الشخصية "الفريدة" حسب "ماكس فيبر"، تتمتع بسمات سلوكية، تدفع بصاحبها للإبداع في الأعمال وإنشاء المشاريع، و يقترح الاقتصاديين مجموعة من السمات الشخصية وهي "الثقة بالنفس، تحمل المخاطر، التحدي، الإبداع، روح المبادرة، التكيف، الاتصال، القدرة على القيادة، تحمل المخاطر، القدرة على حل المشاكل، الخيال، العمل الجماعي، تعد هذه السمات كافية لنشاط أي مقاولة، يجدر بنا الإشارة إلى أن السمات الشخصية التي يجب أن تتوافر عند المقاول كثيرة

وعديدة، وقد يمكن أن تكبح معنويات الأفراد المقبلين على فعل المقاولة، فتجميع كل هاته السمات تصبح من الصعوبة بمكان أن تتوفر في شخصا ما، لذا يمكننا القول أن هاته السمات تبقى دائما نسبية من شخص لآخر، كما أن السمات الشخصية تنمو عبر مسيرة حياة الفرد وتنصهر في سلوكياته، فتوفر كل السمات في شخص المقاول تصبح بالمهمة المستحيلة، وإنما بإمكان تطوير وتنمية السلوك الريادي للفرد والذي من شأنه أن ينمي دوافعه وطرائق تفكيره.

2- العوامل السوسيو الثقافية :

تعتبر هذه العوامل وبصفة عامة عن المحيط أو الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، حيث تلعب الأوساط الاجتماعية (العائلة، المدرسة، الجامعة، المجتمع، المؤسسة، المهنة، المحيط) دورا جوهريا في تنمية روح المقاولة ونقطة تحول غاية في الأهمية لحياة الفرد، فالعديد من الدراسات أوضحت دور وأهمية هذه الأوساط بالنسبة لقرار أو الرغبة في فعل المقاولة، ويعد الوسط العائلي العامل الأكثر دراسة من طرف الباحثين، لما له من تأثير في هذا القرار. فالدراسات المتعلقة بالأصل الاجتماعي لمنشأ المؤسسات أظهرت أن هؤلاء المقاولين ينتمون في كثير من الأحيان لعائلات مقاوله، فنسبة إعادة الإنتاج الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بإعادة، إنتاج المؤسسة تفوق 50% في أوساط هاته العائلات، فنشأة الأبناء في وسط عائلي مماثل يسمح لهم بالانصهار في عالم الأعمال والمؤسسة ويجعلهم يتشبعون بقيم الحرية والمسؤولية والاستقلالية وسمات الثقة والإبداع والاتصال، مما ينمي حس الرغبة لديهم ويجعلهم مهئين لفعل المقاولة.

3- العوامل الاقتصادية : تتمثل في الإمكانيات والموارد المختلفة المتاحة، والتي من دونها لا يمكن

أن تتحقق المقاولة على الواقع، فإنشاء المقاولة يعني التنسيق بين المواد البشرية والمادية والفنية والتكنولوجية، فالتحكم في هاته الموارد يعد دافعا قويا لفعل المقاولة، لكن أو غالبا عند إنشاء أو بعث مشروع جديد، دائما من تكون موارد المقاول محدودة مقارنة بالمتطلبات اللازمة، لذلك، يشير الباحث " أ . فايول " أن عملية البحث عن المعلومات وسهولة الوصول إليها يعد محفزا قويا لفعل المقاولة " ويقصد الباحث هنا البحث عن الموارد من جهة الجهات الداعمة لهاته المشاريع، (سواء المالية أو القانونية) خاصة إذا وجدت تشريعات تعطي تسهيلات مالية وإعانات جبائية للإسهام في إنشاء

المؤسسات، ومن جهة أخرى الاستعانة بشبكة العلاقات الشخصية أو المهنية، فالرأسمال الاجتماعي للفرد مهم في عملية إنشاء المؤسسة، فهو وسيلة مثلى للوصول للمعلومات وتذليل الصعوبات التي تواجه مراحل إنشاء المؤسسة.

4- العوامل الذاتية والموضوعية:

هي عبارة عن المواقف الطارئة التي تعترض حياة الفرد الشخصية أو المهنية، عبر عنها الباحث " أ . شبيرو " " بالتغيير " ، فهذا التغيير المفاجئ الذي يحدث في حياة الفرد نتيجة لأسباب سلبية، كالانسحاب عن العمل، بطالة، حادث مهني، مشكل عائلي (كالطلاق أو وفات شخص قريب مثلا) أو نتيجة لأسباب إيجابية، كالتعرف على شريك مستقبلي مهم، كل هذا له تأثير مباشر على الفعل المقاولاتي فحسب هذا الباحث هؤلاء الأفراد لم يكونوا مقاولين سابقين ولم يبحثوا عن المقاولات ولم يستعدوا لها، وإنما الأوضاع و الظروف القهرية، حتمت عليهم فعل المقاولات، فمن أهم خصائص المقاول الناجح قدرته على الابتكار والذي يعني "تقديم شيء جديد" خاصة عملية توليد فكرة المشروع، والتي تعد مرحلة جد مهمة في عملية إنشاء المؤسسة، وتتميز بأنها من أهم مصادر الابتكار والإبداع، فالكثير من الأفراد ممن يقدمون على إنشاء مشروع خاص بهم يكونون راغبين في تنفيذ فكرة مبتكرة ومن بين هاته الأفكار المحتملة: اختراع أو ابتكار جديد، وجود طلب غير مشبع، تقليد فكرة قائمة ناجحة، الاستفادة من الخبرة المكتسبة من عمل سابق، مقترحات الأهل والمعارف استمرار مشروع العائلة، توجيهات من الجهات المساعدة وجود جهات داعمة لإنشاء المشاريع الجديدة، توافر معرفة متخصصة، وعليه يجدر بنا الإشارة إلى أن الفكرة المبتكرة تختلف من فرد لآخر ومن بيئة إلى بيئة أخرى، ولعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية مختلفة، كما أنه قد لا تكون أول فكرة تطرق الذهن هي بالضرورة ما سيتم العمل من خلالها، بل يمكن إجراء المحاولات مرات ومرات لاكتشاف مزيد من الفرص والأفكار.

رابعا : الأبعاد السوسيو ثقافية

1- هوفستد والابعاد السوسيو الثقافية :

قام هوفستد بداية من سنة 1980 بعدة أبحاث كان أولها حول القيم الثقافية لدى المسيرين بشركة IBM في فروعها ب 57 بلد، ونتائج هذه الدراسة أفادت بأن الاختلافات الثقافية بين البلدان تتميز بالأبعاد السوسيو- الثقافية التالية:

✓ الجماعية مقابل الفردية؛

✓ الذكورية مقابل الأنثوية؛

✓ التوجه البعيد المدى مقابل التوجه القريب المدى؛

✓ المسافة التراتبية؛

✓ درجة قبول اللاتيين.

يشير البعد الأول إلى نمط العلاقات بين الأفراد، فالفردية تبرز وتتقوى كلما زادت ثروة البلد، في حين يبرز عنصر التضامن و " الاندماج في المجتمعات الجماعية " (al, 27-29 octobre, 2010, p. 06)، أما في ما يخص البعد الثاني فإن المجتمعات الذكورية تتميز بدرجة كبيرة من تقسيم العمل على أساس الجنس، كما أنها تشجع الهيمنة والنجاح وكسب المال، في حين أن المجتمعات الأنثوية تثن التواضع والإيثار ونوعية الحياة.

(al, 27-29 octobre 2010, p. 06)

المسافة التراتبية فتشير إلى درجة التبعية في المجتمع بصفة عامة والتنظيم بصفة خاصة، أي درجة قبول السلطة من قبل أعضاء المجتمع، ولقد صنف هوفستد هذا البعد إجرائيا إلى ثقافات ذات مسافة تراتبية قوية وأخرى ذات مسافة تراتبية ضعيفة، فالأولى تتميز بقبول الأفراد فيها للمساواة في حين أن الثانية تتميز برفض أفرادها للمساواة (L.T), mars, 2006)، أما بعد مراقبة اللاتيين فهو مرتبط بشعور الأفراد بالأمن في الحاضر والمستقبل ومدى قبول أو رفض المحازفة، ويبقى التوجه البعيد المدى أو التوجه القريب المدى هو كل ما تعلق بتوجهات الأفراد نحو المحافظة على نمط العلاقات والتضامن واحترام الواجبات الاجتماعية بالنسبة للأول والتوجه الديناميكي نحو تكييف ما هو تقليدي مع ما هو حديثي والرغبة في تحقيق النتائج المرجوة بسرعة.

((L.T), mars ,2006, p. 20/21)

HAYTON , JEORGE في طرح لا يتعد كثيرا عن طرح هوفستد ،أشار كل من ZAHRA , إلى العلاقة بين ثقافة الوطنية والمقاولة والمقاول، فحسب هذا النموذج ،"الثقافة الوطنية يُعبر عنها من خلال أربعة أشكال: حاجات ودوافع المقاول ،معتقداته وكفاءاته ،معرفته والقيم التنافية (الفردية والجماعية). (Colot (O), mars 2007, p. 09)

المطلب الثاني : ماهية التوجه المقاولاتي

سنحدد في هذا المطلب العناصر الخاصة بالتوجه المقاولاتي والمتمثلة فيما يلي:

أولا :تعريف توجه المقاولاتي

الحديث عن التوجه مهمة صعبة (Mohamed, 2015, p. 73)، إذ أنه ليس من السهل وضع تعريف واحد ومشترك لهذا المفهوم نظرا لتعدد الباحثين، فكل باحث يعرف المفهوم حسب وجهة نظره . كما أن تعريف هذا المفهوم اختلف حتى بين باحثي نفس التخصص. فالبعض يتحدث عن أحكام، وآخرون يتحدثون عن إرادة أو حالة من الفكر بينما يركز آخرون على محتواه، لكن ورغم هذا فإنه توجد نقطة اجماع ألا وهي أن: التوجه يقع في ذهن الشخص الذي يطره وهو مرتبط بالمرور إلى العمل.

- لغويا ، أصل كلمة التوجه هو الفعل اللاتيني (Tounés, 2006, p. "intendere" (58) الذي يعني "tendre vers" ، أي توجه نحو.

- وترجم مفهوم " intention " في قاموس المنهل (ادريس، 2007، ص 667) ب: القصد والنية .

- أما اصطلاحا فهو " فعل التوجه نحو شيء ما".

- وإضافة إلى ما سبق فإن التوجه يعني " الإرادة المتجهة نحو هدف معين ". (Azzedine, 2003, p. 55)

- وقد عرف في قاموس Le Petit Robert بـ " فعل اقتراح هدف معين". (Tounés, 2006، ص 58)

- وقد عرفه Bird (1988) بأنه " الحالة الذهنية توجه اهتمام الفرد، ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه اتجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما". (Saleh, 2011, p. 66)

- أما Tubbs et Ekeberg (1991) فقد عرفاه على أنه: "التمثيل المعرفي لكل من الفرص والهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه ، والخطة العملية التي ينوي الشخص استخدامها من أجل تحقيق ذلك الهدف" (ريم, 2012, p. 368) .

أما بالنسبة لـ Jankévélévitch (1983) فالتوجه هو الوعي المقترن بالفعل القريب جدا والناشئ. هو اندفاع نحو عمل مستقبلي "، وهو إرادة الفعل.

فبالنسبة لـ Ajzen (1991) التوجهات هي مؤشرات لإرادة المحاولة (الاستعداد للمحاولة)، هي دافع حقيقي والجهود التي نحن مستعدون لبذلها للتصرف بطريقة معينة.

وقد عرفه (Ajzen, 2011, pp. 1113-1127) (Ajzen (2011) على أنه " استعداد الشخص لأداء سلوك معين".

وفي مجال المقابلة :

- يرى " (1993) C.Bruyat (Bruyat, 1993) " أن التوجه هو إرادة فردية تتحول إلى إنشاء مؤسسة".

- ويعرفه Thompson (2009) (Thompson, 2009, p. 676) كـ " اقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واع للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل".

- كما يرى Choo and Wong (2009) التوجه المقاولاتي كـ " بحث واكتشاف معلومات التي يمكن استخدامها للمساعدة في تحقيق هدف إنشاء مشروع.

- وبالنسبة لـ J.M.Crant (1995) التوجه المقاوالاتي يعرف بـ "أحكام الفرد على احتمال امتلاك مؤسسته الخاصة".

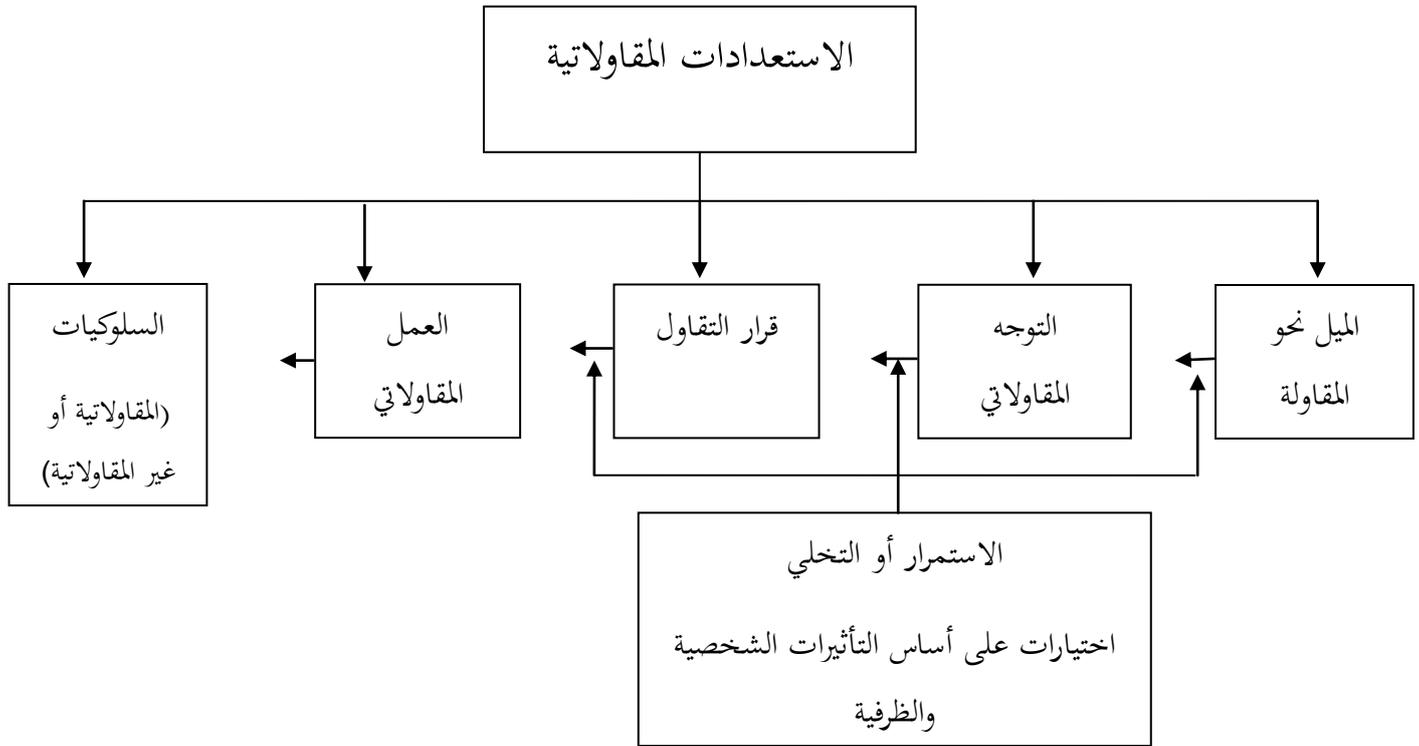
(1999) J. T.PIHKALA_And VESALAINE، عرفا التوجه المقاوالاتي على أنه "قبل كل شيء إرادة شخصية، لكنه يرتبط بالمتغيرات الظرفية. (Azzedine, 2003, p. 58)"

- أما B.J.BIRD (1988) فكتب أن التوجه مرحلة تولد مع الحاجات، القيم، العادات واعتقادات الفرد، كما كتب (1992) أن إنشاء مؤسسة هو نتيجة مباشرة لتوجهات الأفراد التي تتأثر طبعاً بالمتغيرات المحيطية. (Saleh, 2011, p. 66)

ويؤكد A. Tounes على أنه و بالرغم من أن التوجه المقاوالاتي إرادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية وإدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية (Azzedine, 2003, p. 58).

وتجب الإشارة إلى أنه تمت ترجمة "L'intention entrepreneuriale" من طرف الباحثة سلامي منيرة وفي إطار إعداد مذكرة ماجستير سنة 2008 "التوجه المقاوالاتي". وتشير الباحثة إلى أن مفهوم النية مرتبط أكثر بعلم النفس، ولكن حسب ما يعرفونه الباحثون في مجال المقولة، فإن المفهوم أقرب إلى التوجه المقاوالاتي. (منيرة، 2008، ص 44)

ثانيا : مراحل السيرورة المقاوالاتية : آية مكانة يحتل التوجه المقاوالاتي ؟
 الشكل رقم (01) : يوضح المراحل المختلفة للسيرورة المقاوالاتية



المصدر : (Azzedine، 2003)

▪ المرحلة الأولى من السيرورة المقاوالاتية هي "النزعة المقاوالاتية أو الميل نحو المقاومة". النزعة المقاوالاتية تعني الحساسية لمهنة المقاومة، وهي توليفة من السمات الشخصية والخصائص النفسية شبكة اجتماعية شخصية ومهنية، كذلك خبرات سابقة لمقاوم محتمل.

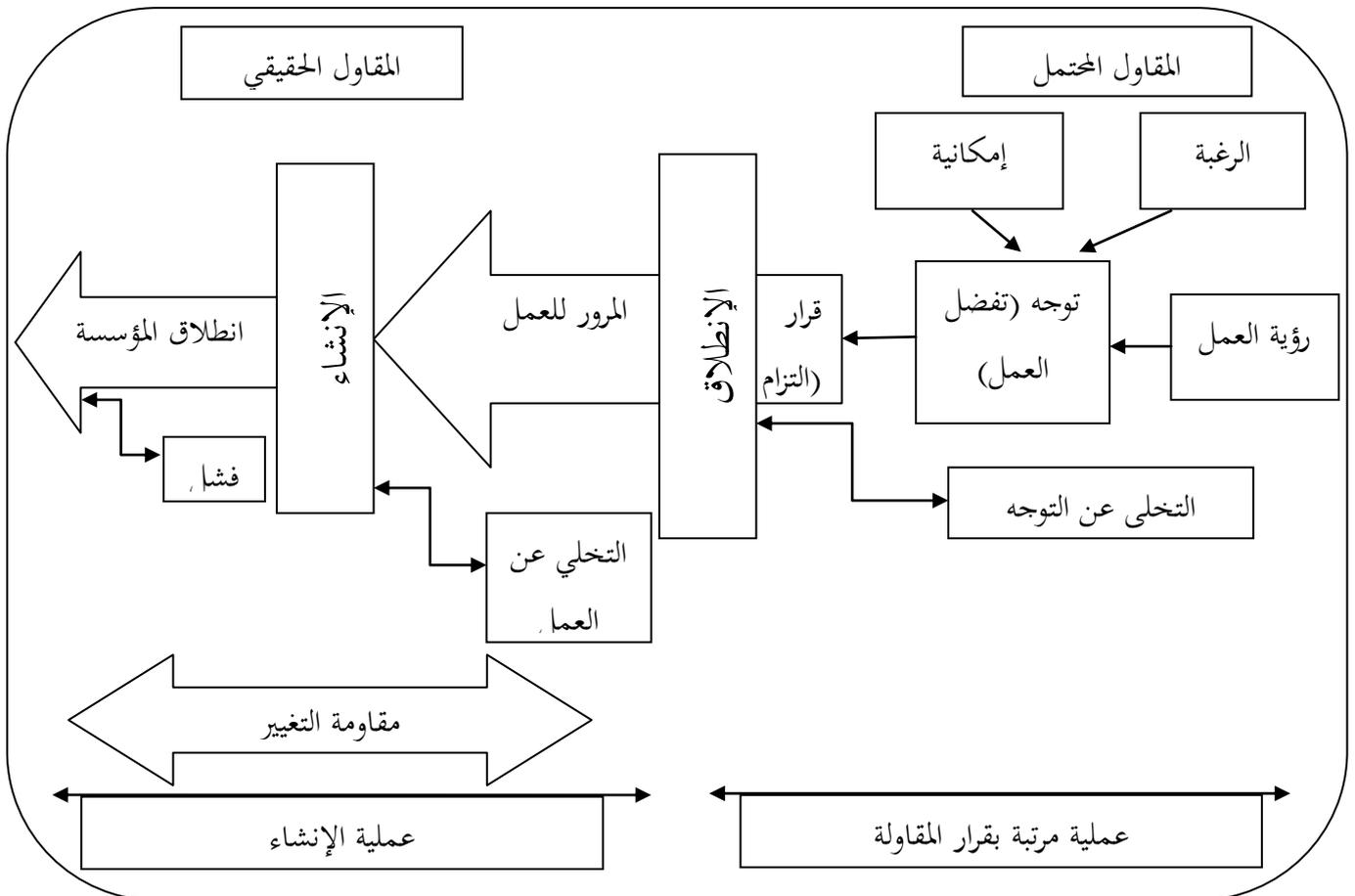
(KOUBAA, december 2016, p. 07)

وبالنسبة للباحث (2003) A.Tounes، النزعة المقاوالاتية تعني أنه تحت تأثير محيطه الأقارب، التكوين، وتجاربه المقاوالاتية الخاصة، يتم تحسيس الفرد خاصة العائلة، بالمقاومة ولا يستبعد من احتمالية تأسيسه لمؤسسته.

■ **المرحلة الثانية** هي التوجه، ما يميز التوجه عن النزعة هو "وجود فكرة أو مشروع عمل والالتزام الشخصي (الوقت، المال، والطاقة) في سيرورة إنشاء مؤسسة"، يمكن أن يتحول التوجه إلى قرار الانشاء، ويتم التمييز بين هذين المفهومين من خلال جانبين رئيسيين هما: الأول يرتبط باكتمال تشكيل فكرة أو مشروع بأدق تفاصيله، الجانب الثاني يتعلق بالتعبئة التامة لموارد المقاول الناشئ (الموارد البشرية، المالية واللوجيستية) (KOUBAA, december 2016, p. 07).

■ **المرحلة الأخيرة** في السيرورة المقاولاتية هي " العمل المقاولاتي "، وتتوافق مع انطلاق النشاط المقاولاتي ، من خلال إنجاز المنتجات أو الخدمات الأولى. غالبا ما يسبق التوجه القرار وعمل الإنشاء، لكن المسارات المقاولاتية للأفراد مختلفة جدا. فيمكن أن يولد عمل الإنشاء نتيجة حدث مفاجئ، أو نتيجة عدم الرضا الوظيفي، أو اكتشاف فرصة خلال العمل المأجور دون أن يتم تمييز مراحل التوجه والقرار بوضوح ودون أن تكون متباينة في الزمن). منيرة(32, p. 2008 ,

الشكل رقم (2) : يوضح مراحل السيرورة المقاولاتية عند(Saleh, 2011)



من خلال الشكل أعلاه، نلاحظ أن التوجه المقاولاتي هو مرحلة تكون قبل العمل المقاولاتي في حد ذاته.

وفي ما يلي شرح مراحل السيرورة المقاولاتية (Saleh، 2011، ص.ص 75-78) :

1. مرحلة القرار :

القرار حدث وشرط لتغيير السلوك. ولقد قام Brockaus (1978) بتقسيم العوامل المرتبطة بقرار الفرد كي يصبح مقاولا إلى ثلاث فئات: الخصائص النفسية (الحاجة للإنجاز، إدراك الرقابة، الميل لتحمل المخاطر، القيم الشخصية) ، آثار التجارب المعاشة (عدم الرضا الوظيفي، دور النموذج، الانتقالات)، والخصائص الشخصية (السن ، التعليم ، مقر السكن).

وتشمل مرحلة القرار ثلاث مراحل هي:

- **المرحلة الأولى:** هي تكوين الرؤية، وهذه الأخيرة هي تصور ذهني لإنشاء مؤسسة، أنشطتها ومحيطها، كمستقبل ممكن، وعرف (Carrière 1991) الرؤية بأنها: "حركية بناء فكري لمستقبل مرغوب وممكن لمؤسسة، كما عرفها (Filion 1991) بأنها: " صورة مسقط في المستقبل لمكان يريد أن يشغله المقاول في سوق معين بواسطة منتجاته، هي صورة لنوع المنظمة التي يريد المقاول بلوغها. وتعتبر الرؤية كذلك مستقبلا مرغوبا لمنظمة".

- **المرحلة الثانية:** فهي تحويل الرؤية التي تمثل نقطة انطلاق المسار المقاولاتي إلى توجه حقيقي لإنشاء مؤسسة، والتوجه الاستراتيجي هو الذي يحول الرؤية إلى هدف، حيث يتم جمع الوسائل اللازمة لتحقيقه، كما أن تفضيل العمل هو نتيجة عوامل مرتبطة بالرغبة وإمكانية الانجاز.

- **المرحلة الثالثة :** تتعلق باتخاذ القرار، وهذا يعني أن الفرد تقابل مع توجهه المقاولاتي (منيرة، 2008، ص 32)، وقام بتعبئة الوسائل الضرورية لتحقيق هدفه، ولكي ينطلق العمل فعلا، يجب أن يحول التوجه إلى قرار العمل، فالتوجه القوي لا يؤدي بالضرورة إلى العمل، إذ يوجد العديد من الأفراد يهتمون بإنشاء المؤسسات لكنهم لا يحققون هذه الرغبة عن طريق العمل الفعلي (إنشاء مؤسسة). ويمكن أن يهمل التوجه مؤقتا أو نهائيا، فالمشروع الذي يبقى كفكرة في الذهن هو مجرد تفكير بسيط.

2. مرحلة الإنشاء :

أثناء هذه المرحلة يحول التوجه إلى عمل، بمعنى يقوم الفرد بالإنشاء الفعلي لمؤسسة جديدة. وتعتبر هذه العملية بمثابة انتقال، ذلك أن الفرد ينتقل من مرحلة التوجه إلى مرحلة يخصص فيها وقته للاستثمار ماليا وفكريا في المشروع، وأثناء الانتقال تتدخل عوامل عديدة قد تشجع أو تعيق المرور للعمل، ويقول: (Bruyat 2001) (Saleh، 2011، ص 81)

"نعتبر أن المسار قد انطلق عندما يرغب الفرد جديا في إنشاء مؤسسة، عندما يخصص القليل من الوقت والوسائل لاكتشاف هذه الإمكانية. ينتقل الفرد لمرحلة المرور للعمل، عندما تصبح العملية بالنسبة له، تقريبا لا رجعة فيها، تكاليفها المتعلقة بفك الارتباط المالي والتنازل، يعتبر بالنسبة إليه فشل شخصي. فهو إذا يخصص كل وقته لمشروعه أو مؤسسته."

3. الالتزام بين القرار والإنشاء :

إن تحويل حالة فكرية (التوجه) إلى حالة فعلية (إنشاء مؤسسة) يرتبط ببعض العوامل النفسية وعوامل خارجية ، يمكن أن تشجع أو تعيق العمل المقاولاتي. والتوجه وحده لا يكفي للتنبؤ بالإنشاء الفعلي لمؤسسة، فهو يسمح بالتنبؤ بإمكانية الشروع في العمل (انطلاق العمل) ولكن ليس بالإنشاء الفعلي. وكما يتحقق هذا الأخير، فلا بد من وجود الالتزام، الذي يعتبر عملية حيوية لإنشاء مؤسسة وبقائها.

وعرف العديد من الباحثين مفهوم الالتزام، نذكر من بينهم (محمد ا.، 2006، ص 13) :

Fayolle و (Lassas- Clerc 2005) اللذان عرفاه على أنه اللحظة التي يخصص فيها الفرد وقته، طاقته، موارده المالية والفكرية، وعواطفه لمشروعه أو مؤسسته الناشئة.

-أما (Emin (2003) فقد رأت أن الالتزام يتعلق بالانطلاقة التي تقود الفرد للإنشاء الفعلي لمؤسسة.

- وبالنسبة لـ Beauvais و (1982) Joule ، يتحقق الالتزام عن طريق العمل، فالأفراد لا يلتزمون بواسطة أفكارهم أو أحاسيسهم، وإنما عن طريق تصرفاتهم الفعلية.

- كما أوضح (1971) Kiesler أن الالتزام يقوم أساسا على مفهوم الحفاظ على القرار.

- وعرف (1964) Festinger الالتزام بأنه: " قرار يؤثر مباشرة على السلوكات اللاحقة.

عموما اعتبر أغلب الباحثين أن الالتزام قوة تعطي الفرد القدرة على مواصلة ما بدأه، فلا بد للمقاولين من ادامة تركيزهم على أهدافهم، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكل فرد أن ينجح في العمل الحر بشرط ألا يتراجع، وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين، وتؤكد الدراسات وجود علاقة ايجابية بين مدى الالتزام ومستوى نجاح العمل، لأن بقاء ونمو الأعمال لا يبنى فقط على بعض الخصائص مثل الوضوح، والتنظيم، والتخطيط الجيد، بل أن نموها يتغذى أساسا من قدرتنا على الابتكار، والتضحية، والالتزام.

ثالثا: حدود نماذج التوجه المقاولاتي

تمثلت حدود نماذج التوجه المقاولاتي فيما يلي: (أمينة، 2017)

يشير (1983) Jankévélévitch أن التوجه هو ممكن غامض وغير مستقر حيث لا نعرف ما إذا سوف يتحقق أم لا، التوجه الحقيقي والصادق دائما يتبع بعمل، إلا إذا كان مستحيلا أو تم منعه بعقبة مستقلة عن إرادة الوكيل، ومع ذلك ففي الواقع من الصعب الحديث عن "توجه حقيقي" لأن العمل يمكن أن يحدث طويلا بعد ميلاد التوجه، وبالتالي يمكن استخدام هذا الاسم لاحقا.

ففي الأدب المقاولاتي، يعتبر التوجه المقاولاتي مؤشر تنبؤ جيد بالعمل المقاولاتي، غير أنه في الواقع ليس كل من له توجه سوف يحقق بالضرورة العمل المقاولاتي.

فكما أشار (1983) Jankévélévitch ، قد لا يتحقق هذا التوجه المقاولاتي نتيجة لعدم استقراره وتدخل عوامل وظروف في ذلك، اضافة الى أنه من الممكن أن يستحيل تحقيق العمل

المقاولاتي نتيجة تدخل عوامل خارج عن سيطرة الفرد، فالتوجه يبقى توجه محاولة وليس توجه حقيقي ما لم يتحقق العمل المقاولاتي فعلا.

1. صعوبة المرور للعمل :

لما يكون الفرد في المرحلة القبلية للسيرورة المقاولاتية، فهذا يختلف عنه لما يلتزم فعلا بالعمل المقاولاتي. فدخل الفرد العمل المقاولاتي، يعني أنه تقابل فعلا مع إمكانياته الشخصية خاصة ومع الواقع الذي سوف يؤسس فيه مشروعه عامة.

فالأفراد الذين يظنون أنهم قادرون على مواجهة صعوبات العمل قد يخطئون في تقدير صعوبة المهمة، والمعلومات والمساعدات التي سيحصلون عليها. يمكن إهمال المشروع أو الاستمرار رغم الصعوبات. قوة الشخصية والدافع هما إذا مؤشرات تنبؤ مهمة لشدة العلاقة بين الفعل وتحقيق النتيجة. كما قد يكتشف الفرد أنه أقل كفاءة مما كان يعتقد. كذلك شدة التوجه لها دور.

وباختصار، فالعمل المقاولاتي قد يحفز كما قد يمنع، ومن العوامل التي تكبح العمل المقاولاتي : العوامل العائلية التي تتصاعد مع الوقت والعمر (المسؤوليات العائلية، الالتزامات العائلية)، كذلك التضحية الضرورية لانشاء مؤسسة خاصة والتي ترتفع شيئا فشيئا، ومن العوامل التي تحفز العمل المقاولاتي نذكر توفر الفرص، غياب العمل،.... الخ

2. عدم استقرار التوجه :

استقرار التوجه المقاولاتي شرط لتحقيق السلوك المقاولاتي، أبرزت دراسات 2004 Moreau et Raveleau 2006. Audet أن التوجه المقاولاتي غير مستقر خلال الزمن. وقد أكدت هذا أعمال (2008) Wang et al (2008) Verzat et al على طلبة الهندسة. يتعلق الأمر بعملية تطويرية التي لا تؤدي إلى السلوك إلا إذا بقي التوجه مستقرا خلال الزمن، أو اذا زادت شدته خلال الزمن.

إذا فشدة التوجه المقاولاتي الأولي قد تتغير خلال الزمن، فمن المحتمل أن تزيد كما من المحتمل أن تنخفض.

أشار (Sheeran and Abraham (2003) : أن استقرار التوجه هو وسيط رئيسي للعلاقة " توجه- سلوك " .

فإذا كان الفاصل الزمني بين إعلان التوجه وتحقيقه طويلا، فمن المحتمل التخلي عن هذا التوجه. ويؤثر ظهور معلومات جديدة مع مرور الوقت على قرار المفاوضة، وهكذا فعندما تقترب من تاريخ تحقيق التوجه، فإننا نميل إلى التقليل من شأن المنافع المتوقعة من الفعل وتبالغ في تقدير وزن الآثار السلبية التي يمكن أن تنجم عن السلوك، لذلك سنحاول التخلي عن توجهاتنا للمشاركة في أرباح أنشطة اعتيادية أكثر.

فعندما يمتلك الفرد توجهها قويا لإنجاز عمل، فإن قدوم معلومات جديدة لا يكون كافيا على الإطلاق للتشكيك في اختيار العمل.

رابعا : العوامل مؤثرة على التوجه المقاولاتي:

هناك عدة عوامل مؤثرة على التوجه المقاولاتي نذكر منها: (أمينة، 2017) (Carsrud، 1993)

صنفت الدراسات العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي إلى عوامل نفسية وشخصية، عوامل اقتصادية، عوامل اجتماعية وثقافية، وفي واقع الأمر هذه العوامل قد تكون دوافع إيجابية تجذب الأفراد نحو مجال المفاوضة، كما قد تكون سلبية.

1. الدوافع :

تم تفسير الدراسات حول الدوافع باستخدام مقاربتين: المقاربة الأولى تصنف الدوافع إلى 5 فئات: دوافع ذاتية/ مكافآت، دوافع خارجية/ مكافآت، الاستقلالية، الأمن العائلي وإدارة التغيير. بينما المقاربة الثانية تصنف الدوافع إلى عوامل دفع وجذب.

اعتبر (Simolo (2011) المكافأة الذاتية دافعا يعكس رغبة الشخص في القيام بشيء لأنه يستمتع بالقيام بذلك، بينما المكافأة الخارجية هي دافع يعكس رغبة الشخص في القيام بشيء ما نظرا للمكافآت الخارجية مثل المال والجوائز.

لاحظ (Ashley - coteleur , Kings and Solomon (2009) : أن الدوافع الذاتية للمقاولين تشمل: الرغبة في أن يصبح مالك نفسه، أن يكون أكثر تحكماً في مصيره الخاص، وأن تكون له المسؤولية النهائية على نجاح الأعمال، بينما الدوافع الخارجية من المتوقع أن تكون مكافآت نقدية تنعكس في الأجر والفوائد.

وفيما يتعلق بعوامل الدفع والجذب، يرى (Eijdenberg and Masurel (2013): أن عوامل الجذب كعوامل تجنب الناس ليصبحوا يعملون لحسابهم الخاص (دوافع إيجابية)، بينما عوامل الدفع هي عوامل تجبر الأفراد على الانخراط في أشكال مختلفة للمقاولة (دوافع سلبية).

وقد أشار (DeMartino and Barbato (2003): أن عوامل الجذب هي دوافع تحرك داخليا (مثل الحاجة لأن يصبح مدير نفسه، الحاجة إلى الاستقلالية، الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى السلطة، الاستقلالية والمرونة، خلق الثروة، الأمن الوظيفي، لتحقيق أحلام، الاستمتاع بأخذ المخاطر...)، بينما وحسب هؤلاء الباحثون، عوامل الدفع هي دوافع تحرك خارجيا (البطالة، الفقر... الخ).

(Swierczek and Ha (2003): في دراستهما للملكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفيتنام، وجدا أن التحدي والانجاز هما المحفزان الأكثر أهمية من الضرورة والأمن.

بالنسبة (Turker and Selcuk (2008): على الرغم من أن الباحثين أشاروا في الغالب إلى وجود صلة بين التوجه المقاولاتي وبعض عوامل الشخصية مثل: الحاجة للإنجاز، الثقة في النفس، القدرة على تحمل المخاطر، فمع ذلك يحيط بالشخص مجموعة واسعة من العوامل الثقافية الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الديمغرافية، والتكنولوجية. وبالتالي، سمات الشخصية لا يمكن عزلها عن هذه العوامل السياقية.

وفي دراستنا هذه قمنا بإضافة " التمكين المقاولاتي " كعامل شخصي مهم له صلة بالتوجه المقاولاتي للطلبة، فشعور الطلبة بأنهم متمكنين مقاولاتيا، من شأنه أن يرفع توجههم المقاولاتي. وفيما يلي تعريف هذا البناء وتحديد أبعاده:

1.1- التمكين المقاولاتي :

شهد العالم عامة وبيئة الأعمال على وجه الخصوص تغيرات وتطورات سريعة ومفاجئة والتي لا تزال تجتاح العالم الى يومنا هذا، وكمحاولة لمواكبة هذه التغيرات والتطورات والقدرة على التكيف والتقدم والاستمرار، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تنشط في هذه البيئة الديناميكية ظهر " التمكين (تمكين المرؤوسين) كاستراتيجية لتحقيق ما سبق ذكره، وقد اعتبره الباحثان Conger & Kanungo (1988) مكونة رئيسية للفعالية التنظيمية والتسييرية .

استخدم التمكين على نطاق واسع في العلوم التنظيمية، حيث ركز الباحثون التنظيميون عملهم على ممارسة إدارة التمكين بما في ذلك تفويض اتخاذ القرار من المستويات التنظيمية العليا إلى المستويات التنظيمية الدنيا، وزيادة فرص الوصول إلى المعلومات والموارد بالنسبة للأفراد في المستويات الدنيا، غير أن هذه النظرة لمفهوم التمكين أصبحت تقليدية، حيث دعا Thomas and Velthouse إلى البحث عن وجهات نظر بديلة للتمكين، التي تميز بين سمات الظرفية (مثل، الممارسات الإدارية) ووظيفة الإدراك الحالية عن تلك الصفات (على سبيل المثال، التمكين النفسي) . وفي هذا السياق يقول : Peter Druker (1988) "اهتمام واسع النطاق بالتمكين النفسي أتى في الوقت الذي تتطلب فيه المنافسة والتغير العالمي مبادرة الموظف والابتكار".

كما أشار Whetten & Cameron إلى أن " التمكين هو مفتاح لتطوير الخصائص الضرورية لمثل هذه البيئة المتغيرة " .

2.1- علاقة التمكين بالفعالية الذاتية:

ربط العديد من الباحثين (, Conger & 1988 , McClelland 1975 , Kanungo 2007, B Urban 1990, Thomas & Velthouse) التمكين بالفعالية الذاتية، ورأوا أن هذين البنائين يرتبطان ارتباطا وثيقا، فبالنسبة لهم الأفراد المتمكنين يشعرون بفعالية ذاتية أكثر وقيود أقل، الأمر الذي أكدته Bandura، حيث أشار إلى أن الفعالية الذاتية

هي العامل الأكثر أهمية في التمكين، لأنها تحدد ما اذا كان الأفراد سيحاولون ويستمررون في محاولة إنجاز المهام الصعبة.

تعود جذور مفهوم الفعالية الذاتية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي تم تطويرها من طرف Bandura في سنوات الثمانينات، وقد أشار Bandura إلى أن هذا المفهوم هو مجرد عنصر ضيق من هذه النظرية التي تنص على أنه ثلاث عوامل في تفاعل، من بينها: السلوك، البيئة، والشخص.

عرف (Bandura 1977) : الفعالية الذاتية على أنها "الثقة العامة في القدرات أو ثقة الفرد العامة في قدراته على تحقيق قدر كاف من الأداء". كما عرفها سنة (2003) بأنها تتعلق كذلك باعتقادات الأفراد لتنفيذ خطط العمل اللازمة لتحقيق النتائج المنتظرة.

وعرفها (Garcia et al (1991) بأنها: التقييم الذاتي لقدرة الفرد على إنجاز مهمة في وثقة الفرد في امتلاك المهارات اللازمة لأداء تلك المهمة.

فبالنسبة لـ Bandura ، اعتقادات الفعالية تشكل أساس السلوك البشري، فالأفراد يقودون وجودهم على أساس فعاليتهم الذاتية، إنهم يعتمدون على هذا المفهوم لتوجيه أفضل الحياة، خصوصا من خلال اختيار المهام التي تناسبهم، البيئة التي يرغبون في العيش فيها، الجهد، كذلك ماذا يفعل عند مواجهة المصاعب. فالفعالية الذاتية تلعب دورا مؤثرا في تحديد خيارات الأفراد، مستوى الجهد والمثابرة.

فالأفراد الذين لهم مستوى منخفض من الفعالية الذاتية يدركون المهام الصعبة على أنها تهديد ولهم ميل لتجنبها، عكس الأفراد ذوي مستوى عال من الفعالية الذاتية والذين يعتبرون الصعوبات تحديات يجب الفوز بها كما أنه ومن المحتمل كثيرا الاستمرار والمثابرة في المهمة.

هذا ويرى Bandura أن الشعور بالفعالية الذاتية يمارس تأثيرا على طريقة التفكير وطريقة تصرف الفرد، وللفعالية الذاتية هي الأخرى نصيب من الدراسات فيما يخص علاقتها بالتوجه المقاولاتي، إذ أثبتت العديد من الدراسات تأثيرها الإيجابي على هذا الأخير

(& Kristiansen Indarti 2004 , Zhao et al 2005 , Taormia & Kolvereid & isaksen 2006 , Sequeira et al 2007 , ,Zao 2006 , Linan & Santos 2008 Basu & Virich 2009) .

كما اعتبرت الفعالية الذاتية مؤشراً قوياً بالتوجه المقاولاتي .

3.1 علاقة التمكين بموضع التحكم :

أصحاب مركز التحكم الداخلي يتمتعون بقدرة أكبر على ممارسة التمكين من أصحاب مركز التحكم الخارجي، فالإنسان الذي يبرر كل ما يحدث له من فشل واحباطات ومشاكل لأسباب خارجية يعني نفسه من أي مسؤولية، ومن المعروف في أدبيات التمكين أن تحمل المسؤولية في السراء والضراء من المبادئ الأساسية للتمكين.

اعتماداً على نظرية التعلم الاجتماعي، طور (Rotter 1966) مفهوم موضع التحكم، وهو مكون معرفي شهد اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين ويعتبر واحداً من السمات المدروسة أكثر في مجال البحث في المقولة

(Perry 1990, Kroek et al 2010), (Hansemark 1998, 2003 , Mueller & Tomas 2001)

وفقاً لـ (Rotter 1966): قد يكون الأفراد ذوي موضع تحكم داخلي أو موضع تحكم خارجي. الأفراد مع موضع تحكم داخلي يميلون إلى الاعتقاد أن لهم سيطرة على نتائجهم وهكذا ينسبون نجاحهم أو فشلهم إلى الجهد الذي يبذلونه، بينما الأفراد ذوي موضع التحكم الخارجي يعتقدون أنه ليس لديهم سيطرة على نتائجهم وأن العوامل الخارجية مثل الحظ أو المصير تسيطر على نجاحهم أو فشلهم.

وتشير الأدبيات أن موضع التحكم الداخلي يرتبط ويؤثر على التوجه المقاولاتي لخلق مشروع جديد (Perry 1990 , Kroek et al 2010 , Hansemark 2003).

فحص (1998) Hansemark التغير في موضع التحكم والحاجة للإنجاز لدى الأفراد خلال برنامج تعليم المقاولاة لمدة 9 أشهر، وقد وجد أن المشاركة في برنامج تعليم المقاولاة تزيد الاتجاه الداخلي لموضع التحكم وتزيد كذلك الحاجة للإنجاز.

قاد Hansemark دراسة أخرى سنوات بعد (2003، Hansemark) حيث جمع بيانات بالإضافة إلى الخصائص الشخصية التي تم قياسها في الدراسة السابقة (Hansemark 1998) لدراسة أي اتصال بين الحاجة للإنجاز وموضع التحكم والنشاط المقاولاتي أو بدء مشروع جديد، وكانت النتائج كالتالي: الحاجة للإنجاز ليس لها صلاحية تنبؤية بالنشاط المقاولاتي، ومع ذلك موضع التحكم الداخلي له صلاحية تنبؤية فقط بالنسبة للرجال واقترح كشرط مسبق للنشاط المقاولاتي.

وجد (2010) Kroeck et al: فروقات معنوية في موضع التحكم بين المقاولين الناشئين والغير مقاولين، كما وجد أن موضع التحكم الداخلي يختلف باختلاف الجنس، ويرجعه Kroeck et al إلى التوقعات المنخفضة للإناث فيما يخص توفر الموارد المالية أساسا والدعم الفني مقارنة بالمقاولين رجال.

وفيما يلي شرح لبعض العوامل المؤثرة على التوجه المقاولاتي :

- وجود نموذج مقاول في العائلة :

أشارت الأدبيات في مجال المقاولاة إلى أن وجود مقاول من أفراد العائلة أو وجود صديق مقاول أو حتى أي أحد من المعارف يمثل نموذج مقاول يقتدي به وله تأثير على قرار الفرد ليصبح مقاولا. غير أن معظم الدراسات إن لم يكن كلها درست تأثير النموذج العائلي وبالأخص وجود أحد الأبوين مقاول أو كلا الأبوين مقاولين على نية الأبناء لولوج مجال المقاولاة والتشغيل الذاتي.

وينبع تركيز هذه الدراسات على النموذج العائلي من كون أن العائلة، شي الاجتماعية الأولى والوسط الأول الذي يعترف منه الفرد قيمه، مبادئه، عاداته واعتقاداته، وفي هذا السياق يشير (1964) Collins, Moore, et Unvalla والذين يعتبرون أول المؤلفين الذين تحققوا

من خلال البحوث التجريبية إلى أن "التأثيرات على فكرة مشروع جديد تعود إلى مرحلة الطفولة والظروف الأسرية للمقاول".

ومن الباحثين الذين فحصوا العلاقة بين وجود نموذج مقاول في العائلة والتوجه المقاولاتي لدى الأفراد نذكر:

فبالنسبة إلى **Sherer et al (1989)** : فقد اعتبر النموذج الأبوي كمحدد وخلص إلى أن مجرد وجود نموذج أبوي هو كاف للتنبؤ بتفضيل المهنة المقاولاتية عند الأفراد، وحتى أولئك الذين أبواهم مقاولين ضعيفي الأداء لهم تفضيل للمهنة المقاولاتية.

أما **Matthews and Moser (1995)** : فقد أسفرت نتائج دراستهما عن وجود علاقة وثيقة بين وجود نموذج أبوي (parental) ومستوى توجه الأفراد.

أما **Filion (2002)** : فقد وجد أن هناك تأثير للأباء على قرار الإنشاء، كما وجد أن هناك تأثير كبير للأصدقاء لكن أقل قوة من تأثير الوالدين.

كما أثبتت دراسة **Marines Aponte et David Urbano (2005)** : وجود علاقة ايجابية بين وجود نموذج مقاول في العائلة والتوجه، إذ أن الطلبة الذين يوجد في عائلاتهم مقاولين هم يفكرون بجدية أكثر في خلق مشروع جديد.

وفي تطبيقه لنظرية السلوك المخطط من أجل التنبؤ بالخيار المهني، درس **Kolvereid (1996)** دور الخلفية العائلية، والتي رغم ارتباطها ايجابيا بالتوجهات إلا أنها غير معنوية إحصائياً، كما خلص إلى أن الخلفية العائلية تؤثر على توجهات المهنة بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على المواقف، المعايير الاجتماعية، والرقابة السلوكية المدركة، وبالنسبة لـ **Krueguer (1993)** فقد ذكر أن النماذج تؤثر على التوجهات المقاولاتية فقط إذا أثرت على المواقف.

واعتبر **Gasse et D'amour (2000)** : أن قرار خلق مؤسسة يتأثر بخلفيات المقاول (العائلة، المحيط، الثقافة)... الخ.

للأباء المقاولين تأثير مزدوج: من جهة يوفرون لأطفالهم نموذج للمهنة المقاولاتية يحتذى به، ومن جهة أخرى هم موردون للموارد الضرورية لإنشاء مؤسسة، وهو ما أثبتته (**Mezhoudi** ، 2001) ، حيث وجد أنه في السياق التونسي تلعب العائلة دورين مهمين في أداء النشاط المقاولاتي عند المنشىء، وهما: التشجيع والمساهمة المالية، فبتدخلها تخفض تكاليف الإنشاء.

كما يمكن أن يستفيد فالأبناء في العائلة المقاولاتية من إرشادات وتوجيهات والديهم والوصول إلى شبكات أعمال والديهم.

هناك من الباحثين من أشار إلى أن وجود نموذج أبوي لا يحفز الأفراد لأن يصبحوا مقاولين

Kets de vries 1977, Brenner et al 1991, Kim et al 2006, Ghazali et al 1995 .

في 2010 أجرى Simone Chlosta وآخرون دراسة مشيرين أن الدراسات السابقة حول النماذج المقاولاتية حققت في الغالب في أثر أحد الوالدين ، وهو الأب، إلا أن دراسة De Witt and Van Winden (1989) ميزت بين النموذج الأم والنموذج الأب وأظهرت أن تأثيرهما على قرارات الأفراد ليصبحوا مقاولين يختلف، وقد فصلت دراسة chlosta Simone هي الأخرى بين النموذجين الأب والأم في دراسة تأثيرها على قرار التشغيل الذاتي، لكن هذه الدراسة تميزت بأنها استخدمت الشخصية كمتغير وسيطي للعلاقة "نموذج أبوي- قرار التشغيل الذاتي". واستخدمت على وجه الخصوص سمة "الانفتاح"، وجاءت نتيجة التضارب في النتائج حول تأثير النموذج على التوجه المقاولاتي، إذ تساءلت عن "لماذا وجود نموذج مقاول في بعض العائلات يحفز قرار التشغيل الذاتي لدى أبنائهم على عكس عائلات أخرى".

وبالإضافة لذلك، فهناك أبحاث أثبتت ب جنس نموذج المقاول الذي في محيط الفرد، له تأثير كبير على سلوكيات الأفراد، بمعنى إذا كان للفرد أب قام بإنشاء مؤسسة (التأثير يكون أكبر في حالة نجاح تلك التجارب)، فيتأثر بذلك ويرغب هو أيضا في إنشاء مؤسسة أما إذا كان والد المرأة مقاول

فهي تتأثر لكن ليس بدرجة التأثير في حال كانت الأم هي المنشئ لتلك المؤسسة بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمقاولين من جنسها.

فالنماذج تؤثر على التوجه المقاوالاتي للأفراد من خلال المساهمة تعلمهم الاجتماعي، فالتعلم الاجتماعي بينما يكبر في عائلة مقاوالاتية، قد يقود الأبناء إلى تطوير بعض القيم التي هي مسبقات مهمة لقرار أن يصبح يعمل لحسابه الخاص، فعلى سبيل المثال: تشير دراسة (Dunn 2000) and Holtz-Eakin أن الأبناء في العائلات المقاوالاتية يكتسبون الحاجة والرغبة في السعي للاستقلال عن آبائهم مما يؤدي إلى الميل اتجاه دخول العمالة الذاتية.

فحسب (Bandura 1982) تأثير النماذج ينتج أساسا عن طريق التعلم عن طريق الملاحظة والإقناع... الخ، ووفقا لنظرية التعلم الاجتماعي " من الاشارات التنبؤية العديدة التي تؤثر على السلوك في أي لحظة، ليس هناك ما هو أكثر شيوعا من تصرفات الآخرين.

-الدين:

أكد (Bwisa and Ndolo 2011): أن الدين هو أحد العوامل التي تحدد القيم الأساسية واعتقادات الأفراد، وبالتالي فالدين عامل حيوي في تحديد إلى أي مدى يختار الأفراد المقاومة كمهنة أو لا.

فيما يخص الإسلام والمقاولة، يرى: (Farid 2007) أن مفهوم الحلال والحرام في الإسلام يجد من مستوى نطاق المقاومة.

هذا ويشير (altinay 2008): أن هذا سيضر بالمسلمين مقارنة بغير المسلمين الذين هم أحرار في الحصول على قروض من البنوك لتمويل أعمالهم.

وتوصلت دراسة (Abdullahi , Ahmad Isa & Suleiman, Mustapha

(Shitu 2015) إلى أن للدين تأثير قوي على التوجه المقاوالاتي.

- وجود شبكة علاقات :

شبكة العلاقات (الفردية والمهنية) في نظر (A.Tounes (2003)، هي عوامل مسهلة ومحفزة تسمح بكسب الوقت، والفعالية في مواجهة تعقيد الأوضاع وتعدد الإجراءات والوصول إلى المعلومات المناسبة .

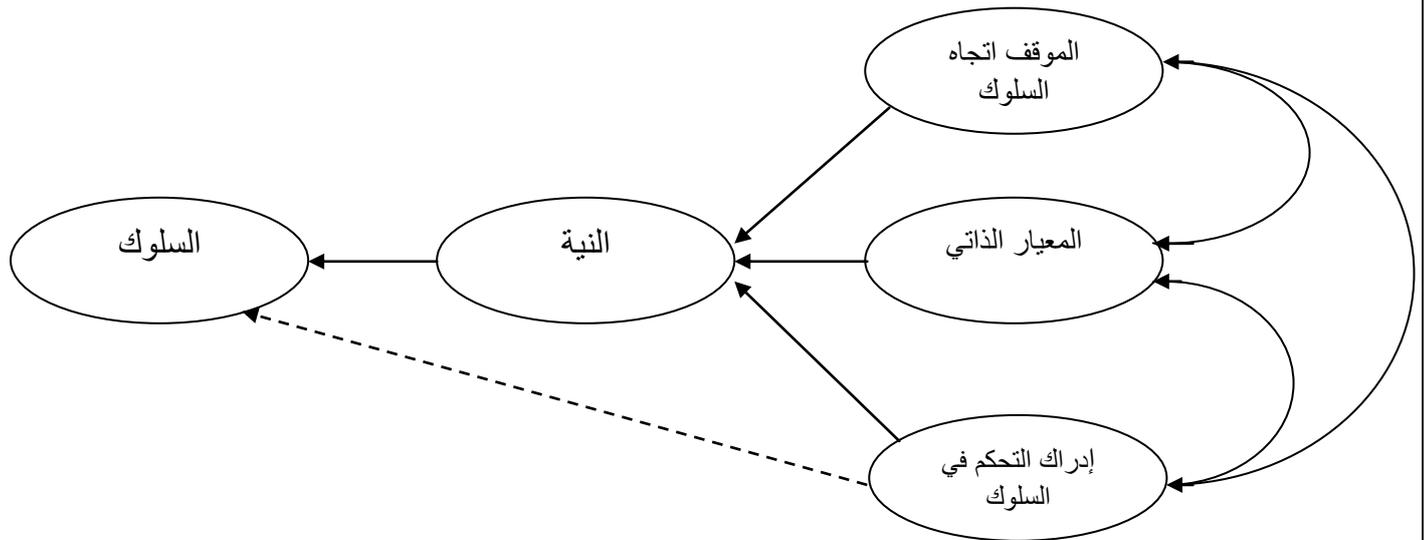
- نظرية السلوك المخطط **The Theory of Planned Behavior** :

1- مفاهيم أساسية حول نظرية السلوك المخطط: (الشريف، مارس 2021، ص.ص 248-251)

تفترض نظرية السلوك المخطط (TPB) ثلاث محددات مستقلة من الناحية المفاهيمية للنية الأولى هو الموقف تجاه السلوك (attitude toward the behavior) ويشير إلى الدرجة التي يتمتع بها الشخص بتقييم أو تقييم إيجابي أو غير موات للسلوك المعني، المتنبئ الثاني هو عامل اجتماعي يسمى القاعدة الذاتية (subjective norm)، يشير إلى الضغط الاجتماعي المتصور لأداء السلوك أو عدم القيام به، والعامل الثالث للنية هي درجة التحكم السلوكي المدرك (the degree of perceived behavioral control) والذي يشير إلى السهولة أو الصعوبة المتصورة في أداء السلوك ويفترض أنه يعكس التجربة السابقة وكذلك العوائق والعقبات المتوقعة كقاعدة عامة، كلما كان الموقف والمعايير الذاتية أكثر ملاءمة فيما يتعلق بالسلوك، وكلما زادت السيطرة السلوكية المتصورة، يجب أن تكون نية الفرد في أداء السلوك قيد الدراسة أقوى، من المتوقع أن تختلف الأهمية النسبية للموقف، والمعيار الذاتي، والتحكم السلوكي المدرك في التنبؤ بالنية عبر السلوكيات والمواقف، وبالتالي في بعض التطبيقات يمكن العثور على ذلك فقط المواقف لها تأثير كبير على النوايا، وفي حالات أخرى تكون المواقف والسيطرة السلوكية المتصورة كافية لتفسير النوايا، وفي حالات أخرى، فإن جميع المتنبئين الثلاثة يقدمون مساهمات مستقلة، تتعامل نظرية السلوك المخطط إسلاف المواقف والمعايير الذاتية والتحكم السلوكي المدرك، وهي السوابق التي تحدد في التحليل النهائي النوايا والأفعال، في أبسط مستوى من التفسير، تفترض النظرية أن السلوك هو دالة للمعلومات البارزة، أو المعتقدات، ذات الصلة بالسلوك تعتبر هذه المعتقدات البارزة هي المحددات

السائدة لنوايا الشخص وأفعاله، يتم تمييز ثلاثة أنواع من المعتقدات البارزة: المعتقدات السلوكية التي يفترض أنها تؤثر على المواقف تجاه السلوك، والمعتقدات المعيارية التي تشكل المحددات الأساسية للمعايير الذاتية، والمعتقدات الضابطة التي توفر أساس الإدراك.

الشكل (03) : يمثل نموذج السلوك المخطط



2- مكونات نظرية السلوك المخطط:

الموقف تجاه السلوك : attitude toward the behavior وهو يمثل درجة تقييم الفرد الإيجابية والسلبية لأداء سلوك معين، ويتم تحديد الموقف تجاه السلوك من خلال مجموعة من المعتقدات الغريبة عن نتائج إيجابية أو سلبية من القيام به، كما أنه يمثل درجة من الاستحسان حيث ويشكل النتائج توقع النتائج الناجمة عن هذا السلوك، ويُفترض أن المعتقدات السلوكية تؤثر على المواقف تجاه السلوك، حيث يربط كل معتقد السلوك بنتيجة معينة، والتي يتم تقييمها بالفعل بشكل إيجابي أو سلبي.

لذلك يكتسب الناس تلقائياً موقفاً تجاه السلوك بهذه الطريقة، يشكل الناس مواقف إيجابية تجاه السلوكيات التي يعتقد أن لها عواقب مرغوبة ومواقف سلبية تجاه السلوكيات المرتبطة بالعواقب غير المرغوب فيها"، وبالتالي فهو يمثل طريقة الشخص لتقييم ومقارنة شيء مقابل الخيارات المتاحة على

أساس الادراك، والقيم، والعواطف تجاه الشيء ويعتبر الموقف المقاولاتي انطلاقاً من مفهوم (Ajzen) (بانه تعبير عن النتائج التي يؤمن الفرد بتحقيقها عند القيام بسلوك معين، سواء بنتائج إيجابية وهي عبارة عن مزايا أو نتائج سلبية وهي عبارة عن مخاطر، مرتبطة بذلك السلوك، ويزداد تأثير هذا الموقف على النية المقاولاتية كلما زاد احتمال تحقق تلك النتائج، وعليه فان النتائج الإيجابية سوف تعمل على زيادة مستوى النية المقاولاتية، أما السلبية فتؤدي إلى ضعف النية المقاولاتية لدى الفرد، إذن فالموقف اتجاه المقاولاتية هو عملية ادراكية تقييمية للنشاط المقاولاتي، فكلما كان تقييم الفرد إيجابياً للنشاط المقاولاتي يزيد ذلك من نيته لكي يصبح مقاولاً، والعكس فإذا أدرك الفرد تقييماً سلبياً على النشاط المقاولاتي فهذا يضعف نيته للتوجه المقاولاتي، كما يمكن التعبير عن الموقف بالجاذبية الشخصية للعمل المقاولاتي فالاستحسان أو النفور من المقاولاتية تشكلان درجة جانبية نحو الفعل.

المعايير الذاتية : subjective norms تتعلق المعايير الذاتية بالتأثيرات الاجتماعية/الضغوطات المتصورة من الفرد حول الخوض أو عدم الخوض في سلوك معين وتتعلم المعايير الذاتية عن معتقدات الأفراد حول كيفية نظر مجموعاتهم المرجعية إليهم إذا قاموا بسلوك معين، ومن وجهة نظر علم النفس الاجتماعي ان ضغط المعايير الاجتماعية الذي يشعر به الأفراد يمكن إدراكه من خلال المعايير الذاتية للفرد، حيث المعايير الذاتية هي تنفيذ شخصي لسلوك توافقت عليه العلاقات المهمة الأخرى بين الناس، وتشير أيضاً إلى ضغط الأفراد عندما يتوقع منهم الانخراط في سلوك معين حيث أن هذه التصورات مرجع مهم للمجموعات الفردية، مثل الزوج أو أفراد الأسرة الآخرين، ويؤكد (ليروي وآخرون) أن المعايير الذاتية تمثل الاعتقاد المعياري حول ريادة الأعمال كخيار مهني وبالتالي فهو أحد الدوافع المحتملة للامتثال لهذه المعتقدات المعيارية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تصبح هذه الضغوط نقطة انطلاق أو عائقاً لتنمية مهنة ريادة الأعمال، وهذا يعتمد على البيئة الاجتماعية. ويخلط الكثير من الباحثين في التمييز بين البنية المفاهيمية لكل من المعايير الذاتية (subjective norms) والتي تشير إلى الضغط المتصور نتيجة لأداء سلوك ويأتي من توقع وملاحظة ما يقوله أو يفعله الآخرون المهمون تجاه هذا السلوك، بينما يشير الدعم الاجتماعي (social support) إلى تصور الفرد لمساعدة الآخرين في أداء هذا السلوك، وانطلاقاً من هذا فان المقاول قد لا يتوقع ضغط من المقربين

إليه في حالة خوضه غمار مشروع معين وفق مفهوم المعايير الذاتية، في المقابل فلا يتوقع ان يكون هناك دعم اجتماعي له بمعنى انه لا يتوقع ان يساعدونه في هذا كما انه قد يتلقى نوع من عدم القبول للمشروع في حين أنه قد يتلقى الدعم رغم المعارضة وبالتالي المشروع، فان الواقع يعكس العديد الوضعيات التي تكون مؤثرة في السلوك.

بالإضافة إلى ما ذكرنا سابقا قد يقع الباحثين أيضا عند قياس المعايير الذاتية وفق نظرية السلوك المخطط (TPB) بين المعايير الذاتية (subjective norms) والمعايير الشخصية (Personal Norms) ويعتقد انهما شيء واحد، حيث يعرف شوارتز المعايير الشخصية على أنها توقعات ذاتية مبنية على القيم الداخلية، تعكس المعايير الشخصية الالتزام بالقيم الداخلية ويتم اختبارها على أنها مشاعر الالتزام الشخصي للانخراط في سلوك معين.

التحكم السلوكي المدرك perceived behavioral control (Ajzen) قام بدراسة البنية المفاهيمية للتحكم المدرك في السلوك، حيث ويتضح أن التحكم المدرك في أداء السلوك، على الرغم من أنه يتكون من مكونات قابلة للفصل تعكس المعتقدات حول الكفاءة الذاتية المدركة (Efficacy Perceived Self) وحول إمكانية التحكم (Perceived controllability) فيمكن مع ذلك اعتباره متغيراً كامناً وحدوياً في نموذج عامل هرمي، حيث يشير (باندورا) إلى أن الكفاءة الذاتية المتصورة عبارة عن معتقدات الأفراد حول قدراتهم على ممارسة السيطرة على مستوى أدائهم الوظيفي والأحداث التي تؤثر على حياتهم، وقدرتهم على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإنتاج مستويات معينة من التحصيل، أي الاقتناع بأنه يمكن للمرء أن ينفذ بنجاح السلوك المطلوب لتحقيق نتائج معينة" عند تعريفها على هذا المستوى العام، تختلف الكفاءة الذاتية المدركة اختلافاً كبيراً عن التحكم السلوكي المدرك، والذي يركز على القدرة على أداء سلوك معين، ولتجنب سوء الفهم من هذا النوع، يجب قراءة مصطلح "التحكم السلوكي المدرك" على أنه "تحكم محسوس في أداء السلوك" وبما أن المفهوم الشامل للتحكم السلوكي المدرك، كما يتم تقييمه بشكل عام، يتكون من عنصرين: الكفاءة الذاتية (التعامل مع سهولة أو صعوبة أداء السلوك أو الثقة في قدرة الفرد على أدائه) وإمكانية التحكم (المعتقدات حول المدى الذي يعود فيه أداء السلوك إلى الفاعل)، وتشمل الفعالية الذاتية عوامل الرقابة الداخلية مثل المعرفة والمهارات وتعكس تصور الفرد عن

سهولة أو صعوبة اتخاذ سلوك معين، فضلاً عن ثقة الفرد في قدرته على أداء السلوك، من ناحية أخرى، تشمل إمكانية التحكم المتصورة perceived controllability عوامل التحكم الخارجية، مثل الموارد والفرص والحوافز المحتملة، وتعكس تصور المرء أن تنفيذ السلوك متروك له تماماً. حيث ان تصورات رواد الأعمال لقدرتهم على أداء سلوك معين (أو فعاليتهم الذاتية) تتأثر سلباً عندما يعتقدون أن القوى الخارجية تحرمهم من التحكم الكامل في سلوكهم، بمعنى آخر أن هناك نقص في القدرة على التحكم controllability perceived ويترتب على ذلك أن رواد الأعمال الناشئين الذين يدركون أن لديهم مستوى مرتفعاً من القدرة على التحكم قد يواجهون مستوى فاعلية ذاتية أقوى، والعكس يجب أن ينطبق أيضاً.

وبالتالي عندما يعتقد الناس أن البيئة يمكن التحكم فيها فيما يتعلق بأمور تهمهم، فإنهم يكونون متحمسين لممارسة فعاليتهم الشخصية بالكامل، مما يعزز احتمالية النجاح، وتجارب النجاح بدورها توفر التحقق السلوكي من الفعالية الشخصية والتحكم البيئي، إذا تعامل الناس مع المواقف على أنها لا يمكن السيطرة عليها إلى حد كبير، فمن المرجح أن يمارسوا فعاليتهم بشكل ضعيف ومجهض، مما يولد تجارب الفشل، مرور الوقت تؤثر حالات الفشل بشكل متزايد على الكفاءة الذاتية المتصورة والمعتقدات حول مدى إمكانية التحكم في البيئة، يتم تحديد معدلات النجاح والفشل إلى حد كبير من خلال المعايير التي يتم على أساسها قياس الإنجازات .

وقد قام كل من (Ajzen & Fishbein) بوضع مخطط أكثر تفصيلاً لنظرية السلوك المخطط موضحاً فيه العوامل الخلفية (Background factors) والتي تكونت من الجوانب:

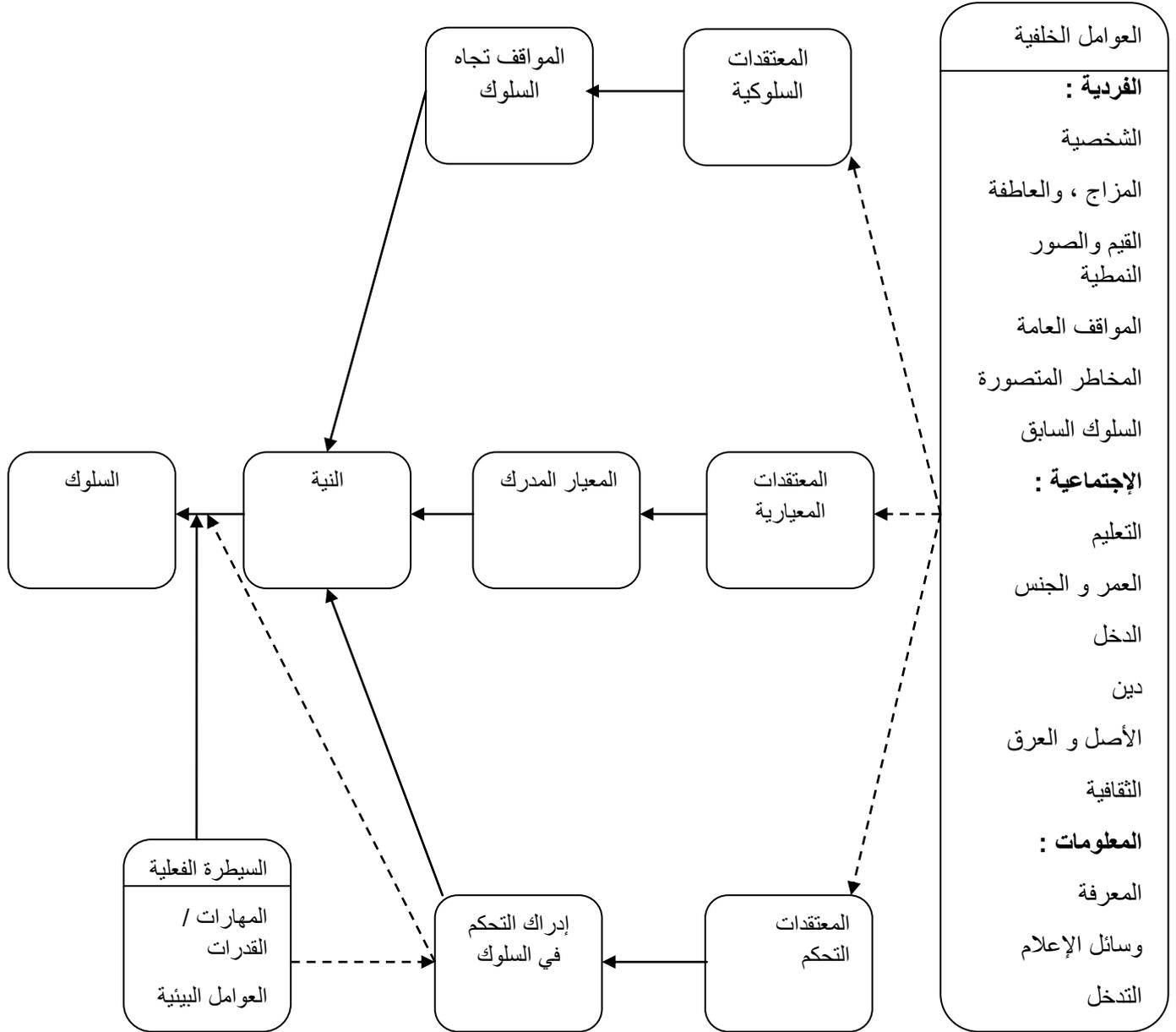
- الفردية متمثلة في: الشخصية، المزاج والعاطفة، القيم والصور النمطية، المواقف العامة، المخاطر المتصورة، السلوك السابق.

- الجانب الاجتماعي متمثلة في: التعليم، العمر والجنس، الدخل، الأصول والعرق، الثقافة.

- الجانب المعلوماتي: المعرفة، وسائل الإعلام، التدخل ويقصد هنا بالتدخل.

وهذه العوامل الخلفية تقف وراء مختلف المعتقدات (Beliefs) والتي تكون وراء محددات النظرية، كذا تم اضافة مكون خاص بتأثير السيطرة الفعلية للفرد (Actual control) والتي تكونت من المهارات، العوامل البيئية.

الشكل (04): يوضع نموذج السلوك المخطط وفق ما أشار إليه (fishbein Ajzen &)



المبحث الثالث: الدراسات السابقة

أما فيما يخص الدراسات السابقة لها أهمية قصوى في تحديد وتوجيه مسارات البحث العلمي، وجب على كل باحث الاستعانة بها، باعتبارها الأرضية والقاعدة الأساسية لبحثه، انطلاقاً من هذه الأهمية سنتطرق لمختلف الدراسات السابقة المتصلة بشكل مباشر وغير مباشر بالموضوع:

المطلب الأول: الدراسات المرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة

1) دراسة (قندوز أحمد، 2017)، تحت عنوان " السمات والخصائص السوسيو ثقافية للشباب المقاول في الجزائر"، تهدف هذه الدراسة إلى وصف بعض السمات والخصائص السوسيو ثقافية لشباب المقاول المنتمي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) ثم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، العينة متمثلة في الشباب المقاول الذي استفاد من القرض في ولاية سعيدة خلال سنة 2013، والذي بلغ عددهم 1517 مستفيداً، كانت نتيجة الدراسة موجزة في أنه يجب على سياسات الدعم أن تضع في الحسبان مؤشرات الاقتناء والبحث ووضع استراتيجيات وخطط على المدى الطويل والقصير وتفضيل سياسة الكم على الكيف سيجعل من نجاح المقاول والمقاولة أمر متاح والعكس صحيح. أظهرت النتائج أنه يجب على الوكالات الداعمة لهذه المشاريع أن تضع برامج وأليات ومحددات يتم من خلالها إقتناء الشباب المقاول الذي تتحدد فيه سمات ومحيط السوسيو ثقافي مشجع على العمل المقاولاتي لهذا فحماية التنشئة الاجتماعية في هذا المجال مهمة.

2) دراسة (بلحسن محمد، وآخرون)، جاءت تحت عنوان "دراسة العوامل المؤثرة على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في ولاية تلمسان"، إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في ولاية تلمسان، حيث وزع استبيان على 224 طالب من مستويات وتخصصات وجامعات مختلفة، ثم أخضعت البيانات لإنحدار خطي متعدد (باستعمال برنامج SPSS 25)، أظهرت النتائج أن كل من الموقف الشخصي، والتحكم في السلوك المدرك،

والمعايير الاجتماعية، والمهارات المقاولاتية يؤثرون تأثيراً إيجابياً على نية المقاول لى الطلبة الجامعيين الجزائريين، وأما الكفاءة الذاتية فتؤثر تأثيراً سلبياً على نية المقاول لى الطلبة الجامعيين، في حين لا يمارس إدراج المقاولاتية في البرامج الدراسية الجامعية، وفي النشاطات الجامعية الخارجة عن المقرر الدراسي أي تأثير على هذه الأخيرة .

3) دراسة (بن عطا محمد، 2015)، تحت عنوان "تأثير الثقافة والبيئة على نوايا ريادة الأعمال"، كان الهدف من هذه الدراسة هو التحقق من تأثير الثقافة الإقليمية على نية الطلاب الريادية ومعرفة ما إذا كانت الفعالية الشخصية يمكن أن تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، حيث تم الإعتماد على أسلوب منهجي في جمع المعلومات عن طريق استبيان. العينة تمثلت في استجواب 220 طالب منطقة بجاية ومعسكر، من خلال استخدام التحليل الكمي والنوعي وكانت نتيجة الدراسة إلى محاولة التحقق من وجود تأثير الثقافة الجهوية على الرغبة في إنشاء مؤسسة بالإضافة إلى اثر عامل الفعالية الذاتية على الثقافة المقاولاتية والرغبة في الإنشاء.

المطلب الثاني: دراسات متصلة بالموضوع

1) دراسة (قايدي أمينة 2017) تحت عنوان "تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين" تهدف إلى التعرف على مدى مساهمة التكوين في تطوير التوجهات المقاولاتية للطلبة الجامعيين، ثم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، توزعت العينة على 100 طالب ما بين الطلبة من تخصصات اقتصاد والتسيير وطلبة من تخصصات العلوم تجارية، حيث تم إختيار نموذج Azjen كإطار نظري لهدف الدراسة، تمثلت نتائج هذه الدراسة في عدم تطور توجه مقاولاتي للطلبة من الزمن t_0 إلى الزمن t_2 وفيما يخص مسابقات التوجه المقاولاتي، فقد شهد فقط التمكين المقاولاتي والخوف من الفشل تطورا من الزمن t_0 إلى الزمن t_2 ولكلتا العينتين.

2) دراسة (بوسيف سيد أحمد، 2018) تحت عنوان "تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين"، تهدف هذه الدراسة لمعرفة الأثر الناجم من المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر، وهذا مع الاستعانة بنظرية السلوك المخطط (TPB)، ولقد تمت لدراسة باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية على عينة مكونة من 244 طالب في جامعة عنابة، لقد أظهرت النتائج أن الموقف المقاولاتي وإدراك التحكم في السلوك أثر على نية المقاولاتية للطلبة، وبإضافة إلى تأكيد قوة نموذج نظرية السلوك المخطط في التنبؤ بالنية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين .

3) دراسة (بودية وبن أشنهو، 2016)، والتي اعتمدت على نظرية السلوك المخطط لAjzen (1991) ونموذج الحدث المقاولاتي ل Shapero&Sokol (1982) من أجل تحديد العوامل المؤثرة على النية المقاولاتية لدى الطلبة . فإثر الدراسة الإمبريقية التي تم القيام بها على عينة من 100 طالب ماستر 1 و ماستر 2 بجامعة تلمسان، أظهرت النتائج أنه فقط الدوافع والمخاطرة أثرت إيجابياً على النية المقاولاتية في الوقت الذي كان تأثير الأسرة سلبي .

4) دراسة (دباح نادية 2012)، جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و أفاقها 2000-2009"، تهدف إلى دراسة تأثير مجموعة من العوامل المختلفة على المقاول والدور الذي تلعبه في تشجيعه على إنشاء مؤسسة الخاصة، وخصصت أيضا لدراسة تأثير الخبرة المكتسبة من التجارب المهنية السابقة للمقاول، كما تم أيضا استعراض مجموعة من العوامل التي تتعلق بالمحيط الاقتصادي للمقاول ودراسة دورها في تشجيع المقاولاتية في الجزائر عينة الدراسة تمثلت في مجموعة من المقاولين، ثم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استنتاج من الدراسة أنه مازال المقاول يعاني من العديد من المشاكل التي تمثل عائقا يمنعه من إنشاء مؤسسته منها صعوبة الحصول على التمويل الضروري والأعباء الجبائية التي تثقل كاهل المقاول خاصة في السنوات الأولى التي تعتبر فترة جد حرجة، والنقص الكبير في المعلومة وثقل الإجراءات الإدارية الضرورية لإنشاء مؤسسة جديدة.

من خلال هذا المبحث تبين ان اغلب الدراسات ركزت على جانب المقاول ودوره في انشاء المؤسسة واغلبها يتكلم عن العوامل البيئية الظروف المحيطة التي قد تدفع الفرد لانشاء مؤسسته الخاصة؛ كما ان هذه الدراسة هدفت للوصول الى صورة اوضح للمقاول واهم صفاته وكل اليات الدعم والمرافقة التي اوجدتها الدولة وكل التسهيلات والتحفيزات التي تقدمها.

خلاصة الفصل الأول :

إن المقاوله ليست مجرد ظاهرة اقتصادية واجتماعية، بل هي أيضا مسألة سوسيو ثقافية، بمعنى أنها نظام ذهني، من القيم والتعليم والبنية الاجتماعية والمواقف والسلوك، فهناك العديد من العوامل المؤثرة والموجهة لما يسمى بثقافة المقاوله ، بحيث لا يمكن تصور مجتمع حديث بدون وجود ديناميكية في خلق وإنشاء المؤسسات، فالمقاول ينشئ المقاوله والمقاوله تخلق الثروة والوظائف، وإنشاء المقاولات يعتبر فعلا ذو قيمة كبيرة إن كان على المستوى الفردي أو المجتمعي وهذا لا يمكن أن يتحقق بفعالية إلا من خلال ترسيخ وتعزيز ثقافة مقاولاتية في المجتمع.

وفي الأخير يمكن القول أن الشرط الأساس في ترقية وتطوير المقاولاتية يكمن في نشر الثقافة المقاولاتية وتعزيز روح المقاوله لدى الأفراد، وذلك من أجل تحفيزهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة وتقوية رغبتهم في التوجه نحو المقاوله من خلال التشجيع على التنوع والتغيير، والبحث عن الاستقلالية والحاجة إلى تحقيق الذات.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

تمهيد:

تعد الجامعة مؤسسة عمومية تساعد على نمو الاقتصاد الوطني من خلال دفع طاقات بشرية مثقفة إلى سوق العمل، فتزيد من القيمة المضافة للدولة سواء اتجه الطالب الى وظيفة عمومية او اتجه الى إنشاء مشروع خاص به، مما يستدعي تظافر مختلف الجهود من اجل البحث عن السبل الكفيلة بدفع عجلة انشاء المشاريع الخاصة من طرف الطلبة الجامعيين كونهم الطبقة المثقفة في المجتمع للارتقاء بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، ومواكبة الدول الرائدة في مجال دعم المقاولتية في الجامعة.

وفي هذا الصدد تم انجاز دراسة ميدانية في جامعة سعيدة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم ، وكلية التكنولوجيا ، فحاولنا من خلال دراسة العوامل التي تمس الطالب في القدرة على انشاء المشاريع الصغيرة كي نستطيع التوصل الى نتائج تساعدنا على غرس النية والروح المقاولتية إذا كانت غير موجودة لدى الطالب الجامعي .

ومن تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ومنه:

المبحث الأول: الإحصاءات الوصفية للعينة وأدوات الدراسة

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المبحث الأول: الإحصاءات الوصفية للعينه وأدوات الدراسة

المطلب الأول: تحليل أداة الدراسة وجمع المعلومات.

تم بناء استمارة الاستبيان بناء على ما ورد في الجانب النظري والدراسات السابقة، جاءت استمارة الاستبيان متضمنة 48 سؤال بحيث كانت الأسئلة مغلقة تحتمل إجابة واحدة وذلك لضمان السهولة والدقة في الإجابات بالنسبة للمستجوبين، بالنسبة لأسئلة الاستمارة قسمت الى محورين:

المحور الأول: يتضمن ثقافة المقاولاتية ويتضمن 32 سؤال.

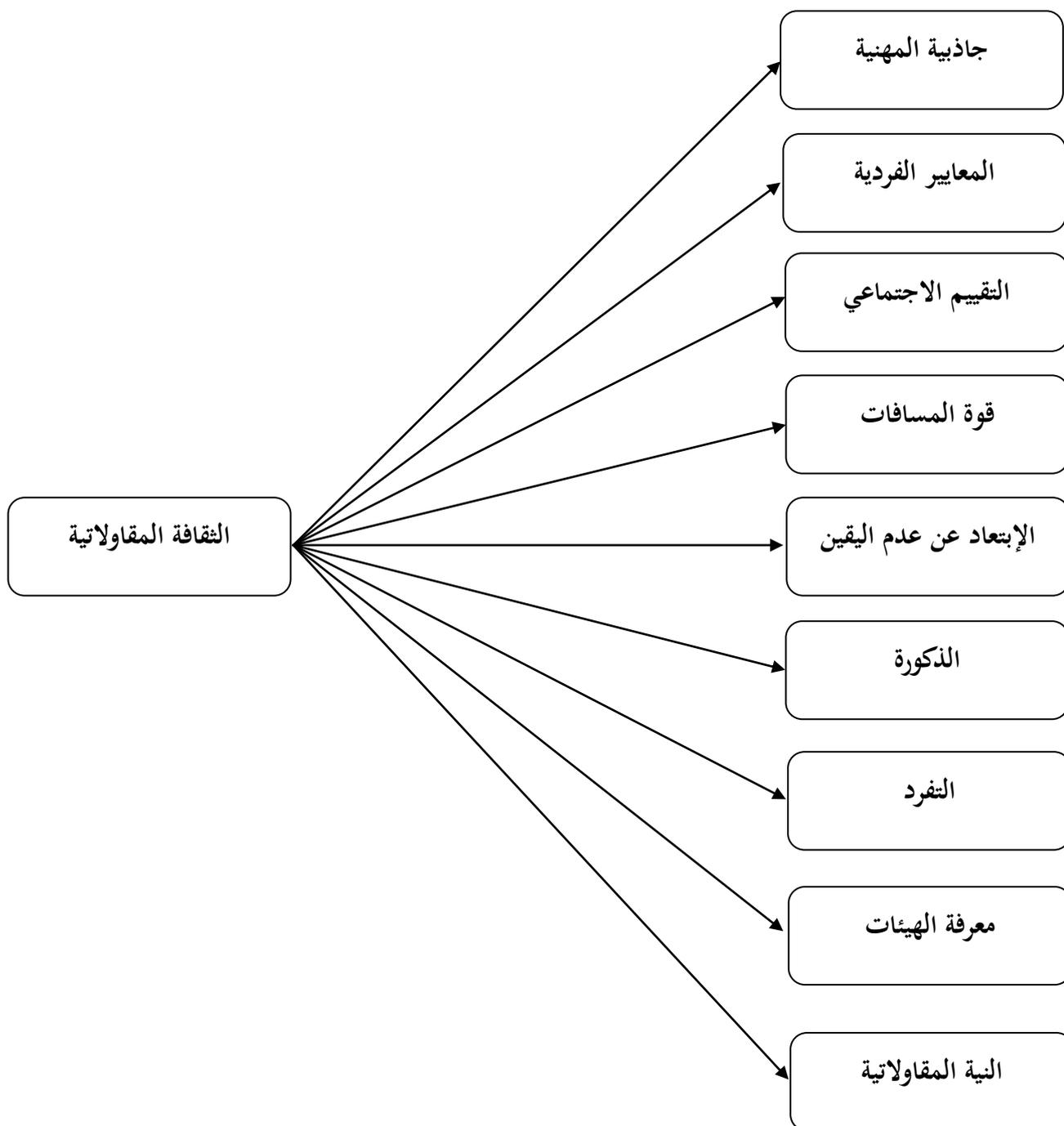
المحور الثاني: يتضمن ريادة الأعمال ويتضمن 10 أسئلة .

صمم هذا الاستبيان حسب سلم ليكرت السباعي، اذ يقابل كل عبارة قائمة تحمل الخيارات التالية: "لا أتفق تماما"، "لا أتفق"، "لا أتفق نوعا ما"، " محايد"، " أتفق نوعا ما"، " أتفق"، " أتفق تماما". وقد تم إعطاء كل خيار من خيارات درجات لتتم معالجتها على النحو التالي :

التصنيف	لا أتفق تماما	لا أتفق	لا أتفق نوعا ما	محايد	أتفق نوعا ما	أتفق	أتفق تماما
الدرجة	01	02	03	04	05	06	07

اما متغيرات التي شملتها أداة القياس والتي تحدد الثقافة المقاولاتية كالتالي: (جاذبية المهنة، المعايير الفردية، التقييم الاجتماعي، قوة المسافات، الإبتعاد عن عدم اليقين، الذكورة، التفرد، معرفة الهيئات ، النية المقاولاتية).

الشكل رقم (05) نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبات

أولاً : مجتمع الدراسة والعينة المدروسة :

كون التخصص المدروس هو إدارة أعمال فنحن بصدد بدراسة حالة في جامعة سعيدة، كونها الكيان الاجتماعي المنبثق من الدولة والذي يعمل على تحقيق أهدافها وفق السياسات المحددة بكفاءة وفعالية من خلال الفعاليات التعليمية التي توجهها للطالب الجامعي "، ويظهر لنا مجتمع الدراسة من خلال موضوعها، حيث يتكون المجتمع من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وطلبة كلية العلوم، وأيضا طلبة كلية التكنولوجيا الذين يزاولون دراستهم في السنة الجامعية 2021-2022، وكانت العينة المختارة مكونة من 130 طالب من كل مستوى الليسانس، الماستر1، الماستر 2 " كونهم يطمحون لشغل مناصب أكاديمية، وبعد التوزيع تم استرجاع 120 استبياناه كاملة قابلة للدراسة.

ثانيا : أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة :

للإجابة على فرضيات الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج SPSSV24 والمتمثلة في:

❖ تم استخدام جداول التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية لتمثيل البيانات الشخصية لمفردات العينة؛

❖ ولقياس ثبات أداة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ؛

❖ لمعرفة الموافقة العامة على محاور الدراسة تم حساب المتوسطات المرجحة؛

❖ تم توظيف التوزيع الطبيعي Tests de normalité؛

❖ تم استخدام المتوسط الإنحراف المعياري، ومعامل الارتباط، متغيرات الدالة، اختبار ANOVA لاختيار تباين، ونموذج الإنحدار.

ثالثا : اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة :

من اجل التحقق من ثبات وصدق أداة الدراسة تم استخدام معامل الفا كرومباخ

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclu ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

الجدول رقم 1 الإحصاءات الوصفية للعيينة

المصدر: من مخرجات SPSS V24

اختبارات الفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	عدد العبارات
0.801	41

الجدول رقم 2 نتائج اختبار الفا كرونباخ

المصدر: من مخرجات SPSS V24

يتضح من الجدول (02) اعلاه ان قيمة معامل الفا كرونباخ كانت 0.801 وهي قيمة جيدة توحى بثبات الاتساق الداخلي لأداة القياس الموظفة في هذا النوع من الدراسات.

المطلب الثاني: الاختبارات الوصفية لعينة الدراسة

في هذا الإطار شمل التحليل استخدام الادوات الاحصائية الوصفية للعينة من حيث المتغيرات السوسيو اقتصادية والمتمثلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الدخل، مستوى التأهيل) .

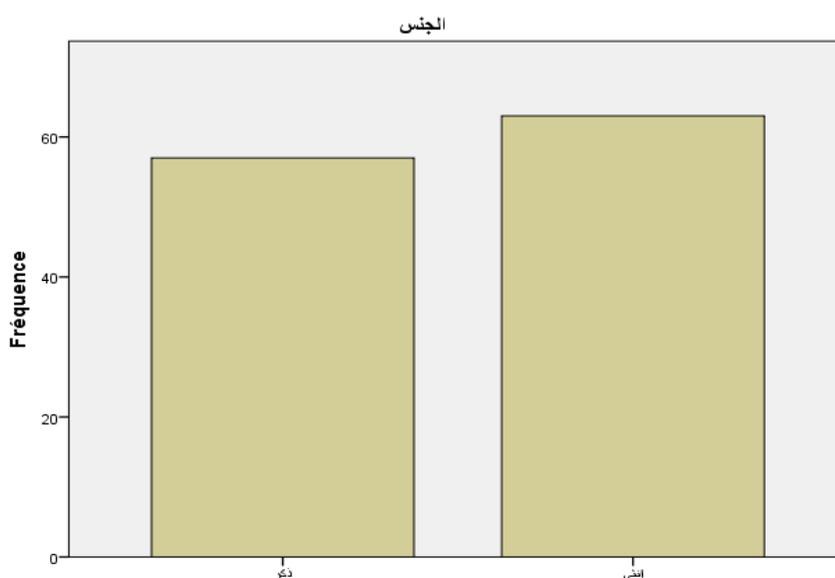
اولا: الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
47.5%	57	الذكور
52.5%	63	الإناث
100.0	120	total

الجدول رقم 3 احصاءات الوصفية لمتغير الجنس

المصدر: من مخرجات SPSS V24

من الجدول (03) أعلاه يتبين أن غالبية العينة تتكون من الإناث بحيث يشكلون % 52.5 من مجموع العينة المدروسة، أما الباقي % 47.5، فيمثل نسبة الذكور التمثيل البياني الموالي يمثل المدرج التكراري لتوزيع هذه النسب في العينة.



الشكل رقم 6 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الجنس

المصدر: من مخرجات SPSS V24

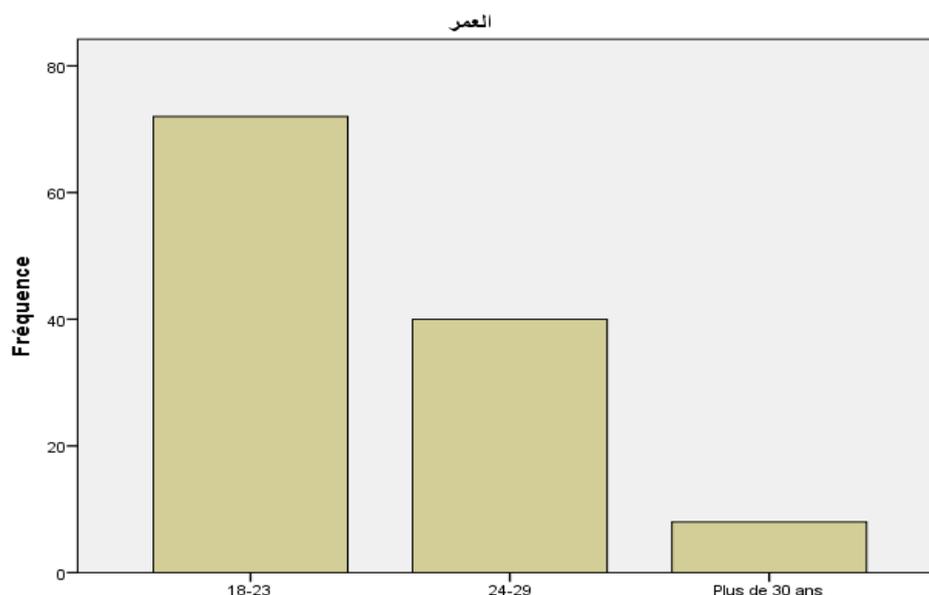
ثانياً: متغير العمر

الفئة	التكرار	النسبة
18 – 23	72	60.0%
24 – 29	40	33.3%
30 <	8	6.7%
total	120	100.0

الجدول رقم 4 توزيع العينة حسب متغير الفئة العمرية

المصدر: من مخرجات SPSS V24

من الجدول (04) تشير النتائج أن أكبر فئة كانت ما بين 18-23 سنة بنسبة 60% ، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 24-29 سنة بنسبة 33,3% أما الأكبر من 30 سنة فكانت ضئيلة بنسبة 6.7% ، وهو مبين في الشكل التالي:



الشكل رقم 7 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير العمر

المصدر: من مخرجات SPSS V24

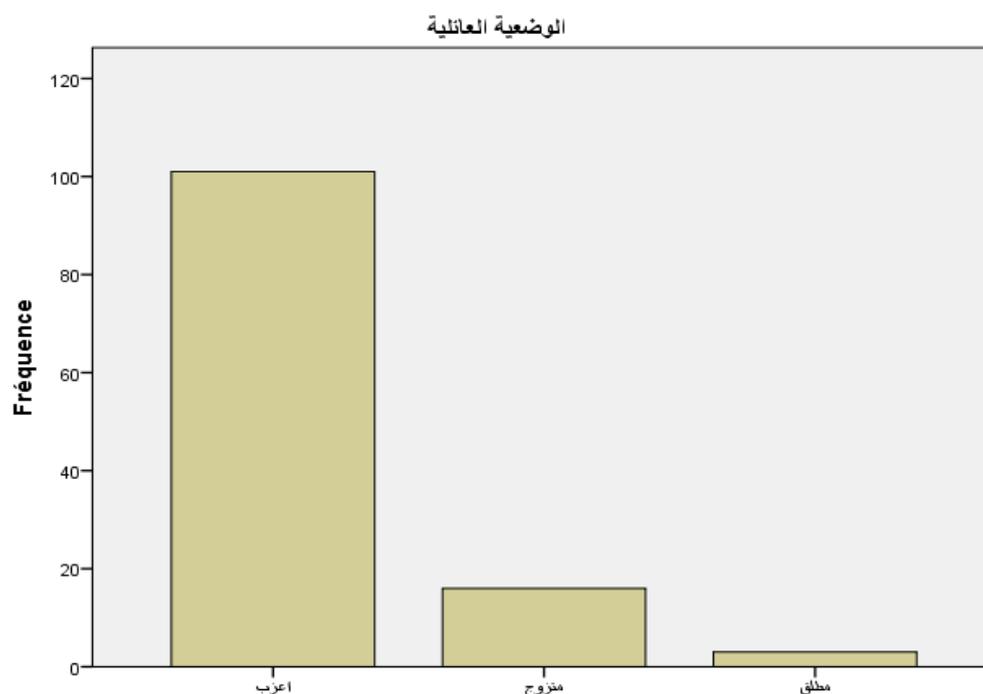
ثالثا: الحالة الاجتماعية

الفئة	التكرار	النسبة
أعزب	101	84.2%
متزوج	16	13.3%
مطلق	3	2.5%
total	120	100.0

الجدول رقم 5 توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

المصدر: من مخرجات SPSS V24

من الجدول (05) أعلاه يتبين أن العينة توزعت حسب متغير الوضعية الاجتماعية إلى ثلاث فئات الفئة الخاصة بالعازبين بلغت 84.2%، المتزوجين بنسبة 13.3%، أما فئة المطلقين بنسبة 2.5%، وهو مبين في الشكل التالي:



الشكل 8 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب متغير الدخل

المصدر: من مخرجات SPSS V24

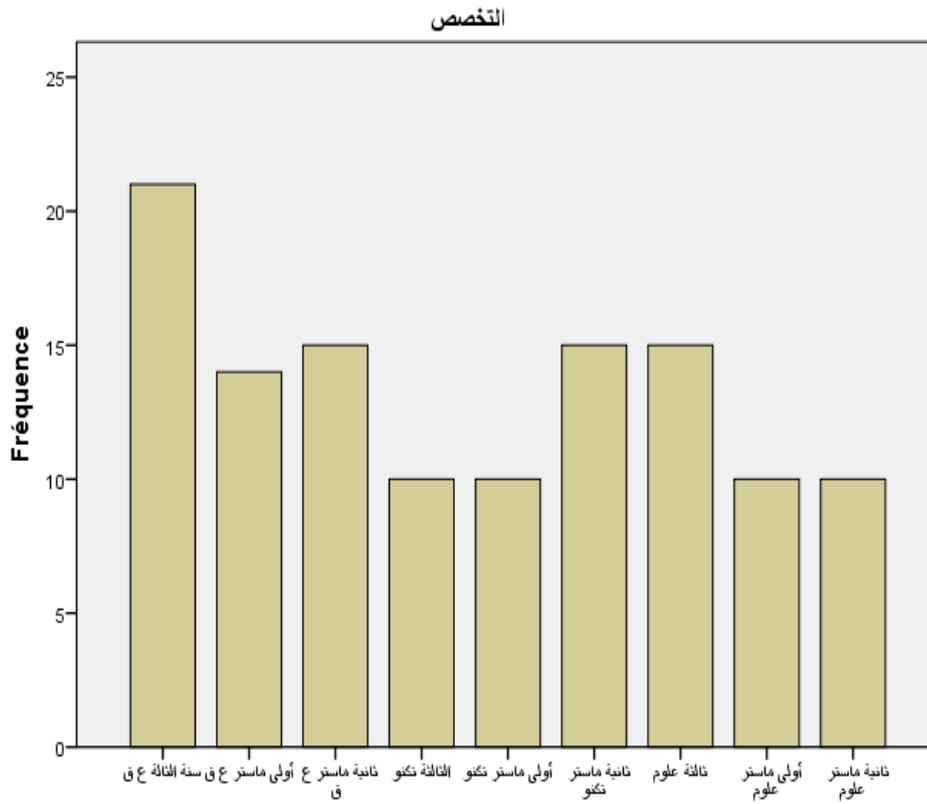
رابعاً: مستوى الدراسي

الفئة	التكرار	النسبة
ع ق ثالثة	21	17.5%
ع ق أولى ماستر	14	11.7%
ع ق ثانية ماستر	15	12.5%
تكنو ثالثة	10	8.3%
تكنو أولى ماستر	10	8.3%
تكنو ثانية ماستر	15	12.5%
علوم ثالثة	15	12.5%
علوم أولى ماستر	10	8.3%
علوم ثانية ماستر	10	8.3%
total	120	100.0

الجدول رقم 6 توزيع العينة حسب متغير المستوى الدراسي

المصدر: من مخرجات SPSS V24

من خلال الجدول (06) أعلاه يتبين أن العينة توزعت حسب متغير المستوى الدراسي إلى ثلاث تخصصات: الفئة الخاصة ع ق سنة الثالثة بنسبة 17.5 %، ع ق أولى ماستر بنسبة 11.7 %، ع ق ثانية ماستر بنسبة 12.5 %، تكنو سنة الثالثة بنسبة 8.3 %، تكنو أولى ماستر بنسبة 8.3 %، تكنو ثانية ماستر بنسبة 12.5 %، علوم السنة الثالثة بنسبة 12.5 %، علوم أولى ماستر بنسبة 8.3 %، علوم ثانية ماستر بنسبة 8.3 %، وهو مبين في الشكل التالي:



الشكل 9 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب المستوى الدراسي

المصدر: من مخرجات SPSS V24

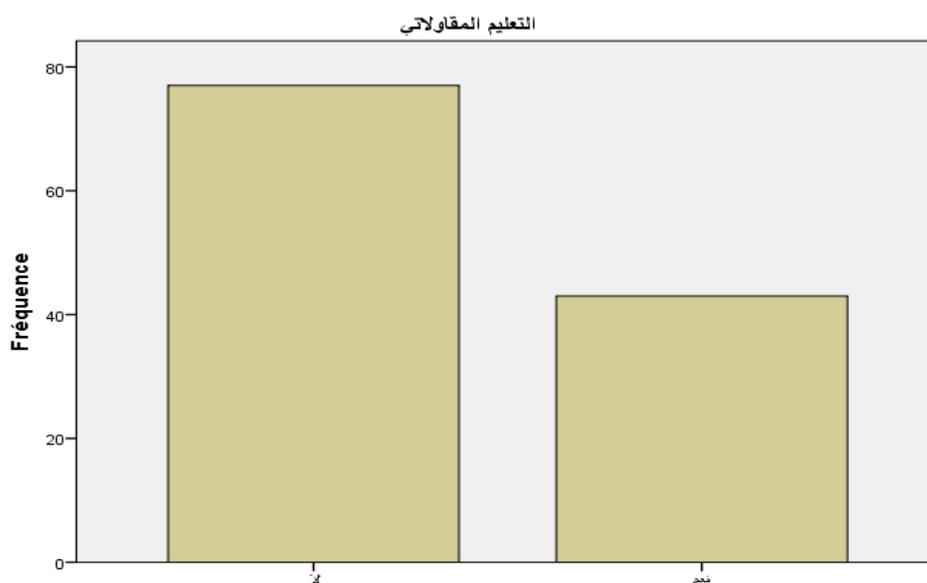
خامسا : التعليم المقاولاتي

الفئة	التكرار	النسبة
لا	77	64.2%
نعم	43	35.8%
total	120	100.0

الجدول رقم 7 توزيع العينة حسب متغير التعليم المقاولاتي

المصدر: من مخرجات SPSS V24

تشير نتائج الجدول (7) على أن 64.2% لم يتلقوه وهذا راجع إلى طبيعة الدراسة بالقسم فقد لا تكون التخصصات مكثفة من حيث التوزيع الأسبوعي ، بينما 35.8% من أفراد العينة قد تلقوا تعليما مقاولاتيا، وذلك لأهمية هذا المقياس في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، كما هو مبين في الشكل التالي:



الشكل 10 مدرج تكراري لتوزيع العينة حسب التعليم المقاولاتي

المصدر: من مخرجات SPSS V24

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المطلب الأول: وصف متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات الإحصائية

أولاً : وصف متغيرات الدراسة

بما أن السلم المعتمد في الدراسة هو السلم السباعي فإنه توجد ستة مسافات بين كل درجة وأخرى، تم تحديد طول الفترة من خلال قسمة أعلى بديل على عدد المسافات (7/6) فتحصلنا على مسافة تساوي 0.857 .

الدرجة	المتوسط المرجح
لا أتفق تماماً	من 1 إلى 1.857
لا أتفق	من 1.857 إلى 2.714
لا أتفق نوعاً ما	من 2.714 إلى 3.571
محايد	من 3.571 إلى 4.428
أتفق نوعاً ما	من 4.428 إلى 5.285
أتفق	من 5.285 إلى 6.142
أتفق تماماً	من 6.142 إلى 7

ثانيا: اختبار الفرضيات الإحصائية

الفرضية الإحصائية الأولى

H0: لا يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية.

H1: يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية.

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
النية المقاولاتية	,161	120	,000	,885	120	,000

a. Correction de signification de Lilliefors

الجدول رقم 08 التوزيع الطبيعي 1

المصدر: من مخرجات SPSS V24

هذا الجدول يمثل الإختبار المخصص للإحصاءات أي إحصاء البيانات التي تخضع إلى توزيع

طبيعي ، سنستخدم إختبار shapiro-wilk بحيث :

- قيمة الإختبار هي : $0.05 > 0.0885$

- مستوى المعنوي : 0.000

بما أن قيمة المستوى المعنوي sig أصغر من 0.05 إذن لانقبل الفرضية الصفرية ،ونقبل

الفرضية البديلة أنه يوجد لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية.

الفرضية الإحصائية الثانية

H0: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة بهيئات الدعم و الوسط الفرضي.

H1: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة بهيئات الدعم و الوسط الفرضي.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The median of معرفة الهيئات equals 4,50.	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المعرفة بمؤسسات الدعم	,246	120	,000	,837	120	,000

a. Lilliefors Significance Correction

الجدول رقم 09 التوزيع الطبيعي 2

المصدر: من مخرجات SPSS V24

للإجابة على الفرضية 1 نقوم بإجراء إختبار توزيع أنه $\text{sig} < 0,05$ إذن لا يتبع توزيع الطبيعي

-إختبارات اللامعلمية الخاصة باختبارات العينة الواحدة عن طريق مقارنة الوسط الحسابي

لإجابات العينة على الوسط الفرضي.

إذن $0.05 < \text{sig}$ فإننا نرفض الفرضية العدمية و الوسط الحسابي 3.67 ، وهي أقل من الوسط الفرضي، ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى لمعرفة الطلبة ببيئات الدعم مع الوسط الفرضي لصالح عدم معرفة الطلبة بمختلف هيئات الدعم.

الفرضية الإحصائية الثالثة

H0: لا يوجد أثر للمتغيرات (جاذبية المهنة، القيم الفردية، تقييم الإجماعي، معرفة بهيئات الدعم) على النية المقاولاتية عند الطلبة (الإنحدار غير معنوي ولا يساوي الصفر).

H1: يوجد أثر للمتغيرات (جاذبية المهنة، القيم الفردية، تقييم الإجماعي، معرفة بهيئات الدعم) على النية المقاولاتية عند الطلبة (الإنحدار المعنوي يساوي الصفر).

قبل التأكد من صحة الفرضية الصحيحة لا بد من القيام بأهم الخطوات الإحصائية المتبعة من اجل التوصل الى أفضل النتائج كالآتي:

1) حساب متوسط الانحراف المعياري لكل من المتغيرات الأربعة :

الجدول رقم (10) حساب المتوسطات الانحراف المعياري

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
النية المقاولاتية	5,4097	1,50208	120
جاذبية المهنة	4,8139	1,08362	120
المعايير الفردية	5,0639	1,32370	120
التقييم الإجماعي	4,2427	1,00789	120
معرفة الهيئات	3,5306	3,5306	120

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير بيانات الجدول إلى أن متوسط النية المقاولاتية قدر بـ (5,4097) بانحراف (1,50208)، أما متوسط جاذبية المهنة فقد بلغت حوالي (4,8139) بانحراف قدره (1,08362)، بينما نجد

بأن متوسط المعايير الفردية (5,0639) بانحراف مقدر بـ (1,32370)، و نجد أن متوسط التقييم الإجمالي فقد بلغ (4,2427) بانحراف قدر بـ (1,00789)، وأخيراً متوسط معرفة الهيئات كان (3,5306) بانحراف معياري بلغ قدره (3,5306).

2) حساب معامل الارتباط

الجدول رقم (11) يبين مصفوفة الارتباطات الجزئية بين المتغيرات المستقلة الأربعة والمتغير التابع

Corrélations						
		النية المقاولاتية	جاذبية المهنة	المعايير الفردية	التقييم الاجتماعي	معرفة الهيئات
Corrélation de Pearson	النية المقاولاتية	1,000	,370	,261	,470	,288
	جاذبية المهنة	,370	1,000	,144	,250	,210
	المعايير الفردية	,261	,144	1,000	,364	,173
	التقييم الاجتماعي	,470	,250	,364	1,000	,148
	معرفة الهيئات	,288	,210	,173	,148	1,000
Sig. (unilatéral)	النية المقاولاتية	.	,000	,002	,000	,001
	جاذبية المهنة	,000	.	,058	,003	,011
	المعايير الفردية	,002	,058	.	,000	,029
	التقييم الاجتماعي	,000	,003	,000	.	,053
	معرفة الهيئات	,001	,011	,029	,053	.
N	النية المقاولاتية	120	120	120	120	120
	جاذبية المهنة	120	120	120	120	120
	المعايير الفردية	120	120	120	120	120
	التقييم الاجتماعي	120	120	120	120	120
	معرفة الهيئات	120	120	120	120	120

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول بأن معامل الارتباط بين النية المقاولاتية والجاذبية المهنية (0,370) وهو ارتباط طردي متوسط بمستوى دلالة (0,000) وهو دال إحصائياً، بينما الارتباط ما بين النية المقاولاتية والمعايير الفردية (0,261) وهو ارتباط طردي متوسط بمستوى دلالة (0,002) وهو دال إحصائياً، بينما الارتباط ما بين النية المقاولاتية والتقييم الاجتماعي (0,470) وهو ارتباط طردي

متوسط بمستوى دلالة (0,000) و هو دال إحصائياً، أما النية المقاولاتية مع معرفة الهيئات (0.288) وهو ارتباط طردي متوسط بمستوى دلالة (0,001) وهو دال إحصائياً.

3) ابعاد التحفيز المقاولاتي المقصاة

الجدول رقم (12) يبين المتغيرات الغير الدالة المستبعدة

Variables exclues ^a						
Modèle		Bêta In	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
						Tolérance
1	جانبيية المهنة	,270 ^b	3,349	,001	,296	,938
	المعايير الفردية	,104 ^b	1,194	,235	,110	,867
	معرفة الهيئات	,223 ^b	2,794	,006	,250	,978
2	المعايير الفردية	,088 ^c	1,046	,298	,097	,864
	معرفة الهيئات	,181 ^c	2,304	,023	,209	,946
3	المعايير الفردية	,066 ^d	,790	,431	,073	,852
a. Variable dépendante : النية المقاولاتية :						
b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), التقييم الاجتماعي						
c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), جانبيية المهنة, التقييم الاجتماعي						
d. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), معرفة الهيئات, جانبيية المهنة, التقييم الاجتماعي						

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح لنا الجدول الظاهر أن المتغير الذي تم استبعاده هو المعايير الفردية ،حيث نجد بأن الارتباط بينها و بين النية المقاولاتية غير دال إحصائياً وهو ما تظهره قيمة مستوى الدلالة (0,431) ،وهي أكبر من 0.05 .

(4) المتغيرات الدالة

الجدول رقم (13) يبين المتغيرات الدالة المدخلة عن طريق الانحدار المتعدد التدريجي

Variables introduites/éliminées ^a			
Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التقييم الاجتماعي		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).
2	جاذبية المهنة		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).
3	معرفة الهيئات		. Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).

a. Variable dépendante : النية المقاولاتية :

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

5) معامل الارتباط

الجدول رقم (14) يبين معامل الارتباط بين النية المقاولاتية والمتغيرات المستقلة

Récapitulatif des modèles ^d									
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,470 ^a	,221	,215	1,33109	,221	33,538	1	118	,000
2	,538 ^b	,289	,277	1,27697	,068	11,214	1	117	,001
3	,566 ^c	,321	,303	1,25407	,031	5,310	1	116	,023
a. Prédictors : (Constante), التقييم الاجتماعي									
b. Prédictors : (Constante), جاذبية المهنة, التقييم الاجتماعي									
c. Prédictors : (Constante), معرفة الهيئات, جاذبية المهنة, التقييم الاجتماعي									
d. Variable dépendante : النية المقاولاتية									

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول بأن الارتباط بين النية المقاولاتية والتقييم الاجتماعي يساوي (0.470)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.221) بينما مربع معامل الارتباط المعدل (0.215)، وعليه فالمتغير المستقل والمتمثل في (التقييم الاجتماعي) يؤثر حوالي 22% من تباين المتغير التابع أي من النية المقاولاتية، وأن الارتباط بين النية المقاولاتية الجاذبية المهنية يساوي (0.538)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.289) بينما مربع معامل الارتباط المعدل (0.277)، وعليه فالمتغير المستقل والمتمثل في (الجاذبية المهنية) تؤثر حوالي 29% من تباين المتغير التابع أي من النية المقاولاتية، وأخيرا الارتباط بين النية المقاولاتية ومعرفة الهيئات يساوي (0.566)، أما مربع الارتباط فقد بلغت قيمته (0.321) بينما مربع معامل الارتباط المعدل (0.303)، وعليه فالمتغير المستقل والمتمثل في (معرفة الهيئات) يؤثر حوالي 32% من تباين المتغير التابع أي من النية المقاولاتية.

6) تحليل التباين ANOVA

الجدول رقم (15) يبين تحليل التباين لاختبار معنوية الانحدار

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	59,423	1	59,423	33,538	,000 ^b
	Résidu	209,071	118	1,772		
	Total	268,494	119			
2	Régression	77,709	2	38,854	23,828	,000 ^c
	Résidu	190,785	117	1,631		
	Total	268,494	119			
3	Régression	86,061	3	28,687	18,240	,000 ^d
	Résidu	182,434	116	1,573		
	Total	268,494	119			
a. Variable dépendante : النية المقاولانية :						
b. Prédicteurs : (Constante), التقييم الاجتماعي						
c. Prédicteurs : (Constante), جاذبية المهنة, التقييم الاجتماعي						
d. Prédicteurs : (Constante), معرفة الهيئات, جاذبية المهنة, التقييم الاجتماعي						

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول بأن (التقييم الاجتماعي) قيمة ف (33.538) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من (0.05)، ثم (جاذبية المهنة) قيمة ف (23.828) بمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من (0.05)، وأخيرا (معرفة الهيئات) قيمة ف (18.240) بمستوى دلالة (0.000)، وهي أصغر من (0.05)، وبالتالي فإننا:

نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) التي تشير إلى وجود أثر للمتغيرات (جاذبية المهنة، تقييم الاجتماعي، معرفة هيئات الدعم) على النية المقاولانية عند الطلبة أي ان الانحدار المعنوي ويساوي الصفر.

7) معاملات نموذج الانحدار

الجدول رقم (16) يبين معاملات نموذج الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,435	,528		4,613	,000
	التقييم الاجتماعي	,701	,121	,470	5,791	,000
2	(Constante)	1,062	,652		1,631	,106
	التقييم الاجتماعي	,601	,120	,403	5,009	,000
	جاذبية المهنة	,374	,112	,270	3,349	,001
3	(Constante)	,790	,651		1,213	,227
	التقييم الاجتماعي	,573	,118	,385	4,841	,000
	جاذبية المهنة	,327	,111	,236	2,936	,004
	معرفة الهيئات	,174	,075	,181	2,304	,023

a. Variable dépendante : النية المقاولاتية

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال المعطيات الظاهرة في الجدول بأن المتغيرات ذو الدلالة الإحصائية هم متغيرات (التقييم الاجتماعي، جاذبية المهنة، معرفة الهيئات)، كما يتضح من خلال قيمة مستوى الدلالة للمتغيرات على التوالي (0.000 ، 0.001 ، 0.023)، وعليه يمكن صياغة معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$2.435 + 0.701(\text{تقييم اجتماعي}) + 0.374(\text{جاذبية المهنة}) + 0.174(\text{معرفة الهيئات})$$

$$= \text{النية المقاولاتية}$$

8) بقايا الإحصائيات

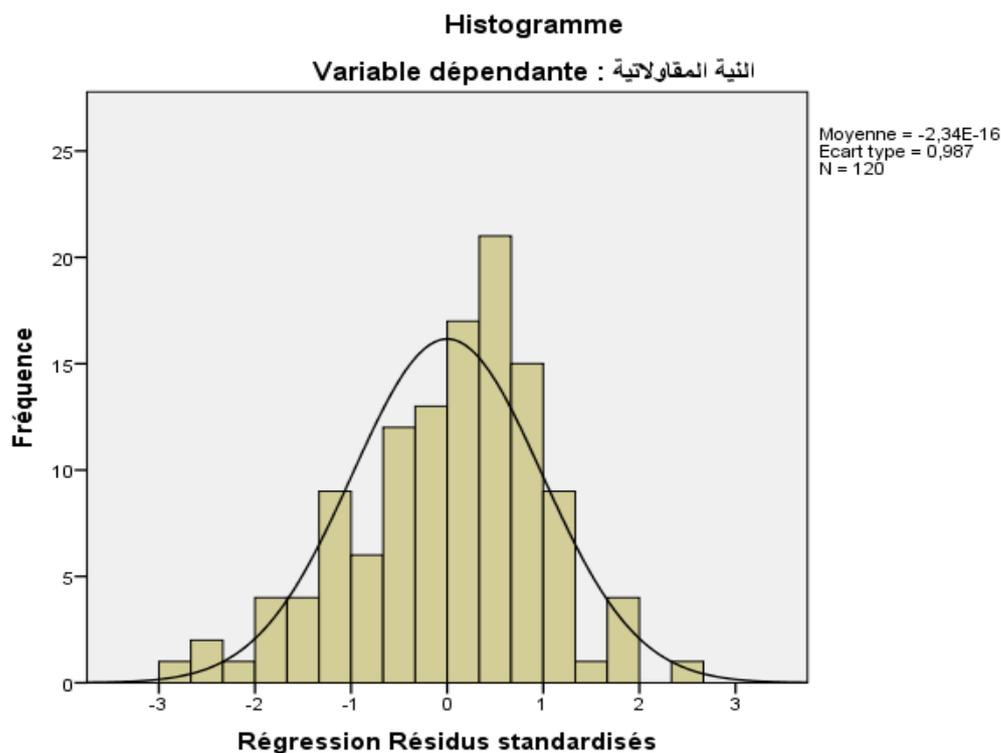
الجدول رقم (17) Résiduals Statistics

Statistiques des résidus ^a					
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Prévision	3,0600	7,7869	5,4097	,85041	120
Résidu	-3,35069	2,94004	,00000	1,23817	120
Prévision standardisée	-2,763	2,795	,000	1,000	120
Résidu standardisé	-2,672	2,344	,000	,987	120

a. Variable dépendante : النية المقاولاتية :

المصدر من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات SPSS

يمثل الجدول وصف للقيم المتنبأ بها وإلحطاء التنبؤ Résidu، والتوقعات الموحدة والبقايا الموحدة.



أما الشكل أعلاه فيستخدم لفحص إفتراض أن قيم المتغير التابع قريبة قليلا في توزيعها من التوزيع الطبيعي، ونلاحظ تحقق هذا الإفتراض نسبيا، فالتوزيع أعلاه قريب نسبيا من التوزيع الطبيعي.

المطلب الثاني : تفسير النتائج

تم توزيع استبيان على عينة من طلبة جامعة سعيدة، بحيث وزعت استمارة على عينة مكونة من 120 طالبا جامعيًا، وتم تحليلها احصائيا بالاعتماد على برنامج SPSS، من خلال النتائج التي أظهرتها الدراسة التي قمنا بها:

بإثبات صدق أداة الدراسة ثم باستخراج المتوسطات الحسابية التي قمنا بتحليلها فوجدنا قيمة معامل الفا كرونباخ كانت 0.801، وهي قيمة جيدة توحى بثبات الاتساق الداخلي لأداة القياس الموظفة في هذا النوع من الدراسات، وبعدها قمنا باختبار الفرضيات تم التوصل إلى وجود لطلبة جامعة سعيدة نية مقاولاتية، وأيضًا تم استنتاج انه يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمعرفة الطلبة ببيئات الدعم والوسط الفرضي.

أخيرًا بين تحليل التباين الأحادي للعينة إلى وجود أثر للمتغيرات (جاذبية المهنية، التقييم الاجتماعي، معرفة ببيئات الدعم) على النية المقاولاتية عند الطلبة.

الخاتمة

الخاتمة

المقاولاتية هي الركيزة الأساسية التي خلفت الازدهار الاقتصادي في كثير من الدول لأنها تعد أداة لتوفير الوظائف وخلق الثروة من خلال التسهيلات التي تقدمها الدولة المتمثلة في هيئات الدعم ودورها في تقديم يد المساعدة من خلال التحفيزات مادية والمرافقة، لذلك يجب تعزيز وترسيخ هذه الثقافة المقاولاتية في الأذهان لان نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى الأفراد.

ولكن ليس بالضرورة كل شخص له توجه مقاولاتي أن يختار المقاوله كمسار مهني بل هناك عوامل سوسولوجية وثقافية (الارتباط بالعائلة، إنشاء المؤسسة، التمويل) مشجعة له فتحليلنا للنتائج المتوصل إليها ومساهمتنا المتواضعة حول موضوع المقاوله فإنها تفتح آفاق بحثية قد تشكل لنا توجهات بحثية في المرحلة القادمة، وعلى الدولة انتهاز إستراتيجية تصاعديّة تبدأ من المستويات التعليمية الأدنى إلى الجامعة حول تدريس المقاوله بهدف العمل على تطوير القدرات على تأسيس العمل الخاص مستقبلا كما تؤكد انه جاء في العديد من الدراسات على أن المجتمع إذا أراد توليد المزيد من المقاولين للحفاظ على بقاءه ونمو على المدى الطويل أو لا بد عليه من تطوير ثقافة مقاولاتية في محيطه.

بناء على هذه النتائج، يمكن تقديم جملة من التوصيات التي تكون مكتملة للدراسة، والتي يمكن أخذها بعين الاعتبار كعوامل ستساعد على تعزيز أو خلق الحس المقاولاتي لدى طلبة الجامعيين وتحفيزهم على التوجه نحو المقاولات والعمل الشخصي.

ويمكن إجمال أهم هذه التوصيات فيما يلي :

- إنشاء فرع خاص بالمقاولاتية في جامعة سعيدة؛
- إدراج مقاييس أكثر صلة بالتدريب العملي على إطلاق مشاريع صغيرة ومصغرة، تساعد الطالب على توضيح الغموض الذي قد يصادفه عند التوجه للميدان؛
- إنشاء خلية خاصة في الجامعة تعمل على تقييم الأفكار المقدمة من قبل الطلبة في شكل مشاريع، مع متابعة ومرافقة الأفكار الجيدة منها؛

● عقد لقاءات دورية مع الممثلين عن هيئات موافقة ودعم الشباب، تكون بشكل مفتوح يسمح لأكبر عدد ممكن من الطلبة التقرب منهم والاستفسار عن مختلف الإجراءات والمحفزات؛

● اعتماد مزيد من الإشهار وخصوصا على مستوى الجامعات والمعاهد والمدارس، لهيئات الدعم، بغرض التعريف بمختلف أعمالها ونشاطاتها، ولتقريبها من الطلبة؛

● تقديم نماذج ناجحة لمقاولين انطلقوا بمساعدة مختلف هيئات الدعم والمرافقة لتكون تجربة عملية حية أمام الطلبة؛

● مراجعة الشروط الموضوعية من قبل البنوك والهيئات الخاصة بإنشاء المؤسسات، وذلك من أجل حذف الفوائد الربوية بالدرجة الأولى، ومراجعة حجم وطبيعة الضمان المطلوب من قبل الفرد الراغب في الحصول على قرض للانطلاق في مشروع؛

● الاستعانة بمقاولين ناجحين في عقد ندوات مع الطلبة لتقديم تجربتهم الواقعية، وذلك الاستفادة منهم من ناحية، وتشجيع الطلبة من ناحية أخرى للتوجه نحو المشاريع المقاولانية.

وفي الأخير يمكن القول أن الشرط الأساسي لترقية وتطوير المقاولانية يكمن في نشر الثقافة المقاولانية وتعزيز روح المقاول لدى الأفراد، وذلك من أجل تحفيزهم على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتقوية رغبتهم في التوجه نحو المقاول من خلال التشجيع على التنوع والتغيير، والبحث عن الاستقلالية والحاجة إلى تحقيق الذات.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المصادر والمراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية :

I. الكتب :

1. إحسان ، محمد الحسن، " موسوعة علم الاجتماع"، لبنان، الدار العربية للموسوعات ،سنة 1999.
2. د. سهيل ادريس، "قاموس المنهل: فرنسي-عربي"، بيروت، دار الآداب، الطبعة 39، سنة 2007.
3. عثمان، عمر بن عامر، " مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي"، ليبيا، منشورات جامعة قار يونس بنغازي، سنة 2002.
4. عدنان الدوري،"أسباب الجريمة وطبيعة السلوك الإجرامي"، الطبعة 05، الكويت ،دار السلاسل للنشر والتوزيع ، سنة 1998.
5. فؤاد، أبو حطب وآخرون . "معجم علم النفس والتربية"، ج 1. مصر: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأمرية، 1984.
6. ماثيو جيدير،"منهجية البحث"، ترجمة ملكة ابيض، دليل الباحث .
7. ماثيو، جيدير، "منهجية البحث"، ترجمة ملكة ابيض دليل الباحث.
8. مالك، بن نبي،"مشكلات الحضارة: مشكلة الثقافة"، ترجمة عبد الصبور شاهين، سوريا، دار الفكر،سنة 2000.
9. مبارك مجدي،" عوض التربية والتعليم الريادي "،عالم الكتب الحديث، اربد الأردن،الطبعة 2011 .

II. المذكرات و الأطروحات :

10. د.صندرة سايبى ، مطبوعة محاضرات في انشاء مؤسسة، جامعة قسنطينة،-2015
2014 .
11. مطبوعة الدكتور عبد اللاوي، Abdellaoui gmail.com.
12. كبير اسماعيل، "الممارسات المقاولتية في الجزائر -واقع - وأفاق -" ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي علوم اقتصادية تسيير وعلوم تجارية ،جامعة الدكتور. مولاي الطاهر سعيدة ،2019/2018 .
13. بدر اوي سفيان، "ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية علوم الإنسانية والعلوم الاجتماعيه، جامعة ابي بكر بمقايد، الجزائر ،2015.
14. لفقيه حمزة، "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله"، ملخص يندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة بومرداس،الجزائر، 2009 .
15. رقيق أحمد، و حليتم يوسف، "تقييم دور المرافقة المقاولاتية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018 .
16. بوسيف سيد أحمد، "تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين"، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بالقائد، الجزائر، 2018 .

17. صالح مدور، "دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر.
18. بن علي مصطفى ،ودشيشة أيمن سعيد ،"دور التعليم المقاولاتي في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين"، مذكرة مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد بوضياف ،مسيلة ،سنة 2021/2020.
19. دباح نادية ،"دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وافاقها" ،مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم تسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر3 ،سنة 2012/2011 .
20. بشري عائشة وعمر يوسف جميلة ،"حماية الصناعية ودورها في تفعيل المقاولاتية"، مذكرة ماستر علوم التسيير ،جامعة جيلالي بونعامة بخميس مليانة ،سنة 2016-2015.
21. د.شويمات كريم ،"الموارد السوسيو اقتصادية الفاعلة في تجسيد مشروع المقاولاتية" ،قسم علم الاجتماع والديمقراطية ، جامعة البليدة 2.
22. سلامي منيرة، "التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة ، الجزائر، سنة 2008.
23. قايدي أمينة " تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص: تسيير المؤسسات كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة مصطفى إسمطبولي معسكر ،2017-2016.

.III المجلات:

24. لفكير حمزة، "دور التكوين في دعم الروح المقاولالية لدى الأفراد"، مجلة الاقتصاد الجديد، الجزائر، العدد 12، 2015.
25. أشواق بن قدور، ومحمد بالخير، "أهمية نشر ثقافة المقاولة وانعاش الحس المقاولالي في الجامعة"، مجلة اجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، الجزائر، العدد 11، 2017.
26. قندوز أحمد، "السمات و الخصائص السوسيو ثقافية للشباب المقاول في الجزائر"، مجلة الراصد العلمي، مجلة علمية دولية محكمة، تصدر عن جامعة أحمد بن بلة وهران 1، العدد: 02، جويلية 2017.
27. ريم رمضان، "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، المجلد 2، العدد 2، جامعة دمشق، سنة 2012.
28. د.ناصرى محمد الشريف "النية المقاولالية بين نموذج الحدث المقاولالي و نظرية السلوك المنخطط"، جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، مجلة البحوث و الدراسات التجارية، مجلد 05 العدد 01، مارس 2021.

IV . قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

29. JULIAN (P.A) et al, "**Pour une théorie entrepreneuriale tenant compte des différences culturelles**", 10e Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME: Interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME, 27-29 Octobre 2010, Bordeaux ,France.
30. DINH THI (L.T), "**Etude exploratoire de l'utilisation des valeurs culturelles dans la création publicitaire dans un contexte de mondialisation: Le cas de l'industrie publicitaire du Vietnam**", Mémoire de maitrise en administration des affaires, Université du Québec Montréal ,Canada, Mars 2006.
31. COLOT (O), COMBLE (K) et LADHARI (J), "**Influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat**", document de travail, Centre de recherche Warocque, Bruxelles, Belgique, 2007/3.
32. Benata Mohamed," **l'influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale**": cas de l'Algerie, These de doctorat en sciences economiques, universite de Tlemcen, 2014/2015.
33. Azzedine Tounés, " **L'intention Entrepreneuriale Des Etudiants: Le Cas Français**", La Revue des Sciences de Gestion, N°219, 2006.
34. Azzedine TOUNES ,"**l'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE**", Thèse de doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, France 2003.
35. léna Saleh, " **L'intention entrepreneuriale des étudiants: Cas du Liban**", Thèse de Doctorat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, France, 2011.
36. Ajzen, I ,"**Theory of planned behavior**", Psychology and Health, Vol. 26, No. 9, September 2011.

37. Bruyat C. (1993), "**Création d'entreprises: contributions épistémologiques et modélisation**", thèse de doctorat en sciences de gestion, université Pierre Mendès-France Grenoble II.
38. Edmund R. Thompson," **Individual Entrepreneurial Intent: Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric, Entrepreneurship Theory and Practice**", 2009.
39. Mounia DIAMANE et Salah KOUBAA," **Les approches dominantes de la recherche en entrepreneuriat**", Conference Paper December 2016.