الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان –
كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية

تخصص: الاقتصاد الاجتماعي و التنمية الاقتصادية

تحت عنوان:

محددات الرغبة المقاولاتية و التصورات الثقافية لدى الطلبة الجامعيين

" دراسة امبريقية "

إعداد الطالب:
جمعة عبدالعزيز

إشراف:
أ.د.صوار يوسف

أعضاء لجنة المناقشة			
أ.د.طافر زهير	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
أ.د.صوار يوسف	أستاذ التعليم العالي	جامعة سعيدة	مشرفا
أ.د.بن حميدة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة سعيدة	ممتحنا
أ.د.سعيداني محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	ممتحنا
د.خطيب سيدي محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة تلمسان	ممتحنا
د.بوجورفة بناصر	أستاذ محاضر أ	المركز الجامعي مغنية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022 - 2023

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿... قُل لَّوْ كَانَ ٱلْبَحْرُ مِدَادًا لِّكَلِمَٰتِ رَبِّى لَنَفِدَ ٱلْبَحْرُ قَبْلَ

أَن تَنفَدَ كَلِمَٰتُ رَبِّى وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِۦ مَدَدًا﴾

سورة الكهف

الآية -109-

كلمة شكر و عرفان

"ربي اوزعني ان اشكر نعمة التي أنعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه"

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ، واشكر الله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل.

بعد شكر الله تعالى وحمده حمدا كثيرا طيبا على توفيقه لي في إتمام هذا العمل،

لا يسعني إلا أن أقدم شكري وامتناني وعرفاني ل:

أستاذي المشرف، البروفيسور صوار يوسف على إشرافه لهذا العمل و تعليماته وتوجيهاته ونصائحه وصبره طيلة هذا البحث، فجزاه الله كل خير.

السادة أساتذتي أعضاء اللجنة، وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور طافر زهير، و كل اعضاء اللجنة الذين تحملوا عناء قراءة هذا البحث

وتصحيح أخطائه وتكبد عناء السفر لمناقشته رغم انشغالاتهم، فجزاهم الله جميعا وجعل

ما يبذلونه من جهد في سبيل العلم في موازين حسناتهم.

جمعة عبدالعزيز

إهـداء

إلى الوالدين العزيزين.

إلى جميع أفراد العائلة و الاصدقاء.

إلى كل من مد لي يد العون و المساعدة في هذا العمل و لو بكلمة طيبة.

مقدمة عامة

إن ثورة الأمم بكثرة سكانها المحبين للعمل، و المجيدين له و المبدعين فيه.....

إبن خلدون (1332-1406)

مقدمة عامة

شهد العالم تطورات سياسية، اجتماعية واقتصادية التي أدت إلى ظهور مفاهيم جديدة ساهمت في تطور المنظومة الاقتصادية و البنية التركيبة لها، و نجدر بالذكر المقاولاتية التي أصبحت عنصر فعال و لا يتجزأ من أجل خلق الثروة و بناء أسواق عالمية تتسم بالتنافسية، الابتكار و الابداع من أجل خلق القيمة و تطويرها وفقا لمناهج علمية، حيث تم العناية بهذا المصطلح من قبل عدة باحثين في المجال الاقتصادي، و نذكر بالأخص Richard Cantillon و Jean-Baptiste Say اللذان كانا من السباقين في طرح هذا المفهوم و ربطه بالقاعدة الاقتصادية من خلال إنشاء و تطوير المنظومة الاقتصادية و الشركات، و جعل المقاول العنصر الفعال في هذه القاعدة. بالإضافة إلى Schumpeter الذي توصل من خلال دراساته على أن المقاولاتية هي الاستغلال الأمثل للفرص، و ذلك وفقا للاستخدام أنماط و مناهج مغايرة من أجل التوصل لمنتج جديد يخضع لأساليب حديثة و مبتكرة، أما من الجانب السلوكي فعرفت المقاولاتية منظور أخر أشار إليه McClelland من خلال دراساته التي انحصرت على سلوك المقاول الذي يمثل القلب النابض للمقاولاتية و مشيرا في ذلك بالسلوك الذي يقوم به الفرد من أجل الوصول إلى الحاجة في الإنجاز و الاخذ بعين الاعتبار إلى الصعوبات و التحديات التي يواجها خلال مساره الاقتصادي. و يرى مفكري النهج العملي أن المقاولاتية هي عبارة عن البحث الأمثل للفرص من قبل المقاول و الذي يوظفها وفقا معايير و أنماط جديدة تتسم بالحداثة و الابتكار دون أن لا يخلو هذا المجال من المخاطرة و تحمل المسؤولية التامة و السعي في جعل العملية المقاولاتية مجسدة.

وفقا لما سبق و من أجل تجسيد المقاولاتية يجب أن تكون هناك نية و رغبة شديدة في المقاولاتية، التي تفتح المجال في ممارسة و بحث عن الفرص التي تجسد عن طريق العملية المقاولاتية، فالنية المقاولاتية وفقا لـ Boutinet هي حركة يستعملها العقل لتحقيق ما يتصوره من غاية أو هدف، و تمكن Ajzen بوضع تعريف للرغبة المقاولاتية بأنها ذلك السلوك المدروس الذي يؤدي إلى التوصل للغاية المحدد. و على هذا الأساس، فإن مفهوم الرغبة يعتبر متغير و مثير للاهتمام، يساعد في عملية التنبؤ للسلوك المخطط، التي تعد أكثر فعالية في التنبؤ بسلوك الأفراد و مواقفهم و سماتهم الشخصية.

في خِضَمِّ تنوع الطرح الفقهي، و تقصي الموضوع بمنظور جامعي منهجي، ثمة مسائل رئيسية تتبادر بإلحاح ليس أقلها مشكلة الثقافة؛ المؤثرة بشكل حاسم في بَذْرِ المقاولاتية في أي بيئة، و جني ثمارها. ذلكم ما عبر عنه Davidsson و Wiklund (1997) حينما اعتبرا أن الثقافة عامل مساعد على بروز المقاولاتية يمكن أن تؤثر في الخصائص النفسية و القيم الفردية و أن تزيد في ظهور مقاولين محتملين في المجتمع. و كذا George و Zahra (2002) اللذان وصفا الثقافة بمجموعة من القيم المشتركة من قبل دولة أو منطقة، أو هي المنظمة التي يبحث أفرادها علي فرص الصفقات من أجل خلق الثروة. عندئذ تتجلى للعيان رابطة قوية بين الثقافة و المقاولاتية، فحسب Johannisson (1984) تعتبر الثقافة كمنظومة قيم ومعتقدات المشتركة التي تقدم لأشخاصها وجهة نظر مماثلة، أما فيما يتعلق بالثقافة المقاولاتية باعتبارها عنصر تثمين للصفات

الشخصية، و ذلك من خلال إما: الفرديات، الحاجة إلى الإنجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة بالنفس أو المهارات الاجتماعية، و أيضا تعزز النجاح الشخصي و تشجع التنوع و التغيير، و كذا تنبذ النمطيّة. كذلك تثور مسألة دور العوامل الفردية و الاجتماعية و الاقتصادية في التحفيز على الرغبة المقاولاتية و كذا مدى اختلاف تأثير هذه العوامل من منطقة لأخرى، و التي كانت موضع اهتمام McDougall و Oviatt (1997).

وفقا لما سبق، و من أجل دراسة معمقة لأهمية التصورات الثقافية و مدى تأثير محددات الرغبة المقاولاتية عليها، قمنا بتناول التصورات الثقافية في الوسط الجامعي و بالأخص لدى الطلبة الجامعيين و مدى تطور محددات الرغبة المقاولاتية لديهم وفقا لأزمنة محددة، حيث تم تتبع سلوك الطلبة الجامعين لجامعة سعيدة و ذلك من السنة الأولى ليسانس إلى غاية السنة الثالثة ليسانس، لمعرفة مسارات الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعين لجامعة سعيدة نموذجا. و لبلوغ المقتضى يجيب هذا العمل المتواضع عن الإشكالية التالية :

إشكالية الدراسة:

ما مدى تتطور محددات الرغبة و الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين تخصص اقتصاد و تسيير، خلال مسارهم الدراسي؟

على أن يُصَار للإجابة الكلية عبر الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالمقاولاتية والمقاول؟
- ما مقصود بالتصورات الثقافية؟
- ما معني الرغبة المقاولاتية ومحددتها؟
- ما مدى تطور محددات الرغبة المقاولاتية وفقا لأزمنة مختلفة؟
- ما مدى تأثير تصورات الثقافة المقاولاتية وفقا لأزمنة مختلفة؟

فرضية البحث:

تفرض الإجابة على هذه الإشكالية طرح الفرضية التالية:

- يوجد تطور زمني لتصورات الثقافة المقاولاتية و الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

حتى يتسن الإحاطة الجيدة بالفرضية الرئيسية قمنا بتجزئتها إلى فرضيات فرعية كما يتضح أدناه:

- يوجد تطور زمني للرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.
- يوجد تطور زمني للثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

أهداف الدراسة:

تتجلى أهمية هذا البحث في:

- التطرق لموضوع المقاولاتية الذي أصبح أحد الاعمدة الأساسية في الاقتصاد.
- تشخيص واقع الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.
- تحديد تصورات الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.
- دراسة التطور الزمني لمحددات الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعين.
- فتح المجال لدراسة أهمية دور تصورات الثقافة المقاولاتية على المحددات الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعين خلال مسارهم الدراسي أي وفقا لأزمنة مختلفة.
- معرفة مسارات الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

حدود الدراسة:

يمكن حصر حدود الدراسة على مستوى جامعة دكتور مولاي طاهر سعيدة نظرا للموقع الذي تتسم به منطقة ولاية سعيدة التي تعتبر احدى مناطق الغرب الجزائري مما يجعلها تساهم في هذا البحث من خلال دراسة ثقافة هذه المنطقة التي تتميز بخصائص جغرافية واقتصادية هامة. كما شمل مجتمع الدراسة طلبة السنة أولى و السنة الثانية و السنة الثالثة ليسانس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير من أجل معرفة مسارات الرغبة المقاولاتية وفقا للتسلسل الزمني.

منهج البحث و الأدوات المستخدمة :

تتجلى الدراسة في استخدام عوامل تحليلية مع تطبيقات امبريقية على الطلبة الجامعيين من أجل معرفة مدى تأثير الزمان على تصورات الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين و ما تأثير هذه التصورات على محددات الرغبة المقاولاتية لديهم. حيث تعد هذه الأخيرة ظاهرة معقدة وشائك، و ذلك لتداخل متغيراتها سواءا فيما بينها أو مع غيرها من العوامل الأخرى، و على هذا الأساس فيركز معظم المختصين في هذا النطاق على استخدام مناهج تساعد في معالجة هذا النوع من المتغيرات و بطريقة عقلانية، لهذا الغرض تم الاعتماد في بدأ الامر على التحليل عن طريق SPSS 26 من أجل التحليل الوصفي، ثم نستعمل برنامج SPSS AMOS 26 من أجل تشكيل و تحليل نموذج الدراسة.

مرجعية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الطرح على مراجع علمية، من كتب و مقالات و رسالات دكتوراه ساهمت بشكل كبير في اثراء هذا البحث و كذا بعض الدراسات العالمية التي يمكن أن تخدم اهداف البحث وفقا للمنهجية المتبعة.

محتوى الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه اعتمدنا على الخطة التالية:

المقدمة العامة.

الفصل الأول: اهتم بالمقاولاتية و المقاول، تصورات الثقافة المقاولاتية و محددات الرغبة المقاولاتية.

الفصل الثاني: عالج بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بمتغيرات الدراسة، وقد توج هذا الفصل باستخلاص نموذج نظري للدراسة.

الفصل الثالث: احتوى على الدراسة الميدانية التي يلعب فيها طلبة السنة الأولى و السنة الثانية و أخيرا السنة الثالثة ليسانس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير لجامعة دكتور طاهر مولاي ولاية سعيدة العامل المحرك للدراسة، حيث اعتمدنا في هذا البحث في وضع استبيان موجه إلى طلبة السنة أولى، الثانية، و الثالثة ليسانس كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير لجامعة سعيدة، و انتهينا باختبار جودة النموذج الكلي المقترح باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية من خلال برنامج و SPSS AMOS 26 كما استعنا ببرنامج SPSS V26 في التحليل الوصفي.

الخاتمة العامة.

المفاهيم و المصطلحات المستعملة:

المقاولاتية، المقاول، الرغبة المقاولاتية، تصورات الثقافة، الثقافة المقاولاتية، مسارات النمو.

الفصل الأول:

الإطار المعرفي للمقاولاتية

لا يقاس غنى المجتمع بكمية ما يملك من أشياء، بل بمقدار ما فيه من أفكار.....

مالك بن نابي (1905-1973)

الفصل الأول: الاطار المعرفي للمقاولاتية:

مقدمة الفصل:

يهدف الفصل الأول إلى توضيح الإطار النظري في مجال المقاولاتية، فلبد من معرفة أهم التعريفات و المفاهيم الأساسية التي بنيت عليها المقاولاتية و المقاول، و الحصر الجيد و الدقيق لمحددات الرغبة المقاولاتية، و كذا تصورات الثقافية و الثقافة المقاولاتية، و هذا مما يساعد في الفهم الجيد و التحليل الأمثل لمتغيرات الدراسة.

I المقاول و المقاولاتية:

I.1- التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج الوظيفي:

يعتبر الاقتصادي Richard Cantillon أب المقاولاتية حيث يعد أول من تطرق إلى مهام المقاول واصفًا إياه بالمغامر[1]، و هو أول من استخدم مصطلح "المقاولاتية" في الأدبيات الاقتصادية من خلال مؤلفه " طبيعة التجارة بشكل عام" والذي نُشر عام 1755، حيث قام كل من Turgot و Say وKnight بتركيز تفكيرهم على مقاول مستندين في ذلك لأفكار Cantillon، بهدف تقديم تصور واضح لجميع وظائف المقاول، ودوره الرئيسي في التنمية الاقتصادية، وينص تعريفه للمقاول على أنه " ذاك الشخص الذي يقوم بحركة و مقايضة المواد الغذائية والسلع، بالإضافة إلى إنتاجها، و تسويقها".[2] و يعبر أيضا Cantillon على أن المقاول يبتاع سلعة معينة بثمن مؤكد ليبيعها بقيمة غير مؤكدة، وفقا لذلك فهو على دراية بأنه مثلما يستفيد من تحقيق الأرباح يجب عليه أيضا تحمل المخاطر[3]، و أشار Dehem 1984 بأن Richard Cantillon لم يتقيد في اعطاء نظرة حول الاقتصاد الكلي للعلاقة بين الإنتاج والدخل والاستهلاك والشغل والسكان حيث في تصوره، يشترك المزارعون والتجار والحرفيون والمصنعون في تحمل المخاطر[4]. فالمقاول بالنسبة لـ Cantillon هو الشخص الذي يتحمل المخاطرة والمجازفة في أعمال غير واضحة ومبهمة، فهو يلتزم مع الغير دون ضمان ما يمكن توقعه.

و يرى Jean-Baptiste Say الذي يعتبر الباحث الثاني في هذا المجال، بأن المقاول ليس فقط من يملك رأس المال، بل من يدير الموارد و المخاطر سوآءا كانت مالية أو بشرية أو تقنية، حيث أوضح Facchini (2007) على أن Say وضع مفهوم شامل ألا و هو الفلسفة الوضعية الصناعية Positivisme Industrielle و التي تعني في مفهومها العام بأن المقاولاتية تستوجب بشكل أساسي إدارة الموارد[5]، و أكد Filion (1997) أن كل من Richard Cantillon وJean-Baptiste Say

1 Marchesnay Michel, « L'entrepreneuriat, une histoire française », *Regards croisés sur l'économie*, 2016/2 (n° 19), p. 25-36. DOI : 10.3917/rce.019.0025. URL : https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2016-2-page-25.htm, page 27.

2 ACHOUR F.Z & AMMARI S. (2020) «Entrepreneuriat et création d'entreprises : un aperçu des différentes approches », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 3 : Numéro 3 » pp : 928 – 942. p 4.

3 Filion, L. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances. Revue internationale P.M.E., 10(2), 129–172. P133-134.

4 Dehem, Roger. Histoire de la pensée économique: des mercantilistes à Keynes. Presses Université Laval, 1984, p 59.

5 Facchini F. (2007), « L'entrepreneur comme un homme prudent », Revue des Sciences de Gestion, N° 226-227, septembre, p.29-39, p 31-33.

أول من اهتموا بإنشاء وتطوير وإدارة الاقتصاد و المؤسسات، و كانوا السباقين في تقديم تمثيل ديناميكي للاقتصاد مهتمين بفعالية الدور الذي يقوم به المقاول. [6]

وتطرق Jean-Baptiste Say إلى المقاولاتية عن طريق تعريفه للمقاول بأنه ذلك الشخص الذي يتعهد بإنشاء أي منتج لحسابه الخاص ولمنفعته الخاصة وعلى مسؤوليته الخاصة، ويقترب هذا المفهوم من مفهوم المؤلف المعاصر MARK Casson (1991) الذي يرى المهمة الاساسية للمقاول هي التنسيق ما بين الموارد المتاحة، حيث عرف المقاول بذلك المتخصص في اتخاذ قرارات مدروسة حول التنسيق ما بين الموارد النادرة.

أما بالنسبة لـ Joseph Schumpeter، المقاول هو الشخص الذي يدخل الابتكار على منتوج معين، ويمكن أن يأخذ عدة جوانب مختلفة: تصنيع سلعة جديدة، إدراج طريقة إنتاج جديدة، اكتساب و خلق فروع انتاج جديدة، الاستحواذ على مصدر جديد للمواد الاولية، خلق تنظيم جديد للإنتاج. حيث يوافقه الرأي Peter Drucker فإنه يرى الابتكار على أنه الجانب الأساسي للمقاولاتية: و يرى أن المقاول هو الشخص الوحيد الذي يستطيع تحويل و تغيير نظام أو منتج من صفة إلى أخرى عن طريق استعمال الابتكار، وهو ايضا الذي يستخدام طريقة Schumpetérienne، من أجل خلق تغيير إبداعي[7]، و يرى Filion (1997) أن أعمال Schumpeter أكملت ما جاء به Cantillon و خاصة ما جاء به Say[8]، ومن منظور Julien and Schmitt (2008) حيث تمثلت المرحلة الاولى بوضع أسس لمفهوم المقاولاتية من خلال مؤلفات كل من Richard Cantillon و Jean-Baptiste Say، بالإضافة إلى مؤلفات Joseph Schumpeter و الذي يرى المقاول من منظور ليبرالي في المقام الأول، و من الزاوية العقلانية للاقتصاد البشري Homo Œconomicus، و يقصد بعقلانية المقاول من خلال التجسيد و العمل بالعناصر و المواد المتاح و المحددة لإنتاج[9]، و يشير Liouville 2002 بأن Schumpeter يُنظر إلى المقاول قبل كل شيء كمنسق للموارد القابلة للتحويل، و كذا وسيط ما بين مالكي الموارد الإنتاجية والمستهلكين.[10]

6 Filion, L. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances. Revue internationale P.M.E., 10(2), 129–172. 132https://doi.org/10.7202/1009026a..

7 Emile-Michel Hernandez, L'entrepreneuriat: approche théorique, L'Harmattan, France, 2001, p14/270. consulte site https://books.google.dz/books?id=IWJsAfeLK_4C&pg=PA14&dq=entrepreneuriat,+Richard++Cantillon&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwix-LDTgfTwAhXuUBUIHdIMAScQ6AEwCXoECAkQAg#v=onepage&q=entrepreneuriat%2C%20Richard%20%20Cantillon&f=false

8 Filion, Louis Jacques. Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances, ocp, p134.

9 Julien P.-A., Schmitt C., (2008), «Pour une vision renouvelée des pratiques de l'entrepreneuriat: de la vision libérale à la vision sociale de l'entrepreneuriat», dans C. Schmitt, Evolutions des pratiques entrepreneuriales, Ste-Foye, Presses de l'Université du Québec, p.15-34.(p25). Consulter site : https://books.google.dz/books?id=DMMtoctlwWoC&pg=PA23&dq=Pour+une+vision+renouvel%C3%A9e+des+pratiques+de+l%E2%80%99entrepreneuriat:+de+la+vision+lib%C3%A9rale+%C3%A0+la+vision+sociale+de+l%E2%80%99entrepreneuriat&hl=fr&sa=X&ved=2ahUKEwjGrdf-9LzxAhVKasAKHVx2CnoQ6AEwAHoECAoQAg#v=onepage&q=Pour%20une%20vision%20renouvel%C3%A9e%20des%20pratiques%20de%20l%E2%80%99entrepreneuriat%3A%20de%20la%20vision%20lib%C3%A9rale%20%C3%A0%20la%20vision%20sociale%20de%20l%E2%80%99entrepreneuriat&f=false

10 LIOUVILLE, Jacques et BAYAD, Mohamed. La fonction d'entrepreneur schumpetérien: Conception et apport à la pédagogie de l'entrepreneuriat. 11ème Congrès de

يرتبط عمل Schumpeter ارتباطًا وثيقًا بمفهوم المقاولاتية والابتكار حيث يرى أن جوهر المقاولاتية في إدراك واستغلال الفرص الجديدة في مجال المؤسساتي من خلال الاستعمال المغاير للموارد بطريقة جديدة ومبتكرة[11].

و من جهة أخرى فإن أعمال Schumpeter تضع مفهوم المقاولاتية في سياق التنمية الاقتصادية بصفة مستدامة، حيث أن جوهر المقاولاتية لا يكمن فقط في تطوير الابتكارات ، ولكن من منظور أشمل، بل يظهر الابتكار كمحرك للتنمية الاقتصادية ويصبح مؤشرًا يستخدم على نطاق واسع لمعرفة الصحة الاقتصادية للبلد[12].

و يضع Schumpeter، مفهوم الابتكار كمحرك للمقاولاتية، حيث ينظر إلى المقاول على أنه مبتكر يخلق مجالات جديدة، ينتج قيمة إضافية، أو منتجات جديدة، يضع طرق إنتاج جديدة، خلق مصادر تموين، إنشاء أسواق جديدة، عن طريق إبعاد الاقتصاد من حالة التوازن باستخدام عملية التدمير الابداعي (creativite destruction)، و يوضح كل من BAUMOL (1968، 1933) و KIRZNER (1973) على أنه استمر معظم الاقتصاديين الذين أيدو Schumpeter في التأكيد أن البعد المحدد للمقاولاتية هو الابتكار، حيث بإستخدام هذا الاخير قد يستغل المقاول الفرصة لتحقيق مكاسب مالية.[13]

I.2- التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج السلوكي:

تمثل الفترة الثانية بنقطة تحول نظرية وليست نموذجية، حيث شهدت هذه الفترة من السبعينيات، ظهور اتجاه بحثي قائم على العلوم السلوكية، واعتمد هذا التوجه على السؤال الرمزي "من هو المقاول؟"، من خلال التركيز في المقام الأول على المقاول.[14]

يعتبر السبب الرئيسي لبروز النهج السلوكي محدودية منهج الاقتصاديين، حيث اهتم هذا الاخير عموما بتعريف المقاول و عدم الإشارة إلى المؤثرات الخارجية التي يتعايش معها، و يعد Max Weber من أبرز رواد هذا النهج، حيث استطاع خلق علاقة بين الدين و القيم و ثقافات المجتمع، و تقديم شرح مفصل لسلوك المقاول بتشبيهه كقيادي و مبدع و مسير للمشاريع و مستقل ذاتيا، و يكمن هذا تشبيه نظرا لتسيير الحر و ذاتي لمقاولته[15].

وتطرق Maclellan الذي يعتبر أحد أبرز رواد المنهج السلوكي حول العوامل الشخصية، حيث يرى

Association Internationale, 2002.p 03

11 Schumpeter J. (1928), « The instability of capitalism », The economic journal, 151, vol XXXVIII, september 1928, p. 379.

12 Alain Fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, dunod, paris, 2005, p10.

13 Renata Paola Dameri, Roberto Garelli and Marina Resta, University of Genoa, Italy. PRINT version of the proceedings of the 10th European Conference on Innovation and Entrepreneurship ECIE 2015 hosted by the University of Genoa, Italy on the 17-18 September 2015. P 265.

14 CHRISTOPHE Schmitt, AZIZ Bouslikhane, Les situations entrepreneuriales : proposition d'une nouvelle grille d'analyse pour aborder le phénomène entrepreneuriale, Revue Economique Et Sociale, numéro 3 septembre 2009, p13.

15 Max Weber, L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, traduit par Jean-Marie Tremblay, professeur de sociologie, la Bibliothèque Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, 2002. Consulter le site : http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/ethique_protestante/Ethique_protestante.pdf.

المقاول أنه ذلك الفرد الذي يملك السيطرة على عوامل الإنتاج ولا يستهلكه لمنفعته الشخصية. و أكد ذلك على أن القائد أو المسؤول في مصنع لإنتاج الصلب في الاتحاد السوفياتي يعد مقاولا[16].

أما أثر الأسرة على المقاولاتية من منظور Brewer تكمن في مشاركة الأسرة في المسار الصناعي، حيث لا تكمن هذه المشاركة فقط في الإقتصاديات المتخلفة بل كذلك في الدول المتطورة، وفقا لما سبق فإن المعايير والقيم التي تساعد أو تأثر في المقاولاتية يتم تطويرها عن طريق التأهيل الاجتماعي في الأسرة.

ومن هذا المنطلق تنشأ المقاولاتية وتستمد نجاحها بشكل كبير من المواقف و القيم، حيث تكتسب من خلال الاسرة و البيئة التي يعيش فيها الفرد، و توصل كل من Singh و McClelland بأن المنشأة الاجتماعية و كذا الاسرة لها تأثير مباشر على الافراد من أجل إظهار أساليب محددة من السلوك.

ومن جهة أخرى أوضح Max Weber من خلال دراسته للمنطقة وأثرها على الثقافة المقاولاتية بوجود تأثير مباشر بمناخ منطقة وثقافتها على الرغبة في المقاولاتية وفعاليتها لدى الافراد.

ومن منظور Schumpeter فبروز المقاول لا يكمن في العوامل الثقافية والدينية والاجتماعية، بل يكمن في الحافز الفردي الذي ينبعث من العزيمة القوية، بدون التطرق إلى التجانس العرقي لأية تشكيلة سكانية. وتكون هناك إرادة قوية لاكتساب الفرص، ومن بين السمات النفسية التي يتميز بها المقاول حسب Schumpeter هي تجاوز العادات من الفكر القديم و القدرة في مواجهة شتى العوائق و الانتقادات الاجتماعية، و جل هذه السمات تتوفر في الأفراد، إلا أنها ذو فعالية كبيرة لدى الشخص المقاول.

وفقا لـ McClelland فإن المقاولاتية لها علاقة وطيدة بالقيم، مستندا في ذلك على أن القيم الإنسانية هي من بين الأسس الداخلية للنمو الاقتصادي، والتي تحفز الفرد في الاستغلال الأمثل للفرص، والانتفاع العقلاني من الظروف التجارية الملاءمة، وكل هذا ينصب في إطار خلق منشئات جديدة.

وبحسب McClelland فإن Max Weber كان السباق في طرح أسس وركائز العوامل الاجتماعية والنفسية للقوى الاقتصادية: النمو السكاني، الازدهار التكنولوجي السريع، التخصص في العمل، وحيوية المقاولاتية. و يؤكد Max Weber بأن التوجه نحو المخاطرة و العقلانية الاقتصادية للنهج الرأسمالي الحديث لها علاقة مع بعض وجهات النظر الدينية العالمية.[17]

توصل McClelland حول علاقة المميزات الشخصية بالمقاولاتية، بتعريفه للمقاول بأنه ذلك الشخص الذي له السيطرة على الإنتاج الذي لا يستهلكه لمنفعته الشخصية، ووطد تعريفه بوصف المقاول هو من يسير مصنع لإنتاج الحديد و الصلب بالاتحاد السوفياتي[18]، و توصل أيضا بأن الدافع النفسي الذي يحفز و

16 Journal of Small Business and Entrepreneurship, volume 2, Number 4, spring, canada, 1985, p 45

17 Shally Joseph, Entrepreneurs of karala, northern book centre, new delhi, 2003, p8-11

18 Journal of Small Business and Entrepreneurship, volume 2, Number 4, spring, canada, 1985, p 45

يلهم المقاول هي الحاجة الكبيرة للإنجاز (need for achievement)، و أكد ذلك Brockhau بأن الأشخاص الذين يملكون الحاجة الكبيرة في الإنجاز يتسمون بحصر و تحديد الأهداف المرجوة من مجهوداتهم الذاتية، تحمل المسؤولية المطلقة من أجل ايجاد حلول لمشاكلهم الشخصية، الرغبة القوية في التعرف بمدى نجاح الإنجازات الرغوب فيها، و وفقا لهذه المميزات فإن McClelland يجزم على أن المقاول يجب أن يتمتع بالحاجة الكبير في الإنجاز، و توصل كذلك بأن الافراد ذو الحاجة الكبيرة للإنجاز لهم ميول متوسط للمخاطرة (moderate risk-taking) [19]

وفقا لتحليل McClelland أنه لا تكون هناك تنمية اقتصادية إلا بوجود رغبة مقاولاتية تأخذ مقوماتها من الحاجة الكبيرة في الإنجاز، وتوصل كل من McClelland و Winther إلى بعض السلوكيات المقترنة بالحاجة في الإنجاز وهي كالتالي:

- تحمل المخاطرة المعتدلة بصفتها عامل أساسي من البراعة.
- خلق نشاط فعال جديد
- تحمل المسؤولية الفردية
- الدراية الكاملة بالنتائج وأمثل مقياس لها: التفوق عن طريق خلق أرباح.
- تنمية وتطوير مهارات التنظيم وعمل على التنبؤات المستقبلية.

تزدهر المقاولاتية عن طريق المميزات الشخصية المثالية، ويتضح ذلك وفقا لدرجة المخاطرة مقترنتا مع صفات المقاول جنبا إلى جنب مع الحاجة الكبيرة في الإنجاز، دون أن ننسى أهم العوامل التي تشارك في تنمية وتطوير المقاولاتية ومتمثلة في: أهمها الخبرة في الحياة، البحث الأمثل للفرص الاقتصادية، التأطير والتنظيم المحكم، الجودة المهنية والإدارية.

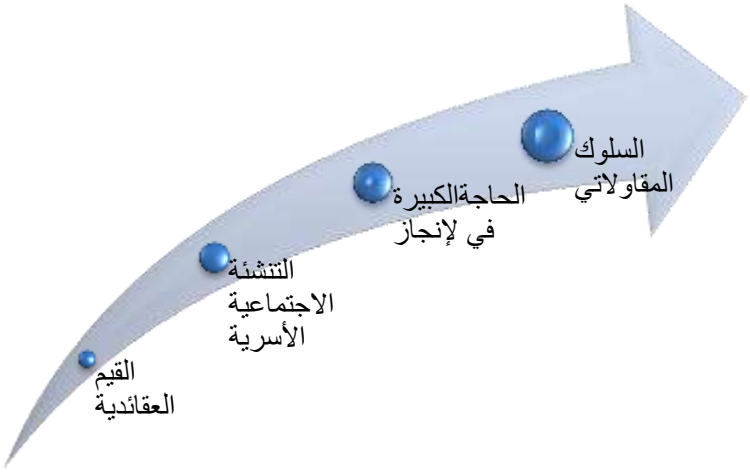
اعتمد McClelland على دراسة Winterbottom في تحليله لعلاقة الحاجة الكبير في الإنجاز والتنمية الاقتصادية، حيث لمح هذا الاخير على امكانية وجود صلة بين هذين المفهومين، وأكد ذلك McClelland من خلال دراسته لهذا المفهوم في كافة المجتمعات البدائية والحديثة وصلتها بالتنمية الاقتصادية عن طريق فهم وتعقب أصل الحاجة الكبيرة في الإنجاز (need for achievement)، وذلك بتحليل بعض القيم و سلوكات الأبوية و كذا مدى تأثير هذا المفهوم على الافراد فيما يخص أدائهم و ظروفهم المهنية و العائلية، حيث خلصت النتائج أن منبع الحاجة الكبيرة في الانجاز هو من خلال العوامل الخارجية التي لها تأثير

[19] karayiannis, Anastassios D. International Journal Of New Ideas Entrepreneurship And The Transition From Socialism To A Free Market Economy. P 43, consulter le site : http://www.geocities.ws/karagiannis_anastasios/Dimosieuseis/42.pdf.

مباشر ألا و هو الاسرة التي لها دور جوهري و بناء في تنشئة الافراد، و ذلك عن طريق غرس قيم و مواقف الوالدين في الأبناء و كذا التربية التي قدمت لهم[20].

و أوضح Kilby التدرج السببي للسلوك المقولاتي لـ McClelland وفق المخطط التالي الموضح في الشكل[21]:

الشكل-01-: التدرج السببي للسلوك المقولاتي لـ McClelland



المصدر: Shally Joseph, Entrepreneurs of karala, northern book centre, new delhi, 2003, p 16

على حسب Filion تابع مفكري المنهج السلوكي البحث في مجال المقاولاتية في غضون عقدين من الزمن منذ 1960 إلى غاية 1980.[22] و أضاف Filion بأن شخصية الفرد تبنى من خلال المحيط و البيئة التي يعيش فيها، و توصل الكثير من المفكرين من أمثال McGuire (1964)، Gibb et Ritchie (1976)، Toulouse (1979)، Newman (1981)، Ellis (1981-1983)، بأن المقاول تؤثر عليه خصائص و مميزات المكان و الزمان و أشار Filion من خلال وصفه للمقاولاتية على أنها حدث إقليمي، بصورة أوضح أن سلوك الافراد يتشكل من خلال عادات و ثقافات و احتياجات المنطقة المنتمون إليها، و أضاف Filion أن تطور مفهوم المقاولاتية في مطلع سنوات 1980، حيث توسعت الأبحاث في هذا المجال في جل التخصصات، بالأخص في العلوم الإنسانية و الإدارية.[23]،

نظرا لأهمية هذا المفهوم و تعدد مجالاته في عدة اختصاصات، أصبح محل اهتمام عدة مفكرين و باحثين، و من أبرز من تطرق حول هذه النقطة BRUYAT مشيرا في ذلك بأن مفهوم المقاولاتية من أصعب المفاهيم

20 Shally Joseph, Entrepreneurs of karala, ocp ; p 12-14.

21 Shally Joseph, Entrepreneurs of karala, ocp, p16

22 Filion, Louis Jacques. Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances. ocp, p138.

23 Filion, Louis Jacques. Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances. Ocp ; p140.141

التي يمكن تفسيرها و لا يوجد تعريف محدد له، على غرار بعض التخصصات كعلم النفس الاجتماعي، تاريخ المنشآت، التركيبة السكانية، علم النفس و علم الاجتماع [24]

من أبرز المنتقدين للنهج السلوكي Gasse، حيث استخلص هذا الاخير أن الحاجة الكبيرة في الإنجاز التي توصل إليها McClelland الذي يعتبر من مؤسسي الفكري السلوكي، تميز فقط القطاع الاقتصادي مما يجعلها تخدم فقط المجال المؤسساتي، والذي يوضح محدوديته، فيجب أن تكون أشمل من هذا و ت مس جل الاقطاعات التي تثمن المعايير الاجتماعية، و كذا تكون دافع للأفراد الذين لهم قدرة عالية في حاجة للإنجاز مما يفتح المجال للابتكار و الابداع و خلق مشاريع جديدة.

ومن جهتهما Hofer وSandberg أن مميزات المقاول ليس لها تأثير مباشر على فعالية المؤسسات، بل أن الازدواجية بين الاستراتيجية والهياكل الصناعية هي من تعطي دافع قوي نحو أداء مميز للمؤسسات.[25]

وأكد William Gartner فيما توصل إليه من دراسته للمؤسسات الناشئة، على ضرورة معرفة كيف يصبح الفرد مقاول وتجنب معرفة من هو المقاول، و ما هي العوامل و المسارات و العملية الناجعة التي تؤدي إلى ذلك[26]. وعلى هذا الأساس فيجب الاهتمام بالتساؤل (كيف؟) الذي يفتح المجال لمعرفة مفهوم العملية المقاولاتية، الذي سنشير إليه في النهج الختامي المتضمن في النهج العملي للمقاولاتية.

24 Bruyat C, Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès France (Grenoble II), ESA, 1993, p163. Consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00011924/document

25 Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. Cahier de recherche- Ecole des hautes études commerciales. Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, 1996, p24. consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/96-01-01-comprendre-champ.pdf

26 Fayolle, Alain, Toutain, Olivier, et conseil, Consultant AS. Le créateur d'entreprise est un «bricoleur». L'Expansion, 2009.p3. consulter le site : http://www.researchgate.net/publication/49134647_Le_crateur_d'entreprise_est_un_bricoleur'.

I.3-التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج االعملي:

بعدما تم الإجابة على كل من التساؤل (ماذا؟) والذي تميز به النهج الاقتصادي مركزا في ذلك على دور المقاول في المجال المقاولاتي وبالأخص في المجال الاجتماعي والاقتصادي، وكذا التساؤل (من هو المقاول؟) الذي اعتمد عليه النهج السلوكي، مهتما في ذلك بالدور الفعال الذي يلعبه المقاول في المجال المقاولاتي، معتمدا على صفاته وكذا البيئة، المحيط والثقافة التي يعيش فيها، [27]. تجدر الاجابة على التساؤل الاخير (كيف؟) الذي يفتح المجال لمعرفة مفهوم العملية المقاولاتية، و المتمثل في النهج العملي للمقاولاتية.

حاول هذا النهج الربط ما بين النهجين الاقتصادي والسلوكي وجعل العملية المقاولاتية مجسدة، حيث توصل William Gartner أحد أعمدة هذا النهج، إلى حصر أبعاد إنشاء وخلق مقاولة جديدة، وذلك من خلال وضع نموذج ذي أربعة أبعاد: البيئة، الفرد، العملية والمنظمة، موضحا بأن مؤشر العملية ليس فكر و إنما متغير و أنه يعتبر نشاط مقاولاتي، و الذي أكده Danhoff من خلال تعريفه بالمقاولاتية على أنها كيان ذو وظيفة و نشاط معين، و ليس مبني على فرد أو فكرة مجزومة، و خصوصية صفات المقاول متمثلة في الشكل و ليس المضمون. حيث تمكن William من تشخيص الأنظمة و النشاطات المقاولاتية و حصرها في خمس نقاط أساسية يمكن توظيفها شتى المجالات و الشكل التالي يوضح ذلك[28].

الشكل-02-: الأنشطة المقاولاتية لـ William Gartner

المصدر : Alain fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, ocp ; p14

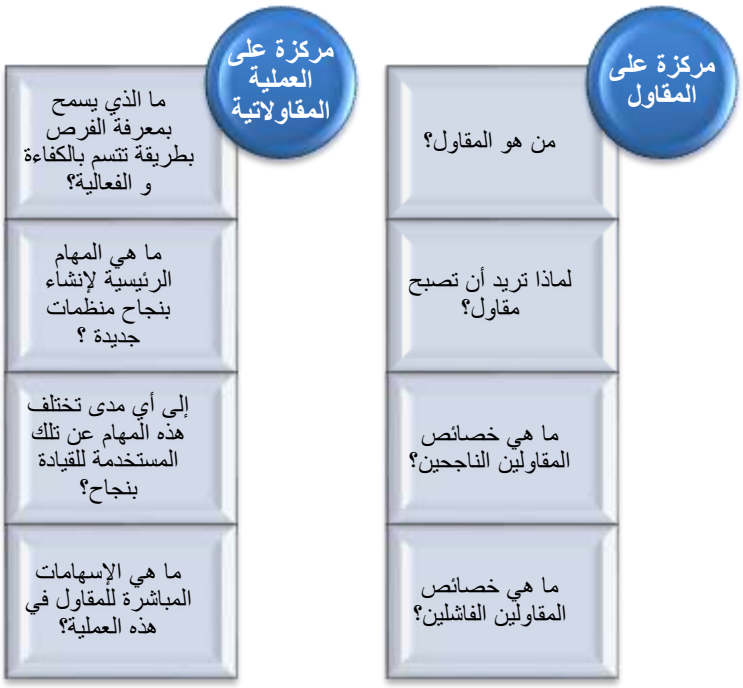
و تشير الدراسات على أن النهج العملي للمقاولاتية يرتكز على عاملين مهمين ألا و هما الارتباط و التفاعل وهذا ما أكد عليه كل من Thévenet وVachette، و تمكن كل من Bygrave و Horer (1991) في وضع تعريف للعملية المقاولاتية بأنها تضم كافة الأنشطة و الوظائف و التنظيمات اللازمة من أجل البحث على الفرص و

27 Fayolle, Alain, Toutain, Olivier, et conseil, Consultant AS. Le créateur d'entreprise est un « bricoleur ». L'Expansion, 2009.p3. consulter le site : http://www.researchgate.net/publication/49134647_Le_crateur_d'entreprise_est_un_bricoleur'.

28 Alain fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, ocp ; p14.

خلق مؤسسات ذات طابع تنافسي[29]، حيث توصلا في وضع مقارنة ما بين النهجي السلوكي و العملي و ذلك وفقا لبعض التساؤلات كما هو موضح في الشكل[30]:

الشكل-03-: بعض التساؤلات المفتاحية حول المقاولاتية



المصدر: HERNANDEZ, Émile-Michel. L'entrepreneuriat comme processus. Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, 1995, vol. 8, no 1, p109.

حيث وفقا لهذه التساؤلات تمكنوا من حصر تسعة مبادئ لها علاقة وطيدة بالعملية المقاولاتية:

- تنشأ العملية المقاولاتية من فكر انساني، وأن المقاول هو القلب النابض لها.
- البلوغ إليها من خلال مؤسسة فردية،
- تغير جذري للحياة العملية للفرد، بعبارة أخرى قفزة نوعية وتغير في المحيط الخارجي بدون مؤسسة، إلى مسار أخر بوجود مؤسسة جديدة.
- عدم الاستمرارية، خصوصا في التركيبة التنافسية للصناعات وكذا عملية خلق شركة جديدة.
- عملية شاملة و التي أشار اليها أيضا كل من McDougall و Coll (1994) مشيرين في ذلك بعدم ربطها بالمنظومة الصناعية.
- يعتبر نشاط حيوي وديناميكي، حيث يلعب عنصر الابتكار والتطور الركيزة الأساسية فيه.

29 Alain fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, dunod, paris, 2005, p14.

30 HERNANDEZ, Émile-Michel. L'entrepreneuriat comme processus. Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, 1995, vol. 8, no 1, p109. Consulter le site : http://www.erudit.org/revue/ipme/1995/v8/n1/1008277ar.pdf.

- إن العملية المقاولاتية عملية استثنائية وذي ميزات خاصة، مما تمنحها الانفراد والتميز من أجل كسب مكانة في السوق التي تتسم بالتنافسية وخلق منتجات وخدمات جديدة وبصفة مغايرة.
- و أضاف كل من Bygrave و Horer عدة متغيرات تدخل في العملية المقاولاتي منها: المصادر المتاحة، حصر و تحديد بدقة للمواقع، دراسة استراتيجية لتموقع الشركة، مراعاة حجم المؤسسة، دراسة موضعية و بدقة لاحتياجات الزبائن، تحديد نقاط القوة، تحديد تموقع المنافسين.
- ختاما فإن نتائج العملية المقاولاتية تتسم بالحساسية البالغة و هذا عائد لطبيعة متغيرات هذه العملية[31].

إن لهذا النهج عدة مفكرين من أبرزهم Sokol و Shapero حيث توصلوا بأن عملية خلق شركة أو منتج جديد هي في صلب الميدان المقاولاتي، معتمدين في ذلك على النموذج المقترح من خلالهم و الذي يشمل المستويات التالية: الدعائم المغيرة في نمط الحياة، تصورات النية في النشاط، و تصورات احتمال خلق مشروع معين.

الشكل-04-: نموذج Sokol و Shapero الخاص بالعملية المقاولاتية

المصدر: Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. ocp. p26

وتمكن Bygrave (1989) من وضع مفهوم جديد في العملية المقاولاتية ألا و هي **الاستمرارية المقاولاتية** «Continuum De L'entrepreneurship»، حيث عبر عن هذا المفهوم بأن الغاية الأساسية للشركات الكبيرة التي تم تأسيسها من كبار المقاولين المبدعين و المبتكرين تحقيق أرباح و نمو مستمر، أكد مفهومه بإعطاء أمثلة عن بعض الشركات الكبيرة كـ Sony، Microsoft، CNN، و عكس ذلك أشار أن

31 Jacques Baronet· L'entrepreneurship, un champ à la recherche d'une définition. Une revue sélective de la littérature sur l'entrepreneurship. Cahier de recherche. École des Hautes Études Commerciales (H EC), Montréal, 1996, p5, consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/96-07-01-entrepreneurship-champ-recherche.pdf.

الشركات الصغيرة لها محدودية في التطور و الابداع و كذا النمو أعطى علا سبيل المثال: المطاعم و المتاجر و غيرها من الاعمال الصغيرة التي لا تحبذ التغير، كما يشير إليه الشكل الموالي[32].

الشكل-05-: الاستمرارية المقاولاتية "Continuum De L'entrepreneurship" من قبل Bygrave (1989)

المصدر:
Jacques Baronet. L'entrepreneurship, un champ à la recherche d'une définition. Une revue sélective de la littérature sur: l'entrepreneurship. Cahier de recherche. École des Hautes Études Commerciales (H EC), MontréaL, 1996, p6.

و توصل Bruyat من خلال تحليله لظاهرة المقاولاتية على أن هدفها الجوهري هي وجود علاقة ما بين الفرد و عملية خلق القيمة و الذي سماها بالعلاقة الحوارية «la dialogique » [33] حيث عرف هذا المفهوم بأنه من أجل خلق القيمة يستلزم وجود الفرد الذي يعين متطلبات الإنتاج، وفق كل مجال، لذى يعتبر مؤشر أساسي لا يمكن الاستغناء عنه، أما الغاية من خلق القيمة هي الهدف المراد تحقيقه، كخلق شركة، منتج أو خدمة، و تصبح هناك علاقة حوارية ما بين الفرد و خلق القيمة.

أما إذا كان الأمر بطريقة عكسية فإنه يستلزم وجود الداعم (أي خلق القيمة عن طريق الداعم)، و ذلك من خلال استثمار الفرد في مجال كبير يقوم بتحديده و تمثل الجزء الأكبر في حياته كالوضع الاجتماعي، الموارد المتاحة، الأهداف و النشاط المخصص لهذا العمل، مما يستلزم تغير في صفات الفرد من مهارات، مواقف، و قيم و ما شابه ذلك، حيث يصبح لدينا علاقة عكسية أي علاقة حوارية ما بين خلق القيمة و الفرد[34]، و مفهوم الحوارية من منظور أخر هي عبارة عن منطقين أو أكثر متصلين بطريقة معقدة في مجال محدد، بعبارة أخرى لديهم صفة تنافسية و تكاملية مع الحفاظ على هذا الاتصال.[35]

و بحسب تعريف منظمة التنمية و التعاون الاقتصادي (O.C.D.E) للمقاولاتية أن أساسها هو الفعل البشري،

32 Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. ocp. p26.

33Bruyat C, Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation, ocp, p 56.

34 Bruyat C, Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation, ocp, p 57.

35 Alain Fayolle, entrepreneuriat : apprendre à entreprendre, Dunod, paris, 2004, p30.

و مكونتها تتمثل في خلق قيمة مضافة، خلق مجالات اقتصادية مغايرة باستعمال عنصري الابتكار و الابداع، مما يترتب عن ذلك تطوير منتجات و خدمات جديدة عن طريق تدابير معينة أو عن طريق الأسواق[36]. وهذا متطرق إليه Bruyat أنفا حول مفهوم خلق القيمة، و بالتالي فإن المقاولاتية هي عملية خلق قيمة و هذه الأخيرة تحفز في تطوير خدمات و منتجات جديدة عن طريق الابداع و الابتكار مما يجعل من المنظومة الاقتصادية نشطة، متنوعيه، و متطورة و تتسم بالتنافسية البناءة. و كما أشاد أيضا ازدواجية الرابطة ما بين الفرد الذي يعتبر القلب النابض و الدافع الأساسي لعملية الإنتاج، و خلق القيمة التي تغير من مهارات و سلوكيات و مواقف و قيم الافراد.

وتوصل كل من Lischeron و Cunnigham (1991) أن النهج العملي للمقاولاتية مبني على مدى تشخيص الفرد لقدرته الشخصية و الذاتية، و معرفة كيفية التنبؤ بالقرارات و التدبير المستقبلية التي تخدم العملية المقاولاتية، حيث تمكنا من وصف ظاهرة المقاولاتية على أنها حدث ذي عدة نطاق و كل منهج فكري له خصائصه التي تميزه، فأما المقاربة الأولى اعتنت **بتقييم الصفات الشخصية** للمقاول، و اعتمدت المقاربة الثانية على البحث الأمثل للفرص، التنبؤ، الدراية الجيدة لعناصر الإنتاج، فيما يخص بالمقاربة الثالث التي اعتمدت بشكل كبير على جودة المعدات التنظيمية القيادية و تقنية، و خلصت المقاربة الرابعة على مدى نجاح المسار الاستراتيجي و ضرورة التغيير و تطوير و الابتكار من التمكن من السوق التي تتسم بالتنافسية[37]، ويشير Hernandez بأن النهج العملي للمقاولاتية يعتمد بشكل كبير على أسس النظرية التنظيمية و ذلك من خلال السلوك و الفكر التنظيمي المتبع[38].

و فقا لما سبق يتضح أن التدرج الزمني لمفهوم المقاولاتية، جعل من ظاهرة متعددة الأوجه، حيث اهتم النهج الوظيفي على الإجابة على التساؤل " ماذا..؟ "، أي ما هي المقاولاتية، ما هي أسباها و ما العوامل التي تساعد في بروزها، أما النهج السلوكي فحاول الإجابة على التساؤل " من/لماذا...؟ "، أي أهتم بمن يقوم بالمقاولاتية و بصفات المقاول و سلوكه، و تأثير العوامل الخارجية و كذا القيم و المواقف التي يعتمد عليها المقاول و المكتسبة من الوسط الخارجي، أما النهج العملي فأخذ بعين الاعتبار إلى كيف تجسد المقاولاتية عمليا، و حاول الإجابة على التساؤل " كيف...؟ "، حيث اهتم بدور المقاول الفعال في المقاولاتية، و حاول ربط ما بين النهج الوظيفي و السلوكي، لجعل العملية المقاولاتية مجسدة، عن طريق المقاول الذي يعتبر الدافع الأساسي لها و ذلك باستعمال معاير علمية و عملية.

36 OCDE (2014), panorama de l'entrepreneuriat 2014, édition OCDE, p 11.12.

37 Alain fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, ocp, p15.16

38 Hernandez, Émile-Michel. L'entrepreneuriat comme processus. ocp , p110.

I.4- مفهوم المقاولاتية:

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم و طبيعة المقاولاتية في الآونة الأخيرة، و بالرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها من حيث المعني العام و المحتوى، فقد تضمن بعضها بأن المقاولاتية هي القدرة و الرغبة في تنظيم و إدارة الأعمال ذات الصلة بها، بالإضافة إلى شمول مثل هذه التعاريف على بعض المفاهيم الجديدة مثل: الإبتكار و القدرة على تحمل المخاطرة.

فالمقاولاتية هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، و تخصيص الوقت و الجهد و المال اللازم للمشروع، و تحمل المخاطر المصاحبة، و استقبال المكافئة الناتجة، إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، و هذه الثروة تقدم من طرف الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، و الالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات. و هذه المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة، ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد و المهارات الضرورية.

و من هنا نصل إلى أربعة جوانب أساسية من تعريف المقاولاتية هي:

1. عملية إنشاء شيئا جديدا ذو قيمة.
2. تخصيص الوقت و الجهد و المال.
3. تقبل المخاطر المختلفة.
4. استقبال المكافآت الناتجة مثل: الاعتمادية، الاستقلالية، و المال.

في الأخير يمكن القول أن المقاولاتية هي التفرد، فالمقاولاتية بشكل رئيسي تعتمد على الاختلاف و التنويع، و التوافقات الجديدة، و الطرق الجديدة. و ليس على النماذج و العادات المتبعة، إذ نستطيع من خلال المقاولاتية الوصول إلى تأمين منتجات، و طرق فريدة لعمل الأشياء، فهي ليست النسخ المطابق، أو اتباع ما يفعله الأخرون، إنه عمل شيء جديد و فريد. فالمقاولاتية هي العملية التي من خلالها فرد أو مجموعة من الأفراد يستخدمون جهدا منظما و وسائل للسعي وراء الفرص لتأمين القيمة، و النمو للمشروع بالتجاوب مع الرغبات و الحاجات من خلال الإبداع و التفرد[39]

و منذ ظهور مفهوم المقاولاتية فقد اعتمد بشكل كبير على المخاطرة و تحمُّل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية. بقي هذا المفهوم مستعملا في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية، كالأعمال الهندسية و بناء الجسور.

ذهب بعض الباحثين إلى القول بأن المقاولاتية هي ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة. يعني

39 د.فايز جمعة صالح النجار، أ.د.عبدالستار محمد العلي. الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة. دار الحامد للنشر و التوزيع. عمان-الأردن.2006.ص5-6.

بضمان النجاح هنا تحقيق مكاسب اقتصادية مجزية ونموا متصاعدا على الرغم من المخاطر التي تقع دون سابق انذار. و يتطلب ذلك مقدرة عالية من المعرفة الجيدة و الإدارة الكفئة و التصميم القوي و وضوح الرؤية و الهدف و سلامة الوسائل.[40]

حيث ظهر مفهوم المقاولاتية منذ القديم، و تم ادراجه في القرن السادس عشر في الادبيات الفرنسية: المقاولاتية (Entrepreneuriat) و هي مفهوم مستمد من المقاول (Entrepreneur)، و في الادبيات الإنجليزية بـ: Entrepreneurship [41].

و من أبرز رواد النهج الوظيفي Schumpeter (1928) الذي حصر مفهوم المقاولاتية، بأنه يعتمد بشكل كبير على التنبؤ و الاستغلال الجيد و الأمثل للفرص الجديدة في المؤسسة، و ذلك عن طريق الاستخدام المختلف و المغاير للمصادر الوطنية التي تنزع و تخصم من خلال استغلالها الطبيعي و التي تخضع لتركيبات جديدة. و فسر Penrose (1963) المقاولاتية بالاستغلال الأمثل للفرص و تحيديها بشكل جيد في المنظومة الاقتصادية، و من جهته Leibenstein (1968-1979) فيرى أن ظاهرة المقاولاتية هي الإجراءات و الأنشطة الضرورية التي تؤدي إلى خلق و إنشاء شركة جديد في السوق[42].

و وصف McClelland (1961) الذي يعتبر من أحد أعمدت النهج السلوكي، المقاولاتية بذلك التصرف و السلوك الذي يقوم به الفرد، و الذي تؤثر فيه و تحفزه لخلق و مجابهة التحديات التي يتصورها و كذا الصعوبات التي يواجهها، و من المنظور الاقتصادي، نوه أنه من أجل تحقيق الحاجة في الإنجاز، لابد من الفرد ان يتحمل المسؤولية، يواجه المخاطر، يحقق النتائج المرجوة، يطور المهارات التنظيمية و يكون لديه تخطيط محكم[43].

و عبرّ كل من Shapero و Sokol (1982) بأن الحدث المقاولاتي ينشئ من العوامل الثقافية والاجتماعية، حيث يتسم هذا الحدث وفقا لهما بتوجهات متلازمة مع بعضها البعض و هي: أخذ المبادرة الفردية و الجماعية، تحمل المخاطرة، تجميع الموارد، السير الحسن للمنظمة، السلطة الذاتية[44].

و تمكن Ronstad (1984) من إعطاء نظرة أخرى عن المقاولاتية و الذي وصفها بذلك الاجراء المُنشِئ للثروة و ذلك عن طريق الفرد الذي يواجه المخاطر الجوهرية بغية تحقيق ثمن للخدمات او المنتجات

40 . د. مروة أحمد، د. نسيم برهم. الريادة و إدارة المشروعات. الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات. القاهرة- جمهورية مصر العربية.2008. ص7- 8

41 Lassaâd Mezghani, Mohamed Belhaj, Habib Affes, Wassim Aloulou, Faouzi Ayadi, Bilel Bellaj, Jamel Choukir, Slim Mseddi. Support pédagogique du module Culture Entrepreneuriale. Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax. Centre Universitaire d'Insertion et d'Essaimage de Sfax. Université de Sfax. 2008. P 7-8 consulter le site: http://www.academia.edu/4067829/1_Support_du_Module_Culture_Entrepreneuriale_1_2.

42 Omrane, Amina, Fayolle, Alain, et Zeribi-Benslimane, Olfa. Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique. La Revue des Sciences de Gestion, 2011, no 5,p 4. Consulter le site : http://www.strategie-aims.com/events/conferences/3-xviiieme-conference-de-l-aims/communications/179-les-competences-entrepreneuriales-et-le-processus-entrepreneurial-une-approche-dynamique/download.

43 Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. ocp. p15.

44 Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. ocp. p26.

المصنعة، التي يمكن أن لا تتسم بجودة أو تكون لها قيمة معتبرة، و هذا لا يمنع بإدخال على هذه المنتجات أو الخدمات عنصر التطوير و كذا جمع المصادر الضرورية و وضع تقنيات تنظيمية تساعد في كسبها مكانة تنافسية في السوق[45]، و بخصوص Drucker (1985) فأشار على أن المقاولاتية ذلك التصرف الذي من خلاله يصنع منتج أو خدمة جديدة، المحدث للتغيير، و بعبارة أخرى التغيير في القيم.[46]

و من جهته Toulouse (1988) عرف المقاولاتية بذلك الابداع المقترن بالقدرة على خلق وجهات نظر مختلفة و حديثة و ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة في خلق مقاولات جديدة، و معالجة القائمة منها المميز في التمكن بصيغة مغايرة. أما Stevenson و Jarillo (1990) ففسرا ظاهرة المقاولاتية بتلك الفرص المتاحة في النشاط المقاولاتي، و التي تكون محل اهتمام الافراد، و توصلا إلى أن هذه الفرص يمكن حصرها عن طريق إمكانية و قدرة الأفراد وفقا لـ: الدراية الكلية للأسواق، التحديد الدقيق لاحتياجات المستهلكين، استخدام التكنولوجية و مواكبة العصر. و أضاف Danjou (2000) معرفا المقاولاتية بذلك التجسيد لخدمة أو منتج وفقا لسلوك الافراد عن طريق مهاراتهم المميزة، دوافعهم، سيماتهم الشخصية، و احتياجاتهم اللازمة.

أما مفكري النهج العملي و على رأسهم Gartner (1985,1988) معرفا المقاولاتية بالظاهرة المُنشأة لأنشطة جديدة، و يضيف كل من Bygrave و Hofer (1991) بوصف المقاولاتية تلك العملية الشاملة لكافة الإجراءات اللازمة المقترنة بالبحث و كشف الفرص و خلق شركات جديدة.

و من وجهة نظر أخرى حللا Cunningham و Lischeron (1991) مفهوم المقاولاتية بتلك العملية التي تستطيع تشكيل فكرة و تجسيدها من خلال التقييم الأمثل للقدرة الشخصية للفرد، و وضع التدابير التنظيمية الجيدة في الحاضر و كذا المستقبل. و تجدر الإشارة أيضا بأن Bruyat (1993) عبر عن المقاولاتية بالعلاقة الحوارية: فرد/خلق قيمة مميزة، وفقا لتحويل ديناميكي بنَّاء (créatrice) .[47]

و يرى Venkataraman (1997) بأن المقاولاتية هي المراجعة العلمية للاستفهامات التالية: كيف، مِن قِبل مَن و ما مدى فاعليتها على الفرص، التي يتم اكتشافها تقيمها ثم استغلالها و ذلك لتوفير الخدمات و السلع المستقبلية[48]. و حدد كل من Venkataraman و Shane (2000) المجال المقاولاتي بـ: البحث الأمثل لمصادر الفرص إضافة إلى الطريقة المستعملة من أجل اكتشاف و تقييم و الاستغلال الأمثل لهذه الفرص، و كذا

45 Omrane, Amina, FAYOLLE, Alain, et ZERIBI-BENSLIMANE, Olfa. Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique, opc, p.4.

46 Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. ocp. p7.

47 Omrane, Amina, FAYOLLE, Alain, et ZERIBI-BENSLIMANE, Olfa. Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique, opc, p 4-5.

48 Bernard, Marie-Josée. L'entrepreneuriat comme un processus de résilience. Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 2008, vol. 14, no 32, p. 129.

الفرد الذي يمثل الركيزة الأساسية لهذه العملية، و أضاف Verstraete (2003) بأن المقاولاتية تمكن في العلاقة التي تربط المقاول ة المقاولة المراد إنشائها.[49]

أما من منظور Marco و Hernandez (2006) فإن المقاولاتية هي تلك الحالة الذهنية و الحركة الجسمانية التي تسمح بابتكار منتج أو خدمة معينة، و كذا تساعد في التحديد الأمثل للطريق التي تؤدي إلى الأهداف المرجوة.[50] وبالنسبة لـ Chell (2007) أن الهدف الأساسي للمقاولاتية هو عملية خلق قيمة عن طريق الاستغلال الأمثل للمصادر القابلة وغير قابلة للتحويل و ذلك من خلال البحث و اكتشاف و متابعة الفرص المتاحة[51].

إن المقاولاتية ظاهرة ذات أوجه متعددة تتسم بالتنبؤ و الاستغلال الأمثل للفرص، و هي عبارة عن أنشطة تؤدي إلى إنتاج خدمة أو سلعة معينة، يتميز أفرادها بتحمل المخاطر و الأخذ بالمسؤولية للوصول إلى النتائج المرجوة، أيضا هي عبارة عن عملية تطبيق المهارات اللازمة و خلق سلوك تنظيمي مميز لتلبية الحاجة في الإنجاز (سلعة أو خدمة)، و كذا تعتبر جملة المبادرات الفردية و التسيير الحسن للمؤسسات لتحقيق الأهداف المسطرة.

فيما يتعلق بتحديد الفرص، فهي تستند على قدرات الأفراد من حيث مدى معرفة السوق، احتياجات المستهلكين و الاستعمال الأمثل للوسائل التكنولوجية من أجل إنجاز سلع و خدمات حديثة، أما سلوك الأفراد فيتحدد وفقا لاحتياجاتهم و دوافعهم و كذا صفاتهم الشخصية و مهاراتهم. على أن كل هذه السلوكيات تتحدد بحسب البيئة و المحيط الذي يعيش فيه الفرد.

49 Omrane, Amina, Fayolle, Alain, et Zeribi-Benslimane, Olfa. Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique. ocp, p 5.

50 Hernandez E.M, et Marco L, Entrepreneur et décision, De l'intention à l'acte, éditions Eska.2006 , p 21.

51 Elizabeth Chell, The Entrepreneurial Personality A Social Construction, Second edition, Routledge, 2008, p 2.

I.5- نماذج عن المقاولاتية:

محاولتنا منا التعمق في مفهوم المقاولاتية ومعرفة أهم التدابير والعوامل التي تساهم في العمل المقاولاتي، يجب التطرق إلى أهم النماذج التي ساهمت في إثراء هذا المفهوم.

I.5-1- نموذج SHAPERO (1975):

يعرف نموذج SHAPERO (1975) بالحدث المقاولاتي الذي يوضح فيه أهم المتغيرات المفسرة لكيفية خلق نشاط مقاولاتي، حيث عبارة عن خليط ما بين أربعة متغيرات و هي:

- الانتقال من وضع لأخر، قد يكون انتقال إيجابي أو سلبي أو وسيطي.
- التأثيرات و التصورات المصاحبة للنية في الفعل.
- أرجحية الفعل مع مراعاة العوامل التي تأثر في البيئة الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية.
- التوجه نحو العمل.

وتجدر الإشارة بالحرص على العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تمثل الركيزة الأساسية لهذا الموضوع.

➢ المؤشرات الاجتماعية:

- الاسرة: إن الاسرة هي المحيط و البيئة التي تبت القيم للأفراد المقاولين و تقوم بترسخها فيهم، و إذا كان في الاسرة أحد الوالدين مقاولا فإنه يعتبر عاملا أساسيا. و يتفق المفكرون بأن الاسرة هي المؤشر الجازم و الأساسي في فكرة خلق شركة.
- الشركة: هي من أهم المعايير التي تحفز في المقاولاتية الداخلية.
- مجال العمل: هي بمثابة الميدان الذي يساعد في مزاولة المقاولاتية، بالإضافة إلى الخبرة المهنية للفرد التي تساعد في العمل المقاولاتي.
- الوسط الاجتماعي في الإطار الشاسع: إن الجانب الديني يعتبر من المحددات الأساسية في المقاولاتية و هذا ما أشار إليه Weber (1930) على أثر الدين البروتستانتي أي الديانة المسيحية في ازدهار و تطور الرأسمالية، و من هنا فإن البيئة الاجتماعية لها تأثير واضح على المقاولاتية.

➢ المؤشرات الاقتصادية:

من أجل إعداد عمل مقاولاتي يجب توفر ستة موارد والتي تسمى M6 أو مخطط Ishikawa: المال Money، الرجال Men، آلات Machines، مواد Materials، السوق Market، و الإدارة Management، حيث يعتمد عليها بشكل كبير الفرد من أجل إنشاء شركة أو نشاط معين.

حيث استعان Shapero على بعض من هذه الموارد و هي:

- الموارد المالية: أهم عامل من أجل عمل مقاولاتي، حيث توفر رأس المال يشجع الفرد في مزاولة نشاط مقاولاتي وعكس ذلك قد يسبب عدة مشاكل تعيق العمل المقاولاتي.
- الموارد البشرية: جوهر المقاولاتية يكمن في توفر يد عاملة كفؤة، تستطيع انجاز مشاريع تنافسية.
- الكفاءة العالية: تسعى دائما في التطوير والابتكار، وهذا ما نلاحظه في الشركات العملاقة التي تمنح امتيازات مالية للمختصين ذوي الكفاءة والابتكار العالي، على عكس الشركات الصغيرة التي يصعب عليها فعل ذلك.
- السوق: يعتبر من أهم المؤشرات المؤثرة على المقاولاتية، حيث توفر أسواق تنافسية و منفتحة لها أثر إيجابي في مرحلة إنشاء الشركة، و يجدر الذكر أن هناك عدة أسواق، منها أسواق منفتحة تكون فيه المنافسة شديدة جدا، و مغلقة أو تتسم بتنظيم محكم و صارم.

تم انتقاد نموذج Shapero من قبل عدة مفكرين، حيث توصلوا بضرورة وجود مفهوم الفرصة في بداية النشاط المقاولاتي و هذا ما أكده Belley (1989) بغياب مفهوم الفرصة في هذا النموذج و الذي يجب أن يكون حاضرا منذ البداية، حيث تمكن هذا الأخير بتحسين نموذج Shapero من خلال دمج متغير الفرصة و الت لها صلة بـ:

- خبرة و تجربة المقاول.
- العمل مع المستثمرين
- تبادل الأفكار مع المستثمرين

الشكل -06-: نموذج SHAPERO (1975)

المصدر: Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; centre de recherche Worocque ; working paper ; 2007, p 03

I.5-2- نموذج Gartner (1985) :

ينتمي نموذج Gartner (1985) إلى النظرية الموقفية (la contingence)، و التي تشير بأن هناك اختلاف و تميز ما بين المقاولين و انجازاتهم، بالإضافة إلى الوسط التي يقام فيه هذا الإنجاز، و يختلف من شخص لأخر. كما أوضحت كذلك بأنه لا توجد نظرية إدارية محددة تطبق دائما على جميع المؤسسات، حيث أن لكل مؤسسة خصوصيتها و ظروفها، و على هذا الأساس فما يطبق على مؤسسة ليس بالضروري أن يطبق على أخرى، حيث يتم إستعمال النظرية الموقفية على حسب الموقف و الظرف.

و يشير كل من Stalker و Burns أحد أهم مفكري النظرية الموقفية، حول المفاهيم الجوهرية لهذه النظرية في:

- وسط ثابت: يعتمد على سوق منظم، إدارة تعتمد على مركزية القرارات، يعتمد على الأسس و القواعد الرسمية، ابداع و تطور تكنولوجي منخفض.
- وسط غير ثابت: تشمل الأسس و القواعد الرسمية ضئيلة (إدارة عضوية)، لامركزية القرارات.

وفقا لما سبق تمكن **Gartner** (1985) من وضع نموذج يوضح فيه كيفية انشاء و خلق شركة خاصة، معتمدا على عدة متغيرات: أبعاد متعلقة بالفرد، أبعاد متعلقة بالوسط بيئي للشركة، أبعاد متعلقة بالعملية، و في الأخير أبعاد متعلقة العملية التنظيمية[52].

52 Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; centre de recherche Worocque ; working paper ; 2007 p 1-5 consulter le site : http://*obelix1.umh.ac.be/rech/documents/2007-3.pdf*

الشكل-07-: نموذج Gartner (1985)

المصدر: Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; centre de recherche Worocque ; working paper ; 2007 p 05

I.5-3 نموذج BYGRAVE (1989):

وفقا لأعمال MOOR حول المقاولاتية تمكن Bygrave من تشكيل نموذج مقاولاتي، مشيرا بأن غالبية مفكري هذا المجال يتفقون على متغيراته و أنها معيار أساس و جوهري في العملية المقاولاتية، و يمكن سردها كما يلي:

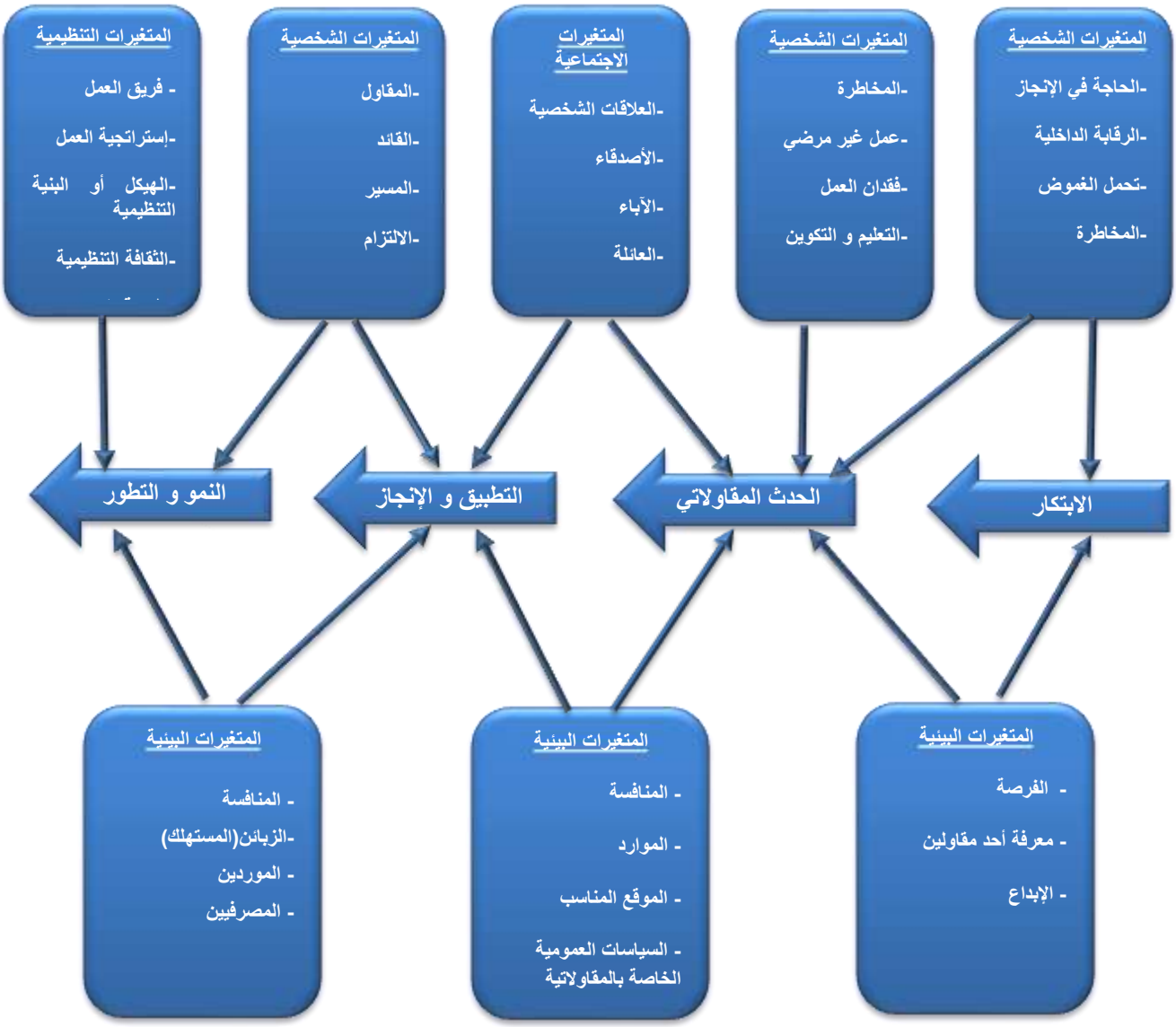
- المؤشرات المتعلقة بالفرد: و هي فئتين، الأولى تكمن في تكون الفكرة و تشمل: مواجهة المخاطر، القيم الشخصية، الحاجة الكبيرة في الإنجاز، الرقابة الداخلية المستمرة، التعامل بعقلانية في الأشياء الغامضة، استعمال التجارب و الخبرات المهنية، التكوين و تطوير المهارات. أما الفئة الثانية تكمن في بدء العملية المقاولاتية و تتضمن: مجابهة المخاطر، نشاط ضعيف، إضاعة العمل، التكوين و تطوير المهارات، العمر، الجنس، التعهد و تقيد بالالتزامات.
- المؤشرات الاجتماعية: الوالدين، الاسرة، الزملاء والأصدقاء، العلاقات الشخصية، صلة بأحد المقاولين.
- المؤشرات البيئية: و يمكن تقسيمها إلى فئتين، فأما الفئة الأولى: الابتكار و الابداع، البحث عن الفرص، صلة بأحد المقاولين. و الفئة الثانية فتحتوي: المصادر و الموارد، تحمل المنافسة، بحث عن موقع استراتيجي، السياسات العمومية المتبعة في المجال المقاولاتي. حيث تعمل الفئة الأولى على التأثير في نشأة الفكرة و انطلاق العلية المقاولاتية، و الفئة الثانية فلها تأثير على انطلاق العملية المقولاتية و كذا في فترة تنفيذها.

علاوةً على ذلك هناك عدة متغيرات تساهم في تطور الحدث المقاولاتي و نذكر منها وفقا لهذا النموذج:

- المؤشرات الشخصية: سمات المقاول، احترام المبادئ، القيادة و القائد، التسيير الأمثل و كذا المسير، والكيفية المثلى لحل المشاكل.
- المؤشرات التنظيمية: الثقافة التنظمية، المنتجات و الخدمات، اتباع استراتيجية عمل مثلى، التحديد الجيد لفريق العمل، البنية التنظمية.
- المؤشرات البيئية: المصادر، البنكيين، رجال المال، المحامين، و كذا السياسات العمومية، المستهلكين، وأخيرا المنافسة[53].

53 Helle Neergaard, John Parm. Ulhøi ; Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship ; Edward Elgar Publishing Limeted ; Massachusetts USA ; 2007 ; p 28-29

الشكل-08-: نموذج BYGRAVE (1989)

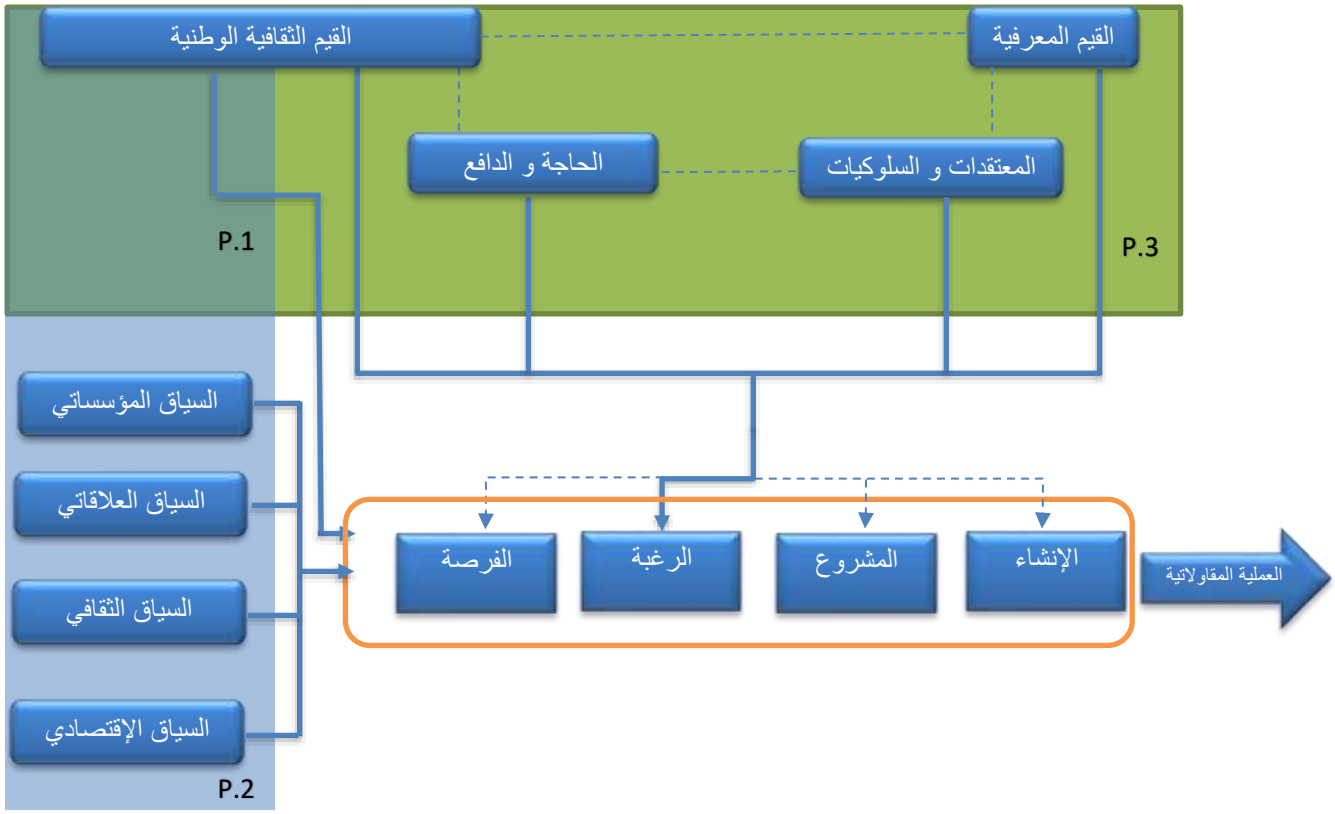


المصدر: Helle Neergaard, John Parm. Ulhøi ; Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship ; Edward Elgar Publishing Limeted ; Massachusetts USA ; 2007 ; p 29.

I.5-4 نموذج Zahra و Hayton, George (2002):

لقد تم حصر الصلة ما بين كل من المقاولاتية، صفات المقاول و الثقافة الوطنية وفقا لنموذج Zahra، George و Hayton و ذلك عن طريق حصر أشكال الثقافة المقاولاتية و فقا للأبعاد التالية: المستلزمات و الحوافز المأثرة في المقاول، المهارات و المعتقدات سوآءا دينية أو فكرية، القيم ثقافية فردية كانت أو جماعية، و بالإضافة إلى القيم الادراكية و المعرفية، حيث تتميز الثقافة بالمؤشر المُعَدِّل فيما يخص بالرابطة ما بين المقاولاتية و المؤشرات السياقية سواءا كانت خاصة بالمؤسسة أو الاقتصاد، و يوضح هذا النموذج عن الصلة ما بين السلوك المقاولاتي، القيم الثقافية و الاتجاه الوطني اقتصاديا كان، أو ذي طابع مؤسساتي و كذا ثقافي[54].

الشكل-09-: نموذج Zahra، George و Hayton (2002)



المصدر: Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; centre de recherche Worocque ; working paper ; 2007, p 07

54 Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; ocp ; p 7.

I.5-5 نموذج Ahmad و Hoffman (2007):

يحث هذا النموذج على تقسيم المجال المقاولاتي وفقا لثلاثة مستويات جوهرية، والتي تمثل محددات الأداء المقاولاتي، و لها اسهام واضح في الاقتصاد من تنمية اقتصادية و أيضا النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى فتح و توفير مناصب الشغل و كذا لها تأثير في الدخل القومي. حيث تمثل هذه العوامل أي محددات Hoffman و Ahmad المصدر الأساسي للعملية المقاولاتية، و التي لها اسهام على كافة العوامل البيئية و النظم الإدارية مثل: العمل بالتكنولوجيات و الاختراعات الحديثة، بالإضافة إلى إمكانيات الافراد المقاولين الذين لهم خبرة ميدانية و كذا المقاولين المبتدئين، العمل على ترويج السلع و الخدمات، و بخصوص صفات و قيم الافراد فإنها تأخذ من المحيط البيئي المنتمون فيه، أما الموارد المالية و توفير الأسواق للمنتجات و الخدمات فإنه تتكفل به قطاعات الاقتصاد[55].

الشكل-10-: محددات المقاولاتية حسب نموذج Hoffman و Ahmad (2007).

الإطار القانوني	*البحث و التطوير R&D و تكنولوجيا*	*القدرة المقاولاتية*	*الثقافة*	*الحصول على التمويل*	*ظروف السوق*
حواجز الدخول إلى السوق	الاستثمار في عملية البحث و التطوير	التكوين و الخبرة المقاولاتية	الميل و إقبال على المخاطرة	الحصول على قروض لتمويل	قوانين مكافحة الاحتكار
حواجز النمو	خلق صلة ما بين الجامعات و الشركات الصناعية	تعليم المقاولاتية و علم الإدارة	موقفك اتجاه المقاولين	صاحب الاستثمار المالك	المنافسة
قانون الإفلاس	الشبكات **Réseaux**	البنيات الأساسية للمقاولاتية	الرغبة في امتلاك شركة خاصة	الحصول على رأسمال استثماري	الوصول إلى السوق الداخلية
الأمن، الصحة، الأنظمة الحكومية	عملية نقل التكنولوجيا	الهجرة	الثقافة المقاولاتية	الحصول على أنواع أخرى من التمويل	الوصول إلى الأسواق الأجنبية
القوانين المتعلقة بالمنتجات و الخدمات	الوصول إلى التكنولوجيات المتطورة			سوق الأوراق المالية "البورصة"	مساهمة السلطات العمومية"الدولة"
القوانين المتعلقة بالسوق	معايير و أنظمة براءات الاختراع				مصلحة التموين "المشتريات"
الهيكل القانوني					
الصحة و الأمن					
الضرائب على الدخل والأرباح					
الضرائب على رأسمال					

المصدر: Pierre-André Julien et Louise Cadieux, La mesure de l'entrepreneuriat, Rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, 2010, p 43

55 Pierre-André Julien et Louise Cadieux, La mesure de l'entrepreneuriat, ocp, p 41-42.

وفقا لما سبق و بعد تحديد محددات Hoffman و Ahmad التي تمثل المصدر الرئيسي للعملية المقاولاية يمكن فهم هذا النموذج المتكون من ثلاثة مستويات، و شكل التالي يوضح ذلك.

الشكل-11-: نموذج Hoffman و Ahmad (2007).

المصدر: Pierre-André Julien et Louise Cadieux, La mesure de l'entrepreneuriat, Rapport d'étude, Institut de la statistique du Québec, 2010, p 41.

من خلال النماذج المقدمة أعلاه يتضح أن المقاولاتية يمكن استعمالها في شتى المجالات إقتصاديا كانت أو اجتماعيا، و الغرض من هذا التنوع يكمن في أنها تتسم بميزة المرونة التي تساعدها في خلق أي منتج وفقا للمعطيات المتاحة، حيث من خلال نماذج المقاولاتية نستطيع تجسيد أي فكرة أو مشروع مقاولاتي، حيث كما أوضح SHAPERO بأن النشاط المقاولاتي يعتمد على ستة أنواع من المواد و تدعى M6 : المال Money، الأشخاص Men، الآلات Machines، المواد Materials، السوق Market، الإدارة Management، حيث تم جمع كل المعطيات و كذا ما تم ذكره في مناهج المقاولاتية أنفا، و جعل من العملية المقاولاتية مجسدة، و لهذا يمكن القول أن المقاولاتية تكون فعالة إذا توفرت فيها كل الشروط و الظروف المواتية لخلق قيمة مضافة، و ذلك عن طريق المقاول الذي يجمع كل الموارد و يغتنم الفرص المتاحة لخلق و توفير منتجات و خدمات ذات طابع تنافسي.

6.I التعريف بالمقاول:

يمكن القول بأن من الأوائل الذي قدم لمحة تاريخية ودقيقة عن المقاول هو المفكر الاقتصادي Richard Cantillon معرفا المقاول بأنه الفرد الذي له الامكانية في المخاطرة ويتقيد مع الاخرين بعقد نهائي لا رجعة فيه، بحيث ليس له أي ضمان مؤكد من الإنجاز الذي بادر فيه، كاقتنائه لسلع معينة بدون معرفة ثمن بيعها و لا كمية الطلب عليها في السوق. و هذا ما أوضحه في مؤلفه المشهور (Essai sur la nature du commerce en general) الصادر سنة 1755 و الذي أعطى المقاول أهمية بالغة في التطور الاقتصادي. أما Baptiste Say فعرف المقاول بذلك الفرد الذى يسعى في البحث و الكسب الجيد لعناصر الإنتاج بالإضافة للتنظيم المحكم للمؤسسات، و بعبارة أخرى المقاول هو من يتحمل المخاطر و يقوم بالتجميع ما بين المصادر و الموارد المتاحة و يوظف مصادره المالية من أجل خلق سلعة أو خدمة معينة، و كذا باستعمال مهارات الخاصة يقوم بإنجاز و تطوير أعماله الاقتصادية. و يعرف Schumpeter المقاول بذلك الفرد الذي له القدرة على الابتكار عن طريق إدراج خدمات و سلع جديدة، و اتباع التدبير الفعالة لخلق أجهزة تنظيمية. من جانبه أشار Kirzner بأن المقاول انتهازي بطبعه، أي يسعى في البحث عن المؤثرات التي تصيب الأنظمة الاقتصادية من أجل استغلالها بطريقة عقلانية من خلال التنسيق ما بين مصادر الإنتاج ذي فعالية و جودة عالية[56].

و تشير الأبحاث بأنه تم طرح مفهوم المقاول في القرن السادس عشر، و تطور هذا المفهوم في القرن العشرين ليصبح له علاقة وطيدة مع الابتكار حيث لا يعتبر الفرد مقاولا حت يتسم بصفة الابتكار و هذا ما أشار إليه Fallgater سنة 2002.

و من الناحية التاريخية و وفقا للدراسة العلمية فتطور معنى و مفهوم المقاول يستند للمفكر الاقتصادي Mill الذي يعد من السباقين في وضع تفسير علمي لمفهوم المقاول في المجال الاقتصادي، بالإضافة إلى Schumpeter الذي يعد من رواد النهج الاقتصادي و الذي أضفى على مفهوم المقاول عنصر الابتكار مشيرا في ذلك أن هذا الأخير أي الابتكار يساعد في التمييز ما بين شخص عادي و شخص مقاول.

و من جهته Vesper قدم تعريف مجمل لمفهوم المقاول واصفا إياه بأنه ذلك الفرد الذي يكسب و يجلب الموارد، المواد و اليد العاملة و جميع المصادر اللازمة و تجميعها مع بعض حتى تصبح ذي قيمة عالية، و يسعى دائما في التجديد و الابتكار و وضع النظم الحديثة.

و يتسم المقاول على حسب Vesper بالافتراس ليس بمعناه اللغوي و لكن بمعناه الاقتصادي أي بالاستلاء على المصادر و يغتنم و يستفيد من تجربة الاخرين في هذا المجال، و يشير بأن المقاول له نظرة مستقبلية في الانتفاع بالموارد المتاحة، مما ينتج عنه خلق مجالات عمل للأخرين[57].

56 Björn Bjerke, Understanding Entrepreneurship, ocp, p 70-71.

57 Christian Willi Scheiner, Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour, 1st Edition, Gabler, Wiesbaden,2009, p. 7-9.

وتبين دراسات Alain Fayolle بأن معظم المفكرين في هذا المجال اتفقوا على أن المقاول يمتلك صفات مغايرة عن الغير، و هذا ما توصل إليه كل من McClelland سنة 1961، Brockhaus سنة 1980، Hirish و Brien 1981، حيث تمكنوا من وضع عدة صفات لها علاقة بالمقاول على غرار: الثقة بالنفس، المخاطرة، التفاؤل، المرونة، العمل بمبدأ الغموض و عدم اليقين، تحمل المسؤولية و ثقة في النفس، الابداع من أجل التميز عن الغير، المراقبة المستمرة، المواظبة على العمل بجد و على الأمد الطويل. و تمكنت بعض الدراسات لربط مفهوم المقاول بعنصر الابتكار على غرار أبحاث Schumpeter و كذا Drucker، أما بخصوص علاقة المقاول بالفرص فاهتم بها كل من Mises و Hayek، كذا Kirzner، أما مفكري علوم التسيير فحاولوا ربط المقاول بكيفية التوصل للفرصة و نذكر منهم أبحاث Stevenson و Jarillo سنة 1990، أبحاث Venkataraman سنة 1997، و أخيرا أبحاث Shane و Venkataraman سنة 2000، و بخصوص أعمال Casson التي توصل إليها سنة 1982، فيشير بأن المقاول له حاسة التنسيق بين مختلف المصادر المتاحة، و ذلك من أجل خلق منتجات و خدمات جديدة[58].

و من بين الأسس التي وضعها Burns سنة 1999 معرف بها المقاول: المذهب و هي القدرة الشخصية من أجل الوصول للأهداف المرجوة، ثانيا القدرة المعرفية و الادراكية، ثالثا تثمين و حصر المعلومات اللازمة عن طريق العمل بمبدأ التنبؤ، و أخيرا تحمل الصعاب و الاستمرارية في العمل[59].

و يشير McClelland أن الحافز الاساسي للمقاول هو الحاجة الضرورية و اللازمة للإنجاز الاهداف المرجوة[60]. و من جهته Bygrave فيرى أن المقاول هو ذلك الشخص الذي له القدرة على جلب الفرص من أجل خلق منظمة[61].

أما Stevenson و Gumpert فقد اقترحا مؤشرات توضح سلوك المقاول و المتمثلة في: الميول الاستراتيجي و المقصود به تشكيل حافز للمقاول عن طريق خلق فرص عمل جديدة، اكتساب الفرص الجيدة و بطريقة سريعة لإن المنافسة الشديدة لا تتيح المجال للمقاول البطيء في استحواذ الفرص، تجميع الموارد و استثمارها و ذلك من خلال استغلالها و تجميعها بطريقة مثلى و دمجها من أجل تشكيل منتج جديد متبعا عدة مراحل و مع مستوى ضئيل من المخاطرة، الاستعمال الأمثل للموارد و مشار به هنا المرونة التامة في كيفية استخدام الموارد و تحظيرها في الوقت المحدد لها، هيكل المؤسسة و يقصد به أن المقاول يتسم بالعمل في الأنظمة غير رسمية، و له ميزة تشكيل الهياكل التنظيمية الافقية[62].

58 HE, Yong. «Entrepreneurship» et développement: un aperçu des différentes approches. Revue française d'économie, 1994, vol. 9, no 1, p.187. Consulter le site : http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfeco_0769-0479_1994_num_9_1_949.

59 Bill Bolton, John Thompson, Entrepreneurs Talent, Temperament, Technique, ocp, p 18.

60 Björn Bjerke, Understanding Entrepreneurship, ocp, p 73.

61 Bygrave, William D. et HOFER, Charles W. Theorizing about entrepreneurship. Entrepreneurship theory and Practice, 1991, vol. 16, no 2, p.14 .consulter le site : http://taranomco.com/wp-content/uploads/2013/11/273.pdf.

62 : الهياكل التنظيمية الأفقية: تتميز بتقارب وحدات القيادة، تبسيط عملية صنع القرار، خلق الفرص التي تسمح للموظفين باكتساب مهارات جديدة، و تسهل من عملية حل المشاكل. تم الاطلاع عليها في العنوان الالكتروني:

و بخصوص علاقة المقاول بالصفة القائد فتشير دراسات Alain Fayolle بأن النقاول هو قائد بالفطرة أي يقوم بتكوين فريق عمله الخاص و يعمل على حسب احتياجاتهم و ذلك من أجل خلق ثروة و وصول إلى النتائج المرجوة[63].

و أكد Nolan Bushnell ما توصل إليه Alain Fayolle في تعريفه للمقاول، على أنه له حس في انتقاء شركاء مناسبين، و تشكيل فرقة تتسم بالمرونة و السرعة الكبيرة في انجاز ما تم اتفاق عليه، و أشار أيضا بأن المقاول له القدرة على انجاز و خلق منتج له صفات مميزة عن بقية المنتجات الأخرى و ذلك عن طريق أدخال عنصر الابتكار و الابداع على هذا المنتج، و يقوم جاهدا في البحث عن الفرص التي تخلق الفارق في السوق و لها قيمة مميزة[64]. ويضيف Knight بأن المقاول يتميز بالثقة التامة و له القابلية في معرفة التصرف مع عدم اليقين، و أكد Kirzner بأن المقاول هو من يستطيع إدراك الفرص بطريقة سريعة و عمل على تفعيلها بطرق مغايرة من أجل خلق منتج ذي قيمة عالية[65].

/ http://entreprisescanada.ca/fra/blogue/entree/3726

63 Alain Fayolle, entrepreneuriat : apprendre à entreprendre, Dunod, paris, 2012, p59.

64 Bill Bolton, John Thompson, Entrepreneurs Talent, Temperament, Technique, Elsevier Butterworth-Heinemann, Second edition, Great Britain, 2004, p 13.

65 Palich, Leslie E. et Ray Bagby, D. Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. Journal of business venturing, 1995, vol. 10, no 6, p427-426.

1.6.I سمات و المزايا التي يتسم بها المقاول:

هناك سمات و مميزات تجعل من المقاول لا يشبه الاخرين، شخصا فريدا من نوعه، و هذه الصفات تساعده في المساهمة المباشرة أو غير مباشرة في خلق منتج أو خدمة جديدة في السوق، و يمكن أن نقدم الأهم منها وفقا للتدرج التالي:

1- الحاجة من أجل الإنجاز: حيث تطرق لهذه السمة McClelland، بحيث تزيد ثقة المقاول في نفسه عن طريق إنجاز عمل ذو قيمة و أهمية عالية، و تصبح لديه الرغبة في تحقيق مشاريع أخرى، بالإضافة إلى اكتسابه نوع من القدرة و القابلية في مجابهة التحديات.

2- المخاطرة: من بين أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في المقاول، فالمخاطرة تساعده في تحمل العقبات التي تؤدي و تساعد في التوصل إلى الإنجازات المرجوة و الوصول إلى أفاق جديدة، و تشكل أيضا شخصية قوية للمقاول تجعله يستطيع الصمود أمام الفشل و التصدي له و الاستفادة منه.

3- موقع المراقبة: من أجل نجاح أي مقاول يجب أن يتسم بصفة السيطرة و التحكم المحكم في الموارد المتاحة، و مواجهة المشاكل بطريقة عقلانية و ذلك من خلال التقليل في الاعتماد على عنصر الحظ.

4- الاستقلالية: تعتمد هذه الصفة على الرغبة الشديدة للمقاول في الوصول للأهداف المسطرة و دون الاعتماد على الغير من أجل تحقيق ذلك.

5- الإصرار: يمثل عنصر الإصرار القلب النابض للمقاول حيث يساعده في تحقيق أعماله و تعتبر بمثابة الدافع للوصول إلى النتائج المرجوة.

6- الاخذ بالمبادرة: كما سبق القول بأن المقاول له رغبة قوية في الإنجاز، و لذلك يجب أن يتمتع بالأسبقية في المبادرة من أجل اغتنام الفرص، و تحقيق الأهداف المسطرة.

7- الابتكار: حيث تطرق له Schumpeter، حيث يكتسب المقاول هذه الصفة من أجل جعل المنتج أو الخدمة المراد إنتاجها ذي قيمة عالية و مغايرة عن المنتجات الأخرى.

8- الائتمان و الاعتماد على النفس: يعتبر من العوامل الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المقاول، حيث يجب أن يتوفر لدى أي الشركات الساعية للنجاح و الازدهار ترتيبا محكما فيما يخص مدخلاتها، قوة الائتمان و كذا أن يسود نوع من الثقة بين المساهمين فيه و ذلك من أجل تحقيق الأرباح.

9- تحمل المسؤولية: تمثل هذه الميزة الركيزة الأساسية في صفات المقاول، فكلما كانت النتائج مرضية كانت المسؤولية كبيرة و فعالة، و هذا راجع لمدى تحكم المقاول في المصادر المتاحة و توظيفها في مكانها المناسب من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

10- البحث و حيازة الفرص: يتسم المقاول بالبحث و الاكتساب الأمثل للفرص، و هذا راجع لأهمية

هذا العنصر في خلق مشارع ذات جودة عالية.

11- النزعة المستقبلية: يبحث المقاول في غالب الأحيان عن الفرص ذات جودة عالية، والتي لها تأثير مستقبلي في خلق مشاريع استثنائية و ذات قيمة عالية.

12- التعامل مع الغموض: تتمتع العملية المقاولاتية، بالتجديد المستمر و الديناميكية، و تتسم بالغموض و التعقيد، لدي يسعى المقاول العمل في بيئة من هذا النوع نظرا لتوفرها على الفرص التي فيها صعوبة و مثيرة للاهتمام.

13- القيادة: من أجل استمرار مشروع المقاول، يجب أن يكون له سمة القيادة و ذلك في تحفيز و عمل مع فريق عمله يدا بيد. [66]

من خلال دراسة هذا المفهوم و وفقا لما سبق، يتبين أنه توجد عدة تعريفات لمفهوم المقاول، و هذا راجع للتنوع الذي يتسم به المقاول من صفات تساهم في بناء أعماله و تختلف من شخص لأخر مما يجعل أن هناك تنوع في المنتوجات و الخدمات في الأسواق ما يخلق منافسة شديدة تفرض على المقاول إيجاد الحلول اللازم و توظيف عنصر الابتكار و الابداع من أجل خلق الفرق الذي يساهم في حلق الثروة و التميز، و لا ننسى أن عملية اكتشاف الفرص هي لب العمل المقاولاتي و أن المقاول هو القلب النابض لها عن طريق إدخال ما يتميز به عن الغير و تحويل الموارد من مورد خام إلى سلعة و خدمة جديدة و مبتكرة يستطيع من خلالها تحمل المنافسة الشديدة و السرعة الكبيرة التي يتميز بها الأسواق العالمية.

66 Björn Bjerke, Understanding Entrepreneurship, ocp, p 82-84.

II محدات الرغبة في المقاولاتية:

سوف نستعرض في هذه المرحلة مفهوم الرغبة المقاولاتية و أهم النماذج التي تشخص هذه الظاهرة و تجعلها مجسدة و فعالة، و معرفة أهم محددات هذا المفهوم.

1.II الرغبة المقاولاتية:

إن مفهوم الرغبة المقاولاتية مفهوم واسع ودقيق، حيث أصل هذا المفهوم منبثق من كلمة لاتنية "Intendere" التي يقصد بها "التوجه نحو شيء معين"، و أوضح كل من Blay (2003) و Lalande (1933) بأن الرغبة هي توجه فلسفي مبني على تشغيل العقل الذي يطرح هدفا، غاية، أو تشكيل أشياء مرغوب فيها، و تطرق Boutinet (1999) في سرده لمفهوم الرغبة على أنها حركة يستعملها العقل لتحقيق ما يتصوره من غاية أو هدف، إن العديد من النظريات إلى هذا المفهوم من بينها نظرية Ajzen (1991)؛ Atkinson (1964)، Bandura (1997)، Gollwitzer (1990)، Locke و Latham (1990)، Vroom (1964) ، حيث دلة كلها بأن الأفراد يرجحون اختيار الأهداف المرغوب فيها و المجدية أو الممكنة.

و تطرق كل من Battistelli و Atzeri و Fadda (2003) في تقديم هذا المفهوم بأنه شائك، يشمل مفاهيم متداخلة مثل الغاية، النية المعبر عنها، و النية عن طريق السلوك. و من هذا الأخير يتضح أنه لا يوجد تعريف متفق عليه لهذا المفهوم، و هذا راجع لتعدد وجهات نظر المؤلفين حول تعريفه، فالبعض يركز على أنه قرار، و يرى البعض الأخر بأنه إرادة، و مع ذلك يتفق جل الباحثين على أن الرغبة تنشئ في عقل و فكر الفرد الذي يقوم بتنميتها و تفعيلها.[67]

كما وصفت دراسات الرغبة في المقاولاتية لكل من Bird (1988)، Krueger (1993)، Krueger و Reilly و Carsrud (2000) السلوك المقاولاتي أو بالأخص عملية إنشاء المؤسسة، على أنه سلوك مقصود و مخطط.

كما أكدت أنه من أجل إنشاء مؤسسة يجب التفكير أولا، و المرور بعملية إدراكية و معرفية لنوع النشاط المراد العمل فيه، حيث يتم استيعاب المعلومات من البيئة العملية، و تحويل الفرص إلى مشروعات قابلة للإنجاز.

و حسب Ajzen (1991) يعتبر السلوك المقاولاتي ذلك السلوك المخطط الذي يؤدي إلى الوصول للهدف المحدد. و على هذا الأساس، فإن مفهوم الرغبة يعتبر متغير و مثير للاهتمام، يساعد في عملية التنبؤ للسلوك المخطط ، التي تعد أكثر فعالية في التنبؤ بسلوك الأفراد و مواقفهم و سماتهم الشخصية.[68]

67 Aude Moussa Mouloungui. Processus de transformation des intentions en actions entrepreunariales. Psychology. Université Charles de Gaulle - Lille III; Université de Verone Italie, 2012. French. P 61, consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00870880/document. .

68 Saulo Dubard Barbosa, La perception du risque dans la décision de création d'entreprise, Thèse du doctorat en sciences de gestion, Universite Pierre Mendes

2.II نظريات و نماذج حول الرغبة في المقاولاتية:

1.2.II نظرية الفعل العقلاني (TAR) La théorie de l'action raisonnée:

تهدف النظرية إلى التنبؤ و فهم السلوك الاجتماعي الإرادي، و تفترض النظرية أن يتم تحديد السلوك حسب الرغبة (النية) في أداء هذا السلوك،

وفقا لـ Fishbein و Ajzen (1975) فإن هذه النظرية تقوم بتحديد الرغبة عن طريق موقف الشخص فيما يتعلق بسلوكه و حسب أهمية الرأي المقدم. في هذا السياق يعتبر الموقف attitude ذلك التقييم من أجل تقدير قيمة الشيء الناتج، أو هو عبارة عن نتيجة معتقدات حول هذا الشيء،

و أشار Ajzen (2005) أنه يتم تحديد الموقف حسب السلوك أي عن طريق المعتقدات السلوكية، و التي تمثل بالنسبة للشخص إحدى عواقب هذا الأداء (الفعل)،

ويبدو أن هذا الجانب من النظرية له صلة بالنماذج الكلاسيكية لـ قيمة – توقع (attente-valeur)، حيث تبين هذه النماذج وجود علاقة بين الموقف و الموقف من الشيء. و يُعرَّف الموقف بأنه ذلك التقييم الإيجابي أو السلبي المرتبط بشيء أو بشخص أو بوضع، الناجم عن المعتقدات حول هذا الشيء (الهدف) أو الشخص أو الوضع، أما الاعتقاد فيمثل الاحتمال الذاتي على أن الشيء له سمة معينة.

أما Broonen (2006) فبين أنه عندما يكون الهدف من الموقف عبارة عن سلوك، فإن هذا الموقف يعتمد على نتائج هذا السلوك. حيث يتم تحديد الموقف تجاه السلوك حسب المعتقدات السلوكية التي تمثل النتائج أو العواقب المتوقعة من هذا الشيء أو الهدف،

أوضح Ajzen و Fishbien بأن نظرية الفعل العقلاني تنطبق فقط على الأهداف و السلوك الإرادي، بخلاف نظرية السلوك المُخَطَّط التي تطبق على الأهداف غير الإرادية، ورغم هذه الاستثناءات، يشير البعض بأن نظرية الفعل العقلاني يمكن تطبيقها بسهولة في بعض المجالات. حيث قدمت نتائج مثيرة للاهتمام في عدة مجالات مثل: الصحة، الترفيه، السياسة و السلوك التنظيمي. [69]

2.2.II نظرية السلوك المخطط La théorie du comportement planifié:

نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen (1991) هي امتداد لنظرية الفعل العقلاني، حيث تم إضافة متغير مكمل هو: السيطرة السلوكية الإدراكية(المحسوسة)، فقد أشار كل من Tounès (2003) و Fayolle و آخرون (2006) بأن نظرية السلوك المخطط تمنح للرغبة الفردية مكانة هامة فيما يخص مرحلة نشأة السلوك.

France, Ecole Doctorale Sciences de Gestion, 2008, p 106-107, consulter le site : http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/education/autres/these-saulo-dubard-barbosa-version-finale-corrigee-214340.

69 Aude Moussa Mouloungui. Processus de transformation des intentions en actions entrepreunariales, ocp, p 34-35.

ووفقا لهذه النظرية، أي سلوك يعتمد على بعض التخطيط كبدء نشاط تجاري، يمكن التنبؤ به عن طريق الرغبة فيه (أي هذا السلوك)،

كما أشار Emin (2003) إلى أن دور هذه النظرية هو اقتراح نموذج نظري قابل للاستخدام في جميع الحالات التي يكون فيها السلوك مرغوب فيه، لأنه لا يقوم على متغيرات خارجية، التي تعتبر محددات مباشرة للسلوك،

وفقا لهذه النظرية، الرغبة هي حوصلة ناتجة عن ثلاثة محددات:

1. الموقف تجاه سلوك، L'attitude vis-à-vis du comportement
2. القاعدة الاجتماعية الإدراكية La norme sociale perçue
3. التحكم السلوكي المدرك(المحسوس). Le contrôle comportemental perçu

يتم تحديد السلوك حسب الرغبة و التحكم السلوكي المدرك (المحسوس)،

<u>الموقف تجاه سلوك (على حسب السلوك):</u> وفقا لـ Ajzen (1991) يشير هذا المحدِّد إلى درجة التقييم الإيجابي أو السلبي لموقف الأفراد تجاه سلوك معين، و حسب Emin و آخرون (2005) يمثل هذا المتغير جاذبية لسلوك، فمثلا: الموقف تجاه المخاطرة، قد يعتبرها الفرد إما مخاطرة إيجابية أو سلبية، و فيما يخص الموقف تجاه النجاح و الفشل في عملية إنشاء المؤسسة فقد يشجع هذا الموقف الفرد في قراره حول هذا الإنشاء أو يحبطه،

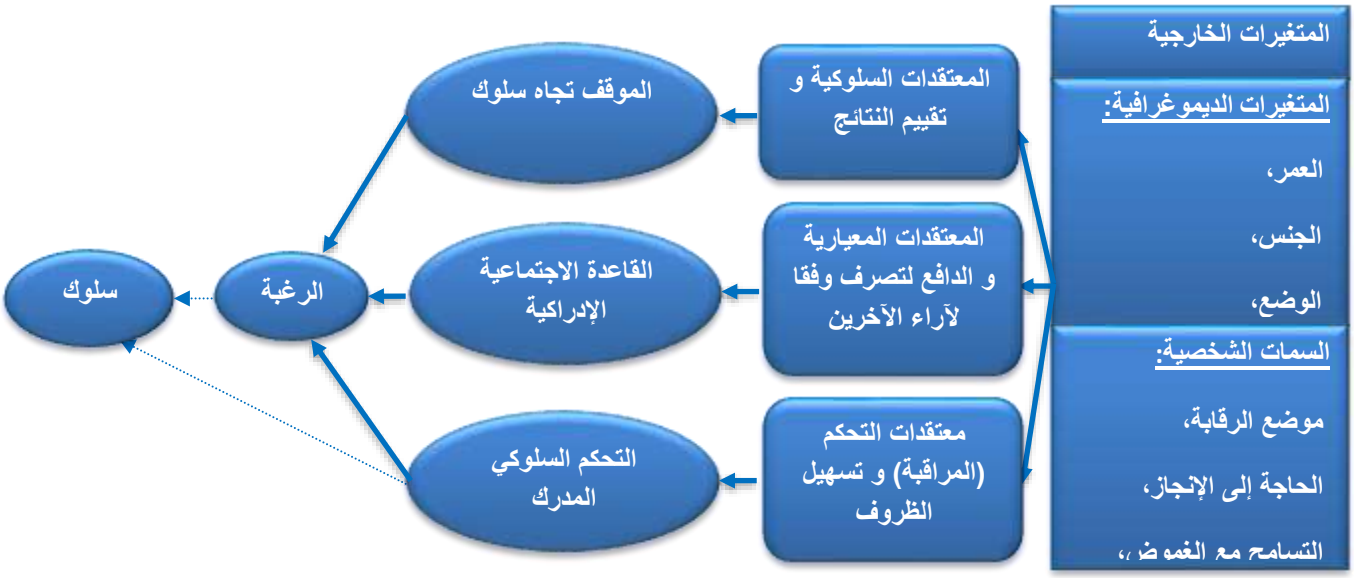
<u>القاعدة(المقياس) الاجتماعية الإدراكية (المحسوسة):</u> حسب Ajzen هي عبارة عن الضغوطات الاجتماعية ذات الطابع الإدراكي (الحسي)، من أجل تحقيق أو عدم تحقيق سلوك معين. بمعنى أخر أشار Tounès، Fayolle و آخرون أن القاعدة الاجتماعية الإدراكية هي عبارة عن شعور الشخص بالضغط الاجتماعي الذي يتم من خلال الأفراد المقربين(العائلة و الأصدقاء) عليه حول ما يود القيام به،

<u>التحكم السلوكي المدرك(المحسوس):</u> توصل Ajzen إلى أن التحكم السلوكي المدرك يكون حسب سهولة أو صعوبة الإحساس عند تحقيق سلوك معين، و على هذا الأساس فإنه يشير إلى إدراك و تصور الشخص لفعاليته من خلال هذا السلوك، و يقترب مفهوم هذا المحدد من مفهوم الفعالية أو الكفاءة الذاتية لـ Bandura (1977) الذي سنتطرق إليه لاحقا. هذا المحدد يعبر عنه من خلال المعتقدات التي تميز معلومات (صحيحة أو خاطئة) الشخص حسب البيئة التي يعيش فيها.[70]

70 Sana El Harbi, Naima Mansour, La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) : Application empirique au cas tunisien, Faculté de Droit et des Sciences Economiques et Politiques de Sousse, Tunisie, 2008, p 3 – 4, consulter le site : http://airepme.org/images/File/2008/C20.pdf .

في الشكل الموالي نوضح أهم عناصر نظرية السلوك المخطط:

الشكل -12-: نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen (1991)



المصدر :

Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, THESE présentée en vue d'obtenir le grade de Docteur, Thèse préparée dans le Laboratoire de Modélisation et Management des Organisations, Ecole Doctorale, ECOLE CENTRALE DE LILLE, paris, 2010, p 31 consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00586082/document.

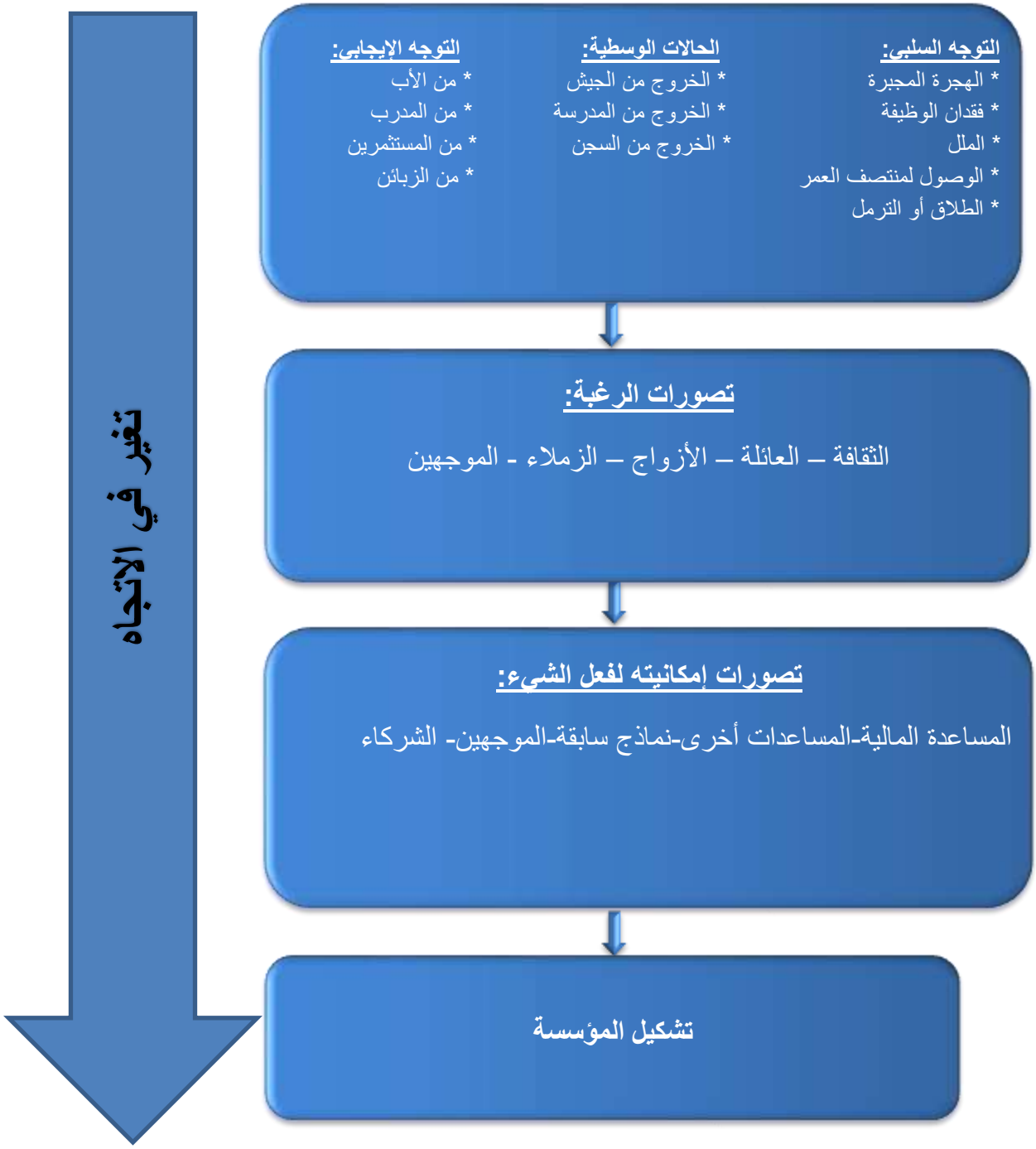
3.2.II نموذج SHAPERO و SOKO (1982):

يعتبر Shapero و Sokol من أبرز من أعطوا مفهوما للرغبة في المجال المقاولاتي. يعتبر هذا النموذج من النماذج الأكثر استعمالا في هذا المجال. و يهدف إلى شرح الحدث المقاولاتي عبر عناصر توضيحية فيما يتعلق باختيار النشاط في هذا المجال بدلا من مزاولة مهنة أخرى. حيث توصلا إلى نمذجة الحدث المقاولاتي من خلال تحديد ثلاث مجموعات من العوامل و الجمع بين أربعة متغيرات: الوضع الذي يعجل من الفعل المقاولاتي: توجه سلبي أو إيجابي، و الحالات الوسطية، تصورات الرغبة (نظام القيم الفردية) و إمكانية الفعل (الحصول على الموارد) من البيئة الثقافية و السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، الحكم النفسي (الميل للفعل).

إن هذه المتغيرات يجب أن تعمل و تتفاعل مع بعضها البعض من أجل الحصول على حدث مقاولاتي، و هي ظاهرة متعددة الأبعاد حسب Shapero. كما هو موضح أيضا في نموذج السلوك المخطط لـ Ajzen، على أن التأثيرات الخارجية لا تكون بشكل مباشر على النوايا أو السلوك، إلا أنها تعمل من خلال التصور الشخصي فيما يخص رغبته لفعل شيء ما.[71] نرى ذلك بأكثر وضوح في الشكل الموالي:

71 Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, ocp, p 32.

الشكل -13-: نموذج تشكيل الحدث المقاولاتي لـ Shapero و Sokol (1982)



المصدر : Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, ocp, p 33.

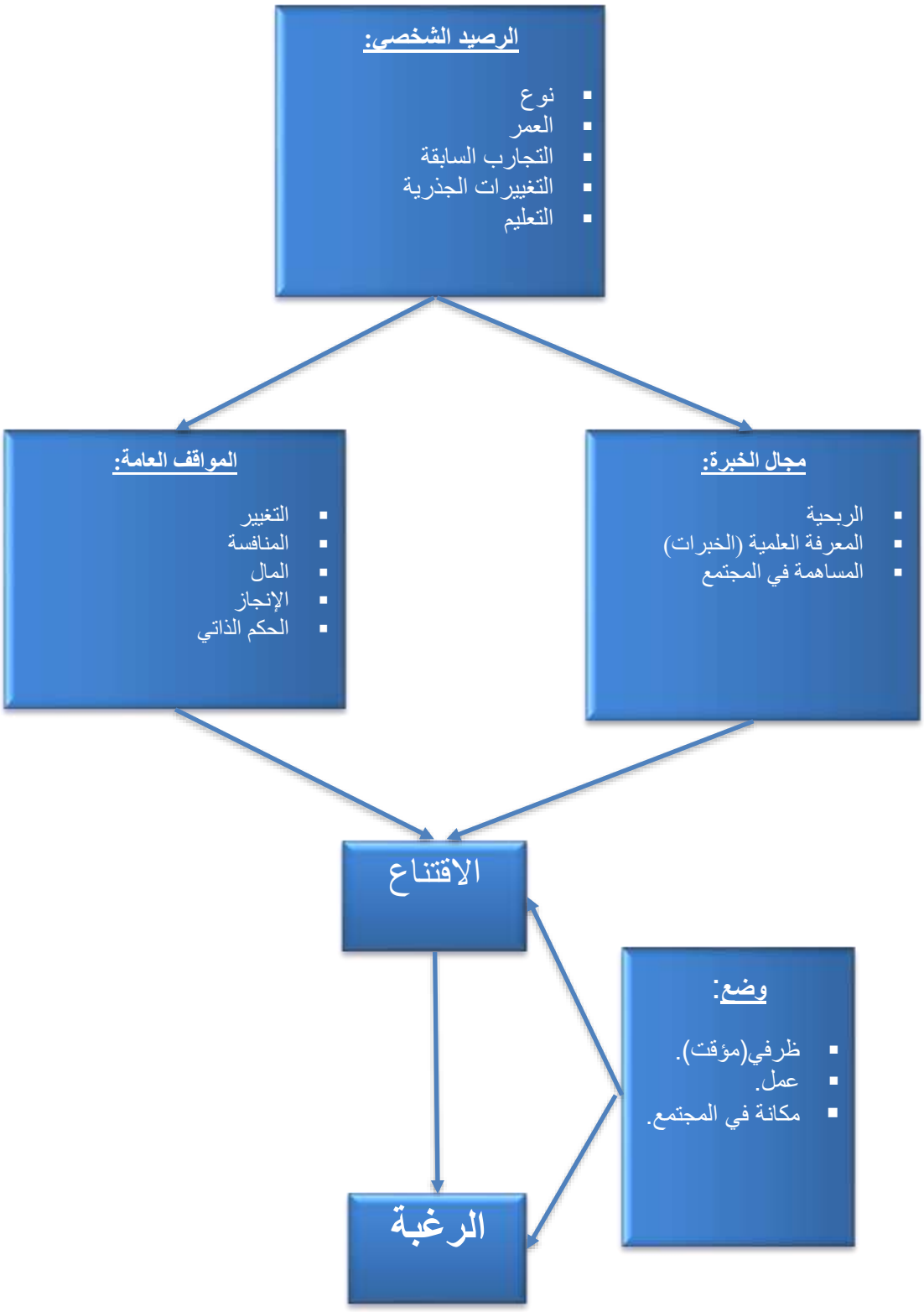
4.2.II نموذج Davidsson (1995):

توصل Davidsson إلى تقديم نموذج حول أصول فكرة الرغبة المقاولاتية. حيث أشار إلى أن قرار إنشاء مؤسسة جديدة راجع قبل كل شيء إلى نوع من التخطيط. تهدف هذه الدراسة إلى تطوير نموذج نفسي-اقتصادي (psychoéconomique) تجريبي خاص بالدافع نحو المقاولاتية،

فحسب هذا النموذج تعد الإرادة العامل الأساسي المحفز لهذا الإنشاء، و يعتمد هذا النموذج على ستة متغيرات: أولا، يحدد المقاول على حسب العمر والجنس والتعليم والتجارب السابقة و تغييراته الجذرية. حيث يشير أن هذه المجموعة "فرد" تؤثر على المواقف العامة والخاصة على حسب كل مجال. و من أجل عمل هذا النموذج أشار إلى أن التغيير في الوجهة الوظيفية، القدرة التنافسية، المال، الانجاز و الحكم الذاتي تعتبر مواقف عامة. من ثم يتم تحديد الربحية و المعرفة العملية (الخبرات) و مساهمات الفرد في المجتمع و صلتها بمجال معين. كما تؤثر المواقف السابقة على معتقدات المقاول الذي يتأثر أيضا بالوضع الحالي. و في الأخير فإن هذا الوضع و كذا المعتقدات ستؤثر بطبيعة الحال في رغبة الفرد.[72] ذلك ما يوضحه الشكل التالي:

72 Francis Brouillard, Facteurs Demotiva Tion A Démarrer Une Entreprise En Abitibi-Témiscamingue, Mémoire Présenté Comme Exigence Partielle De La Maîtrise En Gestion Des Organisations, Université Du Québec A Chicoutimi, 2005, p 47 consulter le site : http://depositum.uqat.ca/280/1/francisbrouillard.pdf.

الشكل -14-: النموذج النفسي الإقتصادي لمحددات الرغبة المقاولاتية لـ Davidsson (1995)



المصدر : Francis Brouillard, Facteurs Demotiva Tion A Démarrer Une Entreprise En Abitibi-Témiscamingue, Mémoire Présenté Comme Exigence Partielle De La Maîtrise En Gestion Des Organisations, Université Du Québec A Chicoutimi, 2005, p 46, consulter le site : http://depositum.uqat.ca/280/1/francisbrouillard.pdf .

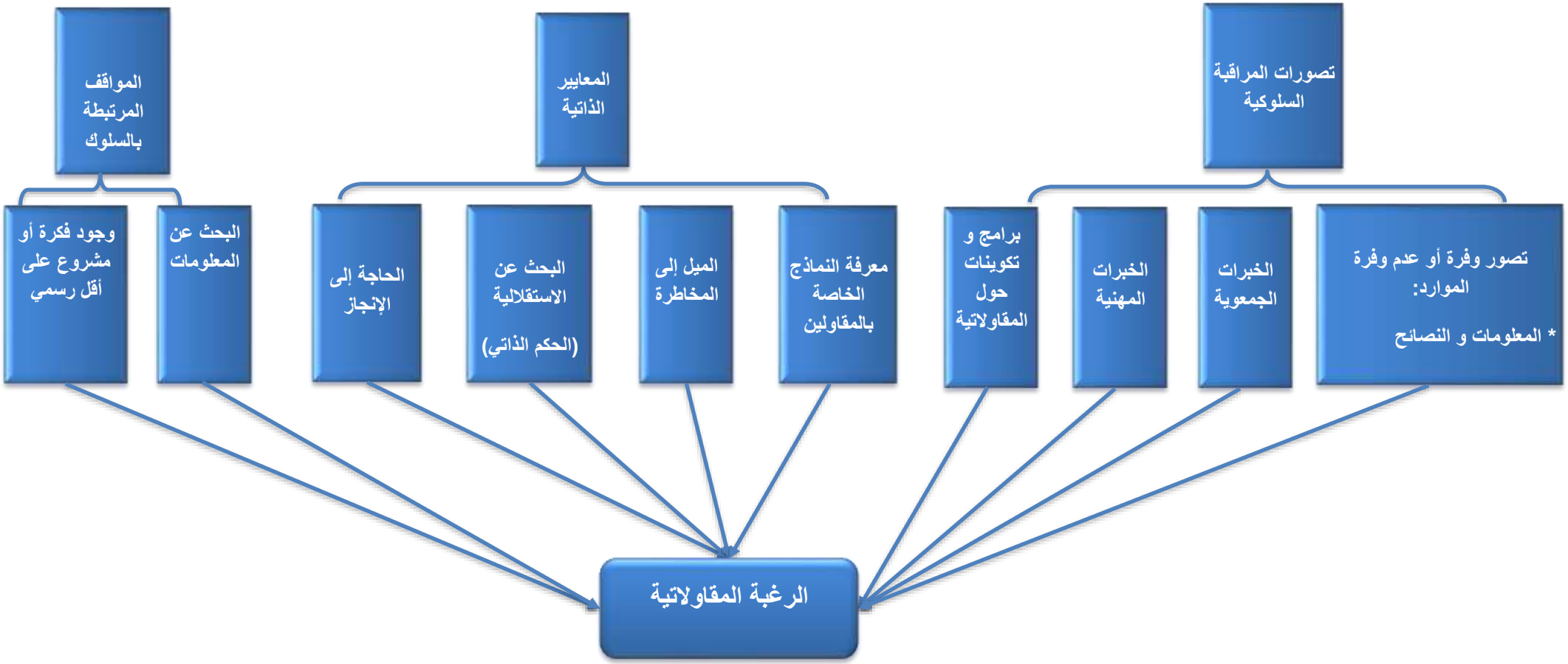
5.2.II نموذج Tounès (2003):

يجمع هذا النموذج ثلاث مجموعات من المتغيرات (المواقف المتعلقة بالسلوك و المعايير الذاتية، و تصورات المراقبة السلوكية من أجل وصف و شرح الرغبة المقاولاتية، و تمثل هذه المتغيرات نتيجة للعملية المعرفية عن طريق تأثير عدة عوامل هي: توفر فكرة أو مشروع معين، البحث عن المعلومات اللازمة لإضفاء الطابع الرسمي لهذه الفكرة أو المشروع، الدافع لإنجاز هذه الفكرة أو المشروع (الحاجة للإنجاز و البحث عن الاستقلالية)، سمة نفسية (الميل إلى المخاطرة)، معرفة نماذج خاصة بالمقاولين، التصورات الخاصة بالمهارة المقاولاتية التي تنشأ من خلال مزاولة تكوينات أو برامج خاصة بالمقاولاتية، مهارات مقاولاتية مكتسبة من خلال الخبرات المهنية و الممارسات الجمعوية، تصورات حول توفر المعلومات، تصور وفرة المعلومات و النصائح و كذا الموارد المالية.[73]

و يرتسم هذا النموذج في الشكل الموالي:

73 Azzedine TOUNÉS, L'INTENTION ENTREPRENEURIALE Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, UNIVERSITE DE ROUEN Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion Institut d'Administration des Entreprises, 2003, p 203-204, consulter le site : http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/theses/docteur_azzedine1.pdf.

الشكل-15-: نموذج الرغبة المقاولاتية لـ **Tounès (2003)**



المصدر: Azzedine Tounés, L'intention Entrepreneuriale Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, UNIVERSITE DE ROUEN Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion Institut d'Administration des Entreprises, 2003, p 202, consulter le site : http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/theses/docteur_azzedine1.pdf.

III التصورات الثقافية و الثقافة المقاولاتية

في هذا الجزء من الدراسة نحاول تسليط الضوء على التصورات الثقافية و الثقافة المقاولاتية، من حيث المفهوم و المميزات، و كذا اهم النماذج المجسدة للثقافة المقاولاتية.

1.III الثقافة منشأ و مفهوم:

للإحاطة بمفهوم الثقافة تجدر العودة إلى أصوله، و ما أورده الكتاب و المختصون حول هذا المفهوم، الذي تعد دراسته من أهم الموضوعات المتصلة بالسلوك البشري لما له من دور حيوي في تشخيص السلوك الفردي و المجتمعي في مختلف البيئات. ففي الأدب الغربي تُرَدُّ كلمة ثقافة culture إلى الكلمة اللاتينية coler التي تعني زراعة الأرض و حرثها، حيث اقترن مفهوم الثقافة بهذا المعنى في العصرين اليوناني و الروماني. أما في عصر النهضة فان كلمة ثقافة تدل على تنمية العقل و الذوق.

استمرت هذه المعاني فترة طويلة إلى غاية ظهور إسهامات العامل الأمريكي Taylor الذي يعد من أوائل من استعمل مصطلح الثقافة، إذ أشار في مؤلفه الموسوم بـ: الثقافة البدائية لسنة 1924، إلى أن الثقافة هي ذلك الشيء المركب أو الخليط الذي ينطوي على المعرفة، و الفنون، و الأخلاق، و التقاليد، و كل القدرات و العادات التي يكتسبها الأفراد باعتبارهم أعضاء في المجتمع.[74]

تعددت تعاريف الثقافة، ما انعكس على مختلف النظريات لفهم أو تقييم النشاط البشري. ففي عام 1952 وضع Alfred Kroeber و Clyde Kluckhohn قائمة تضم أكثر من 200 تعريف حول "الثقافة"، تضمنها كتابهما "الثقافة: مراجعة نقدية للمفاهيم والتعاريف Culture : A Critical Review of Concepts and Definitions ".[75]

نستعرض فيما يلي مختلف تعريفات الثقافة، خاصة في مجالات: الأنثروبولوجيا (علم الإنسان)، العلوم الإجتماعية، و كذا في علم الإدارة.

1.1.III مفهوم الثقافة عند الأنتروبولوجيين(علم الإنسان):

يشير Franz Boas، الذي يعتبر أب الأنتروبولوجيا " علم الإنسان " في الولايات المتحدة، إلى أن كل ثقافة هي فريدة من نوعها وبالتالي لا يمكن تصنيفها وفقا لسلم التطور النسبي. مؤكدا على أن الفروق في التنمية بين الشعوب أصله ثقافي، وليس بيولوجي. و أنه يمكن للثقافة إعطاء معنى للواقع.

أما Alfred Kroeber، الذي يعتبر من تلامذة Franz Boas، فيرى أن الثقافة عبارة عن ظاهرة عضوية

---

74 إحسان دهش جلاب، سحر عناوي رهيو، الذكاء الثقافي في المنظمات، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان،2015، ص 51.

75 Ahmad Al Wadi, la culture, cette inconnue, Synergies Monde arabe n° 4 – 2007, p 142, Consulter le site : http://gerflint.fr/Base/MondeArabe4/alwadi.pdf.

واسعة، و نوع أعلى من الواقع، أي تفصل المستويات البيولوجية والنفسية والفردية عن الواقع الإنساني و تحدد سلوك الأفراد. كما أشار إلى أن الثقافة تُلقن و يَشتَرك فيها الأفراد، و هي تُكوِّن و تكسب الخبرة للإنسان.

أما Abram Kardiner و Ralf Linton فقد اقترحا مفهوم الشخصية الأساسية (personnalité de base)، و هي عبارة عن مجموعة متنوعة من السمات الخاصة لكل مجتمع، التي تنتقل من خلال التنشئة الاجتماعية داخل الأسرة والمدرسة و"المؤسسات الابتدائية "الأخرى.

من جانبها تمكنت Margaret Mead من تطوير بعض المقارنات الثقافية عبر تطبيق نظريات في علم النفس السلوكي، حيث سعت لفهم تأثير ثقافة معينة على تشكيل شخصية الإنسان. و توصلت إلى أن تشكيل شخصية الذكور والإناث ليست بيولوجية و لكن ثقافية (أي تنتقل عن طريق التنشئة الاجتماعية و كذا التعليم).[76]

أما Martha Kaplan فتوصلت إلى أن الثقافة تتضمن تقاليد و عناصر تراثية منمطة و متداخلة مع بعضها البعض، و أنها انتقلت عبر الزمان و المكان من خلال آليات غير بيولوجية تعتمد على القدرة على استخدام الرموز اللغوية و غير اللغوية المتطورة التي ينفرد بها الإنسان.

ثمة كذلك اتجاه أنتروبولوجي آخر يميل إلى ربط ظاهرة الثقافة بوحدة سكانية مستقلة تتميز ببعض الخصائص الثقافية المتميزة أو التقاليد المشتركة، كما ظهر اتجاه موازي آخر يشير إلى نسق القيم و الأفكار و كذا الألوان التي تحدد السلوك، و التي يمكن أن ترتبط بجماعة أو أكثر من الجماعات الاجتماعية أو القومية، مثل "ثقافة الأمريكان السود" و "الثقافة الغربية"، و هكذا يستخدم مصطلح الثقافة الفرعية للإشارة إلى ثقافات الأقليات داخل ثقافة أكبر مسيطرة.

في مقابل الاتجاه الأول التقليدي، تتفق الاستخدامات الأخيرة للمفهوم على عدم ربطه بوحدة سكانية مستقلة، بل بنسق من الأفكار و المعتقدات و السلوك حتي لو كانت التجمعات متفرقة و متداخلة في مجتمع أكبر، أو لتجمعات حضارية واسعة تتجاوز نطاق المجتمع أو الدولة، كما قد تتداخل مع تجمعات ثقافية أخرى، كما هو الحال بالنسبة إلى الثقافة الإسلامية.

أما المفهوم الثقافي الثاني الذي أسهم في تحديد مفهوم الثقافة في الدراسات الأنتروبولوجية فهو مفهوم "النمط الثقافي" (cultural pattern) حيث قدمت Ruth Benedict في كتابها "أنماط الثقافة" تصنيفا لمختلف الثقافات تبعا للنمط العام المسيطر عليها، و يستخدم عادة للإشارة بعض أنماط السلوك التي تحددها الثقافة

76 LALONDE Jean-François. Entrepreneuriat arabe, cultures et équipes entrepreneuriales multiethniques, Thèse de doctorat. Thèse de doctorat inédite). HEC Montréal, Montréal, 2012, p 78-80.

و الشعائر، أو الطقوس، أو ببساطة التتابع الاعتيادي المألوف و النمطي للأنشطة الإنسانية المختلفة.[77]

2.1.III مفهوم الثقافة عند السوسيولوجيين(علم الإجتماع):

و من أشهر تعاريف السوسيولوجيين للثقافة، ما جاء به Alfred Kroeber و Clyde Kluckhohn من أنها تتألف من أنماط مستترة أو ظاهرة للسلوك المكتسب و المنقول، عن طريق الرموز، فضلاً عن الإنجازات المتميزة للجماعات الإنسانية. بالإضافة إلى تعريف Taylor الأكثر شهرة و انتشاراً في تاريخ الدراسات السوسيولوجية، الذي عرف الثقافة بأنها ذلك الكل المعقّد الذي يتضمن المعرفة و العقيدة و الفن و الأخلاق و القانون و العادات و كل المقومات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بصفته عضواً في المجتمع.[78]

كما وصف السوسيولوجي Guy Rocher الثقافة بأنها مجموعة مترابطة من طرق التفكير، و الشعور و التصرف، على الأقل لها طابع رسمي يتم تعلمها و الاشتراك فيها من قبل مجموعة معتبرة من الأفراد بطريقة موضوعية و رمزية، ليتوفر لهؤلاء الأشخاص مجتمع معين و مميز.[79]

أما السوسيولوجي Victor Turner فلقد اهتم بالطابع الرمزي للثقافة، لكن مع إدراج هذا الطابع ضمن حيوية العلاقات الاجتماعية. فحسب Turner الرموز هي الأشياء التي يتسم بها الإنسان و يستخدمها من أجل التواصل مع الغير. و توصف الثقافة هنا بـ "علم المعنى science du sens ".

بينما عرض Clifford Geertz وجهة نظر أخرى حول الطابع الرمزي للثقافة، ولكنها عبارة عن موضوع ثقافي قابل للتأويل، حيث يرى الثقافة بوصفها نظام من الأفكار و القيم و المعاني، و أنه يفصل بين الثقافة و المجتمع، هذا الأخير عبارة عن نظام ولاء و العلاقات الاجتماعية.[80]

أما مالك بن نابي فلقد أشار في كتابه "مشكلة ثقافة" إلى أن الثقافة تعتمد بصفة عامة على أسلوب الحياة في مجتمع معين، و على السلوك الذي ينتهجه الفرد بما ينسجم مع هذا الأسلوب.[81]

---

77 . فؤاد السعيد، فوزي خليل، الثقافة و الحضارة: مقاربة بين الفكرين الغربي و الإسلامي، دار الفكر، دمشق، 2008، ص 46-44

78 . فؤاد السعيد، فوزي خليل، الثقافة و الحضارة: مقاربة بين الفكرين الغربي و الإسلامي، المرجع السابق، ص 35-34

79 Guy Rocher, la notion du culture, Extraits du chapitre IV: «Culture, civilisation et idéologie», de GUY ROCHER, Introduction à la SOCIOLOGIE GÉNÉRALE. Première partie: L'ACTION SOCIALE, chapitre IV, pp. 101-127. Montréal: Éditions Hurtubise HMH ltée, 1992, troisième édition. P04 consulter le cite : http://www.galanet.eu/dossier/fichiers/La%20notion%20de%20culture.pdf.

80 LALONDE Jean-François. Entrepreneuriat arabe, cultures et équipes entrepreneuriales multiethniques, ocp, p 84.

81 .42 مالك بن نابي، مشكلة ثقافة، دار الفكر، الطبعة السادسة عشرة، دمشق، 2014، ص

3.1.III مفهوم الثقافة عند الإداريين (علم الإدارة):

إن التعريف الأكثر شيوعا عند الإداريين هو تعريف Kroeber وKluckhohn الذين أشارا إلى أن الثقافة هي عبارة عن سلسلة واضحة و ضمنية من السلوكات المكتسبة عن طريق الأحداث المتكررة، التي تشكل الإنجازات المميزة للمجموعات البشرية، بما في ذلك التجسيد الواضح في القطع الأثرية. و أن صميم و جوهر الثقافة يتكون من الأفكار التقليدية و خاصة القيم المرتبطة بها.[82]

أما House فقد توصل إلى أنه يمكن تصور الثقافة بكونها الدوافع المشتركة، القيم، المعتقدات، الهويات، والتفسيرات أو المعاني من الأحداث الهامة التي تنجم عن تجربة مشتركة بين أعضاء التعاونيات أو التجمعات التي تنتقل عبر الأجيال.[83]

من جهتهما اعتبر Trompenaars و Hampden-Turner أن هناك ثلاث طبقات من الثقافة: طبقة خارجية متكونة من منتجات الثقافة (اللغة، العمران، الفن، و المعيشة و نوعية الغذاء، الخ)، وطبقة وسطى تشمل المعايير و القيم (الخير، الشر، و القوانين)، و جوهر هذه الطبقات طبقة ثالثة تشكل أساس للبناء الحضاري،

أما Philipe d'Iribarne فقد عرف الثقافة على أنها لغة، رمز، مخزون لمعنى. هذا المخزون هو الأساس للجهات الفاعلة لفهم المحيط، و العالم الذي يعيشون فيه والإجراءات التي يتخذونها. و أن كل ثقافة تتسم بالتغيرات المستمرة.[84]

كما تطرق Hofstede في تعريفه للثقافة إلى مفهوم البرمجة العقلية (programmation de l'esprit)، حيث أشار إلى أن الثقافة هي في الأساس برمجة عقلية جماعية، هذا هو الجزء الحيوي الذي نتقاسمه مع الأعضاء الآخرين في أمتنا، ولكن أيضا في منطقتنا، و كذا في مجموعتنا، وليس مع تلك الدول الأخرى، و مناطق أخرى أو مجموعات أخرى.[85]

كما عرفت منظمة اليونيسكو الثقافة بأنها مجموعة المميزات الروحية و المادية و الفكرية و العاطفية التي تميز فئة اجتماعية [86].

82 SPENCER-OATEY Helen. What is Culture?. A compilation of quotations, GlobalPad Core Concepts, University of Warwick, 2012, p 2 Consulter le site : http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.401.3386&rep=rep1&type=pdf.

83 JOY, Simy et KOLB, David A. Are there cultural différences in learning style?. International Journal of Intercultural Relations, 2009, vol. 33, no 1, p 70. Consulter le site : http://learningfromexperience.com/media/2012/02/are-there-cultural-differences-in-learning-style.pdf.

84 LALONDE Jean-François. Entrepreneuriat arabe, cultures et équipes entrepreneuriales multiethniques, ocp, p 86-87.

85 Laurent Bélanger,Jean Mercier, Auteurs et textes classiques de la théorie des organisations, les presses de l'université Laval, Canada, 2006, p 418.

86 LÉGER-JARNIOU, Catherine. Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes. Revue française de gestion, 2008, n°5, p. 162-163. Consulter le site : www.legrain2sel.com/wp-content/documents/entrepreneuriat/developper-culture-entrepreneuriale-chez-les-jeunes.pdf.

2.III خصائص الثقافة:

يتفق العلماء حول خصائص الثقافة التي نعرضها فيما يأتي:

1.2.III **الاستقلالية**: الثقافة شيء مستقل تماما عن الأفراد الذين يكتسبونها عن طريق الخبرة أو التعليم، نظراً لأنها جزء من التراث الاجتماعي الذي يورث من جيل إلى أخر. و هي حصيلة النشاط الإنساني و أنماط السلوك و التفاعل بين الأفراد و الجماعات و المجتمعات.

2.2.III **الاستمرارية**: الثقافة لا ترتبط بالأفراد بقدر ما يحتفظ بكيانها لأجيال عدة، على الرغم من أن المجتمعات تتعرض لكثير من التغيرات السريعة أو الفجائية، فقد تفنى الأجيال و يموت أفرادها. و لكن الثقافة و ما تشمل من عادات، و تقاليد، و أساطير، و طقوس، و مبانٍ، و منشآت، و تكنولوجيا، تبقى مستمر لفترة طويلة، على الرغم من حدوث تعديلات و تطورات على مضمون عناصرها العامة.

3.2.III **التعقيد**: الثقافة كما وضحها Taylor كل معقد، يحتوي بالطبع على كثير من العناصر و السمات المتداخلة، فليس من السهل على الفرد أن يفصل بين مكوناتها، مثل الفصل بين العادات و التقاليد، أو القيم و الأعراف، أو الطقوس و الرموز، أو نوعية الأفعال و السلوك البشري، فجميعها متداخلة و معقدة و يصعب الفصل بين عناصرها.

4.2.III **الإشباع**: للثقافة مجموعة من الوظائف الاجتماعية و الاقتصادية و البيولوجية، فهي تكرس لإشباع الحاجات الإنسانية الأساسية، و العمل على رفاهيته و تلبية احتياجاته المستمرة و المتغيرة بمرور الوقت أو الزمن.

5.2.III **التكيف**: تمتاز الثقافة بأن لديها خاصية التكيف مع الظروف البيئية المختلفة، فاستعارة سمات ثقافية معينة و انتقالها إلى مجتمعات أخرى، أو إلى شعوب أخرى، تجعلها في موضع يجب أن تتلاءم فيه مع نوعية العادات و التقاليد و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي الذي انتقلت إليه، مع حدوث نوع من تعديل و التطور على بعض جوانبها أو عناصرها المختلفة.

6.2.III **التكامل**: خاصية التكامل من الخصائص العامة للعناصر الثقافية، يحدث هذا التكامل نتيجة التكيف بين الأجزاء الثقافية و نوعية الظروف الاجتماعية. فإذا حدث نوع من التغير في القيم و العادات أو النظم أو القوانين؛ فإنها ما تلبث إلا أن تتكامل مرة أخرى حتى تضمن لذاتها الاستمرارية.

8.2.III **الانتقائية**: لا تنقل الثقافة من جيل إلى جيل أو لا تتوارث الأجيال الثقافة بصورة كاملة، كما لا تنتقل الثقافة من مجتمع إلى أخر بصورة كاملة، و هذا يعد نسبيا مستحيل، خاصة و أن الثقافة تعتبر من

الأشياء الموروثة، التي ظل لجزء منها طابع الاستمرارية، و هذا يعني أن هناك الكثير من العناصر الثقافية تم إخفاءها أو طمس معالمها أو نسيانها.

9.2.III التغير: الثقافة ليست شيئاً جامداً في الكون أو العالم المحيط الخارجي للأفراد و الجماعات. لاسيما أنها في حالة من الديناميكية المستمرة. فأنماط التكنولوجيا من مبان و منشات و اختراعات متعددة في حالة من التغيير و التطور.[87]

3.III مفهوم الثقافة المقاولاتية:

بعد التطرق لتعريف الثقافة بشكل عام وأهم خصائصها الرئيسية، يبدو مُهِمًا تسليط الضوء على الثقافة المقاولاتية التي سنعرض أهم تعاريفها.

الثقافة المقاولاتية هي مجموعة من القيم والمعتقدات المشتركة، و الدراية العملية، و المهارة الذاتية، و القدرة على التصرف و التطبيق، التي تمثل الوعي و التوجه السلوكي للأفراد و للمؤسسات و كذا السكان نحو المقاولاتية، و على هذا الأساس يمكن أن تكون الثقافة المقاولاتية وليدة للبيئة المواتية و الملائمة لبروز ظاهرة المقاولاتية و قيمها، إضافة إلى إسهامات المقاولين في وسطهم و البيئة التي يعيشون فيها.[88]

إن مفهوم الثقافة المقاولاتية يشير إلى ثقافة واسعة النطاق، أين تكون المقاولاتية عملية خلق القيمة و الممثل و العامل الرئيسي لتنمية الروح المقاولاتية، و ذلك مهما كان نوع الوضع السائد.[89]

أشار Johannisson إإلى أن الثقافة باعتبارها منظومة القيم و المعتقدات المشتركة التي تقدم للأشخاص المشتركين فيها وجهة نظر مماثلة. و إلى الثقافة المقاولاتية باعتبارها تلك الثقافة التي تُثَمِّن الصفات الشخصية المرتبطة بالمقاولاتية إما عن طريق الفردية، الحاجة إلى الإنجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة بالنفس و المهارات الاجتماعية، والتي تعزز أيضا النجاح الشخصي و تشجع التنوع و كذا التغيير و تنبذ الروتين.

فيما توصل Huybens و آخرون إلى أن الثقافة المقاولاتية يمكن اكتسابها عن طريق أربعة أنواع من المعرفة: النظرية، الإجرائية، التطبيقية (عن طريق الممارسة)، و كذا الدراية العملية. فيما يخص النوعين الأوليين فهما ينتقلان إلى الفرد من خلال الدورات و الملتقيات و المؤتمرات...الخ؛ أما النوعين المتبقيين فيكتسبهم الفرد من خلال الممارسة و التجريب و الملاحظة و الاستمرارية في الإنتاج، و كذا التجربة و

87 خلد محمد أبو شعيرة، ثائر أحمد غباري، الثقافة و عناصرها، دار الإعصار العلمي للنشر و التوزيع، الأردن، 2015، ص ص 27-25 .

88 PRIVÉ Marc, Portrait de la situation de l'intégration de la culture entrepreneuriale à l'intérieur du réseau de l'éducation du Saguenay—Lac-Saint-Jean, DOCUMENT SYNTHÈSE, 2011, p 5 consulter le site : http://tableentrepreneuriat.com /data/pdf/Rsultatssynthseduportraitmai2011.pdf.

89 LÉGER-JARNIOU, Catherine. Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes, ocp, p. 161. Consulter le site : www.legrain2sel.com/wp-content/documents/entrepreneuriat/developper-culture-entrepreneuriale-chez-les-jeunes.pdf.

الخطأ.[90]

أما Toulouse فأشار إلى أن الثقافة المقاولاتية هي عملية البحث عن مقومات المجتمع التي تتصل و ترتبط و تُنَمِي العملية المقاولاتية، فمن المقبول عموما أن المقاولاتية تُعَرَف في أبسط معانيها و الأكثر تقييدا ألا و هي عملية إنشاء شركة تجارية . هذه الممارسة تجعل من المجتمع يربط بين المعتقدات و القيم و المعاني التي لها صلة متينة مع الرغبة، الإرادة و الوجود و البقاء لأولئك الذين يعيشون في هذا المجتمع. كما أوضح أن المقاولاتية كممارسة اجتماعية هي عبارة عن فعل، عن سلوك كباقي السلوكيات الاجتماعية، لديها تأثير فردي و جماعي. هذه التأثيرات و خاصة التأثير الجماعي للفعل المقاولاتي تصبح مرجعا للثقافة المقاولاتية.[91]

كما أوضح Davidsson و Wiklund أن الثقافة قد تشجع من القيام بنشاط مقاولاتي، إذا كان للمجتمع قيم المقاولين و كذا المظاهر التي تسمح بهذا النشاط عن طريق تشكيل المؤسسات و القوانين وفقا لذلك

و فيما يخص Etzioni فتوصل إلى أن المجتمعات التي تُشَرعْ المقاولاتية توفر بيئة داعمة لها، والتي بدورها تعزز ميول الأفراد نحو نشاطات مقاولاتية. و بالتالي يصبح الأفراد المهتمين بالمقاولاتية أكثر عرضة ليصيروا مقاولين، و ذلك حسب مدى إدراكهم للسلوك المقاولاتي وفقا لشرعية مجتمعهم. كما يعتبر أن ثقافة مجتمع ما تأثر على الميول نحو المقاولاتية و تحفز أفرادها في إنجاز مشاريع مقاولاتية، و التي بطبيعة الحال تأثر في سلوكهم فتصبح لديهم صفات المقاولين التي تميزهم عن باقي الأفراد، و تخلق نوعا من الثقافة المقاولاتية.

و على حسب كل من Picq، Powell و Koput و Smith-Doerr، Tallman و Jenkins و Henry و Pinch فإن الثقافة المقاولاتية غالبا ما تميز بالمجمعات الصناعية و الشبكات المختلفة التي تؤدي إلى خلق معرفة جديدة و دفع عجلة الابتكار التكنولوجي، و تعزز من المنافسة على المستوى الدولي.[92]

إن الثقافة وطيدة الصلة بجميع مراحل العملية المقاولاتية، و ذلك منذ بداية العملية إلى غاية نهايتها، و هي تأثر و تتكيف مع فكر و خصائص المقاولين و الإجراءات و التصرفات المتبعة من قبلهم، و كذا مع سلوكياتهم.

90 LÉGER-JARNIOU, Catherine. Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes, opc p. 164-165.

91 Jean-Marie Toulouse, LA CULTURE ENTREPRENEURIAL, Colloque du lOe anniversaire de la Fondation de l'entrepreneurship, Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal, 1990, p 01, consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/90-03-02-culture-entrepreneuriale.pdf.

92 BARBOSA, Saulo D., DE OLIVEIRA, Walter Marinho, ANDREASSI, Tales, et al. A multi-country study on the influence of national culture over the intention to start a new business. 2008. P 04 consulter le site : http://cenn.fgv.br/sites/cenn.fgv.br/files/file/AMulti-CountryStudy.pdf.

و يتم قياس الثقافة المقاولاتية من خلال كثافة و حيوية النشاط المقاولاتي في المجتمع، و تعزز هذه الثقافة من الخصائص النموذجية للمقاولين، و كذا من القيم المقاولاتية: كالحكم الذاتي و الإبداع و الرغبة في الإنجاز.

إن الثقافة المقاولاتية في الواقع تتكون من الصفات و المواقف التي تعبر عن الإرادة من أجل القيام و المشاركة الكاملة و التامة في ما نريد التوصل إليه من أجل تحقيق الأهداف المسطرة[93].

من خلال الثقافة المقاولاتية يكون لدينا مضاد حيوي لظاهرة الفقر، كما أشار Fortin إلى أن خلق الثروة من خلال تطوير ثقافة مقاولاتية تكون نابعة من وسط اجتماعي، و التي من خلالها تُمنح الأولوية لتنمية القيم من خلال: الحكم الذاتي، تحمل المسؤولية، و الإبداع و كذا التضامن.[94]

أما Mory Siomy فأشار إلى أن الثقافة المقاولاتية عبارة عن مجموعة من المهارات، بما في ذلك الدراية العملية (البراعة) و المهارة الذاتية (مثل الحكم الذاتي، الثقة بالنفس، الشعور بالمسؤولية، الإبداع أو الابتكار، الرؤية المستقبلية، و القيادة الجيدة، روح الفريق، و حسن الأخلاق المهنية و التضامن)، المناسبة لسياق الحياة التي ترمي إلى التصدي للتحديات بشكل سليم من قبل الفرد، الجماعات، المجتمع، الأمة، المنظمة أو وكيل للتغيير.[95]

و فيما يخص Pierre Ruel فإن الثقافة المقاولاتية هي عبارة عن مجموعة من القيم و المعتقدات ألا و هي: احترام الذات، المثابرة و المسؤولية و كذا الجهد، الاستقلالية، الإبداع، المخاطرة و قبول الخطأ و حس التعاون والتضامن.[96]

93 Berreziga Amina, Meziane Amina, La culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens, Coloque National sur : les Stratégies d'Organisation et d'Accompagnement des PME en Algérie, UNIVERSITE KASDI MERBAH OUARGLA, 2012, p 08, consulter le site : http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/2705/1/BERREZIGA_AMINA.pdf.

94 Lassaâd Mezghani, Mohamed Belhaj, Habib Affes, Wassim Aloulou, Faouzi Ayadi, Bilel Bellaj, Jamel Choukir, Slim Mseddi. Support pédagogique du module Culture Entrepreneuriale. Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax. Centre Universitaire d'Insertion et d'Essaimage de Sfax. Université de Sfax. 2008. P 9, consulter le site: http://www.academia.edu/4067829/1_Support_du_Module_Culture_Entrepreneuriale_1_2.

95 SIOMY, Mory. Développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la francophonie. Thèse de doctorat. Université Laval, 2007, p 92, consulter le site : http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/703.pdf

96 pierre ruel, la culture entrepreneuriale : conditions favorisant sa mise en œuvre, son émergence et sa pérennité en milieu scolaire, memoire présente a l'université du québec à chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en éducation, UNIVERSITE DU QUEBEC, 2007, p 23, consulter le site : http://bibvir.uqac.ca/theses/030004869/030004869.pdf

4.III خصائص الثقافة المقاولاتية:

على غرار كل الثقافات فإن للثقافة المقاولاتية خصائصها التي تميزها، فحسب Toulouse للثقافة خمسة خصائص أساسية و هي: تثمين أنشطة الصفقات و الأعمال، تثمين المبادرات الفردية أو الجماعية، تثمين المثابرة و التصميم، تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن و الخطر، و أخيرا تقوم بتوفير حل للتوتر بين الاستقرار و التغيير، حيث نستعرض ببعض التفصيل هذه الخصائص كما يلي:

1.4.III تثمين أنشطة الصفقات (الأعمال):

الثقافة التي تثمن المقاولاتية تمنح لأنشطة الصفقات(الأعمال) مكانة هامة فيما يمكن أن نسميه التسلسل الهرمي لقيم هذا المجتمع، لذلك فعلى سبيل المثال، المجتمع الذي يثمن المقاولاتية يمنح فيما يخص الصفقات، و المال، و كذا إنشاء الشركات مكانة هامة ذات أولوية.

2.4.III تثمين المبادرات الفردية أو الجماعية:

المجتمعات التي توجد فيها الأنشطة المقاولاتية، تعتبر مجتمعات أين يتم الحصول على الفرص، حيث يتسم أعضائها بنوع من الاندفاع اتجاه التحديات و التحكم الأمثل لثروات الطبيعة، بالإضافة إلى هذا تساعد الأفراد في تحديد مصيرهم و كذا استغلالهم المحكم للفرص المتاحة.

3.4.III تثمين المثابرة و الإصرار:

أظهرت الدراسات أن المقاولين الذين يتميزون بالمثابرة و الإصرار يتمكنون من إنشاء مشاريعهم الخاصة، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي أظهرت أن المقاولين هم عبارة عن أشخاص لهم نوع من الإصرار، المثابرة، و كذا الرغبة في الاستثمار، عن طريق تكريس الوقت و جميع الطاقات اللازمة من أجل تحقيق النجاح، و كذا استعمال جميع الموارد المتاحة، و حتى في بعض الأحيان استعمال موارد الغير من أجل استكمال مشروعاتهم و تحقيق الأهداف المرجوة.

باختصار، الثقافة المقاولاتية هي تلك الثقافة التي تُثمن المثابرة والتصميم، و التي تدعم التجريب (المحاولة) و تُرغِّب فيه، و التي تتسامح مع بعض الأفراد الذين يواجهون الصعوبات، الفشل، و كذا الإفلاس، دون إقصاء و رفض الأفراد الذين يقترحون مشروعات من أجل إنشاء شركاتهم الخاصة.

4.4.III تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن و الخطر: عملية إنشاء المؤسسة تتعرض لبعض المخاطر، و جدير بالعلم أن هذه العملية تستند إلى حكم صادق و بسيط، بالإضافة إلى توفر المعلومات اللازمة لهذا الإنشاء. يمكن القول أن هذا الإنشاء هو عبارة عن خطر، أو عن نشاط له نتائج تنبؤ جزئية. فضلا عن وجود العديد من السلوكيات المرتبطة بالمخاطرة. فعلى سبيل المثال: استغلال الموارد، عملية البحث و

التنمية، الابتكار، أي استثمار الأموال في مشروع خاص بالبحث والتنمية و كذا الإقبال على مشروع يؤدي في النهاية إلى مشروع مبتكر. أما المجتمعات التي تفسح المجال للمقاولاتية لابد عليها من التوفيق بين الأمن و الخطر، الذي يؤدي بطبيعة الحال إلى خلق توازن بين هذين العنصرين. فلقد أشار Toulouse أن هرم الحاجات الأساسية لـ Maslow فيما يتمثل في الحاجة الخاصة بالأمن أساسية في مجتمعاتنا، ولكن يجب أيضا أن تكون متوازنة مع الحاجة لتحمل المخاطر، و كذا الإقبال في مشروعات التي لا يمكن التنبؤ بنتائجها. أو بعبارة أخرى، يجب خلق توازن بين ما يمكن أن نسميه الاستقرار الجوهري مع المخاطرة التي تكمن في السلوكيات الفردية أو الجماعية.

حيث ستمكن الموازنة بين الأمن و خطر من إعطاء مكانة للمقاول في هذا المجتمع، و التي تؤدي إلى علو شأن المقاولاتية، و على هذا الأساس فإن الثقافة المقاولاتية تسعى لإيجاد توافق بين الأمن و الخطر، من أجل خلق نوع من التوازن ما بين الحاجات الخاصة بالأمن و ضرورة تحمل المخاطر اللازمة لتحقيق المشاريع الخاصة بهذا المجتمع.

5.4.III توفر حل للتوتر بين الاستقرار و التغيير: ربط العديد من الباحثين في مجال المقاولاتية بين مفهوم التغيير و المقاولاتية. حيث جعل البعض من التغيير جوهر المقاولاتية. يتضح من هذا المنظور أن المقاولين هم العامل الأساسي للتغيير، و الذي يرتبط بشكل رئيسي مع التغيير الاجتماعي، حيث يولد النشاط المقاولاتي مشاريع تقود إلى التغيير، و تحول الوضع السائد من أجل تقديم منتجات و خدمات للمجتمع و الأفراد تأثر و تغيير في سلوكياتهم. و هو ما يعني أن النشاط المقاولاتي يقوم بإنشاء نوع من التوتر بين الاستقرار و التغيير. أساسا فإن عمل المقاول هو عملية اقتراح حل أمثل بين الاستقرار والتغيير، هذا الحل يؤدي إلى خلق منتج جديد، و تحقيق المشروع المراد إنجازه و الوصول إلى الأهداف المرجوة.

إن الثقافة المقاولاتية تقوم بخلق نوع من التوازن ما بين الاستقرار و التغيير. حيث، لنمو و مواصلة الشركة مسارها يجب من توفر نوع من الاستقرار في سلوك الأفراد و كذا هياكل و قيم المجتمع، بالإضافة إلى هذا تحتاج أيضا إلى التغيير الذي يساعد في خلق منتجات و خدمات جديدة و مبتكرة، و على هذا الأساس فإن التوفيق بين الاستقرار و التغير يسمح للأفراد بالعيش في انسجام مع هذا التوتر الحاصل.[97]

97 Jean-Marie Toulouse, LA CULTURE ENTREPRENEURIAL, ocp, p 1-7

5.III نماذج حول الثقافة و الثقافة المقاولاتية:

سوف نقوم بسرد أهم نماذج الثقافة و الثقافة المقاولاتية، محاولتا منا إعطاء نظرة شاملة و جامعة لكل متغير من متغيرات الثقافة و الثقافة المقاولاتية.

1.5.III نماذج حول الثقافة:

1.1.5.III نموذج G. HOFSTEDE:[98]

سبق الإشارة إلى تعريف Hofstede (1980) حول الثقافة بوصفها برمجةً عقلية، معتبرا أن الثقافة هي في الأساس برمجة عقلية جماعية، و هي الجزء الحيوي الذي نتقاسمه مع الأعضاء الآخرين في أمتنا، وأيضا في منطقتنا، و كذا في مجموعتنا، لكن ليس مع دول أخرى و مناطق أخرى أو مجموعات أخرى، و اعتمد في تحليله لوصف البرمجة الثقافية على عينة مشفرة و معالجة إحصائيا من قبل مجمع IBM في 50 بلد و 3 مناطق régions. و في عام 2005 توسّع في أخذ العينات من البلدان و/أو المناطق حيث مكنه ذلك من الحصول على نتائج جديدة حول هذه البرمجة. أين تمنح كل دولة درجة ما بين 0 و 100 لكل مؤشر و درجات تكون نسبية و ليست مطلقة: حيث يتم فقط قياس الاختلافات.

1.1.1.5.III مؤشر البعد الهرمي:

يعد المؤشر الأول، يُعرَّف "حسب Arcand و Fabi و Bayad (2004) بأنه قياس درجة القبول من قبل أولئك الذين لديهم سلطة دنيا في المؤسسات أو المنظمات في بلد لديه توزيع غير متكافئ للسلطة". في بعض البلدان، تم العثور على مستوى منخفض من البعد الهرمي بالمقارنة مع بلدان أخرى، أين يكون فيها هذا المؤشر قوي جدا. من هذا التصور يتضح أن الموظف لديه سلطة، و على هذا الأساس كل ما كان مؤشر العبد الهرمي مرتفع، سيكون لدينا ممارسات إدارية استبدادية (autocratiques) [99] جد منخفضة، بالإضافة إلى ممارسات إدارية تشاركية (participative).

كما اعتبر Markenset و Demorgon بأن هذا المؤشر هو الأبسط و الأكثر ملائمة، و الأسهل في التحقق منه.

98 Manon Bernard, L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale ,Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion, Université de Strasbourg École de Management Strasbourg, 2009, p 120 – 129, consulter le site : http://scd-theses.u-strasbg.fr/1696/01/BERNARD_Manon_2009r.pdf

99 طابع استبدادي: أي السيطرة الفردية فيعلى جميع القرارات ومساهمات انظر إلى الموقع: http://www.instantspresents.com/le-leadership-autocratique

الجدول رقم -01-: مؤشر البعد الهرمي لـ Hofstede (1994)

مؤشر البعد الهرمي منخفض	مؤشر البعد الهرمي مرتفع
الفوارق تكون منخفضة	الفوارق تكون متوقعة و مرغوبة
الرئيس (رب العمل) المثالي يتميز بالكفاءة و الديمقراطية	الرئيس المثالي يتميز بالاستبدادية و الأبوية paternaliste [100]
اللامركزية هي القاعدة الأساسية	المركزية هي القاعدة الأساسية
التشديد في مقاييس الرواتب	التوسع في مقاييس الرواتب
المرؤوسين ينتظرون التشاور	المرؤوسين ينتظرون الأوامر
التعلق بقيم السلطة يتناقص مع مستوى التعليم	التسلسل الهرمي للمنظمات يعكس وجود فوارق حادة بين الجزء العلوي و السفلي من السلم

المصدر: G. Hofstede (1994)

ماذا توضح الممارسات الإدارية في ما يخص مؤشر البعد الهرمي؟

سنركز على تفسيرات Hofstede فيما يخص هذه الممارسات. إن السلطة تكون مركزة بيد عدد قليل من الأفراد في حالة ما يكون مؤشر البعد الهرمي مرتفع، أما درجة قبول الأفراد الذين لديهم أقل سلطة في المنظمة فهي تكون ضعيفة. و في هذا السياق، يتُوَقَّع استجابة الموظفين للأوامر المعطاة، في حين لا يكون هناك حوار بين مختلف المستويات الهرمية. و على هذا الأساس توجد سلطة بالمنظمة بدلا من لامركزية السلطة. فيما يلي جدول يوضح بعض الممارسات الموجودة للموارد البشرية فيما يخص مؤشر البعد الهرمي (مرتفعة و منخفضة).

الجدول رقم -02-: مؤشر البعد الهرمي في مجال التسيير

الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر بعد هرمي مرتفع	الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر بعد هرمي منخفض
الهيكل التنظيمي يشمل العديد من المستويات الهرمية	الهيكل التنظيمي يشمل القليل من المستويات الهرمية
التسيير يعتمد على الإشراف و الرقابة	التسيير يعتمد على الحكم الذاتي و مرونة الموظفين
ممارسة رد الفعل (feedback)[101] غير موجودة تقريبا	ممارسة رد الفعل (feedback) موجودة
برامج التعويضات غير نقدية	عدد قليل من برامج التعويضات غير النقدية
توجه محتشم نحو فكرة العدالة في الأجور	توجه ملحوظ نحو فكرة العدالة في الأجور

المصدر: G. Hofstede (1994)

100 جلب للعمال عدد من المزايا مثل: التعليم و السكن و الرعاية الطبية و غيرها. انظر إلى الموقع: http://fr.wiktionary.org/wiki/paternaliste

101 رد الفعل (feedback):هي العملية التي يتم فيها تمرير و عودة المعلومة من قمة الهرم التنظيمي إلى قاعدته بهدف استنباط أو تصحيح أو تطوير فكرة ما. أنظر إلى الموقع: http://www.outilsdumanager.com/files/feedback-fondamentaux.pdf

2.1.1.5.III المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية:

يتمثل المؤشر الثاني لـ Hofstede في المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية individualisme-collectivisme. يقصد بالفردية individualisme تلك المجتمعات التي تلاشت فيها العلاقات بين أفرادها، أي تحمل كل فرد أعبائه و مشاكله بنفسه. و على العكس فإن المجتمعات الجماعية collectivistes تحافظ على العلاقات الوثيقة بين الأفراد و تعزيز المسؤولية الجماعية للمجموعة بأكملها. و من هنا يتحقق النجاح بالإنجاز الجماعي. يوضح الجدول التالي الفرق بين هذين السياقين.

الجدول رقم -03-: المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية

مؤشر الخاص بالفردية individualisme	مؤشر الخاص بالجماعية collectivisme
تلاشي العلاقات بين الأفراد	يتم دمج الأفراد منذ ولادتهم في مجتمعات قوية ومتماسكة.
كل فرد يتحمل مسؤولياته الخاصة و كذا مسؤولية أعضاء عائلته	التكوين من أجل تحسين القدرات
المصلحة الفردية تأتي قبل مصلحة العامة	ظروف عمل جيدة
استغلال الوقت الخاص به و يتمتع بالحرية التامة	إمكانية الاستفادة الكاملة من مهاراتهم و قدراتهم

المصدر: G. Hofstede (1994)

أوضح Hofstede بأن البلدان الغنية لها مؤشر مرتفع للفردية، بعكس البلدان الفقيرة التي يكون فيها هذا المؤشر منخفضا.

و في ميدان التسيير، يلاحظ وجود اختلافات هامة فيما يخص وضع الفردية مقارنة مع وضع الجماعية. فمثلا المنظمات التي تتميز بالفردية تفضل استخدام ممارسات لمصلحة الموظف، فتركز على الكفاءة الفردية التي يتم تشجيعها عن طريق التحفيزات و المكافئات، حيث يتلاءم العقد المبرم بين العامل و صاحب العمل مع أهداف كل طرف. و أخيرا، فإن المجتمعات التي تتميز بالجماعية تولي أولوية للعلاقة الشخصية للقيام بالأعمال.

الجدول رقم -04-: المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية في مجال التسيير

الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر الفردية individualisme مرتفع	الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر الفردية individualisme منخفض
يتم التركيز على أهداف العمل الفردية	يتم التركيز على أهداف العمل الجماعية
نظام التعويض على أساس الأداء أو الكفاءة الفردية	نظام التعويض على أساس أداء أو كفاءة الفريق
ممارسات التعيين من الخارج	ممارسات التعيين من الداخل
برامج الترقية على أساس الكفاءة و الفعالية	برامج الترقية على أساس الأقدمية
ممارسات التعيين على أساس الخبرة الفردية	ممارسات التعيين استنادا إلى عضوية المجموعة

المصدر: G. Hofstede (1994)

و بخصوص هذا المؤشر أشار Harry C. Triandis في معظم أبحاثه أنه يعتبر من أهم المؤشرات الأربعة لـ Hofstede، حيث تؤكد أبحاثه على أن المجتمعات الجماعية تتألف من أفراد ذوو ميزة allocentriques[102] بالمقارنة مع الأفراد ذوو الميزة idiocentriques[103] الذين ينتسبون إلى المجتمعات الفردية.

كما أجريت العديد من الدراسات التجريبية مع الأخذ بعين الاعتبار الميزات و الخصائص المرتبطة بمؤشر "الفردية / الجماعية". فمثلا: حسب Bordia و Blau (2003) الذين قاما بإجراء بحوث مقارنة حول الدخل rémunération، و توصلوا إلى تأكيد أهمية العائلة كمرجع، والتي قد يكون لها تأثير كبير على رضا العامل فيما يتعلق بالدخل المقدم إليه، و من خلال تفسير هذه النتيجة تتضح أهمية الأسرة فيما يخص الثقافات ذات الميزة الجماعية collectivistes.

في نفس السياق، أجر كل من Lam و Chen و Schaubroack دراسة مقارنة لموظفين أميركيين مع موظفين من هونغ كونغ، و تمكنوا من إثبات أن المجموعة الآسيوية تحصلت على أعلى درجة من حيث الخصائص الجماعية مقارنة مع المجموعة الأمريكية. و من جهة أخرى، فإن الاختلاف بين الجماعية collectivisme و الفردية individualisme تم اختبارها أكثر من مرة، و كل النتائج المتوصل إليها كانت معبرة و أوضحت أهمية هذا المؤشر الثقافي.

3.1.1.5.III مؤشر القيم الذكورية و الأنثوية:

المؤشر الثالث هو "الذكورية و الأنثوية"، حيث يشير Arcand أنه يركز بشكل كبير على الفرد و كذا تنوع أدواره في المجتمع. و توصل إلى وجود فجوة معبرة بين الجنسين(الذكورية و الأنثوية) في المجتمعات التي تكون فيها الثقافة تمتاز بغالبية ذكورية. بينما في البلدان التي تكون فيها درجة الذكورية منخفضة، فإن فجوة التمييز و التفريق بين الجنسين تكون أقل، و تكون هناك قابلية في تبديل الأدوار بينهما.

---

102 allocentriques :أي هي عبارة عن توجه الأفراد نحو القيم مثل المطابقة la conformité(سلوك متوافق مع معايير و قيم المجموعة)، الأمن la sécurité، و الانسجام في المجموعات الاجتماعية، و كذا العلاقات الشخصية أي علاقاته مع الأفراد الآخرين، بالإضافة إلى Marin و Triandis تطرقوا في تعريف هذا المصطلح على اعتباره سمة من سمات الأفراد و خاصة في بعض المجتمعات التي تركز على ضروريات، و الأهداف و وجهات النظر الخاصة المجتمع الذين ينتمون إليه. و يرى Triandis على أن الأفراد ذو ميزة allocentriques تعلق أهمية كبيرة على السلوك الجماعي و معايير التماسك الخاصة بهذا المجتمع

103 idiocentrisme: هي عبارة عن تصرف الأفراد بصفة فردية و ليس كأعضاء في مجموعة. و أشار Marin و Triandis على أن الأفراد الذين ينتمون إلى ثقافة تمتاز بـ idiocentriques يكون فيها الأفراد في مجتمع يعتمد على الأهداف و المواقف و القيم الشخصية التي تعتبر منخفضة وفقا لخصائص المجتمع الذين ينتمون اليه. و أما Triandis على أن الثقافات التي تمتاز بـ idiocentristes تميل إلى إعطاء قيمة للاستقلال الذاتي، أن يكون هناك حيزا أكبر من المواقف و الاحتياجات الشخصية، و تعطي أولوية الأهداف الشخصية على المجموعة مقارنة بـ allocentristes.

مصدر:

Pauline Breduilleard, L'efficacité Du Message Publicitaire A Argumentation Biréférentielle Au Mexique, Un Pays Collectiviste Membre De L'alena ?, Mémoire Présenté Comme Exigence Partielle De La Maîtrise En Administration Des Affaires, Université Du Québec A Montréal, 2009, p 20-21 consulter le site : http://www.archipel.uqam.ca/1901/1/M10802.pdf.

و أشار Hofstede إلى أن الثقافة التي تمتاز بالذكورية، يطمح الذكور فيها إلى تقلد مهنة معينة. بينما في المجتمعات الأنثوية، يكون الذكور كالإناث كلا الجنسين يطمحان في تقلد مهن قد تكون واسعة الحجم. يصف الجدول التالي الخصائص الرئيسية التي تعزى من هذا المؤشر.

الجدول رقم -05-: مؤشر القيم الذكورية و الأنثوية

الذكورية	الأنثوية
أهمية وجود راتب مرتفع	وجود علاقة جيدة مع رب العمل (المدير)
يتم الاعتراف به من خلال المواهب	العمل في مناخ ذو طابع تعاوني (العمل بتعاونية)
إمكانية الحصول على فرص ترقية إلى مناصب أعلا	العيش في محيط ممتع من أجل أنفسهم و كذا عائلتهم
الحصول على وظيفية ذات طابع تحفيزي	الحصول على الأمن الوظيفي

المصدر: G. Hofstede (1994)

لتوضيح الفرق بين مؤشر الذكورية و الأنثوية ، نعرض في الجدول التالي ممارسات التسيير بهذا المؤشر

الجدول رقم -06-: القيم الذكورية و الأنثوية في مجال التسيير

الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر الذكورية مرتفع	الممارسة الإدارية فيما يخص مؤشر الذكورية منخفض
تسيير يركز على النتائج	تسيير يركز على نوعية الحياة المهنية
أهمية وجود تسيير لمناصب العمل في المنظمات	تسيير المنازعات conflits عن طريق التوافق و الحوار
برامج إثراء خاصة بالمهام	تسيير يركز على التعاونية
أخذ قرارات عقلانية مبنية على أفعال	أخذ قرارات عن طريق الحس المهني intuitive

المصدر: G. Hofstede (1994)

4.1.1.5.III مؤشر مراقبة اللايقين le contrôle de l'incertitude:

أخر مؤشر "مراقبة اللايقين"، يمثل درجة قلق الأفراد عند التعامل مع حالات غير معروفة، أو الغير واثقين من مستقبلها. حيث يتم التعبير عن هذا الشعور عن طريق التوتر، و الحاجة إلى القدرة على التنبؤ. و الملاحظ حول هذا المؤشر، فيما يخص المجتمعات (بلدان كانت أو منظمات) التي تمتاز بمؤشر مرتفع، أنها تستخدم قواعد مكتوبة و غير مكتوبة، تستعمل قوانين و قواعد (أنظمة) داخلية، مبادئ توجيهية رسمية أو غير رسمية لضمان عملية التشغيل. و تمتاز بانتشار البيئات التنظيمية و الهيكلية.

أما المظهر الثاني فيكمن في أن الأفراد المنتمين إلى بلدان يكون فيها مؤشر اللايقين مرتفع تكون لديهم طباع قلقلة، و البعض يظهر غير ذلك و يؤكد على أن الأفراد يكون لديهم تخوف من القواعد الرسمية. الجدول الموالي يوضح أهم الميزات و الخصائص المتعلقة بمؤشر مراقبة اللايقين.

الجدول رقم-07-: مؤشر مراقبة اللايقين

درجة مؤشر مراقبة اللايقين مرتفعة	درجة مؤشر مراقبة اللايقين منخفضة
مستوى القلق مرتفع	مستوى القلق منخفض
المجتمع قلق أو مضطرب sociétés anxieuses	المجتمع يتعايش بشكل جيد مع الغموض.
أفراد يتمتعون بشخصية قلقة و عدوانية	أفراد يتمتعون بشخصية هادئة، و عقلانية، و غير متسرعين
وضع القواعد و الأنظمة و كذا التوجيهات الرسمية.	البيانات قليلة فيما يخص القواعد و الأنظمة و كذا المبادئ التوجيهية
أهمية الالتزام بالمواعيد	الالتزام بالمواعيد غير مهم

المصدر: G. Hofstede (1994)

أما بالنسبة لممارسات التسيير المطبقة على مؤشر مراقبة اللايقين فسنوضحها في الجدول التالي:

الجدول رقم -08-: مؤشر مراقبة اللايقين في مجال التسيير

الممارسة الإدارية بخصوص مؤشر مراقبة اللايقين مرتفع	الممارسة الإدارية بخصوص مؤشر مراقبة اللايقين منخفض
وضع قواعد رسمية	القواعد الرسمية لازمة في حالة الضرورة المطلقة
قواعد الالتزام بالمواعيد و الحضور	بيئة عمل ممتعة و مريحة
رقابة صارمة للعمل	تشجيع الموظفين على الأفكار المبتكرة و المبدعة
الأمن الوظيفي	وظائف ذات طابع تحفيزي

المصدر: G. Hofstede (1994)

تعتبر نظرية Hofstede مرجعا في البحوث التجريبية، ذلك أنها تستعمل لتحديد العلاقة بين الأبعاد الثقافية مع الممارسات التسييرية، التسويق، الحوكمة، و تصورات العملاء، و كذا الأخلاق..الخ، وعلى الرغم من شيوعها، فقد بدت غير واضحة للبعض؛ فحسب Steenkamp تعتبر غير معبرة لأنها تقوم فقط على شركة واحدة و لمدة أكثر من ثلاثين عاما، إضافة إلى أن Hofstede يؤكد على أن معطيات الدراسة هي قيم متوسطة لا تعنى بالمقارنة بين الأفراد، و لكنها قواعد عامة حسب ردود الفعل في كل بلد.

و أشار Livian إلى أن مفهوم الثقافة لدى Hofstede يعتبر مفهوم بسيكولوجي (نفسي)، و يعتبرها كقوة مُلزِمَة و متناسقة فيما بينها بشكل كبير. كما أنه اهتم بمقارنة الهياكل بأدوات قياس مختلفة على مجموعات سكانية متنوعة، و لكن في نفس البلد.

إن مختلف النماذج و المناهج الخاصة بالثقافة الوطنية تقود إلى نموذج Hofstede. وقد أثبتت هذه النظرية على مدى سنوات أنها أداة يمكن الاعتماد عليها لدراسة مختلف الثقافات. و رغم محدودية هذا النموذج، إلا أنه اكتسب سمعة دولية و فتح المجال لعديد الباحثين لمواصلة أعمالهم، باعتباره نموذج مهم لفهم مختلف الثقافات.[104]

104 Manon Bernard, L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale ,ocp, p 134-135

2.1.5.III نموذج Trompenaars:

وفقا له تقوم العولمة بتوحيد أساليب تسيير الشركات و تفرض على فروعها نظم تنظيمية، لكن التجربة تبين أن المنظمات ستفشل إذا لم تأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات المحلية، و أن مصدر الاختلال في المنظمات هو عدم استيعاب الاختلافات الثقافية، و وفقا له تتيح الثقافة للأفراد التواصل و معالجة القضايا على وجه التحديد. إن تحديد الخصائص الثقافية لمجموعة من الأفراد ضروري لفهم ردة أفعالهم، و وسيلة حل المشاكل التي تواجههم. علاوة على ذلك قام بتحليل تأثير الاختلافات الثقافية لدى عينة كبيرة تضم 15000 مسير على مستوى 50 بلدا.

يشير Trompenaars إلى أن الفرد يتعرض لثلاثة أنواع من المشاكل: علاقته بالآخرين، تسيير الوقت، و كيفية تعامله مع العالم الخارجي. وفقا لهذه المشاكل الثلاثة تجلب الثقافات إجابات مختلفة. يوضح الجدول التالي الأبعاد السبعة التي وضعها Trompenaars.[105]

105 Manon Bernard, L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale, ocp, p 115-117

جدول رقم -09-: أبعاد Trompenaars

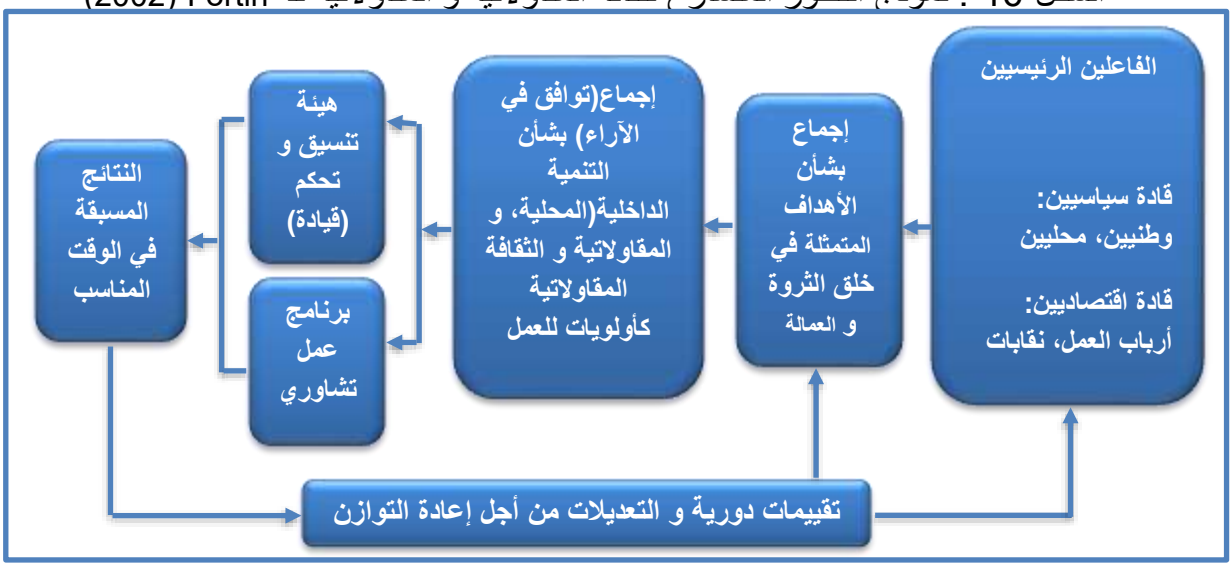
الشمولية Universalisme: * الطريقة الفعالة للحل، لحل المشكل من بدايته، تطبق دائما. * الطريقة الفعالة للحل ذات تأثير عام، مهما كانت الحالات خاصة. (أمريكا الشمالية)	الخصوصية Particularisme: * تهتم بالالتزامات المتبادلة و بالأوضاع الظرفية * الطريقة الفعالة للحل تتكيف مع الحالات الخاصة. (اندونيسيا و روسيا، فنزويلا، كوريا الجنوبية)
الفردية Individualisme: * البلدان البروتستانتية (أحد مذاهب الدين المسيحي) * التوجه الأساسي موجه لشخص نفسه(نحو الذات). * اتخاذ القرار يكون من قبل مسئول واحد. * مسؤولية الفرد. * المنظمة هي أداة لخدمة مصالح كل فرد.	الجماعية Collectivisme: * الدول الكاثوليكية اللاتينية، و البلدان الآسيوية. * التوجه الأساسي موجه لأهداف وغايات مشتركة. * الإجماع موجود بين أعضاء المجموعة (فترات طويلة). * مسؤولية المجموعة. * المنظمة عبارة عن مجموعة اجتماعية، يساهم أعضائها في تطوير المجموعة.
الموضوعية Objectivité: * مواقف تمتاز بالموضوعية و العقلانية، خالية من مشاعر. * السيطرة على الانفعالات. * أسلوب التواصل الفظي يمتاز برقابة.	الذاتية Subjectivité: * عدم الإفصاح عن الميولات يؤثر سلبا على القرار. * المبالغة في الانفعالات . * أسلوب التواصل اللفظي جدُ معبر .
درجة الالتزام (منتشرة) Degré d'engagement (diffus): * قليل من الحدود بين جوانب الحياة (الدول الآسيوية). * الحياة الخاصة مرتبط بالحياة المهنية. * الانتقادات المهنية تعتبر كهجوم شخصي. *الاتصال الشخصي مهم في ميدان العمل. أي البحث لمعرفة الشخص الذي سيتم التعامل معه (السويد، الأرجنتين). * العقد يعتبر إطار عام، و نوعية العلاقة مرهونة بالثقة. * العلاقات التجارية تتسم بمرونة في حالات التغيير.	درجة الالتزام (خاصة) Degré d'engagement (spécifique): * انحسار الحدود بين مختلف جوانب الحياة (دول شمال غرب أوربا). * التمييز بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. * الاهتمام بدراسة الصفقة و ليس بصاحبها. * أهمية العقد (الذي يمثل جوهر العلاقة التجارية). * الانتقادات أكثر سهولة في الطرح، و لكن الأصعب هو إرغام الفرد على فعل شيء بصيغة عاطفية .
وضع مسند(مُعطَى) Statut attribué: *يتم تعيين الوضع الاجتماعي وفقا للسن، و الأصل، و المهنة و الشهادات. * يستنتج على حسب الحالة (اليابان، تركيا)	وضع مكتسب Statut acquis: *اكتساب الوضع الاجتماعي من خلال الإنجازات. *يستنتج على حسب الفعل المنجز (هولندا و الولايات المتحدة الأمريكية). *الوضع الذي يزيد من السلطة
التتابع Séquentiels: * التنظيم بصفة متتابعة (البلدان لأنجلو سكسونية). * بعد التزامن غير منظم(مفكك)، لا يلتزام بالمواعيد، تجنب التسلسل التنظيمي. * يستخدام التخطيط بشكل كبير. * تنظيم الاجتماع بسيط، خصوصا خلال عملية صنع القرار.	التزامن Synchrones: * طريقة التنظيم حسب الظروف وليس تبعا لجدول زمني (دول الجنوب و بلدان الشرق الأوسط) * بعد التتابع يفتقر للمرونة * أهمية العلاقات الدائمة * تأخذ بعين الاعتبار إلى التوجهات السوق، و الإشكال المتوقع، و تقليل من التخطيط. * السماح لتحقيق عدة أشياء في نفس الوقت.
المواقف مع البيئة Attitude vis-à-vis de l'environnement: * التحكم في الطبيعة (يشير إلى جوهر الثقافة). * أعضاء هذه الثقافة لديهم توجه ذاتي، حيث يقومون بتصميم المنظمة وفقا للأفراد الذين يقودونها (الولايات المتحدة). * تميل هذه الثقافة إلى دفع أحدث التكنولوجيات إلى السوق.	المواقف مع البيئة Attitude vis-à-vis de l'environnement: * ترك مسار التحكم على حاله. * الشخص يجب أن يتقبل قوانين البيئة و يسترشد بها، و يحبذون أن يعيشوا في اتفاق و تناسق مع الطبيعة (الدول الآسيوية). * تسعى أولا لتطوير المنتج المطلوب من قبل الزبائن. و كذا التكيف مع متطلبات السوق.

2.5.III نماذج الثقافة المقاولاتية

1.2.5.III نموذج Fortin (2002):

اقترح Fortin نموذج حول الثقافة المقاولاتية و المقاولاتية، المعرف بـ: نموذج التطور المتسارع لثقافة المقاولاتية و المقاولاتية، الذي يستند و يشمل المشاركة الكاملة لجميع الممثلين الاجتماعيين في البلاد. كما يعتبر أن الفاعلين الرئيسيين في تطوير الثقافة المقاولاتية هم القادة السياسيين، القادة الاقتصاديين، القيادات التعليمية و كذا زعماء وسائل الإعلام، الذين يجمعون على تحديد الأهداف المتمثلة في خلق الثروة و العمالة (مناصب عمل) في بلد ما، و كذا جعل من الثقافة المقاولاتية و المقاولاتية إستراتيجية أولية للتدخل التي تسمح بالتنمية الداخلية للبلد. هذا الإجماع أو التوافق قد يثمر في تصميم مخطط عمل وطني، و تشكيل هيئة تنسيق وطنية للقيادة و التحكم في تجسيد هذا المخطط، كل ذلك من أجل تعزيز السياسات الشاملة للثقافة المقاولاتية و المقاولاتية. على أن هذه العملية يمكن أن تخضع لتقييمات دورية و تعديلات شاملة قصد تحقيق النتائج المرجوة.[106] ذلكم ما يوضحه الشكل الموالي.

الشكل-16-: نموذج التطور المتسارع لثقافة المقاولاتية و المقاولاتية لـ Fortin (2002)



المصدر : Paul-Arthur Fortin, un antidote de la culture antrepreneuriale, Rencontre destinée aux leaders et décideurs de la République islamique de Mauritanie, la République islamique de Mauritanie, 2004, p 44, consulter le site : http://www.legrain2sel.com/wp-content/documents/entrepreneuriat/culture-entrepreneuriale-antidote-pauvrete.pdf

106 MORY SIOMY, Développement Des Compétences Des Leaders En Promotion De La Culture Entrepreneuriale Et De L'entrepreneurship : Le Cas Du Rendez-vous Entrepreneurial De La Francophonie, Thèse présentée dans le cadre du programme de doctorat en relations industrielles pour l'obtention du grade de Philosophae Doctorate [Ph.D.], Département de relations industrielles Faculté des sciences sociales Université Laval, Québec, 2007, p 136 consulter le site : http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/703.pdf

III.2.2.5 نموذج Stephan (2007):

حاول هذا النموذج عرض الثقافة المقاولاتية عبر التعريف بخمسة أوجه للثقافة الملائمة للمقاولاتية، و هي: المبادرة، المخاطرة، تحمل المسؤولية، الإيمان بقدراته، التفتح على الفرص و التغيير، و أخيرا الحافز المقاولاتي، نعرضها بشيء من التفصيل كما يلي:

القدرة على المقاولاتية: يشير هذا المفهوم إلى الدرجة التي يكون فيها الفرد قادرا على تنفيذ مشروع جديد.

تحمل المسؤولية: هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد انشغالات و احتياجات الآخرين في بيئته لتحديد مسؤولياتهم في العمل، منه يمكن الاستنتاج أن الشخص المسئول هو الشخص الذي يأخذ زمام المبادرة لابتكار فكرة واتخاذ القرار في الوقت المناسب.

الخوف من المقاولاتية: هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد مخاوف وشكوك الأفراد الآخرين في بيئته من مهنة االمقاولاتية، فالشخص الذي يخشى من مشروع مقاولاتي لا يكون قادرا على إنجازه.

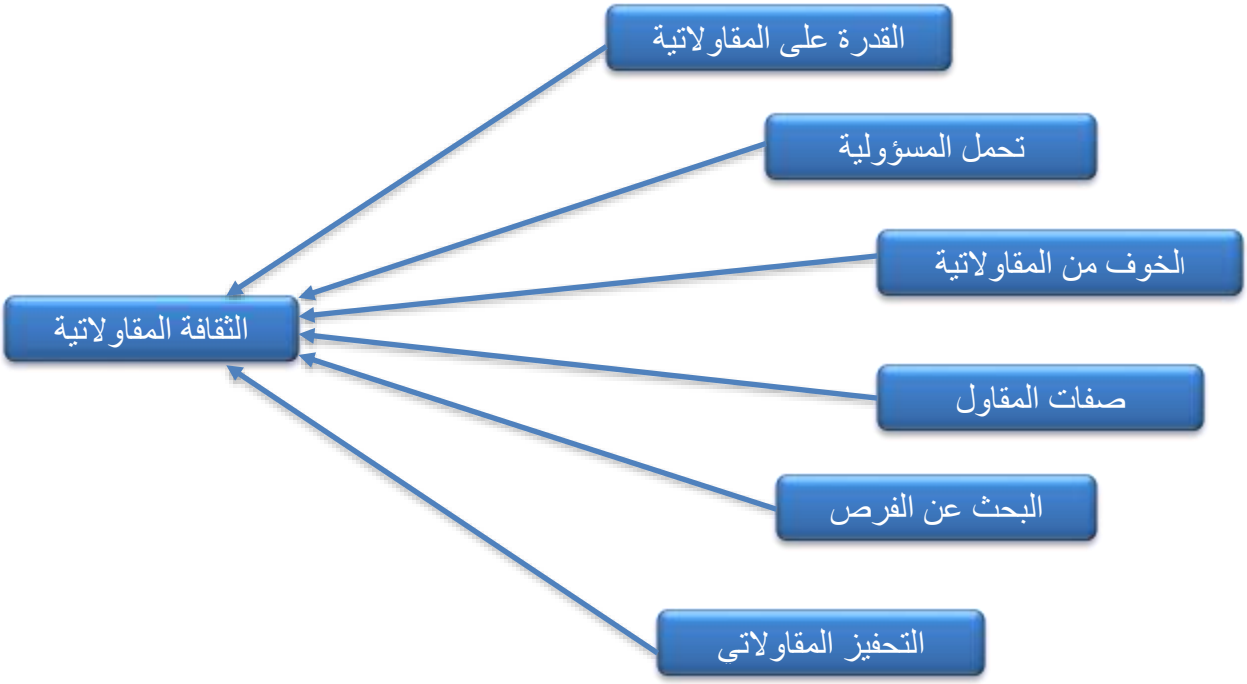
صفات المقاول: هي الدرجة التي يمكن للفرد أن يدرك بعض صفات المقاول (كالمخاطرة و المبادرة، الاستقلالية،...الخ)، كما يقدرها المجتمع كذلك، وهي مشتركة بين أفراده.

البحث عن الفرص: هي الدرجة التي يتصور فيها الفرد بأن باقي أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة و التفتح و السعي و البحث عن فرص الأعمال.

التحفيز المقاولاتي: هي درجة تصور الفرد بأن الآخرين لديهم علاقة ايجابية اتجاه المقاولاتية، قد تدفعه إلى اتخاذها كخيار مهني.[107] ، نوضح هذا النموذج، الذي كان محل دراسة تطبيقية لهذه المذكرة و التي نتطرق إليها بشيء من التفصيل في الفصل الثالث أدناه، في الشكل المبين أدناه.

107 Saulo D. Barbosa, Walter Marinho de Oliveira, Alain Fayolle, Francisco Vidal Barbosa, Perceptions culturelles et intention d'entreprendre : une comparaison entre des étudiants brésiliens et français, Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 23, n° 2, 2010, p 18, consulter le site : http://www.erudit.org/revue/ipme/2010/v23/n2/1005743ar.pdf.

الشكل -17- : نمودج الثقافة المقاولاتية من قبل Stephan



المصدر :

Saulo D. Barbosa, Walter Marinho de Oliveira, Alain Fayolle, Francisco Vidal Barbosa, Perceptions culturelles et intention d'entreprendre : une comparaison entre des étudiants brésiliens et français, Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 23, n° 2, 2010, p 19.

6.III علاقة الثقافة بالرغبة المقاولاتية و دور عنصر الكفاءة الذاتية في تعديل هذه العلاقة

في هذا الجزء سوف نتطرق للعلاقة ما بين الثقافة المقاولاتية و الرغبة فيها و مبرزين دور عنصر الكفاءة الذاتية في تعديل هذه العلاقة ما بينهما.

1.6.III علاقة التصورات الثقافة المقاولاتية بمحددات الرغبة المقاولاتية:

إن النشاط المقاولاتي هو عبارة عن تفاعل العديد من المتغيرات التي لها صلة مباشرة بالفرد و المؤسسة المراد إنشائها و البيئة التي يعمل فيها. حيث يشير Vesalainen و Pihakala (1999) إلى أن المقاولاتية يؤثر فيها نوعين من المدارس: المدرس الإنسانية (école humaine) و المدرسة البيئية (école environnementale). تنشأ المقاولاتية في وجود ظروف ثقافية و هيكلية ملائمة، و بالتالي فإن الثقافة المقاولاتية هي عامل من العوامل التي يرجح أن تؤثر على النية أو الرغبة في إنشاء نشاط مقاولاتي.

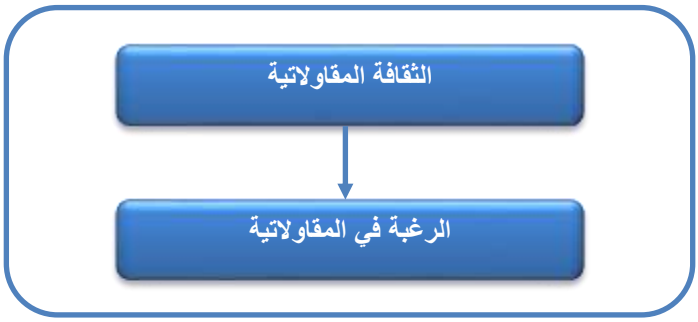
من جهته يرى Borges و آخرون (2005) أنه على الرغم من وجود اهتمام كبير في الماضي بمميزات المقاول، إلا أنه لا يمكن أن نستغني صلة هذا المفهوم (المقاول) الوطيدة ببيئته الاجتماعية والثقافية. و هو ما أكده Davidson وWiklund (1997) من أن ثقافة و قيم و معتقدات بلد ما لها تأثير على قرار إنجاز نشاط مقاولاتي، و لهذا يجب معرفة الأبعاد الثقافية لهذا البلد و تحديدها. كما بينت النتائج أن القيم الجهوية لها أيضا تأثير واضح في عملية إنشاء نشاط مقاولاتي. و تتفق هذه النتائج مع أعمال Tounès و Assala (2007) في دراستهما لفهم التأثيرات الثقافية على السلوك الإداري للمقاولين الجزائريين، و التي بينت أنه رغم كون المقاولاتية تعتبر كمحرك للنمو الاقتصادي، إلا أنها تختلف من بلد إلى آخر، و حتى من منطقة إلى أخرى، و هذا راجع لاختلاف نوع البيئة الثقافية.

وبشكل أكثر تحديدا، أبرزBourguiba (2008) العلاقة بين الثقافة الوطنية و الرغبة في المقاولاتية، مع ضرورة وضع نماذج حول الأخيرة، معتمداً في ذلك على نموذج Shapero و Sokol (1982) حول السلوك المخطط comportement planifié و الذي تم تطويره من قبل Ajzan (1991).

يتضح أن هذين النموذجين، رغم تسليطهما الضوء على خلفيات مختلفة لتطوير مفهوم الرغبة في المقاولاتية، كمفاهيم الرغبة أو النية المقدمة في نموذج الحدث المقاولاتي لـ Shapero و Sokol (1982) أو المعايير الاجتماعية الموضحة في نموذج Ajzen (1991) ، يقدمان الثقافة الوطنية على أنها عنصر أساسي في تطوير هذا المفهوم. و الشكل التالية يوضح العلاقة بين الثقافة المقاولاتية و الرغبة المقاولاتية[108].

108BENATA Mohammed, influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, thèse pour l'obtention du diplôme de doctorat en sciences économiques, université Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, faculté des sciences économiques et de gestion, 2015, p 209-210, consulte le site : http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/7446/1/INFLUENCE-culture-entrepreeuriale-environnement-cultureDoc.pdf

الشكل - 18 -: علاقة الثقافة المقاولاتية بالرغبة المقاولاتية



المصدر: BENATA Mohammed, influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, thèse pour l'obtention du diplôme de doctorat en sciences économiques, université Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, faculté des sciences économiques et de gestion, 2015, p 211.

2.6.III تأثير معدل للفعالية الذاتية المقاولاتية:

من الملاحظ أن معظم الأبحاث التي تطرقت إلى دراسة العلاقة بين الثقافة والرغبة أو النية في المقاولاتية أكدت على أهمية المميزات أو الصفات الشخصية للفرد من أجل تبَّني سلوك مقاولاتي من عدمه، و جميعها حاولت تحديد ما يميز المقاولين عن غير المقاولين.

حيث اعتبر Hirisch (1990) أن المقاول هو الشخص الذي يدل على المبادرة والإبداع، القادر على تنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية، و تحويل الموارد والأوضاع إلى حالتها العملية، وقبول المخاطرة والفشل، وهذا ما تؤكده نتائج Begley و Boyd (1987) اللذان اعتبرا أن الخصائص الشخصية للمقاول تلعب دورا رئيسيا فيما يخص نية إنشاء مشروع تجاري والانخراط في مجال الأعمال التجارية.

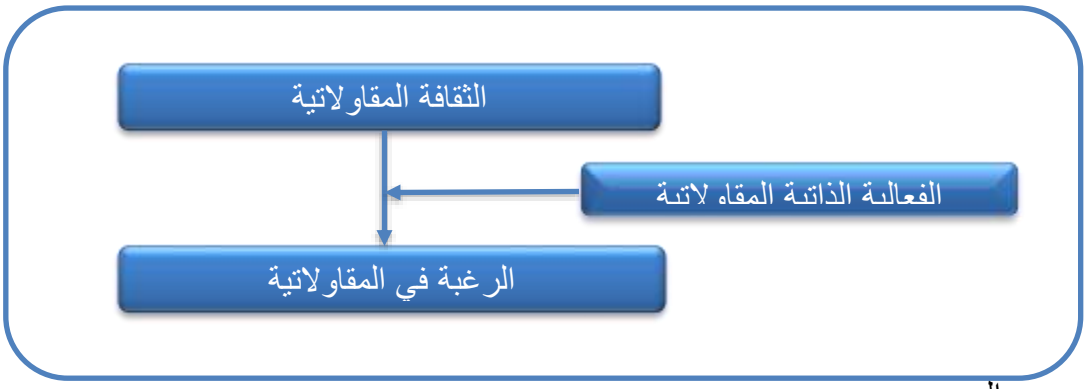
على هذا الأساس تقودنا هذه التعاريف و النتائج المتوصل إليها إلى مفهوم تناولته الأدبيات و كذا التفاعل الحاصل بين النية أو الرغبة في المقاولاتية و الخصائص الشخصية للأفراد، و هي: الفعالية الذاتية المقاولاتية (Auto-efficacité entrepreneuriale)، حيث أكد De Noble و آخرون (1999) أن الفرد مع مستوى عال من الفعالية الذاتية المقاولاتية يقدم و يوفر جهد أكبر من أجل أداء عمل مقاولاتي، عكس الشخص الذي لديه مستوى منخفض من هذه الفعالية.[109]

كما أكد كل من Zhao و آخرون (2005) و كذا Baughin و آخرون (2006) أنه رغم بيان العديد من الدراسات بينت أن كلا من: الأسرة، المعايير الوطنية، و الخبرات المقاولاتية تؤثر على الفعالية الذاتية المقاولاتية للأفراد، ما يمنح رغبة أو نية قوية من أجل إنجاز نشاط مقاولاتي. نشير أيضا إلى أنه لم يتم التطرق لهذا

109 Sawssan Saadaoui, Le genre comme déterminant de l'auto-efficacité entrepreneuriale: validation auprès des entrepreneurs tunisiens, 3 rd International Conference on Innovation & Engineering Management, international journal of business & economic strategy (IJBES), 2015, p 1-2, consulter le site : http://ipco-co.com/IJBES_Journal/IEM-2015/3.pdf

الموضوع إلا من قبل قلة من الأبحاث التي عكفت على دراسة هذه العلاقة في مستوى أكثر شمولا، تجدر الإشارة أيضا أنه اعتمادا على Krueger و آخرون(2000) فإن الباحثين في مجال المقاولاتية يتجاهلون إلي حد كبير هذا المفهوم بالرغم من أهميته.

الشكل- 19 -: تأثير معدل للفعالية الذاتية المقاولاتية



المصدر: BENATA Mohammed, influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, ocp, p 220.

أما فيما يخص تأثير الأعراف الاجتماعية و الثقافية على نجاح المشاريع المقاولاتية المبتدئة ففي الغالب يكون غير مباشرا، و ذلك راجع للمتغيرات في جانب العرض. فحسب Tung، Walls، Frese (2007) فإن وجهة نظر تناسب فرد- ثقافة تشير إلى أن الثقافة لها تأثير جد هام على المعتقدات الفردية، والتي بدورها تحدد ما إذا كان المقاول الناشئ قد ينجح في خلق مشاريع تشغيلية أو في إقبالهم على بداية عملية التشغيل لهذه المشاريع. حيث يتم التركيز على تأثير الثقافة على اثنين من المعتقدات الفردية الرئيسية ألا و هي: دافع المقاول للعمل الجاد من أجل خلق مشروع تشغيلي (الدافع للبدء) وثقته بأن لديه المهارات اللازمة لإنشاء مشروع تشغيلي (المشاريع ذو الفعالية الذاتية).

نشير في الاخير إلى أن النظرة في المعايير الاجتماعية والثقافية القائمة على أساس الأداء و كذا المؤسسات الداعمة اجتماعيا (الدولة و الحكومة المحلية و الممولين و الجماعات المحلية) تؤثر في المعتقدات الفردية، وبالتالي تؤثر على نجاح المقاولين الناشئين في إنشاء مقاولاتهم التشغيلية. ومن المرجح أن المعايير الثقافية في المجتمع تؤدي إلى المطابقة الذاتية للأفراد، حيث أن المقاولين الذين يتميزون بالانسجام مع السياق الثقافي وهم أكثر عرضة لتحقيق النجاح. و على وجه الخصوص، فإن الدافع و الفعالية الذاتية العالية للمقاولين تنمو في البيئات الاجتماعية و الثقافية القائمة على أساس أداء الأفراد. و بالإضافة إلى ذلك، تتيح بيئة المؤسسة داعما اجتماعيا يمكِّن المقاولين الناشئين من الوصول إلى الموارد الهامة لخلق أعمالهم الخاصة، والتي لديها أيضا تأثير إيجابي على عنصر التحفيز، و تعزز كذلك من

الفعالية الذاتية للمقاولين الناشئين، و كما أنهم أكثر عرضة للنجاح في مشروعاتهم و وصول إلى الأهداف المرجوة.[110]

خاتمة الفصل:

يمكن القول إن المقاولاتية ظاهرة متعددة الأوجه تتسم بالتنبؤ و الاستغلال الأمثل للفرص، و هي عبارة عن أنشطة تؤدي إلى إنتاج خدمة أو سلعة معينة، يتميز أفرادها بتحمل المخاطر و الأخذ بالمسؤولية للوصول إلى النتائج المرجوة، أيضا هي عبارة عن عملية تطبيق المهارات اللازمة و خلق سلوك تنظيمي مميز لتلبية الحاجة في الإنجاز (سلعة أو خدمة)، و كذا تعتبر جملة المبادرات الفردية و التسيير الحسن للمؤسسات لتحقيق الأهداف المسطرة.

فيما يتعلق بتحديد الفرص، فهي تستند على قدرات الأفراد من حيث مدى معرفة السوق، احتياجات المستهلكين و الاستعمال الأمثل للوسائل التكنولوجية من أجل إنجاز سلع و خدمات حديثة، أما سلوك الأفراد فيتحدد وفقا لاحتياجاتهم و دوافعهم و كذا صفاتهم الشخصية و مهاراتهم. على أن كل هذه السلوكيات تتحدد بحسب البيئة و المحيط الذي يعيش فيه الفرد.

لجعل المقاولاتية عملية و فعالة، يجب استخدام مجمل الوظائف، الأنشطة، القدرات و المهارات ضمن عملية البحث الامثل عن الفرص التي يتم اكتشافها، تقييمها و استغلالها وفقا لعملية مقاولاتية محكمة، بغية إنشاء سلعة أو خدمة مستقبلية، بالإضافة إلى ذلك يجب ترسيخ مفهوم الرغبة المقاولاتية لدى الافراد، من خلال التحليل الأمثل لصفات المقاول و تطوير هذه الصفات تطويرا علميا و ممنهجا، يسمح بجعل الفرد له رغبة مقاولاتية تساعد في خلق المنتجات و الخدمات، و ذلك عن طريق استعمال كافة الموارد و الوسائل الانتاج بالإضافة إلى الاستغلال الامثل للفرص المتاحة، و استعمال عنصر الابتكار و الابداع من أجل جعل المنتج ذو طابع تنافسي، أما فيما يخص الثقافة المقاولاتية يجب زرع هذه الثقافة في جل المجالات و بالأخص في المجال التعليمي و الاسرة اللذان يعتبران المنشأ الأول للفرد، فالأسرة تنشأ الفرد أما الوسط التعليمي يقوم بغرس للفرد هذه الثقافة و تعليمه له منذ الصغر حتي يتسنى له تطبيقها في المستقبل.

110 Ute Stephan, Christian Hopp, The Influence Of Socio-Cultural Environments On The Performance Of Nascent Entrepreneurs: An Instrumental Variable Approach, In Press Academy of Management Annual Meeting, Community culture, motivation, self efficacy and start-up success. Entrepreneurship & Regional Development, Best Paper Proceedings, 2012, p 03-04, consulter le site : file:///C:/Users/pc/Downloads/Hopp_Stephan_community-culture_performance-nascent-entrerpeneurs_longitudinal_2012_ERD-libre%20(1).pdf

الفصل الثاني:

الدِراسات السَّابِقة

إن الإبداع هو الذي يميز القائد عن التابع.

"Innovation distinguishes between a leader and a follower. "

Steven Paul Jobs (1955- 2011)

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة الفصل:

سوف نقوم في هذا الفصل بتطرق إلى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة وطيدة مع متغيرات الدراسة، و كذا للبحث عن المعطيات اللازمة في تشكيل نموذج الدراسة التي يعتمد بنائه على الدراسات السابقة، حيث سنستعرض بعض الدراسات العالمية ثم الإقليمية و المحلية، ثم نستنتج نموذجا للدراسة الحالية.

I الدراسات العالمية:

1.I المفاهيم الثقافية و الرغبة المقاولاتية: دراسة مقارنة فرنسا – البرازيل.[111]

Perceptions culturelles et intention d'entreprendre des étudiants: une comparaison France – Brésil

يتعلق الأمر هنا بمعرفة مدى تأثير التصورات البيئية و كذا الثقافة الوطنية على الرغبة المقاولاتية، حيث تم الاعتماد، في قياس التصورات الفردية للثقافة الوطنية، على دراسة Stephan و آخرون (2007)، بالإضافة إلى ذلك و لقياس الرغبة المقاولاتية اعتُمِدَت نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen وتطبيقاتها في البحوث الدولية، ليصل إلى الإسهام في الفهم الأمثل لدور الثقافة الوطنية و التصورات البيئية في تَشَكُّل الرغبة المقاولاتية.

نتائج الدراسة:

- إن لدى العينة البرازيلية رغبة مقاولاتية جد معبرة مقارنة مع العينة الفرنسية. حيث أشارت النتائج إلى أن نسبة 80٪ من البرازيليين يحبذون أن يصبحوا مقاولين في المستقبل، أما بالنسبة للعينة الفرنسية فلم تتجاوز نسبة 49٪.
- فيما يتعلق بالأبعاد الثقافية، أظهرت العينة البرازيلية ثقافة جدُ مواتية للنشاط المقاولاتي، سيما فيما يخص الصفات المقاولاتية للأفراد، البحث عن الفرص و كذا التخوف من المقاولاتية (أوضحت النتائج أن العينة البرازيلية ذات نسبة ضعيفة في هذا البعد؛ إذ يمتاز أفراد العينة بعدم التخوف من خوض نشاط مقاولاتي).
- بالإضافة إلى ذلك، فإن العينتين لديهم تصورات ثقافية متقاربة جدا بشأن القدرة على المقاولاتية و تحمل المسؤولية.

111 Saulo D. Barbosa, Walter Marinho de Oliveira, Alain Fayolle, Francisco Vidal Barbosa, Perceptions culturelles et intention d'entreprendre des étudiants: une comparaison France – Brésil, Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, Volume 23, numéro 2, 2010, p. 9-41, consulter le site : https://www.erudit.org/revue/ipme/2010/v23/n2/1005743ar.pdf .

- وجود علاقة معبرة بين أبعاد الثقافة الوطنية المقاولاتية لـ Stephan المتمثلة في: القدرة علي المقاولاتية، تحمل المسؤولية، الخوف من المقاولاتية، صفات المقاول، البحث عن الفرص، و أخيرا التحفيز المقاولاتي، و الرغبة المقاولاتية.
- إن العينة البرازيلية تمتاز بقدرة مقاولاتية جد عالية و لها ارتباط معبر مع الرغبة المقاولاتية، فهي تؤثر على رغبة الفرد البرازيلي في مزاولة أنشطة مقاولاتية. أما العينة الفرنسية فتمتاز بتوفر الظروف التي تحفز المقاولاتية، و التي لها تأثير جد معبر أيضا على الرغبة المقاولاتية للأفراد.

- وجود ارتباطات أخرى، كما هو الحال مع بعد الخوف من المقاولاتية الذي له إرتباط معبر مع الرغبة المقاولاتية فيما يخص العينة البرازيلية، و كذا بعد تحمل المسؤولية فله علاقة سلبية مع نفس الرغبة بالنسبة للعينة الفرنسية .

2.I الطلبة و المقاولاتية دراسة مقارنة فرنسا- بلجيكا.[112]

Etudiants et entrepreneuriat Etude France – Belgique

الهدف هنا تحديد أهم العوامل التي تساعد في تشكيل الرغبة المقاولاتية عبر وضع نموذج يستند على نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen (1991) و نموذج الحدث المقاولاتي لـ Shapero و Sokol (1982)، وفقا لهذه النماذج فإن للرغبة المقاولاتية مصداقية أكبر من عملية إنشاء المؤسسة، و هذا راجع لتصور و إدراك و رغبة الفرد في المقاولاتية قبل عملية الإنشاء، لأن الرغبة تؤدي إلى سلوك و هذا السلوك يؤدي إلى القيام بفعل معين (إنشاء المؤسسة). حيث تتناسب هذه الدراسة مع الأبحاث العالمية التي تسلط الضوء على الرغبة المقاولاتية للطلاب، و ذلك وفقا لدراسات مقارنة بين البلدان، من أجل معرفة العوامل التي تؤثر في هذه الرغبة سواء كانت ثقافية أو سلوكية أو غيرها من العوامل.

نتائج الدراسة:

تتوزع نتائج الدراسة إلى ثلاثة فئات: الفئة المبهمة، فئة الموظفين المستقبليين، فئة المقاولين المستقبليين، وفقا لكل فئة تمثلت النتائج فيما يلي:

نتائج الفئة المبهمة:

أي الأفراد الذين لا يعرفون ما يجب القيام به بعد التخرج، و أيضا ما إذا كانت ميولاتهم نحو السلطة و التملك، أو الرغبة في الاستقلالية و الحكم الذاتي، العمل في نشاطات غير مقلقة، أو الأخذ بالمخاطر في صميم رغباتهم. كما لا توجد لديهم أفكار حول ماهية المجال المقاولاتي، هل هو: عمل مجهد أو لا، بسيط أو معقد؟، لدى هذه المجوعة إبهام حول قدرتها في تنفيذ أعمال مقاولاتية. يمثلون نسبة 47.17٪ من العينة.

112 Jean-Pierre BOISSIN, Annette CASAGRANDE, Frank JANSSEN, Bernard URLEMONT, Etudiants et entrepreneuriat : Etude France – Belgique, Congrès International Francophone en entrepreneuriat et PME", Louvain-la-Neuve, 2008, consulter le site : http://airepme.org/images/File/2008/C85.pdf

نتائج فئة الموظفين المستقبليين:

أي الأفراد الطامحين للتوظيف في المستقبل. بالنسبة لهذه الفئة: فكرة إنشاء نشاطات مقاولاتية غير مرجحة و لا جذابة، يعتبرون أنهم عاجزين على إنجاز جميع مهام إقامة نشاط مقاولاتي، لا يحبذون العمل لصالحهم الخاص، لا يسعون إلى السلطة، لا يأخذون بالمخاطر، ليست لديهم ميزة التحديات، لا يرغبون في المسؤولية، و يعتقدون أن التكوين في هذا المجال بلا فائدة.

يضاف إليه أن البيئة التي ينتمون إليها لا تشجع الإقبال على نشاطات مقاولاتية، نظرا لعدم وجود نماذج مقاولاتية منتشرة فيها، و نظرتهم السلبية حول هذا النشاط. يمثلون نسبة 21.27٪ من العينة.

- نتائج المقاولين المستقبليين:

أي الأفراد المتطلعين أن يصبحوا مقاولين بعد التخرج. فيسعون لبلوغ توقعاتهم المهنية، يتحملون و يأخذون بالمخاطر، يبحثون عن الاستقلالية و الحكم الذاتي، يسعون للربح الوفير للمال، لا يخشون التحديات، يشعرون بالقدرة على إنجاز مهام صاحب المشروع المقاولاتي، و لديهم تأهيل (تكوين و تدريب) في إنشاء أنشطة مقاولاتية. يضاف إلى ذلك النظرة الإيجابية و المحفزة للبيئة (أقارب، أصدقاء، و آباء... إلخ) التي ينتمون إليها حول المقاولاتية. هؤلاء يمثلون نسبة 31.56٪.

يوضح الجدول التالي كل فئة على حِدَى:

	الحجم	الرغبة المقاولاتية	مواقف	المعايير الاجتماعية	الإمكانية
المجموعة المبهمة	٪47.17	=	=		=
الموظفين المستقبليين	٪21.27	-	-	-	-
المقاولين المستقبليين	٪31.56	+	+	+	+

مما سبق يمكن أن نستخلص مايلي:

- أن القاعدة الاجتماعية لها تأثير إيجابي على رغبة الطلبة في المقاولاتية.
- فيما يخص التدريب أو التكوين أن إجراء برامج توعوية حول المقاولاتية من شأنه تعزيز إقبال الأفراد على هذا المجال.
- أن عامل الجنسية ليس لديه تأثير معبّر على رغبة الأفراد في المقاولاتية، و هذا راجع لتقارب الثقافات بين البلدين (فرنسا و بلجيكا).
- فيما يخص تأثير الموقف و المعايير الاجتماعية و مدى إمكانية الفرد لفعل شئ معين، فإن لها تأثير إيجابي و معبّر على الرغبة المقاولاتية

3.I تأثير الثقافة الوطنية على الرغبة المقاولاتية: توضيح من خلال دراسة حالة للشركات الصغيرة جدا "TPE" الفرنسية و التونسية[113]

L'influence de la culture nationale sur l'intention entrepreneuriale : illustration à travers le cas de TPE françaises et tunisiennes.

غاية هذه الدراسة بيان دور الثقافة الوطنية في عملية تَشَكُّل الرغبة المقاولاتية، حيث حاولت فحص الظروف الثقافية التي تأثر في مفهومي النية (الرغبة) و الإمكانية، التي تسمح بإنجاز مقاولة خاصة لكل فرد، و لإبراز الأثر الثقافي انصبت على مجموعات سكانية متنوعة الثقافات. أين تم انتقاء المقاربتين الفرنسي و التونسي لإنجاز هذا العمل، و ذلك باقتصار دراسة الرغبة المقاولاتية على الشركات الحرفية الصغيرة جدا، حديثة النشأة.

نتائج الدراسة:

أوضحت النتائج المتوصل إليها أن الرغبة أو الجاذبية لإنشاء مقاولة هي المتغير الأساسي في عملية تشكُّل النية المقاولاتية.

- أما ثقة الفرد بقدرته المقاولاتية، أو بصورة أعم إمكانية إنشاء مقاولة، فهي أقل تأثيرا من الرغبة في الإنشاء، أي أن الرغبة في إنشاء مقاولة (الرغبة في العمل) و تصور الفرد قدرته على تنفيذ المشروع (الإمكانية المدركة) تعتبر متغيرات طارئة على الثقافة الوطنية.
- تبعية الثقافة المقاولاتية للثقافة الوطنية، كما تمحورت هذه الدراسة حول معرفة مدى إسهام السياق الثقافي الوطني في الرغبة المقاولاتية، وتحديد الآليات التي تساعد هذه التبعية، إن الهدف منها هو تسليط الضوء من جهة على خصوصية الآليات المساعدة في تشكيل الرغبة المقاولاتية لدى الحرفيين، و من جهة أخرى، على أهمية عنصر الثقافة الوطنية، فيما تعلق بالعوامل المفسرة لهذه الرغبة التي تؤدي بطبيعة الحال إلى خلق نشاط مقاولاتي. و بعبارة أخرى، فإن الفكرة الأساسية هي تسليط الضوء على الطريقة التي من خلالها تجسد الخلفية الاجتماعية و الثقافية و الإنجازات التاريخية عملية الرغبة مع الفعل المقاولاتي. على العموم هناك تداخل و انسجام بين الثقافة المقاولاتية و الثقافة الوطنية،

نستخلص من هذه النتائج أن الظروف الثقافية تساعد الفرد في الرغبة للقيام بشيء ما، و تساعد كذلك في قدرته على إنشاء مقاولته الخاصة.

113 Malek Bourguiba, De L'intention A L'action Entrepreneuriale : Approche Comparative Aupres De Tpe Françaises Et Tunisiennes, These De Doctorat Es Nouveau Regime Sciences De Gestion, Institut D'administration Des Entreprises, Universite Nancy 2, 2007, Consulter le Site : Http://Docnum.Univ-Lorraine.Fr/Public/Nancy2/Doc283/2007nan22003_1.Pdf

4.I المقاولاتية في جامعة لافال (Laval): اهتمام، رغبة، تفشي و احتياجات الطلبة[114]

L'entrepreneuriat à l'université Laval: intérêt, intention, prévalence et besoins des étudiants

تُعنى هذه الدراسة بتبَيُّن مدى تواجد المعارف المقاولاتية في الحرم الجامعي، و في نفس الوقت معرفة مدى احتياجات و تطلعات الطلبة حول هذا المفهوم (المقاولاتية). كما حاولت الدراسة التعرف على كيفية تهيأة قيم و مواقف و سلوكات الطلبة المسبقة لرغبتهم في مزاولة أنشطة مقاولاتية و العمل لحسابهم الخاص.

نتائج الدراسة:

- وفقا للنتائج المتوصل إليها، لدى حوالي 3.2٪ من الطلاب أنشطة مقاولاتية، كما أن نسبة 32.5٪ من الطلاب لديهم فكرة الشروع في نشاط مقاولاتي أو العمل لحسابهم الخاص. و نسبة 43٪ من الطلبة لديهم رغبة في مزاولة أعمال مقاولاتية بعد خمس سنوات من التخرج. كما أن نسبة 7.9٪ منهم لديهم رغبة في مزاولة أنشطة مقاولاتية أثناء الدراسة.
- السعي إلى تحديد الدور المنوط بالجامعة لدعم الطلبة المقاولين، و الإجراءات الكفيلة بتحقيق هذه الغاية.
- يشعر جميع أفراد العينة بارتياح لبعض الأساليب المتبعة في دراسة المقاولاتية.
- إن الدوافع التي تحفز الطلبة لبدء أعمال مقاولاتية هي الرغبة في تملك مشروع خاص (نسبة30٪)، تليها الرغبة في الحكم الذاتي والاستقلال (نسبة 14٪).
- إن العقبة الرئيسية هي نقص الأموال و قلة مصادر التمويل (نسبة 45٪).

114 Yvon Gasse, l'entrepreneuriat à l'université Laval: intérêt, intention، prévalence et besoins des étudiants, document de travail, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, Québec (Québec) Canada, 2003. Consulter le site : http://www.fsa.ulaval.ca/sirul/2003-032.pdf

5.I مسارات الرغبة المقاولاتية جامعة الكيبك كندا[115]

Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale université de Québec Canada

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة مدى وجود تطور في الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة، حيث تم إجراء دراسة استقصائية عن طريق التحليل الاستقرائي في مجال مكون من مجموعة طلبة في كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، حيث تم التوصل بأن الرغبة المقاولاتية يمكن أن تمتد على مدى فترات طويلة نسبيًا، حيث يمكن أن تختلف شدتها بشكل كبير من فترة لأخرى.

اعتمدت هذه الدراسة على الفرضية التفسيرية التالية: مسار الرغبة المقاولاتية ينقسم إلى ثلاث مراحل: المرحلة الأولى هو اكتشاف هذه الرغبة المهنية. أما المرحلة الثانية، فيتم تعليم الطلبة الربط بين الرضا و الحالة المهنية من المقاولاتية، و بخصوص المرحلة الثالثة فيتم الربط ما بين المرحلتين السابقتين: أي ما دام هناك تطور في التعليم المقاولاتي من جهة، و توافق ما بين الرضا و الحالة المهنية (المقاولاتية) من جهة أخرى، تصبح لدينا نزعة مقاولاتية جيدة و مستمرة، أما إذا تم التصادم مع تجارب سلبية في المجال المقاولاتي، فإن الرغبة المقاولاتية تنخفض لدى الطلبة و تصبح شبه منعدمة.

نتائج الدراسة:

- على حسب النتائج المتوصل إليها يتبين أن هناك مسارات للرغبة، بعبارة أخرى، تعتبر الرغبة هي حالة فكرية متحركة تمتد على مدى فترة زمنية طويلة نسبيًا، ويمكن أن تشهد تقلبات في غاية الحدة.
- إن أسباب هذه التقلبات يجب البحث عنها في مكان آخر غير نفسية الفرد وحدها، سواء كانت تصورات أو معتقدات.
- تكمن الإضافة الجوهرية لهذه الدراسة في وضع نموذج من ثلاث خطوات أساسية تجعل من الممكن شرح المظهر الجوهري للرغبة المقاولاتية و كذا ما يؤثر على هذه الرغبة من تقلبات (وهو ما لم تفعله الدراسات السابقة).
- يعتبر ظهور الرغبة هو أن هذا الاحتمال يجب أن يكون واضح للطلبة، ويكون على دراية بالأقل حول الفعل أو العمل المقاولاتي.
- يجب تحديد مهام المقاول.
- المرحلة الثانية هي مرحلة التعلم، و التي تتكون من ربط المهام المقاولاتية من إيجابيات و المتعة في مزاولته، يتم ذلك أثناء التجارب الملموسة التي يتم تعليمها للطلبة، و ذلك تحت إشراف و بالتواصل مع المهنيين في هذا المجال، و كذا طرق التعامل و التصرف مع المجال المقاولاتي و

115 MOREAU, Régis et RAVELEAU, Benoît. Les trajectoires de l'intention entrepreneuriale. Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, 2006, vol. 19, no 2, p. 101-131.

المتعة الموجودة في القيام بذلك.

- تتوافق المرحلة الثالثة مع العرض المستمر للرغبة المقاولاتية، هذه الأخيرة تعتمد على الإجابة المعطاة للسؤال: هل كونك رئيسًا لذاتك هو منصب احترافي، أصفه وأختبره بأنه مربح وممتع؟ و هنا نتوصل أنه، مع كل تجربة يقوم بها الطالب، و تكون الإجابة إيجابية، يتم الحفاظ على الرغبة، بل وحتى زيادتها و تطويرها، أما العكس، أي في حالة الإجابة بالنفي، تنخفض الرغبة المقاولاتية لصالح رغبة مهنية أخرى، لأن الرغبة المقاولاتية ليس أبدًا رغبة حصرية.
- حيث أنه إذا كان من الممكن تحقيق الاهداف المتوقعة أثناء الإبداع من خلال مسار مهني آخر، فإن هذا الأخير يدخل في منافسة مع الرغبة المقاولاتية، في هذه الحالة، حيث أن القدرات الشخصية هي التي تضع حل على حساب الاخر.

6.I تطور الرغبة و الفكر المقاولاتي لدى طلاب الهندسة في المدرسة الفرنسية: دراسة طولية[116]

L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élevés ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الرغبة و الفكر المقاولاتي لدى طلاب الهندسة بالمدارس المتخصص في فرنسا، حيث جاءت هذه الدراسة نظرا لزحوف الطلبة على خلق نشاطات مقاولاتية، و من الاجل تغيير هذا الوضع حاولت الدراسة معرفة ما اذا كان لتكوين له دور جوهري في تغير هذا الفكر، إلى فكر إيجابي يسعى في تطوير الرغبة المقاولاتية للطلبة.

اعتمدت الدراسة على نظرية السلوك المخطط و الحدث المقاولاتي و كذا مفهوم الفكر المقاولاتي، حاولت الدراسة تسليط الضوء على مدى تطور الرغبة و الفكر المقاولاتي للطلاب الهندسة على مدار عدة أعوام، حيث اعتمدت الدراسة على استبيان تم طرحه كل سنة على طلاب الهندسة.

نتائج الدراسة:

- تم تحديد عدة أنماط من المهندسين: مهندس تقني، مهندس مسير، مهندس مقاول.
- المعرفة التامة للرغبة المقاولاتية و مسارها الذي يؤدي إلى خلق حدث مقاولاتي.
- تأثير العوامل الاجتماعية، الدراسية و العوامل الخارجية على مسار الرغبة المقاولاتية.
- هذه العناصر تساعد على تشكيل الهوية المهنية لطلاب الهندسة.
- يوجد تطور زمني للرغبة و الفكر المقاولاتي وفقا لمسارات النمو للطلبة من طور لأخر.
- أكدت الدراسة أن نموذج الرغبة هو مؤشر فعال لقياس تأثير التعليم على المقاولاتية من خلال تزويده بمنهج زمني وربطه بالهويات المهنية والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها.
- يتم تحديد مسار المقاولاتية من أجل تعزيز القدرة على التنبؤ بالمرور إلى الفعل المقاولاتي لطلاب الهندسة.
- أظهرت الدراسة المطولة حول مسار الرغبة و الفكر المقاولاتي لطلاب الهندسة على مدى ثلاث سنوات، أن هناك تنوعًا كبيرًا في التغييرات في الرغبة بين دخول المدرسة و الخروج منها.
- يمكن للعديد من العناصر (علم أصول التدريس، علم الاجتماع، وثقافة المدرسة، وما إلى ذلك) لها تأثير على رغبة الطلاب في المقاولاتية و يختلف هذا التأثير من وقت لأخر.

116 Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, thèse de doctorat, ECOLE CENTRALE DE LILLE, 2010.

II. الدراسات الإقليمية:

1.II الإمكانية و النية (الرغبة) المقاولاتية فيما يخص المرأة اللبنانية الشابة: دراسة استكشافية[117]

A propos de la désirabilité et de la faisabilité entrepreneuriales perçues pour les jeunes femmes libanaises: une enquête exploratoire.

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المقاولاتية النسوية على مستوى مختلف أنحاء الشرق الأوسط، و مدى رغبة هذه الفئة في إنشاء شركاتهم الخاصة، التي يفتح لها المجال في شتى القطاعات، حيث تم الأخذ بعين الاعتبار العامل الديني ذي الحساسية الجد بالغة مع إقبال المرأة على أنشطة مقاولاتية. تعتبر هذا الدراسة من أولى الأعمال التي اهتمت بهذا المفهوم (المقاولاتية النسوية) و خاصة ضمن التصور اللبناني، حيث ركزت على استمرارية الانحيازات الاجتماعية و الثقافية التي تعيق المشاريع النسوية و أهمية خلفية التمييز بين الجنسين، و مع ذلك فإن الدراسة عنت كذلك بفتح مجال التنبؤ لمفهوم واحد يسري على الجنسين، و يساعد في التطوير المستمر لأفكار الأفراد في هذا المجال المقاولاتي.

نتائج الدراسة:

- أن العنصر النسوى في لبنان يحبذ خلق مقاولاته الخاصة، و هذا راجع -حسب الدراسة- لصعوبة سوق العمل اللبنانية و المخاوف المحيطة بها (سوق العمالة).
- ردا على التساؤل المطروح حول إمكانية أن تصبح المرأة اللبنانية مقاول أم لا؟ أوضحت النتائج أن تأثير البعد الاجتماعي- الثقافي يلعب دور هام في معرفة مدى تقبل مفهوم المقاولاتية النسوية ضمن التصور اللبناني، حيث أشارت النتائج إلى وجود شكوك لدى الذكور حول قدرة المرأة اللبنانية على أن تصبح مقاولا، و أكبر نسبة خيارات مسجلة للإجابة على هذا التساؤل أشارت إلى أن ذلك مرتبط بحالة المرأة اللبنانية أي حسب وضعها الاجتماعي.
- و عن التمييز بين الجنسين في عملية التوظيف، فلقد كانت النتائج جد معبرة على وجود تمييز واضح في هذا السياق.
- و عن العقبة الرئيسية التي تواجه المقاولاتية النسوية في لبنان، فلقد تم تسجيل عدة عقبات: عدم الاستقرار السياسي، الوضعية المالية، و أكبر نسبة كانت للعقبة المتعلقة بالحالة الاجتماعية-الثقافية و العقلية اللبنانية التي لها تأثير على المقاولاتية النسوية.
- عززت هذه الدراسة الاستكشافية العدالة في المجال المقاولاتي بين الجنسين في لبنان. و مع ذلك، تظهر النتائج أن الرغبة في تحقيق نشاط مقاولاتي متساوية لدى الجنسين، بيد أن أكبر الحظوظ و و الفرص متاحة للذكور، مرد ذلك التصورات الاجتماعية و التمييز، و صعوبة اقتناء موارد مالية بالنسبة للمرأة.

117 SAWMA Sarah, LEVY-TADJINE Thierry, A propos de la désirabilité et de la faisabilité entrepreneuriales perçues pour les jeunes femmes libanaises: une enquête exploratoire. 2010. Consulter le site : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00848336/document .

2.II الرغبة المقاولاتية للطلبة في المغرب: تحليل بطريقة PLS [118]

L'intention entrepreneuriale des étudiants au Maroc : une analyse par l'approche pls

تروم هذه الدراسة معرفة الرغبة المقاولاتية لدى طلبة الجامعات المغربية، و مدى إقبالهم على نشاطات مقاولاتية، بكونها أحد أهم الركائز في عملية خلق المقاولات و توفير مناصب شغل على مستوى البلاد، أما المقاول الذي يعتبر جوهر المقاولاتية فقد استندت الدراسة إلى تعريف Schumpeter بأن المقاول هو عبارة عن شخص مبدع و المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي، و لهذا فإن العديد من البلدان تشجع الأفراد على خلق المؤسسات، لاسيما المغرب الذي يعد من بلدان المغرب العربي الساعية جاهدة إلى دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و جعل من المقاولاتية إحدى آفاق خريجي الجامعات.

نتائج الدراسة:

- أوضحت الدراسة أن نسبة 93٪ من الطلبة يعتقدون أن عملية إنشاء مؤسسة هي فكرة سديدة وجذابة، و نسبة 68٪ منهم متحمسين بشدة لهذه الفكرة.
- عن عملية إنشاء المؤسسة أظهر النتائج أن احتمال الإنشاء خلال العام المقبل لدى 70٪ منهم منخفض جدا، ثم يتعزز و يتقوى خلال السنوات الخمس المقبلة، و هذا راجع -حسب الدراسة- للحاجة إلى الخبرة المهنية.
- يعتقد البعض أن المقاولاتية خيار مهني، حيث أظهرت النتائج بأن 35٪ من الطلبة يوافقون نوعا ما أو يوافقون بشدة أن المقاولاتية هي هدف مهني.
- يمكن اعتبار أن لدى طلاب الجامعات في المغرب أرضية مواتية ليصبحوا مقاولين مستقبلا.
- عبرة نسبة 74.6٪ من الطلاب، أن لديهم فكرة في إنشاء مؤسسات في المستقبل.

118 Salah KOUBAA , L'INTENTION ENTREPRENEURIALE DES ÉTUDIANTS AU MAROC UNE ANALYSE PAR L'APPROCHE PLS, 7ème Congrès de l'Académie de L'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Paris, 2011, consulter le site : http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/user_upload/7eme_congres__2011/koubaa.pdf.

3.II محددات الرغبة المقاولاتية لخريجي الجامعات التونسية.[119]

Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés.

عنت هذه الدراسة معرفة الرغبة المقاولاتية للطلبة التونسيين، من خلال الميزات الفردية و الوضع البيئي السائد، و ذلك عملا بنموذج السلوك المخطط لـ Ajzen. و كان انتقاء العينة محل الدراسة من خريجي كلية إدارة الأعمال بمنطقة صفاقس- تونس. تكمن أهمية الدراسة في معرفة دور المواقف المرتبطة بسلوك الفرد و كذا أهمية المعايير الاجتماعية التي تدخل في تشكُّل الرغبة المقاولاتية لدى الأفراد، من أجل الوصول إلى العوامل التي تحدد هذه الرغبة.

نتائج الدراسة:

- إن المواقف السلوكية و القواعد الاجتماعية لها تأثير هام على الرغبة المقاولاتية.
- عن التصورات السلوكية فهي ليست ذات تأثير هام على هذه الرغبة.
- إن البيئة الإجتماعية للفرد (العائلة،الأصدقاء، الأقارب..) من شأنها أن تشكل إحدى العوامل التي تدفع الفرد للنشاط في المجال المقاولاتي.
- للتكوين و تعليم المقاولاتية في الجامعات دور هام، من خلال تدريب و تثقيف الطلبة و حثهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة. التي تلبي الاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية، و تشجيع الأفراد على إنشاء مؤسسات تمتاز بالإبداع و تقديم منتجات ذات جودة و بمقاييس عالمية.
- أهمية غرس الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي، بجعل الطلبة مشاريع مقاولين، يأخذون بالمخاطر و يتحملون مسؤولية أعمالهم و يتحينون الفرص المربحة لخلق ثروة لمصلحتهم الخاصة، ذلك ما لا يتم بدون ترسيخ ثقافة مقاولاتية في المجتمع.

4.II إطلاق العملية المقاولاتية لدى المهندسين الشباب بجامعة صفاقس.[120]

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي يمكن أن تحفز العملية المقاولاتية لدى المهندسين الشباب بجامعة صفاقس، حيث اعتمدت العملية على عينة من 96 مهندس،
- من خلال المتغيرات التي تم تحديدها وهي الرغبة و الحركات الإيجابية أو السلبية و المثبطات أو الموانع، توصلت النتائج بوجود علاقة قوية بين الرغبة وبدء عملية مقاولاتية. بالإضافة إلى أن العوامل الخارجية تؤثر بشكل كبير على التحفيز في بدأ نشاط مقاولاتي.
- تبحث هذه الدراسة إلى فتح أفاق واسعة لمختلف البحوث المستقبلية.

حسب هذه الدراسة لا يمكن تجنب القيود التشغيلية، والتي قد تصبح فيما بعد طرقًا لمزيد من البحوث.

119 Ali MAÂLEJ, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, la Revue Gestion et Organisation, Holy Spirit University of Kaslik, 2013, consulter le site : http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214423413000070

120 MTIBAA, Nizar et BOUDABBOUS, Sami. Le déclenchement du processus entrepreneurial chez les jeunes ingénieurs, Revue Internationale Multidisciplinaire D'Economie et de Gestion d'Economie et de Gestion

في هذه الدراسة تم استخدم تقنية الاستبيان، هذه الأداة الاستقصائية بها عيوب حتى لو لم تشكك في النتائج التي تم التوصل إليها. و كذا تشير إلى أن التدابير المستخدمة تبدو بسيطة إلى حد ما في مواجهة واقع شديد التعقيد.

بالإضافة إلى أن هناك قيود منهجية أخرى تتعلق بالعينة المكونة من المهندسين الشباب؛ وتشير الدراسة على أنه توجد خصائص تجعل من الصعب تطبيق النتائج وتعميمها على أنواع أخرى على غرار التدريب أو الشهادة.

و تشير الدراسة بتسليط الضوء على هذه القيود المذكورة سالفا إلى بعض السبل المستقبلية للبحث، و توصي الدراسة بدمج المتغيرات الوسيطة من أجل تحسين القوة التفسيرية للنموذج البحث، بالنظر إلى أن بعض النتائج التي تم العثور عليها لا تفسر أو تشرح جزئيًا تأثير الرغبة على بداية العملية المقاولاتية.

5.II التكوين في الرغبة المقاولاتية للطلبة بعد اتباع برامج في المقاولاتية.

La formation de l'intention entrepreneuriale des étudiants suivant des programmes en entrepreneuriat.[121]

توضح هذه الدراسة كيفية تكوين الرغبة المقاولاتية لطلبة كلية العلوم بصفاقس (تونس)، و ذلك عن طريق اتباع برامج أو تدريبات في مجال المقاولاتية. حيث تم التركيز إلى أي مدى تستطيع البرامج أو التدريبات في المقاولاتية في التأثير المتغيرات الشخصية والنوعية على الرغبة المقاولاتة للطلبة.

على المستوى النظري، فهي تستند إلى النماذج النفسية و الاجتماعية للرغبة، على غرار نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen (1991) في علم النفس الاجتماعي، و كذا نموذج الحدث المقاولاتي لـ Shapero و Sokol (1982) . وفقًا لهذه النماذج، فإن الرغبة المقاولاتية في إنشاء شركة تكون أقوى عندما يُنظر إلى هذا الانشاء على أنه إجراء مرغوب فيه وممكن.

نتائج الدراسة:

اعتمدت الدراسة من أجل التوصل لصحت النموذج على دراسة كمية أجريت على 120 طالب في السنة الثالثة ليسانس LMD يتبعون مناهج في المقاولاتية، يفسر اختيار العينة بتمتع هذه الفئة على فرصة الدخول في عالم الشغل على بعد بضعة أشهر. حيث توصلت النتائج الاساسية بان النية والجدوى المتصورة يعتبران متغيران أساسيان في تكوين الرغبة المقاولاتية . في الواقع، فإن وجود فكرة أو مشروع، و كذا البحث عن المعلومات هما العاملان الأكثر مساهمة في شرح والتنبؤ بالرغبة المقاولاتية، حيث إن الهدف الاساسي من هذه الدراسة تسهيل تحليل الملفات الشخصية لتوظيف الطلبة الجامعين الراغبين في اتخاذ مسار في مجال المقاولاتية.

121 Bassem Salhi, Younes Boujelbene, La formation de l'intention entrepreneuriale des étudiants suivant des programmes en entrepreneuriat, La Revue Gestion et Organisation, Volume 5, Issue 1, 2013, Pages 40-61.

III الدراسات المحلية:

1.III الرغبة المقاولاتية: تأثير العوامل المتعلقة و المرتبطة بالفرد و الوسط البيئي[122]

L'intention entrepreneuriale : l'influence des facteurs liés à l'individu et au milieu.

تناولت هذه الدراسة مفهوم الرغبة المقاولاتية ضمن المنظومة الاقتصادية الجزائرية. حيث حاولت توضيح أن الرغبة تمثل العامل الأول في العملية المقاولاتية، و التي تعكس إرادة الفرد فيما يخص توجهه في إنشاء مقاولته الخاصة. و مدى تأثر هذه الإرادة بشخصية الأفراد و كذا المعتقدات وليدة البيئة المحيطة. أما في الدراسة الميدانية فلقد شملت إجراء دراسة كمية، انصبت على عينة من مدينة قسنطينة –الجزائر، بهدف شرح تأثير العوامل الفردية و البيئية على الرغبة المقاولاتية.

نتائج الدراسة:

أن نسبة الأفراد الراغبين في إنشاء مقاولاتهم الخاصة ضئيلة مقارنة بالنسبة الرافضة، أما فيما يخص نسبة الذكور و الإناث في هذا السياق، فأظهرت النتائج بأن الذكور أعلى نسبة مقارنة بالإناث.

عن البعد الاجتماعي الثقافي، يعتقد الأفراد أن الأسرة و الأشخاص المحيطين بهم لهم تأثير هام في دفعهم لإنشاء مقاولاتهم الخاصة، و بأنهم يفضلون المصلحة الفردية على المصلحة العامة.

عن البعد المعرفي، بينت النتائج أن الأفراد يعتقدون بأنه ليس للمقاولين تسيير أمثل لإدارة المخاطر، و كذا في حالة تصادفهم مع مستوى عالي من اللايقين.

إن الأفراد يوافقون، إزاء سياسة الحوكمة، الرأي القائل بأن الإجراءات الإدارية طويلة جدا في التنفيذ، و أن السياسة العمومية المكرسة في مادة إنشاء المقاولات ليست مستقرة (متقلبة من فترة إلى أخرى) و كذا عديمة التناسق فيما بينها.

على الرغم من الوعي الجماعي بضرورة تحديث النظام المصرفي و المالي و تطوير وكالات دعم إنشاء المقاولات، أشارت النتائج إلى أن الأفراد يوافقون على واقع مشقة الحصول على القروض، و أن نقص التمويل يعرقل عملية إنشاء المقاولة.

الدور الأساسي للنظام التعليمي، لا سيما في تطوير الرغبة المقاولاتية، و التكوين في مجال تسيير المقاولات. أما فيما يخص نتائج الدراسة لهذا البعد فبينت أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على أن التعليم يشجع و ينمي من روح المبادرة و الإبداع.

و مع ذلك، فحسب الدراسة، يرى الأفراد أن التدريس في الجامعات لا يقدم ما يكفي من التكوين في مجال المقاولاتية و لا يزوّد بالمفاهيم الضرورية لاستيعاب وسط الصفقات و الأعمال. وعلى الرغم من

122 BENREDJEM rédha, L'intention entrepreneuriale : l'influence des facteurs liés à l'individu et au milieu, cahier de recherche : 2009-21 E4, centre d'étude et de recherches appliquéesà la gestion, Unité Mixte de Recherche CNRS / Université Pierre Mendès France Grenoble 2, 2009, consulter le site : https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00528755/document

الإصلاحات التي قامت بها الدولة الجزائرية في مجال التعليم، فإن العينة المستطلعة تعتقد أن الطلبة ليسوا على دراية كافية بمفهوم المقاولاتية، و أن الكفاءة في التكوين ناقصة.

عن البعد الاجتماعي الاقتصادي: يتفق الأفراد بأن البطالة تشجع من المقاولاتية، كما أن توفر شبكة من المعرفة في مجال الخدمات المصرفية، أو وجود إحدى الأبوين مقاول، يسهل من العملية المقاولاتية التي تؤدي إلى إنشاء مقالات و توفير منتجات جديدة. كذلك يسهل التمويل غير الرسمي و يفعِّل عملية إنشاء المقاولات، و يوفر أحد الحلول لمشكلة البطالة.

إن الرغبة تفسر عن طريق الخصائص الفردية و البيئة المحيطة بالفرد. فالبيئة لها تأثير على سلوكيات الأفراد. و على هذا الأساس فعلى الرغم من أن الرغبة ضرورية في عملية إنشاء شيء جديد، إلا أنه لابد من توفر محيط و بيئة مساعدة في إنجاز هذا العمل. إضافة إلى هذا غالبا ما تكون هناك حدود اقتصادية و اجتماعية و ثقافية من شأنها أن تترابط فيما بينها لجعله سياق أقل صعوبة.

عن السياق الخاص بالجزائر، فقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود بيئة مقاولاتية خاصة، متصلة أساسا بالأبعاد الثقافية-الاقتصادية و الثقافية-الاجتماعية (البطالة و العمل غير الرسمي)، و وجود إجراءات إدارية معقدة، و كذا نقص التمويل.

2.III أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر.[123]

L'impact de la formation sur l'orientation entrepreneuriale des femmes en Algérie

جاءت هذه الدراسة من أجل تسليط الضوء على المقاولاتية النسوية، التي أصبحت في الأونة الأخيرة محل اهتمام عدة باحثين، وهذا لكونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وهذا ما يؤكد تزايد عدد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، فكما تشير التقارير الاقتصادية والدراسات، أصبحت المقاولة النسوية أحد معايير النمو للاقتصاد، ومدى وجودها من عدمه هو الذي يميز نمو مختلف الاقتصاديات.

لكن و رغم أهميتها ومدى مساهمتها في رقي الاقتصاد، فحسب الدراسة، تبقى نسبتها في الجزائر غير مشجعة، مع أنه في الآونة الأخيرة لوحظ ارتفاع محسوس في نسبة المقاولة النسوية ببلادنا، لكن هذا غير كاف و أبعد ما يكون عن الانجازات المحققة في البلدان الغربية أو حتى العربية.

أشارت الدراسة حسب الإحصائيات المتوصل إليها أن المقاولاتية تستقطب بشكل أكبر فئة النساء الغير جامعيات، كما أنه و في ظل انفتاح الأسواق ازدادت حدة التنافس، وأصبح البقاء للمؤسسات الأقوى التي تفرض وجودها من خلال قيامها بالإبداع وخلق القيمة وابتكار أنسب الطرق التسييرية، والتي تعتمد بشكل أكبر على مدى امتلاك رأس المال الفكري أكثر منه المادي.

123 سلماني منيرة، كوريشي يوسف، شخي محمد، أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، الأيام العلمية للمقاولاتية، الطبعة الأولى، بسكرة انظر إلى الموقع: http://www.researchgate.net/publication/257496061

استهدفت هذه الدراسة طالبات سنوات التخرج في بعض التخصصات -على أساس أنهن يمثلن فئة المتخرجات الجامعيات عما قريب- ومن خلال قياس توجههن المقاولاتي يمكننا معرفة إن كن في يوم من الأيام و بمساعدة ظروف ما سيخترن العمل الخاص والمقاولة أم يطمحن أكثر لمسار وظيفي مستقر.

نتائج الدراسة:

- الميول نحو التوظيف أكثر من الميول نحو المقاولاتية
- تأثير محيط الفرد مشجع على المبادرة و إنشاء المؤسسات، فهذا من شأنه التأثير إيجابا على قراراته في حال رغب في إنشاء مؤسسة، و العائلة تمثل العنصر الحساس في هذا التأثير
- الثقة في القدرة الفردية على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي
- وكاستنتاج أخير، يمكننا القول أن ما يفسر نقص توجه النساء نحو المقاولة، هو ضعف ميولهن المقاولاتي، علما بأن هذا الأخير يسبق العمل المقاولاتي ويقود إليه.
- أنه ليس بالضرورة أن كل شخص ذي توجه مقاولاتي سيختار المقاولة كمسار مهني، بل يجب تدخل ظروف مشجعة تساعده على ذلك، لأن المبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية وسياسية مشجعة على المقاولاتية.
- أما عن ضعف التوجه المقاولاتي للطالبات، فبالمقابل توجههن للتوظيف أعلى، مما يربط دائما الشهادة الجامعية بالوظيفة، لذا يجب تغيير هذه النظرة وهذه الأفكار، وذلك لا يكون إلى من خلال انتهاج إستراتيجية تصاعدية تبدأ من المستويات التعليمية الأدنى وصولا إلى الجامعة، الهدف منها تعديل القيم المهنية للطالبات لكي لا ترتبطن أكثر بالوظيفة، والعمل على تطوير القدرات المساعدة على تأسيس العمل الخاص مستقبلا.

III.3 دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها [124]

Étude sur le contexte et les réalités de l'entrepreneuriat en Algérie et ses perspectives

هدف هذه الدراسة هو معاينة واقع المقاولاتية في الجزائر، فرغم عديد الإصلاحات و التدابير المتبعة في سبيل النهوض بالمقاولاتية، إلا أن النتائج المحققة في هذا المجال لم ترق بعد إلى مستوى التطلعات المنتظرة منها، سيما في ظل الإمكانيات المالية، البشرية، و المادية الكبيرة التي تزخر بها بلادنا، و التي تخولها الارتقاء إلى مصاف البلدان الرائدة إقليميا في هذا المجال، مما يستدعي تضافر الجهود لإيجاد السبل الناجعة و الكفيلة بدفع عجلة المقاولاتية في الجزائر، في هذا الإطار تعكف الدراسة على معرفة مدى تأثير بعض العوامل على المقاولاتية، و دورها في تشجيع المقاول على إنشاء مؤسسة جديدة.

نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة:

- أن الرغبة في الخروج من وضعية البطالة دفعت بالمعني للاعتماد على نفسه في استحداث منصب عمل خاص به، و حتى لأشخاص آخرين، و ذلك من خلال إنشاء مقاولته الخاصة.
- أن المقاول يسعى من خلال إنشاء مقاولة لإيجاد وسيلة مناسبة تحقق له كسبا ماديا يكفل له تحسين مستواه المعيشي، الأمر الذي يدفعه بحافز كبير لتحقيق ذلك (إنشاء مقاولته المستقلة).
- تعد الرغبة القوية في الاستقلالية محفزا يشجع المقاول بشكل كبير لإنشاء مقاولته الخاصة، التي تشكل بالنسبة إليه منفذا لتجنب تسلّط الآخرين. كما أن قدرة المقاول على تحمل المسؤولية و الأخطار كذلك تشجعه و لكن بدرجة متوسطة. في ذلك.
- اتفق معظم المقاولين على أن هدفهم من خلال إنشاء مقاولاتهم الخاصة هو تحقيق إنجاز شخصي لهم.
- رغم التأثير المتوسط للرغبة في تجريب أشياء جديدة لدى المقاول، إلا أن الرغبة في اختبار الأفكار المبتكرة، و انجاز الأعمال بطريقة مختلفة لا تعتبران من العوامل التي تدفعه للعمل المستقل.
- إن القيام بإنشاء مؤسسة خاصة و اللجوء إلى العمل المستقل ليس الخيار الأول للمقاولين، إنما يتجه معظمهم في بداية مسارهم المهني إلى العمل المأجور.
- وجود إجماع لدى العينة على أن امتلاك خبرة مهنية في مجال معين يشجع المقاول و يساعده في مساره لتأسيس مؤسسته.
- رغم أنه تمت مناقشة أفكار أكثر من نصف العينة للتأكد من وجود فرصة استثمارية يمكن استغلالها لإنشاء مؤسسة جديدة، إلا أن اللجوء إلى الجهات المختصة التي يمكنها إجراء دراسة تقنية و اقتصادية

124 دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و أفاقها(2000،2009)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر3، 2011-2012.

مضبوطة لمشروع المؤسسة و التي تعمل أيضا على مرافقة المقاول حتى بعد انطلاقه في النشاط، يبقى ضئيلا جدا.

- تأتي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على رأس أجهزة تدعيم المقاولاتية التي يعرفها المقاول، متبوعة بكل من: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، و لكن بنسبة منخفضة مقارنة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. أما فيما يتعلق بصناديق ضمان القروض و هياكل مرافقة المقاولين كالحاضنات و مراكز التسهيل، فالقليل فقط من مجموع المقاولين يعلم بحقيقة وجود هذه الأجهزة و مهامها.
- أن معظم المقاولين قاموا بإنشاء مؤسساتهم بالاعتماد على مواردهم الخاصة، و مرد ذلك عدم تحبيذ البعض الاستعانة بأحد أجهزة دعم المقاولاتية، أو عدم وجود حاجة للاستعانة بها عند البعض الأخر، و حتى في ظل وجود حاجة إليها فلم يتسن للكثير من المقاولين الاستفادة من خدماتها، نظرا لاقتناعهم بصعوبة الحصول على دعمها، و طول مدة الانتظار اللازمة لذلك.
- رغم الموافقة المتوسطة التي لمسناها عند المقاولين حول توفر المعلومات المتعلقة بكيفية إنشاء مؤسسة خاصة في الجزائر، إلا أن معظمهم متفق على أن إجراءات إنشاء مؤسسة خاصة في الجزائر ليست بسيطة.
- فيما يتعلق بالتمويل و الامتيازات الجبائية، فهناك إجماع لدى أغلبية العينة، بأنها من أهم العقبات التي تواجه المقاول في الجزائر.
- توضح النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة أنه برغم تأثير العوامل الشخصية للمقاول، و الملموسة بدرجات متفاوتة، فإن بعضها ذي تأثير قوي مثل الرغبة في الخروج من البطالة، تحقيق إنجاز شخصي، و بعضها ذي تأثير متوسط مثل عوامل القدرة على تحمل المسؤولية، القدرة على تحمل المخاطر. كما أوضحت النتائج أنه رغم أهمية تأثير روح المقاولاتية و المبادرة المرتبطة أساسا بالرغبة في الابتكار و التغيير فهي عنصر شبه غائب لدى المقاول الجزائري، مما ينعكس سلبا على طبيعة المؤسسات المستحدثة و قدرتها على المنافسة.

4.III المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة: دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة[125]

إن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة الفكر المقاولاتي، وإبرازه كحل لمشكلة البطالة، كذلك التعرف على أهمية إنشاء المؤسسات وحث الطالب الجامعي على ذلك، و معرفة محددات سلوكه في هذا الشأن، قصد تحليلها، و كذا معرفة العوامل المؤثرة في سلوكه لتوجيهه نحو إنشاء المؤسسات. بالإضافة إلى تأثير العوامل: الديموغرافية، التخصص الجامعي والجنس على متغيرات هذه الدراسة.

نتائج الدراسة: بينت النتائج :

- أن الجنس له تأثير كبير في درجة تحفيز الطلبة نحو إنشاء المؤسسات؛ إذ أن الطلبة أكثر استجابة للمتغيرات المقاولاتية، عكس ما أسفرت عنه الدراسة الأولى التي اعتبرت هذا العامل غير مؤثر في الظاهرة المدروسة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.
- أن مكان إقامة الطالب لا يؤثر في توجهاته نحو المقاولاتية، وهو ما ينفي صحة الفرضية الثانية.
- أن نوع الكلية لا يؤثر سوى على البعد الجامعي، حيث تبين أن طلبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم الأكثر تأثرا، نظرا لأنهم يدرسون مقاييس متعلقة بكيفية الإنشاء، وعدم تأثيرها على المقومات الأخرى للمقاولاتية، وهو ما ينفي صحة الفرضية الثالثة.
- أن اختيار الطالب بين إنشاء مؤسسة و التوظيف له تأثير كبير في درجة تحفيز الطلبة نحو إنشاء المؤسسات، فالطلبة الذين اختاروا الإنشاء كانوا أكثر استجابة لهذا المتغير، ومنه تأكيد صحة الفرضية الرابعة .
- أن 54% فضلوا الإنشاء مقابل 46% الذين فضلوا التوظيف، هذا الرقم لا يعبر عن الواقع لان معظمهم ليست لهم أدنى فكرة عن المشاريع التي سيؤسسونها.
- عدم تأثير المستوى الدراسي في إجابات الطلبة، وهذا عكس الدراسة السابقة؛ حيث أظهرت أنه كلما زاد المستوى الدراسي زادت استجابة الطالب للفكر المقاولاتي، وهو ما ينفي صحة الفرضية الخامسة، وهذا ناتج عن عدم تعميم مفهوم المقاولاتية لدى الطلبة، بل و الاستمرار في ذلك سنة بعد أخرى كي يتبلور هذا المفهوم بمرور السنوات الدراسية وحتى التخرج، فيتجه الطالب إلى تجسيد أفكار في بيئة الأعمال، مختزلا الوقت الذي يقضيه في البحث عن الفكرة وتجسيدها، خاصة إذا وجد مرافقة على مستوى الجامعة، وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة غرونوبل 2004؛ حيث أن الطلبة الذين استفادوا من تكوين هم أكثر جاذبية لإنشائها 60% مقابل 38%.

125 : توفيق خذري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، الملتقى الدولي حـول " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة "،جامعة المسيلة، 2011.

5.III العوامل التي تحفز الرغبة المقاولاتية للطلبة بعد تدريبهم على المقاولاتية: حالة جامعة بجاية.[126]

تؤكد معظم الحكومات على الحاجة إلى تثقيف الطلبة حول المقاولاتية من أجل تحفيز في الرغبة فيها، حيث تمثل الرغبة المقاولاتية أفضل مؤشر في تحديد السلوك المقاولاتي، ويحتل مكانة استراتيجية في نظام عمل الفرد.

تحاول هذه الدراسة شرح العوامل المحددة لتكوين الرغبة المقاولاتية للطلبة الجامعيين بجامعة بجاية بعد تدربهم و أخذ تكوين في المقاولاتية، للقيام بذلك، فإن نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN (1991)، من خلال محدداتها الرئيسية الثلاثة للرغبة، تدعم هذه الدراسة بشكل أساسي. حيث تم الاستعانة بالاستبيان الذي تم إجراؤه على عينة من 80 طالب ماستر و طلبة السنة ثالثة ليسانس، حيث تم التوصل إلى أهمية المواقف المرتبطة بالسلوك، وتأثير المحيط العائلي، وكذلك أهمية التصورات في التحكم السلوكي للرغبة المقاولاتية.

نتائج الدراسة: بينت النتائج :

- اهتمام الطلبة بإنشاء الأعمال مقاولاتية كان معبرا في العينة المدروسة، حيث أشار التحليل الوصفي للرغبة المقاولاتية إلى أن 90٪ من الطلبة الذي تم استشارتهم لديهم ميول كبير في إنشاء أعمالهم التجارية الخاصة، و 80.56٪ منهم يعتبرون أنفسهم قادرين على إنشاء أعمال مقاولاتية.
- إن وجود فكرة أو مشروع و كذا البحث عن المعلومات بهدف إضفاء الطابع الرسمي عليها، وربما جعلها حقيقة واقعية، هي العوامل التي تساهم أكثر من غيرها في شرح والتنبؤ في وجود رغبة مقاولاتية.
- على أن الطلبة محل الدراسة لديهم التزام حقيقي في التوجه المقاولاتي، حيث أن هذا الالتزام له تأثير مباشر في الكشف عن الأفراد ذوي الرغبة القوية في المقاولاتية.
- يعتبر الموقف السلوكي عاملاً حاسمًا في تكوين الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة.
- أظهرت الدراسة على أن التصورات لها تأثير في قدرة الطلبة على القيام بأعمال مقاولاتية و تشكل لهم رغبة قوية في إنجاز هذه الاعمال.

126 NASROUN, Nacera et BOUKRIF, Moussa. Les facteurs stimulants l'intention entrepreneuriale des étudiants suivants une formation en entrepreneuriat: cas de l'Université de Bejaia. Journal of Contemporary Business and Economic Studies Vol, 2022, vol. 5, no 3.

6.III محددات الرغبة المقاولاتية: حالة طلبة من جامعة بويرة.[127]

الهدف من هذه الدراسة هو اختبار النموذج المتعمد للمقاولاتية في الجزائر، حيث يعرض هذا الأخير العوامل الاساسية التي تؤثر على الرغبة المقاولاتية، و تم الاعتماد على ثلاثة متغيرات تفسيرية رئيسية: تصورات الرغبة، إمكانية الفعل، و القيم الاجتماعية، و على هذا الأساس تم وضع استبيان موجه لطلبة جامعة البويرة لتحديد محددات الرغبة المقاولاتية في الجزائر.

نتائج الدراسة: بينت النتائج :

- تؤكد النتائج التي تم التوصل إليها بأن تصورات الرغبة و إمكانية الفعل، يعتبران العاملين المحددين و الاساسين في اختيار النشاط المقاولاتي للطلبة.
- أما بنسبة للقيم الاجتماعية فليس لها تأثير كبير على الرغبة المقاولاتية للطلبة، أي أنهم لا يمنحون أهمية لآراء الآخرين فيما يخص إنشاء أعمالهم الخاصة.
- تأكد هذه الدراسة جزئيا للنموذج المعتمد للمقاولاتية و ذلك لحصره فقط على طلبة جامعة بويرة، على أن يعمم على باقي جامعات القطر الوطني.

7.III نية إنشاء المؤسسات في الجزائر: تسليط الضوء على الاختلافات بين الرجال والنساء.[128]

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تحليل الاختلافات في نية إنشاء مؤسسة بين الرجال و النساء في الجزائر باستخدام العوامل الفردية و البيئية للتنبؤ بهذه النية. تم تطوير نموذج مفاهيمي بناء على نظرية السلوك المخطط ثم تم اختباره على عينة عشوائية متكونة من 8752 شخصا من 41 مدينة جزائرية (بجاية، تلمسان، تيزي وزو، الجزائر، جلفة، جيجل، سكيكدة، سيدي بلعباس، وهران، برج بوعريريج، الطارف، تيبازة، والنعامة.) تشير نتائج التحليل عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية متعددة المتغيرات إلى أن المجموعات المرجعية، و الدوافع، و المجازفة، و العائلة، يؤثرون في نية كل من الرجال و النساء، في إنشاء مؤسسة بالإضافة أنه يبدو أن المرأة تتأثر بالإدراك و الثقافة و مؤسسات الداعمة، على عكس الرجال.

127 DAOUDI, Ilhem et ZEBOUCHI, Mohamed Abderraouf. LES DETERMINANTS DE L'INTENTION ENTREPRENEURIALE: CAS DES ETUDIANTS DE L'UNIVERSITEDE BOUIRA, REVUE DES SCIENCES COMMERCIALES Vol. 21, N°01: Juin 2022, pp 57-70.

128 MERABET, Amina, HABIB, Abderrezak Ben, et ABEDOU, Abderrahmane. Intention entrepreneuriale en Algérie: mise en évidence des différences entre hommes et femmes. les cahiers du cread, 2022, vol. 38, no 2, p. 49-78.

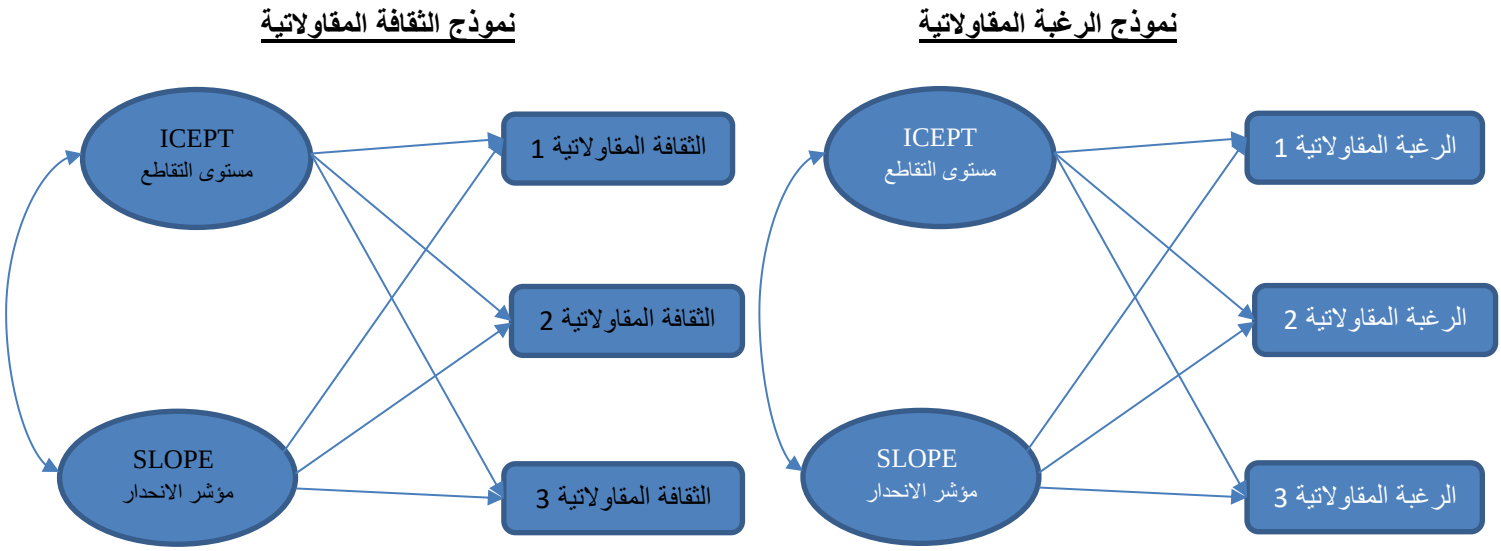
IV نموذج الدراسة الحالية:

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها حاولت دراسة تطور الرغبة و الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، تخصص اقتصاد و تسير خلال مسارهم الدراسي، و ما الدوافع التي تأثر فيه بشكل مباشر.

1.IV هدف البحث الحالي:

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على الرغبة المقاولاتية في الوسط الجامعي، و ذلك من خلال الطلبة الجامعيين من حيث معرفة مدى تطور رغبتهم في المقاولاتية خلال مسارهم الدراسي و هل توجد ثقافة مقاولاتية مواتية تسمح في تجسيد هذه الرغبة و تطويرها و العمل بها في المستقبل.

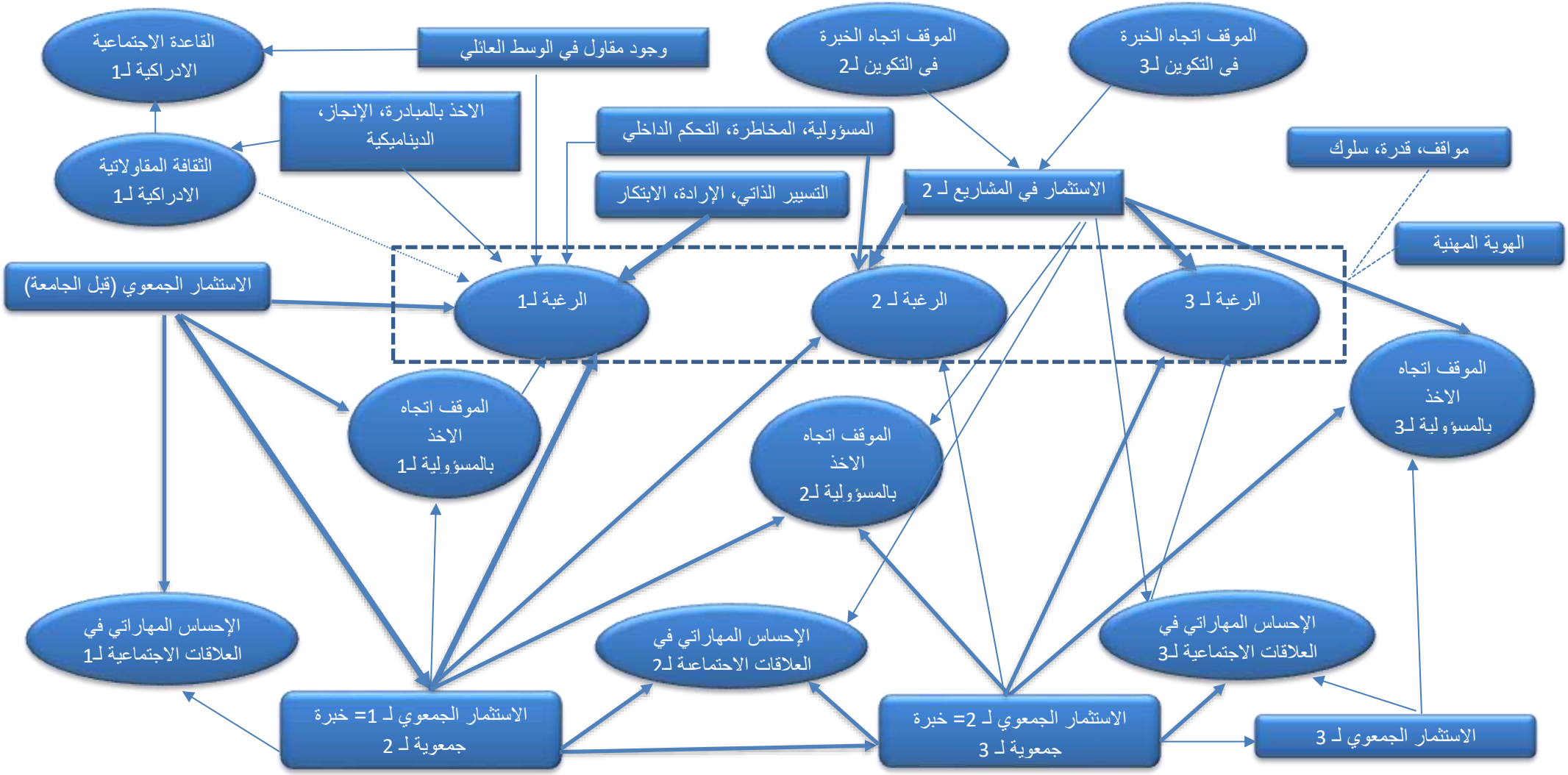
2.IV النموذج المختصر للدراسة الحالية:



المصدر: من اعداد الطالب بناءا على مختلف الدراسات السابقة

النموذج العام للدراسة:

الشكل: نموذج مسارات النمو للرغبة و الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين خلال مسارهم الدراسي



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مختلف الدراسات السابقة

الفصل الثالِث:

الدِراسة التَّطْبيقيَّة

إن الحكمة هي النظر في الأشياء بحسب ما تقتضيه طبيعة البرهان

إبن رشد (1126-1198)

الفصل الثالث: الدراسة التطبيقية

مقدمة الفصل:

يتضمن هذا الفصل التطبيقي إلى تجسيد متغيرات الدراسة ميدانيا من خلال تحليل جل المعطيات المتاحة، في نموذج علمي يسمح بتفسير النتائج المتوصل إليها تفسيرا علميا و اقتصاديا يفتح المجال في الإجابة على إشكالية الدراسة و كذا قبول أو رفض فرضيات الدراسة، حيث يحتوى هذا الفصل على، وصف و تبرير منهجية البحث، الدراسة التطبيقية، ثم مناقشة النتائج و تحليلها، و أخيرا اختبار نموذج الدراسة.

I وصف و تبرير منهجية البحث

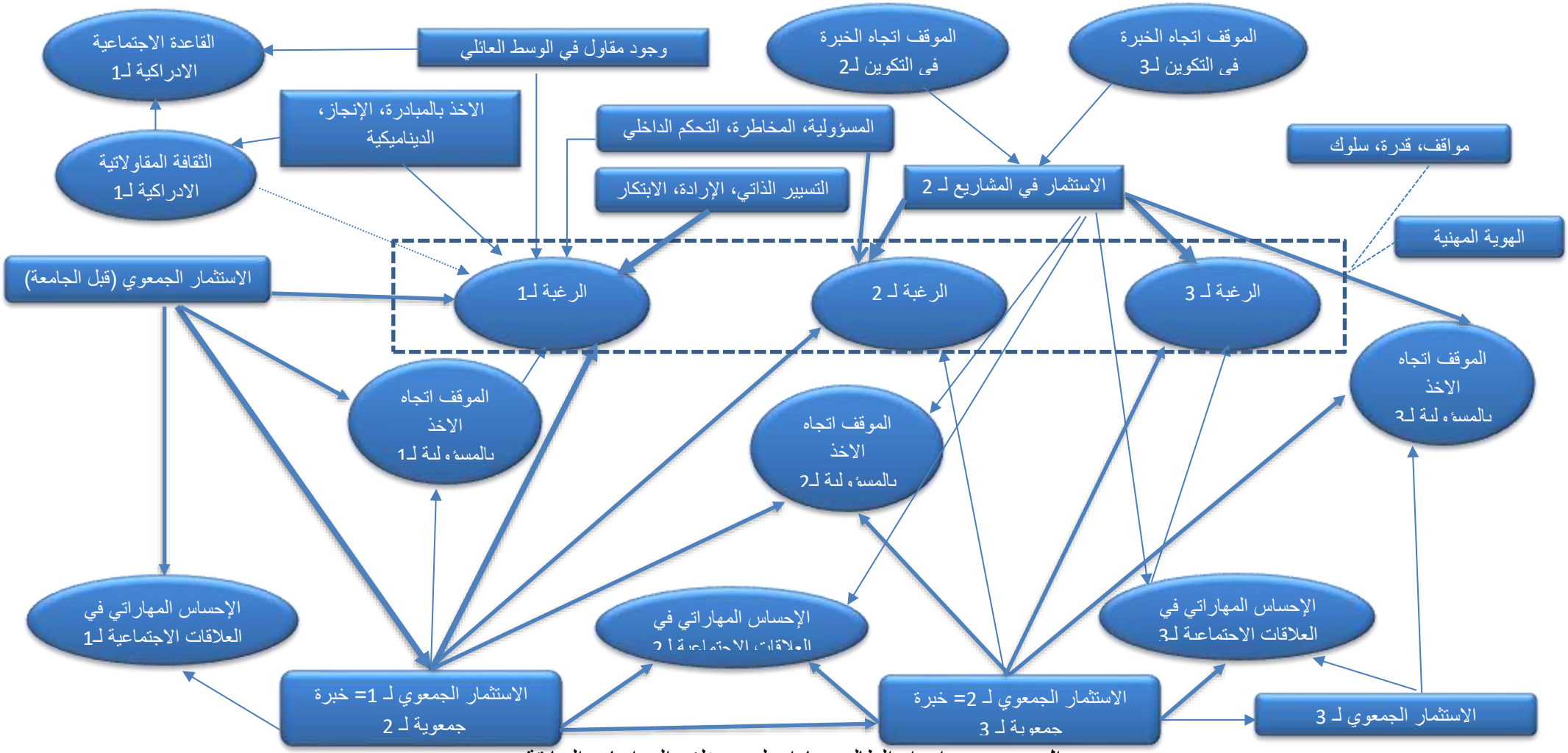
1.I- النموذج العام للبحث:

من أجل تشكيل نموذج الدراسة تم الاستعانة بالدراسات السابقة المحكمة والنماذج النظرية، وذلك من خلال تحليل معمق للبحث والذي ركز على مدى تأثير تصورات الثقافة المقاولاتية على محددات الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين وفقا لأزمنة مختلفة، حيث تمت دراسة و تحليل جميع المفاهيم و العناصر المكونة للبحث فحصا موسعا و منظما حول ما تم تداوله من قبل الادبيات و المجلات العلمية فيما يخص مفهوم المقاول و المقاولاتية، و كذا تصورات الثقافة المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و ذلك من أجل تحديد متغيرات الدراسة و معرفة أهمية دراسة تطور الرغبة و الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين وفقا لأزمنة مختلفة. مستخدمين في ذلك التقصي و التحليل الميداني.

يحتوى نموذج الدراسة على المحددات التي تساهم في معرفة تطور الرغبة و الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين وفقا لأزمنة مختلفة و ذلك باستعمال تقصي ميداني في جامعة الدكتور مولاي الطاهر بولاية سعيدة، و بالخصوص بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. والنموذج التالي يوضح ذلك.

النموذج العام للدراسة:

نموذج مسارات النمو للرغبة و الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين خلال مسارهم الدراسي

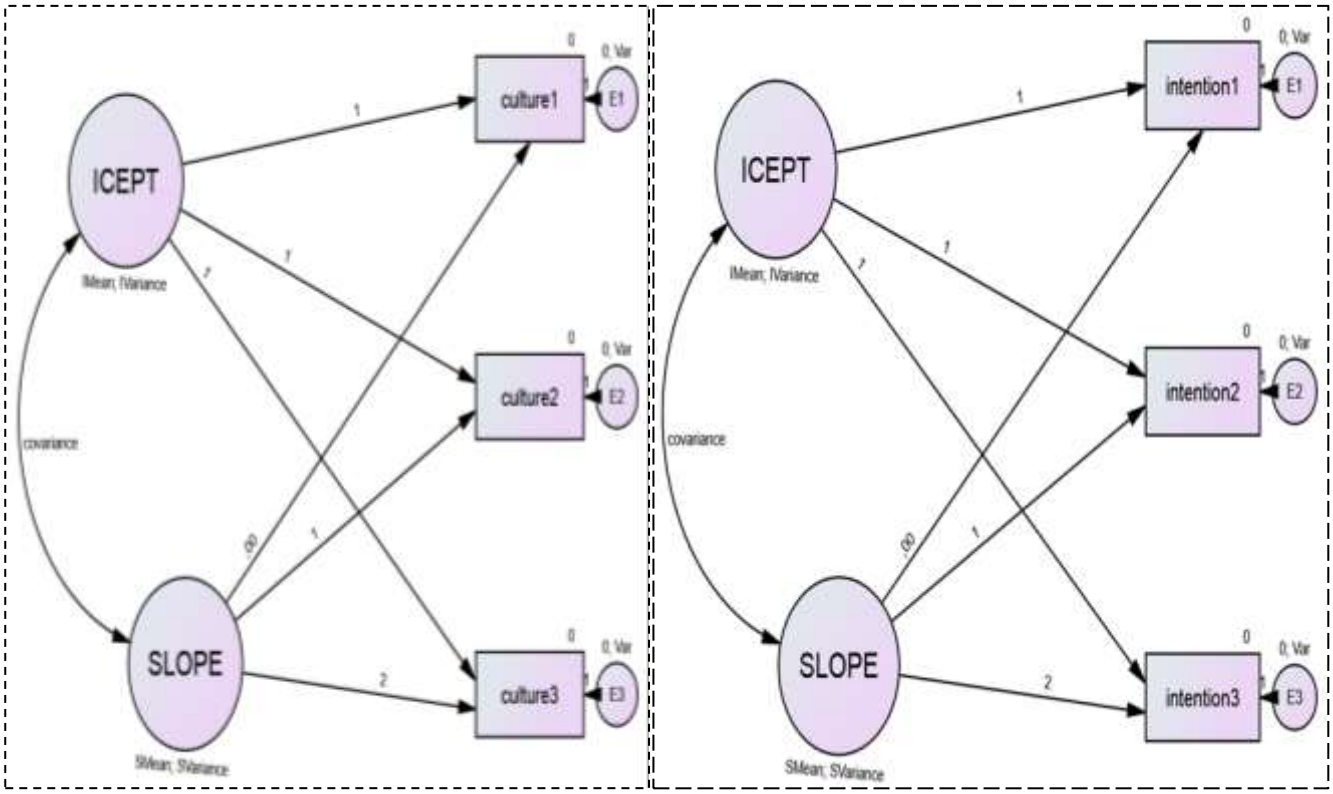


المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مختلف الدراسات السابقة

النموذج المختصر للدراسة باستعمال برنامج SPSS AMOS:

الشكل-20-: النموذج للدراسة

نموذج الرغبة المقاولاتية **نموذج الثقافة المقاولاتية**



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

فرضيات نموذج البحث:

1H يوجد تطور زمني للرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

2H يوجد تطور زمني للثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

2.I تحليل المعلومات: من أجل تحليل المعلومات هناك أدوات إحصائية عديدة من أجل تفسير النتائج المتوصل إليها، و إن من أهمها التحليل بطريقة المعادلات الهيكلية، و كذا معادلات النمو، حيث تعتبران الأنسب و الانجح و أحسن الطرق في معالجة هذا النوع من العلاقات.

1.2.I الغاية من اختيار طريقة المعادلات الهيكلية « La méthode des équations structurelles »

لقد تم توسيع نماذج المعادلات الهيكلية لتفحص علاقات سببية متعددة، بحيث أنها تعالج التأثيرات الخطية بين مجموعة من المتغيرات الكامنة (Latente)، التي تلعب دور المتغير التابع أو المستقل أو الاثنين معا. توسعت مجالات استعمالها شيئا فشيئا بغية قياس صحة الصياغات النظرية. إن مساهمة هذه الطريقة عند مقارنتها مع الطرق الكلاسيكية مثل الانحدار تمكن من جهة معالجة التقديرات المتزامنة للعديد من العلاقات التبعية المترابطة فيما بينها، و من جهة أخرى تساهم في إدماج أخطاء القياس في عملية التقدير مباشرة. لا تقتصر طريقة المعادلات الهيكلية على اختيار دلالة المعاملات المقدرة، وإنما أيضا على توفير إمكانية التقييم الشامل لنموذج البحث المدروس، بالإضافة إلى ذلك يعد الانحدار المتعدد، التحليل التوفيقي، التحليل المتنوع للتباين، التحليل التمييزي.... إلخ بأن لها حدود موحدة كونها لا تستطيع قياس إلا علاقة خطية في آن واحد بين مجموعة من المتغيرات المستقلة و التابعة، أما طريقة المعادلات الهيكلية فإنها تمكننا من القياس المتزامن للآثار المقدرة للعديد من المحددات حول مجموعة من الأسباب، كما يجدر التذكير بأن الوظائف الرئيسية لطرق المعادلات الهيكلية هي التفحص المتزامن للعديد من العلاقات السببية الافتراضية، بما فيها العلاقات المتبادلة و الوسيطة الموجودة بين المتغيرات الكامنة.

2.2.I حالات استعمال طريقة المعادلات الهيكلية: يختبر نموذج المعادلات الهيكلية علاقات خطية بين مجموعة من المتغيرات، و يقوم بتطبيق دراسات تأكيدية للأبحاث الافتراضية (الاستنتاجية)، لذلك يشترط هذا النموذج بأن يكون للعلاقات المختبرة "أصل" أو بالأحرى قاعدة نظرية، بحيث لا يمكن استخدامه في الدراسات الاستكشافية، أين نبحث عن علاقات جديدة لم يتم تناولها من قبل في مجال الدراسة.

يعتبر استعمال نماذج المعادلات الهيكلية منذ نشأته سنة 1980 بأنه جملة من الطرق التأكيدية، يكمن دوره في مساعدة الباحث على تأكيد المكونات و المجال النظري الذي تناوله، على هذا الأساس يتأكد الباحث قبل استعمال هذه الأداة (تحليل المعلومات) أولا من جانبها النظري، ثم يقوم ثانيا ببناء شكل يوضح فيه العلاقة السببية، المرحلة الثالثة يتم فيها تحويل شكل العلاقات الخطية إلى نموذج هيكلي و نموذج للقياس. المرحلة الرابعة مخصصة لاختيار نوع مصفوفة المعلومات و اختيار النموذج المقترح، ثم في مرحلة خامسة يتم تقييم تعيين النموذج الهيكلي، و في المرحلة التي تليها (السادسة) يتم تقييم جودة تطابق النموذج مع المعلومات المكتسبة، أما المرحلة السابعة و الأخيرة يتم فيها شرح و تحليل النتائج المتحصل عليها أو القيام بتغيير النموذج إذا لم تكن النتائج مرضية.

تُعنى هذه الطريقة بدراسة هياكل العلاقات بين المتغيرات المختبرة على أساس نماذج العلاقات السببية الافتراضية و باستغلال مصفوفات التباينات المشتركة و الارتباطات. و تمكننا من دراسة التأثيرات المشتركة لمجموعة من المتغيرات على متغير واحد أو مجموعات أخرى، كما توفر لنا هذه النماذج إمكانية فحص المتغيرات الوسيطة (التابعة) بالنسبة للعديد من العلاقات داخل نموذج، و التي تتعلق بالمتغيرات المستقلة بالنسبة للآخرين. و أخيرا تركز طرق تحليل المعلومات على تقدير علاقات التبعية بين المفاهيم غير الملاحظة و التي نسميها بالمتغيرات الكامنة.

3.2.I <u>أنواع المتغيرات الموجودة في طريقة المعادلات الهيكلية:</u> تكمن الوظيفة الرئيسية لنماذج المعادلات الهيكلية في الفحص المتزامن للعديد من العلاقات السببية الافتراضية بما فيها العلاقات المتبادلة و الوسيطة بين المتغيرات الكامنة، هذه العبارة الأخيرة أساسية في النموذج كونها تمكن من دراسة الظواهر غير الملاحظة بصفة مباشرة من طرف الباحث أو المحلل.

في مجال العلوم الاقتصادية هناك العديد من المفاهيم التي لا يمكن ملاحظتها أو قياسها مباشرة بأداة القياس و تشترط طرح افتراضات لإمكانية دراستها، يدل المتغير الكامن إذن على مفهوم غامض يصعب قياسه، لذلك يتم اللجوء إلى متغيرات فرعية لها تعبير كمي تمكننا من قياس المتغيرات الكامنة و يفترض أنها مرتبطة بشدة بهذه الأخيرة، يسمى هذا النوع من المتغيرات بالمتغيرات الجلية (Manifeste).[129][129]

[129]بن أشنهو سيدي محمد، دراسة المكونات المؤثرة على وفاء الزبون بالعلامة Djezzy، دراسة امبريقية باستعمال نموذج المعادلات المهيكلة، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2010. ص224-222

3.I خصائص العينة و جمع المعلومات:

من أجل التحقق من صحة الفرضيات المتوصل إليها في الدراسة، حاولنا جمع المعلومات المرتبطة بالعينة محل الفحص، و هذا عن طريق وضع استبيان موجهه إلى طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير لجامعة سعيدة خلال المسار الدراسي للأطوار الثالثة: السنة الأولى، الثانية و الثالثة ليسانس.

1.3.I حصر حجم العينة: حيث احتوت العينة على 220 طالب، و يفسر انتقاء هذا الحجم وفقا لما يلي:

- يستلزم القسم الوصفي للدراسة وجوب توفر أكبر عدد من الافراد المكونة للعينة، و ذلك من أجل معرفة صحة الفرضيات.
- يكون حجم العينة كبير عندما يحتوي نموذج الدراسة على عدة متغيرات.
- من ضمن 220 طالب، تم اعتماد 200 استبيان لكل طور، وذلك لعدم استرداد بعض الاستبيانات و كذا مغادرة بعض الطلبة لصفوف الدراسة، و البعض الأخر تم الاستغناء عنها نظرا للتناقض الذي شهدته.

2.3.I انتقاء كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير محل نموذج البحث: تم اختيار طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير كنموذج للبحث، هذا راجع لنوعية موضوع الدراسة؛ حيث أن المقاولاتية تنبعث من الوسط الجامعي و خاصة طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير و بالأخص طلبة السنة الأولى و الثانية و الثالثة ليسانس، و علاوة على ذلك و وفقا للوسط الذي نعيش فيه فإن معظم الخرجين معرضون لظاهرة البطالة نظرا لشح المناصب في القطاع العمومي، و الاكتظاظ الكبير في القطاع العمومي، و على هذا الأساس فانتقاء هذه الفئة ليس عشوائيا، لكن لغرض الاطلاع على مدى توافد الطلبة المتخرجين بالأنشطة المقاولاتية، و ما هي الدوافع و المعيقات التي توجه الطلبة و هل هناك تطور مستمر من طور لأخر أي من سنة دراسية لأخرى و كذا مدى توفر بيئة و ثقافة مقاولاتية مواتية لهذه الأنشطة في الوسط الجامعي.

حيث تم استعمال نفس الاستبيان و تم توجيهه للطلبة السنة الأولى ليسانس (T_0)، ونفس الطلبة خلال صعودهم للسنة الثانية ليسانس (T_1)، و كذا خلال تجاوزهم للسنة الثالثة ليسانس (T_2). و ذلك من أجل معرفة مدى تطور نفس العينة خلال مسارهم الدراسي من حيث الرغبة و الثقافة المقاولاتية.

II الدراسة التطبيقية

1.II فرضيات الدراسة و نموذجها:

تم حصر فرضيت الدراسة وفقا لما يلي:

يوجد تطور زمني لتصورات الثقافة المقاولاتية و الرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

حتى يتسن الإحاطة الجيدة بالفرضية الرئيسية قمنا بتجزئتها إلى فرضيات فرعية كما يتضح أدناه:

-1H يوجد تطور زمني للرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

-2H يوجد تطور زمني للثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

2.II ثبات و صدق الاستبيان: لمعرفة ثبات و صدق الاستبيان تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ و قد بلغت قيمته 0.51 بالنسبة لطلبة السنة الأولى ليسانس، و بلغت قيمته لسنة الثانية ليسانس بـ 0.81، و أخير بلغت قيمته لسنة الثالثة ليسانس بـ 0.96، وفقا لما سبق يتضح لنا أن معامل الثبات جيد، و من أجل معرفة مدى صدق الاستبيان تم ادخال الجدر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ فأصبح يساوي 0.71 بالنسبة لطلبة السنة الأولى ليسانس، و قيمة 0.90 بالنسبة لطلبة السنة الثانية ليسانس، و أخيرا بلغت قيمته لسنة الثالثة ليسانس بـ 0.97، و الجدول أدناه يبين ذلك:

الجدول رقم -10-: معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان

الطور	*ألفا كرونباخ*	*عدد الأسئلة*
السنة الأولى ليسانس	0.515	25
السنة الثانية ليسانس	0.812	25
السنة الثالثة ليسانس	0.960	25

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك صدق و ثبات جيد للاستبيان المعتمد في الدراسة خلال الاطوار الثلاثة للمسار الدراسي للطلبة الجامعيين، هذا ما يجعل الدراسة ذي مصداقية تساعد في التحليل الجيد للنتائج.

3.II تفسير ميزات عينة الدراسة: من أجل التعرف على المتغيرات الديموغرافية حولنا القيام بتحليل خصائص العينة، و منهج توزيع أفراد العينة وفقا لكل متغير.

1.3.II البيانات الشخصية:

1.1.3.II الجنس: يبين الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم -11-: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الطالب جنس

الدراسي المستوى			Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1 ليسانس	Valide	ذكر	112	56,0	56,0	56,0
		أنثى	88	44,0	44,0	100,0
		Total	200	100,0	100,0	
2 ليسانس	Valide	ذكر	122	61,0	61,0	61,0
		أنثى	78	39,0	39,0	100,0
		Total	200	100,0	100,0	
3 ليسانس	Valide	ذكر	143	71,5	71,5	71,5
		أنثى	57	28,5	28,5	100,0
		Total	200	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V22

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن نسبة عالية من أفراد العينة هم ذكور، حيث بلغ عددهم في السنة الاولى، الثانية، الثالثة ليسانس على التوالى بـ: 112، 122، 143، أي بنسبة 56 %، 61 %، 71.5 %، في حين بلغ عدد الاناث للسنة السنة الاولى، الثانية، الثالثة ليسانس بـ: 88، 78، 77، أي بنسبة 44 %، 39 %، 28.5 %، و يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل الموضح أدناه:

الشكل -21-: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EXCEL

2.1.3.II السن: يبين الجدول التالي، توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم -12-: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

الطالب عمر

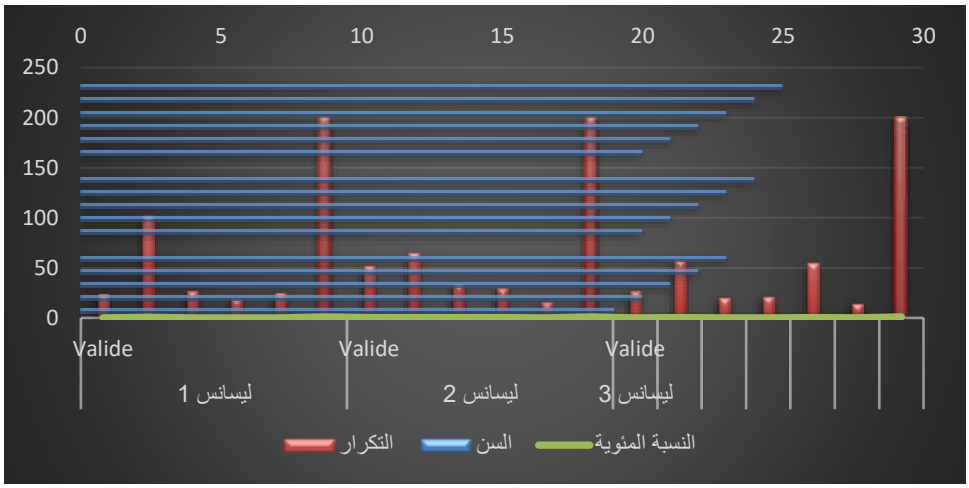
الدراسي المستوى			Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1 ليسانس	Valide	19	24	12,0	12,0	12,0
		20	102	51,0	51,0	63,0
		21	28	14,0	14,0	77,0
		22	20	10,0	10,0	87,0
		23	26	13,0	13,0	100,0
		Total	200	100,0	100,0	
2 ليسانس	Valide	20	53	26,5	26,5	26,5
		21	65	32,5	32,5	59,0
		22	35	17,5	17,5	76,5
		23	31	15,5	15,5	92,0
		24	16	8,0	8,0	100,0
		Total	200	100,0	100,0	
3 ليسانس	Valide	21	28	14,0	14,0	14,0
		22	59	29,5	29,5	43,5
		23	21	10,5	10,5	54,0
		24	22	11,0	11,0	65,0
		25	55	27,5	27,5	92,5
		26	15	7,5	7,5	100,0
		Total	200	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V22

يوضح الجدول أعلاه، أن توزيع أفراد العينة للسنة الاولى ليسانس تترتب كما يلي: الفئة العمرية 19 سنة بنسبة 12 %، 20 سنة بنسبة 51 %، 21 سنة بنسبة 14%، 22 سنة بنسبة 10%، و أخيرا فئة 23 سنة بنسبة 13 %، أما أفراد العينة للسنة الثانية ليسانس فهي كالتالي: الفئة العمرية 20 سنة بنسبة 26.5 %، 21 سنة بنسبة 32.5 %، 22 سنة بنسبة 17.5 %، 23 سنة بنسبة 15.5 %، و أخيرا فئة العمرية 24 سنة بنسبة 8 %، و بالنسبة لأفراد عينة الثالثة ليسانس فتترتب كالتالي: الفئة العمرية 21 سنة بنسبة 14 %، 22 سنة بنسبة 29.5 %، 23 سنة بنسبة 10.5 %، 24 سنة بنسبة 11 %، 25 سنة بنسبة 27.5 %، و أخيرا الفئة العمرية 26 بنسبة 7.5 %.

يمكن تمثيل نتائج الجدول السابق وفقا للشكل الموالي:

الشكل -22- : توزيع أفراد العينة حسب العمر.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EXCEL

II.3.1.3 المستوى التعليمي: يوضح الجدول أدناه، توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

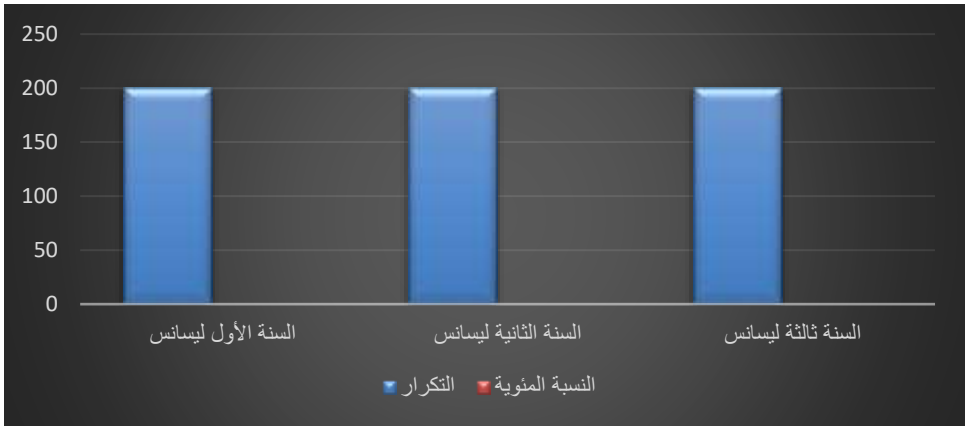
الجدول رقم -13-: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الرقم	البيان	التكرار	النسبة المئوية %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
1	السنة الأول ليسانس	200	33.33	33.33	33.33
2	السنة الثانية ليسانس	200	33.33	33.33	66.66
3	السنة ثالثة ليسانس	200	33.33	33.33	100
	المجموع	**600**	**100**	**100**	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد برنامج SPSS V22

من خلال الجدول السابق أعلاه يتضح هناك تساوي بين الاطوار الثلاثة، حيث جسدت نسبة 33.33 % (200 فرد) لطور السنة الأولى ليسانس و نفس النسبة لطور السنة الثانية ليسانس، و كذلك بالنسبة للطور السنة الثالثة ليسانس. ويمكن تمثيل نتائج الجدول السابق بالشكل الموالي:

الشكل -23-: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج EXCEL

III مناقشة النتائج و تحليلها:

من أجل تفسير النتائج ومناقشتها سوف نقوم بتقديم نتائج الدراسة على النحو التالي، في بداية الأمر نحاول تقديم الاحصاءات الوصفية للمقارنة ما بين كل مسار دراسي (السنة الأولى، الثانية و الثالثة ليسانس) بطريقة استكشافية، ثانيا بعد ذلك نقوم بدراسة معمقة مستعينين في ذلك بطريقة التحليل التوكيدي و معادلات النمو لكل طور من أطوار وفقا لفترات زمنية و ذلك من خلال توضيح الارتباط بين مخلف عوامل البحث، و أخيرا نستعرض نموذج الدراسة و نحاول تفسير النتائج المتوصل إليها احصائيا و اقتصاديا.

III.1 التحليل الاستكشافي:

من أجل معرفة نتائج البيانات و المقارنة كل طور من أطوار الثلاثة على حدى (السنة أولى، الثانية و الثالثة ليسانس)، سوف نحاول عرض بعض التحاليل الإحصائية الوصفية، و مستوى الدلالة وذلك لمعرفة الفرق بين كل طور على حدى، حيث تم الاستعانة ببرنامج SPSS 26 من أجل التحليل المدقق للمتغيرات الدراسة التي تم استخراجها من الاستبيان الموزع على الطلبة الجامعيين، الذي يساعد في معرفة الفرق ما بين كل مسار دراسي، أي معرفة الفرق ما بين السنة الأولى و السنة الثالنية، و الفرق ما بين السنة الأولى و الثالثة و أخيرا ما بين السنة الثانية و الثالثة، حيث يساعد هذا الأخير في معرفة مدى تطور مؤشرات الدراسة من مسار لأخر، و كذا فيما يوجد هناك علاقة معبرة و ذي دلالة احصائية ما بين متغيرات الدراسة، ذلك من أجل توطيد النتائج احصائيا، و معرفة المتغيرات التي تتأثر و تتغير من طور لأخر و هل هو تغير ذي دلالة إحصائية معبرة تسمح بتحليل سلوكيات الطلبة الجامعيين من مرحلة لأخرى خلال مسارهم الدراسي، حيث سوف نقدم التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، ثم ثانيا التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس، أخيرا التحليل الوصفي لدى طلبة السنة الثانية ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس، و هذا ما سوف نتطرق إليه في المرحلة القادمة.

1.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.28 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة أولى ليسانس و المقدر بـ 2.04 فيما يخص مؤشر التسيير الذاتي، مما يوضح أن طلبة السنة الثانية لهم قدرة في التسيير ذاتيا مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما مؤشر الارادة و التصميم فوضحت النتائج أن لطلبة السنة الثانية لهم قدرة كبيرة في الارادة و التصميم وذلك بمقدار1.88 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر متوسط حسابها بـ 1.52، أما فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة فتوصلت النتائج على أن طلبة السنة الثانية لهم قدرة في الأخذ بالمبادرة بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.12 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر متوسط حسابهم بـ 1.98، و تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة الثانية ليسانس و المقد بـ 1.82 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.52 فيما يخص مؤشر الحاجة في الانجاز، مما يوضح تمتع طلبة السنة الثانية ليسانس بالحاجة الكبيرة في الانجاز مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما مؤشر الابتكار فتحصل طلبة السنة الثانية على قيمة 2.13 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس حيث تحصل هذا الاخير على قيمة قدرت بـ 1.92 مما نستنتج أن عنصر الابتكار قوي لدى طلبة السنة الثانية ليسانس، أما مؤشر الديناميكية فقد تحصل طلبة السنة الثانية ليسانس قيمة قدرت بـ 2.25 هي قيمة أكبر من قيمة طلبة السنة الاولى ليسانس و التي قدرت بـ 2.05، مما يوضح ديناميكية طلبة السنة الثانية مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، و أوضحت النتائج فيما يخص مؤشر المسؤولية فتحصل طلبة السنة الثانية قيمة قدرت بـ 2.47 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر من قيمة متوسط حسابي طلبة السنة الاولى حيث تحصلوا على قيمة قدرت بـ 2.07، مما يؤكد تمتع طلبة السنة الثانية ليسانس على حس بالمسؤولية مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، و هذا راجع للتكوين المقدم من طرف الجامعة، أما مؤشر المخاطرة فأوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.71 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة أولى ليسانس و المقدر بـ 2.32 مما يوضح أن طلبة السنة الثانية لهم قدرة في المخاطرة مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما فيما يخص القيم الاجتماعية فلقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية و المقدرة بـ 2.15 أكبر من متوسط الحسابي لطلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.62 و هذا يدل على تمتع طلبة السنة الثانية بقيم اجتماعية عالية، أما بخصوص مؤشر القدرة على اغتنام الفرص فتمتع طلبة السنة الثانية بمعدل أكبر و المقدر بـ 2.24 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.94 و هذا دلالة على أن التكوين الجامعي له أثر على هذا المؤشر، و أما مؤشر القدرة على اتخاذ القرار فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية و المقدر بـ 2.18 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر بـ 1.97 و هذا راجع على أن التخصصات التي يتم تدرسها في الجامعة لها

أثر على الطلبة من خلال القدرة على التنظيم و اتخاذ القرارات، أما مؤشر القدرة على التمسك بالمجموعة فتحصل طلبة السنة الثانية على متوسط حسابي مقدر بـ 2.20 و هو أكبر من متوسط طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.99، أما متغير القدر على التخطيط للمستقبل فتحصل طلبة السنة الثانية متوسط حسابي قدره 2.22 و هو أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الأولى و المقدر بـ 1.87، أما فيما يخص مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة فتحصل طلبة السنة الثانية ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.20 و هو أكبر مقارنة مع طلبة السنة الأولى ليسانس والمقدر بـ 2.00، أما متغير القدرة على العمل المكثف 2.23 و هو أكبر مقارنة مع متوسط الحسابي لطلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 2.00، بخصوص متغير القدرة على العمل ضمن فريق فكانت النتيجة أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية و المقدر بـ 2.38 و هو أكبر من المتوسط الحسابي طلبة السنة الاولى ليسانس 2.02، و تمتع مؤشر مركز التحكم الداخلي بمتوسط حسابي كبير لطلبة السنة الثانية ليسانس حيث قدر بـ 2.18 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.48، أما مؤشر الثقافة المقاولاتية فتمتع طلبة السنة الثانية ليسانس بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.21 و هو أكبر من متوسط حسابي السنة الاولى و المقدر بـ 1.96 و هذا راجع للتكوين الذي استفادة منه الطلبة في مسارهم الجامعي، أما مؤشر التفضيل البيداغوجي فكانت النتيجة بأن متوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 1.98 أكبر مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر بـ 1.84، و بخصوص مؤشر التوعية المقاولاتية فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.18 أكبر من متوسط حسابي السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.48 و هنا يدخل عنصر البحث عن العمل في حالة ما إذا غاب التوظيف لدى القطاع العمومي لدي يكون التوجه نوعا ما نحو الاعمال الحرة، أما الاستثمار الجمعوي فحظي طلبة السنة الثانية متوسط على متوسط حسابي كبير و المقدر بـ 2.28 مقارنة مع طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.75، أما مؤشر المشاريع الاحترافية فحقق طلبة السنة الثانية ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.20 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.82 و هذا راجع لتطوير الكفاءات و المهارات لدى الطلبة في جل المجالات التى تساهم في خلق مشاريع مقاولاتية احترافية، و أخيرا متغير الرغبة المقاولاتية حيث تميز طلبة السنة الثانية ليسانس برغبة مقاولاتية قوية حيث قدر متوسط حسابهم بـ 2.43 مقارنة بطلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر متوسط حسابهم بـ 2.06، و الجدول أدناه يوضح ذلك، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم -14-: التحليل الوصفي لطلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس

Statistiques descriptives						
المستوى الدراسي		**N**	**Somme**	**Moyenne**	**Ecart type**	**Variance**
ليسانس السنة 1	التسيير الذاتي	200,00	408,50	2,04	0,32	0,10
	الإرادة و التصميم	200,00	305,33	1,52	0,35	0,12
	الاخذ بالمبادرة	200,00	397,50	1,98	0,26	0,07
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	305,25	1,52	0,34	0,12
	الابتكار	200,00	384,25	1,92	0,35	0,12
	ديناميكية	200,00	410,75	2,05	0,18	0,03
	المسؤولية	200,00	414,00	2,07	0,34	0,12
	المخاطرة	200,00	464,75	2,32	0,39	0,15
	القيم الاجتماعية	200,00	324,50	1,62	0,41	0,17
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	389,25	1,94	0,25	0,06
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	394,00	1,97	0,23	0,05
	القدرة على التنظيم	200,00	401,75	2,01	0,27	0,07
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	398,25	1,99	0,22	0,05
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	374,50	1,87	0,33	0,11
	القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	401,00	2,00	0,26	0,07
	القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	401,75	2,00	0,27	0,07
	القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	405,33	2,02	0,33	0,11
	مركز التحكم الداخلي	200,00	297,67	1,48	0,47	0,22
	الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	393,50	1,96	0,36	0,13
	التفضيل البيداغوجي	200,00	369,00	1,84	0,13	0,02

	التوعية المقاولاتية	200,00	297,50	1,48	0,41	0,17
	الاستثمار الجمعوي	200,00	350,29	1,75	0,30	0,09
	تمثيلات الطلابية	200,00	372,43	1,86	0,39	0,15
	المشاريع الاحترافية	200,00	365,20	1,82	0,42	0,17
	الرغبة المقاولاتية	200,00	413,00	2,06	0,39	0,15
	N valide (liste)	200,00				
ليسانس 2	التسيير الذاتي	200,00	457,25	2,28	0,20	0,04
	الإرادة و التصميم	200,00	377,33	1,88	0,30	0,09
	الاخذ بالمبادرة	200,00	425,50	2,12	0,15	0,02
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	364,25	1,82	0,23	0,05
	الابتكار	200,00	426,25	2,13	0,21	0,04
	ديناميكية	200,00	451,25	2,25	0,15	0,02
	المسؤولية	200,00	495,25	2,47	0,24	0,06
	المخاطرة	200,00	542,75	2,71	0,30	0,09
	القيم الاجتماعية	200,00	429,50	2,15	0,40	0,16
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	447,75	2,24	0,25	0,06
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	436,25	2,18	0,26	0,07
	القدرة على التنظيم	200,00	412,00	2,06	0,18	0,03
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	440,00	2,20	0,15	0,02
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	470,00	2,22	0,22	0,05
	القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	440,25	2,20	0,26	0,07
	القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	446,00	2,23	0,20	0,04

القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	476,00	2,38	0,21	0,04
مركز التحكم الداخلي	200,00	435,33	2,18	0,31	0,10
الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	441,50	2,21	0,34	0,11
التفضيل البيداغوجي	200,00	395,80	1,98	0,40	0,16
التوعية المقاولاتية	200,00	435,50	2,18	0,36	0,13
الاستثمار الجمعوي	200,00	457,86	2,28	0,33	0,11
تمثيلات الطلابية	200,00	456,29	2,28	0,29	0,08
المشاريع الاحترافية	200,00	440,20	2,20	0,35	0,12
الرغبة المقاولاتية	200,00	541,67	2,43	0,32	0,10
N valide (liste)	200,00				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V26

2.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة االثالثة ليسانس:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.36 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة أولى ليسانس و المقدر بـ 2.04 فيما يخص مؤشر التسيير الذاتي، مما يوضح أن طلبة السنة الثالثة لهم قدرة في التسيير ذاتيا مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما مؤشر الارادة و التصميم فوضحت النتائج أن لطلبة السنة الثالثة لهم قدرة كبيرة في الارادة و التصميم وذلك بمقدار2.38 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر متوسط حسابها بـ 1.52، أما فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة فتوصلت النتائج على أن طلبة السنة الثالثة لهم قدرة في الأخذ بالمبادرة بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.58 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر متوسط حسابهم بـ 1.98، و تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة الثالثة ليسانس و المقد بـ 2.35 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.52 فيما يخص مؤشر الحاجة في الانجاز، مما يوضح تمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس بالحاجة الكبيرة في الانجاز مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما مؤشر الابتكار فتحصل طلبة السنة الثالثة على قيمة 2.41 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس حيث تحصل هذا الاخير على قيمة قدرت بـ 1.92 مما نستنتج أن عنصر الابتكار قوي لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس، أما مؤشر الديناميكية فقد تحصل طلبة السنة الثالثة ليسانس قيمة قدرت بـ 2.68 هي قيمة أكبر من قيمة طلبة السنة الاولى ليسانس و التي قدرت بـ 2.05، مما يوضح ديناميكية طلبة السنة الثالثة مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، و أوضحت النتائج فيما يخص مؤشر المسؤولية فتحصل طلبة السنة الثالثة قيمة قدرت بـ 2.70 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر من قيمة متوسط حسابي طلبة السنة الاولى حيث تحصلوا على قيمة قدرت بـ 2.07، مما يؤكد تمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس على حس بالمسؤولية مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، و هذا راجع للتكوين المقدم من طرف الجامعة، أما مؤشر المخاطرة فأوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.90 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة أولى ليسانس و المقدر بـ 2.32 مما يوضح أن طلبة السنة الثالثة لهم قدرة في المخاطرة مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس، أما فيما يخص القيم الاجتماعية فلقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة و المقدرة بـ 3.14 أكبر من متوسط الحسابي لطلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.62 و هذا يدل على تمتع طلبة السنة الثالثة بقيم اجتماعية عالية، أما بخصوص مؤشر القدرة على اغتنام الفرص فتمتع طلبة السنة الثالثة بمعدل أكبر و المقدر بـ 2.51 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.94 و هذا دلالة على أن التكوين الجامعي له أثر على هذا المؤشر، و أما مؤشر القدرة على اتخاذ القرار فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة و المقدر بـ 2.41 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر بـ 1.97 و هذا راجع على أن التخصصات التي يتم تدرسها في الجامعة لها أثر على الطلبة من خلال القدرة على التنظيم و اتخاذ القرارات، أما مؤشر القدرة على التمسك بالمجموعة

فتحصل طلبة السنة الثالثة على متوسط حسابي مقدر بـ 2.50 و هو أكبر من متوسط طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.99، أما متغير القدر على التخطيط للمستقبل فتحصل طلبة السنة الثالثة متوسط حسابي قدره 2.35 و هو أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الأولى و المقدر بـ 1.87، أما فيما يخص مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة فتحصل طلبة السنة الثالثة ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.39 و هو أكبر مقارنة مع طلبة السنة الأولى ليسانس والمقدر بـ 2.00، أما متغير القدرة على العمل المكثف 2.73 و هو أكبر مقارنة مع متوسط الحسابي لطلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 2.00، بخصوص متغير القدرة على العمل ضمن فريق فكانت النتيجة أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة و المقدر بـ 2.39 و هو أكبر من المتوسط الحسابي طلبة السنة الاولى ليسانس 2.02، و تمتع مؤشر مركز التحكم الداخلي بمتوسط حسابي كبير لطلبة السنة الثالثة ليسانس حيث قدر بـ 2.37 مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.48، أما مؤشر الثقافة المقاولاتية فتمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.34 و هو أكبر من متوسط حسابي السنة الاولى و المقدر بـ 1.96 و هذا راجع للتكوين الذي استفادة منه الطلبة في مسارهم الجامعي، أما مؤشر التفضيل البيداغوجي فكانت النتيجة بأن متوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.04 أكبر مقارنة مع طلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر بـ 1.84، و بخصوص مؤشر التوعية المقاولاتية فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.84 أكبر من متوسط حسابي السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.48 و هنا يدخل عنصر البحث عن العمل في حالة ما إذا غاب التوظيف لدى القطاع العمومي لدي يكون التوجه نوعا ما نحو الاعمال الحرة، أما الاستثمار الجمعوي فحظي طلبة السنة الثالثة متوسط على متوسط حسابي كبير و المقدر بـ 2.46 مقارنة مع طلبة السنة الأولى ليسانس و المقدر بـ 1.75، أما مؤشر المشاريع الاحترافية فحقق طلبة السنة الثالثة ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.42 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الاولى ليسانس و المقدر بـ 1.82 و هذا راجع لتطوير الكفاءات و المهارات لدى الطلبة في جل المجالات التى تساهم في خلق مشاريع مقاولاتية احترافية، و أخيرا متغير الرغبة المقاولاتية حيث تميز طلبة السنة الثالثة ليسانس برغبة مقاولاتية قوية حيث قدر متوسط حسابهم بـ 2.70 مقارنة بطلبة السنة الاولى ليسانس و الذي قدر متوسط حسابهم بـ 2.06. و الجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول رقم -15-: التحليل الوصفي لطلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس

Statistiques descriptives						
المستوى الدراسي		N	Somme	Moyenne	Ecart type	Variance
ليسانس السنة 1	التسيير الذاتي	200,00	408,50	2,04	0,32	0,10
	الإرادة و التصميم	200,00	305,33	1,52	0,35	0,12
	الاخذ بالمبادرة	200,00	397,50	1,98	0,26	0,07
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	305,25	1,52	0,34	0,12
	الابتكار	200,00	384,25	1,92	0,35	0,12
	دينامكية	200,00	410,75	2,05	0,18	0,03
	المسؤولية	200,00	414,00	2,07	0,34	0,12
	المخاطرة	200,00	464,75	2,32	0,39	0,15
	القيم الاجتماعية	200,00	324,50	1,62	0,41	0,17
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	389,25	1,94	0,25	0,06
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	394,00	1,97	0,23	0,05
	القدرة على التنظيم	200,00	401,75	2,01	0,27	0,07
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	398,25	1,99	0,22	0,05
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	374,50	1,87	0,33	0,11
	القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	401,00	2,00	0,26	0,07
	القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	401,75	2,00	0,27	0,07
	القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	405,33	2,02	0,33	0,11
	مركز التحكم الداخلي	200,00	297,67	1,48	0,47	0,22
	الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	393,50	1,96	0,36	0,13
	التفضيل البيداغوجي	200,00	369,00	1,84	0,13	0,02

	التوعية المقاولاتية	200,00	297,50	1,48	0,41	0,17
	الاستثمار الجمعوي	200,00	350,29	1,75	0,30	0,09
	تمثيلات الطلابية	200,00	372,43	1,86	0,39	0,15
	المشاريع الاحترافية	200,00	365,20	1,82	0,42	0,17
	الرغبة المقاولاتية	200,00	413,00	2,06	0,39	0,15
	N valide (liste)	200,00				
ليسانس السنة 3	التسيير الذاتي	200,00	457,25	2,36	0,17	0,03
	الإرادة و التصميم	200,00	477,33	2,38	0,27	0,07
	الاخذ بالمبادرة	200,00	516,75	2,58	0,12	0,01
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	471,25	2,35	0,26	0,07
	الابتكار	200,00	482,75	2,41	0,28	0,08
	دينامكية	200,00	537,50	2,68	0,21	0,04
	المسؤولية	200,00	540,50	2,70	0,12	0,01
	المخاطرة	200,00	581,75	2,90	0,17	0,03
	القيم الاجتماعية	200,00	629,50	3,14	0,55	0,30
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	503,50	2,51	0,14	0,02
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	482,50	2,41	0,20	0,04
	القدرة على التنظيم	200,00	503,00	2,52	0,31	0,10
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	500,00	2,50	0,20	0,04
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	444,00	2,35	0,28	0,08
	القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	479,75	2,39	0,15	0,02

القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	547,25	2,73	0,21	0,04
القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	478,33	2,39	0,13	0,02
مركز التحكم الداخلي	200,00	474,00	2,37	0,19	0,04
الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	468,00	2,34	0,40	0,16
التفضيل البيداغوجي	200,00	408,80	2,04	0,28	0,08
التوعية المقاولاتية	200,00	568,00	2,84	0,23	0,05
الاستثمار الجمعوي	200,00	493,86	2,46	0,22	0,05
تمثيلات الطلابية	200,00	557,57	2,79	0,29	0,09
المشاريع الاحترافية	200,00	485,50	2,42	0,27	0,07
الرغبة المقاولاتية	200,00	486,67	2,70	0,30	0,09
N valide (liste)	200,00				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V26

3.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.36 متقاربة من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.28 فيما يخص مؤشر التسيير الذاتي، مما يوضح أن طلبة السنة الثالثة لهم القدرة أكثر في التسيير ذاتيا مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، أما مؤشر الارادة و التصميم فوضحت النتائج أن لطلبة السنة الثالثة لهم قدرة كبيرة في الارادة و التصميم وذلك بمقدار2.38 مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر متوسط حسابها بـ 1.88، أما فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة فتوصلت النتائج على أن طلبة السنة الثالثة لهم قدرة في الأخذ بالمبادرة بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.58 مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر متوسط حسابهم بـ 2.12، و تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.35 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 1.82 فيما يخص مؤشر الحاجة في الانجاز، مما يوضح تمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس بالحاجة الكبيرة في الانجاز مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، أما مؤشر الابتكار فتحصل طلبة السنة الثالثة على قيمة 2.41 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس حيث تحصل هذا الاخير على قيمة قدرت بـ 2.13 مما نستنتج أن عنصر الابتكار قوي لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس، أما مؤشر الديناميكية فقد تحصل طلبة السنة الثالثة ليسانس قيمة قدرت بـ 2.68 هي قيمة أكبر من قيمة طلبة السنة الثانية ليسانس و التي قدرت بـ 2.25، مما يوضح ديناميكية طلبة السنة الثالثة مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، و أوضحت النتائج فيما يخص مؤشر المسؤولية فتحصل طلبة السنة الثالثة قيمة قدرت بـ 2.70 من المتوسط الحسابي و هي قيمة أكبر من قيمة متوسط حسابي طلبة السنة الثانية حيث تحصلوا على قيمة قدرت بـ 2.47، مما يؤكد تمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس على حس بالمسؤولية مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، و هذا راجع للتكوين المقدم من طرف الجامعة، أما مؤشر المخاطرة فأوضحت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.90 أكبر من المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة أولى ليسانس و المقدر بـ 2.71 مما يوضح أن طلبة السنة الثالثة لهم قدرة في المخاطرة مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس، أما فيما يخص القيم الاجتماعية فلقد بينت النتائج أن المتوسط الحسابي لعينة طلبة السنة الثالثة و المقدرة بـ 3.14 أكبر من متوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.15 و هذا يدل على تمتع طلبة السنة الثالثة بقيم اجتماعية عالية، أما بخصوص مؤشر القدرة على اغتنام الفرص فتمتع طلبة السنة الثالثة بمعدل أكبر و المقدر بـ 2.51 مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.24 و هذا دلالة على أن التكوين الجامعي له أثر على هذا المؤشر، و أما مؤشر القدرة على اتخاذ القرار فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة و المقدر بـ 2.41 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الثانية ليسانس و الذي قدر بـ 2.18 و هذا راجع على أن التخصصات التي يتم تدرسها في الجامعة لها أثر على الطلبة من خلال القدرة على التنظيم و اتخاذ القرارات، أما مؤشر القدرة على التمسك بالمجموعة فتحصل طلبة السنة

الثالثة على متوسط حسابي مقدر بـ 2.50 و هو أكبر من متوسط طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.20، أما متغير القدر على التخطيط للمستقبل فتحصل طلبة السنة الثالثة متوسط حسابي قدره 2.35 و هو أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الثانية و المقدر بـ 2.22، أما فيما يخص مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة فتحصل طلبة السنة الثالثة ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.39 و هو أكبر مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس والمقدر بـ 2.20، أما متغير القدرة على العمل المكثف 2.73 و هو أكبر مقارنة مع متوسط الحسابي لطلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.23، بخصوص متغير القدرة على العمل ضمن فريق فكانت النتيجة أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة و المقدر بـ 2.39 و هو أكبر من المتوسط الحسابي طلبة السنة الثانية ليسانس 2.38، و تمتع مؤشر مركز التحكم الداخلي بمتوسط حسابي كبير لطلبة السنة الثالثة ليسانس حيث قدر بـ 2.37 مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.18، أما مؤشر الثقافة المقاولاتية فتمتع طلبة السنة الثالثة ليسانس بمتوسط حسابي مقدر بـ 2.34 و هو أكبر من متوسط حسابي السنة الثانية و المقدر بـ 2.21 و هذا راجع للتكوين الذي استفادة منه الطلبة في مسارهم الجامعي، أما مؤشر التفضيل البيداغوجي فكانت النتيجة بأن متوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.04 أكبر مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و الذي قدر بـ 1.98، و بخصوص مؤشر التوعية المقاولاتية فتوصلت النتائج أن المتوسط الحسابي لطلبة السنة الثالثة ليسانس و المقدر بـ 2.84 أكبر من متوسط حسابي السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.18 و هنا يدخل عنصر البحث عن العمل في حالة ما إذا غاب التوظيف لدى القطاع العمومي لدي يكون التوجه نوعا ما نحو الاعمال الحرة، أما الاستثمار الجمعوي فحظي طلبة السنة الثالثة متوسط على متوسط حسابي كبير و المقدر بـ 2.46 مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.28، أما مؤشر المشاريع الاحترافية فحقق طلبة السنة الثالثة ليسانس على متوسط حسابي و المقدر بـ 2.42 أكبر من متوسط حسابي طلبة السنة الثانية ليسانس و المقدر بـ 2.20 و هذا راجع لتطوير الكفاءات و المهارات لدى الطلبة في جل المجالات التى تساهم في خلق مشاريع مقاولاتية احترافية، و أخيرا متغير الرغبة المقاولاتية حيث تميز طلبة السنة الثالثة ليسانس برغبة مقاولاتية قوية حيث قدر متوسط حسابهم بـ 2.70 مقارنة بطلبة السنة الثانية ليسانس و الذي قدر متوسط حسابهم بـ 2.43. و هذا ما وضحه الجدول الممثل أدناه.

الجدول رقم -16-: التحليل الوصفي لطلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس

Statistiques descriptives						
المستوى الدراسي		N	Somme	Moyenne	Ecart type	Variance
ليسانس 2	التسيير الذاتي	200,00	457,25	2,28	0,20	0,04
	الإرادة و التصميم	200,00	377,33	1,88	0,30	0,09
	الاخذ بالمبادرة	200,00	425,50	2,12	0,15	0,02
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	364,25	1,82	0,23	0,05
	الابتكار	200,00	426,25	2,13	0,21	0,04
	دينامكية	200,00	451,25	2,25	0,15	0,02
	المسؤولية	200,00	495,25	2,47	0,24	0,06
	المخاطرة	200,00	542,75	2,71	0,30	0,09
	القيم الاجتماعية	200,00	429,50	2,15	0,40	0,16
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	447,75	2,24	0,25	0,06
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	436,25	2,18	0,26	0,07
	القدرة على التنظيم	200,00	412,00	2,06	0,18	0,03
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	440,00	2,20	0,15	0,02
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	470,00	2,22	0,22	0,05
	القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	440,25	2,20	0,26	0,07
	القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	446,00	2,23	0,20	0,04
	القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	476,00	2,38	0,21	0,04
	مركز التحكم الداخلي	200,00	435,33	2,18	0,31	0,10

	الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	441,50	2,21	0,34	0,11
	التفضيل البيداغوجي	200,00	395,80	1,98	0,40	0,16
	التوعية المقاولاتية	200,00	435,50	2,18	0,36	0,13
	الاستثمار الجمعوي	200,00	457,86	2,28	0,33	0,11
	تمثيلات الطلابية	200,00	456,29	2,28	0,29	0,08
	المشاريع الاحترافية	200,00	440,20	2,20	0,35	0,12
	الرغبة المقاولاتية	200,00	541,67	2,43	0,32	0,10
	N valide (liste)	200,00				
ليسانس السنة 3	التسيير الذاتي	200,00	457,25	2,36	0,17	0,03
	الإرادة و التصميم	200,00	477,33	2,38	0,27	0,07
	الاخذ بالمبادرة	200,00	516,75	2,58	0,12	0,01
	الحاجة إلى الإنجاز	200,00	471,25	2,35	0,26	0,07
	الابتكار	200,00	482,75	2,41	0,28	0,08
	دينامكية	200,00	537,50	2,68	0,21	0,04
	المسؤولية	200,00	540,50	2,70	0,12	0,01
	المخاطرة	200,00	581,75	2,90	0,17	0,03
	القيم الاجتماعية	200,00	629,50	3,14	0,55	0,30
	القدرة على اغتنام الفرص	200,00	503,50	2,51	0,14	0,02
	القدرة على اتخاذ القرارات	200,00	482,50	2,41	0,20	0,04
	القدرة على التنظيم	200,00	503,00	2,52	0,31	0,10
	القدرة على الحفاظ على الشبكة و المجموعة	200,00	500,00	2,50	0,20	0,04
	القدرة على التخطيط للمستقبل	200,00	444,00	2,35	0,28	0,08

القدرة على حل المشاكل المعقدة	200,00	479,75	2,39	0,15	0,02
القدرة على العمل بشكل مكثف	200,00	547,25	2,73	0,21	0,04
القدرة على العمل ضمن فريق	200,00	478,33	2,39	0,13	0,02
مركز التحكم الداخلي	200,00	474,00	2,37	0,19	0,04
الثقافة المقاولاتية في الجامعة	200,00	468,00	2,34	0,40	0,16
التفضيل البيداغوجي	200,00	408,80	2,04	0,28	0,08
التوعية المقاولاتية	200,00	568,00	2,84	0,23	0,05
الاستثمار الجمعوي	200,00	493,86	2,46	0,22	0,05
تمثيلات الطلابية	200,00	557,57	2,79	0,29	0,09
المشاريع الاحترافية	200,00	485,50	2,42	0,27	0,07
الرغبة المقاولاتية	200,00	486,67	2,70	0,30	0,09
N valide (liste)	200,00				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V26

2.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الاولى ليسانس:

وفقا للجدول أدناه سوف نقوم بعرض أهم العلاقات ما بين مؤشرات نموذج الدراسة، و كذا تأكيد صدق و ثبات فقرات الاستبيان و تحليله إحصائيا و اقتصاديا و ذلك من أجل التوصل إلى الاجابة على اشكالية البحث و تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة، من خلال النتائج تم التوصل إلى:

1.2.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات:

تتوصل ملاحظة الجدول إلى الارتباط المعنوي و هو موجب لمؤشر التسيير الذاتي مع كل من المتغيرات التالية: الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على حل المشاكل المعقدة، مركز التحكم الداخلي، التوعية المقاولاتية و أخير الرغبة المقاولاتية و المقدر على التوالي ب: **0.611، **0.304، **0.612، **0.218، **0.738، **0.351، **0.693، وبارتباط معنوي سالب مع المتغيرات التالية: الإرادة و التصميم، المخاطرة، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على العمل ضمن فريق، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي و أخيرا الاستثمار الجمعوي و المقدر على التوالي بـ: **0.282-، **0.621-، **0.21-، **0.490-، **0.296-، **0.560-، **0.330-، **0.398-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

2.2.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات:

يُلاحظ من الجدول أن هناك ارتباط معنوي موجب للإرادة و التصميم فيما يخص المؤشرات التالية: الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على المجموعة و السبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البداغوجي، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و المقدر على التوالي بـ **0.205،**0.776، **0.847، **0.592، **0.266، **0.633، **0.577، **0.386، **0.429، **0.463، **0.418، **0.491، **0.502، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: الاخذ بالمبادرة، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و المقدرة على النحو التالي: **0.140-، **0.793-، **0.481-، **0.340-، **0.606-، **0.420-. أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط ولكن غير معنوي.

3.2.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة مع المؤشرات التالية: الحاجة إلى الإنجاز، الديناميكية، القدرة على التخطيط للمستقبل، الثقافة المقاولاتية، و المقدر على التوالي ب: **0.394، **0.349، **0.591، **0.510، **0.255، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: المخاطرة، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على التنظيم، القدرة على المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الرغبة

المقاولاتية، و المعبرة على التوالي بـ: **0.271-، **0.560-، **0.388-، **0.266-، **0.590-، **0.327-، **0.252-، **0.221-،أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

4.2.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات:

أظهرت النتائج المتوصل إليها، الموضحة في الجدول، ارتباط بين مؤشر الحاجة إلى الإنجاز مع المؤشرات التالية: الابتكار، الديناميكية، القيم الاجتماعية، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، الرغبة المقاولاتية، و التي تفسر بالنتائج التالية على التوالي: **0.646، **0.368، **0.421، *0.164، **0.568، **0.302، **0.508، **0313، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: المخاطرة، القدرة على العمل ضمن فريق، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، , و المعبر عنها على التوالي وفقا للأتي: **0.878-، **0.519- ، **0.205-، *0.178-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

5.2.III الابتكار مع جل المتغيرات:

انتهت النتائج إلى وجود ارتباط موجب و معنوي فيما يخص مؤشر الابتكار مع المؤشرات التالية: الديناميكية، القيم الاجتماعية، القدرة على إغتنام الفرص، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و المعبرة بالنتائج التالية: *0.170، **0.803، **0.465، **0.578، **0.461، **0.336، **0.403، **0.475، **0.373، **0.380، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: المخاطرة، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على العمل ضمن فريق، التوعية المقاولاتية، أما باقي المؤشرات فلهم ارتباط غير معنوي.

6.2.III الديناميكية مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الديناميكية مع المؤشرات التالية: المسؤولية، القيم الاجتماعية، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة و المقدر على التوالي بـ: **0.182، **0.274، **0.236، **0.238، **0.228، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: المخاطرة، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، و المعبرة على التوالي بـ: **0.184-، **0.206-، *0.148-، **0.228-، **0.239-، *0.153-، **0.319-، *0.163-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

7.2.III المسؤولية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي موجب بخصوص مؤشر المسؤولية مع المؤشر المشاريع الاحترافية و الذي قدر بـ *0.176، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على العمل ضمن فريق، و التي مثلت على التوالي: *0.165-، **0.204-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

8.2.III المخاطرة مع جل المتغيرات:

أبرزت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب ما بين مؤشر المخاطرة و المؤشرات التالية: القدرة على التنظيم، القدرة على العمل ضمن فريق، مشاريع احترافية، و المعبر عنهم على التوالي كما يلي: **0.269، **0.494، **0.314، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القيم الاجتماعية، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: *0.175-، **0.339-، **0.429-، **0.249- ، **0.277-، **0.190-، **0.286-، **0.193-، *0.145-، **0.499-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

9.2.III القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج أن هناك ارتباط معنوي موجب لمؤشر القيم الاجتماعية و المتغيرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على تخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، مشاريع احترافية، و معبر عنهم على التوالي بـ: **0.218، **0.284، **0.454، **0.431، **0.352، **0.761، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و المقدرة على النحو التالي: **0.674-، **0.698، *0.171، **0.183- ، **0.606-، **0.348، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

10.2.III القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات:

اسفرت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على اغتنام الفرص و المؤشرات التالية: القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البداغوجي، الاستثمار الجمعوي، و الممثلة على التوالي: **0.505، **0.570، **0.295، **0.251، **0.961، **0.200، **0.206، **0.682، **0.404، و اتصلت بالمؤشرات التالية ارتباطا معنويا سلبيا كما الاتي: القدرة على اتخاذ القرارات، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها كما يلي: *0.171-، **0.242-، **0.182-، **0.297-، أما باقي المؤشرات

فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

11.2.III القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب بين مؤشر القدرة على اتخاذ القرارات و المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي وفقا لنحو الاتي: **0.389، **0.397، **0.649، **0.508، كما أوضحت النتائج بوجود ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و المعبر عنها كما يلي: **0.277-، **0.457-، **0.186-، *0.149-، **0.314-، **0.527-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

12.2.III القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات:

توصلت ملاحظة النتائج بأن هناك ارتباط معنوي و موجب لمؤشر القدرة على التنظيم مع المؤشرات التالية: القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على ضمن فريق، المشاريع الاحترافية، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: **0.495، **0.436، **0.348، **0.439، **0.378، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: *0.172-، **0.320-، **0.582-، **0.428-، **0.494-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

13.2.III القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع المؤشرات التالية: القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البيداغوجي، و المقدر على التوالي بـ: **0.556، **0.778، **0.385، **0.275، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: مركز التحكم الداخلي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و التي مثلت على التوالي كما يلي: **0.302-، **0.686-، **0.186، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

14.2.III القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات:

بينت النتائج أن هناك ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على التخطيط للمستقبل و المؤشرات التالية: القدرة على العمل بشكل مكثف، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: *0.179، **0.728، **0.645، **0.538، و بارتباط معنوي سلبي مع المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و التي تم التعبير عنها كما يلي: **0.290-، **0.869-، **0.426-، **0.628-، أما باقي

المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

15.2.III القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات:

من خلال النتائج المتوصل إليها تبين بأن مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة له ارتباط معنوي موجب مع المؤشرات التالية: مركز التحكم الداخلي، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: 0.249**، 0.213**، و بإرتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، و المعبر عنها على التواي كما يلي: 0.559**-، 0.308**-، 0.668**-، 0.521**-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

16.2.III القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات:

وفقا للنتائج اتضح وجود ارتباط معنوي بين مؤشر القدرة على العمل بشكل مكثف و المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: 0.204**، 0.267**، 0.743**، 0.498**، و بارتباط معنوي سالب مع مؤشر الرغبة المقاولاتية و المقدر بـ 0.154*-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

17.2.III القدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط موجب و ضعيف بين القدرة على العمل ضمن فريق و مؤشر الثقافة المقاولاتية و كذا التوعية المقاولاتية، و ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها كما يلي: 0.159*-، 0.372**-، 0.438**-، 0.143*-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط سالب و لكن غير معنوي.

18.2.III مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات:

توصلت النتائج بوجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر مركز التحكم الداخلي و مؤشري التوعية المقاولاتية و الرغبة المقاولاتية، و المقدران على التوالي بـ: 0.394**، 0.864**، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية 0.776**-، 0.535**-، 0.438**-، 0.164*-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

19.2.III الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب بين مؤشر الثقافة المقاولاتية و المؤشرات التالية: التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، و المعبر عنهم على التوالي وفقا لما يلي: 0.782**، 0.208**، 0.763**، و بارتباط معنوي سالب مع مؤشر المشاريع الاحترافية و الرغبة المقاولاتية و المقدران على التوالي بـ: 0.222**-، 0.447**-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

20.2.III التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج بأنه يوجد ارتباط معنوي موجب بين التفضيل البيداغوجي والمؤشر التوعية المقاولاتية و الاستثمار الجمعوي و المقدران بـ: **0.188، **0.894، و بارتباط سالب و عنوي مع الرعبة المقاولاتية و المقدر بـ **0.330-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

21.2.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات:

من خلال ملاحظة النتائج تبين وجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر التوعية المقاولاتية و كل من مؤشر الاستثمار الجمعوي و الرغبة المقاولاتية و المعبر عنهماعلى التوالي بـ **0.319، **0.525 و كذا ارتباط معنوي سالب مع مؤشر المشاريع الاحترافية و المعبر عنه كما يلي: **0.380-.

22.2.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات:

بينت النتائج بوجود ارتباط معنوي سالب بين مؤشر الاستثمار الجمعوي و الرغبة المقاولاتي و المقدر بـ **0.249- و يمكن التعبير عنها بعدم وجود منظمات جمعوية تسعي لترسيخ ثقافة مقاولاتية لدى الافراد، و نشير كذلك على أن طلبة السنة الأولى ليسانس في المرحلة التمهيدية من التكوين الجامعي الذي يسعى إلا ترسيخ ثقافة مقاولاتية تتطور وفقا لكل طور من الاطوار (السنة الأولى، الثانية و الثالثة ليسانس).

23.2.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي سالب بين مؤشر المشاريع الاحترافية و الرغبة المقاولاتية و المقدر بـ **0.538-، و هذا راجع لعدم تمكن طلبة السنة الأولى ليسانس بأخذ كم كاف من المفاهيم و المعايير التي تساعد تساهم في خلق مقاولات و شركات اقتصادية و ترفع من رغبة الفرد في المقاولاتية.

3.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس:

وفقا للجدول أدناه سوف نقوم بعرض أهم العلاقات ما بين مؤشرات نموذج الدراسة، و كذا تأكيد صدق و ثبات فقرات الاستبيان و تحليله إحصائيا و اقتصاديا و ذلك من أجل التوصل إلى الاجابة على اشكالية البحث و تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة، من خلال النتائج تم التوصل إلى:

1.3.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات:

تتوصل ملاحظة الجدول إلى الارتباط المعنوي و هو موجب لمؤشر التسيير الذاتي مع كل من المتغيرات التالية: الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، الديناميكية، المسؤولية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، و أخير الرغبة المقاولاتية و المقدر على التوالي ب: **0.538، **0.242، **0.207، **0.439، **0.611، **0.396، **0.509، **0.553، **0.387، **0.574، **0.190، **0.671، **0.520، **0.386، وبارتباط معنوي سالب مع متغير الإرادة و التصميم و المقدر بـ: **0.171- ، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

2.3.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات:

يُلاحظ من الجدول أن هناك ارتباط معنوي موجب للإرادة و التصميم مع المؤشرات التالية: الحاجة إلى الإنجاز، الديناميكية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الحفاظ على المجموعة و الشبكة، القدرة على العمل بشكل مكثف، الاستثمار الجمعوي، و المقدر على التوالي بـ **0.861، **0.591، **0.761، *0.171، **0.193، **0.374، **0.242، *0.169، **0.342، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: الاخذ بالمبادرة، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط في المستقبل، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية، و المقدرة على النحو التالي: **0.388-، **0.319-، **0.301-، **0.211-، **0.252-، **0.346-، **0.511-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط ولكن غير معنوي.

3.3.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة مع المؤشرات التالية: الابتكار، المخاطرة، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على حل المشاكل المعقدة، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي ب: *0.147، **0.217، **0.239، *0.178، **0.778، **0.283، **0.411، **0.198، **0.522، *0.148، **0.317، **0.262، و بارتباط معنوي سالب مع مؤشر الحاجة في الإنجاز و المقدر بـ:

**0.368-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

4.3.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات:

أظهرت النتائج المتوصل إليها و الموضحة في الجدول، بوجود ارتباط معنوي بين مؤشر الحاجة إلى الإنجاز مع المؤشرات التالية: الديناميكية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البيداغوجي، الاستثمار الجمعوي، و التي تفسر بالنتائج التالية على التوالي: **0550، **0.553، **0.242، **0.316، **0.446، **0.461، *0.157، **0.212، *0.143، **0.247، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي وفقا للأتي: **0.304-، **0.183-، **0.195-، **0.234-، **0.301-، **0.401-، **0.455-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

5.3.III الابتكار مع جل المتغيرات:

انتهت النتائج إلى وجود ارتباط موجب و معنوي فيما يخص مؤشر الابتكار مع المؤشرات التالية: الديناميكية، المسؤولية، القيم الاجتماعية، القدرة على إغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التوعية المقاولاتية، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية و المعبرة عنها بالنتائج التالية:**0.403، **0.207، **0.198، **0.599، **0.342، **0.373، **0.214، **0.231، **0.293، **0.239، **0.343، **0.476، **0.532، **0.232، **0.318، أما باقي المؤشرات فلهم ارتباط غير معنوي.

6.3.III الديناميكية مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الديناميكية مع المؤشرات التالية: المسؤولية، المخاطرة، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على حل المشاكل المعقدة، التوعية المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.315، **0.496، **0.404، **0.311، **0.300، **0.558، **0.482، **0.275، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، مشاريع احترافية،الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي بـ: *0.177-، **0.427-، **0.278- أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

7.3.III المسؤولية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي موجب بخصوص مؤشر المسؤولية مع المؤشرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و المقدرة على التوالي بـ: **0.408، *0.153، **0.310، **0.321، **0.459، **0.259، **0.284، **0.348، **0.276، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: المخاطرة، الاستثمار الجمعوي، و التي مثلت على التوالي بـ: **0.378-، **0.288-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

8.3.III المخاطرة مع جل المتغيرات:

أبرزت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب ما بين مؤشر المخاطرة و المؤشرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على العمل بشكل مكثف، الاستثمار الجمعوي، و المعبر عنهم على التوالي كما يلي: **0.190، **0.389، **0.241، *0.146، **0.496، و مع ارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على التخطيط في المستقبل، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.298-، **0.336-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

9.3.III القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج أن هناك ارتباط معنوي موجب لمؤشر القيم الاجتماعية و المتغيرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على تخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل شكل مكثف، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية، و معبر عنهم على التوالي بـ: **0.403، **0.508، **0.267، **0.197، *0.177، **0.617، **0.465، **0.194، **0.432، **0.473، **0.287، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

10.3.III القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات:

اسفرت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على اغتنام الفرص و المؤشرات التالية: القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية و الممثلة على التوالي: **0.769، **0.473، **0.654، **0.264، **0.565، **0.465، **0.297، *0.147، **0.446، **0.712، **0.214، **0.307، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

11.3.III القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب بين مؤشر القدرة على اتخاذ القرارات و المؤشرات التالية: القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي وفقا لنحو الاتي: 0.325**، 0.556**، 0.362**، 0.564**، 0.166*، 0.338**، 0.406**، 0.567**، 0.453**،0.263**، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

12.3.III القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات:

توصلت ملاحظة النتائج بأن هناك ارتباط معنوي و موجب لمؤشر القدرة على التنظيم مع المؤشرات التالية: القدرة على الحفاظ بالشبكة، القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: 0.589**، 0.255**، 0.692**، 0.394**، 0.469**، 0.464**، 0.214**، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

13.3.III القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع المؤشرات التالية: القدرة على التخطيط في المستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، و المقدر على التوالي بـ: 0.329**، 0.905**، 0.216**، 0.209**، 0.652**، 0.627**، 0.179*، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، الثقافة المقاولاتية، المشاريع الاحترافية، و التي مثلت على التوالي كما يلي: 0.453-**، 0.209-**، 0.453-** ، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

14.3.III القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات:

بينت النتائج أن هناك ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على التخطيط للمستقبل و المؤشرات التالية: القدرة على حل المشاكل المعقدة، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الرغبة المقاولاتية، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: 0.416**، 0.163*، 0.242**، 0.540**، 0.394**، و بارتباط معنوي سلبي مع مؤشر القدرة على العمل ضمن فريق و المقدر بـ:0.165-*، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

15.3.III القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات:

من خلال النتائج المتوصل إليها تبين بأن مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة له ارتباط معنوي موجب مع المؤشرات التالية: مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.281، **0.649، **0.637، و بارتباط معنوي سالب مع المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، الثقافة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.478-، **0.250-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

16.3.III القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات:

وفقا للنتائج اتضح وجود ارتباط معنوي بين مؤشر القدرة على العمل بشكل مكثف و المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.347، **0.408، *0.167، **0.378، **0.469، **0.216، **0.270، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

17.3.III القدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط معنوي بين مؤشر القدرة على العمل ضمن فريق و المؤشرات التالية: الثقافة المقاولاتية، المشاريع الاحترافية، الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.347، **0.470، **0.435، و بارتباط معنوي سالب مع مؤشر التفضيل البيداغوجي و المقدر بـ: **0.222-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

18.3.III مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات:

توصلت النتائج بوجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر مركز التحكم الداخلي و مؤشرات التالية: التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.453، **0.252، **0.338، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

19.3.III الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب بين مؤشر الثقافة المقاولاتية و مؤشري المشاريع الاحترافية، و الرغبة المقاولاتية و المقدران على التوالي بـ: *0.170، **0.331، و بارتباط معنوي سالب مع مؤشر التفضيل البيداغوجي و المقدر بـ: **0.501-، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

20.3.III التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج بأنه يوجد ارتباط معنوي موجب بين التفضيل البيداغوجي و مع مؤشر التوعية المقاولاتية و كذا الرغبة المقاولاتية و المقدران بـ: **0.392، *0.144، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

21.3.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات:

من خلال ملاحظة النتائج تبين وجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر التوعية المقاولاتية و كل من مؤشر الاستثمار الجمعوي و الرغبة المقاولاتية و المعبر عنهما على التوالي بـ: **0.247، **0.510، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

22.3.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب بين مؤشر الاستثمار الجمعوي، و مؤشر الرغبة المقاولاتية، و المقدر بـ: **0.203، أما باقي المؤشرات فهناك ارتباط و لكن غير معنوي.

23.3.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر المشاريع الاحترافية و الرغبة المقاولاتية و المقدر بـ **0.527، و هذا راجع لتمكن طلبة السنة الثانية ليسانس بأخذ كم كاف من المفاهيم الاولية و المعايير التي تساعد و تساهم في خلق مقاولات و شركات اقتصادية و ترفع من رغبة الفرد في المقاولاتية.

4.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس:

وفقا للجدول أدناه سوف نقوم بعرض أهم العلاقات ما بين مؤشرات نموذج الدراسة، و كذا تأكيد صدق و ثبات فقرات الاستبيان و تحليله إحصائيا و اقتصاديا و ذلك من أجل التوصل إلى الاجابة على اشكالية البحث و تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة، من خلال النتائج تم التوصل إلى:

1.4.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات:

تتوصل ملاحظة الجدول إلى وجود ارتباط معنوي و هو موجب لمؤشر التسيير الذاتي مع كل من المتغيرات التالية: الإرادة و التصميم، الاخذ بالمبادرة، الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، الديناميكية، المسؤولية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية و المقدر على التوالي ب:**0.299، **0.192، **0.482، **0.554، **0.419، **0.783، **0.367، *0.163، **0.212، **0.295، **0.561، **0.376، *0.181، **0.609، **0.241، **0.356، **0.483، **0.374، **0.264، **0.344، **0.530، ، أما فيما يخص كل من مؤشر المخاطرة و القيم الاجتماعية يوجد هناك ارتباط موجب و لكن غير معنوي.

2.4.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات:

يُلاحظ من الجدول أن هناك ارتباط معنوي موجب للإرادة و التصميم مع كل المؤشرات التالية: الاخذ بالمبادرة، الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، الديناميكية، المسؤولية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.566، **0.905، **0.541، **0.574، *0.168، **0.691، **0.271، **0.484، **0.626، **0.699، **0.665، **0.555، **0.523، **0.838، **0.568، **0.697، **0.377، **0.551، **0.440، **0.604، **0.492، **0.502.

3.4.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الاخذ بالمبادرة مع جميع المؤشرات كما يلي: الحاجة إلى الإنجاز، الابتكار، الديناميكية، المسؤولية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على

الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي ب: **0.545، **0.385، **0.723، **0.227، **0.862، **0.229، **0.704، **0.783، **0.747، **0.839، **0.583، **0.792، **0.776، **0.479، **0.895، **0.412، **0.683، **0.345، **0.691، **0.393، **0.430.

4.4.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات:

أظهرت النتائج المتوصل إليها و الموضحة في الجدول، بوجود ارتباط معنوي بين مؤشر الحاجة إلى الإنجاز مع جميع المؤشرات وفقا لما يلي: الابتكار، الديناميكية، المسؤولية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و التي تفسر بالنتائج التالية على التوالي: **0.588، **0.592، **0.292، **0.661، **0.188، **0.451، **0.585، **0.603، **0.595، **0.529، **0.506، **0.683، **0.542، **0.611، **0.311، **0.633، **0.356، **0.486، **0.431، **0.456.

5.4.III الابتكار مع جل المتغيرات:

انتهت النتائج إلى وجود ارتباط موجب و معنوي فيما يخص مؤشر الابتكار مع المؤشرات التالية: الديناميكية، المسؤولية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبرة عنها بالنتائج التالية: **0.435، **0.624، **0.407، **0.252، **0.407، **0.248، **0.525، **0.449، **0.577، **0.448، **0.483، **0.743، **0.349، **0.264، **0.417، **0.438، **0.560، **0.368، **0.569.

6.4.III الديناميكية مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر الديناميكية مع المؤشرات التالية: المسؤولية، المخاطرة، القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.352، **0.693، **0.417، **0.872، **0.866، **0.562، **0.776، **0.583، **0.749، **0.733، **0.550، **0.758، **0.459، **0.766، **0.425، **0.626، **0.366، **0.423.

7.4.III المسؤولية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي موجب بخصوص مؤشر المسؤولية مع المؤشرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدرة على التوالي بـ: **0.310، **0.233، **0.279، **0.521، **0.372، *0.146، **0.523، **0.198، **0.327، **0.371، **0.364، **0.401، **0.334، **0.477، أما كل من مؤشر المخاطرة و القيم الاجتماعية، و القدرة على اتخاذ القرار فلها ارتباط موجب و لكن غير معنوي.

8.4.III المخاطرة مع جل المتغيرات:

أبرزت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب ما بين مؤشر المخاطرة و المؤشرات التالية: القيم الاجتماعية، القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنهم على التوالي كما يلي: **0.246، **0.607، **0.844، **0.674، **0.766، **0.527، **0.634، **0.838، **0.448، **0.764، **0.382، **0.621، **0.397، **0.651، **0.434، **0.430.

9.4.III القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج أن هناك ارتباط معنوي موجب لمؤشر القيم الاجتماعية و المتغيرات التالية: القدرة على اغتنام الفرص، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و معبر عنهم على التوالي بـ: **0.529، **0.335، **0.425، **0.408، **0.372، **0.298، **0.438، **0.448، **0.353، **0.418، **0.476، **0.463، **0.410، **0.513، أما مؤشر القدرة على التنظيم فله ارتباط سالب و لكن غير معنوي.

10.4.III القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات:

اسفرت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على اغتنام الفرص و المؤشرات التالية: القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و الممثلة على التوالي: **0.806، **0.460، **0.800، **0.602، **0.791، **0.673، **0.585، **0.829، **0.474، **0.641، **0.358، **0.563، **0.395، **0.484.

11.4.III القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط معنوي و موجب بين مؤشر القدرة على اتخاذ القرارات و المؤشرات التالية: القدرة على التنظيم، القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي وفقا لنحو الاتي: **0.634، **0.815، **0.542، **0.727، **0.845، **0.438، **0.816، **0.479، **0.678، **0.373، **0.505، **0.404، **0.400.

12.4.III القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات:

توصلت ملاحظة النتائج بأن هناك ارتباط معنوي و موجب لمؤشر القدرة على التنظيم مع المؤشرات التالية: القدرة على الحفاظ على الشبكة، القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: **0.737، **0.528، **0.714، **0.858،

**0.529، **0.663، **0.357، **0.557، **0.364، **0.526، **0.323، **0.383.

13.4.III القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات:

يتضح من ملاحظة جدول النتائج وجود ارتباط معنوي موجب فيما يخص مؤشر القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع المؤشرات التالية: القدرة على التخطيط للمستقبل، القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.646، **0.962، **0.837، **0.563، **0.904، **0.450، **0.850، **0.487، **0.716، **0.404، **0.488.

14.4.III القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات:

بينت النتائج أن هناك ارتباط معنوي و موجب ما بين مؤشر القدرة على التخطيط للمستقبل و المؤشرات التالية: القدرة على حل المشاكل المعقدة، القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و التي عبر عنها على التوالي كما يلي: **0.626، **0.636، **0.713، **0.662، **0.726، **0.571، **0.603، **0.587، **0.753، **0.840.

15.4.III القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات:

من خلال النتائج المتوصل إليها تبين بأن مؤشر القدرة على حل المشاكل المعقدة له ارتباط معنوي موجب مع المؤشرات التالية: القدرة على العمل بشكل مكثف، القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.734، **0.557، **0.841، **0.414، **0.865، **443، **623، **0.336، **0.443.

16.4.III القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات:

وفقا للنتائج اتضح وجود ارتباط معنوي بين مؤشر القدرة على العمل بشكل مكثف و المؤشرات التالية: القدرة على العمل ضمن فريق، مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.614، **0.829، **0.495، **0.648، **0.530، **0.700، **0.502، **0.534.

17.4.III القدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج بوجود ارتباط معنوي بين مؤشر القدرة على العمل ضمن فريق و المؤشرات التالية: مركز التحكم الداخلي، الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المعبر عنها على التوالي كما يلي: **0.556،

**0.430، **0.509، **0.520، **0.594، **0.498، **0.752.

18.4.III مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات:

توصلت النتائج بوجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر مركز التحكم الداخلي و مؤشرات التالية: الثقافة المقاولاتية، التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.494، **0.729، **0.432، **0.722، **0.497، **0.529.

19.4.III الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب بين مؤشر مركز التحكم الداخلي و مؤشرات التالية: التفضيل البيداغوجي، التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.380، **0.582، **0.383، **0.747، **0.757.

20.4.III التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات:

أوضحت النتائج بأنه يوجد ارتباط معنوي موجب بين التفضيل البيداغوجي و مؤشرات التالية: التوعية المقاولاتية، الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.528، **0.660، **0.336، **0.416.

21.4.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات:

من خلال ملاحظة النتائج تبين وجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر التوعية المقاولاتية و مؤشرات التالية: الاستثمار الجمعوي، المشاريع الاحترافية، و أخير الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.606، **0.681، **0.726.

22.4.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على أن هناك ارتباط معنوي موجب بين مؤشر الاستثمار الجمعوي، و مؤشري: المشاريع الاحترافية، و الرغبة المقاولاتية، و المقدر على التوالي بـ: **0.435، **0.539.

23.4.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات:

خلصت النتائج على وجود ارتباط معنوي موجب بين مؤشر المشاريع الاحترافية و الرغبة المقاولاتية و المقدر بـ **0.835، و هذا راجع لتمكن طلبة السنة الثالثة ليسانس بأخذ ما يكفي من المفاهيم و المعايير التي تساعد و تساهم في خلق مقاولات و شركات اقتصادية و ترفع من رغبة الفرد في المقاولاتية.

IV اختبار نموذج الدراسة

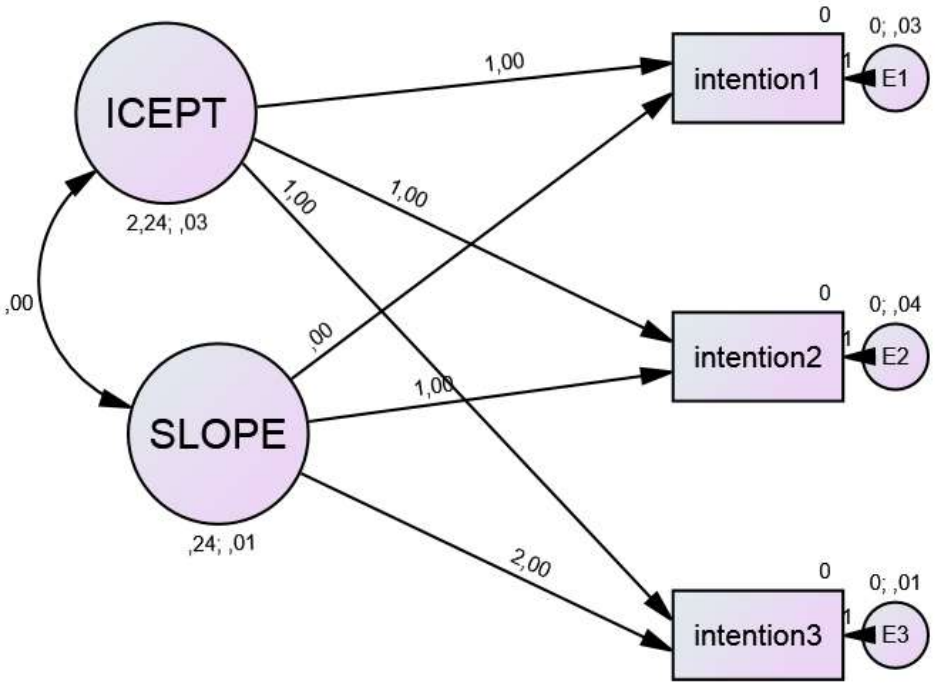
1.IV اختبار نموذج الدراسة للرغبة المقاولاتية لعينة طلبة السنة الأولى و الثانية و الثالثة ليسانس بجامعة سعيدة:

تم تفسير البيانات باستخدام تحليلات مسارات النمو الكامنة (نمذجة النمو الكامن – GROWTH CURVE MODEL). يعد هذا الاخير جزءًا من تحليلات النمذجة بالمعادلات الهيكلية. و من خصوصية هذه التقنية في التحليل الإحصائي أنها تجعل من الممكن حساب التباين داخل المتغير محل الدراسة و بين المتغيرات الاخرى في وقت واحد، مما يعني أن المسار الفردي لكل متغير يؤخذ في الاعتبار بالإضافة إلى متوسط مسار المتغيرات الاخرى.

وعلى هذا الاساس، فإن الهدف من التحليل عن طريق نمذجة النمو الكامن أو كما يسمى نموذج النمو الخطي، هو تقدير المسار الذي يمثل على أفضل وجه كل الملاحظات المتكررة بمرور الوقت لكل متغير و كل حالة. يتم استخدام برنامج Mplus أو برنامج SPSS AMOS لإجراء هذه التحليلات.

وفقا لما سبق و لغرض اختبار جودة النموذج و جودة عبارات الاستبيان الخاص بطلبة جامعة سعيدة تم اختبار النموذج باستخدام نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL عن طريق استعمال برنامج SPSS AMOS، و ذلك لخصوصية البرنامج الذي يساعد في تفسير تطور الرغبة المقاولاتية و الثقافة المقاولاتية عبر الأزمنة الثالثة (الأولى، الثانية، الثالثة ليسانس)، حيث تم أخذ عينة من 200 طالب لكل مستوى.

الشكل-24-: نموذج الدراسة التطبيقية الخاص بطلبة جامعة سعيدة باستخدام نموذج النمو Growth Curve Model عن طريق إستعمال برنامج SPSS AMOS



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

من خلال الشكل الموضح أعلاه تم فحص مسارات النمو التي تم الحصول عليها من متغير الرغبة مقاولاتية للطلبة بين الاطوار الثلاثة: السنة الأولى ليسانس، الثانية ليسانس و السنة الثالثة ليسانس على عينة طلبة جامعة سعيدة. أولاً، تم تقدير النماذج الأساسية (النموذج غير المشروط) للرغبة المقاولاتية على مدى ثلاثة فترات قياس منفصلة للطلبة الجامعيين، تمثلت المرحلة الثانية من التحليل في بناء نموذج نهائي مع المتغيرات المشتركة (نموذج شرطي) تم قياسها في الوقت الأول من الدراسة.

لكل طالب من الطلبة مساره الخاص وتباينه الخاص بمرور الوقت، تمامًا كما أن لكل مجموعة (السنة الأولى، الثانية، الثالثة) مسارها Trajectoire و تباينها الخاص. يؤثر هذا التباين على منحنى المسار عند مستوى التقاطع ICEPT (Intercept)[2]، والذي يمثل في هذه الدراسة الحالة الأولية لمستوى الرغبة المقاولاتية للطلبة، و أما الميل أو الانحدار (SLOPE) فدوره أنه يعبر عن المسارات Trajectoire الرغبة المقاولاتية بمرور الوقت. كلما زاد تباين مستوى التقاطع (ICPET)، زاد تباعد الأفراد فيما يتعلق بالحالة الأولية (أي الرغبة المقاولاتية) لمسارهم Trajectoire. من ناحية أخرى، فإن التباين الكبير في الانحدار (SLOPE) يعني أن الطلبة لديهم تطور زمني مميز.

أجريت التحليلات على مرحلتين:

المرحلة الاولى، تم تقدير النموذج الأساسي (النموذج الغير المشروط) لمستوى الرغبة المقاولاتية للطلبة على مدى ثلاثة فترات قياس منفصلة. تم اختبار هذا النموذج باستخدام نموذج النمو الخطي GROWTH CURVE MODEL و متكون من عاملين كامنين، مستوى التقاطع (ICPET) و الانحدار (SLOPE). يعبر العامل الأول عن مستوى التقاطع (ICPET)، الحالة الأولية لمستوى الرغبة المقاولاتية (متوسط مستوى التقاطع) وكذا تباين Variabilité الطلبة خلال الفترة الأولي فيما يخص مستوى الرغبة المقاولاتية. يكون مستوى التقاطع (ICPET) المسار ثابتًا بمرور الوقت، وهذا ما يوضحه النموذج بأن معاملات التشبع Coefficients De Saturation (Factor Loadings) ثابتة عند الواحد (1) خلال فترات القياس الثلاثة (الأولى و ثانية و ثالثة ليسانس). أما العامل الثاني في نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL ألا و هو الانحدار (SLOPE) يعبر عن اتجاه المتغير (الرغبة المقاولاتية للطلبة) خلال الفترات الثلاثة و معبر عنه بنسبة متوسط الانحدار SLOPE. كما أنه يساعد في الكشف عن وجود مسارات مختلفة بين الطلبة و ذلك عن طريق تباين الانحدار (SLOPE).

[2] Intercept : هي القيمة التي يتم الحصول عليها عندما يكون المتغير المستقل صفرًا

1.1.IV معايير جودة النموذج:

من أجل التحقق من صحة جودة النموذج، فإن نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL يعتمد على استخدام إحصائيات التالية: الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ، و مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit Index (CFI) و اختبار مربع كاي تربيع Chi^2 .

1.1.1.IV الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

من أجل التوصل إلى نموذج ذو جودة عالية، يقترح كل من Hu و Bentler على أن الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) يكون أقل من صفر فاصل صفر ستة (RMSEA<0.06)، و يشير بعض الرواد في هذا المجال أن معيار (RMSEA<0.08) مقبول إذا كانت عينة الدراسة صغيرة، أقل من خمسة مئة (N<500)، كما أوضح كل من Hans Müller و الاخرون أن قيمة RMSEA تكون تحت الصفر، كما يحدد Steiger (1990) و كذلك Browne and Cudeck (1993) بأن النموذج يكون محكم إذا كانت قيمة RMSEA أقل من أو تساوي 0.05، و يشير Browne and Cudeck (1993) أنه يمكن اعتبار أن قيمة RMSEA تكون أقل أو تساوي 0.05 (RMSEA≤ 0.05) مناسبة جيدًا، والقيم بين 0.05 و 0.08 كتناسب مناسب ($0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$)، وأما القيم بين 0.08 و 0.1 كتناسب متوسط ($0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$)، بينما القيمة RMSEA تكون أكبر من 0.1 (RMSEA> 0.1) تكون غير مقبولة.

2.1.1.IV مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit Index (CFI)

أما بالنسبة لمؤشر التناسب المقارن Comparative Fit (CFI) يشير Browne and Cudeck (1993) بأن مؤشر CFI يكون نموذجي و معبر عندما يكون أصغر من 0.960 و أكبر من أو يساوي 0.900 ($0.900 \leq CFI \leq 0.960$)

و يشير كل من Hans Müller و الاخرون على أن قيمة CFI تتراوح من صفر (0) إلى غاية واحد (1) مع أن القيم القريبة جدا من الواحد تشير إلى ملاءمة أفضل، أما القاعدة الأساسية لهذا المؤشر هي أن 0.97 تدل على الملاءمة الجيدة، في حين أن القيم الأكبر من 0.95 يمكن تفسيرها على أنها ملائمة و مقبولة، حيث يعد مؤشر CFI أحد المؤشرات الملائمة الأقل تأثرًا بحجم العينة و هذا ما أشار إليه كل من (Bentler (1990) ; Bollen (1990); Hu & Bentler (1995, 1998,1999)). على أن معادلة مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit (CFI) ممثلة كما يلي:

$$CFI = 1 - \frac{\max[(\chi_t^2 - df_t), 0]}{\max[(\chi_t^2 - df_t), (\chi_i^2 - df_i), 0]}$$

MAX : يعين الحد الأقصى للقيم الواردة بين قوسين،

χ_i^2 : هو مربع كاي لنموذج الأساسي،

χ_t^2 : هو مربع كاي للنموذج المستهدف،

df: هو عدد درجات الحرية.

أما بالنسبة لاختبار مربع كاي تربيع Chi^2، على الرغم من تأثرها الشديد بحجم العينة، إلا أنها يجب أن تكون صغيرة بما يكفي بحيث لا تصل إلى مستوى الأهمية.

2.1.IV نتائج الدراسة:

وفقا لمعايير جودة النموذج و من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح أن معامل درجة الحرية و متمثل في إختبار مربع كاي تربيع Chi^2 و المقدر بـ: 7.049 ليس له دلالة إحصائية، حيث أنه وفقا للتفسيرات الإحصائية عندما يكون مربع كاي تربيع Chi^2 ليس له دلالة إحصائية فإن النموذج يكون ذو جودة عالية، و هذا ينطبق أيضا في النمذجة بالمعادلات الهيكلية حيث عندما يكون مربع كاي تربيع Chi^2 ليس له دلالة إحصائية فهذا يدل أيضا على جودة النموذج.

و يشير كل من مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس –Tucker Lewis index (TLI) على جودة و ملائمة النموذج، حيث يعتبر كل من مؤشر CFI و مؤشر TLI معبران إذا كانت قيمة كل واحد منها أصغر من 0.98 حيث يعتبر النموذج ملائم جدا، أما إذا كانت قيمة كل واحد منهما أصغر من 0.95 فإن النموذج ملائم و مقبول، و في حالة ما كانت قيمة كل واحد منهما أقل من 0.90 فإن النموذج ملائم و ضعيف، أما بخصوص النتائج المتوصل فيوضح الجدول بأن قيمة CFI تقدر بـ : 0.981 مما يوضح على أن النموذج ملائم جدا، و بخصوص قيمة مؤشر TLI فقدرت بـ : 0.943 مما يبين أن نموذج محل الدراسة ذي جودة و ملائمة جيدة، و جدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم -17-: مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس –Tucker Lewis index (TLI)

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,973	,920	,981	,943	,981
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

أما بخصوص مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) فعلى حسب المعايير الإحصائية أن مؤشر RMSEA يكون معبر عنه وملائم جدا عند القيمة ما بين 0.05 و 0.06، و يكون مقبولا حتى القيمة 0.08 أي ملائم بشكل بسيط، أما ما دون ذلك فهو غير مقبول لعدم ملائمته، و بحسب نتائج الدراسة فإن مؤشر RMSEA فقدرت قيمته ب: 0.071 و هذا ما يوضح أن النموذج محل الدراسة نموذج متلائم و ذلك لتلائم بياناته. و جدول أدناه يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول رقم -18-: مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,071	,000	,244	,143
Independence model	,444	,379	,514	,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

3.1.IV تقدير النموذج:

من أجل الحصول على تحليل أمثل لنتائج الدراسة وفقا للنموذج المطروح، يجب أولا تحديد المتغيرات الثابتة التي تم من خلالها بناء النموذج، وفقا للنموذج النمو الخطي GROWTH CURVE MODEL فإنه يعتمد على حساب متوسط مستوى التقاطع (ICPET) أي ما يمثل متوسط الوقت، حيث أسفرت النتائج أن قيمت متوسط مستوى التقاطع (ICPET) للرغبة المقاولاتية معبرة و قدرت بـ: 2.240 و متوسط الانحدار (SLOPE) للرغبة المقولاتية موجب و معبر عنه و قدر بـ: 0.242، مما يوضح أن طلبة السنة الأولى، الثانية و الثالثة لديهم مسار Trajectoire للنمو موجب أي في تصاعد، و الجدول أدناه يوضح النتائج.

جدول رقم -19-: متوسط مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT	2,240	,017	129,358	***	
SLOPE	,242	,010	24,828	***	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

و بعبارة أخرى، فإن زيادة النقاط الزمنية، تجعل من الرغبة المقاولاتية للطلبة في تزايد مستمر، و هذا راجع من متوسط مجموعة البيانات المتاحة، و على هذا السبيل و من أجل التعمق في النتائج يجب النظر إلى التباين Variance لكل من مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) و مؤشر الانحدار (SLOPE)، و معرفة ما إذا كانت هناك دلالة إحصائية معبرة في تباين هذين المؤشرين.

عند التحدث عن التباين لكل من مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE)، حيث أنه إذا كانت هذه القيم أكبر من 0، فهذا يشير إلى وجود تباين بين الطلبة الجامعيين، و وفقا للنتائج المتوصل إليها فإن تباين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) قدر بـ: 0.032 و هو ذو دلالة إحصائية و أيضا أكبر من 0، و كذا مؤشر الانحدار (SLOPE) أخذ قيمة: 0.026 و هو أيضا ذو دلالة إحصائية و أكبر من 0، و على هذا الأساس يمكن القول أن هناك تباين واضح ما بين طلبة كل من السنة الأولى و الثانية و كذا طلبة السنة الثالثة ليسانس، هذا التباين بين الطلبة يساعد في تفسير الاختلاف ما بين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) و الذي يوضح بطبيعة الحال مسارات النمو للطلبة الجامعيين من السنة الأولى إلى غاية السنة الثالثة ليسانس، و من خلال النتائج المتوصل إليها يظهر أن مؤشري مستوى التقاطع

(ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) ذو دلالة إحصائية من حيث التباين و هذا يشير إلى وجود اختلاف من حيث الرغبة المقاولاتية للطلبة في كل مستوى دراسي و كذا مسارات (Trajectoire) النمو من سنة إلى أخرى، و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم -20-: التباين لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار(SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT	,032	,008	3,802	***	
SLOPE	,026	,004	2,275	***	
E1	,034	,008	3,987	***	
E2	,039	,005	7,728	***	
E3	,010	,008	1,229	,219	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

أما فيما يخص التغاير la covariance ما بين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE)، أظهرت النتائج على وجود تغاير سالب قدر بـ: -0.187 وهو ذو دلالة إحصائية، و هذا يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم رغبة مقاولاتية كبير قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين لا يملكون رغبة مقاولاتية كبيرة عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة سالب لوجود اختلاف ما بين الطلبة من حيث الرغبة المقاولاتية و يأخذ قيمة سالبة و الجدول يوضح ذلك:

جدول رقم -21-: التغاير لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار(SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT <--> SLOPE	-,187	,076	-2,967	***	covariance

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

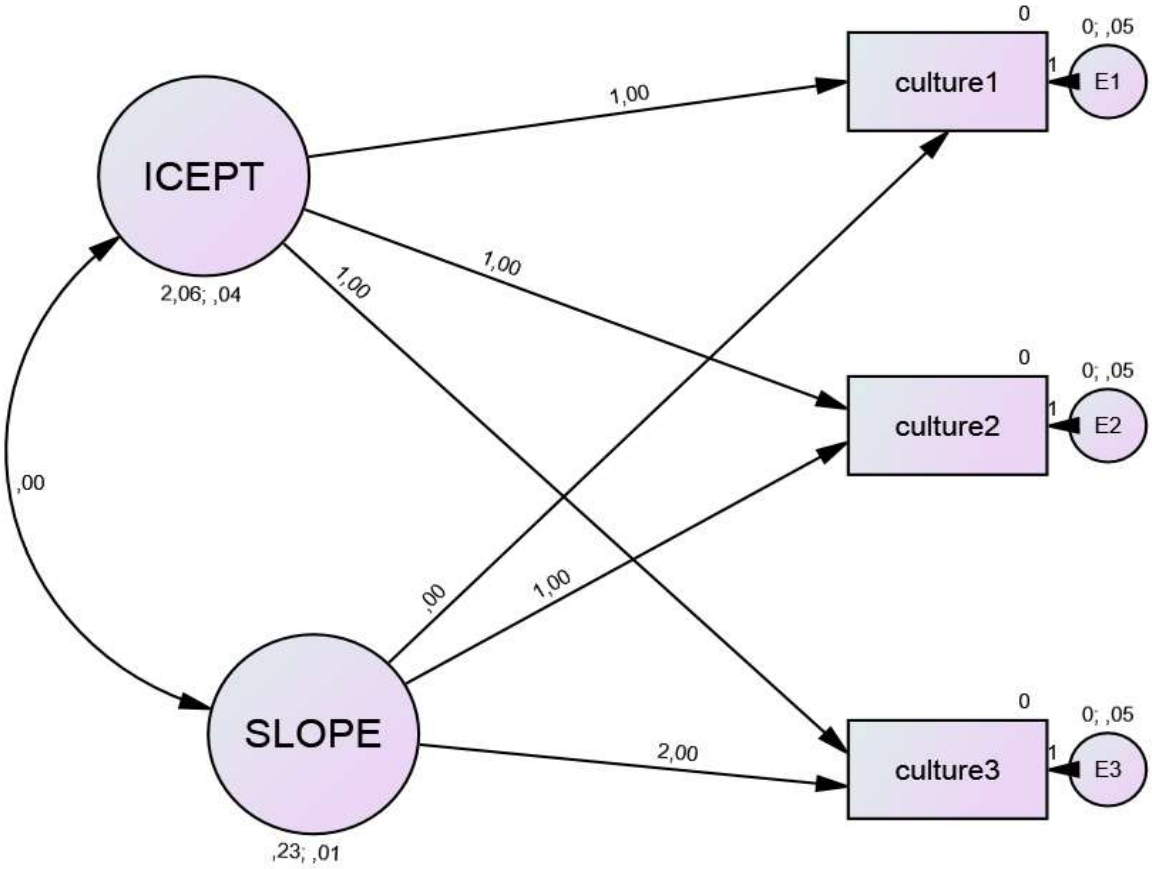
2.IV اختبار نموذج الدراسة للثقافة المقاولاتية لعينة طلبة السنة الأولى و الثانية و الثالثة ليسانس بجامعة سعيدة:

تم تفسير البيانات باستخدام تحليلات مسارات النمو الكامنة (نمذجة النمو الكامن – GROWTH CURVE MODEL). يعد هذا الاخير جزءًا من تحليلات النمذجة بالمعادلات الهيكلية. و من خصوصية هذه التقنية في التحليل الإحصائي أنها تجعل من الممكن حساب التباين داخل المتغير محل الدراسة و بين المتغيرات الاخرى في وقت واحد، مما يعني أن المسار الفردي لكل متغير يؤخذ في الاعتبار بالإضافة إلى متوسط مسار المتغيرات الاخرى.

وعلى هذا الاساس، فإن الهدف من التحليل عن طريق نمذجة النمو الكامن أو كما يسمى نموذج النمو الخطي، هو تقدير المسار الذي يمثل على أفضل وجه كل الملاحظات المتكررة بمرور الوقت لكل متغير و كل حالة. يتم استخدام برنامج Mplus أو برنامج SPSS AMOS لإجراء هذه التحليلات.

وفقا لما سبق و لغرض اختبار جودة النموذج و جودة عبارات الاستبيان الخاص بطلبة جامعة سعيدة تم اختبار النموذج باستخدام نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL عن طريق استعمال برنامج SPSS AMOS، و ذلك لخصوصية البرنامج الذي يساعد في تفسير تطور الثقافة المقاولاتية عبر الأزمنة الثالثة (الأولى، الثانية، الثالثة ليسانس)، حيث تم أخذ عينة من 200 طالب لكل مستوى.

الشكل-25-: نموذج الدراسة التطبيقية للثقافة المقاولاتية الخاص بطلبة جامعة سعيدة باستخدام نموذج النمو Growth Curve Model عن طريق إستعمال برنامج SPSS AMOS



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

من خلال الشكل الموضح أعلاه تم فحص مسارات النمو التي تم الحصول عليها من متغير الثقافة المقاولاتية للطلبة بين الاطوار الثلاثة: السنة الأولى ليسانس، الثانية ليسانس و السنة الثالثة ليسانس على عينة طلبة جامعة سعيدة. أولاً، تم تقدير النماذج الأساسية (النموذج غير المشروط) للثقافة المقاولاتية على مدى ثلاثة فترات قياس منفصلة للطلبة الجامعيين، تمثلت المرحلة الثانية من التحليل في بناء نموذج نهائي مع المتغيرات المشتركة (نموذج شرطي) تم قياسها في الوقت الأول من الدراسة.

لكل طالب من الطلبة مساره الخاص وتباينه الخاص بمرور الوقت، تمامًا كما أن لكل مجموعة (السنة الأولى، الثانية، الثالثة) مسارها Trajectoire و تباينها الخاص. يؤثر هذا التباين على منحنى المسار عند مستوى التقاطع ICEPT، والذي يمثل في هذه الدراسة الحالة الأولية لمستوى الثقافة المقاولاتية للطلبة، و أما الميل أو الانحدار (SLOPE) فدوره أنه يعبر عن المسارات Trajectoire الرغبة المقاولاتية بمرور الوقت. كلما زاد تباين مستوى التقاطع (ICPET)، زاد تباعد الأفراد فيما يتعلق بالحالة الأولية (أي الثقافة المقاولاتية) لمسارهم Trajectoire .من ناحية أخرى، فإن التباين الكبير في الانحدار (SLOPE) يعني أن الطلبة لديهم تطور زمني مميز.

أجريت التحليلات على مرحلتين:

المرحلة الاولى، تم تقدير النموذج الأساسي (النموذج الغير المشروط) لمستوى الثقافة المقاولاتية للطلبة على مدى ثلاثة فترات قياس منفصلة. تم اختبار هذا النموذج باستخدام نموذج النمو الخطي GROWTH CURVE MODEL و متكون من عاملين كامنين، مستوى التقاطع (ICPET) و الانحدار (SLOPE). يعبر العامل الأول عن مستوى التقاطع (ICPET)، الحالة الأولية لمستوى الثقافة المقاولاتية (متوسط مستوى التقاطع) وكذا تباين Variabilité الطلبة خلال الفترة الأولي فيما يخص مستوى الثقافة المقاولاتية. يكون مستوى التقاطع (ICPET) المسار ثابتًا بمرور الوقت، وهذا ما يوضحه النموذج بأن معاملات التشبع Coefficients De Saturation (Factor Loadings) ثابتة عند الواحد (1) خلال فترات القياس الثلاثة (الأولى و ثانية و ثالثة ليسانس). أما العامل الثاني في نموذج النمو الخطي GROWTH CURVE MODEL ألا و هو الانحدار (SLOPE) يعبر عن اتجاه المتغير (الثقافة المقاولاتية للطلبة) خلال الفترات الثلاثة و معبر عنه بنسبة متوسط الانحدار SLOPE. كما أنه يساعد في الكشف عن وجود مسارات مختلفة بين الطلبة و ذلك عن طريق تباين الانحدار (SLOPE).

1.2.IV معايير جودة النموذج:

من أجل التحقق من صحة جودة النموذج، فإن نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL يعتمد على استخدام إحصائيات التالية: الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ، و مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit Index (CFI) و اختبار مربع كاي تربيع Chi^2.

1.1.2.IV الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

من أجل التوصل إلى نموذج ذو جودة عالية، يقترح كل من Hu و Bentler على أن الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) يكون أقل من صفر فاصل صفر ستة (RMSEA<0.06)، و يشير بعض الرواد في هذا المجال أن معيار (RMSEA<0.08) مقبول إذا كانت عينة الدراسة صغيرة، أقل من خمسة مئة (N<500)، كما أوضح كل من Hans Müller و الاخرون أن قيمة RMSEA تكون تحت الصفر، كما يحدد(1990) Steiger و كذلك Browne & Cudeck (1993) بأن النموذج يكون محكم إذا كانت قيمة RMSEA أقل من أو تساوي 0.05، و يشير Browne & Cudeck (1993) أنه يمكن اعتبار أن قيمة RMSEA تكون أقل أو تساوي 0.05 (RMSEA≤ 0.05) مناسبة جيدًا، والقيم بين 0.05 و 0.08 كتناسب مناسب (0.05 ≤ RMSEA≤ 0.08)، وأما القيم بين 0.08 و 0.1 كتناسب متوسط (0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.08)، بينما القيمة RMSEA تكون أكبر من 0.1 (RMSEA> 0.1) تكون غير مقبولة.

2.1.2.IV مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit Index (CFI)

أما بالنسبة لمؤشر التناسب المقارن Comparative Fit (CFI) يشير Browne & Cudeck (1993) بأن مؤشر CFI يكون نموذجي و معبر عندما يكون أصغر من 0.960 و أكبر من أو يساوي 0.900 (0.900 ≤ CFI ≤ 0.960)

و يشير كل من Hans Müller و الاخرون على أن قيمة CFI تتراوح من صفر (0) إلى غاية واحد (1) مع أن القيم القريبة جدا من الواحد تشير إلى ملاءمة أفضل، أما القاعدة الأساسية لهذا المؤشر هي أن 0.97 تدل على الملاءمة الجيدة، في حين أن القيم الأكبر من 0.95 يمكن تفسيرها على أنها ملائمة و مقبولة، حيث يعد مؤشر CFI أحد المؤشرات الملائمة الأقل تأثرًا بحجم العينة و هذا ما أشار إليه كل من (Bentler (1990) ; Bollen (1990); Hu & Bentler (1995, 1998,1999)). على أن معادلة مؤشر التناسب المقارن Comparative Fit (CFI)ممثلة كما يلي:

$$CFI = 1 - \frac{\max[(\chi_t^2 - df_t), 0]}{\max[(\chi_t^2 - df_t), (\chi_i^2 - df_i), 0]}$$

MAX : يعين الحد الأقصى للقيم الواردة بين قوسين،

χ_i^2 : هو مربع كاي لنموذج الأساسي،

χ_t^2 : هو مربع كاي للنموذج المستهدف،

df: هو عدد درجات الحرية.

أما بالنسبة لاختبار مربع كاي تربيع Chi^2، على الرغم من تأثرها الشديد بحجم العينة، إلا أنها يجب أن تكون صغيرة بما يكفي بحيث لا تصل إلى مستوى الأهمية.

2.2.IV نتائج الدراسة:

وفقا لمعايير جودة النموذج و من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح أن معامل درجة الحرية و متمثل في إختبار مربع كاي تربيع Chi^2 و المقدر بـ: 0.1 ليس له دلالة إحصائية، حيث أنه وفقا للتفسيرات الإحصائية عندما يكون مربع كاي تربيع Chi^2 ليس له دلالة إحصائية فإن النموذج يكون ذو جودة عالية، و هذا ينطبق أيضا في النمذجة بالمعادلات الهيكلية حيث عندما يكون مربع كاي تربيع Chi^2 ليس له دلالة إحصائية فهذا يدل أيضا على جودة النموذج.

و يشير كل من مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس Tucker–Lewis index (TLI) على جودة و ملائمة النموذج، حيث يعتبر كل من مؤشر CFI و مؤشر TLI معبران إذا كانت قيمة كل واحد منها ما بين 1 و 0.98 حيث يعتبر النموذج ملائم جدا، أما إذا كانت قيمة كل واحد منهما أصغر من 0.95 فإن النموذج ملائم و مقبول، و في حالة ما كانت قيمة كل واحد منهما أقل من 0.90 فإن النموذج ملائم و ضعيف، أما بخصوص النتائج المتوصل فيوضح الجدول بأن قيمة CFI تقدر بـ : 1 مما يوضح على أن النموذج ملائم جدا، و بخصوص قيمة مؤشر TLI فقدرت بـ : 1 مما يبين أن نموذج محل الدراسة ذي جودة و ملائمة جيدة، و جدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم -22-: مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس Tucker–Lewis index (TLI)

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,999	,999	1,024	1,024	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

أما بخصوص مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) فعلى حسب المعايير الإحصائية أن مؤشر RMSEA يكون معبر عنه و ملائم جدا عند القيمة ما بين 0.05 و 0.06، و بعض الرواد أمثال Browne & Cudeck (1993) أنه يمكن اعتبار أن قيمةRMSEA تكون أقل أو تساوي 0.05 (RMSEA≤ 0.05) مناسبة جيدًا و يكون مقبولا حتى القيمة 0.08 أي ملائم بشكل بسيط، أما ما دون ذلك فهو غير مقبول لعدم ملائمته، و بحسب نتائج الدراسة فإن مؤشر RMSEA فقدرت قيمته ب: 0.00 و هذا ما يوضح أن النموذج محل الدراسة نموذج متلائم و ذلك لتلائم بياناته. و جدول أدناه يوضح النتائج المتوصل إليها.

جدول رقم -23-: مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,000	,996
Independence model	,449	,383	,519	,000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

3.2.IV تقدير النموذج:

من أجل الحصول على تحليل أمثل لنتائج الدراسة وفقا للنموذج المطروح، يجب أولا تحديد المتغيرات الثابتة التي تم من خلالها بناء النموذج، وفقا للنموذج النمو الخطي GROWTH CURVE MODEL فإنه يعتمد على حساب متوسط مستوى التقاطع (ICPET) أي ما يمثل متوسط الوقت، حيث أسفرت النتائج أن قيمت متوسط مستوى التقاطع (ICPET) للثقافة المقاولاتية معبرة و قدرت بـ: 2.064 و متوسط الانحدار (SLOPE) للرغبة المقولاتية موجب و معبر عنه و قدر بـ: 0.233، مما يوضح أن طلبة السنة الأولى، الثانية و الثالثة لديهم مسار Trajectoire للنمو موجب أي في تصاعد، و الجدول أدناه يوضح النتائج.

جدول رقم -24-: متوسط مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT	2,064	,019	107,893	***	IMean
SLOPE	,233	,014	17,085	***	SMean

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

و بعبارة أخرى، فإن زيادة النقاط الزمنية، تجعل من الثقافة المقاولاتية للطلبة في تزايد مستمر، و هذا راجع من متوسط مجموعة البيانات المتاحة، و على هذا السبيل و من أجل التعمق في النتائج يجب النظر إلى التباين Variance لكل من مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) و مؤشر الانحدار (SLOPE)، و معرفة ما إذا كانت هناك دلالة إحصائية معبرة في تباين هذين المؤشرين.

عند التحدث عن التباين لكل من مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE)، حيث أنه إذا كانت هذه القيم أكبر من 0، فهذا يشير إلى وجود تباين بين الطلبة الجامعيين، و وفقا للنتائج المتوصل إليها فإن تباين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) قدر بـ: 0.035 و هو ذو دلالة إحصائية و أيضا أكبر من 0، و كذا مؤشر الانحدار (SLOPE) أخذ قيمة: 0.014 و هو أيضا ذو دلالة إحصائية و أكبر من 0، و على هذا الأساس يمكن القول أن هناك تباين واضح ما بين طلبة كل من السنة الأولى و الثانية و كذا طلبة السنة الثالثة ليسانس، هذا التباين بين الطلبة يساعد في تفسير الاختلاف ما بين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) و الذي يوضح بطبيعة الحال مسارات النمو للطلبة الجاميعيين من السنة الأولى إلى غاية السنة الثالثة ليسانس، و من خلال النتائج المتوصل إليها يظهر أن مؤشري مستوى

التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) ذو دلالة إحصائية من حيث التباين و هذا يشير إلى وجود إختلاف من حيث الثقافة المقاولاتية للطلبة في كل مستوى دراسي و كذا مسارات (Trajectoire) النمو من سنة إلى أخرى، و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم -25-: التباين لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار(SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT	,035	,008	4,298	***	IVariance
SLOPE	,014	,004	3,337	***	SVariance
E1	,045	,005	9,975	***	Var
E2	,045	,005	9,975	***	Var
E3	,045	,005	9,975	***	Var

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

أما فيما يخص التغاير la covariance ما بين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE)، أظهرت النتائج على وجود تغاير موجب قدر بـ: 0.001 وهو ذو دلالة إحصائية، و هذا يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم ثقافة مقاولاتية ضعيفة قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين ليس لديهم ثقافة مقاولاتية عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، و كذا التكوين المتاح في هذا المجال على مدى الأزمنة الدراسية، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة موجب لتغلب مؤشر الانحدار (SLOPE) الخاص بالطلبة الجامعيين الذي لديهم خبرة مقاولاتية ضعيفة و كذا ثقافة مقاولاتية شه منعدمة و على هذا الأساس يمكن القول بأن هناك مسارات إيجابية للنمو فيما يخص الثقافة المقاولاتية و يفسر ذلك لوجود مناهج تعليمية تدرس وفقا للأزمنة الثلاثة المتاحة و الجدول يوضح ذلك:

جدول رقم -26-: التغاير لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار(SLOPE)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ICEPT <--> SLOPE	,001	,005	,325	,745	covariance

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS AMOS 26

4.2.IV تفسير النتائج

و في الاخير سوف نستعرض النتائج المتوصل إليها فيما يخص كل من الرغبة و الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، و كذا قبول أو رفض فرضيات البحث لكل من الرغبة و الثقافة المقاولاتية.

1.4.2.IV الرغبة المقاولاتية:

أوضحت الدراسة بوجود تطور زمني خلال المسار الدراسي للطلبة الجامعيين فيما يخص مؤشر الرغبة المقاولاتية و يختلف هذا التطور من مسار لأخر، حيث من خلال استعمال طريقة معادلة النمو و ذلك عن طريق نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL والذي يعتمد في تحليله على مؤشرين أساسين، مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) و مؤشر الانحدار (SLOPE)، من خلال تحليل معمق لكل من المتوسط الحسابي، التباين و التغاير لكل منهم.

- حيث أوضحت النتائج فيما يخص المتوسط الحسابي للرغبة المقاولاتية، بوجود مسارات للنمو إيجابية وذي دلالة إحصائية مما يوضح بأن هناك رغبة مقاولاتية تتطور عبر الأزمنة محل الدراسة، تطور تصاعدي و موجب،
- أما فيما يخص التباين و من خلال النتائج المتوصل إليها يظهر أن مؤشري مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) ذو دلالة إحصائية من حيث التباين و هذا يشير إلى وجود اختلاف الذي يفسره التباين من حيث الرغبة للطلبة في كل مستوى دراسي (السنة الأولى، الثانية و الثالثة) و كذا مسارات (Trajectoire) النمو للطلبة الجامعيين من سنة إلى أخرى.
- أما معامل التغاير la covariance لهذين المؤشرين (مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE))، يعالج فيما يكمن الاختلاف الذي تم استخراجه عن طريق معامل التباين، و من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح إلى وجود تغاير سالب لهذي المؤشرين و هو ذو دلالة إحصائية، حيث يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم رغبة مقاولاتية كبير قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين لا يملكون رغبة مقاولاتية كبيرة عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة سالب لوجود اختلاف ما بين الطلبة من حيث الرغبة المقاولاتية و يأخذ قيمة سالبة.

نتائج التحليل أعلاه تؤدي بنا إلى:

- قبول الفرضية 1H التي مفادها يوجد تطور زمني للرغبة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

2.4.2.IV الثقافة المقاولاتية:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تطور زمني خلال المسار الدراسي للطلبة الجامعيين فيما يخص مؤشر الثقافة المقاولاتية و يختلف هذا التطور من مسار لأخر، حيث من تم استخدام طريقة معادلة النمو و ذلك من خلال نموذج النمو GROWTH CURVE MODEL والذي يعتمد في تحليله على مؤشرين أساسين، مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) و مؤشر الانحدار (SLOPE)، من خلال تحليل معمق لكل من المتوسط الحسابي، التباين و التغاير لكل منهم.

- حيث أوضحت النتائج فيما يخص المتوسط الحسابي للثقافة المقاولاتية، بوجود مسارات للنمو إيجابية وذي دلالة إحصائية مما يوضح بأن هناك ثقافة مقاولاتية تتطور عبر الأزمنة محل الدراسة، تطور تصاعدي و موجب،
- أما فيما يخص التباين و من خلال النتائج المتوصل إليها يظهر أن مؤشري مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) ذو دلالة إحصائية من حيث التباين و هذا يشير إلى وجود اختلاف الذي يفسره التباين من حيث الثقافة المقاولاتية للطلبة في كل مستوى دراسي (السنة الأولى، الثانية و الثالثة) و كذا مسارات (Trajectoire) النمو للطلبة الجامعيين من سنة إلى أخرى.
- أما معامل التغاير la covariance لهذين المؤشرين (مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE))، يعالج فيما يكمن الاختلاف الذي تم استخراجه عن طريق معامل التباين، أما بخصوص الثقافة المقاولاية فكانت النتائج مغايرة، حيث بينت النتائج بوجود تغاير موجب، و هذا يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم ثقافة مقاولاتية ضعيفة قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين ليس لديهم ثقافة مقاولاتية عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، و كذا التكوين المتاح في هذا المجال على مدى الأزمنة الدراسية، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة موجب لتغلب مؤشر الانحدار (SLOPE) الخاص بالطلبة الجامعيين الذي لديهم خبرة مقاولاتية ضعيفة، و كذا ثقافة مقاولاتية شبه منعدمة و على هذا الأساس يمكن القول بأن هناك مسارات إيجابية للنمو فيما يخص الثقافة المقاولاتية و يفسر ذلك لوجود مناهج تعليمية تدرس وفقا للأزمنة الثلاثة المتاحة.

نتائج التحليل أعلاه تؤدي بنا إلى:

- قبول الفرضية 2H التي مفادها يوجد تطور زمني للثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

خاتمة عامة

"الابتكار هو الأداة الجوهرية لقيام المقاولاتية. و هو الدافع في منح الموارد القدرة على خلق الثروات."

"L'innovation est l'instrument spécifique à l'entrepreneuriat. l'acte qui va conférer aux ressources une nouvelle capacité à créer des richesses"

Peter Drucker (1909-2005)

خاتمة عامة

إن العامل الأساسي و الجوهري للنهوض بالاقتصاد هو العامل البشري الذي يمثل العنصر الفعال و المحرك الدافع بعجلة التنمية الاقتصادية لكل الشعوب و عبر كل الأزمنة، و لدى نرى أن الشعوب الحية تستثمر في الفرد من خلال توفير كل المستلزمات التي تساهم في اقتصاد راقي و خلق مصادر للنمو، تسمح بتوفير مناصب شغل و تحفيز في الابداع و التنمية و الابتكار، من أجل مجابهات المنافسة التي تتطور في كل وقت و حين، و بالتالي يكون هناك نشاط اقتصادي و زيادة في مصادر الدخل و خلق منشأت حديثة في شتى المجالات خاصة في مجال الخدمات و الصناعات سواء الثقيلة كانت أم الخفيفة، لدى تسعى معظم الشعوب في الاهتمام بالمقاولاتية، التي تعتبر كأدات فعالة لإحداث التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، حيث تمثل الحل الأمثل لمحاربة البطالة حيث أصبحت هذه الظاهرة تسود جل الشعوب، و أهم حل لمحاربتها هي بعث روح المقاولاتية لدى الشباب و خريجي الجامعات و مرافقتهم و ترسيخ الثقافة المقاولاتية في كل الأوساط سوآءا الوسط العائلي و المدرسي و الجامعي الذي يمثل أخر مرحلة في الحياة العلمية، لأن استثمار قدراتهم و البحث عن ما يتميزون به عن الغير و خصوص إذا كانت لديهم مؤهلات مميزة و عالية يمكن استثمارها و خلق ثروات اقتصادية عن طريق الثروة البشرية، حيث لا توجد مقاولاتية من دون مقاول له ميزات خاص يتسم بالمسؤولية و يتحمل المخاطر و يأخذ بزمام الأمور، يسعى يبحث عن الفرص قبل الغير يستثمر فيها و يدخل عليها تغيرات حديثة عن طريق الابداع و الابتكار، يتماشى مع العصر في التصميم و الديناميكية، يتخذ القرارات الصائبة و في الوقت المناسب، له القدرة في التخطيط للمستقبل يسبق غيره في التنبؤ عن الفرص، يمتلك القدرة على الحل المشاكل المعقدة، يحفز الغير و يخلق جو من النشاط في خلق مقاولات و خدمات تفيد الغير، و كل هذه الصفات لا تتشكل من عدم إلا إذا كانت هناك أرضية متماسكة من العائلة و المجتمع و الجامعات و مراكز التكوين و المرافقة لبعث ثقافة مقاولاتية تسود جميع الاطوار، ثقافة لا تعتمد فقط على التوظيف العمومي المنحصر على ساعات العمل بدون تحفيز و لا ابتكار و لا خلق ثروة للفرد، بل تعتمد على الابتكار و الابداع و سعي لخلق خدمات و نشاطات اقتصادية تفيد الفرد و تسهل الحياة على الأشخاص من خلال تلبيات حاجيات و مستلزمات الاقتصاد الذي يبحث دائما في خلق أسواق ذات طابع تنافسي تحفز الفرد في مزاولة هذه الأنشطة و سعي دائما وراء النجاح، فإذا وجد الفرد الأرضية المناسبة تتحرر قدراته و طاقاته نحو نشاطات متميزة و أداءات نوعية و كمية، من شأنها، ليس فحسب توفير فرص الشغل لفئة عريضة من الشباب أي المساهمة في استتباب الأمن الاجتماعي، بل في تعزيز المنعة الاقتصادية للبلاد أي المساهمة في تحصين سيادتها الاقتصادية.

ولدى ارتأت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء عن المقاولاتية، و التي يمثل فيها المقاول الدور الاساسي و الفعال، و على هذا الاساس حاولنا معرفة ما يأثر فيه من تأثيرات خارجية و داخلية، و دراسة سلوكياته عبر أزمنة مختلفة، حيث أن مخرجات هذه الدراسة تشير إلى كيفية تكون الرغبة المقاولاتية و مدى تأثرها عبر الزمن، أي بمفهوم أخر تسليط الضوء على المقاولاتية من باب الرغبة فيها و مدى تأثير التصورات الثقافية فيها من حيث العائلة و المجتمع و الوسط العلمي و بالأخص الوسط الجامعي الذي كان محل الدراسة، لاسيما الطلبة الجامعيين و ذلك لميزة هذه الفئة التي يتكون جلها من الشباب الذي يمثل طالبي العمل في المستقبل، و نظرا للبطالة المتفشية في عصرنا لقلة فرص العمل في القطاع العمومي، لابد من خلق فرص أخرى من أجل مجابهات هذه الظاهرة و تقليل منها، و ذلك عن طريق المقاولاتية التي تفتح المجال في شتى القطاعات و في كل التخصصات، و لعل الهدف الاول من الدراسة هو إبراز مدى تطور الرغبة المقاولاتية و كذا معرفة مسارات نموها عبر الزمن، و هل العامل الثقافي له دور في ذلك من خلال دراسة الثقافة المقاولاتية لهذه الفئة و مدى مساهمتها في الرغبة فيها من زمن إلى أخر.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة فيما يتعلق بالرغبة و الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين لولاية سعيدة، على وجود تطور زمني لمسارات النمو لكل متغير، و يختلف هذا التطور من فئة لأخرى، حيث أسفرت النتائج من خلال دراسة معمقة لهذين المتغيرين عن طريق معادلات النمو باستعمال نمذجة النمو الكامن – GROWTH CURVE MODEL التي تعتمد على مؤشرين أساسين ألا و هما مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) من خلال دراسة المتوسط الحسابي و التباين و التغاير لهما.

حيث أن المتوسط الحسابي لهذين المؤشرين يوضح مدى تطور الرغبة و الثقافة المقاولاتية وفقا للأزمنة الثلاثة، السنة الأولى، الثانية و الثالثة ليسانس و التي هي محل الدراسة، حيث أوضحت النتائج بوجود مسارات للنمو إيجابية وذي دلالة إحصائية مما يوضح بأن هناك رغبة و ثقافة مقاولاتية تتطور عبر الأزمنة محل الدراسة، تطور تصاعدي و موجب، و هذا ما توصل إليه YIFAN Wang خلال دراسته حول تطور الرغبة و الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعين في الجامعة الفرنسية، حيث اتسمت النتائج بوجود تطور في الرغبة المقاولاتية و كذا الفكر المقاولاتي لدى الطلبة، حيث تم التوصل إلى نفس النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة بوجود تطور في الرغبة و الفكر المقاولاتي للطلبة على فترات زمنية معينة.

فيما يخص معامل التباين لهذين المؤشرين (مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE))، حيث يفسر هذا المعامل إلى معرفة ما إذا كان هناك تباين و الاختلاف ما بين عينة الدراسة (الطلبة الجامعيين)، حيث أسفرت النتائج إلى وجود هناك تباين واضح ما بين طلبة كل من السنة الأولى و الثانية و كذا طلبة السنة الثالثة ليسانس، هذا التباين بين الطلبة يساعد في تفسير الاختلاف ما بين مؤشر مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) و الذي يوضح بطبيعة الحال مسارات النمو للطلبة الجامعيين من السنة الأولى إلى غاية السنة الثالثة ليسانس، و من خلال النتائج المتوصل إليها يظهر أن مؤشري مستوى

التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE) ذو دلالة إحصائية من حيث التباين و هذا يشير إلى وجود اختلاف من حيث الرغبة و الثقافة المقاولاتية للطلبة في كل مستوى دراسي و كذا مسارات (Trajectoire) النمو من سنة إلى أخرى.

أما معامل التغاير لهذين المؤشرين (مستوى التقاطع (ICPET) ومؤشر الانحدار (SLOPE))، يعالج فيما يكمن الاختلاف الذي تم استخراجه عن طريق معامل التباين، حيث توصلت النتائج إلى وجود تغاير سالب لهذي المؤشرين و هو ذو دلالة إحصائية، و هذا يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم رغبة مقاولاتية كبير قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين لا يملكون رغبة مقاولاتية كبيرة عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة سالب لوجود اختلاف ما بين الطلبة من حيث الرغبة المقاولاتية و يأخذ قيمة سالبة، أما بخصوص الثقافة المقاولاية فكانت النتائج مغايرة، حيث بينت النتائج بوجود تغاير موجب، و هذا يفسر بأن هناك طلبة جامعيين لديهم ثقافة مقاولاتية ضعيفة قبل التحاقهم إلى صفوف الجامعة أي إحصائيا عند النقطة 0، مما يجعل مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) ضعيف مما يؤثر في مسارات Trajectoire النمو لديهم حيث تكون أيضا ضعيفة، في حين أن الطلبة الذين ليس لديهم ثقافة مقاولاتية عند التحاقهم بالجامعة يكون مستوى مؤشر الانحدار (SLOPE) قوي، و تصبح مسارات النمو لديهم في تصاعد وفقا للأزمنة المتاحة، و كذا التكوين المتاح في هذا المجال على مدى الأزمنة الدراسية، لدى نرى أن التغاير في هذه الحالة موجب لتغلب مؤشر الانحدار (SLOPE) الخاص بالطلبة الجامعيين الذي لديهم خبرة مقاولاتية ضعيفة، و كذا ثقافة مقاولاتية شبه منعدمة و على هذا الأساس يمكن القول بأن هناك مسارات إيجابية للنمو فيما يخص الثقافة المقاولاتية و يفسر ذلك لوجود مناهج تعليمية تدرس وفقا للأزمنة الثلاثة المتاحة، ، و هذا ما توصل إليه Fayolle (1996) في دراسته عن دور مسارات النمو المهنية لأصحاب المشاريع المقاولاتية و المتمثلين في الطلبة الجامعيين حيث شملت دراسته عينة من 681 طالب جامعي، منهم من له ميزات المقاولين و المقدرين بـ 182 طالب، فكانت النتائج إلى وجود ثلاثة أنواع من المسارات المهنية للطلبة الجامعيين الا و هي: مقاول مسير، مقاول تقني يتسم بجمع ما بين المحتوى العلمي و التقني، لديهم خبرة مهنية عالية، سلوكياتهم أكثر توجها نحوها الأنشطة الصناعية، وبالتالي نحو الابتكارات و التكنولوجية، و مقاول تقني و مبدع، لديهم ميزة الابداع قبل كل شيء، حيث إتفقت نتائج الدراسة مع ما توصل اليه FAYOLLE بوجود طلبة لهم خبرة ميدانية في المجال المقاولاتي قبل إلتحاقهم بالمسار الدراسي، و لهم ميزات تجعل منه مقاولين بالفطرة، بالإضافة إلى نتائج SOUITARIS & Al (2007) و التي تتفق مع ما توصلنا إليها، حيث اعتمد بحثه على دراسة الرغبة المقاولاتية على مدى خمسة أشهر لعينة طلبة تزاول تكوينا مقاولاتيا، حيث توصل إلا أن هناك تطور ذو دلالة إحصائية معبرة جدا فيما يخص مسار النمو للقيم أو المعايير الاجتماعية المدركة و كذا الرغبة

المقاولاتية، في حين ليس معبرا و ذو دلالة إحصائية فيما يخص مسار النمو لكل من المواقف و السيطرة السلوكية، و هذا ما يتفق مع ما توصلنا إليه في إختلاف في تطور مسارات النمو للرغبة و الثقافة المقاولاتية. وفقا للنتائج المتوصل إليها يتسم أن هناك رغبة مقاولاتية واضحة لدى الطلبة الجامعيين، و تتطور عبر الزمن تطورا تصاعديا، و هذا راجع لعدة عوامل نذكر منها اتسام طلبة السنة الاولى، الثانية و الثالثة ليسانس، بصفة التسيير الذاتي، الارادة و التصميم، الاخذ بالمبادرة، الحاجة الملحة نحو الانجاز، الابتكار و الديناميكية، روح المسؤولية و القدرة على تحمل الصعاب و العقبات و تحمل المخاطر، معرفة كيفية البحث و استغلال الفرص المربحة، وكذا الدافع القوي بالإقبال على نشاط مقاولاتي معين، و بالتالي إذا كان هناك مجتمع متسم بروح المخاطرة و تحمل المسؤولية و الثقة بالنفس و الأخذ بالمبادرة، ستكون لديه رغبة مقاولاتية قوية، و بالإضافة إلى أنه أنهم يتمتعون بتحمل مسؤوليات أعمالهم و تقبل النتائج المستقبلية، فسيؤثر بالإيجاب على الرغبة المقاولاتية، و يجدر الذكر أيضا أن هذه الفئة لها قدرة خاصة في اتخاذ القرارات، التنظيم، التخطيط، حل المشاكل المعقدة، العمل ضمن فريق. كل هذه الصفات تأثر في الرغبة المقالاتية، و لا نسى العامل الثقافي للمقاولاتية حيث يتم ترسيخه عن طريق القيم الاجتماعية و يكون أيضا عن طريق المكتسبات و المهارات و الخبرات و كذا عن طريق نماذج لمقاولين ناجحين، و ترسيخ ثقافة مقاولاتية في الوسط العائلي، و المجتمع إلى غاية الوسط الجامعي الذي يكون الطلبة وفقا لمناهج علمية تساعد على فك شفرة المقاولاتية و النجاح خلق خدمات و منتجات ذات طابع تنافسي تتسم بالإبداع و مواكبة العصر عن طريق الابتكار و خلق قيمة مضافة في شتى المجالات اقتصادية، اجتماعية و حتى ثقافية.

وفقا لما سبق وعلى ضوء ما توصلنا إليه من نتائج، و لجعل الدراسة أكثر أهمية و موضوعية يجب:

- تعميم ما توصلنا إليه على كافة ولايات الوطن في الموضوع ذاته.
- دراسة مقارنة ما بين ولايات القطر الوطني.
- دراسة موسعة في البلدان العربية.
- دراسة مقارنة ما بين الجزائر و الدول المجاورة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- د.فايز جمعة صالح النجار، أ.د.عبدالستار محمد العلي. الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة. دار الحامد للنشر و التوزيع. عمان-الأردن.2006.
- د. مروة أحمد، د. نسيم برهم. الريادة و إدارة المشروعات. الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات. القاهرة- جمهورية مصر العربية.2008.
- إحسان دهش جلاب، سحر عناوي رهيو، الذكاء الثقافي في المنظمات، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان،2015.
- فؤاد السعيد، فوزي خليل، الثقافة و الحضارة: مقاربة بين الفكرين الغربي و الإسلامي، دار الفكر، دمشق، 2008.
- مالك بن نابي، مشكلة ثقافة، دار الفكر، الطبعة السادسة عشرة، دمشق، 2014.
- خلد محمد أبو شعيرة، ثائر أحمد غباري، الثقافة و عناصرها، دار الإعصار العلمي للنشر و التوزيع، الأردن، 2015.
- سلماني منيرة، كوريشي يوسف، شخي محمد، أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، الأيام العلمية للمقاولاتية، الطبعة الأولى، بسكرة.
- دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و أفاقها(2009،2000)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر3، 2011-2012.
- توفيق خذري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، الملتقـــى الدولي حـــــــول " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة "،جامعة المسيلة، 2011.

المراجع الاجنبية:

- ACHOUR F.Z & AMMARI S. (2020) «Entrepreneuriat et création d'entreprises : un aperçu des différentes approches », Revue Internationale des Sciences de Gestion

- Ahmad Al Wadi, la culture, cette inconnue, Synergies Monde arabe n° 4 – 2007, Consulter le site : http://gerflint.fr/Base/MondeArabe4/alwadi.pdf

- Alain Fayolle, entrepreneuriat : apprendre à entreprendre, Dunod, paris, 2012.

- Alain Fayolle, entrepreneuriat : apprendre à entreprendre, Dunod, paris, 2004.

- Alain Fayolle, introduction à l'entrepreneuriat, dunod, paris, 2005.

- Ali MAÂLEJ, Les déterminants de l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, la Revue Gestion et Organisation, Holy Spirit University of Kaslik, 2013, consulter le site : http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214423413000070

- Aude Moussa Mouloungui. Processus de transformation des intentions en actions entrepreunariales. Psychology. Université Charles de Gaulle - Lille III; Université de Verone Italie, 2012. French, consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00870880/document

- Azzedine TOUNÉS, L'INTENTION ENTREPRENEURIALE Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, UNIVERSITE DE ROUEN Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion Institut d'Administration des Entreprises, 2003, consulter le site : http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/theses/docteur_azzedine1.pdf

- BARBOSA, Saulo D., DE OLIVEIRA, Walter Marinho, ANDREASSI, Tales, et al. A multi-country study on the influence of national culture over the intention to start a new business. 2008. P 04 consulter le site : http://cenn.fgv.br/sites/cenn.fgv.br/files/file/AMulti-CountryStudy.pdf

- Béchard, Jean-Pierre. Comprendre le champ de l'entrepreneurship. Cahier de recherche-Ecole des hautes études commerciales. Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, 1996. consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/96-01-01-comprendre-champ.pdf

- BENATA Mohammed, influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale : cas de l'Algérie, thèse pour l'obtention du diplôme de doctorat en sciences économiques, université Abou Bekr Belkaïd Tlemcen, faculté des sciences économiques et de gestion, 2015, consulte le site : http://dspace.univ-tlemcen.dz/bitstream/112/7446/1/INFLUENCE-culture-entrepreeuriale-environnement-cultureDoc.pdf

- BENREDJEM rédha, L'intention entrepreneuriale : l'influence des facteurs liés à l'individu et au milieu, cahier de recherche : 2009-21 E4, centre d'étude et de recherches appliquéesà la gestion, Unité Mixte de Recherche CNRS / Université Pierre Mendès France Grenoble 2, 2009, consulter le site : https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00528755/document

- Bernard, Marie-Josée. L'entrepreneuriat comme un processus de résilience. Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 2008, vol. 14, no 32.

- Berreziga Amina, Meziane Amina, La culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens, Coloque National sur : les Stratégies d'Organisation et d'Accompagnement des PME en Algérie, UNIVERSITE KASDI MERBAH OUARGLA, 2012,

- Bill Bolton, John Thompson, Entrepreneurs Talent, Temperament, Technique, Elsevier Butterworth-Heinemann, Second edition, Great Britain, 2004.

- Bruyat C, Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation, Thèse pour le doctorat ès Sciences de Gestion, Université Pierre Mendès France (Grenoble II), ESA, 1993. Consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00011924/document

- Bygrave, William D. et HOFER, Charles W. Theorizing about entrepreneurship. Entrepreneurship theory and Practice, 1991, vol. 16, no 2,.consulter le site : http://taranomco.com/wp-content/uploads/2013/11/273.pdf

- Christian Willi Scheiner, Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour, 1st Edition, Gabler, Wiesbaden,2009.

- CHRISTOPHE Schmitt, AZIZ Bouslikhane, Les situations entrepreneuriales : proposition d'une nouvelle grille d'analyse pour aborder le phénomène entrepreneuriale, Revue Economique Et Sociale, numéro 3 septembre 2009.

- Colot. O ; Comblé. K ; Ladhari ; « influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat. » ; centre de recherche Worocque ; working paper ; 2007, consulter le site : http://obelix1.umh.ac.be/rech/documents/2007-3.pdf

- Dehem, Roger. Histoire de la pensée économique: des mercantilistes à Keynes. Presses Université Laval, 1984.

- Elizabeth Chell, The Entrepreneurial Personality A Social Construction, Second edition, Routledge, 2008.

- Emile-Michel Hernandez, L'entrepreneuriat: approche théorique, L'Harmattan, France, 2001.

- Facchini F. (2007), « L'entrepreneur comme un homme prudent », Revue des Sciences de Gestion, N° 226-227, septembre.

- Fayolle, Alain, Toutain, Olivier, et conseil, Consultant AS. Le créateur d'entreprise est un «bricoleur». L'Expansion, 2009. consulter le site : http://www.researchgate.net/publication/49134647_Le_crateur_d'entreprise_est_un_bricoleur'

- Filion, L. (1997). Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances. Revue internationale P.M.E., 10(2), 129–172, consulté site : https://doi.org/10.7202/1009026a

- Francis Brouillard, Facteurs Demotiva Tion A Démarrer Une Entreprise En Abitibi-Témiscamingue, Mémoire Présenté Comme Exigence Partielle De La Maîtrise En Gestion Des Organisations, Université Du Québec A Chicoutimi, 2005, consulter le site : http://depositum.uqat.ca/280/1/francisbrouillard.pdf

- Guy Rocher, la notion du culture, Extraits du chapitre IV: «Culture, civilisation et idéologie», de GUY ROCHER, Introduction à la SOCIOLOGIE GÉNÉRALE. Première partie: L'ACTION SOCIALE, chapitre IV, pp. 101-127. Montréal: Éditions Hurtubise HMH ltée, 1992, troisième édition. consulter le cite : http://www.galanet.eu/dossier/fichiers/La%20notion%20de%20culture.pdf

- HE, Yong. «Entrepreneurship» et développement: un aperçu des différentes approches. Revue française d'économie, 1994, vol. 9, no 1. Consulter le site : http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfeco_0769-0479_1994_num_9_1_949

- Helle Neergaard, John Parm. Ulhøi ; Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship ; Edward Elgar Publishing Limeted ; Massachusetts USA ; 2007 .

- Hernandez E.M, et Marco L, Entrepreneur et décision, De l'intention à l'acte, éditions Eska. 2006.

- HERNANDEZ, Émile-Michel. L'entrepreneuriat comme processus. Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, 1995, vol. 8, no 1, Consulter le site : http://www.erudit.org/revue/ipme/1995/v8/n1/1008277ar.pdf

- Jacques Baronet. L'entrepreneurship, un champ à la recherche d'une définition. Une revue sélective de la littérature sur l'entrepreneurship. Cahier de recherche. École des Hautes Études Commerciales (H EC), Montréal, 1996, consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/96-07-01- entrepreneurship-champ-recherche.pdf

- Jean-Marie Toulouse, LA CULTURE ENTREPRENEURIAL, Colloque du lOe anniversaire de la Fondation de l'entrepreneurship, Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal, 1990, consulter le site : http://expertise.hec.ca/chaire_entrepreneuriat/wp-content/uploads/90-03-02-culture-entrepreneuriale.pdf

- Jean-Pierre BOISSIN, Annette CASAGRANDE, Frank JANSSEN, Bernard URLEMONT, Etudiants et entrepreneuriat : Etude France – Belgique, Congrès International Francophone en entrepreneuriat et PME", Louvain-la-Neuve, 2008, consulter le site : http://airepme.org/images/File/2008/C85.pdf

- Journal of Small Business and Entrepreneurship, volume 2, Number 4, spring, canada, 1985.

- JOY, Simy et KOLB, David A. Are there cultural différences in learning style?. International Journal of Intercultural Relations, 2009, vol. 33, no 1, Consulter le site : http://learningfromexperience.com/media/2012/02/are-there-cultural-differences-in-learning-style.pdf

- Julien P.-A., Schmitt C., (2008), «Pour une vision renouvelée des pratiques de l'entrepreneuriat: de la vision libérale à la vision sociale de l'entrepreneuriat», dans C. Schmitt, Evolutions des pratiques entrepreneuriales, Ste-Foye, Presses de l'Université du Québec.

- karayiannis, Anastassios D. International Journal Of New Ideas Entrepreneurship And The Transition From Socialism To A Free Market Economy, consulter le site : http://www.geocities.ws/karagiannis_anastasios/Dimosieuseis/42.pdf

- LALONDE Jean-François. Entrepreneuriat arabe, cultures et équipes entrepreneuriales multiethniques, Thèse de doctorat. Thèse de doctorat inédite). HEC Montréal, Montréal, 2012.

- Lassaâd Mezghani, Mohamed Belhaj, Habib Affes, Wassim Aloulou, Faouzi Ayadi, Bilel Bellaj, Jamel Choukir, Slim Mseddi. Support pédagogique du module Culture Entrepreneuriale. Projet Culture Entrepreneuriale et Création d'Entreprise à l'Université de Sfax. Centre Universitaire d'Insertion et d'Essaimage de Sfax. Université de Sfax. 2008. consulter le site: http://www.academia.edu/4067829/1_Support_du_Module_Culture_Entrepreneuriale_1_2

- Laurent Bélanger,Jean Mercier, Auteurs et textes classiques de la théorie des organisations, les presses de l'université Laval, Canada, 2006.

- LÉGER-JARNIOU, Catherine. Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes. Revue française de gestion, 2008, n°5, p.Consulter le site : www.legrain2sel.com/wp-content/documents/entrepreneuriat/developper-culture-entrepreneuriale-chez-les-jeunes.pdf

- LIOUVILLE, Jacques et BAYAD, Mohamed. La fonction d'entrepreneur schumpetérien: Conception et apport à la pédagogie de l'entrepreneuriat. 11ème Congrès de Association Internationale, 2002.

- Malek Bourguiba, De L'intention A L'action Entrepreneuriale : Approche Comparative Aupres De Tpe Françaises Et Tunisiennes, These De Doctorat Es Nouveau Regime Sciences De Gestion, Institut D'administration Des Entreprises, Universite Nancy 2, 2007, Consulter le Site : Http://Docnum.Univ-Lorraine.Fr/Public/Nancy2/Doc283/2007nan22003_1.Pdf

- Manon Bernard, L'effet des pratiques de ressources humaines sur la performance sociale des employés dans un contexte de culture nationale ,Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion, Université de Strasbourg École de Management Strasbourg, 2009, p 120 – 129, consulter le site : http://scd-theses.u-strasbg.fr/1696/01/BERNARD_Manon_2009r.pdf

- Marchesnay Michel, « L'entrepreneuriat, une histoire française », Regards croisés sur l'économie, 2016/2 (n° 19), p. 25-36. consulte site : https://www.cairn.info/revue-regards-croises-sur-l-economie-2016-2-page-25.htm

- Max Weber, L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, traduit par Jean-Marie Tremblay, professeur de sociologie, la Bibliothèque Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi, 2002. Consulter le site : http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/ethique_protestante/Ethique_protestante.pdf

- MORY SIOMY, Développement Des Compétences Des Leaders En Promotion De La Culture Entrepreneuriale Et De L'entrepreneurship : Le Cas Du Rendez-vous Entrepreneurial De La Francophonie, Thèse présentée dans le cadre du programme de doctorat en relations industrielles pour l'obtention du grade de Philosophae Doctorate [Ph.D.], Département de relations industrielles Faculté des sciences sociales Université Laval, Québec, 2007, consulter le site : http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/703.pdf

- OCDE (2014), panorama de l'entrepreneuriat 2014, édition OCDE.

- Omrane, Amina, Fayolle, Alain, et Zeribi-Benslimane, Olfa. Les compétences entrepreneuriales et le processus entrepreneurial: une approche dynamique. La Revue des Sciences de Gestion, 2011, no 5. Consulter le site : http://www.strategie-aims.com/events/conferences/3-xviiieme-conference-de-l-aims/communications/179-les-competences-entrepreneuriales-et-le-processus-entrepreneurial-une-approche-dynamique/download

- Palich, Leslie E. et Ray Bagby, D. Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. Journal of business venturing, 1995, vol. 10, no 6.

- pierre ruel, la culture entrepreneuriale : conditions favorisant sa mise en œuvre, son émergence et sa pérennité en milieu scolaire, memoire présente a l'université du québec à chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en éducation, UNIVERSITE DU QUEBEC, 2007, consulter le site : http://bibvir.uqac.ca/theses/030004869/030004869.pdf

- PRIVÉ Marc, Portrait de la situation de l'intégration de la culture entrepreneuriale à l'intérieur du réseau de l'éducation du Saguenay—Lac-Saint-Jean, DOCUMENT SYNTHÈSE, 2011, consulter le site : http://tableentrepreneuriat.com/data/pdf/Rsultatssynthseduportraitmai2011.pdf

- Renata Paola Dameri, Roberto Garelli and Marina Resta, University of Genoa, Italy. PRINT version of the proceedings of the 10th European Conference on Innovation and

Entrepreneurship ECIE 2015 hosted by the University of Genoa, Italy on the 17-18 September 2015.

- Salah KOUBAA , L'INTENTION ENTREPRENEURIALE DES ÉTUDIANTS AU MAROC UNE ANALYSE PAR L'APPROCHE PLS, 7ème Congrès de l'Académie de L'Entrepreneuriat et de l'Innovation, Paris, 2011, consulter le site : http://www.entrepreneuriat.com/fileadmin/user_upload/7eme_congres__2011/koubaa.pdf

- Sana El Harbi, Naima Mansour, La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) : Application empirique au cas tunisien, Faculté de Droit et des Sciences Economiques et Politiques de Sousse, Tunisie, 2008, consulter le site : http://airepme.org/images/File/2008/C20.pdf

- Saulo D. Barbosa, Walter Marinho de Oliveira, Alain Fayolle, Francisco Vidal Barbosa, Perceptions culturelles et intention d'entreprendre des étudiants: une comparaison France – Brésil, Revue internationale P.M.E. : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, Volume 23, numéro 2, 2010, p. 9-41, consulter le site : https://www.erudit.org/revue/ipme/2010/v23/n2/1005743ar.pdf

- Saulo Dubard Barbosa, La perception du risque dans la décision de création d'entreprise, Thèse du doctorat en sciences de gestion, Universite Pierre Mendes France, Ecole Doctorale Sciences de Gestion, 2008, consulter le site : http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/education/autres/these-saulo-dubard-barbosa-version-finale-corrigee-214340

- SAWMA Sarah, LEVY-TADJINE Thierry, A propos de la désirabilité et de la faisabilité entrepreneuriales perçues pour les jeunes femmes libanaises: une enquête exploratoire. 2010. Consulter le site : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00848336/document

- Sawssan Saadaoui, Le genre comme déterminant de l'auto-efficacité entrepreneuriale: validation auprès des entrepreneurs tunisiens, 3 rd International Conference on Innovation & Engineering Management, international journal of business & economic strategy (IJBES), 2015, consulter le site : http://ipco-co.com/IJBES_Journal/IEM-2015/3.pdf

- Schumpeter J. (1928), « The instability of capitalism », The economic journal, 151, vol XXXVIII, september 1928.

- Shally Joseph, Entrepreneurs of karala, northern book centre, new delhi, 2003.

- SIOMY, Mory. Développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la francophonie. Thèse de doctorat. Université Laval, 2007, consulter le site : http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/703.pdf

- SPENCER-OATEY Helen. What is Culture?. A compilation of quotations, GlobalPad Core Concepts, University of Warwick, 2012, Consulter le site : http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.401.3386&rep=rep1&type=pdf

- Ute Stephan, Christian Hopp, The Influence Of Socio-Cultural Environments On The Performance Of Nascent Entrepreneurs: An Instrumental Variable Approach, In Press Academy of Management Annual Meeting, Community culture, motivation, self efficacy and start-up success. Entrepreneurship & Regional Development, Best Paper Proceedings, 2012, consulter le site : file:///C:/Users/pc/Downloads/Hopp_Stephan_community-culture_performance-nascent-entrerpeneurs_longitudinal_2012_ERD-libre%20(1).pdf

- Yifan WANG, L'évolution de l'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française : une étude longitudinale, THESE présentée en vue d'obtenir le grade de Docteur, Thèse préparée dans le Laboratoire de Modélisation et Management des Organisations, Ecole Doctorale, ECOLE CENTRALE DE LILLE, paris, 2010, consulter le site : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00586082/document

- Yvon Gasse, l'entrepreneuriat à l'université Laval: intérêt, intention, prévalence et besoins des étudiants, DOCUMENT DE TRAVAIL, Faculté des sciences de l'administration, Université Laval, Québec (Québec) Canada, 2003. Consulter le site : http://www.fsa.ulaval.ca/sirul/2003-032.pdf

قائمة الأشكال

والجداول

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
	الفصل الأول	
01	التدرج السببي للسلوك المقولاتي لـــ McClelland	06
02	الأنشطة المقاولاتية لـــ William Gartner	08
03	بعض التساؤلات المفتاحية حول المقاولاتية	09
04	نموذج Sokol و Shapero الخاص بالعملية المقاولاتية	10
05	الاستمرارية المقاولاتية "Continuum De L'entrepreneurship" من قبل Bygrave (1989)	11
06	نموذج SHAPERO (1975)	19
07	نموذج Gartner (1985)	21
08	نموذج BYGRAVE (1989)	23
09	نموذج Zahra، George و Hayton (2002)	24
10	محددات المقاولاتية حسب نموذج Hoffman و Ahmad (2007).	25
11	نموذج Hoffman و Ahmad (2007).	26
12	نظرية السلوك المخطط لـــ Ajzen (1991)	35
13	نموذج تشكيل الحدث المقاولاتي لـــ Shapero و Sokol (1982)	37
14	النموذج النفسي الإقتصادي لمحددات الرغبة المقاولاتية لـــ Davidsson (1995)	39
15	نموذج الرغبة المقاولاتية لـــ Tounès (2003)	41
16	نموذج التطور المتسارع لثقافة المقاولاتية و المقاولاتية لـــ Fortin (2002)	60
17	نمودج الثقافة المقاولاتية من قبل Stephan	62
18	علاقة الثقافة المقاولاتية بالرغبة المقاولاتية	64
19	تأثير معدل للفعالية الذاتية المقاولاتية	65
	الفصل الثالث	
20	النموذج العام للدراسة	86
21	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	91
22	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	93
23	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	93
24	نموذج الدراسة التطبيقية الخاص بطلبة جامعة سعيدة باستخدام نموذج النمو الخطي Growth Curve Model عن طريق إستعمال برنامج SPSS AMOS	131
25	نموذج الدراسة التطبيقية للثقافة المقاولاتية الخاص بطلبة جامعة سعيدة باستخدام نموذج النمو الخطي Growth Curve Model عن طريق إستعمال برنامج SPSS AMOS	139

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
	الفصل الأول	
01	مؤشر البعد الهرمي لـــ Hofstede (1994)	53
02	مؤشر البعد الهرمي في مجال التسيير	53
03	المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية	54
04	المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية في مجال التسيير	54
05	مؤشر القيم الذكورية و الأنثوية	56
06	القيم الذكورية و الأنثوية في مجال التسيير	56
07	مؤشر مراقبة اللايقين	56
08	مؤشر مراقبة اللايقين في مجال التسيير	57
09	أبعاد Trompenaars	59
	الفصل الثالث	
10	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان	90
11	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	91
12	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	92
13	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	93
14	التحليل الوصفي لطلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس	99-97
15	التحليل الوصفي لطلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس	104-102
16	التحليل الوصفي لطلبة السنة الثانية ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثالثة ليسانس	109-107
17	مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس Tucker–Lewis index (TLI)	135
18	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	136
19	متوسط مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	136
20	التباين لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	137
21	التغاير لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	137
22	مؤشر التناسب المقارن comparative fit index (CFI) و كذا مؤشر تاكر لويس Tucker–Lewis index (TLI)	143
23	مؤشـــر الـ جذر التربيعي لمتوســـط الخ طأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	144
24	متوسط مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	144
25	التباين لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	145
26	التغاير لكل من مستوى التقاطع (ICPET) والانحدار (SLOPE)	146

الملاحق

جامعة ابي بكر بلقايد - تلمسان-
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية
تخصص: الاقتصاد الاجتماعي و التنمية الاقتصادية

استبيان موجه لطلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة

أخي الطالب، أختي الطالبة، تحية طيبة..... أما بعد:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان، الذي يعتبر جزءا من مشروع رسالة دكتوراه علوم الموسومة بـــ " محددات الرغبة المقاولاتية و التصورات الثقافية لدى الطلبة الجامعيين – دراسة امبريقية –"، و التي تتضمن مجموعة من المؤشرات الخاصة بمحددات الرغبة المقاولاتية و كذا التصورات الثقافية للمقاولاتية، آملين الإجابة على فقراتها خدمة للبحث العلمي.

لذا نرجوا من حضرتكم ملاحظة ما يلي قبل الإجابة:

– قراءة فقرات الاستبيان بدقة و تمعن قبل الإجابة.

– إن إجابتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، و دقة الإجابة ستعزز من قيمة النتائج المستهدفة، لذا لا داعي لذكر الاسم أو التوقيع على الاستبيان.

– يرجى وضع علامة (×) في المربع المعني بالإجابة المناسبة لكل فقرة.

– الرجاء الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في الاستبيان دون استثناء.

و نذكركم مجددا بأن إجاباتكم على فقرات الاستبيان لن تستخدم سوى لأغراض الدراسة، شاكرين لكم مسبقا حسن تعاونكم معنا.

الباحث **الإشراف**

الطالب: جمعة عبدالعزيز **الأستاذ الدكتور: صوار يوسف**

ملاحظة: ضع علامة (×) في الخانة المناسبة

البيانات الشخصية:

العمر:

أقل من 19 سنة ☐ 20 سنة ☐ 21 سنة ☐ 22 سنة ☐
23 سنة ☐ 24 سنة ☐ أكثر من 24 سنة ☐

الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

المستوى الدراسي:

ليسانس -1- ☐ ليسانس -2- ☐ ليسانس -3- ☐
ماستر -1- ☐ ماستر -2- ☐

هل لديك خبرة مهنية:

☐ لا

☐ نعم - عمل مؤقت (موسمي)-

☐ نعم - في شركة (عن طريق عقد عمل)-

☐عمل أخر (شكرا للإشارة إلى أي نوع من الخبرة)
.....

1- عندما كان عمري بين 10 أعوام وعمر البكالوريا ، كانت وظيفة الأب:

- اطار في مؤسسة خاصة. ☐

- موظف (ليس اطار) في مؤسسة خاصة. ☐

اطار في مؤسسة عمومية. ☐

- موظف (ليس اطار) في مؤسسة عمومية. ☐

- عمل حر (طبيب، محامي.....) ☐

- مسير أو مدير شركة خاصة.. ☐

- بدون عمل. ☐

- متقاعد. ☐

2- لقد عاش والدي مساره المهني بشكل جيد

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

3- كان هناك تأثير إيجابي لوظيفة الاب على حياتي الخاصة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

4- عندما كان سني ما بين 10 و 18 عاما، كانت وظيفة الأم (:

- اطار في مؤسسة خاصة. ☐

- موظفة (ليس اطار) في مؤسسة خاصة. ☐

اطار في مؤسسة عمومية. ☐

- موظفة (ليس اطار) في مؤسسة عمومية. ☐

- عمل حر (طبيبة، محامية.....) ☐

- مسيرة أو مديرة شركة خاصة.. ☐

- بدون عمل. ☐

- متقاعدة. ☐

5- لقد عاشت والدتي مسارها المهني بشكل جيد

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

6- كان هناك تأثير إيجابي لوظيفة الام على حياتي الخاصة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

7- هل يوجد أحد من أعضاء أسرتك (الوالدين، الإخوة والأخوات، الأجداد) وحتى الأصدقاء من يملك أو يسير شركة خاصة؟

نعم ☐ لا ☐

8- الوسط (البيئة) العائلي الخاص بي يعتبر وسط:

اطارات سامين ☐ أساتذة ☐ اداريين ☐ عمال ☐
عامل حر (حرفي، فلاح،..) ☐ موظفين ☐
تقني أو عون كفئ ☐ مسير أو منشأ شركات ☐ عمل حر (طبيب، محامي..) ☐

-ii

11- أعتبر نفسي اقتصاديا

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

12- أعتبر نفسي مسيرا

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

13- أعتبر نفسي مقاولا

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

14أعتبر نفسي مسيرا(manager) أكثر من اقتصادي

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

15يشير مصطلح الاقتصادي إلى الخبرة و الاتقان أو التمكن من تقنية اقتصادية.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

16يشير مصطلح الاقتصادي إلى التمكن من وظائف الإدارة (management)

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

17 يشير مصطلح الاقتصادي إلى مكانة علمية متميزة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

18 كان لدي شعور بوجود ثقافة مقاولاتية قوية بالجامعة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

في حالة ما إن كنت غير موافق تماما من السؤال السابق أجب عن السؤال الموالي:

19 كان لدي إدراك أن هناك ثقافة مقاولاتية قبل التحاق بالجامعة.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

20 أدركت أن هناك ثقافة مقاولاتية بمجرد التحاقي بالجامعة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

21 أعتقد أنه من المهم الحفاظ و تطوير هذه الثقافة حتى بعد الخروج من الجامعة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

22- فكرة العمل بمفردك في مشروع ما تجعلك في حالة من القلق

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

23- لا مانع لدي أن أقوم بمراجعة أهدافي خلال إنشاء مشروع ما

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

24- إذا كان هناك مشكلة في الفريق الذي أعمل فيه ، أفضل بالسماح للآخرين برفعه، بدلاً من مخاطرة الدخول في الصراع

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

25- أحببذ أن أضبط و أحدد "التحديات"

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

26 - كقاعدة عامة، أفضل اتباع سلوكيات و عادات العمل الثابتة و المحددة بدلاً من العادات المتغيرة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

27- أحب أن أكون منظم organisateur الاجتماعات و اللقاءات ما بين الأصدقاء

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

28- أحبذ في الاطار المهني، شغل منصب يتمتع بمسؤوليات عالية

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

29- فكرة المخاطرة تخيفني

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

30- أؤيد فكرة إنشاء مقاولات و مؤسسة جديدة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

31- أنا أحبذ أخذ زمام المبادرة في بعض الحالات

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

32- أفضل غالبًا أن أترك مسؤولية اتخاذ القرار للآخرين

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

33- بشكل عام ، ليس لدي ما يكفي من الحماس و الطاقة للقيام بعدة أشياء في وقت واحد.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

34- أحب اكتشاف اساليب و طرق جديدة في إنجاز مختلف الأشياء

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

35- إذا أتيحت لي الفرصة، فسوف أسافر إلى بلد فقير "غير متطور، فقر، أمراض، نقص في الأدوية و المستشفيات، أمراض يصعب علاجها".

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

36- لا أحبذ التأخر في انجاز الأعمال أو القيام بها بشكل سيئ

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

37- -عندما أقرر فعل شيئًا ما، سأواجه "كل الصعاب" من أجل تحقيق الاهداف

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

38- في اطار خلق نشاط أو منتوج جديد، أحبذ أن أكون "مؤطرا من قبل هيئة متخصصة" للحصول على النتائج المطلوبة بالضبط

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

39- في أخر مرة قدم لي عمل يجب القيام به، حيث لم أكن متخصصا فيه ، قمت بـ:

مواجهة التحدي والعمل بشكل مكثف ☐

أبذل قصارى جهدي في تحقيق هذا العمل ☐

البحث عن أشخاص أكثر كفاءة مني لتحقيق ذلك ☐

40- أسلوبي في حل المشاكل:

☐ أبحث أولا عن مقاربة approche أو طريقة جديدة من أجل حل المشكل

☐ على حسب الحالة أو الوضع، أطبق طريقة ما من أجل حل الاشكال أو أبحث عن أسلوب جديد

☐ أقوم بتطبيق طريقة méthode مجربة

41- من أجل تمويل دراستي أقوم ب

☐ اكتساب المال عن طريق العمل

☐ يتكلف والدي بجزء من ميزانية دراستي و أكمل الباقي عن طريق الاعتماد على نفسي في كسب المال

☐ يتكلف والدي بتغطية جميع تكاليف دراستي.

42- مع أصدقائي، تم إلغاء خرجة من أجل نزهة أو نشاط مشترك في أخر لحظة:

☐ لا أتخلي عن مبدئي و أتصل هاتفيا لاقتراح خرجة أخرى مع الاصدقاء المتفرغين.

☐ أتي إلى المكان المتفق عليه، على أمل العثور على شيء آخر معًا

☐ أصرف النظر و أتخلى عن الموعد المتفق عليه

43- في الجامعة هذا العام:

☐ سأدرس أكثر من المتوسط لأنني أريد الحصول على نتائج جيدة

☐ سأدرس كالعادة حتي يتسنى لي الحصول على نتائج مشرفة

☐ سأدرس أقل من المعتاد حتي يتسنى لي التفرغ للأنشطة الأخرى

44- سبق أن قمت بمهنة تأطير الشباب والكبار (المخيمات الصيفية، الرياضة، الكشافة،.....):

نعم مرات عديدة ☐ نعم على الأقل مرة واحدة ☐ لا ☐

45- في المرة الأخيرة التي أخذت فيها عطلة ، اخترت:

☐ العطلة النشطة: رياضة ، نزهة ، زيارات عائلية

☐ أقوم بنشاطات مختلفة و لكن في نفس الوقت أخذ قسط من الراحة

☐ عطلة مخصصة للاسترخاء و الاستجمام

46- في الشهرين الماضيين ، لم أخذ تذكرة الحافلة:

☐ مرة واحدة أو مرتين أو أكثر ☐ على أقل مرة واحدة ☐ ولا مرة

47- آخر مرة وصل فيها استاذ المادة متأخراً (أي بعد 15 دقيقة)

☐ اتصل بأحد موظفي الإدارة لمحاولة الاستفسار في الامر

☐ أتحدث مع زملائي في الفصل لمعرفة ما يجب القيام به

☐ أنتظر قليلا ثم أنصرف

48- في مسيرتي الدراسية ، توليت دور مسؤول على (مندوب الصف délégué ، البديل suppléant ، مسؤول في النادي responsabilités dans un club ...)

☐ نعم مرات عدة ☐ نعم مرة او مرتين ☐ و لا مرة

49- آخر مرة كان لديك فيها رأي مخالف لآراء الآخرين في مجموعة أصدقائك...

☐ أقول بصراحة ما أعتقده مناسبا

☐ أقول أني لا أوافقكم الرأي و لكني أنضم إلى الرأي الأكبر عددا

☐ أنضم إلى رأي المجموعة

50- - بالإضافة إلى دراستك، تمارس أنشطة أخرى (رياضة، شغف (شيء تريد تحقيقه) شخصي ، أعمال كشفية...)

☐ كل يوم ☐ على أقل من يوم إلى يومين في الأسبوع ☐ في عطلة نهاية الاسبوع أو ناذرا

51- في أحد المطاعم، قدم إليك شخص أكلة مميزة لم تتذوقها من قبل

☐ أتناول معه بدون تردد

☐ أسأل ما نوع الأكلة ثم أتناول معه

☐ أعتذر و أتجنب ما قدم إلي

52- آخر مرة قمت فيها بممارسة هواية أو شغف (شيء تريد تحقيقه) شخصي

☐ بدلت مجهودات كبيرة ☐ بدلت مجهودات متوسطة ☐ بدلت مجهودات قليلة

53- آخر مرة طُلب مني القيام بعمل شخصي، فكانت النتيجة:

☐ عمل مميز ☐ عمل جيد نوع ما ☐ عمل تقليدي

54- إذا عرضك عليّك مشروعً لم تكن تتوقعه ولكنه مثير جدا للاهتمام، أنتهز الفرصة على الفور

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

55- اختار بسهولة و بسرعة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

56- -أثناء عمل جماعي، أشعر أنني قادر على تنظيم هذا عمل

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

57- لا أشعر أنني قادر على تنظيم حدث كبير(manifestation) في جامعة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

58- أتوجه دائما للشخص المناسب من أجل العثور على وظيفة في الصيف أو غيرها

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

59- لدي القدرة على توقع الصعوبات، قبل حدوثها

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

60- عند حل المشكلات الصعبة، غالبًا ما أواجه صعوبة في التعامل مع تعقيدات متغيرات هذا الاشكال.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

61- لدي القدرة الكافية على البدء من الجديد في مشروع كنت قد خصصت له الكثير من الوقت و لم أتوصل إلى أي نتيجة.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

62- مهما كانت المهمة المطلوبة، أقوم بوضع الخطوات الواجب إتباعها قبل البدء في هذا العمل

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

63- ليس لدي أي فكرة عما سأقوم به، خلال العطلة الصيفية القادمة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

64- في وليمة عند أحد الاصدقاء، أشعر بالحرج و الانزعاج في تقديم نفسي لمجموعة من الغرباء

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

65- أثناء مسابقة أو حدث رياضي، أجد صعوبة في تحفيز زملائي في الفريق

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

66- لدي القدرة على حل المشاكل الصعبة.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

67- أجد صعوبة في أن أبقى مستيقظًا طوال الليل من أجل إنجاز عملي في الموعد المحدد له

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

68- إذا تدخل مدير شركة كبيرة أثناء المحاضرة، فأني لا أملك القدرة (capacité) في مناقشة مشروع نهاية التكوين أو فكرة من أجل تجسيدها مع هذا المسؤول.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

69- بعد تحصل على معدل النجاح في البكالوريا واجهت صعوبة في اختيار التخصص و الجامعة التي يجب الدراسة فيها.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

70- بفضل مجهوداتي، أتوصل في معظم الاحيان الى الأهداف المرجوة.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

71- ليس لدي أي فرصة للحصول على ما أريد في الحياة العلمية، إذا لم أتعاون مع أساتذتي و أحترم توجيهاتهم.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

72- نجاح مسيرتي المهنية لا علاقة له بالمصير أو القدر (destin)

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

73- لا أحتاج إلى أصحاب النفوذ من أجل تحقيق الاهداف و التفوق في الحياة الشخصية.

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

74- إن تحقيق طموحاتنا ليس مسألة حظ

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

75- إذا فشلت في تنفيذ مشروع معين، يمكن أن يكون السبب الرئيسي في قلة المهارات المكتسبة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

76- إذا تسنت لك الفرصة في قضاء اجازة و بسعر مغري للغاية في مكان كنت تحلم بذهاب إليه ولكن لم تسطيع دفع تكلفته.

☐ أغتنم الفرصة على الفور وأسعى في البحث على المال

☐ أطلب المساعدة من الأقارب و الأصدقاء و أقوم بالحجز لقضاء هذه الاجازة

☐ أصرف نظر و انتظر فرصة أخرى

77- في غالب الأمر أقوم باتخاذ القرار عوضا عن زملائي، في حالة ما إذا كان هناك تردد حول وجهة الخرجة

☐ في كثير من الأحيان ☐ أحيانا ☐ نادرا

78- بعد نهاية اختبار بدني شديد

☐ لدي القدرة على التحمل لفترة طويلة

☐ يمكن بذل مجهود ولكن لفترة محدودة

☐ أشعر بتعب شديد

79-أفضل العمل...

☐ وحيدا ☐ وحيدا و ولكن أطلب المساعدة من
☐ أستاذ أو زميل ☐ مع مجموعة

80- -في الأشهر الأولى من البكالوريا

☐ كنت أعلم بالضبط ما سوف أختاره من اختصاص بعد البكالوريا

☐ لم أكن متأكدا مما سوف أختاره من اختصاص بعد البكالوريا

☐ لم أكن أعرف على الإطلاق ما سوف أختاره من اختصاص بعد البكالوريا

81- مع زملائي من السنوات السابقة

☐ أظل على اتصال منتظم بهم، وآمل أن ألتقي بهم كلما كان ذلك ممكنًا

☐ ألتقي بهم من وقت لآخر

☐ لم أحافظ على اتصالاتي بهم و انقطعت علاقاتي معهم

82- آخر مرة واجهت فيها مشكلة (عطل في السيارة أو الكمبيوتر)

☐ توصلت إلى حل المشكلة بدون مساعدة

☐ تابعت تعليمات الدليل وانتهى بي الأمر في إيجاد حل للمشكل

☐ اتصلت بخدمة ما بعد البيع (service aprés vente) أو ميكانيكي

83- أوكلت إليك مهمة صعبة للغاية و يجب إنجازها في وقت قصير جدا

☐ أبذل قصارى جهدي من أجل إتمام هذه المهمة و تقديمها في موعدها المحدد

☐ أحاول الحصول على مزيد من الوقت لإنجاز المهمة

☐ أنجز العمل بالطريقة المعتادة و لا أتقيد بالوقت المطلوب

84- خلال إجازتي الأخيرة مع الأصدقاء

☐ قمت بتنظيم كل شيء في وقت مبكر لتفادي مفاجآت غير سارة

☐ أقوم بتحظير الضروريات و الباقي عند الوصول إلى مكان الاجازة

☐ لا أقوم بأية تحضيرات حتي أصل إلى مكان الاجازة

85- خلال حضورك بأحد الاجتماعات و لم تتفق مع وجهة نظرهم

☐ أطرح وجهة نظري و أحاول أن أجد حلول ترضي الطرفين

☐ أحافظ على موقفي و أحترم وجهة نظر الأخرين

☐ انسحب من الاجتماع لأنه لم يكن هناك حل وسط ممكن بيني و بين وجهة نظر الأخرين

86- درست بعناية قائمة التخصصات و كنت أعرف بالضبط ماذا أختار مسبقا

☐ نعم ، كان لدي فكرة واضحة عن التخصصات التي كنت أستهدفها

☐ كان لدي فكرة غامضة عن التخصصات المقترحة

☐ لا، لم يكن لدي أي فكرة عن التخصصات المقترحة

87- آخر مرة أحد الأصدقاء طلب مني مساعدته في تدريباته البدنية الشاقة

☐ قمت بمساعدته كثيرا حتي انتهى من تدريباته

☐ قمت بمساعدته قليلا

☐ لا أحب هذا النوع من المشاكل

88- خلال الأيام الأولى من الموسم الجامعي، كانت علاقتي مع الأخرين...

☐ علاقة جيدة و واسعة و أجريت عدة معارف (زملائي في الصف، طلبة من اختصاصات أخرى، أساتذة،..)

☐ علاقة محصورة فقط على زملائي في الصف، و بعض الأصدقاء

☐ لم تكن لدي علاقة مع الأخرين

89- كانت لك الفرصة أن تلتقي بصديق والدك والذي يعمل في مجال يهمك وأردت تكوينا (stage) فيه.

☐ أغتنم هذه الفرصة و أحدد معه موعد

☐ أطلب من والدي التحدث معه حول هذا الموضوع

☐ انتظر فرصة أخرى لمقابلته

90- أتيحت لك الفرصة في تنظيم حدث (حفل، مسابقة علمية، ملتقى علمي،.....)

☐ أقوم بتخطيط (planifié) و تنظيم هذا الحدث على أحسن وجه

☐ أفكر في ما يجب القيام به، و أستعين بأشخاص أخرين إن استلزم الأمر ذلك

☐ لا أتبع أية خطة، و أستعين بأشخاص ذو إرادة قوية من أجل إتمام هذا الحدث

91- خلال تسجيلك بالجامعة

☐ عدة عوامل ساعدتني في الاختيار من بينها معدلات القبول و موقع الجامعة

☐ لم تكن لي معلومات كافية

☐ شخص أخر قام بالاختيار لي

92- في الجامعة أهتم:

بالمقاييس العلمية ☐

بالمقاييس العلمية و الغير علمية ☐

بالمقاييس الغير علمية ☐

93- فيما يخص مقياس المقاولاتية

☐ أهتم بهذا المقياس ☐ أهتم به نوعا ما

☐ لا أهتم به

94- مشاركة مؤسسي الشركات أو كبار رجال الأعمال خلال المؤتمرات أو الملتقيات العلمية هو...

☐ طريقة جيدة للتحفيز من أجل خلق مقاولات جديدة

☐ مبادرة مثيرة للاهتمام

☐ مبادرة ليس لها تأثير

95 - المحاضرات في المدرجات

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

96 - الاعمال التطبيقية TP (les travaux pratiques)

☐	☐	☐	☐

97 - الاعمال الموجهة TD

☐	☐	☐	☐

98 - فترات التدريب (stage) في المؤسسات

☐	☐	☐	☐

99 - المشاريع الفردية les projets individuels

1	2	3	4
☐	☐	☐	☐

100- المشاريع مع فريق عمل les projets en équipe

☐	☐	☐	☐

غير راض تماماً (1)، غير راض(2)، راض(3)، راض تماما(4)

101- ما هو عدد النقاط التي تستطيع تحقيقها خلال مسارك الجامعي

60 نقطة ☐ 120 نقطة ☐ 180 نقطة ☐

102 - تعمل في قطاع ما، أو سبق لك أن حصلت على وظيفة مدفوعة الأجر

نعم ☐ لا ☐

103- في الماضي (قبل الدخول إلى الجامعة)، انخرطت في العديد من الجمعيات الغير ربحية

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

104 - أخطط هذا العام الانخراط في جمعية أو عدة جمعيات غير ربحية

موافق تماما ☐

موافق ☐

غير موافق ☐

غير موافق تماما (في هذه الحالة لا تجب على السؤال الموالي) ☐

105- إذا كانت الإجابة بنعم، أي من الجمعيات تحبذ؟ (يمكنك وضع علامة في عدة مربعات)

☐ الدعم المدرسي soutien scolaire

☐ الإنسانية ، التنمية ، التضامن humanitaire, developpement, solidarité

☐ رياضة Sport

☐ الشركات المصغرة

☐ التنشيط في المسرح

☐ تنظيم المهرجانات و الاحداث الوطنية

☐ أخرى

106 - إذا كانت الإجابة بنعم، أنخرط بصفة:

☐ عضو مسؤول ☐ عضو مشارك و لكن بدون مسؤولية ☐ عضو

107- أحبذ الشبكات الاجتماعية (التعارف مع الاشخاص)

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

108 - أحبذ تحمل المسؤولية

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

109- أملك مشروع مقاولاتي مهم

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

110- سأحرص على أن تكون حياتي المهنية فيها إبداع و احترافية و أصالة

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

111- لدي الرغبة في أن انشأ شركة خاصة بي

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

112 - (إذا كنت لا توافق تماما على السؤال السابق ، فانتقل إلى السؤال الموالي) لدي الرغبة في أن انشأ شركة خاصة بي، هذا راجع لعدة عوامل من بينها:

☐ لدي أفكار كثيرة جول عدة مشاريع

☐ لي فرصة تولي صفقة عائلية مهمة

☐ لدي محيط عائلي يشجعني على انشأ شركة خاصة بي

☐ لدي شريك مهم

☐ لدي قدرات تسمح لي بخلق شركة خاصة بي

113 - إذا كان لديك شخص تثق به، و اقترح عليك خلق شركة خاصة معه:

موافق تماما ☐ موافق ☐
غير موافق ☐ غير موافق تماما ☐

114 - بعد مضي عدة سنوات في أول وظيفة لك:

☐ أخطط لمواصلة مسيرتي في نفس الوظيفة

☐ أبحث عن وظيفة أخر في شركة أخرى من أجل تنويع مهاراتي

☐ أبدء التجهيز لخلق شركة خاصة بي

☐ سوف أتخذ القرار المناسب عندما يحين الوقت

115 - من بين هذه الأنشطة الثلاثة ، أفضل:

☐ قيادة فريق

☐ تولي و تسيير المشاريع

☐ خبيرا في مجال من المجالات التي تحبذها

116- بمجرد حصولك على الشهادة تحبذ أن تصبح:

☐ إطار في البحث و التطوير

☐ إطار في القطاع التقني

☐ إطار في قطاع التسيير و المالية

☐ اطار في المبيعات ، أو التسويق

☐ مسير شركة

☐ طالب دكتوراه

☐ ليس لدي فكرة

117- في حياتك المهنية في المستقبل، تحبذ أن تعمل:

☐ العمل فقط في الشركات الكبيرة

☐ العمل في الشركات الصغيرة و المتوسطة PME

☐ العمل في الشركات PME أو شركات كبيرة (لا يهم حجم)

118- في حياتي المهنية المستقبلية ، أبحث على:

☐ تطوير مهاراتي مع البقاء في نفس القطاع (العام أو الخاص)

☐ تطوير مهاراتي عن طريق تغيير مكان العمل كلما سنحت لي الفرصة

☐ ممارسة نشاط حر أو إنشاء شركة خاصة

119- من أجل تطوير مهاراتي المهنية، أقضي وقت أقل مع عائلتي

موافق تماما	☐	موافق	☐
غير موافق	☐	غير موافق تماما	☐

120- تبحث عن وظيفة لكنك لا تجد المجال و مستوى الكفاءة الذي تهدف إليه في سوق العمل:

☐ أبحث عن الوظائف في المجال و مستوى الكفاءة الذي أهدف إليه

☐ أنشأ نشاط خاص بي يتضمن مستوى الكفاءة التي كنت أهدف إليه

☐ أنت على استعداد للعمل دون مستوى مهارتك، حتى لو كان راتبك قليل

شكرًا لحسن تعاونكم

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
مقدمة عامة	أ
الفصل الأول: الاطار المعرفي للمقاولاتية	
I المقاول و المقاولاتية	1
1.I التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج الوظيفي	1
2.I التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج السلوكي	3
3.I التدرج التاريخي للمقاول و المقاولاتية وفقا للنهج االعملي	7
4.I مفهوم المقاولاتية	13
5.I نماذج عن المقاولاتية	17
1-5.I نموذج SHAPERO (1975)	17
2-5.I نموذج Gartner (1985)	20
3-5.I نموذج BYGRAVE (1989)	22
4-5.I نموذج Hayton, George و Zahra (2002)	24
5-5.I نموذج Ahmad و Hoffman (2007)	25
6.I التعريف بالمقاول	27
1.6.I سمات و المزايا التي يتسم بها المقاول	30
II محدات الرغبة في المقاولاتية	32
1.II الرغبة المقاولاتية	32
2.II نظريات و نماذج حول الرغبة في المقاولاتية	33
1.2.II نظرية الفعل العقلاني La théorie de l'action raisonnée (TAR)	33
2.2.II نظرية السلوك المخطط La théorie du comportement planifié	34
3.2.II نموذج SHAPERO و SOKO (1982)	36
4.2.II نموذج Davidsson (1995)	38
5.2.II نموذج Tounès (2003)	40
III التصورات الثقافية و الثقافة المقاولاتية	42
1.III الثقافة منشأ و مفهوم	42
1.1.III مفهوم الثقافة عند الأنتروبولوجيين(علم الإنسان)	42
2.1.III مفهوم الثقافة عند السوسيولوجيين(علم الإجتماع)	44
3.1.III مفهوم الثقافة عند الإداريين (علم الإدارة)	44
2.III خصائص الثقافة	46
1.2.III الاستقلالية	46
2.2.III الاستمرارية	46
3.2.III التعقيد	46

4.2.III الإشباع 46
5.2.III التكيف 46
6.2.III التكامل 46
8.2.III الانتقائية 46
9.2.III التغير 47
3.III مفهوم الثقافة المقاولاتية 47
4.III خصائص الثقافة المقاولاتية 50
1.4.III تثمين أنشطة الصفقات (الأعمال) 50
2.4.III تثمين المبادرات الفردية أو الجماعية 50
3.4.III تثمين المثابرة و الإصرار 50
4.4.III تسمح بالعيش في توازن ما بين الأمن و الخطر 50
5.4.III توفر حل للتوتر بين الاستقرار و التغيير 51
5.III نماذج حول الثقافة و الثقافة المقاولاتية 52
1.5.III نماذج حول الثقافة 52
1.1.5.III نموذج G. HOFSTEDE 52
1.1.1.5.III مؤشر البعد الهرمي 52
2.1.1.5.III المؤشر الخاص بالفردية و الجماعية 54
3.1.1.5.III مؤشر القيم الذكورية و الأنثوية 55
4.1.1.5.III مؤشر مراقبة اللايقين le contrôle de l'incertitude 56
2.1.5.III نموذج Trompenaars 58
2.5.III نماذج الثقافة المقاولاتية 60
1.2.5.III نموذج Fortin (2002) 60
2.2.5.III نموذج Stephan (2007) 61
6.III علاقة الثقافة بالرغبة المقاولاتية و دور عنصر الكفاءة الذاتية في تعديل هذه العلاقة 63
1.6.III علاقة التصورات الثقافية بمحددات الرغبة المقاولاتية 63
2.6.III تأثير معدل للفعالية الذاتية المقاولاتية 64

I الدراسات العالمية 67
1.I المفاهيم الثقافية و الرغبة المقاولاتية: دراسة مقارنة فرنسا – البرازيل. 67
2.I الطلبة و المقاولاتية دراسة مقارنة فرنسا– بلجيكا. 68
3.I تأثير الثقافة الوطنية على الرغبة المقاولاتية: التوضيح من خلال دراسة حالة لـــ الشركات الصغيرة جدا "TPE" التونسية و الفرنسية. 70
4.I المقاولاتية في جامعة Laval: اهتمام، رغبة، تفشي و احتياجات الطلبة 71

5.I مسارات الرغبة المقاولاتية جامعة الكيبك كندا 72

II الدراسات الإقليمية 74

1.II الإمكانية و النية (الرغبة) المقاولاتية فيما يخص المرأة اللبنانية الشابة: دراسة استكشافية 74

2.II الرغبة المقاولاتية للطلبة في المغرب: تحليل بطريقة PLS 75

3.II محددات الرغبة المقاولاتية لخريجي الجامعات التونسية 76

4.II إطلاق العملية المقاولاتية لدى المهندسين الشباب بجامعة صفاقس 76

5.II التكوين في الرغبة المقاولاتية للطلبة بعد اتباع برامج في المقاولاتية. 77

III الدراسات المحلية 78

1.III الرغبة المقاولاتية: تأثير العوامل المتعلقة و المرتبطة بالفرد و الوسط البيئي 78

2.III أثر التكوين على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر. 79

3.III دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها 81

4.III المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة : دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة 83

5.III العوامل التي تحفز الرغبة المقاولاتية للطلبة بعد تدريبهم على المقاولاتية: حالة جامعة بجاية. 84

6.III محددات الرغبة المقاولاتية: حالة طلبة من جامعة بويرة. 85

7.III نية إنشاء المؤسسات في الجزائر: تسليط الضوء على الاختلافات بين الرجال والنساء. 85

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

I وصف و تبرير منهجية البحث 86

1.I النموذج العام للبحث 87

2.I تحليل المعلومات 88

1.2.I الغاية من اختيار طريقة المعادلات الهيكلية 88

2.2.I حالات استعمال طريقة المعادلات الهيكلية 88

3.2.I أنواع المتغيرات الموجودة في طريقة المعادلات الهيكلية 89

3.I خصائص العيِّنة و جمع معلومات 90

1.3.I حصر حجم العينة 90

2.3.I انتقاء كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير محل نموذج البحث 90

II الدراسة التطبيقية 91

1.II فرضيات الدراسة و نموذجها 91

2.II ثبات و صدق الاستبيان 91

3.II تفسير ميزات عينة الدراسة 92

1.3.II البيانات الشخصية 92

1.1.3.II الجنس 92

2.1.3.II السن 93

3.1.3.II المستوى التعليمي 94

III مناقشة النتائج و تحليلها 95

1.III التحليل الاستكشافي 95

1.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس 96

2.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة أولى ليسانس مقارنة مع طلبة السنة االثالثة ليسانس 101

3.1.III التحليل الوصفي لدى طلبة السنة الثالثة ليسانس مقارنة مع طلبة السنة الثانية ليسانس 106

2.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الاولى ليسانس 111

1.2.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات 111

2.2.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات 111

3.2.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات 112

4.2.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات 112

5.2.III الابتكار مع جل المتغيرات 112

6.2.III الديناميكية مع جل المتغيرات 113

7.2.III المسؤولية مع جل المتغيرات 113

8.2.III المخاطرة مع جل المتغيرات 113

9.2.III_القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات 113

10.2.III_القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات 114

11.2.III_القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات 114

12.2.III_القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات 114

13.2.III_القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات 115

14.2.III_القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات 115

15.2.III_القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات 115

16.2.III_القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات 116

17.2.III القدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات 116

18.2.III_مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات 116

19.2.III_الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات 116

20.2.III_التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات 116

21.2.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات 117

22.2.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات 117

23.2.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات 118

3.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الثانية ليسانس 118

1.3.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات 118

2.3.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات 118

3.3.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات 119
4.3.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات 119
5.3.III الابتكار مع جل المتغيرات 119
6.3.III الديناميكية مع جل المتغيرات 119
7.3.III المسؤولية مع جل المتغيرات 120
8.3.III المخاطرة مع جل المتغيرات 120
9.3.III القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات 120
10.3.III القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات 121
11.3.III القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات 121
12.3.III القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات 121
13.3.III القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات 121
14.3.III القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات 122
15.3.III القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات 122
16.3.III القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات 122
17.3.III القدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات 122
18.3.III مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات 122
19.3.III الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات 123
20.3.III التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات 123
21.3.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات 123
22.3.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات 123
23.3.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات 123
4.III معامل الارتباط بنسبة لعينة طلبة السنة الثالثة ليسانس 124
1.4.III التسيير الذاتي مع جل المتغيرات 124
2.4.III الإرادة و التصميم مع جل المتغيرات 124
3.4.III الاخذ بالمبادرة مع جل المتغيرات 125
4.4.III الحاجة إلى الانجاز مع جل المتغيرات 125
5.4.III الابتكار مع جل المتغيرات 125
6.4.III الديناميكية مع جل المتغيرات 126
7.4.III المسؤولية مع جل المتغيرات 126
8.4.III المخاطرة مع جل المتغيرات 126
9.4.III القيم الاجتماعية مع جل المتغيرات 127
10.4.III القدرة على اغتنام الفرص مع جل المتغيرات 127
11.4.III القدرة على اتخاذ القرارات مع جل المتغيرات 127

12.4.III القدرة على التنظيم مع جل المتغيرات 128
13.4.III القدرة على الحفاظ بالمجموعة و الشبكة مع جل المتغيرات 128
14.4.III القدرة على التخطيط للمستقبل مع جل المتغيرات 128
15.4.III القدرة على حل المشاكل المعقدة مع جل المتغيرات 128
16.4.III القدرة على العمل بشكل مكثف مع جل المتغيرات 129
17.4.IIIالقدرة على العمل ضمن فريق مع جل المتغيرات 129
18.4.III مركز التحكم الداخلي مع جل المتغيرات 129
19.4.III الثقافة المقاولاتية مع جل المتغيرات 129
20.4.III التفضيل البيداغوجي مع جل المتغيرات 129
21.4.III التوعية المقاولاتية مع جل المتغيرات 130
22.4.III الاستثمار الجمعوي مع جل المتغيرات 130
23.4.III المشاريع الاحترافية مع جل المتغيرات 130
IV اختبار نموذج الدراسة 131
1.IV اختبار نموذج الدراسة للرغبة المقاولاتية لعينة طلبة السنة الأولى و الثانية و الثالثة ليسانس بجامعة سعيدة 131
1.1.IV معايير جودة النموذج 134
1.1.1.IV الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) 134
2.1.1.IV مؤشر التناسب المقارن (CFI) Comparative Fit Index 134
2.1.IV نتائج الدراسة 136
3.1.IV تقدير النموذج 137
2.IV اختبار نموذج الدراسة للثقافة المقاولاتية لعينة طلبة السنة الأولى و الثانية و الثالثة ليسانس بجامعة سعيدة 139
1.2.IV معايير جودة النموذج 142
1.1.2.IV الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation 142
2.1.2.IV مؤشر التناسب المقارن (CFI) Comparative Fit Index 142
2.2.IV نتائج الدراسة 144
3.2.IV تقدير النموذج 145
خاتمة عامة
المصادر و المراجع
قائمة الأشكال و الجداول
الملاحق
الملخص

ملخص:

إن العامل الأساسي و الجوهري للنهوض بالاقتصاد هو العامل البشري الذي يمثل العنصر الفعال و المحرك الدافع بعجلة التنمية الاقتصادية لكل الشعوب و عبر كل الأزمنة، و لدى نرى أن الشعوب الحية تستثمر في الفرد من خلال توفير كل المستلزمات التي تساهم في اقتصاد راقي و خلق مصادر للنمو، تسمح بتوفير مناصب شغل و تحفيز في الابداع و التنمية و الابتكار، من أجل مجابهات المنافسة التي تتطور في كل وقت و حين، و بالتالي يكون هناك نشاط اقتصادي و زيادة في مصادر الدخل و خلق منشأت حديثة في شتى المجالات خاصة في مجال الخدمات و الصناعات سواء الثقيلة كانت أم الخفيفة، لدى تسعى معظم الشعوب في الاهتمام بالمقاولاتية، التي تعتبر كأدات فعالة لإحداث التنمية الاقتصادية و الاجتماعية،
ولدى ارتأت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على المقاولاتية، و التي يمثل فيها المقاول الدور الاساسي و الفعال، و على هذا الاساس حاولنا معرفة ما يأثر فيه من تأثيرات خارجية و داخلية، و دراسة سلوكياته عبر أزمنة مختلفة، حيث أن مخرجات هذه الدراسة تشير إلى كيفية تَكَوّن الرغبة المقاولاتية و مدى تأثرها عبر الزمن، أي بمفهوم أخر تسليط الضوء على المقاولاتية من حيث الرغبة فيها و معرفة مدى تأثير التصورات الثقافية فيها من حيث العائلة و المجتمع و الوسط العلمي و بالأخص الوسط الجامعي.
الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقاول، التصورات الثقافية، الرغبة المقاولاتية، مسارات النمو.

Résumé:

Le facteur fondamental et essentiel pour l'avancement de l'économie est le facteur humain, qui représente l'élément actif et le moteur de la roue du développement économique pour tous les peuples et à travers les temps, et quand on voit que les peuples vivants investissent dans l'individu en fournissant toutes les exigences qui contribuent à une économie sophistiquée et en créant des sources de croissance Il permet de fournir des emplois et de stimuler la créativité, le développement et l'innovation, afin de faire face à une concurrence qui se développe tout le temps, et ainsi il y aura une activité économique et une augmentation de sources de revenus et la création d'équipements modernes dans divers domaines, notamment dans le domaine des services et des industries, Lourdes ou légères. la plupart des gens cherchent à prêter attention à l'entrepreneuriat, considéré comme un outil efficace pour le développement économique et social.
cette étude a mis en évidence l'entrepreneuriat, dans lequel l'entrepreneur représente le rôle principal et effectif. et sur cette base, nous avons essayé de savoir quelles influences externes et internes l'affectent, et d'étudier son comportement à travers différentes époques, Les résultats de cette étude indiquent comment l'intention entrepreneuriale se forme et dans quelle mesure il est affecté au fil du temps, Autrement dit, mettre en valeur l'entrepreneuriat en termes d'envie et connaître l'ampleur de l'impact des perceptions culturelles sur celui-ci en termes de famille, de société et de communauté scientifique, notamment universitaire.
Mots clés: Entrepreneuriat, Entrepreneur, Les Perceptions Culturelles, Intention Entrepreneuriale, Trajectoire De Croissance.

Abstract:

The fundamental and essential factor for the advancement of the economy is the human factor, which represents the active element and the engine of the wheel of economic development for all peoples and through time, and when we see that peoples living invest in the individual by providing all the requirements that contribute to a sophisticated economy and by creating sources of growth It helps to provide jobs and to stimulate creativity, development and innovation, in order to face competition which is developing all the time, and thus there will be economic activity and an increase in sources of income and the creation of modern equipment in various fields, especially in the field of services and industries, heavy or light. most people seek to pay attention to entrepreneurship as an effective tool for economic and social development. this study highlighted entrepreneurship, in which the entrepreneur represents the main and effective role. and on this basis, we tried to find out what external and internal influences affect it, and to study its behavior through different eras, The results of this study indicate how entrepreneurial intention is formed and to what extent it is affected over time, in other words, to value entrepreneurship in terms of envy and to know the extent of the impact of cultural perceptions on it in terms of family, society and the scientific community, especially academia.
Key words: Entrepreneurship, Entrepreneur, Cultural Perceptions, Entrepreneurial Intention, Growth Trajectory..