

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

أثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية

"دراسة حالة جامعة د. مولاي الطاهر بسعيدة"

تحت إشراف الأستاذ:  
- الدكتور: موفق ميمون

من إعداد الطالب:  
- عبید أبو داود

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/19

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ.د: عتيق خديجة..... / أستاذة محاضرة أ / رئيسا

أ.د, موفق ميمون..... / أستاذ محاضر أ / مشرفا

أ.د: مزيان عبد القادر..... / أستاذ محاضر أ / مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

## إهداء و الشكر

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع، وأسأله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

أهدي هذا العمل إلى والدي العزیزین اللذین لم یجلا علی بر عمھما وحبھما، زوجتی الکریمة التی كانت السند والمعین، وبنتی العزیزة أنفال تونب التی أضفت علی حیاتی البھجة والسرور.

كما أهدیه إلى أبناء أخي الأعراء البشیر، فاطمة كوثر، وإسراء خیرة، زملائی فی العمل من أساتذة، أعاون، وضباط إعادة التریة، وأصدقائی الأعراء مصطفى میمنی، خلفاوی الهاشمی، وزانی جلول، وزانی یوسف، عبید خلف الله، توامی توفیق، شاهلی عبد الرحیم، عبید زکریاء، ورباوی هشام.

وأوجه بالشكر الخاص إلى الأستاذ المشرف موفق میمون الذی رافقنی طوال فترة البحث، ولم یجلا علی بنصائحہ وتوجیحاتہ القیمة.

ولا أنسى تقدیم الشكر الجزیل لكل من قدم لی ید المساعدة، سواء بكلمة طيبة أو بدعاء صادق، فلکم منی كل الامتنان والتقدير.

لی كل من حفظهم قلبي ولم یکتبهم قلبي، لکم منی كل الحب والاعتزاز.

شكر

## المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القدرات المقاولاتية لدى طلبة الجامعة على نياتهم المقاولاتية. كما تهدف إلى معرفة ما إذا كان هناك تأثير للمحيط الجامعي والعائلي وكذلك موقف الطلبة من المقاولاتية على نياتهم في ممارسة العمل الريادي. بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى معرفة ما إذا كان صنف الطلبة (ذكر-أنثى) له تأثير على القدرات والنية المقاولاتية. قمنا بعرض مختلف الدراسات السابقة عن الموضوع وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، كما قمنا بدراسة ميدانية اختيرت فيها جامعة د. مولاي الطاهر في سعيدة كمجتمع للدراسة، واعتمد الاستبيان كأداة للقياس. حيث تم توزيع 90 نسخة منه على الطلبة، وتم استرجاع 85 نسخة صحيحة من الاستبيانات الموزعة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر للمحيط العائلي وموقف الطلبة من المقاولاتية على النية المقاولاتية لطلبة. كما توصلت الدراسة أيضا إلى أنه لا يوجد تأثير للقدرات المقاولاتية والمحيط الجامعي على النية الطلبة المقاولاتية. بالإضافة إلى ذلك، بينت الدراسة أنه يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية.

**الكلمات المفتاحية:** القدرات المقاولاتية، النية المقاولاتية، المحيط الجامعي، المحيط العائلي، الموقف تجاه المقاولاتية

## Abstract

This study aims to determine the impact of entrepreneurial capabilities among university students on their entrepreneurial intentions. It also aims to find out whether there is an influence of the university and family environment, as well as the students' attitudes towards entrepreneurship, on their intentions to engage in entrepreneurial work. Additionally, the study seeks to understand whether the gender of the students (male-female) affects their entrepreneurial capabilities and intentions. We reviewed various previous studies on the subject and used the descriptive-analytical method in the study. We also conducted a field study where Dr. Moulay Tahar University in Saida was chosen as the study community, and the questionnaire was used as a measurement tool. 90 copies were distributed to the students, and 85 valid copies were retrieved from the distributed questionnaires.

The results showed that the family environment and students' attitudes towards entrepreneurship have an impact on students' entrepreneurial intentions. The study also found that there is no impact of entrepreneurial capabilities and the university environment on students' entrepreneurial intentions. Additionally, the study indicated that there is an effect of the students' gender on their entrepreneurial capabilities and intentions.

**Keywords:** Entrepreneurial Abilities , Entrepreneurial intention, University environment, Family environment, Attitude towards entrepreneurship.

## الفهرس

-	الإهداء وشكر
I	الملخص
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ-ب-ج	مقدمة
1	الفصل الأول: مفاهيم عامة عن قدرات المقاوالاتية و النية المقاوالاتية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مفاهيم عامة عن المقاوالاتية
3	المطلب الأول: تعريف المقاوالاتية
4	المطلب الثاني: نشأة المقاوالاتية وتطورها التاريخي حسب الفكر الإداري و أهداف المقاوالاتية
4	1- نشأة المقاوالاتية وتطورها التاريخي حسب الفكر الإداري
7	2- أهداف المقاوالاتية
7	المطلب الثالث: تعريف وصفات المقاول
7	1-تعريف المقاول
8	2-صفات المقاول
10	المبحث الثاني: القدرات المقاوالاتية:
10	المطلب الأول: تعريف القدرات و أنواع القدرات المقاوالاتية
10	1-تعريف قدرات المقاوالاتية
10	2-أنواع القدرات المقاوالاتية
13	المطلب الثاني: أبعاد القدرات المقاوالاتية
16	المطلب الثالث: العوامل الداعمة لتطور القدرات المقاوالاتية
18	المبحث الثالث: النية المقاوالاتية
18	المطلب الأول: تعريف النية المقاوالاتية
19	المطلب الثاني: نماذج النية المقاوالاتية
19	1-نموذج نظرية التعلم الاجتماعي
20	2- نموذج نظرية الكفاءة الذاتية

21	3- نموذج الحدث المقاوالاتي (SEE) Shapero's Entrepreneurial Event
23	4- نموذج نظرية السلوك المخطط The Theory of Planned Behavior
24	5- نموذج نظرية السلوك المخطط وفق Fishbein & Ajzen
26	6- نموذج بيرد لنية المقاوالاتية
27	7- نموذج التوجه نحو المقاوالاتية (EAO) Entrepreneurship Attitude Orientation
28	8- نموذج الحدث المقاوالاتي بعد التعديل
28	9- نموذج بيرد لنية للمقاوالاتية بعد التعديل
29	10- نموذج الإمكانية المقاوالاتية
30	11- نموذج ديفيدسون
31	12- نموذج نية ريادة الأعمال (EIM) Entrepreneurial Intention Model
32	13- النموذج الهرمي للتحكم السلوكي المدرك
33	14- امتداد نموذج النية المقاوالاتية النظامية SEIM
34	<b>المبحث الثالث: الدراسات السابقة</b>
34	<b>المطلب الأول: الدراسات الأجنبية</b>
37	<b>المطلب الثاني: الدراسات العربية</b>
40	<b>المطلب الثالث: تعقيب على الدراسات</b>
40	1- أوجه التشابه
41	2- أوجه الاختلاف
42	3- نموذج الدراسة
43	خلاصة
44	<b>الفصل الثاني: دراسة ميدانية عن أثر القدرات المقاوالاتية على النية المقاوالاتية في جامعة مولاي الطاهر سعيدة</b>
45	تمهيد
46	<b>المبحث الأول: الإطار العام لدراسة</b>
46	<b>المطلب الأول: التعريف بمركز تطوير المقاوالاتية و مصالحه</b>
46	1- التعريف بمركز تطوير المقاوالاتية
46	2- مصالح مركز تطوير المقاوالاتية
47	<b>المطلب الثاني: نشأة مركز تطوير المقاوالاتية</b>
48	<b>المطلب الثالث: هيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاوالاتية</b>

49	المطلب الرابع: منهج الدراسة
49	1-التعريف بمشكلة البحث
49	2-منهج البحث
49	3-مجتمع الدراسة
49	4-عينة الدراسة
50	5-أدوات الدراسة
51	6-دراسة صدق و ثبات أسئلة محاور الاستمارة
51	المبحث الثاني: عرض و تحليل البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة
51	المطلب الأول: دراسة وصفية للبيانات الشخصية:
59	المطلب الثاني: دراسة الفرضيات
59	1-دراسة الفرضية الرئيسية
59	1-1 تحليل الإرتباطات بين المتغير التابع(النية المقاولاتية) و المتغيرات المستقلة
60	1-2 تحليل التباين
60	1- 3 إختبار فرضية الدراسة الرئيسية
61	1- 4 ايجاد ما إذا كان هناك أثر بين باقي المحاور و محور المتغير المستقل (النية المقاولاتية)
62	1-5 بناء معادلة الانحدار
63	2-اختبار فرضيات البحث الفرعية
64	خلاصة
65	خاتمة
69	قائمة المراجع
72	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	تطور المقاولاتية حسب مختلف الإتجاهات الفكرية	4
2	اختبار صدق و ثبات اسئلة المحاور	51
3	توزيع العينة حسب الجنس	52
4	توزيع العينة حسب السن	53
5	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	54
6	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	55
7	توزيع العينة حسب الكليات	56
8	توزيع العينة حسب خلفية التعليم الريادي	57
9	توزيع العينة حسب الخلفية المهنية للأقارب	58
10	جدول الإرتباطات بين المحاور الأربعة و المحور الخامس لنية المقاولاتية	59
11	جدول تحليل التباين انوفا للعلاقة الاحصائية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع "النية المقاولاتية"	60
12	جدول معاملات الانحدار بين المحاور المستقلة و المحور التابع لنية المقاولاتية	61
13	جدول التباين انوفا للفروقات ذات دلالة احصائية بين القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية تعز متغير الجنس	63

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
13	Cooney طقم المهارات المقاولاتية حسب	1
20	نموذج نظرية الكفاءة الذاتية (1977)	2
21	مصادر الكفاءة الذاتية	3
22	نموذج الحدث المقاولاتي Shapiro و Sokol (1982)	4
23	نموذج السلوك المخطط 1985	5
25	نظرية السلوك المخطط وفق Fishbein & Ajzen	6
26	نموذج بيرد لنية المقاولاتية	7
27	نموذج التوجه نحو المقاولاتية (EAO)	8
28	نموذج الحدث المقاولاتي بعد تعديل 1993 Kruger	9
29	نموذج بيرد لنية للمقاولاتية بعد التعديل (1994)	10
30	نموذج الإمكانية المقاولاتية (1994)	11
31	نموذج ديفيدسون (1995)	12
32	نموذج نية زيادة الأعمال (EIM) (2000)	13
33	امتداد نموذج النية المقاولاتية النظامية SEIM (2019)	14
48	هيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية	15
52	توزيع العينة حسب الجنس	16
53	توزيع العينة حسب السن	17
54	توزيع العينة حسب الحالة العائلية	18
55	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	19
56	توزيع العينة حسب الكليات	20
57	توزيع العينة حسب خلفية التعليم الريادي	21
58	توزيع العينة حسب الخلفية المهنية للأقارب	22



## قائمة الملاحق

صفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
73	اختبار صدق وتبث أسئلة الإستبيان	1
74	دراسة الوصفية لإجابات أسئلة الإستبيان	2
76	عرض معطيات البيانات الشخصية	3
78	حساب درجة الارتباط بين مختلف مؤشرات	4
79	اختبار الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة الاحصائية بين قدرات المقاولتية - المحيط الجامعي - المحيط العائلي - الموقف من المقاولاتية و النية المقاولتية	5
80	اختبار ما إذا كانت هناك فروقات الاحصائية بين متغيرات الدراسة تعز متغير الجنس	6

# مقدمة

لقد حظيت ريادة الأعمال بأهمية كبيرة في السنوات الأخيرة، حيث لوحظ تزايد الاهتمام بها من قبل السياسيين والباحثين في مختلف الدول، من خلال تبني سياسات متعددة لتعزيز ونشر روح ريادة الأعمال بين الشباب. وقد تجسدت هذه الجهود في تقديم الدعم المالي للمشاريع الناشئة وتوفير التسهيلات القانونية والضريبية. على سبيل المثال، في الجزائر، تم وضع نظام المقاول الذاتي كما تم تبني آليات وبرامج وإتفاقيات في مختلف مؤسسات التعليم العالي من شأنها تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة ومرافقتهم في تجسيد مشاريعهم وذلك بناء على القرار الوزاري رقم 1275 شهادة مؤسسة ناشئة/ شهادة براءة اختراع. وهذه الجهود منطقية إذ تعد المقاولاتية والأعمال الريادية المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، فهي تساهم في زيادة الناتج المحلي الخام وتوفير فرص العمل والقضاء على البطالة.

و لنجاح أي مشروع ريادي، لا بد من توفر بعض القدرات في رائد الأعمال. تلعب القدرات المقاولاتية دوراً حاسماً في نجاح العمل الريادي وتحقيق الميزة التنافسية. حيث أن قدرات مثل القدرة على اقتناص الفرص، التفكير الإبداعي، التخطيط، الاتصال الفعال، إدارة الوقت، التكيف مع التغيرات، قيادة الفرق وتحفيزها، وتحمل المخاطر وإدارة الأزمات، جميعها تسهم بشكل كبير في تعزيز نجاح المشروع المقاولاتي. بدون هذه القدرات، يواجه رائد الأعمال صعوبات في التكيف مع التحديات السوقية وتحقيق الأهداف المرجوة.

كما أن لتعزيز ثقافة العمل الريادي والمقاولاتي في أي بلد أو مجتمع، يجب تحديد العوامل المؤثرة في النية المقاولاتية وتعزيزها. حيث تلعب النية المقاولاتية دوراً حاسماً في تحديد ما إذا كان الفرد سيشعر في مشروع ريادي أم لا. أي تعتبر هذه النية الخطوة الأولى في رحلة ريادة الأعمال، حيث تبدأ كرجبة أو نية تتطور لاحقاً إلى أفعال وإجراءات عملية. كما تؤثر النية المقاولاتية بشكل كبير على مدى التزام الفرد بمشروعه واستعداده لمواجهة التحديات والصعوبات التي قد تعترض طريقه. حيث أن فهم العوامل المؤثرة على هذه النية المقاولاتية يمكننا من بناء مجتمع ريادي قوي يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

دائماً ما يسعى الباحثون إلى دراسة أثر مختلف العوامل الشخصية والبيئية، مثل المحيط الاجتماعي والعائلي، على النية المقاولاتية للأفراد. ولكن في السنوات الأخيرة، تزايد عدد الأبحاث التي تدرس أثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية للأفراد، أي مدى تأثير القدرات الريادية والمقاولاتية للفرد على نيته وجديته في الشروع في مشروعه الخاص. من هذا المنطلق، يجب علينا دراسة أثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية بشكل أعمق لتحقيق فهم أفضل لتعزيز هذا المجال.

اشكالية البحث:

ما اثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة؟

## الفرضيات:

فرضية رئيسية: اثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.  
فرضية فرعية: يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

## أسباب اختيار الموضوع:

- ✓ إن أي باحث بعد تخرجه قد يختار مسار المقاولاتية والأعمال الحرة بدلاً من العمل في القطاعين الخاص والعام. لذا، فإن الإلمام بمختلف جوانب هذا المجال يعتبر بالغ الأهمية.
- ✓ نقص الدراسات العربية حول الموضوع بذات.
- ✓ استكشاف آراء الطلبة وآراء المحيط الشخصي حول موضوع ريادة الأعمال.
- ✓ استكشاف قدرات الشباب المحليين في مجال ريادة الأعمال.
- ✓ نقص الشركات الناشئة في ولاية سعيدة.

## أهداف الدراسة:

- ✓ تبيان أثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية.
- ✓ تبيان اما اذا كانت العوامل الشخصية كالنوع (ذكر-أنثى) تأثر على اراء الافراد حول القدرات و النية المقاولاتية
- ✓ عرض مختلف المفاهيم النظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية.
- ✓ اكتشاف ما اذا كانت هناك عوامل أخرى كالمحيط الجامعي و المحيط العائلي و الموقف من المقاولاتية لها أثر على النية المقاولاتية

## أهمية البحث:

تبرز أهمية موضوع البحث في مايلي:

- ✓ البحث في هذا الموضوع يساهم في تطوير فهم أعمق لكيفية تأثير القدرات المقاولاتية على نية الأفراد للانخراط في ريادة الأعمال.
- ✓ معرفة كيفية تأثير القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية يمكن أن تساعد المؤسسات التعليمية والتدريبية في تصميم برامج أكثر فعالية لتطوير هذه القدرات لدى الطلاب والخريجين
- ✓ زيادة عدد رواد الأعمال وتحفيز المشاريع الجديدة يمكن أن يساهم في خلق فرص عمل جديدة وزيادة الإنتاجية.
- ✓ البحث في هذا المجال يساعد في تحديد المهارات الأساسية التي يحتاجها رواد الأعمال الناجحون.

**حدود البحث:**

- ✓ **حدود الزمنية:** اجريه هذه الدراسة ما بين 14ماي الى 1 جوان 2024
- ✓ **حدود المكانية:** اجريه الدراسة في جامعة د.مولاي الطاهر ولاية سعيدة.

**منهج البحث:**

تنقسم الدراسة الى فصلين فصل إطار النظري وفصل إطار التطبيقي حيث انه تم الاعتماد المنهج الوصفي في الجزء النظري، لشرح كل المفاهيم النظرية المتعلقة القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية ، أما الجزء التطبيقي تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لإجراء دراسة وصفية لبيانات الشخصية للأفراد المستجوبين و لآرائهم حول المقاولاتية و النية المقاولاتية ، اما الأسلوب التحليلي فمن اجل تحليل البيانات ببرنامج SPSS والإجابة عن الإشكالية واختبار فرضيات الدراسة.

**صعوبات البحث:**

- ✓ صعوبة توزيع الاستمارات على الطلبة و استرجاعها.
- ✓ صعوبة جمع بيانات ذات مصداقية تعكس الواقع فقد يبالغ المستجوبون في ذكر قدراتهم المقاولاتية.
- ✓ صعوبة الحصول على عينة متنوعة من مختلف الكليات.

**هيكل البحث:**

تم تقسيم الدراسة الى فصلين

**الفصل الأول:**

وقد تضمن هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، حيث تم تقسيمه إلى أربعة مباحث. احتوى المبحث الأول على مفاهيم عامة حول نظرية المقاولاتية، أما المبحث الثاني فقد شمل مفاهيم عامة حول القدرات المقاولاتية، والمبحث الثالث شمل بعض المفاهيم النظرية حول النية المقاولاتية. أما المبحث الرابع والأخير فاحتوى على استعراض لمختلف الدراسات السابقة، سواء الأجنبية أو العربية، وتعقيب على تلك الدراسات.

**الفصل الثاني:**

يمثل هذا الفصل الدراسة التطبيقية، حيث تم تقسيمه إلى مبحثين. المبحث الأول يتناول الإطار العام للدراسة، بما في ذلك تقديم عام عن مركز تطوير المقاولاتية . كما شمل هذا المبحث منهج الدراسة. أما المبحث الثاني فقد تناول عرضاً وتحليلاً للبيانات المحصلة، بما في ذلك عرض بيانات المعلومات الشخصية للمستجوبين واختبار الفرضيات.

# الفصل الاول

مفاهيم عامة حول القدرات المقاوماتية و النية المقاوماتية

### تمهيد

المقاولاتية هي مجال يهتم بدراسة وتطوير المهارات والصفات التي يتحلى بها رواد الأعمال، والتي تمكنهم من إنشاء وإدارة الأعمال بنجاح. يعتبر رائد الأعمال شخصاً يمتلك روح المبادرة والابتكار، ويتحمل المخاطر بثقة، ويمتلك القدرة على تحويل فكرة إبداعية إلى مشروع مستدام.

تعتمد نجاح المقاولاتية على عدة عوامل، منها الفكرة الابتكارية والتي تلبي حاجة معينة في السوق، والتخطيط الجيد وإدارة الأعمال الفعالة، وبناء شبكة علاقات قوية، والقدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات في البيئة التجارية.

يسهم المقاولون بشكل كبير في دفع عجلة الاقتصاد العالمي، من خلال إحداث التغيير والابتكار، وتوفير فرص العمل، وتحفيز النمو الاقتصادي. وتعد المقاولاتية عاملاً رئيسياً في بناء الاقتصادات القوية والمستدامة، حيث تساهم في تنويع الاقتصاد وتعزيز التنمية المستدامة.

**المبحث الأول: مفاهيم عامة عن للمقاولاتية.**

**المطلب الأول: تعريف المقاولاتية.**

**التعريف الأول: (1934) Schumpeter**

تنفيذ مجموعات جديدة من تنظيمات المنظمة، منتجات جديدة خدمات جديدة، صادر جديدة للمواد الخام، طرق إنتاج جديدة أسواق جديدة، أشكال جديدة من المنظمات.

**التعريف الثاني: (1972) Draheim**

ريادة الأعمال هي عملية تأسيس منظمة جديدة لم تكن موجودة من قبل. رائد الأعمال هو الشخص ورجال الأعمال هم مجموعة صغيرة من الأشخاص المؤسسين للمنظمة الجدد. يستخدم المصطلح أيضا للإشارة إلى أن المؤسسين لديهم حصة ملكية كبيرة في المنظمة فهم ليسوا موظفين فقط وأن نيتهم هي أن تنمو المنظمة وتزدهر بعد مرحلة التوظيف الذاتي.

**التعريف الثالث: (1949) Mises**

لا يتم توفير القوة الدافعة لعملية السوق من قبل المستهلكين ولا من قبل مالكي وسائل الإنتاج - الأرض والسلع الرأسمالية والعمالة - ولكن من خلال رواد الأعمال الترويج والمضاربة .... المضاربة الساعية إلى الربح هي القوة الدافعة للسوق لأنه القوة الدافعة للإنتاج .

**التعريف الرابع: (1909) List** ريادة الأعمال هي نظام وطني للاقتصاد السياسي / التكامل المؤسسي أو التآزر.<sup>1</sup>

كما قام كل من Laviolette و Loue بجمع العديد من تعاريف المقاولاتية التي تعتبر مكملة بعضها البعض، وقاموا بجمعها ضمن ثلاث محاور تشكل مقاربات مهمة ومتكاملة يمكن تلخيصها كما يلي:

**المقاربة الأولى:**

تأخذ المقولة بمفهوم المقاربة المرحلية Processuelle أي عبارة عن سلسلة من المراحل تضم اكتشاف الفرص وخلق السلع والخدمات كما أوردنا من قبل في تعريف كل من Shane و Venkataraman. والمقصود بالفرص هنا حسب تعريف Casson حالات سوقية، أو منتجات جديدة، أو خدمات، مواد أولية، وطرق تنظيمية يتم مزجها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها. كما يمكن اعتبار الفرصة على أنها أساسا معلومة مفيدة تحصل عليها الفرد، مع وجوب تحقق الشرطين التاليين يتمثل الأول في وجود معارف سابقة مكملة لهذه المعلومة مما يجعله قادرا على الاستفادة منها، أما الثاني فهو أن يمتلك الفرد بعض الخصائص المعرفية والإدراكية التي تسمح له بتقييم المعلومة، حيث أن امتلاك مثل هذه المعلومة قد يؤدي إلى بروز تفكير أو رؤية مقاولاتية.

<sup>1</sup> حكمت رشيد سلطان، و محمود محمد أمين عثمان. الريادة منظور استراتيجي. لندن: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع. (2021). ص.37



## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

**المقاربة الثانية:** تتعلق المقاربة الثانية بما يسمى بالبروز المنظمات التي يقصد بها المسار الذي يؤدي إلى بروز منظمة جديدة تم تأسيسها من طرف (Gartner) ليقوم بعدها مجموعة من الكتاب الآخرين بإعادته وتطويره على غرار Thornton و Aldrich وحسب هذه المقاربة فإن المقاولاتية عبارة عن مسار خلق منظمة أي النشاطات التي من خلالها يقوم خالق الفرصة بتعبئة ومزج الموارد المعلوماتية والمادية والبشرية وغيرها ليحسد الفرصة في مشروع مهيكّل له كيان . كما ورد في هذه المقاربة أن المقاول هو رجل استراتيجي قادر على تنفيذ رؤية مقاولاتية، وقائد قادر على قيادة التغيير من خلال نشاطات مقاولاتية.

**المقاربة الثالثة:** المقاربة الثالثة والأخير متعلقة بالتوليفة فرد/خلق قيمة، كما أوردنا من قبل في تعريف كل من Bruyat Christian وFayolle Alain للمقاولاتية حيث قاما بحصر مفهوم المقاولاتية في عنصرين اثنين هما الفرد والقيمة التي يخلقها. حيث بالجمع بين المقاربات الثلاث تم تعريف المقاولاتية على أنها: "هي ديناميكية أو حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو مجموعة من الأفراد من خلال إنشاء منظمات جديدة لأجل خلق القيمة<sup>2</sup>

**المطلب الثاني:** نشأة المقاولاتية وتطورها التاريخي حسب الفكر الإداري و أهداف المقاولاتية

### 1- نشأة المقاولاتية:

تطور مفهوم المقاولاتية عبر التاريخ مع تطور دور المقاول في المجتمع. في القرن السادس عشر، استخدم مصطلح "entrepreneur" للمقاول الذي يزود الجيوش بمستلزماتها خلال حملات الاستكشافات العسكرية. تحول المفهوم ليشمل أعمال هندسية مثل بناء الطرق والجسور في القرن السابع عشر. في القرن الثامن عشر، أصبح المقاول يتحمل مخاطر الربح والخسارة في العقود الحكومية ، وفي القرن التاسع عشر، دخل مفهوم رائد الأعمال المقاول إلى النظرية الاقتصادية بفضل عملاء مثل Cantillon و Say و Turgot و Schumpeter. في القرن العشرين، أصبحت المقاولاتية مرتبطة بالإبداع والاستحداث، حيث يُعتبر المقاول الشخص المبدع والمبتكر في مجاله، وهو يقوم بابتكار سلع جديدة ويتبوأ المرتبة الأمامية في مجال معين. تم تكريس هذا المفهوم في منتصف القرن العشرين ليعني الإنسان المبدع والمبتكر في إطار العمل أو المنتجات أو الفرص بطريقته الخاصة.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>(محمد وفاء و باديس . أثر التكوين و اللغة على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجزائريين (دراسة ميدانية بولاية البليدة). مجلة المؤسسة. (2018) ص115

<sup>3</sup>بدران والشيخ، الريادة الإبداع في إنشاء المشاريع، دار الشروق، عمان، الأردن، 2013، ص261

2-التطور التاريخي للمقاولاتية حسب ثلاثة اتجاهات فكرية

لقد تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاث اتجاهات فكرية وهي :

حتى الستينات، سيطر الاتجاه الوظيفي على دراسة المقاولاتية من الجانب الاقتصادي. بعد ذلك، ظهر اتجاه ثانٍ يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية. مع بداية التسعينات، برز اتجاه جديد بقيادة المسيرين، يهتم بدراسة العملية بشكل شام.<sup>4</sup>

الجدول رقم (1): يمثل تطور المقاولاتية حسب مختلف الإتجاهات الفكرية

تطورها	الإتجاه الفكري
شهد هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول من خلال وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن بالتوازي مع التحولات التي شهدها النظام الاقتصادي العالمي. في عام 1616، استخدمت كلمة "مقاول" للإشارة إلى الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية لضمان تنفيذ عمل ما أو مجموعة من الأعمال المختلفة. وأدخل مصطلح المقاول إلى النظرية الاقتصادية من طرف R.Cantillon سنة 1755 م و B. Say سنة 1803 حسبهما المقاول هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة. حسب R.Cantillon : هو شخص يشتري أو يستأجر بسعر أكيد يبيع بسعر غير أكيد. حسب B.Say : يقوم المقاول باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من اجل إنتاج سلع ذات منفعة، كما اعتبره وسيط بين المنتجين والمستهلكين تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته،	الاتجاه الفكري الاقتصادي

<sup>4</sup>زيتوني. مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية. تيارت: جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير. . (2022).ص13

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

<p>وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، قامت بدراسة المقاول انطلاقاً من الخصائص النفسية الخاصة للإنجاز، والتفوق وتحقيق الهدف والشخصية الوسط العائلي، الذي ينتمي إليه.</p>	
<p>ركز هذا الاتجاه على المقاول نفسه، حيث تم دراسة خصائصه باعتبارها وسيلة لفهم النشاط المقاولاتي بشكل أفضل. في هذا السياق، ظهرت مجموعة من الدراسات التي تناولت المقاول انطلاقاً من خصائصه النفسية مثل الحاجة للإنجاز، والتفوق، وتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى ذلك، تمت دراسة شخصية المقاول من خلال البيئة العائلية التي ينتمي إليها، ومستواه التعليمي، وخبرته المهنية، وعمره. هذه الدراسات هدفت إلى تقديم فهم شامل للعوامل التي تؤثر على النشاط المقاولاتي.</p>	<p>الاتجاه الفكري الخاص باتجاه الأفراد</p>
<p>في الثمانينات، أشار Drucker إلى التحول الذي طرأ على النظام الاقتصادي، حيث انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد يرتكز أساساً على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين. وأوضح أن أسباب نجاح المقاول تعود إلى أهمية الابتكار والإبداع في نجاح المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة من النشاطات التي تساهم في إنشاء مؤسسة جديدة في إطار هذا النموذج، والتي تشمل: البحث عن الفرصة المناسبة، جمع الموارد، تصميم المنتج،</p>	<p>الاتجاه الفكري المقاولاتي حسب النشاط المقاولاتي</p>

إنتاج المنتج، وتحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع.
---

المصدر: زيتوني. مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية. تيارت: جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير. . (2022). ص13

### 3- أهداف المقاولاتية

يمكن تحديد أهم أهداف المقاولاتية فيما يلي:

- ✓ خدمة السوق ويأتي ذلك بإنتاج سلع وخدمات متطابقة للطلب الفعلي، فلا يمكن للمقاول أن تصمد في خضم المناخ الاقتصادي السائد إلا باعتبار خدمة السوق من المهام المركزية.<sup>5</sup>
- ✓ تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح من خلال الحصول على أرباح مالية وتعظيم الربح الذي يعتبر بالنسبة للمقاول أهم هدف تسعى لتحقيقه.
- ✓ تعظيم المنفعة الاجتماعية بالإضافة إلى تعظيم الربح، ينتظر من المقاول تعظيم المنفعة الاجتماعية وذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع، وتمثل المسؤولية الاجتماعية للمقاول دورا بارزا في الحفاظ على البيئة وتحسين العمل واحترام الحقوق الأساسية للإنسان.

المطلب الثالث: تعريف وصفات المقاول

#### 1-تعريف المقاول:

شهد هذا المفهوم تطوراً مع مرور الزمن بالتوازي مع التطور الاقتصادي. ففي العصور الوسطى في فرنسا، كانت كلمة "المقاول (Entrepreneur)" المشتقة من الفعل "Entreprise" تعني الشخص الذي يشرف على مسؤوليات ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد.<sup>6</sup> لاحقاً، تطور معناها لتشير إلى الفرد الجريء الذي يسعى لتحمل المخاطر الاقتصادية. أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر، فقد كان يُقصد بالمقاول الفرد الذي ينخرط في أنشطة المضاربة.

<sup>5</sup> خالد بوشارب بولوداني، مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية لسنة الثانية ماستر فلسفة تطبيقية، 2021، ص20.

<sup>6</sup> زيتوني. نفس المرجع السابق 2022 ص 24

**التعريف الأول: (1800) J.B.Say**

يعتبر العالم الفرنسي ساي من أوائل المنظرين لهذا المفهوم بحيث عرف المقاول بأنه: " الشخص الذي ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى أدنى من أجل إنتاجية وإيرادات أكثر ارتفاعاً" إذ إعتبر المقاول المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج بهدف خلق منفعة جديدة.

**التعريف الثاني: (1950) Schumpeter**

أما شامبتر فعرف المقاول بأنه : " ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو إختراع جديد إلى إبتكار ".

**التعريف الثالث: Julien & Marchesney**

أما حسب كل من جوليان و مارشسني فالمقاول هو : " الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية : يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه المتحمس والصلب الذي يجب حل طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والتقنية التي تمكنه من ذلك". التعريف الأخير كان ملماً لكل العناصر التي تدخل في تعريف المقاول، وعليه في عبارة مختصرة المقاول هو " الشخص الذي لديه القدرة وبشكل مستقل على تحويل فكرة جديدة أو إختراع إلى إبتكار يجسد على أرض الواقع من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة والمجازفة"<sup>7</sup>.

**2- صفات المقاول:**

حسب "R. Papin" هناك تعدد وتنوع كبير في الخصائص الواجب توفرها لدى المقاول بصفة عامة والمقاول الناجح بصفة خاصة، فليس بالإمكان اقتراح وصفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات المكتملة والمتممة لبعضها البعض والتي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة، وفي هذا الصدد يتفق أغلب الباحثين على تقسيمها إلى ثلاثة أنواع رئيسية منها ما تعكس سلوك المقاول، ومنها ما ترتبط بالجانب الإداري، وأخرى تلتصق بالشخصية الإنسانية، حيث يمكن تلخيص هذه الأخيرة في النقاط التالية:

<sup>7</sup>سمراء. محاضرات في مقياس المقاولاتية. سيدي بلعباس: جامعة جيلالي اليابس. (2020) ص9

### ✓ الحاجة إلى الإنجاز:

بمعنى الحاجة إلى التفوق وتحقيق الهدف، فالمقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي، والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه، فالمقاول يسعى دوما نحو تقديم أفضل أداء والعمل على الابتكار والتطوير المستمرين، لذلك فإن تقييمه لأدائه يبنى دائما على معايير قياسية وغير اعتيادية.

### ✓ الاستعداد والميل نحو المخاطرة:

ينبغي على المقاول أن يتسم بروح المخاطرة ويضع تقديرا لمختلف المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء على المدى المتوسط أو الطويل في إطار تطبيق رؤيته المستقبلية، فكلما قل عدد الأشخاص زادت درجة المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يملكها شخص واحد أكثر ميلا للمخاطرة من الشركات الكبيرة.<sup>8</sup>

### ✓ الثقة بالنفس:

حيث يمتلك المقاول المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء المشاريع المختلفة، وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشاكل ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها، إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

### ✓ التجديد والإبداع:

من أجل أن تستمر المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتوجاتها وهياكلها ومخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على التجديد والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

### ✓ الرغبة في الاستقلالية:

ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة لما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> حجازي اسماعيل وزكري أسماء وعبدوي نوال، السمات الشخصية للمقاول كأهم العوامل المؤثرة على اكتشاف الفرصة المقاولاتية، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، 2020، ص54.

<sup>9</sup> حجازي اسماعيل وآخرون، نفس المرجع السابق، ص55.

## المبحث الثاني: القدرات المقاولاتية:

المطلب الأول: تعريف القدرات و انواع القدرات المقاولاتية

### 1-تعريف القدرات المقاولاتية

تعريف الأول:

عرف ( Wickham 2006 ) المهارة على أنها " المعرفة التي تتضح من خلال العمل"، فهي القدرة على الأداء بطريقة معينة، فالمقاول هو من لديه فكرة عمل جيدة ويمكن له تحويل هذه الفكرة إلى واقع ملموس، ولكي يكون ناجحاً يجب على صاحب المشروع ألا يحدد الفرصة فحسب، وإنما يعمل على فهمها أيضاً بشكل جد عميق، ولهذا يجب على المقاولين أن يكونوا قادرين على اكتشاف الفجوة في السوق والتعرف على المنتجات أو الخدمات الجديدة التي ستتملأ هذه الفجوة، ومنه معرفة المميزات التي لديهم ولماذا يعملون على جذب العميل.<sup>10</sup>

تعريف الثاني:

حسب (Phiphop Somwethee، 2023) تشير القدرات المقاولاتية (EC) إلى المهارات والخبرة والمعرفة المطلوبة لتحديد الفرص التجارية والاستفادة منها، بما في ذلك الجوانب التكنولوجية والتقنيات والاستراتيجيات، والقدرة على التكامل والتنسيق داخل المنظمات.

تعريف الثالث:

عرف (Oyeku Oyedele M, 2020) القدرة الداخلية لرائد الأعمال المطلوبة لبدء وتشغيل مشروع ناجح، والتي يتم التعبير عنها من حيث التوجه الريادي والكفاءة الذاتية الريادية.<sup>11</sup>

### أنواع القدرات المقاولاتية

يجب على المقاول أن يكون على دراية بكيفية إبلاغ العميل بعرضه الجديد وكيفية تقديمه بشكل فعال. يتطلب هذا معرفة دقيقة بقطاع الصناعة المعين. تحويل الفكرة إلى واقع يتطلب نوعين من المهارات: المهارات الأولى هي مهارات الإدارة العامة، والتي تحتاج لتنظيم الموارد المادية والمالية اللازمة لإدارة المشروع. المهارات الثانية هي مهارات إدارة الأفراد، والتي تُعد ضرورية للحصول على الدعم اللازم من الآخرين لضمان نجاح المشروع. ولخص Wickham, 2006 المهارات العامة للإدارة المقاولاتية في:

<sup>10</sup>وسف سيد أحمد. تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM. تلمسان: جامعة أبي بكر

بالقائد. (2018). ص 20

<sup>11</sup>وأخرون N Oyeku Oyedele M (2020). ENTREPRENEURIAL CAPABILITY AND ENTREPRENEURIAL SUCCESS. European Journal of Business and Innovation Research, 79-56.

### ✓ مهارات استراتيجية:

تتمثل في القدرة على رؤية العمل بشكل شامل، وفهم كيفية مواعته مع السوق، وتنظيمه لتقديم قيمة مضافة للعميل بطريقة تتفوق على المنافسين. هذه المهارات تشمل تحليل السوق، استشراف الفرص المستقبلية، وتطوير استراتيجيات تنافسية فعالة؛

### ✓ مهارات التخطيط:

تشمل القدرة على التنبؤ بما يمكن أن يقدمه المستقبل وكيف يمكن أن يؤثر على الأعمال التجارية. تتضمن هذه المهارات وضع الخطط التحضيرية اللازمة الآن لمواجهة التحديات المستقبلية والفرص المحتملة، مما يساعد في تجهيز المؤسسة لمختلف السيناريوهات؛

### ✓ مهارات التسويق:

تتعلق بالقدرة على تحليل العروض السابقة للشركات وفهم ميزاتها، مما يمكن الشخص من معرفة ما يجذب العملاء فعلاً. هذه المهارات تساعد في تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل من خلال تقديم عروض تتماشى مع توقعاتهم ورغباتهم، وزيادة الجاذبية التنافسية للشركة؛

### ✓ المهارات المالية:

تشمل القدرة على إدارة الأموال بفعالية، وتتبع النفقات والتدفقات النقدية. كما تتضمن هذه المهارات القدرة على تقييم الاستثمارات من حيث إمكانياتها ومخاطرها، مما يساعد في اتخاذ قرارات مالية مستنيرة تسهم في نمو واستقرار الأعمال؛

### ✓ مهارات إدارة المشاريع:

تشمل القدرة على تنظيم المشاريع بفعالية من خلال تحديد الأهداف، وضع الجداول الزمنية، والتأكد من توفر الموارد اللازمة في المكان والوقت المناسبين. هذه المهارات تضمن أن المشروع يسير وفقاً للخطة المحددة ويحقق أهدافه بكفاءة؛

### ✓ مهارات إدارة الوقت:

تتعلق بالقدرة على استغلال الوقت بشكل مثمر، وترتيب الأولويات للوظائف الهامة، وإنجاز المهام وفق الجدول الزمني المحدد. هذه المهارات تضمن تحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والفعالية في تنفيذ الأعمال؛<sup>12</sup> مما سبق، يتضح أن المشاريع تحتاج إلى دعم من جهات خارجية مثل العملاء والموردين والمستثمرين. لكي يكون صاحب المشروع فعالاً، يجب أن يظهر مجموعة واسعة من المهارات في تعامله مع الآخرين. ويمكن توضيح بعض مهارات إدارة الأفراد على النحو التالي:

### ✓ مهارات القيادة:

<sup>12</sup> سيد أحمد. نفس المرجع السابق. ص 21



## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

تشمل القدرة على إلهام الآخرين للعمل بشكل محدد وتحقيق المهام الضرورية لنجاح المشروع. القيادة تتجاوز مجرد توجيه الأفراد؛ فهي تتضمن دعمهم ومساعدتهم على تحقيق الأهداف المحددة وتعزيز ثقتهم بأنفسهم؛

✓ **مهارات التحفيز :**

هي القدرة على إثارة الناس وحملهم على إعطاء الالتزام الكامل بالمهام المقدمة لهم، والقدرة على تحفيز تتطلب فهم ما يدفع الأفراد وما الذي يتوقعونه من وظائفهم، ولا ينبغي أن ننسى أنه بالنسبة للمقاول فالقدرة على تحفيز ذاته لها نفس أهمية القدرة على تحفيز الآخرين؛ مهارات التفويض هي القدرة على تخصيص المهام لمختلف الأفراد، فالتفويض الفعال يتطلب أكثر من إعطاء التعليمات، فهو يتطلب فهماً كاملاً للمهارات التي يمتلكها الأفراد، وكيفية استخدامه، وكيف يمكن تطويره لتلبية الاحتياجات المستقبلية؛

✓ **مهارات الاتصال:**

تتعلق بالقدرة على استخدام اللغة بشكل كتابي وشفهي للتعبير عن الأفكار وإيصالها للآخرين. التواصل الجيد ليس مجرد نقل للمعلومات؛ بل يتعلق باستخدام اللغة للتأثير على أفعال الأفراد وتحفيزهم؛

✓ **مهارات التفاوض:**

تشمل القدرة على تحديد السيناريوهات التي ترضي جميع الأطراف وكيفية التواصل معهم لتحقيق ذلك. أن تكون مفاوضاً جيداً يعني أكثر من مجرد "المساومة بصلابة"؛ بل يتعلق بالقدرة على التوصل إلى حلول مريحة لجميع الأطراف المتفاوضة؛

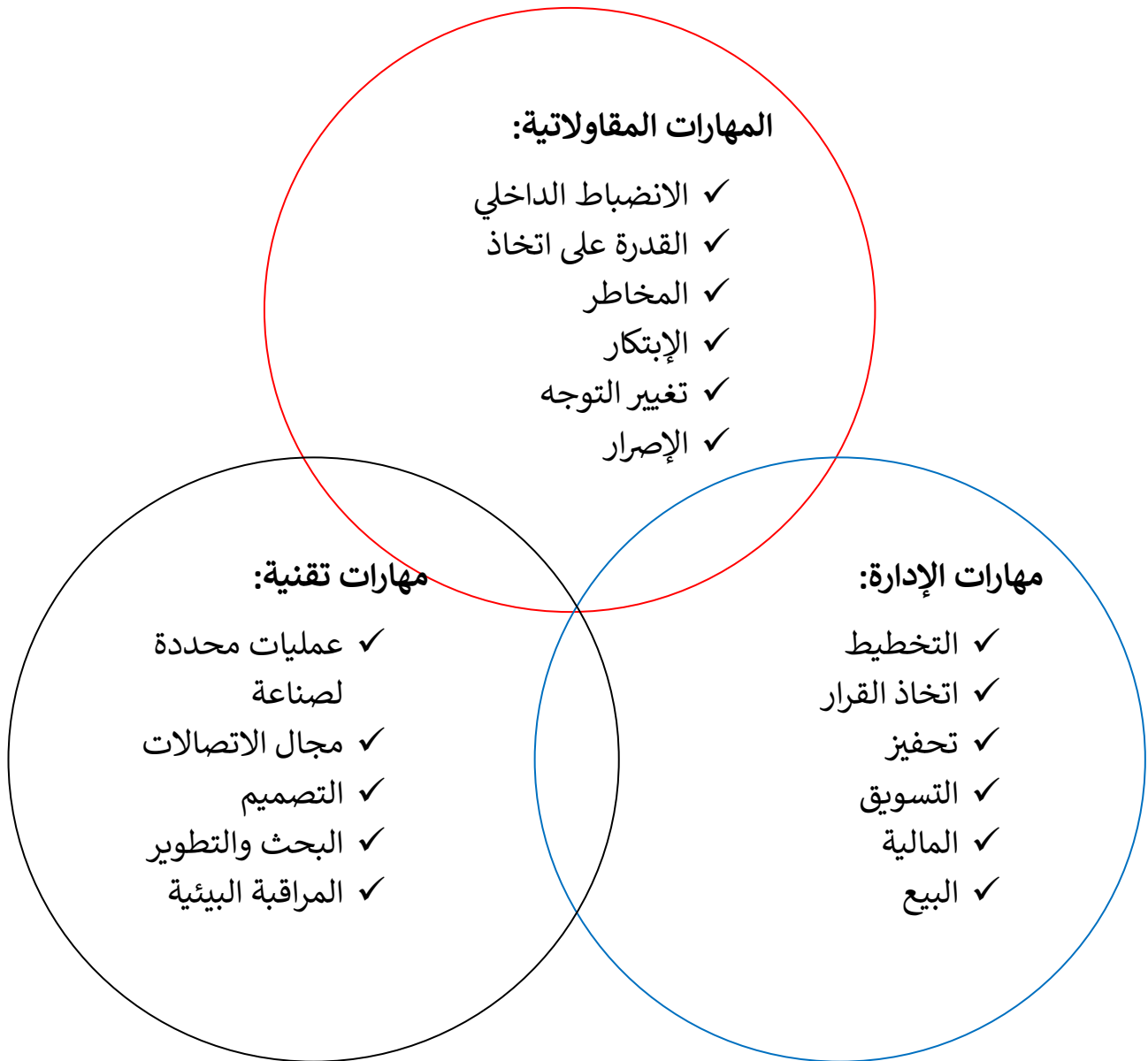
إن جميع هذه المهارات المختلفة مترابطة، فالقيادة الجيدة تتطلب القدرة على تحفيز، ويتطلب التفويض الفعال القدرة على التواصل، أما المهارات اللازمة للتعامل مع الأفراد يجب تعلمها فهي ليست فطرية وبالنسبة للقيادة فهي مهارة مكتسبة بقدر ما هي القدرة على التخطيط الفعال، القدرة على التحفيز والتفاوض يمكن تعلمها بنفس طريقة تعلم تقنيات إدارة المشاريع. يجب على المقاولين مراجعة قدراتهم باستمرار في هذه المجالات، والاعتراف بنقاط القوة وأوجه القصور، والتخطيط لكيفية تطوير هذه المهارات للمستقبل (Wickham, 2006).<sup>13</sup>

ولقد أتت دراسة (Cooney, 2012) لتعطي ملخصاً كاملاً حول أنواع المهارات التي تطرقت إليها الدراسات السابقة وسماه بـ "طقم المهارات"، ففي الشكل رقم (1) قسم (Cooney, 2012) المهارات إلى ثلاثة مجموعات وهي مهارات المقاولاتية، المهارات التقنية والمهارات الإدارية.<sup>14</sup>

<sup>13</sup>سيد أحمد. نفس المرجع السابق.ص22

<sup>14</sup>سيد أحمد. نفس المرجع السابق.ص23

الشكل رقم (01): طقم المهارات المقاولاتية حسب Cooney



المصدر: وسف سيد أحمد. تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM. تلمسان: جامعة أبوبكر بالكايد. (2018). ص 23

#### المطلب الثاني: أبعاد القدرات المقاولاتية

تتكون القدرات الريادية من أربعة أبعاد متميزة ولكنها مترابطة تركز على السعي وراء الفرص وهي: الاستشعار، والاختيار، والتشكيل، والتزامن وفي الآتي نقدم نظرة عامة على كل من هذه الأبعاد، والآليات التي تعمل من خلالها.

### 1- الاستشعار:

يركز بعد الاستشعار للقدرات الريادية على رؤية أو تصور السوق والفرص التكنولوجية، داخل وخارج حدود الصناعة في حالة الاضطرابات العابرة للحدود. وتشمل الآليات الرئيسية لبعث الاستشعار فحص التنبيه والبحث التجريب والتخيل يمكن أن تنشأ الأفكار والرؤى التي قد تصبح فرصاً مربحة من الأفراد داخل مؤسسة مثل المديرين المتوسطين أو الموظفين وكذلك من الجماعات المخصصة للمنظمة مثل وظيفة أو وحدة البحث والتطوير. ويمكن أن تنشأ أيضاً من الخارج من خلال الموردين أو العملاء أو أعضاء آخرين في شبكة المنظمة. وبعد المستخدمون أيضاً مصدرًا متكرراً لتحديد الفرص الجديدة. ويتطلب الاستشعار تجنب " فجوات اليقظة من خلال تطوير رؤية محيطية قوية تكون حساسة للإشارات البعيدة والضعيفة وغير الواضحة، ولتطوير هذه القدرة، فإن موقف القيادة تجاه الأطراف ضروري لتعزيز الفضول ومشاركة الرؤى

يمكن زيادة الاستشعار عن طريق الوصول إلى المعرفة الجديدة والتعرض للمعلومات متناقضة، يمكن إعاقته عن طريق التعلم الانتقائي عادة ما يكون القادة الماهرون في تعزيز استشعار الفرص متيقظين للمعلومات المتناقضة، حيث ينظرون إليها على أنها إشارة محتملة المصادر جديدة غير متوقعة حتى الآن لاتجاهات جديدة. يمكن للمعلومات المتناقضة أن تزيد من عقلية وخيال مديري المنظمة، وتشجعهم على النظر في السيناريوهات غير المراقبة أو حتى المثيرة للجدل. غالباً ما تسبب هذه المعلومات المتناقضة عدم ارتياح وتنافر لكبار القادة، ولمواجهة ذلك، غالباً ما تشجع المنظمات التي لديها القدرات الريادية متضمناً جيداً الأفراد على التشكيك في الحكمة الجماعية للعقلية السائدة لشركاتهم.

يدرك القادة أن بعد الاستشعار في القدرات الريادية يكون أقوى عندما يحتوي على عناصر تسمح أو تخلق عمليات تتطلب تصادم الاحتمالات الجديدة مع الآراء والممارسات الراسخة "المسلم بها". في حين أن هذا الاصطدام يمكن أن يشل يمكن لكبار القادة الحماية من هذا الخطر من خلال وضع المعالم والمعايير والجداول الزمنية. يمكنهم أيضاً تحديد الموقف وتوفير المعنى وتحديد المساءلة.<sup>15</sup>

### 2- الاختيار:

يشير الاختيار البعد الثاني للقدرات الريادية إلى قدرة المنظمة على فهم واختيار الأفكار والرؤى التي لديها القدرة على أن تصبح فرصاً قابلة للتطبيق، تتضمن القدرات الريادية الفعالة الانفتاح على الأفكار الجديدة والاستعداد للتخلي عن بعض الاحتمالات. يرتبط الاختيار ارتباطاً مباشراً بتفكير القادة الكبار وعمليات صنع القرار يمكن أن تزدهر قدرة الاختيار داخل المنظمة من خلال المنافسة الداخلية أو يمكن تركها لقوى السوق. يتطلب الاختيار تقييم المقترحات الإستراتيجية المتنافسة لتحديد أيها ذات أهمية وتزويد كبار المديرين التنفيذيين

<sup>15</sup> رشيد سلطان، و أمين عثمان. الريادة منظور استراتيجي. لندن: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع. (2021)ص333

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

بسيناريوهات المزيد من الإجراءات. وبغض النظر عن النهج المتبع هناك حاجة للنظر في أكبر عدد ممكن من الأفكار للابتكار، ثم إخضاعها لتحليل وتقييم دقيقين أو النموذج الأولي واختبارها.

### 3- تشكيل الفرص:

يشير التشكيل البعد الثالث للقدرات الريادية إلى تحويل العناصر الداخلية والخارجية وربطها للسماح باستكشاف الفرص وتحقيقها، ويشمل الآليات الرئيسية لهذا البعد إعادة التكوين، والتحويل، وتشكيل المعنى". إعادة التكوين هي آلية يتم من خلالها الجمع بين العناصر المألوفة بطرق جديدة ويشير التحويل إلى خلق فرصة من خلال أخذ المنطق أو الممارسات الأساسية و / أو العناصر من مجال أبعد وإدخالها في مجال آخر مثل استيراد المبادئ والممارسات من الموضة إلى مجال الهاتف المحمول. تتضمن كل من إعادة التشكيل والتحويل درجة معينة من bricolaging حيث يتم تعبئة الموارد والقدرات المتاحة داخليا وخارجيا بغض النظر عن الغرض الأصلي منها، ويتضمن تشكيل المعنى التفكير والتبرير حيث يصبح المدراء والرياديين من أنصار مسارات عمل جديدة، إن صنع المعنى هو قدرة أساسية للقادة الناجحين مما يسمح لهم بربط الفرص الجديدة بالهدف الأكبر للمؤسسة وإستراتيجيتها. تسلط هذه الآليات المختلفة الضوء على الأهمية الحاسمة للقادة في المنظمة وخاصة كبار المديرين. يتطلب التشكيل رؤية ترفع مستوى المحادثة في المنظمة إلى مستوى يتم فيه تنقيح مفهوم المنظمة أو صياغته من جديد.<sup>16</sup>

### 4- التزامن:

المزامنة تعني تنظيم المراسلات الزمنية والمكانية بين العناصر الداخلية والخارجية للقدرات الريادية المواءمة الداخلية تتطوي على استكشاف واستغلال الفرص في وقت واحد. والمواءمة الخارجية تدور حول مواءمة إجراءات المنظمة مع سرعة البيئة وفتح وإغلاق نوافذ الفرص. علاوة على ذلك قد يتطلب هذا أيضا إعادة تشكيل ديناميكي للمواهب التنظيمية. على سبيل المثال، بعد اتخاذ القرارات السريعة للفرق التنفيذية أمرا ضروريا للنجاح في البيئات عالية السرعة. في هذه البيئات،<sup>17</sup>

تتضمن المزامنة فهم سرعة العناصر المختلفة التي تتطلب المحاذاة بالإضافة إلى التكامل والإجراءات لتنسيق وصولها . في حين أن القدرات نفسها قد تكون دائمة، فإن تواجد الظروف في الحالات المتطابقة على النحو الأمثل قد يكون عابراً للغاية. وبالتالي قد يكون أحد مفاتيح تغيير اللعبة الفعلي هو مزامنة مهارات الأفراد أو المجموعات المحورية في المنظمة مع أولئك الخارجيين. تعمل المزامنة من خلال ثلاث آليات، الأول هو استخدام الاستدلال الزمني الذي يحدد التسلسل والسرعة والتوقيت. والثاني هو الاستدلال الإجرائي الذي يوضح

<sup>16</sup>رشيد سلطان، و أمين عثمان.نفس المرجع السابق.ص.334

<sup>17</sup>رشيد سلطان، و أمين عثمان.نفس المرجع السابق.ص.335

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

العملية أو الإجراءات لتنفيذ الفرصة. والثالث هو تطبيق الاستدلال ذي الأولوية الذي يوضح ترتيب الفرص من حيث أهميتها بالنسبة للمنظمة.

### المطلب الثالث: العوامل الداعمة لتطور القدرات المقاولاتية

ان المهارات الريادية تتأثر بمجموعة من العوامل، بما في ذلك الخصائص الديموغرافية لرائد الأعمال ومستوى تعليمه وأعماله وخبراته الأخرى وربما مجموعة من "السمات" التي يمكن تحديدها عن طريق الوراثة والتجارب المبكرة التي يصعب تغييرها. وهناك العديد من العوامل التي تساعد في انتشار ودعم قيادة الأعمال وتنمية المهارات الريادية، وان هذه العوامل الريادية تولد مع الفرد وتنمو من خلال صقل موهبته بالرؤيا العلمية والخبرة العملية وضمان القدرات التفاعلية مع التغيرات البيئية، وتنمية ثقافته الريادية تتوقف على توفر مجموعة من العوامل المتداخلة مع بعضها على مستوى الفرد والمجتمع. وهذه العوامل هي:

#### 1 - الطاقة الريادية:

تشكل الطاقة الريادية عاملا هاما على مستوى الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية حيث انه كلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدى الأشخاص كلما ارتفعت احتمالية قيادة الأعمال، إن توفر هذه السمات يعتبر حاجة ضرورية في العديد من الجوانب المرتبطة بتعزيز ثقافته الريادية على سبيل المثال الإبداع والجرأة، وتحمل المخاطرة من السمات المطلوبة لكل المشاريع الداعمة لقيادة الأعمال كاحاضنات و مؤسسات التمويل. و هنا يتأكد أهمية التمييز بين المشاريع الصغيرة وريادة الأعمال حيث ان لم يتصف المستثمر ببعض الخصائص كالابتكار والإبداع و المخاطرة وقوة التحمل وغيرها فانه يكون مجرد مالك لمشروع صغير.

#### 2- دور الأسرة:

اثبتت العديد من الدراسات العلمية تأثير مرحلة الطفولة و النشأة المبكرة على الشخصية، حيث تلعب الأسرة دورا جوهريا في تنمية سمات قيادة الأعمال لدى الأطفال ويميل رواد الأعمال الى ان يكونوا أبناء لآباء او أمهات يمتلكون مشروعات خاصة، كما تلعب الأسرة دورا مهما في وجود الرغبة والمصداقية في مجال قيادة الأعمال كمستقبل مهني.<sup>18</sup>

فقد أشارت هذه الدراسات إلى ان الأسرة تعمل على تشجيع أبنائها على ممارسة السلوكيات الريادية مما يؤكد أهمية دور الإرشاد الأسري في دعم وتنمية سمات قيادة الأعمال، على سبيل المثال الاسرة يمكن ان تشجع ابنائها على بيع بعض المنتجات البسيطة كما يعتاد الطفل في ظل الاسرة التي تمارس العمل الخاص على العديد من المصطلحات و العبارات المرتبطة بالاستثمار كمسار مهني فان الاطفال في هذه البيئة ينشئون ولديهم تطلع ودافعية لإنشاء أعمال خاصة بهم.

<sup>18</sup>رشيد سلطان، و أمين عثمان. نفس المرجع السابق. ص.322

### 3 - الثقافة الريادية:

مفهوم الثقافة الريادية هو اتجاه اجتماعي ايجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية يساعد و يدعم النشاط الريادي. تعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو المبادرات الريادية، حيث ان الثقافة التي تشجع و تقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية، والانجاز وغيرها تساعد في الترويج لامكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع وبالمقابل فان الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والاهتمام الجماعة والرقابة والسيطرة على الاحداث المستقبلية لا نتوقع ان تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع أو بمعنى اخر السلوكيات الريادية. وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، والحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية وتدعم ريادة الأعمال من خلال سياساتها المحفزة.

### 4- التعليم.

يمثل التعليم محورا اساسيا في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ويمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكر قد تصل الى رياض الأطفال و يمكن ان يمتد هذا الدور ليصل المراحل المتقدمة من التعليم العالي. في هذه الحالة يجب ان تركز المقررات على تشجيع وتنمية الاستقلالية الابتكار والمخاطرة والمهنية في العمل، وتنظيم الوقت وغيرها من المهارات العامة، كما أن للتعليم دور هام في بناء المعرفة الخاصة بريادة الأعمال و تدريس المفاهيم العلمية التي تبنى عليها ريادة الأعمال مثل استخدام أسلوب التعليم التطبيقي في التدريس، وقد أدركت مؤسسات التعليم العالي إن ريادة الأعمال يمكن أن تكون تخصصا يدرس في الجامعات والكليات ففي الولايات المتحدة وحدها أكثر من 1500 جامعة وكلية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال.

### 5- الخبرة:

تشير العديد من الدراسات الحديثة إلى أن رواد الأعمال الذين يستثمرون في مجال تخصصهم وخبرتهم يتمتعون بدرجة عالية من النجاح حيث أن الكثير من المتعاقدين وخاصة المبتكرين ومنهم يفضلون إنشاء مشاريع خاصة لهم لتحقيق الاستقلالية واستثمار الخبرات التي تمكنوا من بنائها خلال سنوات العمل الماضية.<sup>19</sup>

### 6- الجهات الداعمة:

نظرا لان ثقافة ريادة الأعمال لا تأتي من فراغ ولكن تتبع من المجتمع الذي تنشأ فيه فان المؤسسات العامة والخاصة تلعب جميعا دورا مهما في تنمية ثقافة ريادة الأعمال على سبيل المثال البرامج الحكومية تمد رواد الأعمال بالدعم المادي، والتدريب، وان تدعم الأنشطة الريادية التي يقومون بها، أيضا يمكن تطوير برامج رعاية

<sup>19</sup>رشيد سلطان، و أمين عثمان. نفس المرجع السابق.ص.323

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

مهنية تساهم في تطوير سمات ريادة الأعمال مثل الابتكار. ان صور الدعم التي يمكن أن تبذلها مؤسسات القطاع العام والخاص ويمكن أن تأخذ شكل الدعم المادي و الدعم المعنوي.<sup>20</sup>

### المبحث الثاني: النية المقاولاتية

المطلب الأول: تعريف النية المقاولاتية

#### التعريف الأول:

عرف (Bird 1992) النية بأنها حالة ذهنية توجه انتباه الشخص وخبرته وسلوكه نحو شيء أو طريقة تصرف معين، فالنية تستقطب العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك، وتحدد المجهودات المخططة لتنفيذ هذا السلوك. تُفهم النية كآلية لجذب هذه العوامل التحفيزية، مما يعكس استعداد الفرد للمحاولة، ومدى الجهد الذي ينوي بذله لأداء السلوك. كلما كانت النية قوية لفعل سلوك معين، زادت احتمالية قيام الفرد بهذا السلوك.<sup>21</sup>

#### التعريف الثاني:

وقد أقر (Kruger and Carsrud 1993) بأن السلوك المقاولاتي يكون دائماً متعمد ويمكن التنبؤ به عن طريق النية، فحسب (Kruger et al. 2000) النية هي المتنبئ الوحيد والأفضل للسلوك المخطط كالمقاولاتية، ففهم سوابق النية تزيد من فهمنا للسلوك المقصود، فنماذج النية تتنبأ بالسلوك أفضل من العوامل الفردية (الشخصية) أو الظرفية كالحالة الوظيفية. ولهذا فالمقاولاتية هي عملية مقصودة حيث يخطط الأفراد لها إدراكياً لتنفيذ سلوكيات التعرف على الفرص، وخلق المشاريع وتطوير (Lortic & Castogiovanni 2015)

#### التعريف الثالث:

تعد النية المقاولاتية المفتاح الوحيد لفهم عملية انشاء مؤسسة، فهي تشير إلى "نية الفرد لبدء عمل جديد ، أو بأنها الرغبة الواعية والمتعمدة لإنشاء مشروع جديد ، وتعتبر النية المقاولاتية تمثيل إدراكي للإجراءات التي سيتم تنفيذها من قبل الأفراد إما لإقامة مشاريع مستقلة جديدة أو لخلق قيمة جديدة داخل الشركات القائمة، ولهذا يعبر عنها على أنها الوعي والعزم المخطط التي تؤدي للإجراءات الضرورية لإنشاء مؤسسة، وحسب Thompson أن "القصد من النية المقاولاتية هو الاعتراف الذاتي من قبل شخص اعتزاه إقامة مشروع جديد والتخطيط بوعي للقيام به في مرحلة ما من المستقبل".<sup>22</sup>

<sup>20</sup>رشيد سلطان، و أمين عثمان. الريادة منظور استراتيجي. لندن: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع. (2021)ص324

<sup>21</sup>وسف سيد أحمد. تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM. تلمسان: جامعة أويكر بالقايد (2018). ص23

<sup>22</sup>سيد أحمد. نفس المرجع السابق. ص24

### التعريف الرابع:

يتفق العديد من الباحثين بأن المقاولاتية هي عبارة عن سيرورة (process) تمتد عبر الزمن وبالتالي فإن القيام بإنشاء مشروع أو مؤسسة جديدة، يكون عبر مجموعة من المراحل والدوافع، تختلف من فرد إلى آخر، ومن زمن إلى آخر؛ وتعتبر النية المقاولاتية من أكثر العوامل التي يمكن أن تساهم في تحقيق نشاط المقاولاتية على أرض الواقع، ولهذا ركزت العديد من النماذج على تحليل الدور المرتقب للنية المقاولاتية والعوامل المساعدة على تفعيل ذلك الدور.

### التعريف الخامس:

ويشتق مفهوم النية المقاولاتية من مفهوم النية والقصد، والتي تعني "الحالة الذهنية التي توجه اهتمام الفرد، ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه اتجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما، وعليه فإن مفهوم النية المقاولاتية يرتبط بمدى اهتمام الفرد بهدف إنشاء مؤسسة أو مشروع ما، والخطة التي وضعها من أجل تحقيق ذلك الهدف؛ وبالتالي فإن النية المقاولاتية في الغالب تكون الخطوة التي تسبق التجسيد الفعلي للمشروع على أرض الواقع، حيث يرى Bourguiba بأن الخط الفاصل بين النية المقاولاتية وتجسيدها على أرض الواقع يكمن في عملية اتخاذ القرار.<sup>23</sup>

### الطلب الثاني: نماذج النية المقاولاتية

سوف نرتب نماذج قياس النية المقاولاتية حسب تطورها التاريخي:

#### 1- نموذج نظرية التعلم الاجتماعي (1977)

يقترح نموذج التعلم الاجتماعي أن يتم التخطيط للسلوك تقريباً قبل تنفيذه. حيث يقترح الأداء النفسي كتفاعل بين القوى الداخلية والسلوك المسيطر. وبناء على ذلك فإن السلوك الفردي عبارة عن مزيج من التحفيز والمهارات المعرفية والتحكم في التعزيز. تتشكل الأنماط السلوكية للأشخاص نتيجة التعلم من التجارب المباشرة وكذلك التعلم من ملاحظة سلوك الآخرين (النمذجة). تحدد المهارات المعرفية للفرد ما يتعلمه من تجاربه الخاصة وتجارب الآخرين ومدى تأثير ذلك على تصرفاته المستقبلية. يلعب التعزيز أيضاً دوراً حاسماً في تشكيل سلوك الفرد. يميل الناس إلى تجاهل الإجراءات غير المجزية ويقومون في كثير من الأحيان بتلك التي تحظى بمكافأة إيجابية. هناك تفاعل مستمر بين السلوك والعوامل الثلاثة المتحركة في السلوك وهي التحفيز والمهارات المعرفية والتعزيز التي تحدد تصرفات الفرد.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> محمد رضا بوسنة ومحمد الشريف بن زوي، تحليل محددات النية المقاولاتية لدى عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أم البواقي، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 2020، ص16.

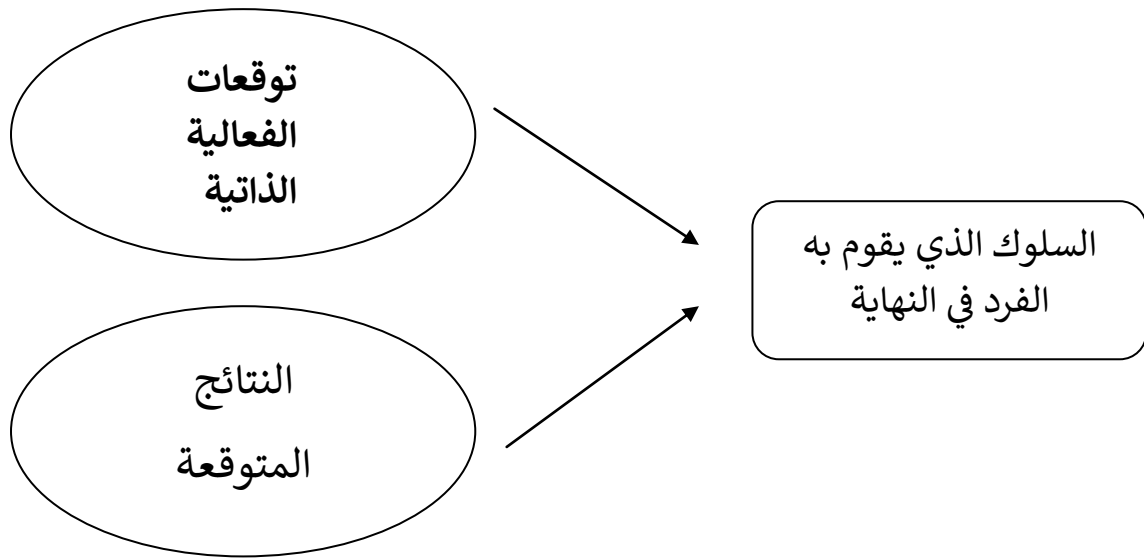
<sup>24</sup> Neha Taneja Chawla و Hitesh Bhatia ..A Study on Evolution of Models Measuring Interwoven.(2021) .p3



2-نودج نظرية الكفاءة الذاتية (1977)

كامتداد لنموذج نظرية التعلم الاجتماعي التي تقترح أن العمليات المعرفية هي المسؤولة في المقام الأول عن اكتساب سلوك مقاولاتي الجديد والاحتفاظ به، فقد تناولت نظرية الكفاءة الذاتية هذه العمليات المعرفية. ووفقاً لها، فإن النشاطين المعرفيين اللذين يحفزان الفرد في الغالب على التصرف بطريقة معينة يشملان القدرة المعرفية على التنبؤ بنتيجة المكافأة أو العقاب للسلوك الحالي (توقع النتيجة) والتقييم الذاتي للفرد ليكون قادراً على الأداء. سلوك معين (الكفاءة الذاتية).<sup>25</sup>

الشكل رقم(02): نودج نظرية الكفاءة الذاتية (1977)

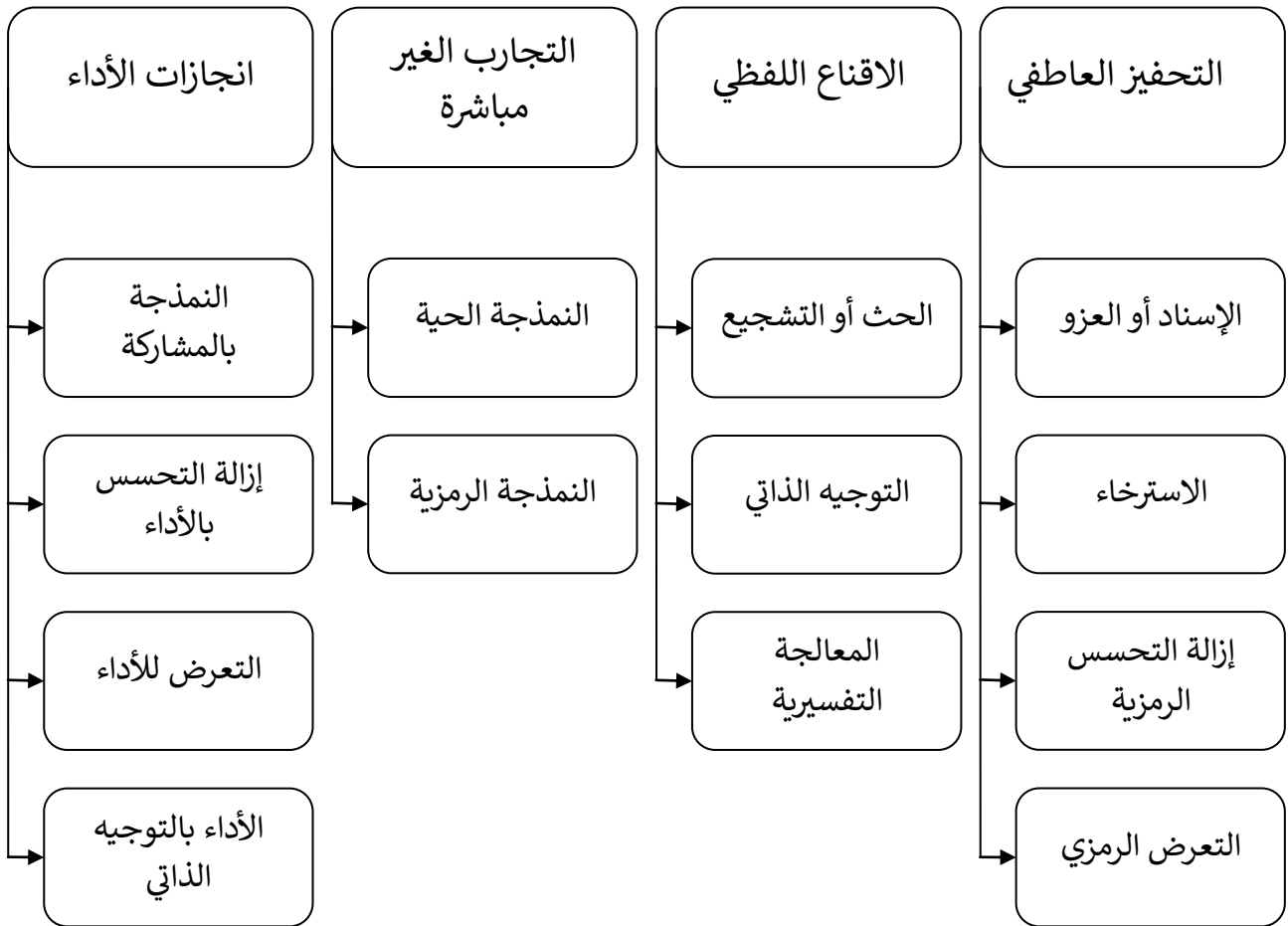


المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

ووفقاً لهذه النظرية فإن الكفاءة الذاتية هي المؤثر الأساسي في سلوك الفرد. فهو لا يحدد اختيار النشاط فحسب، بل يحدد أيضاً مقدار الجهد المبذول ومثابرتة في الموقف الصعب الذي يواجهه أثناء تنفيذ الإجراء المختار. تنص نظرية الكفاءة الذاتية على أنه يمكن تعزيز مستوى وقوة الكفاءة الذاتية من خلال الإجراءات النفسية.

<sup>25</sup> p4 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia.

الشكل رقم(03): مصادر الكفاءة الذاتية



المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

تقترح النظرية أربعة دلائل، وهي أن إنجازات الأداء، والخبرة غير المباشرة، والإقناع اللفظي، والحالات الفسيولوجية هي المحددات الرئيسية للكفاءة الذاتية. ويقدم الشكل رقم(3) تمثيلاً بيانياً لأربعة مصادر رئيسية للكفاءة الذاتية ومكوناتها الفرعية.<sup>26</sup>

### 3- نموذج الحدث المقاولاتي Shapero's Entrepreneurial Event (SEE) (1982)

تعتبر نظرية الحدث المقاولاتي التي اقترحها Shapro & Sokol في عام 1982، النموذج الأول الذي يركز بشكل خاص على النية والسلوك الريادي. ووفقاً لهذه النظرية، فإن نية ريادة الأعمال هي وظيفة للجدوى المدركة، والرغبة الشخصية، والميل إلى الفعل. إنه يعطي أهمية كبيرة لإدراك الفرد تجاه الجاذبية (الرغبة المدركة) ونحو قدرته على بدء مشروع (الجدوى المدركة). من بين العوامل الثلاثة التي تساهم في النية، وجد أن

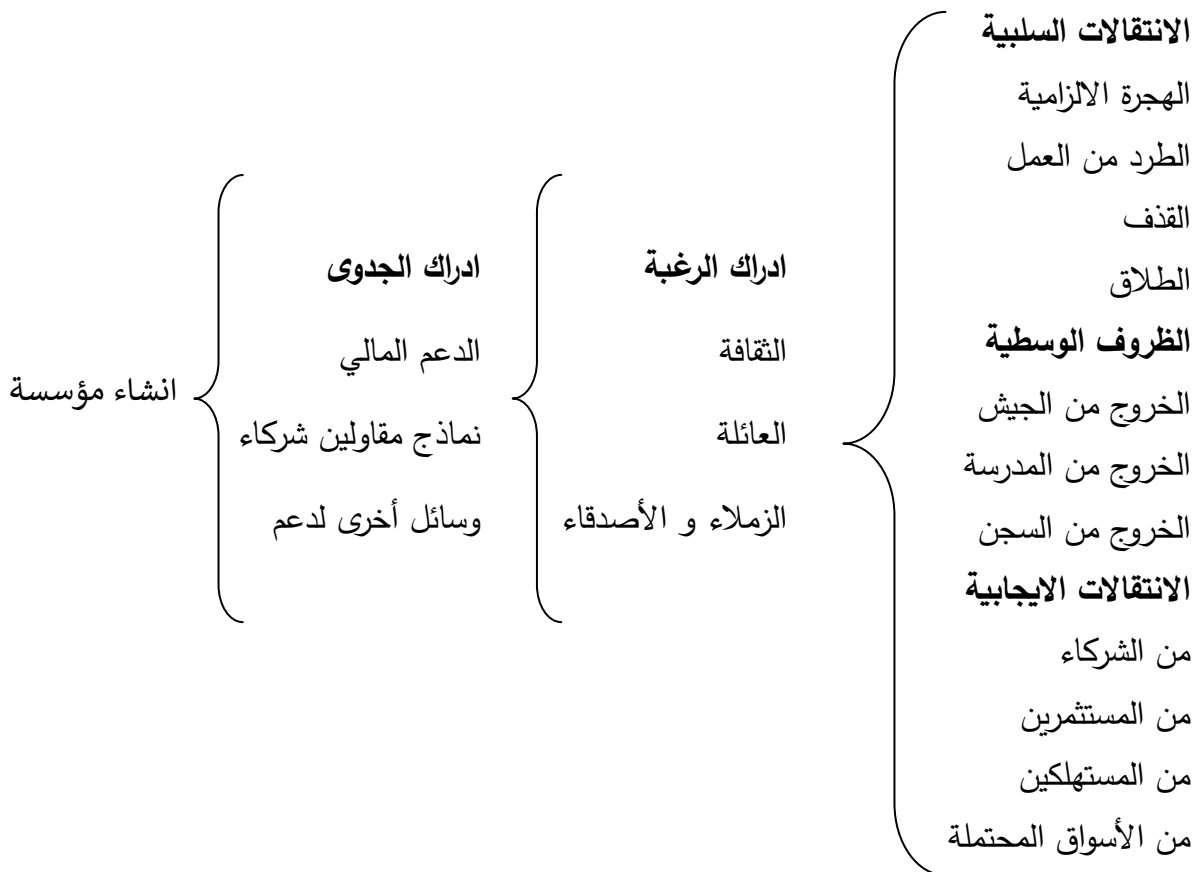
p5 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia. <sup>26</sup>

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

الجدوى المتصورة تتمتع بأعلى قوة تنبؤية. وتتأثر الجدوى المُدركة والرغبة المُدركة بدورها بالخبرة السابقة في مجال ريادة الأعمال. قام كروجر باختبار نموذج الحدث المقاولاتي تجريبياً وفحص نماذج المسار المختلفة بما في ذلك التأثير المباشر للتعرض المسبق على نية ريادة الأعمال. لقد وجد أن التأثير الكبير للخبرة السابقة على النية يتم من خلال الجدوى المتصورة كما اقترح الحدث المقاولاتي وأن الخبرة السابقة الإيجابية تؤثر أيضاً على النية من خلال التأثير على الرغبة الملحوظة

يهدف نموذج الحدث المقاولاتي لشرح إختيار المسار المقاولاتي بدلا من المسار الوظيفي ويقوم على فكرة اساسية تقول: " أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل قرار مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد" وعلى حد تعبير المؤلفان: يمكن وصف عملية التغيير في مسار حياة الفرد على أنها قوة توجيهية ، تقود الفرد في اتجاه معين وفي لحظة معينة.<sup>27</sup>

الشكل (04): نموذج الحدث المقاولاتي Shapiro و Sokol (1982)



**المصدر:** أسماء شنيخر وآخرون، مقترح نموذج نظري للنية المقاولاتية دراسة على ضوء نماذج السلوك السابقة، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية ، ص117.

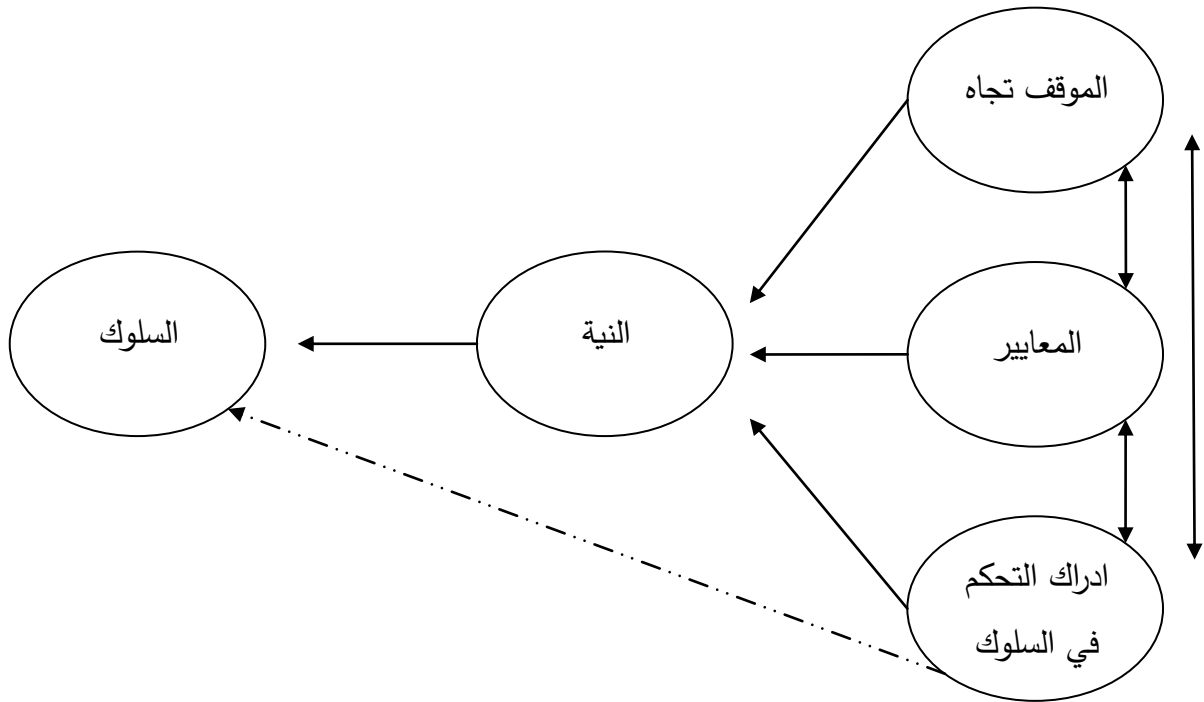
<sup>27</sup> أسماء شنيخر وآخرون، مقترح نموذج نظري للنية المقاولاتية دراسة على ضوء نماذج السلوك السابقة، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، ص115.

4- نموذج نظرية السلوك المخطط (The Theory of Planned Behavior) (1985):

إن نظرية السلوك المخطط TPB من منظور الإدراك الإجتماعي تساعد على فحص وتفسير السوابق الرئيسية أداء السلوك، فالافتراض الأساسي لنظرية دراسات النية المقاولاتية أثبت الموقف تجاه السلوك أنه عامل مهم في التأثير على النية بشكل إيجابي ومباشر لذلك من الضروري بذل الجهود لتغيير السلوك الشخصي للفرد.<sup>28</sup> تشير المعايير الذاتية إلى تصور الضغط الاجتماعي لتنفيذ أو عدم تنفيذ هذا السلوك بما في ذلك ضغط الأسرة والأصدقاء والأشخاص المهمين الآخرين. تعتبر المعايير الذاتية دائما العنصر الأكثر تضاربا في نظرية السلوك المخطط. وجد بعض الباحثين أن المؤشرات الذاتية تلعب دورا مهما في التنبؤ بالنوايا ويتجاهل بعض الباحثين المؤشرات تماما، تنص النظرية على أن أولئك الذين لديهم مستويات عالية من المعايير الذاتية سيكون لديهم مستويات عالية من النوايا المقاولاتية.

إدراك التحكم في السلوك هو القبول المتصور أو صعوبة أداء السلوك، وبشكل أكثر تحديدا فإنه الاعتقاد الشخصي بقدرته على أداء مهمة معينة، كما تعتبره أبحاث نوايا المقاولاتية أحد أقوى العوامل التي تتنبئ بالنية<sup>29</sup>

الشكل (05): نموذج السلوك المخطط 1985



المصدر: أسماء شنيخز وآخرون، نفس المرجع السابق، ص118.

<sup>28</sup> أسماء شنيخز وآخرون، نفس المرجع السابق، ص118.

<sup>29</sup> أسماء شنيخز وآخرون، نفس المرجع السابق، ص119.

5-نظرية السلوك المخطط وفق Fishbein & Ajzen:

وقد قام كل من Fishbein & Ajzen بوضع مخطط اكثر تفصيلا لنظرية السلوك المخطط

موضحا فيه العوامل الخلفية ( Background Factors ) والتي تكونت من :

- الجوانب الفردية متمثلة في الشخصية المزاج والعاطفة، القيم والصور النمطية، المواقف العامة المخاطر المتصورة، السلوك السابق.<sup>30</sup>

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

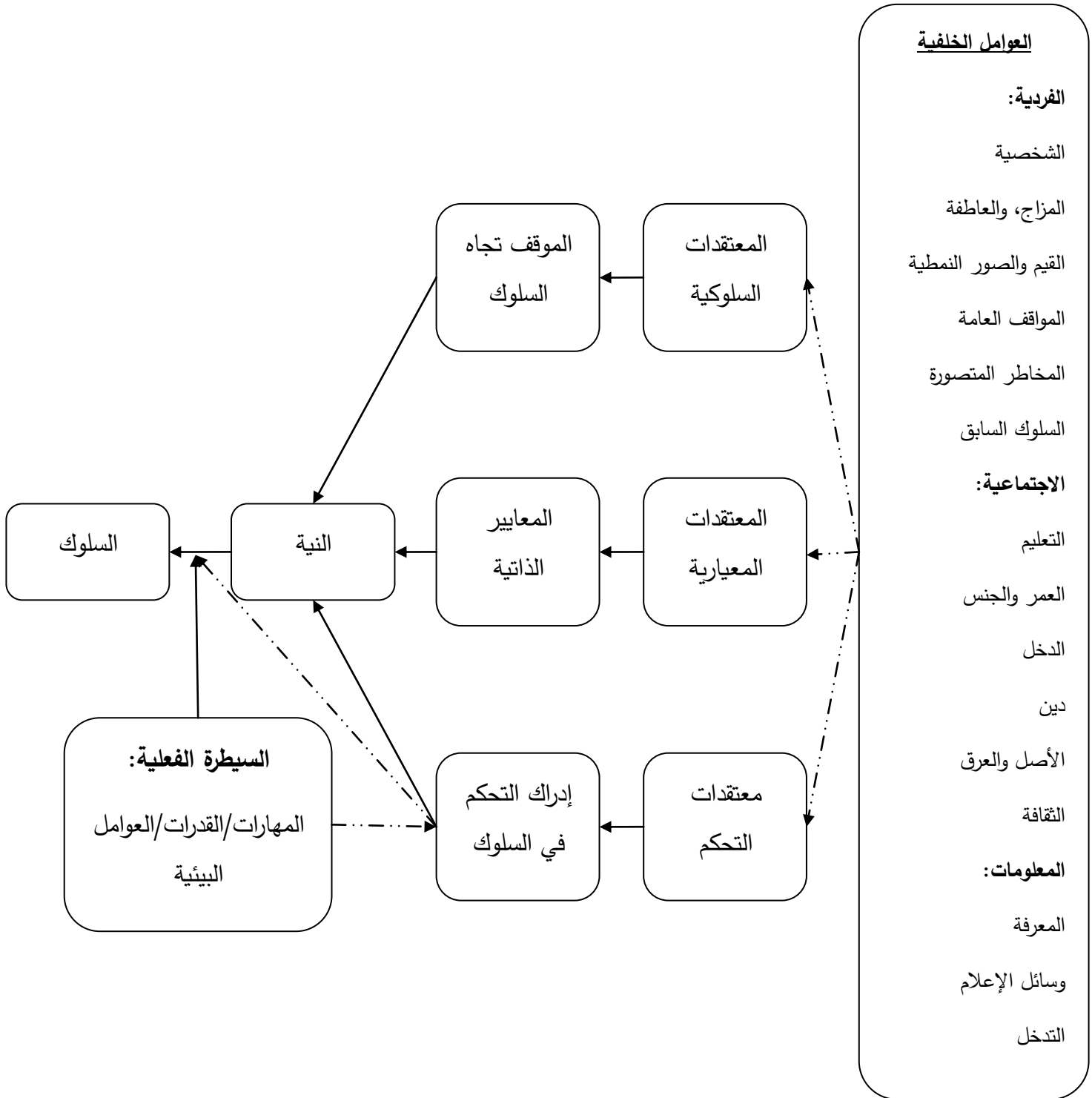
- الجانب المعلوماتي: المعرفة، وسائل الإعلام، التدخل.

وهذه العوامل الخلفية تقف وراء مختلف المعتقدات والتي تكون وراء محددات النظرية، وكذا تم اضافة مكون

خاص بتأثير السيطرة الفعلية للفرد والتي تكونت من المهارات والقدرات والعوامل البيئية.

<sup>30</sup> أسماء شنيخر وآخرون، نفس المرجع السابق، ص120.

الشكل (06): نظرية السلوك المخطط وفق Fishbein & Ajzen

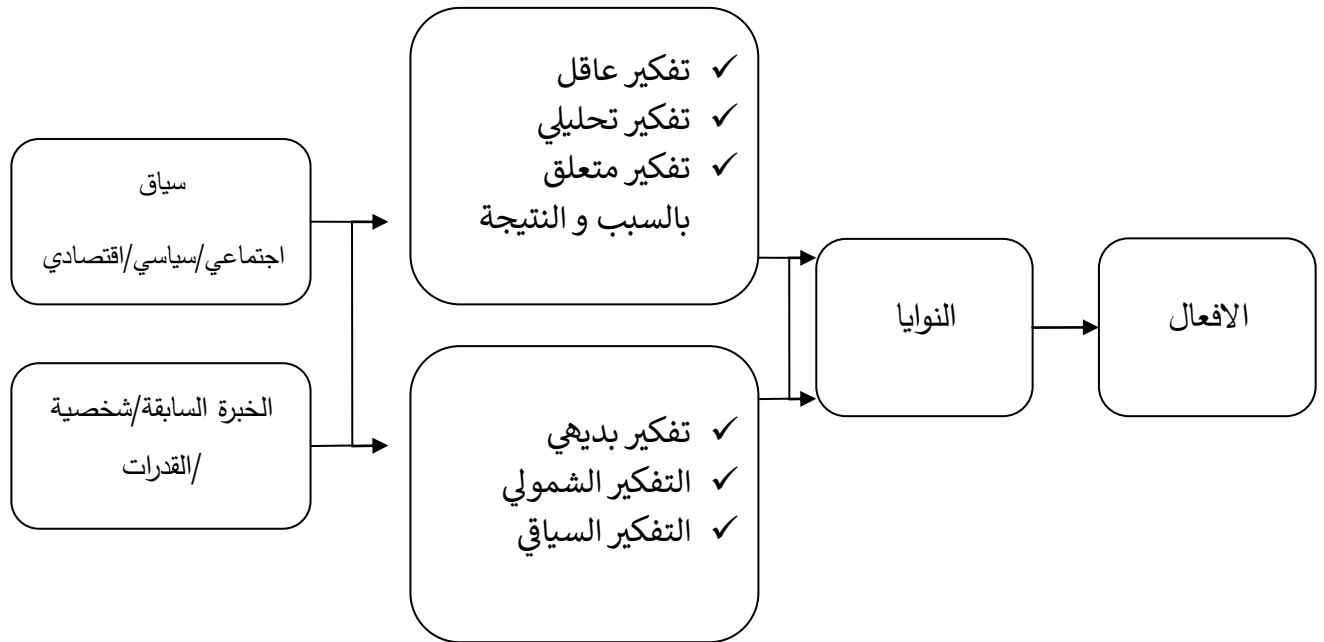


المصدر: أسماء شنيخر وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 119.

6- نموذج بيرد لنية المقاولاتية (1988):

نية المقاولاتية توجه الشخص نحو إنشاء مشروع جديد أو خلق أفكار جديدة ضمن المشروع الحالي. اقترح بيرد في عام 1988 إطارًا للنية الريادية كتفاعل بين التفكير العقلاني والحدسي المستمد من السياق الشخصي والاجتماعي كما هو موضح في الشكل رقم (07). تشمل العوامل الشخصية الخبرة السابقة، وخصائص الشخصية مثل مركز السيطرة، والقدرات مثل تعزيز الأفكار، في حين أن العوامل السياقية التي تؤثر على النية تشمل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية مثل التنظيم الحكومي، والسيناريو الاقتصادي، وما إلى ذلك. ويتم تأطير التفكير العقلاني للفرد يعتمد على عوامل مثل توافر الموارد، وجدوى الفكرة، وتحليل الفرص، في حين أن التفكير البديهي والشامل يتأثر بالشعور الغريزي والحدس حول إمكانات الفكرة.<sup>31</sup>

الشكل (07): نموذج بيرد لنية المقاولاتية



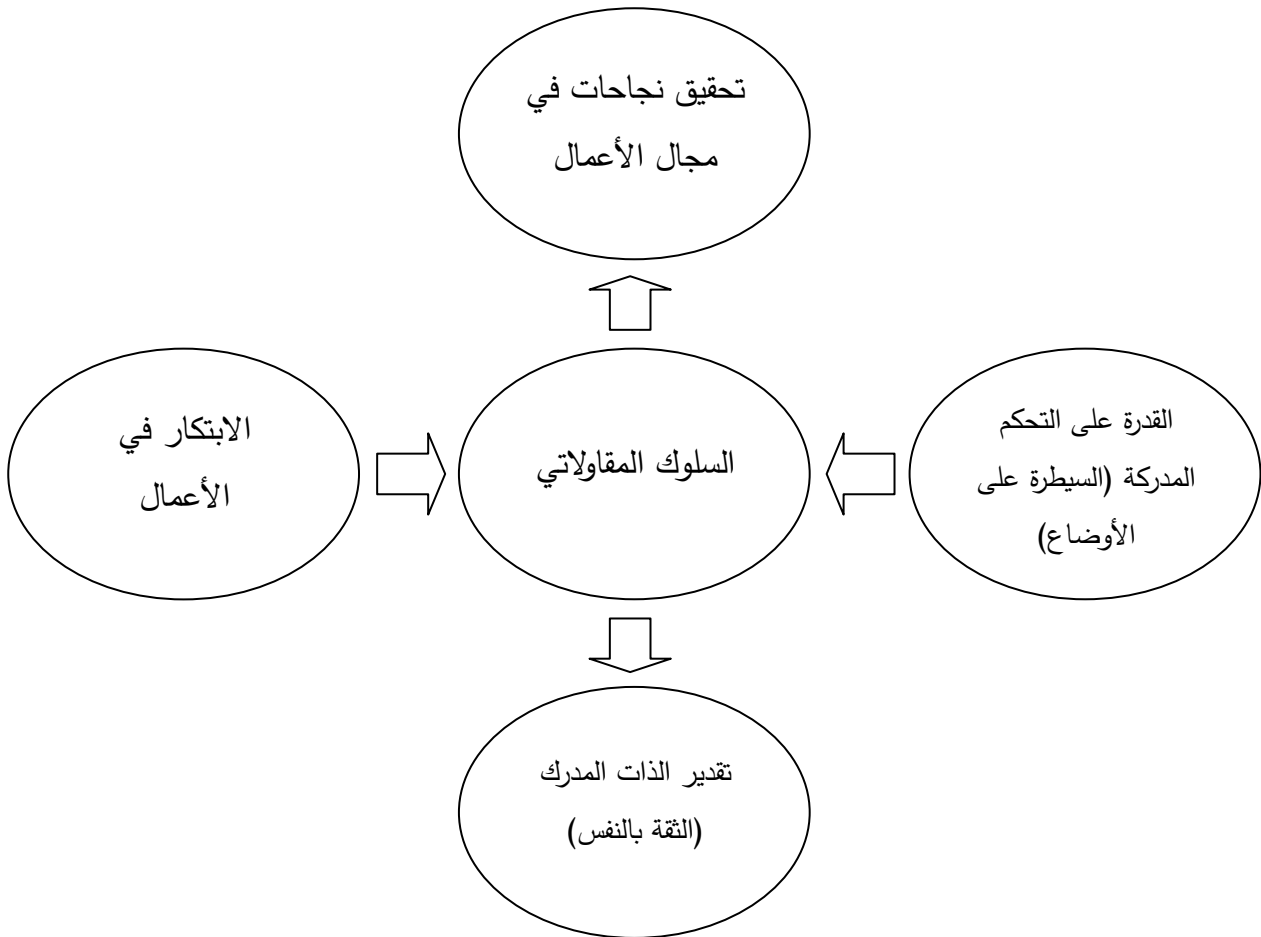
المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

<sup>31</sup>Neha Taneja Chawla و Hitesh Bhatia ..A Study on Evolution of Models Measuring .Interwoven.(2021) p7

## 7- نموذج التوجه نحو المقاولاتية (EAO) (1991) Entrepreneurship Attitude Orientation

اقترح روبنسون وستيمبسون وهوفنر وهانت نموذجًا للتنبؤ بسلوك ريادة الأعمال بما يتجاوز التركيبة السكانية والسمات الشخصية . أوصى نموذج **EAO** الخاص بهم بأربعة مقاييس فرعية للمواقف بناءً على مرجعها الواسع الانتشار والمتكرر في الدراسات حول ريادة الأعمال لتمييز رواد الأعمال عن غير رواد الأعمال. وتضمنت المقاييس الفرعية للنموذج المقترح الإنجاز في الأعمال التجارية، والابتكار في الأعمال التجارية، والسيطرة الشخصية المدركة على نتائج الأعمال، واحترام الذات المتصور في الأعمال التجارية.<sup>32</sup>

### الشكل (08): نموذج التوجه نحو المقاولاتية (EAO)



المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

يشير مفهوم السيطرة الشخصية المتصورة إلى تصور السيطرة على أعمال الفرد، ويتعلق بتقدير الذات المتصور بثقة الفرد وإدراكه للكفاءة فيما يتعلق باحتياجات العمل.

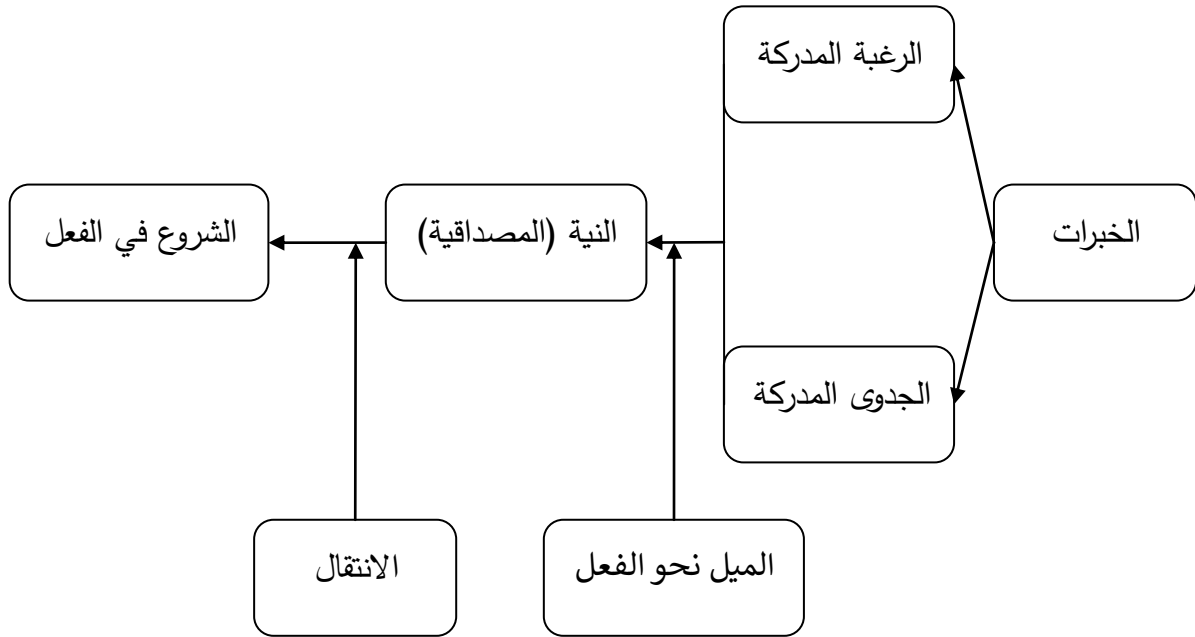
<sup>32</sup> p8 نفس المرجع السابق. Bhatia و Chawla



## 8- نموذج الحدث المقاولاتي بعد التعديل 1993:

لخو نموذج الحدث المقاولاتي المقترح من طرف Sokol و Shapiro من متغير النية قام أشد المؤيدين لهذا النموذج وهما Krueger و Carsrud بتعديله سنة 1993 ليصبح أكثر واقعية للتنبؤ بالسلوك المقاولاتي كما هو موضح في الشكل (02) الموالي:<sup>33</sup>

الشكل (09): نموذج الحدث المقاولاتي بعد تعديل 1993 Kruger



المصدر: أسماء شنيخر وآخرون، نفس المرجع السابق، ص118.

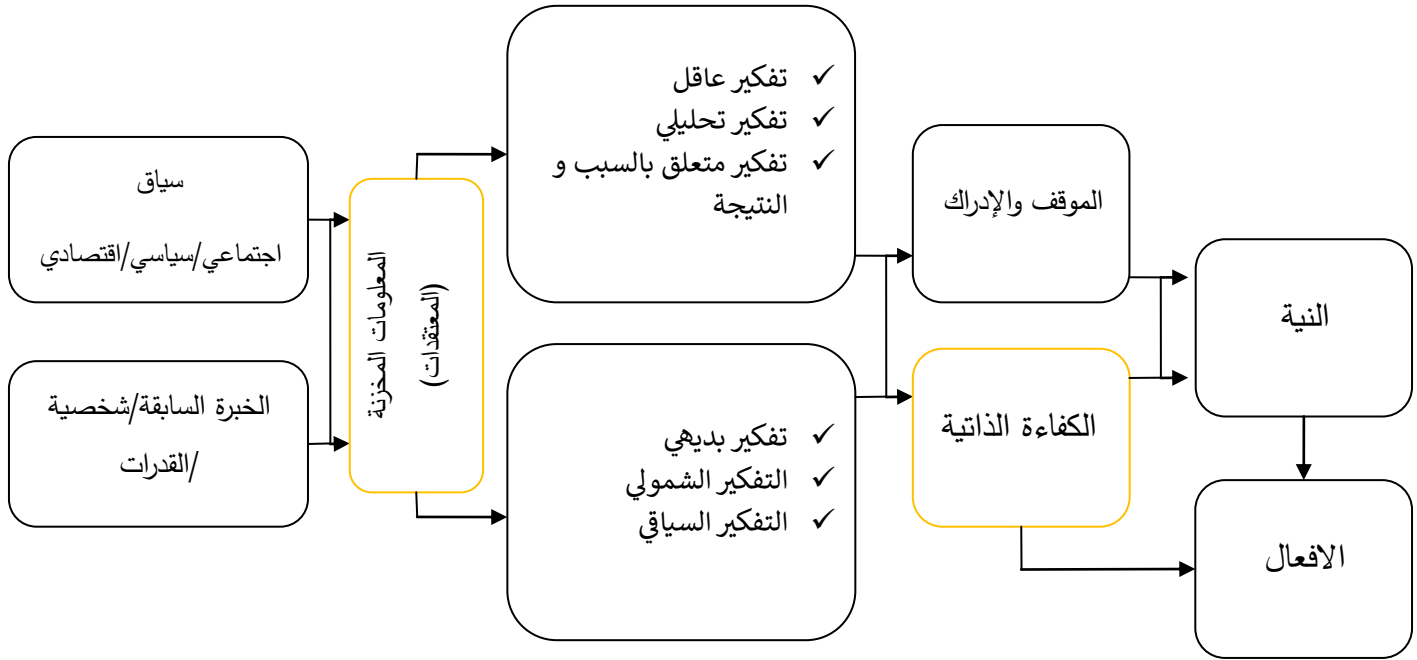
## 9- نموذج بيرد لنية للمقاولاتية بعد التعديل (1994)

اقترح Boyd و Vozikis في عام 1994 أن الكفاءة الذاتية هي متغير تفسيري مهم في تحديد النية الريادية وبالتالي يجب دمجها في نموذج بيرد لنية الريادية. تم أيضاً الدفاع عن أهمية الكفاءة الذاتية في تحديد النية سابقاً في نظرية أجزين للسلوك المخطط في شكل سيطرة سلوكية محسوسة ونظرية SEE لشابيرو وسوكول باعتبارها الرغبة المدركة. تم دمج الكفاءة الذاتية في نموذج بيرد على مستويين؛ كمقدمة للنية وأيضاً كمتغير معتدل بين النية الريادية والعمل الريادي.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> أسماء شنيخر وآخرون، نفس المرجع السابق، ص117

<sup>34</sup> Chawla و Bhatia. نفس المرجع السابق. p9

الشكل (10): نموذج بيرد لنية للمقاولاتية بعد التعديل (1994)



المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

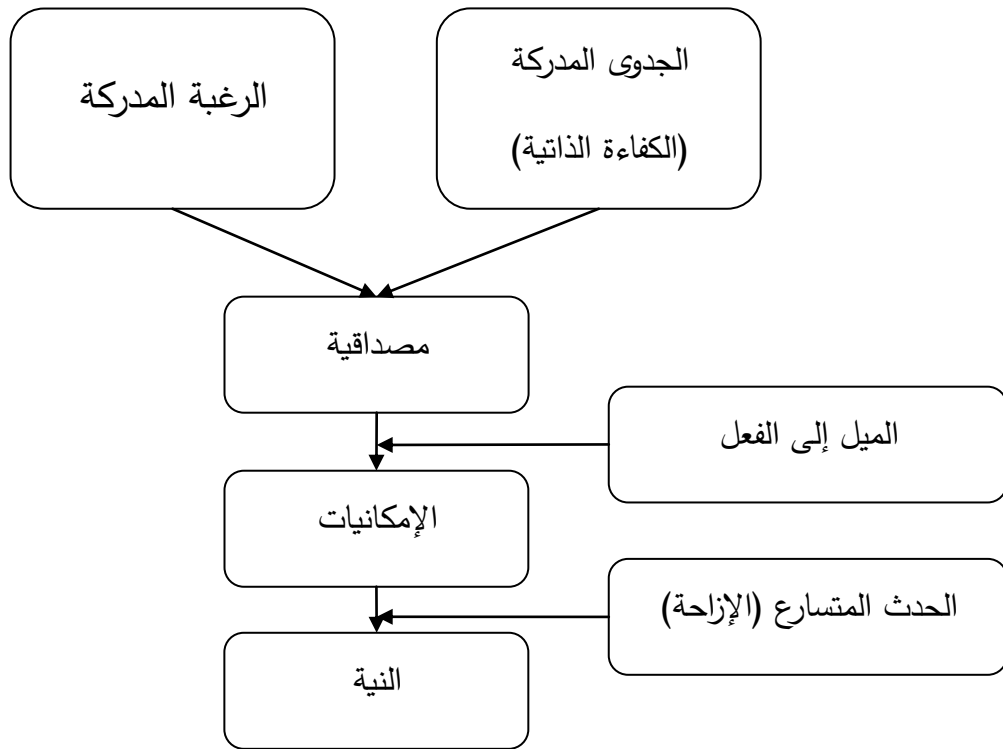
يشير النموذج إلى أن الفرد يختار فقط تلك الأنشطة والإعدادات التي يفترض أنه قادر على القيام بها بناءً على الحكم الذاتي. يقترح النموذج أيضًا أنه ليس كل نية ريادة الأعمال تؤدي إلى عمل ريادة الأعمال. فقط عندما تكون الكفاءة الذاتية للفرد في المهام المطلوبة للعمل الريادي مرتفعة، فإن النية الريادية تؤدي إلى العمل.

### 10- نموذج الإمكانية المقاولاتية (1994)

اقترح Krueger and Brazeal في عام 1994 نموذج إمكانات ريادة الأعمال (EPM) الذي يشير إلى أن إمكانات رائد الأعمال تسبق نية ريادة الأعمال. يتم تحديد استعداد أو إمكانات رائد الأعمال بدوره من خلال البنى المقترحة في SEE، أي الجدوى المتصورة، والرغبة الملموسة، والميل إلى التصرف. كما دافع عن قوة نموذج شابيرو واعتبر تصورات الجدوى (الكفاءة الذاتية) بمثابة المساهم الرئيسي في شرح النية. تم التحقق من صحة النموذج تجريبيًا من قبل العديد من الباحثين<sup>35</sup>

<sup>35</sup> p10 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia.

الشكل (11): نموذج الإمكانيات المقاولاتية (1994)



المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

### 11- نموذج ديفيدسون (1995)

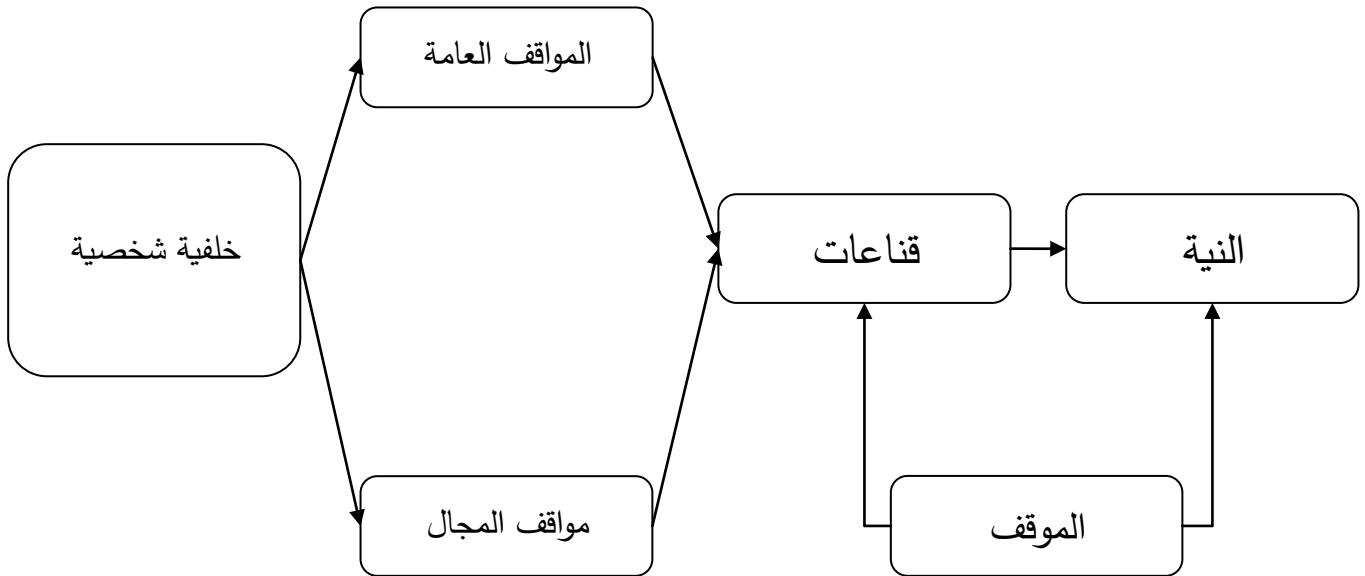
نموذج آخر لقياس النية الريادية اقترحه ديفيدسون في عام 1995 كان يعتبر أحدث نموذج لقياس النية الريادية حتى عام 2008<sup>31</sup>. ويأخذ نموذج ديفيدسون في الاعتبار العوامل النفسية والاقتصادية التي تحدد النية الريادية. لقد قام بدمج المحددات الموجودة بالفعل من مختلف النظريات والنماذج مثل SEE و TPB ونموذج نية بيرد ونموذج إمكانيات ريادة الأعمال وغيرها من الدراسات التي تشمل التأثيرات الثقافية والهيكلية في نموذج واحد. وفقاً لهذا النموذج، يتم تحديد نية ريادة الأعمال من خلال الإدانة والوضع (أي الوضع الوظيفي الحالي). ويتم تحديد الإدانة بدورها من خلال الموقف العام (الرغبة في التغيير، والقدرة التنافسية، ودافع الإنجاز، والحاجة إلى الاستقلالية) والموقف الميداني (المكافأة المتوقعة، والمساهمة المجتمعية، والدراية المتصورة). يتأثر الموقف العام والمجالى أيضاً بالعوامل الشخصية مثل العمر والجنس والخلفية التعليمية والخبرة غير المباشرة وتجربة التغيير الجذري.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> p11 نفس المرجع السابق. Bhatia و Chawla

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

وقد كشف الاختبار التجريبي للنموذج عن التأثير المباشر أو غير المباشر لجميع المتغيرات المتضمنة في النموذج، ولكن تبين أن الإدانة هي المتغير الأعلى تأثيراً. يشبه الإدانة مفهوم الكفاءة الذاتية الذي اقترحه ألبرت باندورين عام 1982

الشكل (12): نموذج ديفيدسون (1995)



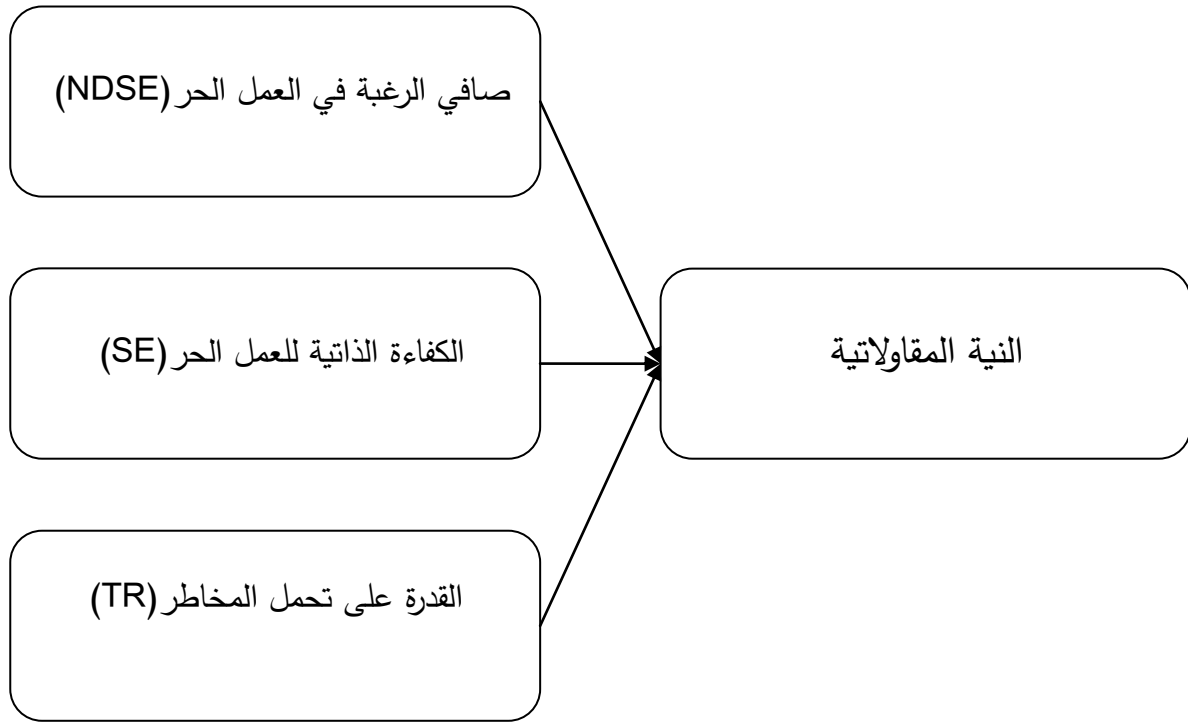
المصدر: دراسة (Bhatia و Chawla، 2021)

### 12- نموذج نية ريادة الأعمال ( EIM ) 2000 Entrepreneurial Intention Model

اقترح سيغال وبورجيا وشونفيلد في عام 2000 نموذجاً متكاملًا آخر للنتبؤ وقياس نية ريادة الأعمال استنادًا إلى إطار عمل شابيرو كروجر و النماذج الأخرى القائمة على الاقتصاد لنية ريادة الأعمال. وفقًا لهذا النموذج، فإن الرغبة الملحوظة في متابعة ريادة الأعمال ستعتمد على تصور الفرد للنتائج ذات القيمة الأعلى لمتابعة ريادة الأعمال مقارنة بالعمل لدى الآخرين. إن صافي الميزة المتصورة للعمل الحر على العمل لدى آخرين تم تحديدهم على أنهم صافي الرغبة في العمل الحر سيكون أحد محددات النية الريادية. هناك تعديل مهم آخر في النموذج الذي اقترحوه يستند إلى الأساس المنطقي القائل بأن ميل الفرد إلى التصرف في ريادة الأعمال سيعتمد بشكل كبير على استعداده لتحمل المخاطر المحسوبة<sup>37</sup>

37 p12 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia

الشكل (13): نموذج نية ريادة الأعمال (EIM) (2000)



المصدر: دراسة (Chawla و Bhatia، 2021)

13-النموذج الهرمي للتحكم السلوكي المدرك (2002)

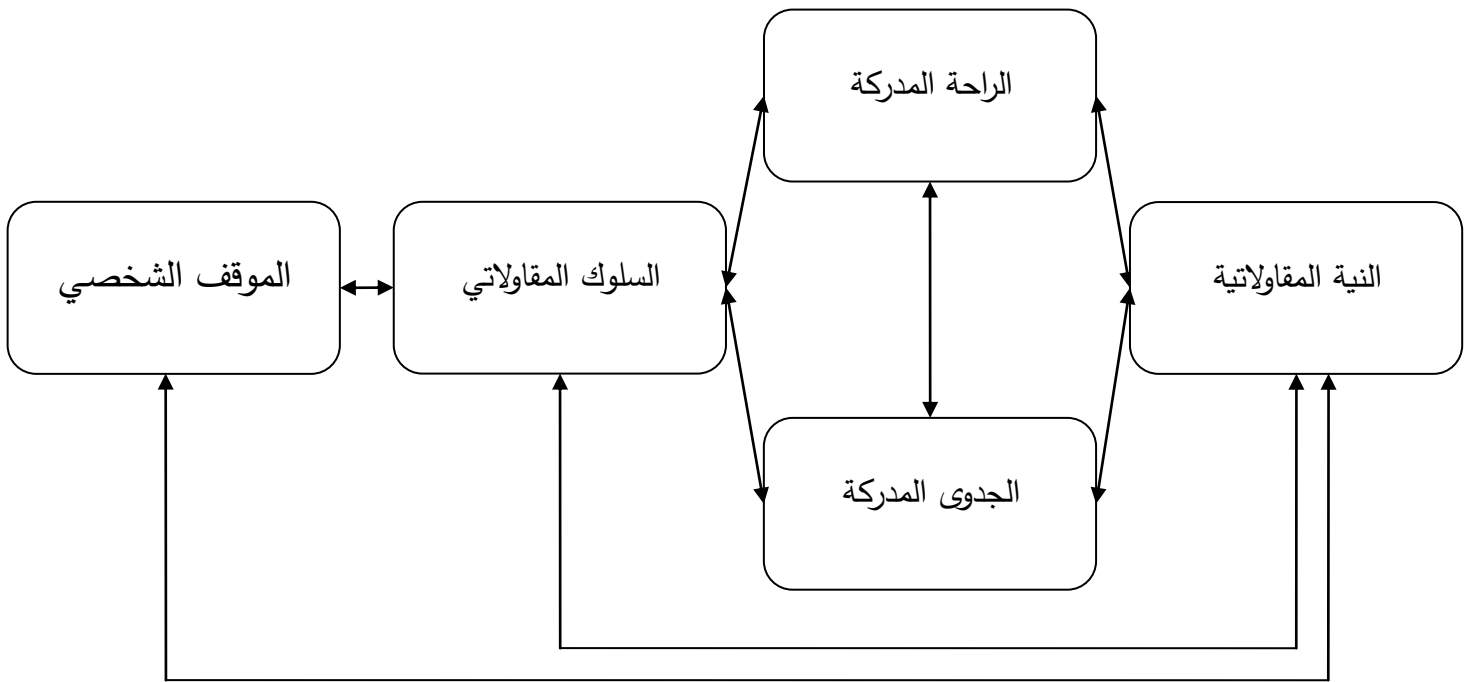
قام Ajzen في عام 2002 بمزيد من التفصيل حول بناء السيطرة السلوكية المدركة وأنشأ نموذجًا هرميًا للتحكم في السلوك المدرك. السيطرة السلوكية المدركة، وتشمل الكفاءة الذاتية والقدرة على التحكم. ويتميز كلاهما بأن الكفاءة الذاتية هي السهولة أو الصعوبة في أداء عمل معين، في حين أن القدرة على التحكم هي مدى كون أداء فعل معين ضمن سيطرة الفرد. واقترح النموذج أيضًا أن كلا من الكفاءة الذاتية والقدرة على التحكم تتأثران بعوامل داخلية للفرد بالإضافة إلى عوامل خارجية وقد تتداخل بعض هذه العوامل في التأثير على كل من الكفاءة الذاتية والقدرة على التحكم.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> p13 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia.

14-امتداد نموذج النية المقاوالتية النظامية SEIM (2019)

اقترحت ديبز-إيشافاريا، وفالنسيا، وبيرموديز-هيرنانديز، وأورلاندو، ولوسيلي وأدولفو في عام 2019، تمديدًا لنموذج EIM بما في ذلك بنيات جديدة لتحديد نية ريادة الأعمال. اقترح النموذج المقترح بنيات إضافية للسلوك الريادي والمواقف الشخصية ل يتم دمجها مع المحددات السابقة.<sup>39</sup>

الشكل (14): امتداد نموذج النية المقاوالتية النظامية SEIM (2019)



المصدر: دراسة (Chawla و Bhatia، 2021)

<sup>39</sup> p12 نفس المرجع السابق. Chawla و Bhatia.

### المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة ونموذج الدراسة جزءًا حيويًا من أي بحث علمي، حيث تساعد في وضع الإطار النظري وتحديد مسار البحث. نهدف من خلال بحثنا إلى تسليط الضوء على أهمية الدراسات السابقة وكيفية تأثيرها على تصميم الدراسة الحالية.

#### المطلب الأول : الدراسات الأجنبية

#### دراسة (1998) JEAN-PIERRE BECHAR

قام JEAN-PIERRE BECHAR (1998) بدراسة حول برامج التدريب في ريادة الأعمال، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل الاختلافات في هذه البرامج. وأظهرت الدراسة أن الاختلافات تتركز من عدة عوامل، مثل اختلاف مستويات المتدربين والمدربين، واختلاف في طبيعة المحتوى البيداغوجي وشبكة الاتصالات العملية، واختلاف محتوى البرامج، وتباين مؤسسات التدريب، واختلاف الثقافة الريادية في الدول المختلفة. وأظهرت الدراسة أيضًا أن تعليم المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليس له بنية رسمية موحدة، بل تحمل ثقافات متنوعة يجب تحديثها. وتميزت البرامج التكوينية بوجود نوعين أساسيين، أحدهما يركز على الأستاذ والآخر على التعليم الدائم، مع برامج أقل أهمية تركز على الطالب والشبكة المحلية.

#### دراسة (2008) CATHERINE LÉGER-JARNIOU

قامت CATHERINE LÉGER-JARNIOU (2008) بدراسة بعنوان "تطوير الثقافة المقاولاتية لدى طلاب الهندسة"، حيث هدفت الدراسة إلى تغيير مواقف وسلوكيات الطلاب نحو الروح الريادية. وأظهرت النتائج أن تطوير هذه الثقافة يتطلب تكوينًا محددًا، مشيرةً إلى أهمية تطوير الثقة بالنفس وتوفير بيئة تعليمية مناسبة. تركزت الدراسة على تطبيق منهج تكويني داخل الجامعة وقياس تأثيره عبر مقابلات قبل وبعد التكوين، حيث أدى التكوين إلى زيادة ثقة الطلاب في قدراتهم ومعارفهم وخبراتهم في حل المشاكل.

#### دراسة (2008، Liñán)

هدف الباحث من هذه الورقة البحثية ذات العنوان "تصورات المهارة والقيمة: كيف تؤثر على نوايا ريادة الأعمال؟" لاختبار دور التصورات المختلفة في نية الفرد في أن يصبح رائد أعمال بناءً على نظرية أجزن للسلوك المخطط. حسب وجهة نظر الباحث اغلبية الدراسات السابقة في هذا المجال تجد علاقة بين تصورات ريادة الأعمال و النية لكن لا نعرف حتى الآن عن الطريقة التي تتشكل بها التصورات. يمكن القول أن القيم الاجتماعية المتعلقة بريادة الأعمال، وكذلك تصورات المهارات الشخصية، من شأنها أن تؤثر على نوايا ريادة الأعمال. ولذلك، فإن هدف الباحث هنا هو اختبار وجود كلا التأثيرين ومدى وصولهما. وقد قام الباحث بإجراء التحليل التجريبي على عينة مكونة من 249 طالباً جامعياً. وقام باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية لاختبار فرضياته. وتؤكد النتائج هذه الدراسة عموماً، أن القيم والمهارات تلعب دوراً مهماً في تفسير النية. ومع ذلك،

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاوالاتية و النية المقاوالاتية

يبدو أن دور المهارات المدركة أكثر أهمية. ويمكن استخلاص الآثار في العديد من المجالات، وخاصة فيما يتعلق بالتنقيف في مجال تنظيم المشاريع بحسب وجهة نظر الباحث.

### دراسة (2009) JEAN-PIERRE BOISSIN.BARTHELEMY CHOLLET. SANDRINE EMIN

قامت دراسة (2009) لـ JEAN-PIERRE BOISSIN، BARTHELEMY CHOLLET، و SANDRINE EMIN بعنوان "تحديد وضعية ترقية الثقافة المقاوالاتية في الجامعة"، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد كيفية اكتساب الطلاب للثقافة المقاوالاتية لتمكينهم من إنشاء مشروع بعد التخرج. تمحورت أبعاد الدراسة حول اهتمام الطلاب بإنشاء مشاريع بعد التخرج، مع التركيز على طبيعة التدريب المقاوالاتي، والجنس، والمستوى الدراسي، والبيئة التي يعيشون فيها. أظهرت الدراسة أن الثقافة المقاوالاتية تعتبر أساسية لقدرة الطلاب على إنشاء مشاريع بثقة وقدرة عالية، وأن هذه الثقافة تتأثر بالعوامل الاجتماعية والبيئية. كما أوضحت الدراسة أن هناك اختلافات تعتمد على جنس الطالب والأشخاص المحيطين به، وأنه من الضروري تضمين الثقافة المقاوالاتية في البرامج البيداغوجية للجامعة.

### دراسة (2020) Laura von Arnim Matthias

بعنوان "تزايد المقاوالاتية في عالم رقمي وعالمي. تقييم دور القدرات الرقمية في نية القاوالاتية الدولية" هدفت هذه الورقة إلى سد الفجوة البحثية التي تتجلى في اهتمام الباحثين نحو فهم دور التقنيات الرقمية في جهود تدويل المشاريع الجديدة فقط. حيث تركز الأبحاث الحالية في الغالب على شرح الدور التمكيني للتكنولوجيات الرقمية كإطار سياقي، ولكنها تهمل على نطاق واسع دور الفرد وقدراته على الاستفادة من تلك التقنيات.

هدف هذا البحث إلى تغطية تلك النقص البحثية من خلال التركيز على القدرات الرقمية ودراسة تأثيرها على نية الانخراط في ريادة الأعمال الدولية. بمساعدة نمذجة المعادلات الهيكلية، حيث قام الباحثين بدمج مفهوم القدرات الرقمية في نظرية السلوك المخطط (TPB) وحل بشكل تجريبي العلاقة المعقدة بين القدرات الرقمية، وأبعاد TPB نظرية السلوك المخطط الثلاثة، ونية ريادة الأعمال الدولية (IEI). وباستخدام عينة من الطلاب من إحدى الجامعات الألمانية الكبرى (العدد = 198)، وجد الباحثين دليلاً على الدور الهام للقدرات الرقمية لـ IEI من خلال آثارها الإيجابية على موقف الفرد تجاه ريادة الأعمال الدولية والتحكم السلوكي المتصور.



دراسة (Mahdi Ebrahima , and Thomas Schøtt(2011)

بعنوان "نية ريادة الأعمال التي تعززها القدرات المدركة والميل إلى المخاطر والوعي بالفرص: دراسة عالمية " هدفت الباحثة في هذه الدراسة الى الإجابة عن السؤال ما الذي يفسر نية ريادة الأعمال؟ حيث في الدراسات السابقة تم اعتبار نوايا الناس نتائج لسماتهم الشخصية، وخلفيتهم الديموغرافية، وتكوينهم المعرفي، وسياقهم. لكن الباحثة هنا قام بدمج هذه الأساليب في نموذج ذي مستويين لمراعاة كيفية تشكيل النية من خلال الظروف الفردية والثقافية في جميع أنحاء العالم. إفترض الباحثة أن النية يتم تعزيزها من خلال القدرات المتصورة، والميل إلى المخاطرة، والوعي بالفرص، وهي تتأثر بالسمات الديموغرافية، وخاصة التعليم الرسمي والتدريب على تنظيم المشاريع، وبالسياق الثقافي. من خلال استطلاع قام به الباحثة عام 2008 في لأشخاص بالغين في 34 دولة . توصلت الباحثة من خلال بحثه الى أن نية الناس في ريادة الأعمال يتم تعزيزها من خلال ميلهم للمخاطرة، والوعي بالفرص، وخاصة قدراتهم المتصورة. تتشكل عقلية ريادة الأعمال هذه بشكل مختلف حسب التركيبة السكانية، والجنس الملحوظ بالطريقة التي يعتبر بها الرجال في كثير من الأحيان أنفسهم قادرين، ومستعدين للمخاطرة، ومدركين للفرص. يتشكل موقف الناس في مجال ريادة الأعمال أيضًا من خلال سياقهم الثقافي بالطريقة التي تعمل بها التقاليد، أكثر من الثقافة العقلانية العلمانية، على تعزيز القدرات المدركة، وأيضًا بالطريقة التي يعمل بها التعبير عن الذات، أكثر من الثقافة المادية، على تعزيز القدرات المدركة والوعي بالفرص.

دراسة (Abdulsalam و Najafi) (2016)

هدف الباحثين من هذه الورقة التي بعنوان " الدور المعتدل للتوجه الريادي في العلاقة بين مهارات ريادة الأعمال والعوامل البيئية ونية ريادة الأعمال " ايجاد التأثيرات المباشرة لمهارة ريادة الأعمال والعوامل البيئية والتوجه الريادي على نية ريادة الأعمال بالإضافة إلى التأثير غير المباشر (المعتدل) للتوجه ريادة الأعمال على علاقة مهارة ريادة الأعمال والعوامل البيئية مع نية ريادة الأعمال. توصلت الباحثة الى أن مهارة ريادة الأعمال والعوامل البيئية والتوجه الريادي لها تأثير إيجابي على نية ريادة الأعمال. كما تم اكتشاف أن التوجه الريادي يخفف من العلاقة بين مهارة ريادة الأعمال والنية الريادية. ومع ذلك، لم يتم إثبات التأثير المعتدل للتوجه الريادي على العلاقة بين العوامل البيئية والنية الريادية في هذه الدراسة

**دراسة لفقير حمزة (2009)**

قامت دراسة لفقير حمزة (2009) بعنوان "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة مع دراسة حالة برنامج CREE-GERME المعتمد في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بسطيف (2008/2009)" بتوضيح دور برامج التكوين في تعزيز روح المقاولة لدى المشاركين وتقييم تأثيرها على نجاحهم في إدارة مشاريعهم. واستهدفت الدراسة مقاولين شاركوا في دورات التكوين CREE و GERME، بإجمالي عينة تضم 48 مقاولاً. تم تحليل مفاهيم المقاولة والمقاول ومحدداتهم، بالإضافة إلى تقييم برنامج CREE-GERME المعتمد من قبل الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف. وأظهرت النتائج أن البرنامج حقق نجاحاً في تشجيع المشاركين على تأسيس وإدارة مؤسساتهم بنجاح، وتوفير المهارات والمعارف الضرورية. ومع ذلك، كانت فعاليته في خلق روح المقاولة لدى المشاركين محدودة. تركزت الدراسة على تقييم البرامج التكوينية دون التركيز على خصائص المشاركين ومستوياتهم التعليمية.

**دراسة: الجودي محمد علي (2015)**

قام الجودي محمد علي (2015) بدراسة بعنوان "استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي: دراسة حالة جامعة الجلفة"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياتها، والبحث عن ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى طلاب الماجستير في جامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي. وتوصلت الدراسة إلى أن طلاب الماجستير في تخصص المقاولاتية يمتلكون شخصية مقاولاتية تعكس درجة عالية من الروح المقاولاتية، وأن هناك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الروح المقاولاتية للطلاب ومختلف المهارات التقنية والشخصية والإدارية. وكشفت الدراسة أيضاً عن عدم وجود فروقات في الروح المقاولاتية لدى الطلاب تعزى للخصائص الشخصية مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، والنظام التعليمي.

**دراسة بن جمعة أمينة وجرمان الربيعي(2017)**

قامت بن جمعة أمينة وجرمان الربيعي في عام 2017 بدراسة بعنوان "دور دار المقاولاتية في تفعيل فكرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى طلبة الجامعات"، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل دور دار المقاولاتية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة الجامعيين. وتوصلت الدراسة إلى أن دار المقاولاتية تلعب دوراً فعالاً في تمكين الطلبة من دخول سوق العمل كرواد أعمال، من خلال توفير الدورات التدريبية والاستشارات التجارية، وتوفير بيئة عمل تساعدهم على تحقيق واستدامة مشاريعهم.

**دراسة فضيلة بوطورة (2019)**

قامت فضيلة بوطورة (2019) بدراسة بعنوان "دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة المقاولاتية: دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة"، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية بين الطلبة المقبلين على التخرج، وتوجيههم نحو عالم الأعمال وتعريفهم بالآليات الاقتصادية اللازمة لبناء فكر مقاولاتي ناجح.

وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم المقاولاتي يلعب دوراً حيوياً في تعزيز النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعتبر وسيلة ناجحة لإثراء الأفكار والابتكار، إلى جانب أنه يوفر أساساً قوياً لتطوير مهارات المقاولين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويقلل من احتمالات فشلها وإفلاسها.

**دراسة بن أشنهو سيدي محمد (2021)**

قام بن أشنهو سيدي محمد (2021) بدراسة بعنوان "أثر المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر: دراسة باستخدام نظرية السلوك المخطط"، حيث هدفت الدراسة إلى فهم تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر بناءً على نظرية السلوك المخطط (TPB). تمت الدراسة باستخدام طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية على عينة تضم 422 طالباً في جامعة عنابة. أظهرت النتائج أن الموقف المقاولاتي وإدراك التحكم في السلوك يؤثران بشكل كبير على نية الطلبة لممارسة ريادة الأعمال، وأن المعايير الشخصية (من العائلة والأصدقاء) تؤثر بشكل إيجابي على الموقف المقاولاتي وإدراك التحكم في السلوك. كما أظهرت الدراسة أن المهارات المقاولاتية لها تأثير موجب على العوامل المحددة في نموذج نظرية السلوك المخطط، إلا أن تأثيرها على النية المقاولاتية كان غير مباشر وموجب فقط عبر الموقف المقاولاتي وإدراك التحكم في السلوك. وختاماً، أكدت الدراسة على قوة نموذج نظرية السلوك المخطط في تنبؤ النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

**دراسة محمد قوجيل (2022)**

قام محمد قوجيل (2022) بدراسة بعنوان "عوامل تحديد النية المقاولاتية للطلبة الجامعيين الجزائريين"، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على النية المقاولاتية للطلبة. تم توزيع استبيان على 245 طالباً وطالبة من جامعة قاصدي مرباح ورقلة، واستخدمت الأدوات الإحصائية واختبار الفروق في المتغير التابع باستخدام برنامج SPSS 2020.

أظهرت النتائج أن النية المقاولاتية تتأثر بشكل رئيسي بالقدرات الشخصية والخصائص المقاولاتية للطلبة، وأن الرغبة البيئية والقدرات البيئية لا تؤثر عليها. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في النية المقاولاتية تبعاً

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

للجنس والعمر والمستوى الدراسي والتخصص، ولكن تعود الفروق أساساً إلى مدينة المنشأ، حيث كانت أعلى لصالح طلبة ولاية تقرت.

وفي النهاية، أوصت الدراسة بضرورة التركيز على التكوين المقاولاتي وتحفيز التوجه المقاولاتي للأفراد، وتحسين مناخ الأعمال وتبسيط إجراءات إطلاق المشاريع، وضمان عدالة الأسواق من خلال تعزيز مبادئ اقتصاد السوق وتقليص دور الدولة في التدخل في النشاطات الاقتصادية.

### دراسة (كبناني و بوزيدي، 2022)

قام كل من (كبناني و بوزيدي، 2022) ببحث بعنوان "نموذج نظرية السلوك المخطط والتنبؤ بالنية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة تلمسان" هدف الباحثين من هاته الدراسة إلى إظهار قوة نظرية لنموذج السلوك المخطط في التنبؤ بالنية الريادية لدى طلاب الجامعة. اعتمد أسلوب الباحثين في النمذجة المعادلات البنائية على عينة مكونة من 42 طالبا بجامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان. وقد وجد الباحثين أن للاتجاه الريادي وتصور السلوك المسيطر أثرا على نية الطلاب الريادية، وكان لتصور السلوك المسيطر تأثير التنبؤ بالنية الريادية لدى طلاب الجامعة.

### دراسة (زواوي و سمية، 2022)

هدف الورقة البحثية التي بعنوان "نموذج نظرية السلوك المخطط والتنبؤ بالنية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة تلمسان" إلى تقديم نموذج نظري مقترح لمساهمة قطاع التعليم العالي في تأسيس ريادة الأعمال، حيث قدم الباحثين المفاهيم العامة حول ريادة الأعمال، من النظام البيئي والثقافة والنية والسلوك؛ مع الإشارة إلى النماذج النظرية لهذه العناصر. وبعد ذلك نتناول جهود قطاع التعليم العالي في الجزائر نحو ترسيخ ريادة الأعمال في البيئة الجامعية، ومن ثم ناقش الباحثين بعض الدراسات التطبيقية على طلبة الجامعة وأثرها على المتغيرات النفسية التي تدفعهم نحو ريادة الأعمال. وبناءً على البحث والتحليل الجغرافي، توصل الباحثين إلى نموذج مقترح، يتضمن جزء منه نظرية السلوك المخطط لأجزن 1991، والذي يجمع بين الخصائص السلوكية للطلاب المتمثلة في: الاتجاهات، والسيطرة السلوكية المدركة، والأعراف الذاتية، وأثر هذه السمات على النية الريادية، ثم على السلوك الريادي، في الجزء الآخر.

### دراسة زهيرة قطراني (2023)

قامت زهيرة قطراني (2023) بدراسة بعنوان "تأثير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي على المهارات الأساسية لمخرجات الجامعة"، حيث هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير هذه البرامج على طلبة الليسانس والماستر في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أم البواقي. استخدمت الدراسة عينة من 237 طالباً تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً إيجابياً لبرامج التعليم والتدريب المقاولاتي على تطوير المهارات الأساسية لمخرجات الجامعة، ولكنها أشارت إلى تأثير

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

سلبى على تطوير المهارات المقاولاتية للطلبة. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة اعتماد الجامعات الجزائرية على برامج التعليم والتدريب المقاولاتي الرائدة لتنمية المهارات المقاولاتية للخريجين وزيادة فرص نجاح المشاريع.

### دراسة (بودية و حقين، 2023)

حيث هدفت هذه الورقة البحثية التي بعنوان "تصورات الطلبة لنية المقاوله المستدامة كألية للاندماج الاقتصادي" إلى قياس تأثير التصورات الشخصية للمقاولات المستدامة على نية المقاوله مستدامة، وتمت الدراسة على مجموعة من الطلبة المقبلين على التخرج وبلغت العينة 83 طالب من مختلف التخصصات في جامعة، وتوصل الباحثين الى أن تصورات المقاوله المستدامة له تأثير على النوايا المقاولاتية المستدامة، و أن كل من التصور الاجتماعي والتصور البيئي له تأثير ايجابي وذو دلالة إحصائية على النية المقاولاتي المستدامة، إلا أن التصور الاقتصادي لم يكن له تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية على نية المقاوله المستدامة.

### المطلب الثالث: تعقيب على الدراسات

تعتبر الدراسات المذكورة مهمة جدًا لفهم وتحليل العوامل التي تؤثر على النية المقاولاتية للطلبة الجامعيين في الجزائر. وتظهر الدراسات أهمية القدرات الشخصية والخصائص المقاولاتية للطلبة في تحديد نية تأسيس مشاريع بعد التخرج، كما تبرز أهمية برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تطوير المهارات الأساسية لدى الطلبة، ولكنها تشير أيضًا إلى ضرورة تحسين هذه البرامج لتعزيز المهارات المقاولاتية للخريجين.

كما توصي الدراسات بتعزيز التركيز على التكوين المقاولاتي وتحسين مناخ الأعمال، وضمان عدالة الأسواق، وتشكل خطوات هامة نحو تعزيز روح المقاولية بين الطلبة الجامعيين وتشجيعهم على تأسيس مشاريع ناجحة بعد التخرج.

### 1-أوجه التشابه

- ✓ جميع الدراسات تهدف إلى فهم وتحليل تأثير برامج التعليم والتدريب المقاولاتي على تنمية روح المقاولية لدى الطلبة الجامعيين في الجزائر.
- ✓ استخدمت جميع الدراسات استبيانات لجمع البيانات، واعتمدت على أدوات الإحصاء الوصفي واختبار الفروق في المتغير التابع.
- ✓ -تم اختيار العينة من طلبة الجامعات الجزائرية، وتم توزيع الاستبيانات على عينات مماثلة من الطلبة.
- ✓ كل الدراسات وجدت أن برامج التعليم والتدريب المقاولاتي لها تأثير إيجابي على تنمية المهارات الأساسية وروح المقاولية لدى الطلبة، وأن هذه البرامج يجب أن تكون مركزة وفعالة في الجامعات الجزائرية.

## الفصل الأول: مفاهيم نظرية حول القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية

- ✓ تشدد التوصيات في الدراسات على ضرورة تعزيز برامج التعليم والتدريب المقاولاتي وتحسين مناخ الأعمال لدعم روح المقاولية بين الطلبة وزيادة فرص نجاح مشاريعهم.
- ✓ تكامل نتائج هذه الدراسات لتوجيه سياسات تعليمية وتدريبية أفضل تسهم في تنمية مهارات الطلبة الجامعيين وتشجيعهم على تطوير مشاريعهم الخاصة.

### 2-أوجه الاختلاف

على الرغم من التشابه في الهدف العام والطريقة البحثية والعينة وبعض النتائج، إلا أن هناك بعض الاختلافات بين الدراسات:

- ✓ تركز بعض الدراسات أكثر على العوامل الداخلية للطلبة مثل القدرات الشخصية والخصائص المقاولاتية، بينما تركز الأخرى أكثر على العوامل الخارجية مثل برامج التعليم والتدريب المقاولاتي والبيئة الاقتصادية.
- ✓ تختلف بعض الدراسات في نطاقها، حيث تركز بعضها على دراسة دور برامج التعليم والتدريب المقاولاتي في تنمية المهارات الأساسية، بينما تركز الأخرى على دراسة تأثير هذه البرامج على نية الطلبة في ممارسة ريادة الأعمال.
- ✓ تختلف العينة والمنطقة الجغرافية المدروسة في كل دراسة، مما قد يؤدي إلى اختلاف في النتائج والتوصيات بناءً على الظروف الخاصة لكل منطقة.
- ✓ تمت الدراسات في فترات زمنية مختلفة، مما يعكس تطور البيئة الجامعية والاقتصادية وتأثير ذلك على نتائج الدراسات.
- ✓ تختلف التوصيات في كل دراسة بناءً على النتائج التي توصلت إليها، حيث قد تركز بعض الدراسات على ضرورة تحسين برامج التعليم والتدريب المقاولاتي، بينما تركز الأخرى على توسيع نطاق هذه البرامج لتشمل المزيد من الطلبة.

### 3- نموذج الدراسة

تتميز دراستنا عن باقي الدراسات السابقة في عدة نقاط:

- ✓ تركز دراستنا على القدرات البينية للمقاوالتية، بينما تركز الدراسات السابقة على عوامل مختلفة مثل الروح المقاوالتية، برامج التعليم المقاوالتية، والمهارات الأساسية والمقاوالتية للطلبة.
- ✓ تهدف دراستنا هو التركيز على تأثير القدرات البينية على المقاوالتية، في حين يمكن أن يكون هدف الدراسات السابقة هو تحديد العوامل التي تؤثر على نية الطلبة في ممارسة ريادة الأعمال.
- ✓ دراسة القدرات البينية للمقاوالتية تركز على عدة محاور مثل التكيف والتنظيم والابتكار وإدارة الموارد البشرية والتسويق والمالية والتكنولوجيا، كلها تسلط الضوء على جوانب مهمة في تقييم قدرات دار المقاوالتية.
- ✓ دراستنا تقدم نظرة شاملة للعوامل التنظيمية والهيكلية لدار المقاوالتية، مما يسهم في فهم أعمق لتأثير القدرات على النية المقاوالتية.

## خلاصة الفصل:

المقاوالتية تعتبر مفتاحاً أساسياً في تطوير الاقتصاد وتعزيز التنمية المستدامة، حيث تسهم في خلق فرص العمل وتعزيز الابتكار والإبداع. وإن تنمية روح المقاوالتية بين الشباب والمجتمعات تعتبر ضرورية لتحقيق التقدم والازدهار. وتشكل برامج التعليم والتدريب المقاوالتية جزءاً أساسياً من هذه العملية، إذ تساهم في تأهيل الشباب ليكونوا رواد أعمال ناجحين ومبتكرين. ويجب على الجامعات والمؤسسات التعليمية الاستثمار في هذه البرامج وتطويرها بشكل مستمر، مع التركيز على تنمية المهارات الأساسية والقيادية التي تحتاجها الأعمال الناشئة. ومن خلال تعزيز ثقافة المقاوالتية ودعم رواد الأعمال، ويمكننا تعزيز الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمعات.



# الفصل الثاني

دراسة ميدانية لأثر القدرات المقاوماتية على النية المقاوماتية

**تمهيد:**

بعد مناقشة المفاهيم النظرية العامة المتعلقة بالمقاولاتية، القدرات المقاولاتية، والنية المقاولاتية في الفصل الأول، مثل التعاريف، الأنواع، الأهمية، والتطور التاريخي، من الضروري تطبيق ما توصلنا إليه على أرض الواقع ودعمه بدراسة ميدانية على أفراد معينين في المجتمع. اخترنا طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بولاية سعيدة كمجتمع للدراسة. قمنا بإجراء الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبيان لجمع الآراء واستخدام برنامج التحليل الإحصائي للحصول على النتائج. في هذا الفصل، سنقدم تعريفاً عاماً مركز تطوير المقاولاتية بالجامعة، ثم سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها لتحديد أثر القدرات المقاولاتية للطلبة على نيتهم المقاولاتية، ثم سنختبر الفرضيات التي تم صياغتها سابقاً. حيث تم تقسيم الفصل الثاني كما يلي:

✓ **المبحث الأول:** الإطار العام للدراسة

✓ **المبحث الثاني:** عرض وتحليل البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة

## المبحث الأول : الإطار العام للدراسة

المطلب الأول: التعريف بمركز تطوير المقاولاتية و مصالحه

### 1-التعريف بمركز تطوير المقاولاتية

مركز تطوير المقاولاتية هو فضاء يدعم تنشيط البرامج التي تشجع انشاء المؤسسات و المقاولاتية لصالح الجامعيين و يهدف الى :

✓ تكوين حاملي المشاريع الجامعية لاكتساب المهارات اللازمة لتسيير المؤسسة.

✓ مرافقة حاملي الافكار و المشاريع و كذا المقاولين الجامعيين.

✓ تنظيم أنشطة تحسيسية لترقية روح المقاولاتية لدى جماهير مختلفة ذوي خلفية جامعية

✓ الاستعداد , التحضير و التوجيه عن طريق :

❖ ترقية المقاولاتية و روح المقاولاتية بالشراكة مع الفاعلين في النظام البيئي المقاولاتي

❖ اعلام و توجيه المقاولين و حاملي المشاريع المقاولاتية نحو المهنيين المؤهلين من خلال بوابة واحدة

هي [Moukawil.dz](http://Moukawil.dz)

✓ المرافقة من اجل الحصول على تمويل بواسطة:

❖ دعم الفاعلين المختصين في مجال مرافقة انشاء مؤسسة من خلال التكوين في مجال العناصر

الاساسية للحصول على التمويل وفقا للنهج الجديد ل ANADE

❖ تحديد و نشر الادوات المالية على مستوى هؤلاء الفاعلين (القرض الفخري, القرض المصغر,

الضمان البنكي ....) و كذا على مستوى هيئات الدعم (الاستشارة, و التكوين, و التوجيه...و.

غيرها).

### 2- مصالح مركز تطوير المقاولاتية

يتكون مركز تطوير المقاولاتية بجامعة سعيدة من ثلاث مصالح رئيسية:

**مصلحة التحسيس:**

التي تقوم بتنظيم أيام تحسيسية و التظاهرات العلمية وتنظيم المعارض و الأبواب المفتوحة عن طريق مخطط تحسيبي لترقية عمل المقاولاتية داخل الجامعة.

### مصلحة التكوين:

التي تقوم من خلال حقيبة تكوينية لمدة 15 يوم فعلي بتلقين حملة المشاريع مجمل المهارات و المعارف الريادية لتمكين حامل مشروع من صياغة مخطط أعمال لمشروع تتكون هذه المصلحة حاليا من أربع أساتذة جامعيين متكونين في الجوانب المتعلقة بمبادئ المقاولاتية -استراتيجيات المؤسسة- الموارد و العمليات إلى جانب مكونين من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA التابعة لوزارة اقتصاد المعرفة و المؤسسات الناشئة و المؤسسات الصغيرة والمرافق من هذه الوكالة بحيث تتضمن هاته المصلحة إلى جانب التكوين النوعي في المقاولاتية عملية المرافقة لحملة المشاريع لتجسيد أفكارهم في ارض الواقع من خلال مجمل طرق التمويل على مستوى وكالة NESDA بصيغها المختلفة أو احد أشكال التمويل الأخرى (المساهمة الشخصية - بنوك - شبابيك التمويل الإسلامي - التمويل الملائكي) .

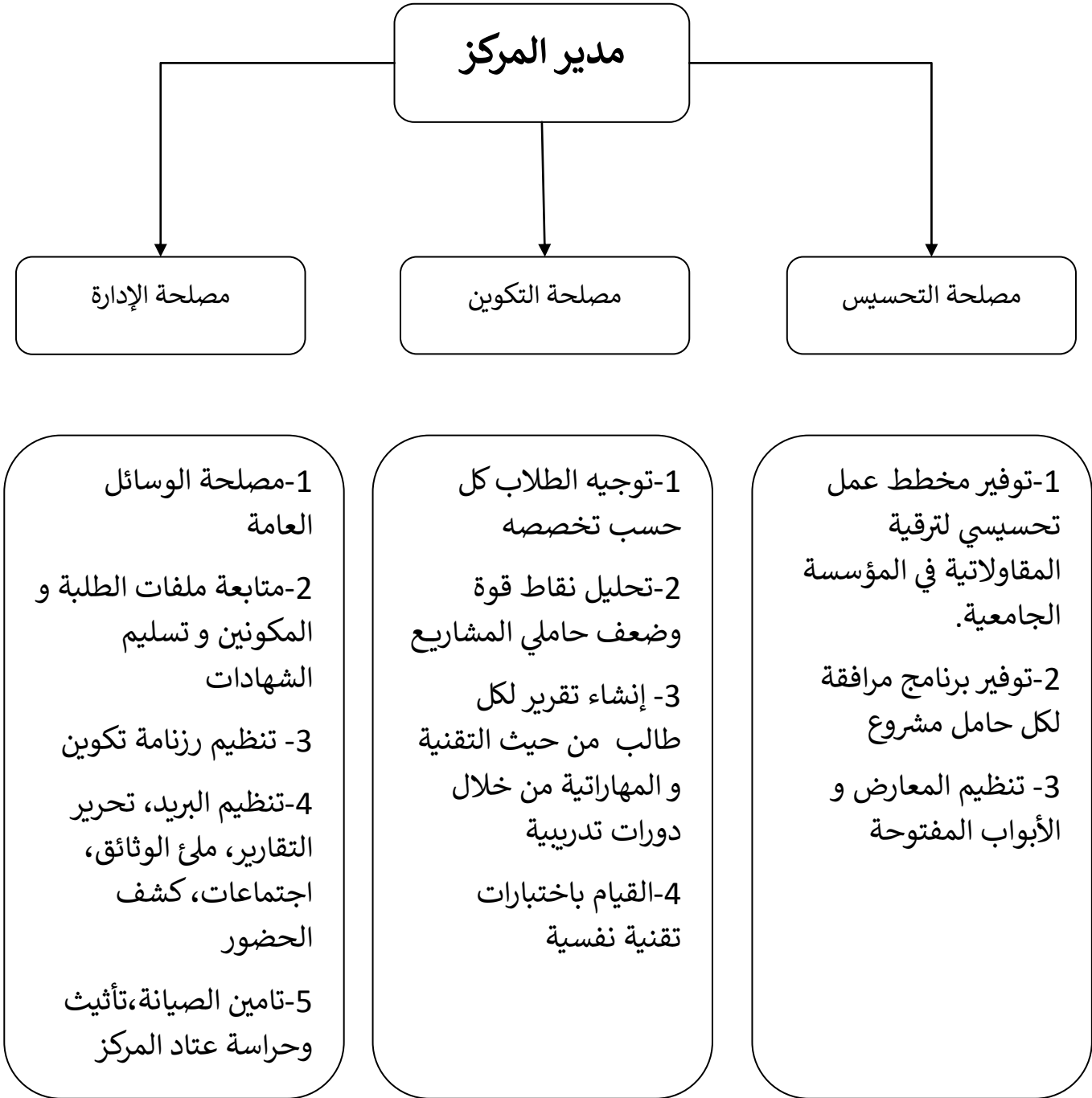
### مصلحة الإدارة:

وظيفة هذه المصلحة هو متابعة ملفات الطلبة و المتكونين و تسليم شهادة تنظيم مختلف البرامج و الرزنامات التكوينية تحرير وتنظيم مختلف الوثائق و تقارير كشف حضور الاجتماعات .

### المطلب الثاني: نشأة مركز تطوير المقاولاتية

هو جهاز حديث النشأة كثمرة تعاون بين وزارة التعليم العالي و وزارة اقتصاد المعرفة في مصلحة مشتركة تعمل إلى جانب حاضنة الأعمال على تشجيع الطلبة للولوج إلى عالم ريادة الأعمال في إطار القرار 1275 مستحدث لشهادة جامعية على مؤسسة ناشئة براءة اختراع مؤسسة مصغرة بموجب مرسوم تنفيذي 23-410 بحيث تم إطلاق 84 مركزا لتطوير المقاولاتية على مستوى جامعات الوطن يكمن دور المركز على مستوى الجامعات وجامعة سعيدة في تكوين الطلبة و المتخرجين والطلبة المتخلين عن الدراسة و الطلبة الذين يزاولون الدراسة من حملة الأفكار و المشاريع المندرجة في إطار المقاولاتية الكلاسيكية من خلال حقيقة تكوينية تعنى بإكساب المهارات و المعارف الريادية للمشاريع التي وصلت إلى درجة النضج تتوج بشهادة آلية في المقاولاتية.

الشكل رقم (15): هيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية.



**المطلب الرابع: منهج الدراسة**

**1-التعريف بمشكلة البحث:**

الدراسة تستهدف بحث مدى تأثير القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة د. مولاي الطاهر سعيدة حيث تم الاعتماد على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يوجد اثر للقدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

الفرضية الفرعية:

✓ يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

**2-منهج البحث :**

للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع و الإجابة على إشكالية البحث و اختبار صحة الفرضيات سوف نعتمد على المزج بين المنهج الاستنباطي و الاستقرائي و ذلك بإتباع الأسلوبين الوصفي والإحصائي المبني على تحليل استمارة بواسطة برنامج (spss version 23).

**3-مجتمع الدراسة:**

لقد اقتصر مجتمع الدراسة الميداني على طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر في ولاية سعيدة من مختلف كلياتها كالعلوم و التكنولوجيا، علوم الطبيعة و الحيات، العلوم الاقتصادية، الحقوق، العلوم الإنسانية واللغات و الفنون.

**4-عينة الدراسة:**

تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من طلبة جامعة مولاي الطاهر سعيدة من مختلف الكليات ، حيث تم توزيع 90 استمارة، واسترجاع منها 85 صحيحة. حيث تم إختيار طلبة جامعة د.مولاي الطاهر كعينة لدراستنا لتناسب خصائصهم مع موضوع الدراسة، حيث أن الطلبة الجامعيين تجدهم في ذروة إبداعهم وإبتكارهم نظرا لإنفتاحهم على أفكار جديدة، كما ان الدولة و الجامعة غالبا ما توفر بيئة داعمة للمقاولاتية، كما ان الطلبة غالبا ما تجد لديهم بهم دوافع قوية لتحقيق النجاح وبناء مستقبل.

5- أدوات الدراسة:

5-1 الإستبيان:

من أجل جمع البيانات في أي منهج بحثي يتم استخدام بعض الأدوات منها المقابلة والملاحظة والإستبيان. في دراستنا هذه "أثر القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية"، تم استخدام الإستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة. حيث أن طبيعة هذه الدراسة تتلاءم بشكل خاص مع أسلوب الإستبيان، حيث من خلاله يمكننا الحصول على معلومات دقيقة مثل قدرات الطلبة في ريادة الأعمال و موقفهم منها و نياتهم في المقاولاتية. الإستبيان يسمح لنا بجمع بيانات متنوعة من المشاركين، مما يساعد في تحليل وفهم أثر مختلف العوامل كالمحيط القدرات المقاولاتية و المحيط الجامعي و العائلي و الموقف من المقاولاتية على النية المقاولاتية.

لقياس مدى تأثير القدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية تم تقسيم اسئلة الإستبيان الى محورين. المحور الأول احتوى 34 سؤال موزعة على 5 مؤشرات تمثلت في قدرات المقاولاتية-المحيط الجامعي-المحيط العائلي-الموقف من المقاولاتية اما المؤشر الخامس فتمثل في النية المقاولاتية. أما المحور الثاني فقد احتوى على سؤال حول الانخراط او الاهتمام بالقرار 1275 و المعلومات الشخصية كما كان هناك سؤالين عن مصدر التعليم المقاولاتي و الخلفية المهنية للأقارب.

حيث انه كان تقسيم الإستبيان كما يلي:

المحور الأول: مؤشر القدرات المقاولاتية - مؤشر المحيط الجامعي - مؤشر المحيط العائلي - مؤشر الموقف من المقاولاتية- مؤشر النية المقاولاتية

المحور الثاني: سؤال قرار 1275- معومات الشخصية- مصدر التعليم المقاولاتي - الخلفية المهنية للأقارب.

5-2 برنامج التحليل الإحصائي Spss

بعد جمع جميع البيانات والتأكد من صحة الإجابات في الاستمارات واستبعاد الاستمارات غير الصالحة، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي "Spss" Statistical Package for the Social Sciences تم إجراء الاختبارات التالية باستخدام البرنامج:

اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) تم استخدام هذا الاختبار لقياس صدق وثبات الإستبيان. يعد اختبار ألفا كرونباخ من الأدوات الأساسية في تحليل الموثوقية.

تحليل التكرارات والنسب (Frequencies) تم استخدام هذا التحليل لعرض وتفسير نسب وتكرارات إجابات المستجوبين. يساعد تحليل التكرارات في فهم كيفية توزيع البيانات وتحديد الأنماط العامة في استجابات المشاركين.

اختبار الانحدار (Regression): تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار صحة الفرضيات والإجابة عن الإشكاليات البحثية.

#### 6-دراسة صدق و ثبات الاستمارة:

لقد تم استخدام معامل الفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) للتأكد من صدق وثبات الاستمارة, حيث تم حساب معامل الثبات لمختلف محاور الدراسة ومن ثم حساب معامل الثبات الكلي لجميع أسئلة الاستمارة. حيث تم الحصول على نتائج التالية:

الجدول رقم (2):اختبار صدق و ثبات اسئلة المحاور

المحاور	عدد الأسئلة	معامل الالفافا كرونباخ
المحور الأول	12	0.775
المحور الثاني	7	0.863
المحور الثالث	4	0.566
المحور الرابع	5	0.796
المحور الخامس	6	0.867
الصدق الكلي	34	0.876

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول رقم (3)، يتضح أن أداة القياس تمتاز بمستويات مقبولة من الصدق والثبات. حيث بلغ معامل الصدق الكلي لمحاور الاستبيان 0.876، وهو يتجاوز الحد الأدنى المقبول في البحوث، والذي يقدر بـ0.6. بناءً على هذه النتائج، يمكن الإفادة من البيانات المجمعة في التحليل والدراسة بثقة.



## المبحث الثاني: عرض و تحليل البيانات واختبار صحة فرضيات الدراسة

المطلب الأول: دراسة وصفية للبيانات الشخصية:

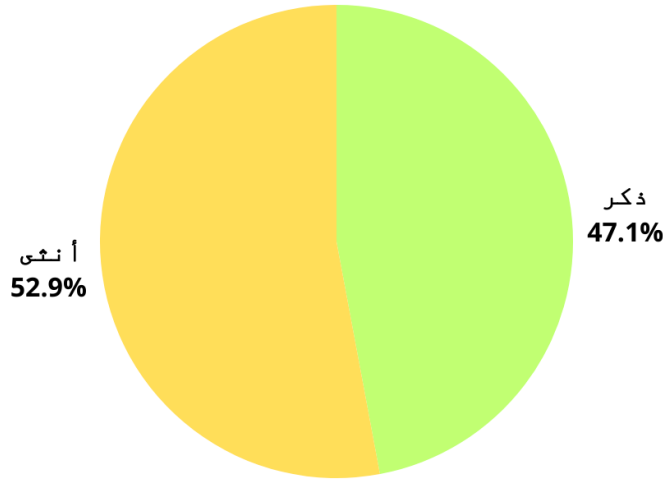
1- توزيع العينة حسب الصنف: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3): توزيع العينة حسب الصنف.

النسبة %	التكرار		البيان
47.1	40	ذكر	الصنف
52.9	45	انثى	
100%	85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (16): توزيع العينة حسب الصنف.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الإناث بلغت 52.9%، بتكرار 45 بينما بلغت نسبة الذكور 47.1%. بتكرار 4 يظهر هنا توازن نسبي بين الذكور والإناث في العينة المدروسة، مع تفوق طفيف للإناث. يعود ذلك إلى التوازن في إقبال كلا الصنفين على مختلف كليات جامعة مولاي الطاهر سعيدة.

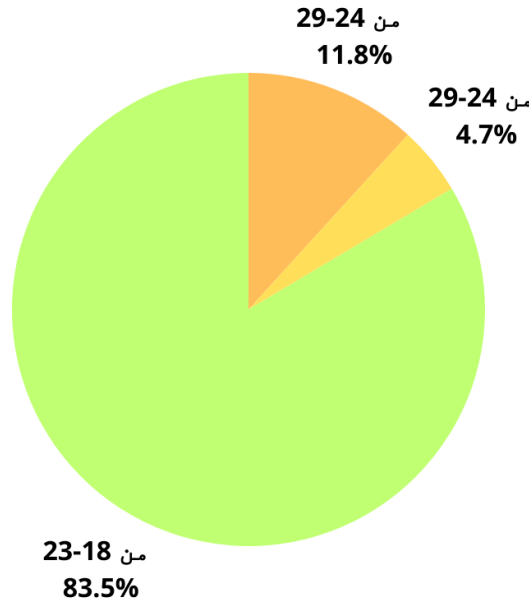
2- توزيع العينة حسب السن: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (4): توزيع العينة حسب السن.

النسبة %	التكرار		البيان
83.5	71	من 18-23	السن
11.8	10	من 24-29	
4.7	4	30 فما فوق	
100%	85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (17): توزيع العينة حسب السن.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن الفئة العمرية المسيطرة على العينة هي الفئة بين 18 و23 سنة بنسبة 83.5%، تليها الفئة العمرية من 24 إلى 29 سنة بنسبة 11.8%. أما الفئة العمرية من 30 سنة فما فوق، فقد جاءت بنسبة 4.7%. يعود ذلك إلى المسار التعليمي التقليدي الذي يتبعه معظم الطلبة، حيث ينتقلون من مرحلة التعليم الثانوي إلى التعليم العالي دون انقطاع طويل. وتضم هذه الفئة نسبة قليلة من طلبة الماستر 20%، الذين غالبًا ما تكون أعمارهم فوق 30 سنة

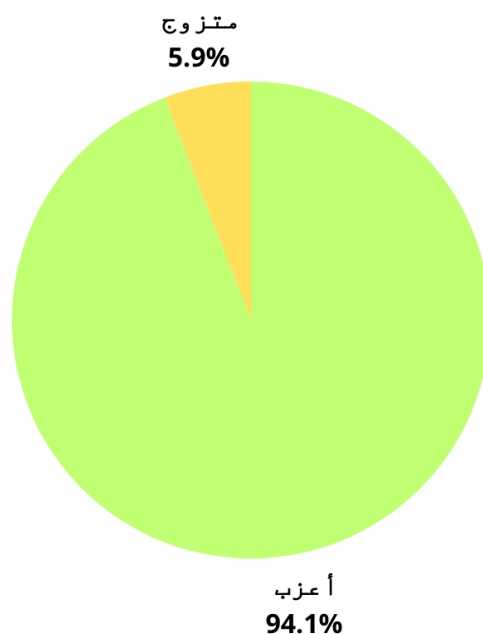
3- توزيع العينة حسب الحالة العائلية: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (5): توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة %	التكرار	البيان
94.1	أعزب	الحالة العائلية
5.9	متزوج	
100%	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (18): توزيع العينة حسب الحالة العائلية.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن الأغلبية الساحقة من العينة المدروسة غير متزوجين، حيث بلغت نسبتهم 94.1%، بتكرار 80 بينما بلغت نسبة المتزوجين 5.9% ، أي خمسة أشخاص. هذا التوزيع منطقي ويتوافق مع الفئات العمرية للعينة المدروسة.

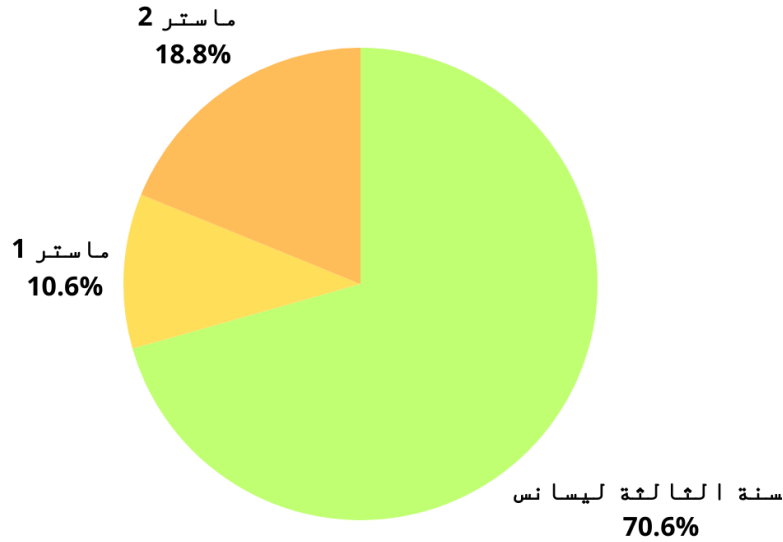
4- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (6): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار		البيان
70.6	60	سنة الثالثة ليسانس	المستوى التعليمي
10.6	9	ماستر 1	
18.8	16	ماستر 2	
100%	85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (19): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (7) أنه بالنسبة لتوزيع العينة حسب المستوى الدراسي، فقد كانت أكبر نسبة لطلبة السنة الثالثة ليسانس بنسبة 70.6% وتكرار 60 طالب، تلاهم طلبة الماستر 2 بنسبة 18.8% بتكرار 16 طالب، ثم طلبة الماستر 1 بنسبة 10.6% وتكرار 9 طلاب. هذا التوزيع يوضح مدى اهتمام طلبة السنوات النهائية بالأعمال الريادية، وقد يعود ذلك إلى استعدادهم للتخرج.

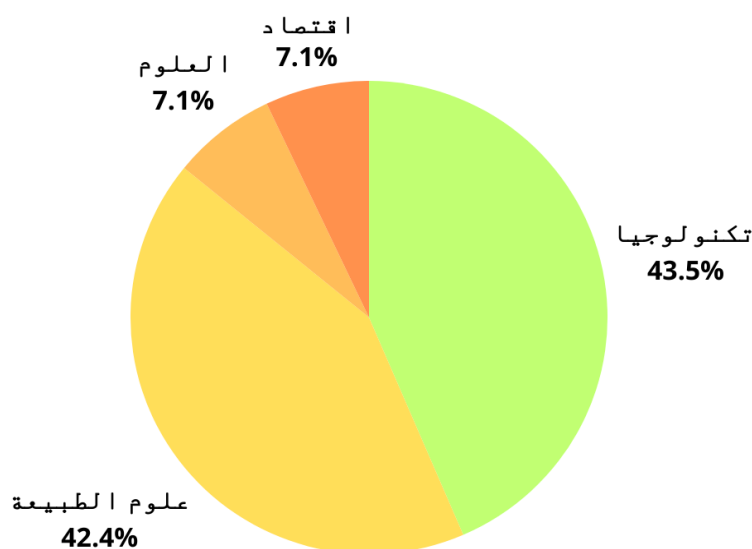
5- توزيع العينة حسب الكليات: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (7): توزيع العينة حسب الكليات.

النسبة %	التكرار	البيان
37	تكنولوجيا	الكليات
36	علوم الطبيعة	
6	العلوم	
6	اقتصاد	
85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (20): توزيع العينة حسب الكليات.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

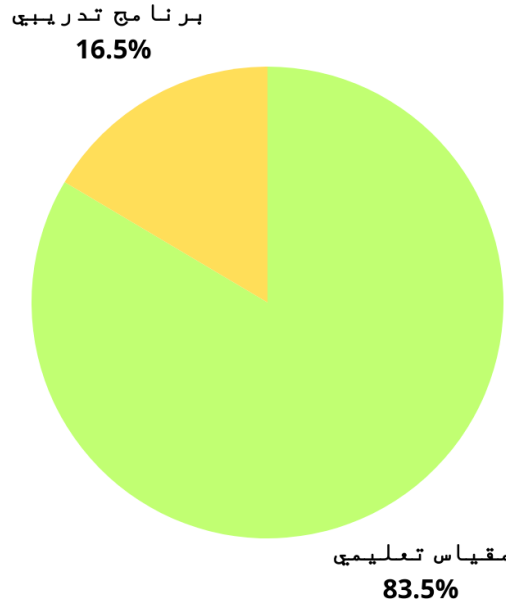
نلاحظ من الجدول رقم (8) أن هناك توازن نسبي بين طلبة التكنولوجيا وطلبة العلوم الطبيعية بنسبة 43.5% و42.4% على التوالي بتكرارات 37، 36 طال على التوالي ، يليهم بعد ذلك تساوي في نسب طلبة علوم المادة وعلوم الاقتصاد بنسبة 7.1% لكل منهما وتكرر 6 طلبة من أصل 85. هذا التوزيع يوضح مدى اهتمام طلبة التكنولوجيا والعلوم الطبيعية بالأعمال المقاولاتية. قد يكون اهتمام هذا الاهتمام نتيجة تشجيع تلك الكليات وتعزيز روح العمل المقاولاتي بين الطلبة.

6- توزيع العينة حسب خلفية التعليم الريادي: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:  
الجدول رقم (8): توزيع العينة حسب خلفية التعليم الريادي.

النسبة %	التكرار		البيان
83.5	71	مقياس	خلفية التعليم الريادي
16.5	14	برنامج	
100%	85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (21): توزيع العينة حسب خلفية التعليم الريادي.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول (9) أن 83.5% من المستجوبين تلقوا تعليماً في مجال المقاولانية والأعمال الريادية في شكل مقياس تعليمي بتكرار 71 طالب، بينما تلقى 16.5% منهم هذا التعليم في شكل برنامج تدريبي بتكرار 14 طالب. يعود ذلك إلى تباين المناهج الدراسية بين الكليات، بالإضافة إلى أن تدريس المقاولانية في شكل مقياس تعليمي يكون أسهل ويوفر الموارد.

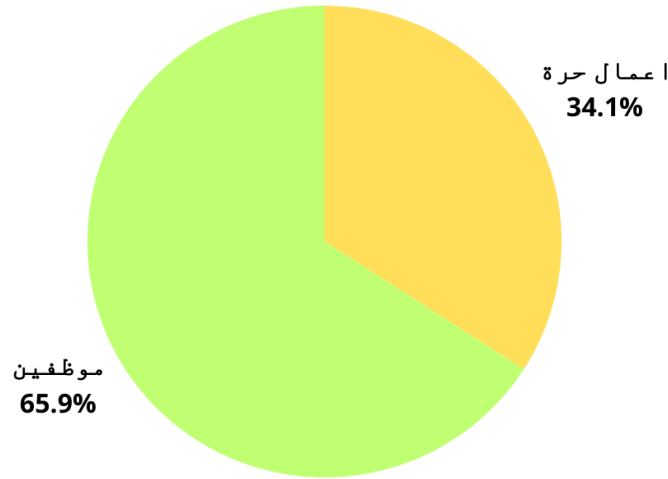
7- توزيع العينة حسب الخلفية المهنية للأقارب: ونوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (9): توزيع العينة حسب الخلفية المهنية للأقارب.

النسبة %	التكرار		البيان
34.1	29	اعمال حرة	الخلفية المهنية للأقارب
65.9	56	موظفين	
100%	85	المجموع	

المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الشكل رقم (22): توزيع العينة حسب الخلفية المهنية للأقارب.



المصدر: من إعدادنا بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن الخلفية المهنية لعائلات المستجوبين تتوزع بين موظفين في القطاعين العام والخاص بنسبة 65.9% وتكرار 56 من أصل 85، بينما يعمل افراد عائلات و أقارب الباقون في الأعمال حرة بنسبة 34.1% و تكرار 29 . يعكس هذا التوزيع طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في ولاية سعيدة والولايات المجاورة والتي يقطن فيها الطلبة المستجوبين و عائلاتهم.

المطلب الثاني: دراسة الفرضيات

كنا قد حددنا من قبل الفرضيات المتعلقة بالدراسة وفي هذا الجزء من الفصل سوف نختبر صحة تلك الفرضيات عن طريق إختبار الانحدار الخطي المتعدد régression linière باستخدام برنامج Spss v23.

1-دراسة الفرضية الرئيسية:

1-1 تحليل الإرتباطات بين المتغير التابع(النية المقاولاتية) و المتغيرات المستقلة :

جدول رقم(10): جدول الإرتباطات بين المحاور الأربعة و المحور الخامس لنية المقاولاتية

المحور الخامس: النية المقاولاتية	المحاور
0.329**	المحور الأول: القدرات المقاولاتية
0,002	
0,117	المحور الثاني: المحيط الجامعي
0.286	
0.512**	المحور الثالث: المحيط العائلي
0.000	
0.666**	المحور الرابع: الموقف اتجاه المقاولاتية
0.000	
0.208	الانخراط/الاهتمام بقرار 1275
0.056	

وجود علامة(\*\*) عند دلالة احصائية 0.01.

و في حالة وجود علامة(\*) عند دلالة احصائية 0.05.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول المعروض أعلاه أن أغلب المتغيرات المستقلة تظهر ارتباطات قوية مع المتغير التابع، وهو النية المقاولاتية، باستثناء المتغيرين المحيط الجامعي ومتغير الانخراط/الاهتمام بالقرار 1275، حيث لم يظهر هذان المتغيران أي ارتباط معنوي مع النية المقاولاتية. بلغت معاملات الارتباط لهذه المتغيرات (0.117-0.208) بدلالة إحصائية (0.286-0.056). وفي المقابل، بلغت معاملات الارتباط للمحاور الأول والثالث والرابع (0.329-0.512-0.666) بدلالات إحصائية (0.001-0.00-0.000). بشكل عام، توفر هذه البيانات أساساً متيناً لإجراء مختلف الاختبارات الإحصائية اللازمة لتقييم الفرضيات البحثية.



## 1-2 تحليل التباين

جدول رقم(11): جدول تحليل التباين انوفا للعلاقة الاحصائية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع "النية المقاولاتية"

(sig)	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.000	22.426	4,920	4	19.680	الإنحدار
		0,219	80	17,551	البواقي
		-	84	37,231	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

معامل الارتباط:  $R=0.727$

معامل التحديد:  $R^2= 0.529$

من الجدول رقم (12) المبين أعلاه، يمكن ملاحظة أن قيمة f المحسوبة قد بلغت 22.426، وهي قيمة مرتفعة بمستوى دلالة (Sig) يساوي 0.00، أي أنها أقل من 0.05. هذا يدل على أن العوامل الأربعة المستقلة وهي قدرات المقاولاتية، المحيط الجامعي، المحيط العائلي، والجدوى المدركة تفسر المتغير التابع، النية المقاولاتية، بنسبة 52%، وهي نسبة تفسيرية متوسطة. استنادًا إلى هذه النتائج، يمكن استنتاج وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين العوامل الأربعة المستقلة والمتغير التابع، النية المقاولاتية.

### 1-3 إختبار فرضية الدراسة الرئيسية

من اجل معرفة العلاقة بين النية المقاولاتية (المتغير التابع) و المتغيرات المستقلة (القدرات المقاولاتية-المحيط الجامعي-المحيط العائلي-الموقف اتجاه المقاولاتية) قمنا بإجراء إختبار الانحدار الخطي المتعدد بين أربع المحاور المستقلة الأولى و المحور التابع النية المقاولاتية وجاءت النتائج كالاتي:

$H_0$ : لا يوجد اثر للقدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

$H_1$ : يوجد اثر للقدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

جدول رقم(12): جدول معاملات الانحدار بين المحاور المستقلة و المحور التابع النية المقاولاتية

المتغيرات المستقلة	$\beta$	الانحراف المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	(sig)
الثابت	0.047	0.476		0.1	0.921
المحور الأول: القدرات المقاولاتية	0.168	0.106	0.133	1.586	0.117
المحور الثاني: المحيط الجامعي	-0.290	0.071	-0.036	-0.412	0.681
المحور الثالث: المحيط العائلي	0.295	0.113	0.258	2.612	0.011
المحور الرابع: الموقف اتجاه المقاولاتية	0.549	0.088	0.535	6.218	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه ان معامل **beta** لمحور القدرات المقاولاتية قد بلغ 0.133 مع قيمة t محسوبة 1.586 كما نلاحظ ان مستوى الدلالة للمحور القدرات المقاولاتية قد بلغ 0.117 وهي اكبر من 0.05 وبالتالي نرفض الفرض البديل H1 ونقبل الفرض الصفري H0 الذي لا يوجد اثر للقدرات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة. اي ان النية المقاولاتية لدى الطلبة المستجوبون لا تتغير بتغير قدراتهم المقاولاتية.

#### 1- 4 ايجاد ما إذا كان هناك أثر بين باقي المحاور و محور المتغير المستقل (النية المقاولاتية)

يتضح من الجدول رقم (13) أن مؤشر المحيط الجامعي ليس له أثر ذو دلالة إحصائية على النية المقاولاتية للطلاب موضوع الدراسة. يظهر ذلك من خلال مستوى الدلالة الذي بلغ 0.681، وهو أكبر من 0.05، كما أن معامل بيتا (beta) جاء بقيمة سالبة قدرت بـ -0.036، وقيمة t المحسوبة كانت -0.412، هذا يعني أن جهود جامعة د.مولاي الطاهر بولاية سعيدة في تعزيز روح المبادرة والتفكير الإبداعي وإنشاء مؤسسة خاصة لا تؤثر على نية الطلاب و رغبتهم في القيام بذلك.

يبين الجدول رقم (13)، فيظهر أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحيط العائلي والنية المقاولاتية. حيث بلغ معامل بيتا (beta) لمؤشر المحيط العائلي 0.258، وقيمة t المحسوبة كانت 2.612، ومستوى الدلالة قدر ب 0.011، وهو أصغر من 0.05، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. يعني ذلك أنه كلما زاد دور الأقارب والعائلة في تعزيز رغبة الطلاب في القيام بالأعمال الريادية ودعمهم في ذلك، زادت نية الطلاب وتصميمهم على القيام بالعمل الريادي.

وأخيراً، من الجدول رقم (13)، نلاحظ أن المحور الرابع المتعلق بالموقف اتجاه المقاولاتية من قبل الطلبة له أثر ذو دلالة إحصائية على النية المقاولاتية للطلاب. يتضح ذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة الإحصائية التي بلغت 0.000، وهي أصغر من 0.05، كما أن معامل بيتا (beta) بلغ 0.535، وقيمة t المحسوبة كانت 6.218. وهذا يعني أنه كلما تغير موقف الطلاب اتجاه المقاولاتية بوحدة واحدة تغيرت النية المقاولاتية لطلاب بمقدار 0.549 كما هو موضح في الجدول اعلاه.

#### 1-5 بناء معادلة الانحدار:

مما سبق يمكننا استخراج معادلة الانحدار الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة كما يلي:

$$EI=b+(a1 * EFS)+(a2 * AT)$$

حيث ان:

المتغير التابع "النية المقاولاتية" : EI

معامل الانحدار : b

معامل المتغير المستقل الأول "المحيط العائلي" : a1

معامل المتغير الثاني "الموقف اتجاه المقاولاتية" : a2

المتغير المستقل الأول "المحيط العائلي" : EFS

المتغير الثاني "الموقف اتجاه المقاولاتية" : AT

$$EI=0.047+(0.295 * EFS)+( 0.549 * AT)$$

## 2- اختبار فرضيات البحث الفرعية:

يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

من أجل اختبار صحة هاته الفرضية قمنا بإعداد الفرضية الصفرية والفرضية البديلة كالتالي:

$H_0$ : لا يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

$H_1$ : يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة.

**جدول رقم (13):** جدول التباين انوفا للفروقات ذات دلالة احصائية بين القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية تعز متغير الصنف

(sig)	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.000	13.682	3,792	4	15,169	الإنحدار
		0,277	40	11,087	البواقي
		-	44	26,256	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم (14) الموضح أعلاه نلاحظ أن Sig أقل من 0.05 ومنه نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  التي مفادها انه يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، ونرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و التي مفادها لا يوجد تأثير لصنف الطلبة على القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية لدى طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة أي أن نوع الطالب المستجوب سواء كان ذكرا او انثى له تأثير على النتيجة الدراسة و على الاجابة المحصلة اي ان اراء الطلبة المستجوبين حول موضوع قدرات المقاولاتية و المحيط الجامعي و العائلي و الموقف من المقاولاتية و نية المقاولاتية تتغير حسب صنف الفرد سواء كان ذكرا او انثى.

## خلاصة الفصل:

قمنا في هذا الفصل بتقديم عام مركز تطوير المقاولاتية بجامعة سعيدة، حيث أن إسهاماتها الأكاديمية والعلمية في مجال المقاولاتية كثيرة. لقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان الذي يحتوي على خمسة مؤشرات: مؤشر القدرات المقاولاتية، المحيط الجامعي، المحيط العائلي، الموقف من المقاولاتية، والنية المقاولاتية.

استنتجنا أن القدرات المقاولاتية والمحيط الجامعي ليس لهما أثر مباشر على النية المقاولاتية. كما توصلنا في دراستنا إلى أن المحيط العائلي والموقف من المقاولاتية لهما أثر على النية المقاولاتية لدى الطلبة. كما توصلنا أيضًا إلى أن العلاقة بين مختلف المحاور المستقلة للدراسة كالقدرات المقاولاتية، المحيط الجامعي، المحيط العائلي، الموقف من المقاولاتية، والمحور التابع النية المقاولاتية لا تتأثر بتغير صنف الطلبة سواء كانوا ذكورًا أو

خاتمة

خاتمة للبحث، يمكن القول إنه في عصر يتسم بالتغيرات الاقتصادية السريعة والتحديات السوقية المتزايدة، أصبحت المقاولاتية محورًا أساسيًا لتحقيق النمو الاقتصادي والاستدامة. فالمقاولاتية ليست مجرد نشاط تجاري، بل هي عملية ديناميكية تشمل تحديد الفرص، وتجميع الموارد، وتطوير حلول مبتكرة لمشكلات السوق. و تحقيق ذلك يعتمد على وجود نية ورغبة لدى الأفراد في القيام بالأعمال الريادية، وتتأثر تلك النية بعدة عوامل مثل المحيط والقدرات والموقف الشخصي من ريادة الأعمال. كما يعتمد نجاح المقاولاتية على مجموعة من القدرات التي تشمل مهارات ومعارف وسمات شخصية تمكن الأفراد من تحديد واستغلال الفرص التجارية بفعالية.

في هذا البحث، تناولنا المفاهيم النظرية لكل من القدرات المقاولاتية والنية المقاولاتية. حيث قمنا في الجانب النظري بتعريف المقاولاتية وصفاتها وأهدافها، وتناولنا التعاريف المتعلقة بالقدرات المقاولاتية وأهميتها. كما تطرقنا إلى القدرات التي يجب أن يتمتع بها رواد الأعمال وفقًا لمختلف العلماء والباحثين، وتناولنا أيضًا تعريف النية المقاولاتية وفقًا لمختلف العلماء واستعرضنا نماذج النية المقاولاتية مثل نموذج الحدث المقاولاتي ونموذج السلوك المخطط.

أما في الجانب التطبيقي، قدمنا معلومات شاملة مركز تطوير المقاولاتية بجامعة سعيدة. ثم استهدفنا اختبار الفرضيات والإجابة عن إشكالية الدراسة من خلال استبيانات موزعة على الطلبة وتحليل البيانات المحصلة. حيث قمنا بدراسة وصفية لمختلف البيانات الشخصية للمستجوبين ثم سعينا لمعرفة أثر بعض العوامل مثل القدرات المقاولاتية والمحيط الجامعي والعائلي والموقف من المقاولاتية على النية المقاولاتية. توصلنا إلى أن القدرات المقاولاتية والمحيط الجامعي ليس لهما أثر ذو دلالة إحصائية على النية المقاولاتية للطلاب. بمعنى أن النية المقاولاتية لدى الطلبة المستجوبين لا تتغير بتغير قدراتهم المقاولاتية أو جهود المحيط الجامعي في تعزيز روح المبادرة والتفكير الإبداعي وإنشاء مؤسسة خاصة.

من جهة أخرى، وجدنا أن العوامل التي تؤثر على النية المقاولاتية لدى الطلاب تشمل المحيط العائلي والموقف من المقاولاتية. حيث تبين أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين هذه العوامل والنية المقاولاتية. كلما زاد دعم العائلة ورغبتها في تعزيز روح ريادة الأعمال لدى الطلاب، زادت نية وتصميم الطلاب على القيام بالأعمال الريادية. أيضًا، تبين أن صنف الطالب المستجوب، سواء كان ذكرًا أو أنثى، يؤثر على النتائج وآراء الطلبة حول موضوع قدرات ونية المقاولاتية.

## نتائج البحث:

## نتائج الجانب النظري:

- ✓ المقاولاتية تهتم بتطوير المهارات والصفات التي يمتلكها رواد الأعمال لتمكينهم من إنشاء وإدارة الأعمال بنجاح.
- ✓ رائد الأعمال يتميز بروح المبادرة، الابتكار، وتحمل المخاطر بثقة.
- ✓ تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع مستدامة هو جوهر المقاولاتية.
- ✓ تهدف المقاولاتية الى تعظيم الربح، خدمة السوق من خلال الانتاج وتعظيم المنفعة الإجتماعية
- ✓ تشمل القدرات القدرات المقاولاتية على: اتخاذ القرار-التخطيط الاستراتيجي-مهارات التواصل-مهارات القيادة-المرونة والتكيف-روح المبادرة-مهارات حلّ المشكلات-مهارات إدارة الوقت-مهارات التسويق
- ✓ تطوير وتنمية هذه القدرات يساعد على بناء أسس قوية للمشاريع الناشئة وضمان نجاحها على المدى البعيد
- ✓ النية تعني "الحالة الذهنية التي توجه اهتمام الفرد نحو هدف محدد"، وبالتالي فإن النية المقاولاتية تتعلق بمدى اهتمام الفرد بإنشاء مؤسسة أو مشروع ما والخطة الموضوعية لتحقيق ذلك.
- ✓ حسب نموذج الحدث المقاولاتي: لكي يبادر الفرد بتغيير مهم في حياته، مثل قرار إنشاء مؤسسة، يجب أن يسبق هذا القرار حدث يكسر الروتين المعتاد.
- ✓ تم تعديل نموذج الحدث المقاولاتي ليصبح أكثر واقعية في التنبؤ بالسلوك المقاولاتي بإضافة متغير النية.

## نتائج الجانب التطبيقي:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القدرات المقاولاتية و النية المقاولاتية بين طلاب جامعة سعيدة
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عامل المحيط الجامعي و النية المقاولاتية بين طلاب جامعة سعيدة
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عامل المحيط العائلي و النية المقاولاتية بين طلاب جامعة سعيدة
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عامل الموقف من المقاولاتية لدى الطلاب و النية المقاولاتية بين طلاب جامعة سعيدة
- ✓ توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مختلف العوامل (القدرات المقاولاتية -المحيط الجامعي -المحيط العائلي-الموقف من المقاولاتية) و النية المقاولاتية تعز متغير الصنف (ذكر أنثى)
- ✓ اغلبية الطلبة المستجوبين تلقو تعليم مقاولاتي في شكل مقياس
- ✓ اغلبية الطلبة المستجوبين لديهم عائلاتهم يعملون كموظفين في القطاع العام و الخاص.
- ✓ يوجد توازن بين الذكور والإناث في عينة الطلبة المدروسة
- ✓ اغلبية عينة الطلبة تنتمي الى الفئة العمرية اقل من 29 سنة



- ✓ اغلبية العينة المدروسة من الطلبة غير متزوجين
- ✓ اغلبة العينة المدروسة من الطلبة ذو مستوى سنة الثالثة ليسانس

### التوصيات:

- ✓ يجب على جامعة مولاي الطهر سعيدة السعي في تقديم تعليم مقولاتي للطلبة في شكل برامج تدريبية
- ✓ يجب على جامعة مولاي الطاهر سعيدة السعي على تعزيز التفكير الإبداعي و المقاولاتي لدى الطلبة
- ✓ يجب على جامعة مولاي الطاهر سعيدة السعي الى توجيه شخصية الطلبة نحو الاستقلالية.
- ✓ يجب على جامعة مولاي الطاهر على تعزيز المهارات الاجتماعية و القيادية لدى الطلبة.

### الدراسات المستقبلية المقترحة:

- ✓ اثر التحصيل العلمي على النية المقاولاتية
- ✓ اثر برامج التدريب على النية المقاولاتية
- ✓ اثر الشبكات الاجتماعية على النية المقاولاتية
- ✓ اثر التعليم المقاولاتي على النية المقاولاتية

# قائمة المراجع

Juil, L., Sangsoon, K., Jiman, L., & Sungok, M. (2019). Creativity for A Sustainable Competitive Advantage through Perceived Human Resource Management Practices and Trust in Management. *Sustainability mpdi*, 1-16.

Aizzat, N. M., & Tan, L. C. (2010). Human Resource Management Practices And Organizational Innovation: An Empirical Study In Malaysia. *The Journal of Applied Business Research*, 105-116.

Chung-Jen, C., & Jing-Wen, H. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research* 62, 104-114.

Dilek , E., & Gonul, O. K. (2013). The Impact of HRM Capabilities on Innovation Mediated by. *9th International Strategic Management Conference* (p. 10). izmir: Elsevier Ltd.

Jianwu, J., Shuo , W., & Shuming , Z. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation. *The International Journal of Human Resource Management*, 4025-4047.

Nasser, E. F., & Haitham , E. (2021). HRM practices and innovation: an empirical systematic review. *International Journal of Disruptive Innovation in Government Vol. 1 No. 1, 2021*, 15-35.

R.Sims, R. (2002). *Organizational Success through Effective HumanResources Management*. London: QUORUM BOOKS Westport.

rajiv, B., Devamanyu, H., kunal, S., Sruthi, G., Erik, C., & Roger, Z. (2019). Aspect-Sentiment Embeddings for Company Profiling And Employee Opinion Mining. *cornell university*, 1-19.

احمد ,س (2005). دور الابداع الاداري في تنمية ادارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية-دراسة حالة وزارة التكوينو التعليم المهنيين .-الجزائر :جامعة الجزائر.

السكرانة ,ب .خ (2011). الابداع الاداري *Administrative Innovation*. دار المسيرة.

القحطاني ,م .ب (2008). دراة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل .العبيكان.

القرشي ,م (2016). ادارة الموارد البشرية و اثرها على الابداع الاداري في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مديرية الصيانة سوناطراك .  
مجلة رؤى اقتصادية. 202-219 ,

البيدي ,ن .ع (2015). ادارة الموارد البشرية و تنميتها . دار الدجلة.

الموسوي ,س (2008). ادارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها . دار المجدلاوي.

- النصر، م. م. (s.d.). فرق العمل الناجحة بناء و النمو و الادارة. arab group .
- امل مُجَّد، م. (2020). اثر استراتيجية ادارة الموارد البشرية على دعم الابداع و الابتكار الاداري لدى العاملين. مجلة بحوث الشرق الأوسط. 39-49 ,
- بركاهم، م. (2018). الإبداع الإداري و دوره في تنمية إدارة الموارد البشرية. المسيلة: جامعة مُجَّد بوضياف المسيمة.
- رشيد، م. ف. (s.d.). ادارة الموارد البشرية. العبيكان.
- ستان، ج & سيلفر، ت. (s.d.). كيف تجعل الابداع علميا دليل الافكار العلمية. العبيكان.
- شراره، م. ع. (2019). الاتجاهات و الادوار الحديثة في ادارة الموارد البشرية .
- شماي، ا. ف. & .، شماي، س. (2019). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الإبداع و التميز في المؤسسة دراسة حالة مؤسسة "باتيميتال". بخميس مليانة: جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة.
- صابون، م. ع. (2015). ادارة الموارد البشرية واثرها في الابداع و الابتكار. السودان: جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا كلية الدراسات العليا.
- عبد الله، م. ح. (2015). الابداع و الابتكار الاداري في التنظيم و التنسيق. دار المعتز.
- فاطمة الزهراء شيماني، و سهام شيماني. (2005). دور ادارة الموارد البشرية في تحقيق الابداع الاداري و التميز. عمان: دار الفكر.
- فاطمة، ب & .، ناجح، م. (2017). أثر الاتجاهات الحديثة على الإبداع و الابتكار و التغيير التنظيمي في إدارة الموارد البشري. مجلة العلوم التاريخية جامعة المسيلة. 81-94 ,
- فايزة، م. ب. & .، أم الخير، ب. م. (2017). دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الابداع الإداري في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة ملينة عريب بولاية عين الدفلى. عين الدفلى: جامعة الجليلي بونعامة.
- ماهر، ا. (2004). ادارة الموارد البشرية. الدار الجامعية.
- مُجَّد، عواد و خلدون، موسى و مُجَّد، اسماعيل. (s.d.). تأملات في ادارة الموارد البشرية .
- مُجَّد، م. ه. (2014). ادارة الموارد البشرية. دار المعتز.
- مسلم، ع. ا. (2015). الابداع و الابتكار الاداري في التنظيم و التنسيق. دار المعتز.
- نزار، ا. ع. (2015). ادارة الموارد البشرية. دار الدجلة.

الملاحق

## 1- الملحق رقم (1) اختبار صدق وثبات أسئلة الإستبيان:

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,775	12

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,863	7

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,566	4

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,796	5

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,867	6

## 2- الملحق رقم (2) دراسة الوصفية لإجابات أسئلة الإستهيين:

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
EC1	85	0	4,094	,959
EC2	85	0	3,847	,838
EC3	85	0	3,212	1,036
EC4	85	0	3,541	1,150
EC5	85	0	3,729	,968
EC6	85	0	3,929	,973
EC7	85	0	3,682	1,026
EC8	85	0	3,859	1,048
EC9	85	0	4,024	,723
EC10	85	0	3,682	,834
EC11	85	0	3,412	1,105
EC12	85	0	3,624	1,069
EC	85	0	3,720	,528

Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
EE1	85	0	3,071	1,213
EE2	85	0	3,400	,990
EE3	85	0	3,235	1,130
EE4	85	0	3,518	1,151
EE5	85	0	3,506	1,065
EE6	85	0	3,447	1,107
EE7	85	0	3,153	1,160
EE	85	0	3,333	,829

## Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
EFS1	85	0	4,353	,797
EFS2	85	0	4,200	,842
EFS3	85	0	4,447	,699
EFS4	85	0	3,529	1,140
EFS	85	0	4,132	,583

## Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
AT1	85	0	3,894	,873
AT2	85	0	3,835	,911
AT3	85	0	4,365	,814
AT4	85	0	4,153	,919
AT5	85	0	4,071	,856
AT	85	0	4,064	,650

## Statistiques

	N		Moyenne	Ecart type
	Valide	Manquant		
EI1	85	0	4,024	,926
EI2	85	0	3,871	,884
EI3	85	0	4,176	,833
EI4	85	0	4,118	,793
EI5	85	0	3,812	,880
EI6	85	0	4,141	,833
EI	85	0	4,024	,666



## 3- الملحق رقم (3) عرض معطيات البيانات الشخصية:

## الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	40	47,1	47,1	47,1
	أنثى	45	52,9	52,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## السن

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	18-23	71	83,5	83,5	83,5
	24-29	10	11,8	11,8	95,3
	30 فما فوق	4	4,7	4,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## الحالة العائلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	80	94,1	94,1	94,1
	متزوج	5	5,9	5,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## المستوى الجامعي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة الثالثة ليسانس	60	70,6	70,6	70,6
	ماستر 1	9	10,6	10,6	81,2
	ماستر 2	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## التخصص

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تكنولوجيا	37	43,5	43,5	43,5
	علوم الطبيعة S.N.V	36	42,4	42,4	85,9
	العلوم	6	7,1	7,1	92,9
	اقتصاد	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## التعليم الريادي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مقياس	71	83,5	83,5	83,5
	برنامج	13	15,3	15,3	98,8
	4	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## الخلفية المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ممارسة الأعمال الريادية أو الحرة	29	34,1	34,1	34,1
	العمل كموظف في القطاع العمومي أو الخاص	56	65,9	65,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

## 4- الملحق رقم (4) حساب درجة الارتباط بين مختلف مؤشرات

## Corrélations

	EC	EE	EFS	AT	EI	laxeG
EC Corrélacion de Pearson	1	,262*	,388**	,197	,329**	,599**
Sig. (bilatérale)		,015	,000	,071	,002	,000
N	85	85	85	85	85	85
EE Corrélacion de Pearson	,262*	1	,440**	,009	,117	,594**
Sig. (bilatérale)	,015		,000	,936	,286	,000
N	85	85	85	85	85	85
EFS Corrélacion de Pearson	,388**	,440**	1	,406**	,512**	,798**
Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
N	85	85	85	85	85	85
AT Corrélacion de Pearson	,197	,009	,406**	1	,666**	,654**
Sig. (bilatérale)	,071	,936	,000		,000	,000
N	85	85	85	85	85	85
EI Corrélacion de Pearson	,329**	,117	,512**	,666**	1	,757**
Sig. (bilatérale)	,002	,286	,000	,000		,000
N	85	85	85	85	85	85
laxeG Corrélacion de Pearson	,599**	,594**	,798**	,654**	,757**	1
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	85	85	85	85	85	85

\*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

\*\*. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

5- الملحق رقم (5) اختبار الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة الاحصائية بين قدرات المقاولتية - المحيط الجامعي - المحيط العائلي - الموقف من المقاولاتية و النية المقاولتية:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,727 <sup>a</sup>	,529	,505	,46839

a. Prédicteurs : (Constante), AT, EE, EC, EFS

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	19,680	4	4,920	22,426	,000 <sup>b</sup>
Résidu	17,551	80	,219		
Total	37,231	84			

a. Variable dépendante : EI

b. Prédicteurs : (Constante), AT, EE, EC, EFS

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,047	,476		,100	,921
EC	,168	,106	,133	1,586	,117
EE	-,029	,071	-,036	-,412	,681
EFS	,295	,113	,258	2,612	,011
AT	,549	,088	,535	6,218	,000

a. Variable dépendante : EI

## 6- الملحق رقم (6) اختبار ما إذا كانت هناك فروقات الاحصائية بين متغيرات الدراسة تعز متغير الجنس:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
	الجنس = أنثى (sélectionné)			
1	,760 <sup>a</sup>	,578	,536	,52647

a. Prédicteurs : (Constante), AT, EE, EC, EFS

ANOVA<sup>a,b</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	15,169	4	3,792	13,682	,000 <sup>c</sup>
Résidu	11,087	40	,277		
Total	26,256	44			

a. Variable dépendante : EI

b. Sélection exclusive des observations pour lesquelles الجنس = أنثى

c. Prédicteurs : (Constante), AT, EE, EC, EFS

Coefficients<sup>a,b</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-,534	,703		-,760	,452
EC	,104	,180	,077	,579	,566
EE	-,040	,101	-,046	-,398	,693
EFS	,479	,245	,312	1,951	,058
AT	,534	,132	,512	4,048	,000

a. Variable dépendante : EI

b. Sélection exclusive des observations pour lesquelles الجنس = أنثى