

الإدراكات الخاصة بالثقافة الريادية: دراسة مقارنة بين الطلبة ومؤسسات الدعم

The perceptions of entrepreneurship culture: A comparative study among university Student and entrepreneurship support institutionsموفق ميمون¹، أ.د. بلعربي عبد القادر²¹ جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة (الجزائر) mimoun.mouffok@univ-saida.dz² جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة (الجزائر) abdelkader.belarbi@univ-saida.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/25

تاريخ الإرسال: 2021/10/23

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مختلف الإدراكات الخاصة بالثقافة الريادية للطلبة الجامعيين للعلوم الاقتصادية وأعضاء مختلف هيئات الدعم المقاولاتي بمنطقة سعيدة، الجزائر. ولتحقيق غرض البحث قمنا بتوزيع 280 استبيان، 140 لكل عينة، فتم استرداد 262 استبانة صالحة للتحليل، وعن طريق تقنيات الخرائط الإدراكية بينت نتائج الدراسة وجود مستوى أعلى من الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة مقارنة بأعضاء المؤسسات الداعمة، مع وجود فروق معنوية في إدراكات الثقافة الريادية لدى الطلبة مقارنة مع أعضاء مؤسسات الدعم، وذلك بالنسبة لتأثير كل من المتغيرات الخاصة باكتشاف الفرص؛ السمات الريادية وتحمل المسؤولية؛ المهارات القيادية والتحفيزات الريادية والتي تمثل مختلف العوامل المقدمة في نموذج الثقافة المقاولاتية (C-ENT).

كلمات مفتاحية: الإدراكات الريادية؛ الثقافة المقاولاتية؛ زيادة الأعمال.

تصنيفات JEL : M13 ; L26

Abstract :

This study aims to specify the perceptions of entrepreneurship culture by university students of Economics and members of entrepreneurship support institutions in the region of Saïda, Algeria. To achieve the purpose of this study, we have distributed 280 questionnaires. We addressed our questionnaires to the members and students; 140 questionnaires for each group, in which we received 262 valid responses. The results of our survey are obtained from the perceptual maps technique indicate that university students in our sample exhibit on average higher levels of entrepreneurial culture than members of entrepreneurship support institutions. All in all, our results also suggest a significant difference between the perceptions of supporting institutions members and students on the influence of the following variables: looking for opportunities; entrepreneurial traits; taking responsibility; managerial skills and the entrepreneurial motivation are the different facets of the model represents the facets of entrepreneurial culture (C-ENT).

Keywords: entrepreneurial perceptions ; entrepreneurial culture ; entrepreneurship,**JEL Classification Cods :** L26 ; M13

المقدمة:

تعتبر زيادة الأعمال من المواضيع التي استحوذت على حيز معتبر في الأدبيات الاقتصادية والمناجريالية، وباهتمام كبيرين على صعيد عالم السياسة والاقتصاد معا، نظرا للأهمية البالغة التي اتخذها الاستثمار في الفرد والرأسمال البشري والفكري لإنشاء القيم المضافة على مستوى الاقتصاديات الحديثة، التي تعززت فيها ظاهرة تراجع دور الدولة لصالح تنامي وتطور إسهام القطاع الخاص في شكل مبادرات فردية تقوم على التوليف بين عنصر الابتكار واغتنام الفرص السوقية المتاحة في بيئي الأعمال المحلية بل وحتى الدولية؛ من هذا المنطلق أصبحت الجغرافيا الاقتصادية للعالم مسرحا للتنافس بين كبرى الاقتصاديات العالمية من خلال العمل الدؤوب على دعم وتنمية وتطوير هذه الظاهرة في شكل جهود وبرامج مختلفة تسهر على تجسيدها هيئات ومؤسسات حكومية وخاصة، ربحية وغير ربحية، تعمل بشكل مستمر على توفير مناخ أعمال ملائم وبيئة اقتصادية مواتية لاحتضان وتبني واثمين الأفكار الجديدة الخلاقة والمبتكرة، والقابلة للتطوير والاستغلال في شكل استثمارات ريادية ومشاريع ناضجة قابلة للتجسيد في شكل منتجات وخدمات مبتكرة تشمل قطاعات حيوية وهامة، قادرة على رفع تحدي الولوج لعالم التكنولوجيات الحديثة المتطورة، والتحكم في مختلف التقنيات الخاصة باستغلال الطاقات المتجددة والذكاء الاصطناعي لتوظيفها في شكل عروض سوقية مختلفة ينشأ من خلال طرحها لطلب حقيقي وفعال في السوق، من هنا تبدو الأهمية البالغة لتعزيز الثقافة المقاولاتية وترسيخها في أوساط الطلبة والمجتمع، والتي تظهر في شتى الإدراكات الذهنية والثقافة الإيجابية للفرد التي تعكس مختلف المواقف والتصرفات من تسامح وقبول وتشجيع للمبادرات الريادية البناءة التي تشكل إضافة للاقتصاد والمجتمع من تنمية وتطوير أو الحد من هذه الظاهرة.

إن توجه الجزائر نحو زيادة الأعمال ودفعها لإحداث نسيج معتبر وهام من المؤسسات الناشئة جاء كخطوة هامة لمواكبة المستجدات التي فرضتها بيئة الأعمال الدولية، من خلال تشجيع المبادرات الريادية الفردية خصوصا لفئة الطلبة، التي يعول عليها الكثير في الانخراط بشكل فعال في المقاربة المبنية على النموذج الاقتصادي الجديد، القائم على تامين كل مبادرة من شأنها توظيف الموارد والطاقات والإمكانات الوطنية للإسهام في خلق القيمة المضافة، وتنويع الاقتصاد وتشجيع الصادرات خارج قطاع المحروقات وذلك بالعمل على توفير بيئة اقتصادية مواتية وحاضنة، تشرك جميع المؤسسات والهيئات والفاعلين في بيئة الأعمال الوطنية، والقائمين على مختلف الجهود الرامية لتنمية وتطوير التوجه نحو زيادة الأعمال، الأمر الذي يتطلب انخراط وتظافر جهود كل من الجامعة ومختلف هيئات الدعم الحكومي (بنوك، ANADE, CNAC, ANDI, ANGEM) في تطوير وترسيخ ثقافة إدراكية ريادية إيجابية، تعزز من خلالها فرص انخراط ودعم وقبول كل من الأفراد والطلبة للتجارب الريادية، وبما يثير التساؤل عن مجمل الاختلافات الإدراكية الذهنية التي تعكس الثقافة المقاولاتية لكل منهما، بما يطرح الإشكالية التالية:

ما هي الاختلافات الإدراكية التي تعكس ثقافة ونظر كل من الطلبة وأعضاء هيئات الدعم للعملية الريادية في ولاية سعيدة؟

من خلال الإشكالية الرئيسية تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل يتمتع كل من الطلبة وأعضاء مؤسسات الدعم بنفس المستوى من الثقافة الريادية حسب نموذج (C-ENT) ؟

✓ هل يملك الطلبة وأعضاء المؤسسات الداعمة نفس الإدراكات حول العملية المقاولاتية؟

وانطلاقاً من الإشكالية الرئيسية للبحث يمكن صياغة الفرضيات البحثية التالية:

- يتحلى كل من الطلبة وأعضاء المؤسسات الريادية الداعمة بنفس المستوى من الثقافة المقاولاتية
- للطلبة وأعضاء مؤسسات الدعم الريادي نفس المحددات الإدراكية اتجاه العملية المقاولاتية.

– أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مستوى الثقافة المقاولاتية حسب الأبعاد الخاصة بنموذج (C-ENT)، ومعرفة وتحديد مختلف العوامل المحددة للثقافة الإدراكية الريادية لكل من الطلبة العلوم الاقتصادية وأعضاء المؤسسات الداعمة بمنطقة سعيدة، مع حصر مختلف الفروقات الإدراكية التي من خلالها ينظر كل منهما للعملية الريادية.

– أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تحديد المستوى الإدراكي الثقافي الذي ينظر من خلاله كل من الطلبة ومختلف الفاعلين للعملية المقاولاتية، بما يسمح بتطوير سياسات وبرامج من شأنها تعزيز الثقافة الريادية لأعضاء الهيئات والطلبة، وتشجيعهم على الانخراط في مسار تشجيع وإحداث مؤسسات خاصة ناشئة، بالإضافة إلى معالجة كل نقص أو تقصير لدى مختلف الفاعلين، الذي من شأنه التأثير سلباً على سيرورة العملية الريادية في بيئة الأعمال المحلية والوطنية.

– منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وللإلمام الجيد بجميع عناصر الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى محورين، تناول المحور الأول الإطار المفاهيمي والنظري وشتى الدراسات السابقة التي تصب في لب الموضوع بينما تضمن المحور الثاني الدراسة الميدانية مع توظيف حملة أدوات إحصائية وتحليلية للوصول إلى النتائج المرجوة، مع الإجابة على إشكالية وفرضيات الدراسة.

– الدراسات السابقة:

نظراً لأهمية موضوع الثقافة المقاولاتية في التأثير على النية المقاولاتية للأفراد والتوجه العام للأفراد المجتمع من خلال مختلف الممارسات والسلوكيات الخاصة بالتسامح وتشجيع ودعم هذه الظاهرة التي تعكس الإدراكات الإيجابية حول العملية المقاولاتية وتساهم في إنشاء مناخ ملائم لبيئة الأعمال المحلية مع الدفع بوثيرة خلق المؤسسات الناشئة، جاءت العديد من الدراسات لتعالج موضوع الثقافة الإدراكية والثقافة المحلية والجهوية ومختلف العوامل المحددة للثقافة المقاولاتية وتحديد مدى تأثيرها على النية المقاولاتية أهمها:

1. دراسة (Missaoui Abdelbaki, 2020) هدفت الدراسة إلى معرفة عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر

من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة، والتي تم تحليلها على مستوى رائد الأعمال: (المقومات الشخصية والنفسية، القدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي)، وعلى مستوى بيئة رائد الأعمال: (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، والديموغرافية)، وعلى مستوى منظمة رائد الأعمال: بعد إنشائها (التخطيط والتنظيم، التوجيه الريادي، القيادة والرقابة الريادية) مستعرضة واقع ريادة الأعمال في الجزائر

وحصيلة أجهزة الدعم والمرافقة التي بلغ حجمها 127 على مستوى ولايات المدية، الجلفة والأغواط، فتوصلت الدراسة إلى أن الظاهرة تحمل أبعادا متعددة ومختلفة يفترض النظر إليها بشيء من الشمولية بالرغم من دورها البارز في التنمية وتمتع رواد الأعمال بخصائص وصفات تميزهم عن أفراد المجتمع كالقادة والمديرين .

1. دراسة (Stephan, 2009) والتي ركزت على إجراء أول اختبار لنموذج أبعاد الثقافة المقاوالاتية (C-ENT)، عن طريق النمذجة بالمعادلات الهيكلية بتوظيف أبعاده الست والخاصة: بالقدرات الريادية، السمات الريادية، تحمل المسؤولية، التحفيزات المقاوالاتية، التطلع للفرص، والمخاوف الريادية، من خلال إجراء ثلاث دراسات متتالية شملت خمس ثقافات أوروبية محلية لكل من: ألمانيا الشرقية، ألمانيا الغربية، جمهورية التشيك، بولندا وبلغاريا، الدراسة الأولى شملت عينة مكونة من 208 خبير بالمقاوالاتية و 804 طالب، الدراسة الثانية شملت 1196 طالب، والدراسة الثالثة شملت 1003 طالب و 207 خبير، خلصت الدراسة إلى إثبات تأثير العوامل الست للنموذج في تحديد الثقافة الريادية للطلبة عبر الثقافات المحلية.

2. الأبحاث الخاصة بكل من (D Barbosa , Marinho De Oliveira, Fayolle, & Vidal Barbosa, 2010) تناولت تأثير الإدراكات الثقافة المقاوالاتية على النية المقاوالاتية بإجراء دراسة مقارنة ما بين الثقافات المحلية لطلبة كل من فرنسا والبرازيل بتحليل عينة مكونة من 419 طالب جامعي في فرنسا و 234 طالب في البرازيل، خلص الباحثين عن طريق توظيف تقنيات الإحصائية الخاصة بالتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي باستخدام المعادلات الهيكلية إلى وجود نوايا مقاوالاتية أكبر لدى الطلبة البرازيليين مقارنة بالطلبة الفرنسيين، مع عدم وجود تأثير معنوي لعوامل الست الخاصة بنموذج الثقافة المقاوالاتية على النية الريادية للطلبة كل من فرنسا والبرازيل.

3. دراسة (Castillo-Vergara & Álvarez-Marín, 2016) التي تناولت دراسات تأثير مجموعة من المتغيرات على النظام البيئي للوسط الجامعي والتي تشجع على إكساب وتعزيز الثقافة المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين، من خلال تقييم محمل الإدراكات الخاصة بالطلبة، وهيئة التدريس، ومدراء المراكز والجامعات بمقاطعة "Coquimbo" بالشيلي، والتي من شأنها التأثير على التنمية المحلية، خلصت الدراسة التي شملت 12 مركزا وجامعة بتوظيف عينة من 389 طالب و 56 عضو من هيئة التدريس إلى وجود اختلافات معنوية في ادراك الطلبة والاكاديميين من حيث العوامل الخاصة بتوفر البنى التحتية، وضع الشبكات، الخبرة المؤسساتية، المهارات الريادي، الأخذ بالمخاطرة، وفي نفس الوقت اظهر المدراء اختلافات معنوية في إدراكهم لأهمية المتغيرات الخاصة باستراتيجيات التدريس، الكفاءات الأكاديمية، الاستراتيجيات والبرامج الحكومية في تغطية الطلبة والجامعات.

1- الإطار المفاهيمي للثقافة للمقاوالاتية:

1-1- المقاوالاتية:

أو ما يصطلح عليها بريادة الأعمال هو مفهوم لظاهرة عالمية حديثة تشعبت بمظاهر التطور التي شهدتها العالم في وقتنا الحالي، فحتى مع بدايات القرن العشرين لم يكن هناك أي تمييز كبيرة بين المقاولين والمدراء المسيرين بحيث كان ينظر إليهم في الغالب من منظور اقتصادي؛ في وقتنا الحالي يرتبط مصطلح رواد الأعمال بمهن وميادين كثيرة ومتعددة من هندسة

والفنون المعمارية، إلى التعليم، الأعمال، القانون، الطب، لتشمل كل أشكال السلوك الريادي (Hisrich, Janice, & Grant, 2007, p. 576)، أما من جانب (Shane & Venkataraman, 2000) فقد تناولوا زيادة الأعمال من منظور الأفعال التي تميز المقاول عن باقي أفراد المجتمع، باعتبارها يحمل أنشطة الأفراد الموجهة لاكتشاف واستغلال مختلف الفرص والأفكار.

وعلى خلاف العديد الباحثين الذين اعتبروا أن المقاولاتية هي "ظاهرة تتعلم بالأساس بالتوازن إما بشكل صريح وواضح كما هو عليه في المواضيع التي اختصت بها المقاولاتية ضمن البحوث الاقتصادية، أو بتضمينها في البحوث المناجرالية أو الأدبيات الخاصة بدراسة المنظمات، أين يوظف الدارسون أسلوب الدراسات المقطعية المستعرضة، التي تكون صالحة في الحالات التي تكون فيها الظاهرة المستقصية غير متغيرة عبر الزمن، أو الباحثون الذين عالجوا موضوع المقاولاتية من منظور الشخص الممارس بالتركيز على مجمل الاختلافات المستقرة والدائمة بين الأشخاص مع إهمال الاختلاف الحقيقي في توفر المعلومات حول مجمل الفرص المتاحة" (Eckhardt & Shane, 2003, pp. 334-335)؛ والتي هي حسب كل من (Shane & Venkataraman, 2001) عبارة عن "الوضع الذي يسمح بتقديم سلع، خدمات، موارد أولية أو أسواق جديدة، أو طرق تنظيم محدثة كلياً من خلال تشكيل جديد للوسائل، الغايات، أو علاقة جديدة بين الوسائل والغايات" في المقاربات الاقتصادية للمقاولاتية، يجب توخي الحذر بالأخذ والتفريق بين نماذج الاتوازن ونماذج التوازن في الاقتصاد، وفي البسيكولوجيا الاجتماعية.

تعتبر النماذج المبنية على مقارنة التوازن أن الفرص المقاولاتية (الريادية) هي غير موجودة أو يفترض أنها موزعة توزيعاً عشوائياً على أفراد المجتمع، لأن الكثير من الأشخاص وفقاً لنماذج التوازن لا يمكنهم التعرف على مختلف الفرص ذات القيمة التي تكون مكتشفة لدى غيرهم من الأفراد الآخرين، وبالتالي فإن سمات الشخصية وحدها التي تحدد من سيصبح مقاول (Shane & Venkataraman, 2000, p. 218).

أما النماذج المبنية على مقارنة الاتوازن بزيادة المفكر الاقتصادي (Schumpeter, 1942, p. 84) الذي كان أول من استعار مصطلح "creative destruction" التدمير الخلاق لنظرية التوازن المستقر (stationary equilibrium) والذي أصبح مرادفاً للمقاولاتية، وضح أن العائدات الريادية تأتي من مجمل الإيرادات الناجمة من الاحتكار المؤقت الذي ينشأ في حال نجاح المقاول في تحقيق "توليفات جديدة" للأفكار أو الموارد، ابتكار وتقديم جديد أو تطوير للسلع والخدمات الجديدة، أو الأسواق، إدخال طرق جديدة أو مطورة للإنتاج، أو للهياكل التنظيمية، أو اكتشاف وإيجاد مصادر جديدة للتوريد (Montanye, 2006, p. 553) —

(Schumpeter, 1954) رأى أن المقاول من الجانب العلمي هو من يبتكر التقنيات الجديدة، ويوظف رؤيته في تصميم شكل جديد من المنظمات الاجتماعية، وبذلك يكون من رواد الاتجاه الذي ألحق الابتكار بالمقاول واعتبر أنه هو عامل التغيير، ومنذ حوالي عام 1800 اعتبر الاقتصادي الفرنسي (J. B. Say) المقاول "هو من يقوم بتحويل الموارد الاقتصادية من المناطق الضعيفة الإنتاجية إلى المناطق الأخرى العالية المردودية والإنتاجية" (Drucker, 1985, p. 21)؛ فالمقاول دائماً يبحث عن التغيير ويتجاوز معه باستغلاله كمصدر للفرص (Drucker, 1985, p. 28)؛ كما أن الابتكار في نظره هو الأداة المميزة

للمقاول بحيث يعتبر وسيلة استغلال التغيير كفرصة للتحقيق العديد من الأعمال والخدمات المختلفة... كما يرى أن موضوع المقاولاتية يتمحور بالأساس حول تحمل المخاطر، فالمقاول في نظره هو الشخص الذي يكون مستعد لوضع مستقبله المهني على المحك، والمجازفة بوضعه وباستقراره المالي من أجل تجسيد أفكاره، بتوظيف رأسماله والتضحية بوقته في إنشاء مؤسسة محفوفة بالمخاطر؛ (Drucker, 1985, p. 19)؛ بحيث يمكن التمييز بين ثلاث مخاطر أساسية مرتبطة بالعمليات المقاولاتية والتي يتحملها رائد الأعمال كمخاطر المصاحبة لعملية الابتكار والإبداع بمفهومه الشامل، الأخطار السوقية المرتبطة بالنشاط في الأسواق والتي يتعرض لها المقاول بشكل دائم ومستمر، وأخطار تتعلق بالمجازفة بمساره المهني بخوضه وانخراطه في تجارب مقاولاتية.

تقوم النماذج المبنية على المقاربات البسيكولوجية أو ما يصطلح عليه بالمدخل السلوكي للمقاولاتية بالتركيز على نقطتين أساسيتين، الأولى تعنى بمحاولة الإجابة على الإشكالية البحثية المتمثلة في: لماذا يصبح بعض الأشخاص روادا للأعمال على خلاف غيرهم من الأفراد؟، أما النقطة الأخرى فهي تخص بتفسير ما الذي يجعل بعض الأشخاص روادا ناجحين أكثر من غيرهم؟ في هذا الصدد أوضح (Weber, 1930) أن نظام القيم هو الأساس في شرح السلوك الريادي للمقاولين، الذين اعتبرهم أفراد مبدعين ومستقلين ويتمتعون بنوع من السلطة الرسمية بحكم قيادتهم للمؤسسات؛ ولكن لا شك أن أول من أسس لمفهوم المقاربات السلوكية للمقاولاتية هي المقاربة المبنية على الشخصية التي انطلقت من عديد الأبحاث في سنوات (1970s-1980s)، حيث اعتبر (Hisrich R. D., 1990, p. 209) أن المقاولاتية هي "سيرورة من العمليات الخاصة بإبداع شيء مختلف ذو قيمة، من خلال التضحية وتكريس الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل مختلف الأخطار المصاحبة والمفترضة، المادية منها والنفسية والاجتماعية، للحصول على مكافآت نتيجة للرضا النقدي والذاتي"؛ فالمقاولاتية عبارة عن سيرورة من العمليات الديناميكية المعقدة، وهي ثمرة تظافر العوامل البسيكولوجية السسيوثقافية، السياسية والاقتصادية، التي تأخذ شكل مواقف وميول، إدراكات، قيم، نوايا وسلوكيات تظهر في سياق معين، كما تأخذ أشكال مختلفة كالمقولة، زيادة الأعمال الداخلية، المرافقة الداخلية، الامتياز أو التفريع (Asli & El manzani, 2015, p. 4).

1-2- الثقافة المقاولاتية:

إن مصطلح الثقافة المقاولاتية يتكون من كلمتين هما الثقافة والمقاولاتية، ففهمنا هذين المعنيين سيأهم في حد كبير في وضع تصور واضح للثقافة المقاولاتية (Brownson, 2013)؛ والتي تعتبر بلا شك العامل الأساسي الفاصل في خلق التفاوت في مستويات التطور والتنمية عبر الجغرافيا والشعوب؛ فإذا كان لا بد علينا أن نتعلم شيء ما من تاريخ التنمية الاقتصادية، فإن الثقافة هي التي تحدث وتصنع كل الفرق (Landes, 1998, p. 516).

هذا وتلعب العوامل السسيوثقافية أدوارا هامة في تعزيز وتنمية وتطوير ظاهرة زيادة الأعمال أو في الحد والعزوف عنها، من خلال تأثير الثقافات المختلفة التي تشكل مجمل الصور الإدراكية المختلفة، والمتناقضة حول المقاول؛ فعالمنا الحالي يشهد العديد من الثقافات المختلفة في بيئة الأعمال الدولية، فلدى بعض الأمم يعتبر المقاول شخص فعال يساهم بشكل إيجابي في مسار التنمية وتطوير الاقتصاد الوطني، في حين ينظر إليه في بعض البلدان كفرد إقطاعي رأسمالي ومستغل للطبقة الكادحة، كما يعتبر عند البعض الآخر كشخص ذو ملكية خاصة ومسير مستقل، في حين ينظر إليه في بعض الثقافات الأخرى كفرد

مبتكر محشود بدافع الربح والنمو، أو كشخص مدفوع بتلبية حاجات وطموحات شخصية وعائلية (Carland, Hoy, Boulton, & Carland, 1984).

إن الثقافة المقاولاتية بصفة عامة ماهي إلا نظام وطني للقيم المشتركة الخاصة بالمجتمع، والتي يحتضن من خلالها ويدعم زيادة الأعمال (Ireland, Tihanyi, & Webb, 2008, p. 108)؛ كما أنها تشير حسب المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM, 2021) المختص في متابعة ورصد وإصدار التقارير المختلفة والدراسات العلمية حول مستوى ريادة الأعمال عبر العديد من البلدان إلى "مدى تشجيع الثقافة والقيم الاجتماعية أو السماح لأداء مختلف الأنشطة المؤدية إلى طرق جديدة للأعمال أو الأنشطة القادرة على خلق وتعظيم الثروة والدخل الفردي"؛ من هنا فإن الثقافة الريادية تعني تلك البرمجة الذهنية الجماعية اتجاه مختلف الأعراف والقيم الريادية مثل المبادرة وتحمل المخاطرة، وتقبل الخسارة والفشل، والتفتح على الأفكار الجديدة، الانفراد والاستقلالية والتحميد والإنجاز (Stuetzer, et al., 2018, pp. 3-4)؛ فهي إذن مجموعة من السمات البسيكولوجية يتبناها الأفراد في شكل جماعي تعكس اتجاههم وسلوكهم ومختلف قيمهم اتجاه مجمل الأنشطة الريادية؛ وبذلك يمكن اعتبار الثقافة المقاولاتية كهيئة أو مؤسسة غير رسمية، تعبر عن الشرعية التي تأخذها المقاولاتية كسلوك اقتصادي، فظاهرة المقاولاتية تتعزز من خلال مستوى نشاط ريادة الأعمال، حيث يساهم ظهور عدد كبير من المؤسسات الناشئة في بيئة الأعمال في خلق مناخ ريادي إيجابي فيها، وبالتالي تتعزز القيم والسلوكيات الريادية فيها من خلال إطفاء وترسيخ الشرعية الاجتماعية للمقاولاتية في المنطقة (Kibler, Kautonen, & Fink, 2014)؛ كما أن انتشار عامل الخوف من الفشل والإخفاق الذي يعكس مظهر من مظاهر انخفاض الثقافة المقاولاتية في منطقة ما، سيؤدي حتما إلى تعزيز احتمالات عزوف العديد من الأفراد عن تأسيس شركاتهم الخاصة (Wyrwich, Stuetzer, & Stern, 2016).

1-3- أبعاد الثقافة المقاولاتية حسب نموذج (C-ENT):

لقد تناولت العديد من الأبحاث موضوع تحديد المتغيرات التي تشكل عوامل وأبعاد الثقافة المقاولاتية، في هذا الصدد وضعت (Stephan, 2006) النموذج الخاص بتحديد أبعاد الثقافة المقاولاتية استنادا إلى العديد من الدراسات الامبريقية التي تناولت التأثير المباشر وغير المباشر لعناصر الثقافات المحلية على النية والرغبة المقاولاتية لدى الأفراد والموضحة أبعاده في الشكل (1) وهي كالتالي:

■ **تحمل المسؤولية:** بمجرد الشروع في إنشاء ومباشرة الأنشطة المقاولاتية، يتوجب على رواد الأعمال التحلي بروح المسؤولية والتحمل التام لمختلف التبعات الناجمة عن أفعالهم وأعمالهم، بالالتزام الكامل أمام مؤسساتهم والقيام بالأعمال بالدقة المتناهية والجودة المطلوبة؛ فنجاح رواد الأعمال يرتبط بمدى الالتزام تحملهم للمسؤولية، (Stephan, 2009, p. 11)

■ **القدرات الريادية:** تعتبر المهارات الريادية من الأهم العوامل الثقافية التي أشار إليها كل من (D Barbosa, Marinho De Oliveira, Fayolle, & Vidal Barbosa, 2010) حيث يمكن توقع النية الريادية للأفراد من خلال قدرتهم على إدارة المواقف الغير متوقعة، واحتواء وحل المشكلات الصعبة والمعقدة، كما أن تمتع الأفراد بالثقة بالنفس وغيرها من القدرات القيادية الأخرى يلعب دور كبير في تحديد التوجهات والميول المقاولاتية والتنبؤ

بنية الأفراد في خلق شركات ناشئة (do Paço, Ferreira, Raposo, Rodrigues, & Dinis, 2011)؛ فسيرورة العمليات المقاوالاتية تتطلب من المقاولين التحلي بالإيمان الكافي بمهاراتهم وقدراتهم الخاصة التي تسمح بإدارة والتعامل مختلف الأنشطة والمهام المطلوبة (Stephan, 2009, p. 10).

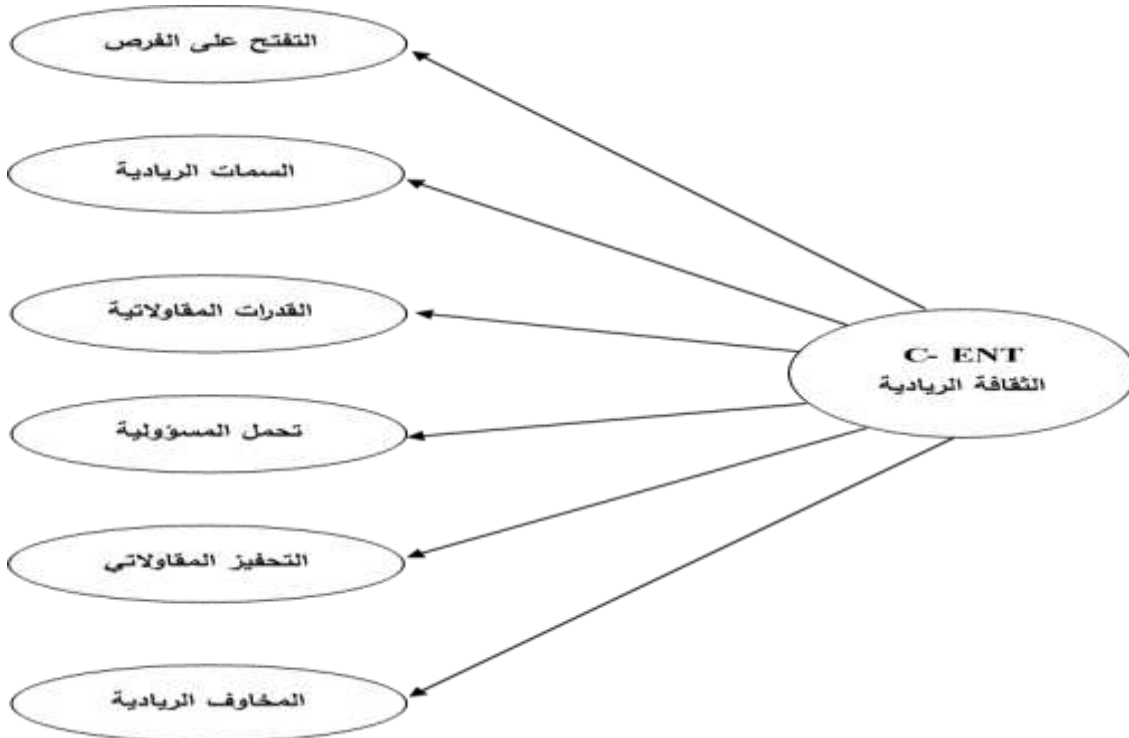
■ **المخاوف الريادية:** أشارت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت تحليل النية المقاوالاتية عبر امتداد الجغرافيا الاقتصادية إلى أن أفراد الجماعات التي لا تفضل الأوضاع المتسمة بالمخاطرة لديهم مخاوف وعزوف أكبر على الإقبال في خوض تجارب مقاوالاتية؛ (Espiritu-Olmos & Sastre-Cast, 2015) في دراستهما حول طلبة 1210 جامعة حكومية أكدوا أن النفور والابتعاد من الأوضاع الخطرة يمنع الأفراد في التفكير في المقاولة، لأن رواد الأعمال كثيرا ما يتعين عليهم اتخاذ قرارات من خلال تقييم أوضاع خطيرة وغامضة في بيئة تتسم بعدم التأكد؛ وعليه فإن قبول التعامل مع المخاطرة والغموض وعدم التأكد يعد عامل أساسيا ومحددا للنية المقاوالاتية (Gupta & Govindarajan, 1984)

■ **السمات الريادية:** تلعب الصفات الريادية التي يتسم بها المقاول دورا مهما في تمييزه وانفاده عن باقي الأفراد العاديين؛ فالسمات المقاوالاتية المتمثلة في الرغبة في الاستقلالية وروح المبادرة والتفرد، والاستعداد لتحمل المخاطر تؤثر على الميول والرغبة المقاوالاتية لدى الأفراد (D Barbosa, Marinho De Oliveira, Fayolle, & Vidal, 2010). في هذا السياق اعتبر (Douglas, 2013, p. 634;637) أن الرغبة في الاستقلالية يعتبر عاملا محددًا للميول والرغبة في المقاوالاتية، حيث عرف الرغبة في الاستقلال بـ"نية الفرد في البدء وخلق مؤسسة جديدة يتوقع لها أن تسمح له في المقام الأول أن يكون مديرها الخاص، مع توفير الدخل الكافي لتلبية حاجاته وتطلعاته"؛ (Hahn, Frese, Binnewies, & Schmitt, 2012, p. 98) اعتبروا أن روح المبادرة تعتبر عاملا حاسما في تفسير ميل وإقبال الأفراد نحو المقاوالاتية، حيث يتطلب التحلي بروح المبادرة توفر ثلاث صفات أساسية في أي رائد للأعمال مستقبلا وهي الإنجاز الذاتي للأعمال، السلوك والتوجه الاستباقي والاستثنائي، بالإضافة إلى قدرة التغلب على مختلف العقبات التي تعيق تحقيق الأهداف.

■ **البحث عن الفرص المقاوالاتية:** تعتبر عملية التفتح على الفرص واستغلالها الفكرة الجوهرية للمقاوالاتية، حيث يعتمد المقاول على اغتنامها معتمدا على دوافعه وتوقعاته، في هذا الصدد أشار "Schumpeter" أن المقاول وبفضل وعيه المختلف للواقع هو أول شخص يدرك التغيرات الطارئة على البيئة، ويقوم بتحديدتها واستغلالها كفرصة (Janssen, 2016, p. 34)؛ فالفرص الريادية تنشأ من خلال ادراك واكتشاف الفرد لمجمل الحاجات السوقية الغير مشبعة أو المشبعة بشكل غير كافي، أو من خلال الموارد الغير مستغلة أو المستعملة، فعملية البحث عن الفرص تعتبر أمرا ضروريا للقيام بأي نشاط مقاوالاتي (Douglas, 2013, p. 638)؛ من هذا المنطلق وجد كل من (Smith, 2005) (Zhao & Seibert, 2006) أن درجة الانفتاح على الفرص المقاوالاتية كتوجه شخصي يرتبط بعملية إنشاء الأعمال والمؤسسات الجديدة وإنجاحها والإبقاء عليها.

- التحفيز المقاوالتية: يتم تشكل الدافع الريادي عندما تدرك عملية إنشاء مؤسسة خاصة جديدة كونها الخيار المهني الوظيفي الأكثر تفضيلا، بحيث يتوقف تحفيز الأفراد بالبداية وانطلاقا بمؤسسة جديدة على المستوى الواعد من الرضا النفسي والمنفعة المحققة جراء الخوض في التجارب المقاوالتية (Douglas, 2013)؛ فالدوافع المقاوالتية هي " مجموع العوامل الداخلية التي تقود وتدفع إلى القيام بالأعمال، ومجموع العوامل الخارجية التي تكون بمثابة حافز جاذب للقيام بالعمل " (Locke & Latham, 2004, p. 388)؛ انطلاقا من ذلك وضم العديد من الباحثين هذا المفهوم في تقسيم الدوافع الريادية إلى عوامل الدفع وعوامل السحب، حيث قاموا بوصف رواد الأعمال "بمجموعة من الأفراد المنحذين تلقائيا نحوى العمل الحر، والمندفعين بدافع عدم الرضا عن وضعهم الحالي الذي يدفعهم بخلق مؤسستهم الخاصة" (Khadhraoui, Plaisent, Lakhel, & Bernard, 2016, p. 688).
- يوضح الشكل الموالي (01) أبعاد نموذج (C-ENT)، والموظف في الدراسة الميدانية للبحث والذي يشمل تأثير كل من عناصر الخمس الخاصة بالقدرات الريادية، السمات الريادية، القدرة على اكتشاف الفرص، التحفيز المقاوالتية، تحمل المسؤولية في التأثير الإيجابي على الثقافة المقاوالتية، بينما يبقى العامل السادس المتمثل في المخاوف الريادية ذو تأثير سالب على الثقافة والنية المقاوالتية (Khadhraoui, Plaisent, Lakhel, & Bernard, 2016, p. 688).

الشكل (01): أبعاد نموذج C-ENT الخاصة بالثقافة المقاوالتية



المصدر: (Stephan, 2009, p. 42)

2- الطريقة:

2-1- منهجية الدراسة الميدانية:

تم اختيار كل من الجامعة ومختلف هيئات الدعم الريادي من بنوك ووكالات حكومية نظرا لاعتبارهما كأطراف فاعلة في تنمية وتطوير سيرورة العملية المقاولاتية في أي بيئة أعمال على امتداد الجغرافيا الاقتصادية، من هذا المنطلق تم توزيع الاستبانة المصممة لقياس الثقافة المقاولاتية بشكل متساوي على عينة متكونة من 140 طالب ماستر من كلية العلوم الاقتصادية و140 موظف من مختلف البنوك ووكالات الدعم الخاصة بتنمية وتطوير المقاولاتية في ولاية سعيدة، في الفترة الممتدة ما بين ديسمبر 2020 ومارس 2021 استرجع منها 262 إجابة كاملة قابلة للتحليل من العينتين، بحيث تم تصميم الاستبانة بناء على الأبحاث والدراسة المقدمة من طرف (Stephan, 2009) والخاصة بتوظيف الأبعاد الست الخاصة بنموذج الثقافة المقاولاتية (C-ENT) المتمثلة في القدرات الريادية التي شملت خمس عبارات، البعد الخاص بتحمل المسؤولية تضمن ثلاث عبارات، المخاوف الريادية خمس عبارات، السمات الريادية ثلاث عبارات، البحث عن الفرص أربعة عبارات، وأخيرا التحفيزات الريادية خمس عبارات، قيست جميعها على سلم ليكرت المتكون من (07) درجات حيث جاءت نتائج التحليل الخاصة بالإحصاءات الوصفية للعينة محل الدراسة والموضحة في الجدول رقم (01) كالتالي:

الجدول (01): المتغيرات الوصفية لعينة الدراسة

المتغيرات	الخصائص	التكرار	النسبة %	المجموع الكلي
الجنس	ذكر	153	58,4	262
	أنثى	109	41,6	
الفئة العمرية	ما بين 20 إلى 25 سنة	95	36,2	262
	ما بين 26 إلى 35	132	50,4	
	من 36 سنة وما فوق	35	13,4	
الصفة	طالب جامعي	131	50	262
	موظف بمؤسسة داعمة	131	50	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يبين الجدول (01) أعلاه توزيع العينة حسب المتغيرات الوصفية الخاصة بالجنس والفئة العمرية والصفة بحيث توزعت على 58,4% ذكور، و 41,6% إناث؛ أما من ناحية الفئة العمرية فقد كانت اغلبية العينة التي شملت الطلبة وأعضاء هيئات الدعم المقاولاتي من الشباب بنسبة 86,6% أقل من 36 سنة، أما عدد المشاهدات فقد توزع بالتساوي بين العينتين.

2-2- الطريقة المستخدمة:

لقد قمنا بتوظيف اختبارات (Independent Samples T-Test) وذلك لتحديد الفروق المعنوية بين مستوى الثقافة الريادية للعينتين المستقلتين (الطلبة وأعضاء المؤسسات الداعمة)، مع استعمال تقنية الخرائط الإدراكية الذهنية، باستخدام طريقة التحليل العاملي للمكونات الأساسية (ACP) باعتبارها أفضل تقنية للكشف عن البنية العاملية للنموذج واختزالها في شكل عوامل كامنة يمكن من خلالها رسم الخريطة الذهنية الإدراكية الخاصة بالثقافة المقاولاتية في فضاء إقليدي يجمع كل من الطلبة وأعضاء المؤسسات الداعمة الأخرى ويحدد تمركز ثقافتها حسب العوامل المستخرجة الكامنة.

2-3- ثبات وصدق أداة القياس:

لقد تم اختبار صدق أداة القياس من خلال العديد من الدراسات التحليلية الوصفية والكمية التي تعلقت بنموذج الدراسة عبر شتى الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع والمسمى بالصدق الظاهري، أما عن اختبار درجة ثبات أداة القياس ودرجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لمختلف الأبعاد فقد جاءت جيدة توحى بثبات الاتساق الداخلي لأداة القياس الموظفة في الدراسة، كما هو موضح في الجدول الموالي (02):

الجدول (02): الاتساق الداخلي لأداة القياس

Anchors: strongly disagree (1) – strongly agree (7)		
المحاور	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
القدرات الريادية	05	0,839
تحمل المسؤولية	03	0,763
المخاوف	05	0,762
السمات الريادية	03	0,780
الكشف عن الفرص	04	0,750
التحفيزات	05	0,750
جميع الفقرات	25	0,888

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS V23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم الفاكرونباخ تراوحت ما بين 0,75 إلى 0,83 عبر المحاور الست للاستبانة وهي قيم جيدة تعبر عن الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة حسب جميع الأبعاد المدروسة.

2-4- وصف متغيرات الدراسة:

تمثل متغيرات الدراسة في العوامل الستة المستقلة (القدرات الريادية، تحمل المسؤولية، المخاوف، السمات، والقدرة على اكتشاف الفرص، التحفيز) والمؤثرة على الثقافة المقاولاتية للأفراد كمتغير تابع، والتي أظهرت أن جميع استجابات الأفراد جاءت جميعها معنوية وعند درجة الموافقة والقبول حسب اختبارات للعينة الواحدة، والموضحة في الجدول أدناه:

الجدول 3: نتائج اختبار One-Sample-Test

اختبار One-Sample Test				
	Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
القدرات الريادية	4,3656	4,245	261	,000
تحمل المسؤولية	4,8537	10,740	261	,000
المخاوف	3,6481	-4,515	261	,000
السمات الريادية	4,7519	9,150	261	,000
الكشف عن الفرص	4,8053	10,763	261	,000
التحفيزات	5,1786	16,417	261	,000
الثقافة المقاولاتية	4,6006	14,611	261	,000

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يوضح الجدول أعلاه أن جميع استجابات الأفراد حسب المحاور الستة جاءت إيجابية وفي درجة القبول حسب سلم القياس السباعي، فبلغت أعلى درجة قبول لتغير التحفيزات المقاولاتية وتحمل المسؤولية والقدرة على اكتشاف الفرص والسمات الريادية والقدرات بشكل متتالي، أما بعد المخاوف الريادية فقد جاء بمتوسط اقل يعكس ارتباط هذا المتغير بشكل سلبي مع الثقافة المقاولاتية.

3- مناقشة النتائج:

3-1- اختبار الفرضيات:

3-1-1- اختبار الفرضية الإحصائية الأولى:

H₁₀: لا يتمتع الطلبة وأفراد هيئات الدعم المقاولاتي بنفس المستوى من الثقافة الريادية.

لاختبار صحة الفرضية قمنا بإجراء اختبار الفرق بين وسطين للعينتين المستقلتين Independent-sample T Test ، لتغير التجميع لعينتي الطلبة وأعضاء مؤسسات الدعم المقاولاتي في ولاية سعيدة، ومتغير الاختبار الخاص بالعوامل المستقلة الست ، وذلك على أساس مقارنة الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول متغيرات الثقافة المقاولاتية لفحص فرضية اختلاف الوسط الحسابي بين العينتين، بحيث يوضح الجدول(04) الموالي نتائج هذا الاختبار.

الجدول(04): نتائج اختبار Independent -Sample-Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
الثقافة الريادية	Equal variances assumed	2,837	,093	10,39	260	,000
	Equal variances not assumed			10,39	259,027	,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS V23

يبين الجدول أعلاه نتائج اختبار (Levene) الخاص بفحص شرط تجانس التباين بين المجتمعين، فجاءت قيمة هذا الاختبار غير دالة إحصائياً ($F=2,93$) بحيث أن $sig=0,093$ هو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد ($0,05$) وبالتالي تحقق الشرط التجانس بين العينتين، ومن خلال ملاحظة قيمة اختبارات التباين المستقلة أعلاه، نجد أن قيمة t بلغت $10,93$ ، وأن قيمة مستوى الدلالة المحسوب $p=0,00$ وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد، وبالتالي نرفض الفرض العدمي ونقبل بالفرضية البديلة القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك الطلبة وأعضاء الهيئات الداعمة للثقافة المقاولاتية.

3-1-2- اختبار الفرضية الإحصائية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق معنوية دالة إحصائية في حل العوامل المحددة للإدراكات الثقافة المقاولاتية بين الطلبة الجامعيين وأعضاء الهيئات الداعمة.

لاختبار صحة الفرضية الثانية قمنا بأجراء اختبار Independent-sample T Test عبر جميع العوامل الستة المكونة لثقافة المقاولاتية حيث جاءت نتائج الاختبار كالآتي:

الجدول (05): نتائج اختبار Independent-Sample-Test حسب العوامل

المتغيرات	p-values
Capability_Beliefs	<0,0001
Taking_Responsibility	<0,0001
E_fears_Concerns	0,064
E_Traits	<0,0001
Seeking_Opportunities	<0,0001
E_Motivation	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات SPSS V23

نستنتج من خلال الجدول أعلاه والخاص باختبار الفرق بين الوسطين للعينتين المستقلتين عبر العوامل الستة المكونة للثقافة المقاولاتية، أن الاختلاف كان معنوياً وفي جميع أبعاده المشكلة للثقافة المقاولاتية الخمس التي جاءت بقيمة $p < 0,05$ بعد المخاوف الريادية الذي جاء غير معنوي بالنسبة للعينتين ($p\text{-values}=0,064$) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة $0,05$ ، وبالتالي نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل القائم بوجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في جميع العوامل الخمس المحددة للثقافة المقاولاتية، عدى البعد الخاص بالمخاوف الريادية الذي لم يكن معنوياً.

3-2- تحديد الخرائط الإدراكية :

قبل التطرق إلى تحديد الإدراكات الثقافية التي ينظر من خلالها كل من الطلبة الجامعيين وأعضاء المؤسسات والهيئات الخاصة بالدعم المقاولاتي يجب فحص وكشف البنية العاملية لمتغيرات الدراسة عن طريق تقنية التحليل العاملي للمكونات الأساسية (PCA) بتوظيف برنامج XLSTAT 2021 حيث جاءت مخرجات التحليل كما يلي:

الجدول(06): اختبارات برينليت وكايزر

Test de sphéricité de Bartlett :		
Khi ² (Valeur observée)	650,596	
Khi ² (Valeur critique)	24,996	
DDL	15	
p-value (bilatérale)	<0,0001	
alpha	0,050	
Mesure de précision de l'échantillonnage de Kaiser-Meyer-Olkin :		
Capability_Beliefs		0,759
Taking_Responsibility		0,767
E_fears_Concerns		0,502
E_Traits		0,857
Seeking_Opportunities		0,814
E_Motivation		0,810
KMO		0,799

المصدر: من مخرجات البيانات برنامج XLSTAT 2021

يمثل الجدول أعلاه اختبار كفاية العينة ومؤشر ملائمة البيانات للتحليل العاملي، إذ بلغت 0,79 وهي قيمة أكبر من 0,5 وتعتبر جيدة هو يدل على الارتباط الجيد القوي بين البيانات ويعزز ثقتنا في كفاية العينة لإجراء عملية التحليل العاملي. أما الجدول (07) فيوضح تشعب وارتباطك العوامل الخاصة بالثقافة المقاولاتية مع العاملين الكامينين D1, D2 وهما الصفات والقدرات الريادية والمخاطرة

الجدول(07): ارتباط المتغيرات مع العوامل الكامنة بعد التدوير Varimax

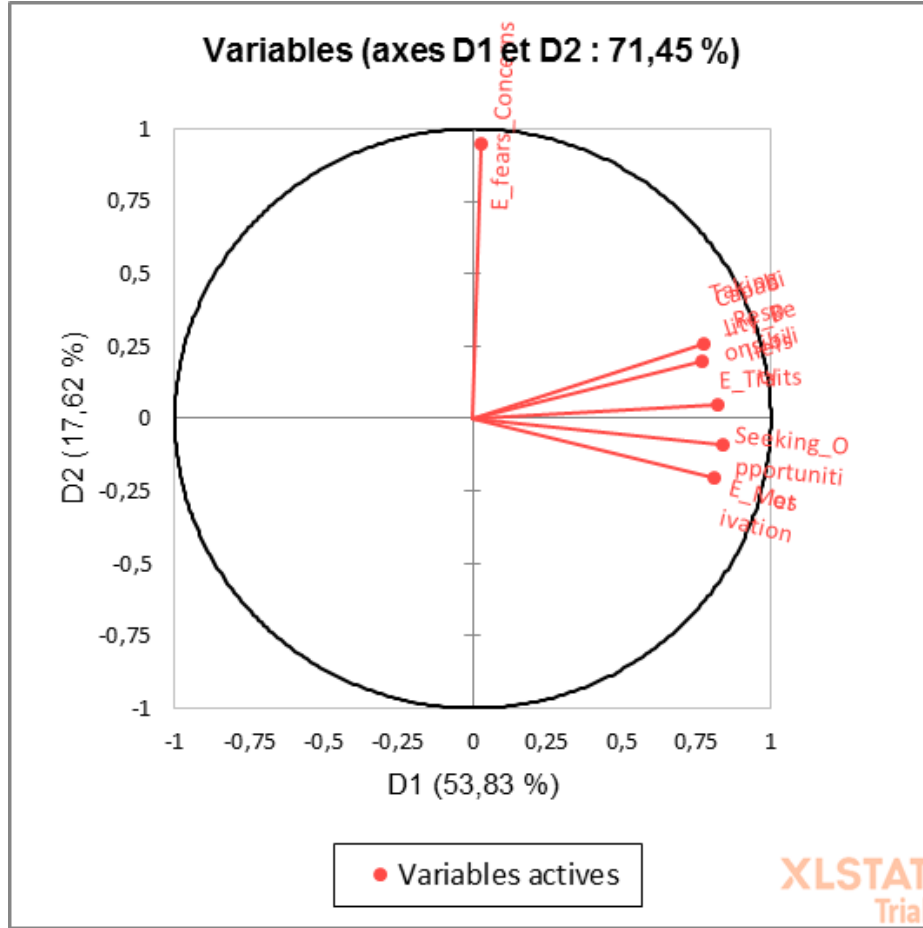
	D1	D2
Capability_Beliefs	0,776	0,259
Taking_Responsibility	0,768	0,201
E_fears_Concerns	0,028	0,948
E_Traits	0,823	0,046
Seeking_Opportunities	0,840	-0,088
E_Motivation	0,809	-0,206

المصدر: من مخرجات البيانات برنامج XLSTAT 2021

يبين الجدول أعلاه والخاص بمخرجات التحليل العاملي للمكونات الأساسية بعد التدوير بتقنية varimax تشعب المتغيرات الخمسة الخاصة بالقدرات الريادية؛ تحمل المسؤولية؛ السمات الريادية؛ البحث عن الفرص؛ التحفيزات المقاولاتية على العامل المستخرج D1، الذي يمثل مجمل المقومات الريادية للفرد، أما المتغير الأخير المتمثل في المخاوف الريادية فهو يتشعب على العامل الكامن الثاني المعبر عن مجمل المخاوف اتجاه الانخراط في تجارب مقاولاتية والذي يؤثر سلبي حسب

إدراكهم على انخراط الفرد في تجارب ريادية، وفي نفس الوقت يتعارض مع تحفيز الأفراد وامتلاكهم للقدرة على اكتشاف الفرص كما هو موضح في الشكل (02) الموالي من مخرجات التحليل.

الشكل (02): مخطط خريطة تشيع العوامل على العوامل الكامنة المستخرجة بتقنية ACP

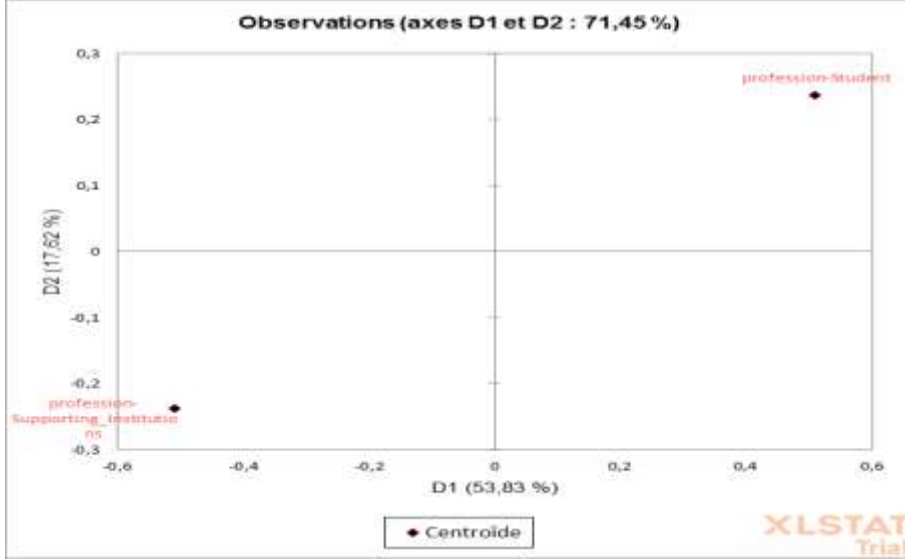


المصدر: من مخرجات البيانات برنامج XLSTAT 2021

يمثل الشكل البياني أعلاه رسم توضيحي لتشيع المتغيرات الستة المحددة للثقافة المقاوالاتية على العاملين الكامنين المستخرجين المتمثلين في المقومات المقاوالاتية D1 والمخاوف الريادية D2، في شكل مخطط دائري يمثل إدراكات العينة بحيث يفسر 71,45% من التباين الكلي المشترك؛ كما تشير الزاوية المنفرجة بين المتغيرات الخاصة بالتحفيز والقدرة على اكتشاف الفرص الريادية من جهة والمخاوف الريادية من جهة أخرى إلى العلاقة العكسية التي تربط بينهما وهي نتيجة جد منطقية، فكلما زادت المخاوف الريادية، كلما انخفضت قدرة الفرد على اكتشاف الفرص السوقية المتاحة وبالتالي الإعراض عن الاندفاع لاستغلالها، كما تشير الزوايا الحادة بين المتغيرات إلى العلاقة الطردية بينها، إذ تشيع كل من القدرات الريادية والسمات في نفس الاتجاه مما يدل على العلاقة القوية المنطقية بينهما، كما تشيع الفرص والتحفيزات بنفس الاتجاه، أي أن عملية القدرة على كشف واستغلال الفرص الريادية يرتبط من منظور العينة بوجود محفزات كافية لخوض غمار التجارب المقاوالاتية.

بينما يوضح الشكل أدناه، مقارنة بين كل من الإدراكات الثقافية الخاصة بالطلبة وأعضاء الهيئات والمؤسسات الداعمة للعملية المقاولاتية في فضاء إقليدي يمثل الخريطة الذهنية للعينتين حسب العاملين الكامنين D1 الذي يمثل المقومات الريادية، و D2 الذي يمثل المخاوف الريادية.

الشكل(03): الخريطة الذهنية الإدراكية للطلبة وأعضاء الهيئات الداعمة للعملية المقاولاتية



المصدر: من مخرجات البيانات برنامج XLSTAT 2021

إن تقنية الخريطة الإدراكية الموضحة أعلاه، تظهر بشكل جلي مختلف الاختلافات الجوهرية في العملية الإدراكية لكل من الطلبة الجامعيين وأعضاء المؤسسات الداعمة للمقاولاتية، فحسب العاملين الكامنين المستخرجين (D1) الذي يمثل امتلاك المقومات الريادية في الجهة اليمنى والافتقار إليها في الجهة اليسرى، و(D2) الذي يمثل المخاوف الريادية في الجهة العليا من الخريطة والدوافع نحو التحفيز والفرص الريادية في الجهة السفلى، حيث يرى الطلبة الجامعيون أن اغلب الأفراد يمتلكون سمات وقدرات ريادية وقادرون على تحمل المسؤولية والأخذ بالمخاطرة ولكن ليس بالضرورة أنهم يمتلكون القدرة على اكتشاف الفرص السوقية وبأنهم مندفعون بسبب الحوافز المقاولاتية، بينما يرى أعضاء هيئات الدعم الريادي أن غالبية الأفراد لا يمتلكون المقومات الريادية الكافية ولا حتى المقدرة على المخاطرة، بل يتوجهون نحو حوض تجارب مقاولاتية بدافع اغتنام فرص وتحفيزات مادية فقط.

الخاتمة:

من خلال دراسة وتحليل مختلف الإدراكات الخاصة بالثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين لكلية العلوم الاقتصادية، وأعضاء مختلف هيئات ومؤسسات الدعم المقاولاتي من بنوك ووكالات في منطقة سعيذة كعينة، أظهرت نتائج التحليل تحلي الطلبة بمستوى مقبول من الثقافة المقاولاتية والذي كان مرتفع نوعا ما مقارنة بمؤسسات وهيئات الدعم الريادي، مع وجود اختلاف معنوي في جميع المحاور الخاصة بالقدرات الريادية، السمات المقاولاتية، تحمل المسؤولية، القدرة على التأمل واكتشاف الفرص، والتحفيزات، باستثناء البعد الخاص بالمخاوف المقاولاتية والذي لم يكن معنويا وهذا ما يفسر انتشار ثقافة سلبية حول المقاولاتية لدى كل من الطلبة والأعضاء المنتمين لمؤسسات الدعم، لان عنصر المخاوف الريادية حسب العديد من الدراسات ينعكس سلبا على النية المقاولاتية.

كما أن تقنيات الخرائط الإدراكية عن طريق التحليل العاملي (PCA)، أظهرت بشكل دقيق وواضح وجود اختلافات في الثقافة المقاولاتية لدى العينتين في جميع المتغيرات الست، حيث بينت أن الأفراد المنتمين لمؤسسات الدعم المقاولاتي بولاية سعيدة يملكون صورة سلبية حول مختلف الجوانب الخاصة بالعملية المقاولاتية، فهم يرون أن غالبية الأفراد في المجتمع ليس لديهم القدرة على تحمل المسؤولية ولا يملكون المقومات والقدرات الكافية لخوض تجارب ريادية ناجحة، كما لا يبدو أي نوع من المخاوف اتجاه الانخراط في العملية المقاولاتية فهم في نظرهم مندفعون بغية تحسين وضعهم المادي ومكانهم الاجتماعي واغتنام الفرص السوقية المتاحة، بخلاف إدراكات طلبة العلوم الاقتصادية بجامعة سعيدة للمقاولاتية الذين يعتبرون أنه على الرغم من أن غالبية الأفراد في المجتمع يمتلكون صفات ومقومات ريادية ويطمحون نحو الاستقلالية وتحقيق الذات، إلا أنهم لا يمتلكون القدرة الكافية على اكتشاف الفرص، وإن غالبية الأفراد لا يبدو الرغبة في تحسين وضعهم المادي عن طريق امتحان المقاولاتية نظراً لمخاوفهم الحقيقية في خوض تجارب مقاولاتية وريادية فاشلة، بما يستدعي إعادة النظر بشكل جذري في استراتيجية وبرامج التكوين الريادية الخاصة بمستخدمي البنوك ومختلف هيئات دعم وتطوير المقاولاتية، وكذا تعزيز الثقافة المقاولاتية ونشرها في أوساط الطلبة، من خلال مختلف التظاهرات العلمية وعروض التكوين في مختلف الأطوار بما يعزز يثمن روح وثقافة المقاولاتية لديهم، وتبديد مختلف المخاوف بإشراك جميع الفاعلين في بيئة الأعمال المحلية والوطنية.

المصادر والمراجع:

2. Asli, A., & El manzani, N. (2015). Le rôle de l'éducation à l'entrepreneuriat dans le développement de la culture entrepreneuriale des étudiants universitaires : Proposition d'un modèle théorique. revue de l'entrepreneuriat et de l'innovation, 1(2), 1-18.
3. Brownson, C. D. (2013). Fostering entrepreneurial culture: a conceptualization. European Journal of Business and Management, 31(5), 146-154.
4. Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., & Carland, J. C. (1984, Apr). Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization. The Academy of Management Review, 9(2), 354-359.
5. Castillo-Vergara, M., & Álvarez-Marín, A. (2016). A comparative study among Students, Faculty Members and Directors. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14(1), 21-233.
6. D Barbosa , S., Marinho De Oliveira, W., Fayolle, A., & Vidal Barbosa, F. (2010). Perceptions culturelles et intention d'entreprendre. Revue internationale PME Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise: une comparaison entre des étudiants brésiliens et français, 23(2), 9-41.
7. do Paço, A., Ferreira, J., Raposo, M., Rodrigues, R. G., & Dinis, A. (2011). Entrepreneurial intention among secondary students: findings from Portugal. International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 13(1), 92-106.
8. Douglas, E. J. (2013). Reconstructing entrepreneurial intentions to identify predisposition for growth. Journal of Business Venturing, 28(5), 633-651.
9. Drucker, P. F. (1985). Innovation and entrepreneurship: Practices and principles. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
10. Eckhardt, J. T., & Shane, S. A. (2003). Opportunities and Entrepreneurship. Journal of Management, 29(03), 333-349.
11. Espiritu-Olmos, R., & Sastre-Cast, M. A. (2015). Personality traits versus work values: Comparing psychological theories on entrepreneurial intention. Journal of Business Research, 68(7), 1595-1598.
12. GEM. (2021, 05 07). Retrieved from The Global Entrepreneurship Monitor: <https://www.gemconsortium.org/wiki/1154>
13. Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (1984). Business unit strategy, managerial characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation. Academy of Management journal, 27(1), 25-41.

14. Hahn, V. C., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well Being in Business Owners' Personal Initiative. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(1), 97-114.
15. Hisrich, R. D. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. *American psychologist*, 45(02), 209-222.
16. Hisrich, R., Janice, L.-F., & Grant, S. (2007). Entrepreneurship research and practice: a call to action for psychology. *American psychologist*, 62(6), 575-589.
17. Ireland, R. D., Tihanyi, L., & Webb, J. W. (2008). A tale of two politico-economic systems: Implications for entrepreneurship in Central and Eastern Europe. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 107-130.
18. Janssen, F. (2016). Une introduction à l'entrepreneuriat (éd. 2eme édition). Bruxelles, Belgique: De Boeck Supérieur.
19. Khadhraoui, M., Plaisent, M., Lakhali, L., & Bernard, P. (2016). The impact of entrepreneurial culture dimensions on entrepreneurial intention: A cross cultural study. *Universal Journal of Management*, 4(12), 685-693.
20. Kibler, E., Kautonen, T., & Fink, M. (2014). Regional social legitimacy of entrepreneurship: Implications for entrepreneurial intention and start-up behaviour. *Regional Studies*, 48(6), 995-1015.
21. Landes, D. S. (1998). *The Wealth and Poverty of Nations*. New York, USA: W. W. Norton & Company, Inc.
22. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of management review*, 29(3), 388-403.
23. Missaoui, Abdelbaki. (2020). Factors of Entrepreneurship Development in Algeria a field study from the viewpoint of the support and accompaniment managers, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, University of Djelfa, Algeria.
24. Montanye, J. A. (2006, April 13). Entrepreneurship. *The Independent Review*, 10(04), 547-569.
25. Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper and Brothers.
26. Schumpeter, J. A. (1954). *History of Economic Analysis*, Edited from Manuscript by Elizabeth Boody Schumpeter (First published ed.). London: Allen & Unwin Routledge.
27. Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
28. Shane, S., & Venkataraman, S. (2001, Jan 1). Entrepreneurship as a field of research: A response to Zahra and Dess, Singh, and Erikson. *Academy of management review*, 26(1), 13-16.
29. Smith, P. B. (2005). Book review: Culture, leadership, and organizations: The globe study of 62 societies. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(5), 628-630.
30. Stephan, U. (2009). Development and first validation of the culture of entrepreneurship (C-ENT) scale. *Academy of Management Annual Meeting*, (pp. 7-11). Chicago, USA.
31. Stuetzer, M., Audretsch, D. B., Obschonka, M., Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Potter, J. (2018). Entrepreneurship Culture, Knowledge Spillovers, and the Growth of Regions. *Regional Studies*, 52(5), 608-618.
32. Weber, M. (1930). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. (T. Parsons, Trans.) New York: Charles Scribner's Sons.
33. Wyrwich, M., Stuetzer, M., & Stern, R. (2016). Entrepreneurial role models, fear of failure, and institutional approval of entrepreneurship: A tale of two region. *Small Business Economics*, 46(3), 467-492.
34. Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259-271.