الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب

entrepreneurial culture and its role to enhance entrepreneurial intention of the student

حقاين فوزية[1] ، بودية محمد فوزي[2]

[1] جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)،faouzia.hagain@univ-tlemcen.dz

[2]جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)،fboudia@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020/11/19 تاريخ القبول:2021/05/30 تاريخ النشر: 2021/11/06

الملخص:

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر الثقافة المقاولاتية على تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب، من خلال دراسة استكشافية، حيث تم اختيار عينة ميسرة لمجموعة من طلبة بجامعة محمد خيضر بسكرة، وقدرت ب 110طالب، وتم توزيع استبيان لجمع البيانات الأولية، وبعد التحليل بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي SPSS توصلت الدراسة إلى أن للثقافة المقاولاتية تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية على النوايا المقاولاتية،

الكلمات المفتاحية: الثقافة المقاولاتية، الطالب المقاول، الفكر المقاولاتي، المقاولاتية، النية المقاولاتية.

Abstract:

Thestudyaimed to test the The current study aimed to investigate and test the impact of entrepreneurial culture on enhancing the student's entrepreneurial intentions,the population consisted of a group of students at University of biskra, a soft sample has been taken (110) student member. the stady used an exploratory stady to determine the impacte of entreprenarial cultur on entreprenarial intention,the researche used SPSS to analyse the questionnaire data,using mean,simple linear regression and correlation coefficients,etc.the stady results in :the entrepreneurial culture has a positive and statistically significant impact on the entreprenarial intentions.

Key words: Entrepreneurial Culture, EntrepreneurStudent, Entrepreneurial Thought, Entrepreneurialism, Entrepreneurial Intent.

المؤلف المرسل: حقاين فوزية، **الإيميل:** faouzia.hagain@univ-tlemcen.dz

1. مقدمة:

تعتبر قضية البطالة والتشغيل من أهم القضايا التي تشغل تفكير الطالب الجامعي قبل التخرج، وخاصة لعلمه بشح وندرة مناصب العمل الشاغرة، ومن هذ االمنطق انتهجت الجامعة سيقا جديدا قوامه تنشيط سوق العمل من خلال الآليات والبرامج التي يؤدي إلى زيادة المهارات في القدرة على توليد أفكار استثمارية وتشجيع التوجه نحو العمل الحر وتنمية روح المبادرة وتعزيز الاعتماد على الذات ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب الجامعي وغرس شخصية رائد الأعمال بهم لتوجهم نحو إنشاء مشاريع خاصة لإيجاد أفكار من أجل تحقيق فرص تشغيل خاصة بهم، وأيضا تقديم إضافة في التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية، وباعتبار أن مؤسسات التعليم العالي من أهم المنظمات التي توجه مخرجاتها الطلابية نحو سوق العمل، لذا نجد أن هذه المنظمات تحاول أن تقوم باستراتيجيات لإيجاد توازن بين مخرجاتها وسوق العمل، **و**ذلك من خلالبث روح الثقافة المقاولاتية من خلال دار المقاولاتية، والأنشطة التي تقوم بها، و كذلك وتعميم مقياس المقاولاتية لكل الفروع بهم.

1.1. الإشكالية:

بالنظر لدور الجامعة على كل الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية...الخ، واعتبارا لضرورة التحسين المستمر لمخرجات الجامعة يهتم هذا البحث بتشخيص الثقافة المقاولاتية واختبار أثره في تعزيز النية المقاولاتية لذلك يمكن صياغة التساؤل الرئيسي للبحث كما يلي:

– ما هو طبيعة الثقافة المقاولاتية لجامعة الجزائرية وما مدى تفسيره في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطالب الجامعي؟.

2.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة للدراسة هي

يوجد تأثير ايجابي لنشر الثقافة المقاولاتية على تعزيز النية المقاولاتية للطالب .

3.1. أهداف الدراسة:

– تشخيص الثقافة المقاولاتية في الجامعة الجزائرية.

– قياس النية المقاولاتي للطالب الجامعي.

– قياس مدى مساهمة الثقافة المقاولاتية في تعزيز النية المقاولاتية للطالب الجامعي.

4.1. منهج الدراسة:

في هذه الدراسة وفي إطار الاعتماد على الطريقة الافتراضية–الاستنتاجية تم تقديم شرح نظري لمتغيرات–النية المقاولاتية و الثقافة المقاولاتية، ثم شرح العلاقة بين المتغيرين، وفي الجانب التطبيقي تم الاعتماد المنهج الكمي، واستعمال أسلوبتحليل الاستكشافي بدراسة حالة على مجموعة من الطلبة بجامعة محمد خيضر،أين تم الاعتماد في ذلك على تقنية الاستبيان لجمع المعطيات من أجل تحليلها إحصائيا لغرض الوصول إلى الإجابة على الفرضيات المطروحة

2.الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1.2 الثقافة المقاولاتية:

مفهوم الثقافة المقاولاتية مرتبط بمفهوم الثقافة من حيث تعريفها غلى أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والإجراءات، والمعارف، والسلوكيات التي يتم تكوينها ومشاركتها ضمن فئة معينة، و تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات في مجال الأعمال الحرة.

– تشير ثقافةالمقاولةإلى مجموعة من القيم والرموز والمثل العليا والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكَلة للإدراك وتقدير السلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والمتغيرات(بن قدور و بالخير، 2017، صفحة 350).

–الثقافة المقاولاتية تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات المقاولاتية، ومن جهة فان القيم الثقافية (cultural values) تحدد مدى تقبل المجتمع للسلوكيات المقاولاتية مثل القدرة على تحمل المخاطرة والتفكير بالمستقبل، فالثقافات التي تقدر وتشجع مثل هذه السلوكيات، تساعد على الترويج لإمكانية حدوث تعني ابتكارات جذرية في المجتمع(زيدان، 2007، صفحة 9).

وهذه التعاريف تكز عل ثقافة المقاولاتية للفرد والتي تؤثر على سلوكياته المقاولاتية، والتي تعكس مسبقاه، و هي عبارة عن مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها وتجسيدها في استثمار رؤوس الأموال، وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة، إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين(فنيط و بورمة، 2018، صفحة 223)

ثقافة المقاولاتية هي مجموعة من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم التنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار (سفيان، 2015، صفحة 75).

هذه التعاريف ركزت الثقافة المقاولاتية داخل المنظمة (المقاولة) والتي يتقاسمها الأفراد الذين ينتمون إليها، و تعكس الفرد.

يشير هذه التعاريف لأهم الخصائص الرئيسية التي تميز الثقافة المقاولاتية والتي يدركها الطلبة، وما يترتب عليها من آثار. ويتم التعرف على هذه الخصائص من خلال اتجاهات الطلبة وسلوكهم تجاه تلك النية المقاولاتية.

ويمكنأن نتطرق للمصطلحات القريبة منها وهيكما يأتي:

- روح المقاولاية : هي مبادرة الأفراد الذين يملكون إرادة تجريب أشياء جديدة، والقيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير، وهؤلاء الإفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة لتماشى والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة ، والبعض يتعمقون ويعتبرون روح المقاولة تتطلب تحديد الفرص، وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسة(شراطي، 2018، صفحة 183).
- الفكر المقاولاتي: حسب التعريف الأوربي (في مقابل الأنجلو–سكسوني المرتبط عضويا بالفكر المؤسساتي والنتائج التي تحققا) عند التعريف بمعناه الواسع والذي تتبناه النخب والمؤسسات الأوربية، على اعتبار أنه يتبنى البحث عن الأدوات والوسائل التي تمكن من تحسيس أكبر عدد ممكن من الشباب وخاصة الطلبة، نحو تنمية المواقف الايجابية و المناسبة من أجل تجسيد الفعل المقاولاتي، وبالتالي فان عملية تشجيع الفكر المقاواتي، فان عملية تشجيع الفكر المقاولاتي هو قبل كل شيء البحث المتواصل نحو فكرة التحفيز (تومي، 2017، صفحة 3).

- التوجه المقاولاتي: حسب (Jankévélévitch، 1983) على أن التوجه هو الوعي المقترن بالفعل القريب جدا و الناشئ، وهو اندفاع نحو عمل مستقبلي، وهو إرادة الفعل(قدايدي، 2017، صفحة 45).

ولفهم أكثر مصطلح الثقافة المقاولاتيى يجب التفرقة بين أنماطه التي اختلف فيها الباحثون، فهناك من يميز بين نوعين من الثقافة المقاولاتية هما الثقافة المقاولاتية الفطرية والثقافة المقاولاتية المكتسبة، وبعضهم يميز بين الثقافة المقاولاتية اللينة و الثقافة المقاولاتية, الجامدة. كما يرى آخرون أنه يصنف إلى ثقافة المقاولاتية فردية وثقافة مقاولاتية تنظيمية.

ويتم قياس الثقافة المقاولاتية في المؤسسات الجامعية، من خلال ثلاث مداخل، ويمكن إيجاز أهمها فيما يأتي:

أ. مدخل الثقافة الشخصية.

ب. مدخل الثقافة التنظيمية.

ج. مدخل الثقافة المجتمعية .

حيث يحصر المدخل الأول (الثقافة الفردية للطالب)وفي الثقافة المقاولاتية للطالب، حسب (J.P Sabourin et Y Gasse، 1989) وهي مجموعة من الصفات الاستعدادات من موافق (الثقة بالنفس، القدرات الجسدية والفكرية، الطاقة ، مقاومة الضغوطات) ومحفزات (الانجاز، السلطة، الاستقلالية، التحدي والجرأة) والسلوكيات(المخاطرة، الفشل، التغيير ، المنافسة ، القدر)

ويعد المدخل الثاني (الثقافة التنظيمية) وهي الثقافية المقاولاتية التي يكتسبها الطالب من المنظمة (الجامعة) التي ينتمي لها،والتي تحاول نشرها في وسط الطلبة وذلك من خلال التعليم المقاولاتي سواء التعليم الأكاديمي من خلال مقياس المقاولاتية لمعظم التخصصات، أو التعليم غير الأكاديمي من خلال التكوينات والندوات والأيام التحسيسية التي تقدم دار المقاولاتية أو بعض المراكز الجامعية مثل مركز الربط بين الجامعة والمؤسسات، مركز المسارات المهنية، مركز دعم الابتكار ، وحاضنات الأعمال الجامعية.

أما المدخل الثالث (ثقافة المجتمعية) وهي الثقافة السائدة في المجتمع الذي ينتمي له الطالب، الذي يعتبر مهما في الدفع نحو التوجه المقاولاتي نظرا لتركيبته المعقدة، والتي تتأثر بالعادات والتقاليد تجاه إنشاء مؤسسات، فالمجتمعات الريفية تمارس النشاطات الزراعية، كما أن النشاطات التجارية والصناعات التقليدية والمقاولات العائلية ففي الغالب تورث للأبناء.

2.2النية المقاولاتية:

حسب (Bird،1988) النية المقاولاتية هي الحالة الذهنية التي توجه الفرد نحو تطوير وتنفيذ الأعمال، الأساس لهذا الإطار، وهذا المنظور موجه نحو العمليات، ويوجه الانتباه نحو العلاقات المعقدة بين أفكار تنظيم المشاريع والنتائج الناجمة عن هذه الأفكار Boyd .) (Vozikis, 19994, p. 64 &كما كتب في (1992) أن إنشاء المشاريع هو نتيجة مباشرة لنوايا الأفراد التي تتأثر بالمتغيرات في المحيط

– ويرى (shapero and ell ، 1988) ف على أنها كيفية نعامل مع سوابق السلوك، والتنبؤ الأفضل بالسلوك يكون من خلال النوايا، التي تتبع من المواقف، والتي بدورها تتبع من التأثيرات الخارجية، وهذا يعني أن المواقف تتنبأ بالنوايا والتي بدورها تتنبأ بالسلوك(KRUEGER, et al., 1993 p. 316)

–أما (Krueger et Carsrud، 1993) يقول أن النية هي أفضل مؤشر للسلوك ، تأثير موافق السلوك من خلال التأثيرات على النوايا، والسلوك تعتمد على النوايا وكذالك المواقف الشخص، والتنبؤ الأفضل بالسلوك بشكل صارم يتحدد بالمتغيرات الفرد (شخصية) أو الظرفية (الوضع الوظيفي) ايضا ، وبالنظر إلى أن بدأ مشروع جديد هو حدث نادر نسبيا(KRUEGER, et al., 1993 p. 326)

– ويشير (boyd and Vozikis، 1994) أن النية تقوم على أساس طريقة إدراك الأفراد، فالناس يدركون بيئاتهم المادية والاجتماعية، وكيف يدركون هذه البيئة توقع العواقب المستقبلية لسلوكياتهم(المواقف، التصورات والفعالية الذاتية) وهذه التفضيلات توثر على النوايا والتي هي نتيجة التطور التاريخي لكل فرد(Léna, 2011 p. 70)

–و (daviston، 1995)حسبه انه قبل قيام بمشروع من المفروض التخطيط له، والنية تسبق هذا، وهي محرك للتخطيط، ومع ذاك في بعض الحالات يتم تشكيل النية فقط قبل وقت قصير من القرار الفعلي، إلا أن في بعض الحالات النية لا تؤدي إلى اتخاذ القرار

الفعلي للسلوك ، وبالتالي يفترض أن النوايا المقاولاتية تمكن من التنبؤ بالسلوك الأفراد في تأسيس مشاريعهم الخاصة(Davidsson, 1995 p. 6)

ومدى المجهودات الأفراد التي يبذلونها من أجل تخطيط لأداء السلوك، وعليه فبقوة النية تقاس احتمالية أداء الفرد لما خطط له –

وعرفهاكذلك(Fishbein et Ajzen، 1975) على أنها حالة من الوعي العقلي التي تجعل من الفرد الرغبة في بدء مشروع أو خلق قيمة جديدة في مؤسسة قائمة، و كتب كذلك (Ajzen، 1991) النية هي المحرك لقيام للقيام بسلوك معين، والنوايا هي التقاط العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك، فقط إذا كان السلوك تحت السيطرة الإرادية (Ajzen, 1991 p. 181) ، كما وكتب (Ajzen، 2011) على النية هي استعداد الشخص لأداء سلوك معين(Ajzen, 2011 p. 115) .

3.2– الدراسات السابقة (العلاقة بين الثقافة المقاولاتية والنية والتوجه المقاولاتي)

تنوعت وكثرت البحوث التي اهتمت بالثقافة المقاولاتية وتأثيرها على النية أو التوجه المقاولاتي من مداخل مختلفة سواء باللغة العربية أو الأجنبية، وفيما يلي نورد أهم الدراسات في الموضوع:

– أكد (Saulo D. BARBOSA and Alain FAYOLLE،(2007) حول التصورات الثقافية والنية لإجراء مقارنة بين الطلاب البرازيليين والفرنسيين، من خلال دراسته لأثر الثقافة التنظيمية على ريادة الأعمال لفهم تأثير الأبعاد المختلفة للثقافة على نية القيام بأعمال مقاولاتيةبجامعتينواحدة في البرازيل والأخرى بفرنسا مختلفين ثقافيا، حيث أجرى دراسته على 234 طالب بالبرازيل و 419 طالب بفرنسا، واظهرت النتائج بشكل عام على التأثيرات المباشرة للثقافة الوطنية للمقاولاتية على النية للقيام بها، ويمكن الإشراف عليها ونشرها ، كما في نظرية السلوك المخطط، كما كشفت النتائج بعض الاستثناءات المثيرة للاهتمام وتسليط الضوء على تأثير كبير من التصورات المتعلقة بالقدرة على القيام بأعمال مقاولاتية وتأثير سلبي للخوف من القيام بالإعمال المقاولاتية في البرازيل ، وكذلك تأثير تحمل المسؤولية وتحفيز على المقاولاتية بفرنسا .

– وترى دراسة NurdanOzaralli and Nancy K. Rivenburgh(2016) المدروسة علـى عينـين مختلفين ثقافيـا مـع إعطـاء اهتمـام خـاص إلـى التكـوين (الخبـرة والتعلـيم) والمجتمع (المناخ الاقتصادي والسياسي)، والعوامل الشخصية ، وهذه الدراسة تحاول إجراء مقارنـة لإيجـاد الفروق بـين طلبـة الولايـات المتحـدة الأمريكيـة وطلبـة تركيـا لإيجـاد العوامـل المؤثرة علـى النية المقاولاتية في بيئتين مختلفتين، وكانت عينة الأتراك 300 اطالب ، أما بالنسبة لواشنطن 589 طالب، وكشفت النتائج أن كلا من الطلاب الأميركيون والأتراك يظهرون مستوى منخفض لنية المقاولة، وهذا ما يشير أن قد تكون عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين الموقف الفعلي والسلوك في كلا من الإعدادات المحيطية، هذه النتيجة تشير إلى أن هناك قد تكون متغيرات أخرى تؤثر على العلاقة بين الموقف و الفعلي السلوك في كل الإعدادات المحيطة. الطلاب الأتراك تظهر أعلى بكثير مستوى نية المبادرة من نظرائهم في الولايات المتحدة. كما أنها تظهر أن موقف أقوى لإنشاء المشاريع المقاولاتية، و تقييم عائلي أكثر ملائمة و أعلى السيطرة السلوكية في محاولة لفهم أسباب التناقض بين موقف تجاه المقاولاتية ولكن نية المقاولة منخفضة،كما كشفت النتائج أن تصورات المخاطر لدى الطلاب في كل النموذج ين مرتفعة إلى حد ما، مع وجود طلاب الولايات المتحدة أعلى من ذلك

– وفيدراسةأشواق بن قدور ومحمد بالخير (2017) حول أهمية نشر ثقافة المقاولة وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، وهدفت الدراسة إلى شرح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمقاولاتية والثقافة المقاولاتية وتعرف على الأساليب الحديثة المتبعة من أجل ترسيخ ثقافة المقاولاتية في وسط الشباب الجامعي، وأهم ما توصلت إليه الدراسة هو ضرورة التفكير في خلق منظومة متكاملة تعمل على نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في المجتمع.

– كما اهتمت روابحية مريم و علوي أميرة (2018) في دراسة مساهمة التعليم الجامعي والبحث العلمي في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وتمت الدراسة على 94 طالب بجامعة قالمة وتوصلت النتائج إلى أن أغلبية الطلبة يفضلون عند متابعة دراستهم الجامعية اختيار ماستر أكاديمي مقارنة بماستر مهني، وذلك على أمل استكمال دراساتهم العليا عوض التوجه إلى الحياة العملية خاصة في ظل عدم توفر فرص العمل، والدور الذي

تقوم به دار المقاولاتية على مستوى الجامعة بالعديد من الحملات الإعلامية للتعريف بالفكر المقاولاتي ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، معتمدة في ذلك على مختلف الوسائل الاتصالية من إنترنت (مواقع إلكترونية، الشبكات الاجتماعية)، ملتقيات، دورات تكوينية، مطويات وملصقات، إضافة إلى وسائل الاتصال الجماهيري، إلا أنه غير كاف.

3.منهجة الدراسة

1.3تصميم الدراسة:

يسمح تصميم البحث بتحريك مختلف عناصر البحث (الاطار النظري، الاشكالية، التحليل، والنتائج). ويتضمن تصميم البحث كل من المنهج النظري والمنهجي (theoretical and methodological approach)، حيث يشمل المنهج النظري الطريقة الاستقرائية أو الطريقة الاستنتاجية (inductive or deductive)، بينما يشمل المنهج أحدا الأسلوبين، إما المنهج الكمي أو المنهج الكيفي.

وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على الطريقة الاستنتاجية، حيث استخدم الباحثان هذا المنهج لتحقيق صدق النتائج ، وذلك من خلال افتراض صحة الدراسات السابقة. واشتقاقا من هذه الطريقة وجدت الطريقة الافتراضية–الاستنتاجية، التي تمر بسبع خطوات هي، الملاحظة (إحساس الباحث أن تغيرا معينا يحدث أو أن سلوكا أو اتجاهات جديدة تظهر بغموض)، جمع البيانات الأولية، تكوين الإطار النظري، تكوين الفرضيات، تجميع البيانات الإضافية، تحليل البيانات، والاستنباط (الوصول إلى نتائج من خلال شرح وتحليل النتائج التي تم الحصول عليها من البيانات).وتم الاعتماد على المنهج الكمي فب الجانب التطبيقي بتطبيق التحليل العاملي الاستكشافي

2.3بيانات والعينة في هذه الدراسة:

اعتمد الباحثان في دراستهما على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث صمم الاستبيان بالاعتماد على دراسات سابقة ، تم أخذ مجموعة 110 استبيانا ذاتيا في هذه الدراسة بناءا على مراجعات الأدبيات تم تطوير استبيان مفصل ، يتكون الاستبيان من قسمين هما النية المقاولاتية والثقافة المقاولاتية، تم تعديل الفقرات الخاصة بالثقافة المقاولاتية، والتي تضمنت قسمين فرعين (بعدين)،وتم اعتبار النية المقاولاتية متغيرا تابعاً والعوامل في

الثقافة المقاولاتية كمتغيرات مستقلة. تم تصور المتغير التابع من خلال موفق الفرد تجاه المقاولاتية وذلك من خلال فقرات حسب نموذج (Ajzen، 1991). وتم تصور المتغير المستقل من خلال الثقافة الشخصية والثقافة الجماعية وتم اختيار الفقرات حسب دراسة (Nurdan O, Nancy K, 2016) ودراسة (Francisco Liñán،2008) ودراسة (Keunger, 2000)، وتم استخدم مقياس Likert، بحث يتراوح المقياس من 1 إلى 5 أي من غير موافق بشدة إلى موافق بشدة. كمااعتمد الباحثان على الاستبيان لأنه الطريقة المناسبة لجمع البيانات الكمية في مجتمع كبير فهي بسيطة و سريعة، تم تحليل البيانات باستخدام تحليل العوامل وتحليلات الارتباط والانحدار لاختبار الفرضيات، وذلك باستعانة ببرنامج SPSS V26 لتحليل وتفسير البيانات.

4- النتائج:

ضع النتائج المتحصل عليها هنا، بدء بتلخيص وتحليل المعطيات المتحصل عليها ذات الصلة بموضوع البحث. مع تقديم تفسير لهذه النتائج خاصة ما تعلق بالفرضيات المطروحة ومدى صحتها.

1.4 خصائص عينة الدراسة:

يعرض الجدول الموالي التكرارات والنسب المئوية التي تصف عينة الدراسة حسب كل من الجنس، العمر والتخصص

الجدول (1): توزيع أفراد العينة وفقا للمتغيرات الديمغرافية

المتغير		العدد	النسبة
الجنس	ذكر	52	%47.3
	أنثى	58	%52.7
	مجموع	110	%100
السن	من 23إلى 29	32	29,1%
	من 30 إلى 35	62	56,4%
	أكبر من 36	16	14,5%
	المجموع	110	%100.0
التخصص	تسيير	16	14,5%
	أدارة استراتيجية	62	56,4%

	المقاولاتية	32	29,1%
	المجموع	110	100,0%

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

شملت العينة 110طالب،52 طالب من المجيبين بنسبة 47.3%،و 58 طالبة بنسبة 52.7%.وهي النسبة الأكبر. كما أن أغلبية أعمار الطلبة المستجوبين كانت بين 25-30 سنة وتمثل 56.4% من المجيبين على الاستبيان. وكان توزيع المجيبين حسب العمر كما يلي: الذين تتراوح أعمارهم بين 30-35 سنة بنسبة 29.1%، ثم الذين أعمارهم أقل من 25 سنة نسبتهم14.5%، بينما الذين أعمارهم أكثر من 35 فلم تتجاوز نسبتهم 3%.أما فيما يخص توزيع العينة حسب تخصص فكانت النسبة الأكبر لطلبة التسيير بنسبة 45.5% في حين نسبة طلبة إدارةإستراتجية فكانت نسبتهم 33.6%.أما بالنسبة طلبة مقاولاتية 20.9 %.

2.4تحليل الموثوقية

1.2.4-صدق وثبات الأداة:

لقياس مدى ثبات الأداة اعتمد الباحثان مقياس كرومباخ الفا لقياس الاتساق الداخلي وقد كانت النتائج أكبر من 70% ويعتبر هذا مقبولا استنادا إلى دراسات سابقة. إذ أشار (Navarro., et al,2010) أن (1979) Carmines and Zeller وجدا أن أداة القياس تكون ملائمة إذا كان كرومباخ الفا أكبر أو يساوي 0.707. كما هو موضح بالجدول (2) كرومباخ الفا محصورة بين 0.849 و0.948 وكان الاستبيان الكلي 0.56 أي أكبر من 0.707وبهذا فثبات الأداة محقق

الجدول(2):.حساب ثبات أداة الدراسة.

المتغير	العينة المدروسة	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
الثقافة المقاولاتية	110	17	,948
النية المقاولاتية	110	03	,849
الاستبيان الكلي	110	20	,956

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

2.2.4-حساب اختيار جودة القياس:

جدول(3) حساب KOM و Bartlett's Test

,917	Kaiser-Meyer-OlkinMeasure of Sampling	
1439,224	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of
136	df	Bartlett's Test of
,000	Sig.	11.14

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

من الجدول أعلاه نلاحظ قيمة KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) تساوي 0.917، وتشير إلى مستوى جدير بالتقدير بناءا (Rise & Kaiser، 1974) وكان اختبار Barlett الكروية تساوي 1439.224 حيث أن الحد الأدنى لتلك القيمة هي 0.136، وهذا يعني ان القياس ممتاز وتبلغ درجة المعنوية للمقياس 0.000. وهو مقياس كفاية اخد العينات.

3.2.4-تشخيص الثقافة المقاولاتية ونية إنشاء مؤسسة :

يعرض الجدول الموالي تحليل لإحصاءات الوصفية للمتغيرات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل لفقرات الدراسة

الجدول (4):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	اسم المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	
x1	أنا عاقد العزم على إنشاء مقاولة في المستقبل	3,15	1,091	مرتفع
x2	لدي القدرة على المخاطرةحتولو أخافمنالفشل	3,33	,959	مرتفع
x3	أناأؤمنأننيلستقادرإطلاقاعلىإنشاءمؤسسة	3,25	1,024	مرتفع
x4	أنا جاهز لفعل أي شيء لأكون مقاول	3,21	1,015	مرتفع
x5	كوني مقاول يعطيني درجة كبيرة من الرضا بالنفس	3,44	,924	مرتفع
x6	لدى حاجة قوية للتميز في الأعمال التي أقوم بها	3,50	1,020	مرتفع

x7	التكويني الجامعي مكنني من تحسين معارفي في إنشاء	3,34	1,007	مرتفع
x8	لدي معتقد أن إنشاء مؤسسة تعطيني استقلالية وتحقيق الذات	3,53	,965	مرتفع
x9	ساهم تكويني الجامعي في قدرتي على اكتشاف الفرص.	3,27	1,013	مرتفع
x10	لدي الرغبة في تحقيق السلطةوالحصولعلىالاحترام	3,25	1,053	مرتفع
x11	عندما يكون لدي أصدقاء مقاولون يؤثر ذلك في نيتي	2,99	,972	مرتفع
x12	أفراد الأسرة قريبون مني ويعتقدون أنني سأصبح رجل	3,43	,962	مرتفع
x13	أتلقى المساعدة والدعم من أفراد عائلتي	3,39	,899	مرتفع
x14	توفر وسائل الدعم المالي يشجعني على إنشاء مؤسسة	3,50	,936	مرتفع
x15	أتلقى الدعم من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية	3,61	,939	مرتفع
x16	متأثروسائلالإعلام (الإذاعة،التلفزيون،والجرائد)	3,43	,962	مرتفع
x17	نماذج المقاولين الناجحين يؤثر في الرغبة بالاقتداء بهم	3,24	1,013	مرتفع
y1	لدي نوايا في إنشاء مؤسسة	3,49	,974	مرتفع
y2	هناك احتمال كبير بأن أكون موظف	3,42	,999	مرتفع
y3	اذا كان لديك اختيار بين ان تكون مقاول أو موظف لأختار الخيار الأول	3,40	1,006	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

يوضح الجدول الأول: الاحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأفراد العينة 110) لعدد 17 متغير ويعتبر x15بمتوسط حسابي 3.61 كأكبرمتوسط و x2 بمتوسط حسابي 2.99 كأصغر متوسط

3.4-تدوير العوامل:

جدول (5) جدول الجذر الكامن للعوامل:

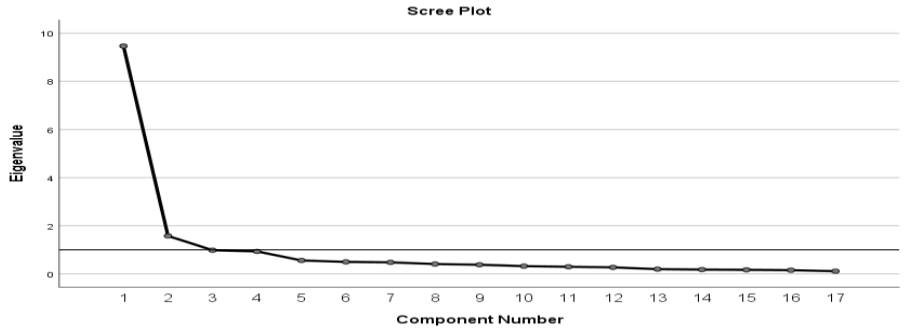
Rotation Sums of Squared Loadings			Extraction Sums of Squared Loadings			Initial Eigenvalues			
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	C	% of Variance	Total	
46,0	46,	7,8	55,6	55,	9,4	55,6	55,	9,4	1
64,9	18,	3,2	64,9	9,2	1,5	64,9	9,2	1,5	2
						70,7	5,7	,98	3
						76,2	5,4	,93	4
						79,5	3,2	,56	5
						82,4	2,9	,49	6
						85,2	2,8	,48	7
						87,7	2,4	,41	8
						89,9	2,2	,38	9
						91,8	1,9	,32	10
						93,5	1,7	,29	11
						95,2	1,6	,27	12
						96,3	1,1	,19	13
						97,4	1,0	,17	14
						98,4	1,0	,17	15
						99,3	,90	,15	16
						100,	,66	,11	17

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

يوضح الجدول السابق استخراج عاملين (02) التحليل ثنائي المعامل بقيم المحك (الجذر الكامن) لها أكبر من الواحد الصحيح، كما تم التوصل إلى تفسير البيانات من التباين الكلي لكل عامل على حدى والعاملين تكشف مانسبته 64,946 وهذه النسبة مرتفعة وتعد قيم (Eigenvalues) معيار لكل مكون لما يستطيع أن يكشفه من التباين– فكلما زادت قيمة (Eigenvalues) كلما زاد التباين الذي يفسره أو يكشفه العامل. تم اجراء تحليل عامل بقيمة 1 كقيمة Eigen لتحسين قوة العوامل، ثم تم استخلاص عاملين عند تقارب الدوران في التكرار هناك كان العاملان هما الثقافة الشخصية و الثقافة الجماعية. وتم تصنيف 15 عنصرللمجموعة الأولى وعنصرين للمجموعة الثانية.

الرسم التالي يوضح قيم الجذور الكامنة لكل عامل على المحور لصاعدي والرقم المكون على المحور النسبي، حيث من الرسم يتضح أن هناك عاملين أكبر من الواحد والباقي أقل من الواحد الصحيح

الشكل (01) منحنى بياني يمثل الجذور الكامنة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

4.4– نتائج الاختبار:

1.4.4–علاقة الارتباط بين المتغيرين

جدول رقم (6):ملخص النموذج

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	نموذج
1,60359	,623	,626	,791a	1

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

نستنتج من خلال الجدول أن معامل الارتباط R هو 0.791 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع (نية إنشاء مؤسسة)، معامل التحديد هو R2 0.626 وهو يشير إلى نسبة التباين في المتغير التابع الذي يمكن التنبؤ به من خلال المتغير المستقل (الموقف)، في حين أن معامل التحديد المعدل بلغ 0.623 مما يعني أن المتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) استطاع أن يفسر 62% من التغير الحاصل في نية إنشاء مؤسسة والباقي نسبة 38% يعزى إلى عوامل أخرى.

كما أن خطأ التقدير بلغ 1.54375 وهو عدد قليل مما يدل على قلة خطأ النموذج المقترح في البحث. بعد التأكد من وجود علاقة الارتباط قوية بين المتغيرين، سنحاول دراسة معنوية الانحدار بين المتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) والمتغير التابع (النية المقاولاتية).

جدول رقم 11: جدول المعاملات Coefficients.

مستوى الدلالة sig	t	المعاملات النمطية Beta	المعاملات الغير النمطية			نموذج
			الخطأ المعياري	B		
,246	1,166		,720	,840	(Constant) الثابت	1
,000	13,458	,791	,012	,167	x	

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V2

من خلال الجدول نلاحظ أن Bêta=0.791 والتي تمثل قوة العلاقة بين الثقافة المقاولاتية ونية إنشاء مؤسسة كما يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (ð=0.05) للمتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) على المتغير التابع (النية المقاولاتية) حيث

بلغت قيمة T(13.458) بمستوى دلالة (ð=0.05) وهي أكبر من قيمة sig=0.00، وبالتالي نتأكد من وجود تأثير إيجابي للمتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) على المتغير التابع (النيةالمقاولاتية)

2.4.4- اختبار فرضية الدراسة

جدول رقم (10)نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances)

		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	465,770	1	465,770	181,128	,000b
	الخطأ المتبقي	277,721	108	2,571		
	المجموع	743,491	109			

a. Dependent Variable: y

b Predictors: (Constant), x

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

لاختبار الفرضية الأولى والمتمثلة في وجود تأثير للموقف اتجاه السلوك على نية إنشاء مؤسسة، قمنا بتحليل التباين ANOVA، حيث يشير الجدول بأن قيمة F المحسوبة (181.128) هي أكبر من قيمة F الجدولية (3.84)، وقيمةSig=0.000 هي أصغر من0.05=ð، أي أن الانحدار معنوي، لذا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة والتي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (الثقافة المقاولاتية) والمتغير التابع (نية إنشاء مؤسسة) عند مستوى دلالة (ð=0.05).

3. خاتمة:

في مراجعة الدراسات السابقة نجد اهتمام كبير بتفسير النية المقاولاتية من قبل الباحثين في تخصصات مختلفة مثل العلوم الإدارية، العلوم الاجتماعية، وعلم النفس. وفي هذه الدراسة تم تشخيص طبيعة الثقافة المقاولاتية إضافة إلى نية إنشاء مؤسسة واختبار العلاقة التفسيرية بينهما، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة. إلا أن الباحثان يؤكدان أن العينة التي تم

اختبارها هي عينة ميسرة والتي تعد أحد أنواع العينات غير الاحتمالية ما يعني وجود تحفظ في تعميم النتائج على كل طلبة الجامعات الجزائرية، رغم أن نتائج الدراسة تمكنت من توضيح صورة أقرب للواقع لكل من الثقافة المقاولاتية والنية المقلولاتية، ما يؤكد على أهمية البحث أكثر في الموضوع.

وانطلاقا من النتائج السابقة نقدم مجموعة من الاقتراحات فيما يلي:

- ✓ ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي بنشر الثقافة المقاولاتية وسط الطلبة، ومن أجل إعطاء فرصة للطلبة من اجل إنشاء مؤسسات خاصة وضمان عمل حر لهم وتوفير بعض مناصب العمل كبديل أفضل من التوجه نحو البحث عن وظائف بالقطاع العام الذي أصبح يعرف تشبعا كبيرا.
- ✓ للتغذية الراجعة لعملية إنشاء مؤسسة أهميتها في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لموضوع البطالة.
- ✓ يمكن أن تؤدي الجامعة دور الناصح والمرشد والداعم لنشر الثقافة المقاولاتية.
- ✓ رغم أن الطلبة الجامعيين لديهم نوايا لإنشاء مؤسسات إلا أن عدد المؤسسات المنشأة يعتبر جد ضعيف مقارنة بعدد خريجي الجامعات، مما يتطلب دراسات مستقبلية تهدف إلى تحديد الأسباب التي تحول دون الانتقال من نية الإنشاء إلى لفعل إنشاء مؤسسات من طرف خريجي الجامعات.

6. قائمة المراجع:

1- بن قدور ,أ& .,بالخير ,م .(2017, 01) .أهمية نشر ثقافة المقاولة وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة .مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ص ص.356-343 .,

2- تومي ,ر .(25-24 10 ,2017) .اهمية الفكر المقاولاتي والمقاولاتية كعامل لتحقيق التنمية المحلية –القطاع السياحي في الجزائر نموذجا .–المقاولة ودورها في تطوير القطاع السياحي . قالمة.

3- زيدان ,ع .ع .(2007) .ريادة الأعمال القوة الدافعية للاقتصادات الوطنية .جمهورية مصر العربية، القاهرة :االمنظمة العربية للتنمية الإدارية ، بحوث والدراسات.

4- سفيان ,ب .(2015) .ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان .رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه عي علم الاجتماع التنمية البشرية .قسم العلوم الاجتماعية ,كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية :جامعة تلمسان.

5- شراطي ,ن .(2018) .نشر التعليم المقاولاتي كمدخل لتعزيز روح وثقافة المقاولة لدى الطلبة الجامعيين والحد من بطالتهم .مجلة البحوث والدراسات العلمية ,12 (2), pp. 177-199.

6- فنيط ,س& .,بورمة ,ه .(2018) .ثقافة وروح المقاولة لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل دراسة ميدانية عينة من شبابا من جامعة جيجل .مجلة شماء للاقتصاد والتجارة 01 , خاص, pp. 220-2240.

7- قدايدي ,آ .(2017) .تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين .أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه .معسكر ,تسيير المؤسسات ,كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير :جامعة مصطفى إسطمبولي معسكر.

المراجع باللغة الأجنبية:

8- *Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES (50), pp. 179-211.*

9- *Ajzen, I. (2011, 11 9). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. Psychology and Health , pp. 1113-1127.*

10- *Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (19994). The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. ENTREPRENEURSHIP THEORY a nd PRACTICE , pp. 63-77.*

11- *Davidsson, P. (1995, 11 23-24). DETERMINANTS OF ENTREPRENEURIAL INTENTIONS. Paper prepared for the RENT IX Workshop, Piacenza, , pp. 1-31.*

12- *KRUEGER, N. F., & CARSRUD, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions:Applying the theory of planned behaviour. ENTREPRENEURSHIP h RPGIONAL DEVELOPMENT , pp. 315-330.*

13- *Léna, I. (2011, 09 30). L'intention entrepreneuriale des étudiantes : cas du Liban. Thèse de Doctorat ès Nouveau Régime Sciences de Gestion . Sciences de Gestion, INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES: UNIVERSITE NANCY 2.*