مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد (09) /العدد (1)، جوان 2022، ص.ص:330-343

أثر بطالة خريجي الجامعات على تبني الطلبة للسلوك المقاولاتي

The impact of unemployment of university graduates on students' Entrepreneurial behavior

ط.د يسعد وهيبة*[1]، أ.د عقون عبد السلام [2]

[1] مخبر LEZINRU جامعة برج بوعريريج، الجزائر، ouahiba.yessaad@univ-bba.dz

2 جامعة برج بوعريريج، الجزائر، abdeslem.aggoune@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام:2022/02/21 تاريخ القبول:2022/06/07 تاريخ النشر:2022/06/15

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر انتشار البطالة لدى حاملات الشهادات الجامعية أو عدم الرضا بوظيفتهم على تبني الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين خاصة المقبلين على التخرج، وبذلك التحضير لإنشاء مؤسساتهم الخاصة. عن طريق دراسة حالة طلبة جامعة برج بوعريريج، باستعمال أسلوب الاستبانة، واستخدام أدوات الاقتصاد القياسي في تحليل البيانات المجمعة، من اختبار التجانس، اختبار الفرضيات باستعمال نموذج Bootstrapping، معامل التحديد، معامل الأثر ومعامل الملائمة التنبؤية، بالاستعانة ببرنامج SPSS، وبرنامج Smart PLS. ولقد توصلت الدراسة أن البطالة بكل أنواعها تؤثر بشكل كبير على تبني الطلبة للفكر المقاولاتي.

الكلمات المفتاحية: بطالة، جامعة، خريج، مقاولة، طالب.

ترميز JEL : J64, L26, C12.

Abstract:

The aim of this study is to test the impact of unemployment of university degree holders on the adoption of the entrepreneurial thinking of university students, especially those who are graduating, and thus prepare for the establishment of their own institutions. By using the questionnaire method, using econometric tools in the analysis of collected data, from the Homogeneity test, testing the hypotheses using the Bootstrapping model, the coefficient of determination R2, the coefficient of impact f2 and the GOF test, using the SPSS program and the Smart PLS program. The study found that unemployment of all kinds greatly affects students' adoption of the idea of entrepreneurship.

Keywords words: entrepreneurial, graduate, university, unemployment, student.

JEL Classification Codes: J64, L26, C12.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة:

اهتمت الجزائر بقطاع التعليم العالي باعتباره قاطرة التقدم، وسبيل اللحق بركب النهضة والتطور، وعليه فقد رصدت مبالغ ضخمة في ميزانياتها للرقي بهذا القطاع، وانعكس ذلك على التطور الملحوظ الذي عرفته البنى التحتية في قطاع التعليم العالي، والزيادة المعتبرة في عدد الطلبة وخريجي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر.

غالبا ما يرتبط الحصول على شهادة جامعية في الرغبة والبحث عن وظيفة عمل خاصة القطاع العام، غير أن التدفق المتزايد لحاملي الشهادات الجامعية بالجزائر لم يقابله ارتفاع في الطلب على العمل (ارتفاع في توفير مناصب الشغل)، مما جعل عدد معتبر من حاملي الشهادات الجامعية يعيشون ولفترات متباينة شبح البطالة.

هناك عدة مقترحات وسياسات للتخفيف من حدة البطالة، خاصة بطالة الجامعيين، لعل أهمها التشجيع على التوجه نحو المقاولاتية، وذلك من خلال إقامة مكاتب لدور المقاولاتية على مستوى مؤسسات التعليم العالي، وإقامة دورات تدريبية وتكوينية للطلبة، بالإضافة إلى إقامة ندوات علمية تعريفية بهما وبدورها في الاقتصاد الوطني.

1.1. الإشكالية: إن هاجس البطالة الذي ينتاب الطلبة الجامعيين، نظرا للظروف التشغيلية التي يعيشها الكثير من خريجي الجامعات، الذي يتزامن مع ما يعشونه من اهتمام متزايد بالمقاولاتية، يجعلنا نحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة عن الإشكالية التالية: **ما مدى تأثير بطالة خريجي الجامعات على تبني الطلبة للسلوك المقاولاتي؟**

2.1. الفرضية: كإجابة أولية للإشكالية المطروحة، تتمثل فرضية فحثنا كما يلي: **هاجس البطالة لدى الطلبة المكتسب من الظروف التشغيلية لحاملي الشهادات الجامعية، يدفعهم لتبني الفكر المقاولاتي.**

3.1. منهج وأدوات الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات أو نفي صحة الفرضية، سنعمد إلى استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ما يسمح بوصفة متغيرات الدراسة، وما يوفره من أدوات تحليلية لدراسة أثر المتغير المستقل (بطالة خرجي الجامعات بكل أنواعها)، على المتغير التابع (تبني السلوك المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين).

وهذا بالاستعانة بأداة الاستبانة في جمع البيانات الأولية، وأدوات الاقتصاد القياسي لتحليل الاستبانة واستخلاص النتائج المطلوبة، بالاستعانة ببرنامج SMRT-Pls.

2. الجوانب النظرية للدراسة

1.2. أساسيات حول المقاولاتية:

المقاولاتية هي مجال برز من مختلف المجالات العلمية، فحسب (Fayolle 2002) من أجل إمكانية تفسير ظاهرة المقاولاتية، هناك عدة مقاربات ساهمت في ذلك خاصة المقاربة الوظيفية للاقتصاديين (ماذا؟)، المقاربة المرتكزة على الفرد من علماء السلوك (ماذا ومن؟) والمقاربة المرحلية لعلماء التسيير (كيف؟).

1.1.2. تعريف المقاولاتية: هي نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال الموارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي". كما تعرف على أنها مسار الحصول على تسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء وتطوير وغرس حلول تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد والجماعات (محمد قوجيل، 2016، ص 15).

2.1.2. مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية:

لطالما ارتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية نذكر منها:

أ. الثقافة المقاولاتية: هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة. ويلخص نموذج (J- P SABOURIN et GASSE) مفهوم الثقافة المقاولاتية إلى مراحل تقود لبروز المقاولين بين فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعوا التكوين في المجال المقاولاتية وهناك عدة عوامل تؤثر على هذا النموذج وهي تنقسم إلى ثلاث مجموعات:

- **المجموعة الأولى: المسبقات:** وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد؛
- **المجموعة الثانية: الاستعدادات:** وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل الظروف الملائمة للتحول إلى سلوك.
- **المجموعة الثالثة: تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في المشروع:** وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (القطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون قدرات أخف.

ب. روح المقاولاتية: هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاولاتية، لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكننا يمكننا أن نستشف منها ما يلي (اليمين فالتة، لطيفة برني، 2010، ص 09):

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛

- خلق القيمة: حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل وتموين جديدة وصف طريقة تنظيمية جديدة؛
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛
- اتخاذ القرارات الصائبة؛
- اقتحام الغموض؛
- المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق؛
- استقرار المعلومات والتدقيق فيها؛
- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف؛
- التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط؛
- التصرف على أساس توقعات محسوبة؛
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل؛
- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة؛
- التعامل والمرونة؛
- الديناميكية، التفكير النقدي.

لقد تعددت هذه الخصائص وتشابك الكثير منها، حتى تكاد أن تستعصي عن الفصل بينها، فهي مكملة متممة لبعضها، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية، ومع ذلك فهي وفي اعتقادنا يمكن تدعيمها وتعزيزها، بطرق وأدوات شتى قد تكون البرامج التكوينية أحد هذه الأدوات، ومن منطلق تسهيل الفهم والاستيعاب فقد ارتأينا تجميعها في الشكل رقم 01.

جـ. المقاولة المؤسسية: لقد أبرز مفهوم المقاولة المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في المؤسسة قائمة بالأصل. ويمكن التمييز بين المقاولاتية والمقولة المؤسسية من خلال الجدول رقم 01 (الجودي محمد علي، 2015، ص ص 15-16):

أما بالنسبة لأوجه التشابه فإن كلاهما:

- يعتمد على الابتكار والإبداع؛
- يهدفان إلى زيادة الإنتاجية ودعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء المؤسسة؛
- الدافع يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرق عمل؛
- يحتاج إلى الدعم والمساندة من الآخرين في المجتمع والمؤسسة.

3.1.2. تعريف المقاول: اعتبر المقاول بالخصوص مركز مختلف التحاليل نظرا لتعدد معانيه ولما أحدثه المفهوم من نقاش، حيث اعتبره الكثير من الباحثين مثل CANATILLON MILL هو ملك لرأس المال وهو المسؤول

وصاحب القرارات الأساسية بصفته المعني بالأخطار، كما يعتبره SHUMPETER JOSEPH أن المقاول هو الشخص ليس مرتبط فقط بحسابات عقلانية بالنسبة للهدف وغنما أيضا عقلانية بالنسبة للقيم، لكن في ظل التغيرات التي شملت الجانب الاجتماعي والتكنولوجي يتعمق رائد الرأسمالية الحديثة SHUMPETER في تحديد طبيعة المقاول فهو يتحدث عن المقاول المبدع L'innovateur في ظل ديناميكية النظام الرأسمالي، غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع"، فهو يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق المعلومة الهامة (بدراوي سفيان، 2015، ص 38).

2.2. مفاهيم عامة حول البطالة:

1.2.2. تعريف البطالة: هي التعطل والتوقف الجبري أو الاختياري في بعض الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، على الرغم من قدرة القوة العاملة، ورغبتها في العمل والإنتاج. كما تعرف علة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض، وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة والمطلوبة عند مستوى معين من الأجور (محمد مازن محمد الأسطل، 2014، ص 19). والبطالة تعني أيضا وجود نسبة مؤثرة من شباب الدولة خارج قوة العمل، هذه النسبة المؤثرة تؤثر بدورها على الحالة الاقتصادية والسياسية والنفسية والاجتماعية والأمنية لأفراد المجتمع. ويشار هنا إلى أنه ليس مجرد وجود بطالة في مجتمع ما يمثل تهديدا لهذا المجتمع، وإنما لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار أنه لا مجتمع خال من البطالة، ولكن هناك حدا تصبح فيه البطالة مشكلة ففي كل دول العالم توجد فئة من الأفراد العاطلين ولكنهم قد لا يمثلون مشكلة لوجود نسبتهم في الحد الأمثل للتوظيف وهو مستوى التوظيف الكامل ولا يتجاوز (+ أو – 5% فائض أو عجز) من إجمالي حجم الفرص المطروحة في سوق العمل بالنسبة لإجمالي حجم الوظائف (رجب صبري عبد القادر، 2009، ص ص: 8-9).

2.2.2. أنواع البطالة: باعتبار ان العمل له سوق طلب وعرض فقد تعددت أنواع البطالة وفيما يلي أهم تلك الأنواع (بلعربي أسماء، 2014، ص 65. رمزي زكي، 1998، ص 25):

أ. البطالة الوقتية: وهي ناتجة عن تباطؤ في فترة الانهيار والأزمات التي سادت اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأوروبا الغربية خلال الفترتين (1929-1933) و (1973– 1977)؛

ب. البطالة الهيكلية: وهي ناتجة عن تعرض الاقتصاد إلى تغييرات هيكلية أي أنه تتعرض بعض الصناعات وبعض المناطق إلى انهيار في الوقت التي تشهد فيه مناطق أعمال وصناعات أخرى التوسع؛

جـ. البطالة الاحتكاكية: وهي ناتجة عن التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشا بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل؛

د. البطالة الفصلية: وهب ناتجة عن تغيرات المناخ أو التغيرات الفصلية أو الموسمية وتظهر عادة في قطاع الزراعة والبناء؛

هـ. البطالة الحدية: وهي تعود إلى سلوك الأفراد الذين يعلنون استعدادهم للعمل بشروط معينة إذا ما توفرت لهم الفرصة لذلك؛

و. بطالة الجامعيين: يمكن أن تدرج ضمن نوع البطالة السافرة وهي نتاج ارتفاع في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم، أو هم الأفراد الذّين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم؛

ز. **البطالة القطاعية:** وهي ناتجة عن هجرة العمال لقطاع معين لسبب أو لآخر أو نتيجة الهجرة الريفية إلى المدن وبالتالي سهد القطاع الزراعي بطالة قطاعية نتيجة تحول السياسة الدولة من الاهتمام به إلى العمل في قطاع ثاني لعدم مردوديته.

3.2.2. خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر: إن ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر وهي تتسم بمجموعة من الخصائص (بلعربي أسماء، 2014، ص ص: 70-73):

- أن هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة من المجتمع؛
- التزايد المستمر في نسب البطالة الجامعيين؛
- ضعف المواءمة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل؛
- عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة؛
- تمركز عمل الجامعيين بالقطاع غير الرسمي؛
- تفضيل الأقدمية على الشهادة.

3. الجوانب المنهجية:

1.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الطلبة المقبلين على التخرج خلال السنة الجامعية 2018/2017 والذين يزاولون دراستهم بجامعة محمد البشير الإبراهيمي بولاية برج بوعريريج. وقد تم اختيار 120 طالب منهم بصفة عشوائية موزعين كما في الجدول رقم 02.

2.3. تصميم الاستبيان: تم تصميمه بناءً على النموذج النظري للدراسة، والدراسات السابقة، بما يستجيب للفرضية الرئيسية للدراسة المتمثلة في: " وجود حاملين لشهادات جامعية في حالة بطالة –بكل أنواعها– يدفع بالطلبة الجامعيين خاصة المقبلين على التخرج إلى التفكير في إنشاء مؤسساتهم الخاصة بعد التخرج"، فكان التصميم العام للنموذج كما في الجدول رقم 03.

بحيث تمثل البطالة السافرة الطلبة الذين يعرفون متخرجون سابقا لم تسمح لهم الفرصة للحصول على وظيفة بسبب كثرة المتخرجين وقلة مناصب الشغل.

في حين تمثل البطالة الاختيارية الطلبة الذين يعرفون متخرجون سابقا في حالة بطالة بسبب عدم قبولهم بالأجر السائد، أو عدم وجود عمل في مجال تخصصهم (ضغوط نفسية ونظرة المجتمع)، بعد مكان العمل...

يتم الاحتفاظ فقط بالاستمارات التي توافق على العبارة رقم 4 أي التوجه نحو إنشاء مؤسسة خاصة بعد التخرج (تبني الفكر المقاولاتي).

وقد تم استعمال سلم ليكرت (Lekert Scale) لجمع وتبويب البيانات حسب الجدول رقم 04.

3.3. منهج الدراسة: يتم استعمال المنهج التحليلي المناسب للدراسة بما يوفره من إمكانية لجمع البيانات من مصدرها الأولي باستعمال أداة الاستبيان، ثم تبويبها في جداول وتحليلها باستخدام أدوات الاقتصاد القياسي (اختبار الفرضيات Path coefficient، معامل التحديد، حجم الأثر ومعامل الملائمة التنبؤية). بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وطريقة المربعات الصغرى الجزئية Smart PLS.

4. تقييم التوجه واختبار التجانس:

1.4. تقييم التوجه: يكون بتفريغ البيانات الواردة في الاستبيانات –الصالحة والتي بلغت 100 استبانة– حسب إجابات عينة الدراسة، وتعتبر موافقة على الفقرة إذا كانت الإجابة بـ موافق أو موافق بشدة، وتكون عدم الموافقة في حالة (غير موافق وغير موافق بشدة). نتائج التفريغ مبينة في الجدول رقم 05.

من خلال الجدول يتبين أن أكبر النسب تعبر عن موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان سواء بموافق أو موافق بشدة، حيث بلغة النسبة أقصاها في العبارتين 07 و09 بـ 94% وكانت أدنها 55% بالنسبة للعبارتين 08 و19 وهي في أسوء أحوالها أكثر من النصف. في حين لم تتعدى نسبة عدم الموافقة 25% التي كانت في العبارة رقم 08. وهذا ما يعطي انطباع أولي على أن التخوف من البطالة نتيجة ما يعرفه أقرانهم من مشاكل مع الشغل يمثل أحد أبرز الدوافع لدى الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج لتبني الفكر المقاولاتي، وبداية التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.

2.4. اختبار التجانس: من خلال هذا الاختبار نتأكد من أن اختلاف الخصائص النوعية بين مفردات عينة الدراسة هو الذي يؤثر على إجاباتهم، ونتائج الاختبار موضحة في الجدول رقم 06.

من خلال قيم الكاي تربيع الواردة في الجدول يتبين عدم وجدود فروق دالة بين أفراد العينة عند مستوى معنوية 5%، أي أن الاختلافات التي ترد في إجابات أفراد العينة لا يتعلق بعدم التجانس بينهم. وأن أفراد العينة باختلاف تخصصاتهم ومستواهم الدراسي يتقاربون فيما يخص توجههم إلى العلاقة بين البطالة وتكوين مؤسسة خاصة.

5. تقييم النموذج البنائي للدراسة: يتم في هذا العنصر تقييم المسارات التي تربط بين المتغير المستقل والتابع، بحيث تم اقتراح مسارين، كما هو موضح في الجدول رقم 07.

تكون المسارات مقبولة إذا كانت موثوقية كل عبارة 70% على الأقل وإلا يتم استبعاد العبارة من النموذج، ونفس الشيء بالنسبة للموثوقية المركبة، وتكون قيم AVE أكبر من 0.5 وعليه تكون العوامل متشبعة بؤشراتها، وبذلك يمكن الاعتماد عليها في القياس. بعد إجراء الاختبارات اللازمة تم الاحتفاظ بالعبارات والمسارات الموضحة في الشكل رقم 02 والتي يمكن الاعتمادعليها في نموذج الدراسة.

الشكل بين المؤشرات والمسارات المقبولة التي سيتم الاعتماد عليها في نموذج الدراسة بعد استبعاد المؤشرات غير المقبولة التي لا توفر الشروط سالفة الذكر.

6. تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة:

1.6. اختبار الفرضيات (Path Coefficient): يسمح هذا الاختبار بتقييم معنوية الأثر للمسارات، وهو ما يسمح باختبار الأثر الكلي للنموذج. نتائج الاختبار مبينة في الجدول رقم 08.

تدل نتائج الاختبار على أن المسارات ذات معنوية، باعتبار أن "P-Values" كلها أقل من 0.05، وهذا يعني أنه لو تم إعادة الاختبار 1000 مرة فإن احتمال الخطأ هو 24 مرة بالنسبة للمسار الأول و35 مرة بالنسبة للمسار الثاني. وبما أن إشارة اختبار " **Original Sample** " موجبة هو يدل على العلاقة الموجبة بين المتغيرات أي كلما كثرة البطالة بنوعيها لدى حاملي الشهادات الجامعية كلما زاد التوجه نحو تبني الفكر المقاولاتي والاقتناع بأهميته لدى الطلبة الجامعيين.

2.6. معامل التحديد R^2: يبين هذا الاختبار قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير المتغير التابع، ولقد بلغت قيمة معامل التحديد في هذا النموذج 0.594 أي 59.4% أي أن المتغيرات المستقلة المتمثلة في البطالة السافرة والبطالة الاختيارية تفسر حوالي 60% من المتغير التابع وهو تبني الطلبة الجامعيين للسلوك المقاولاتي. وتبقى النسبة الأخرى تفسرها عوامل أخرى خارج النموذج بالإضافة إلى أخطاء القياس.

3.6. حجم الأثر f^2: بعد التأكد من أن المتغيرات المستقلة تفسر المتغير التابع بنسبة مقبولة في الاختبار السابق، نقوم باختبار تفسير كل متغير مستقل للمتغير التابع كل على حدى، نتائج الاختبار في الجدول رقم 09.

يتبين من خلال بيانات الجدول أن البطالة الحقيقية تفسر وحدها 24.5%من تبني الطلبة للسلوك المقاولاتي، في حين تفسر البطالة الهيكلية 20.5% من المتغير التابع. وهي نسبة مقبولة ومتوسطة باعتبار أنها تقع في المجال [0.35-0.15].

4.6. معامل الملائمة التنبؤية Q^2: يقيس هذا لاختبار مدى إمكانية الاعتماد على نموذج الدراسة في التنبؤ بالمتغير التابع، ولقد بلغت قيمة Q^2 في هذه الدراسة 0.254 وهي مقبولة لأنها أكبر من الصفر ومتوسطة كونها في المجال [0.35-0.25].

7. الخاتمة:

تعتبر البطالة من أكبر المشاكل التي تسعى الحكومات إلى التحكم فيها نظرا للمشاكل الاجتماعية التي تنجر عنها، وهي من أكبر الهواجس التي يعاني منها خريجي الجامعات وبل حتى قبل تخرجه بحيث تؤثر في كثير من الحالات على أدائه داخل الحرم الجامعي، بحيث توصلنا من خلال وقوفنا على هذه الظاهرة وانعكاسها على تبني السلوك المقاولاتي إلى:

ضمن إصلاحات منظومة التعليم العالي أصبح الفكر المقاولاتي وضرورة تبنيه كسلوك لدى الطلبة الجامعين من البرامج المعتمدة في الجامعة، بحيث أصبح التفكير في مستقبل الشغل لدى الطلبة الجامعين يبدأ من يوم ولوجهم للجامعة باختيار التخصص الذي يدرسون فيه والذي يوفر فرص أوفر للشغل، وتعتبر فكرة إنشاء مؤسسة خاصة والتدرب عليها، واكتساب المهارات اللازمة لذلك من بين اهتمامات الطلبة.

هناك عدة عوامل وظروف تساعد على ذلك بعضها إيجابي والآخر سلبي، وتعتبر بطالة خريجي الجامعات أو صعوبة حصولهم على الوظيفة أو عدم اقتناعهم بها (بعدها عن مكان الإقامة/ خارج تخصصاتهم/ ضعف الأجر...) أو الفشل في تجارب الاستقرار في منصب العمل، من بين أبرز العوامل التي تدفع بالطلبة إلى تبني الفكر المقاولاتي خاصة بعد تشبع قطاع الوظيف العمومي وتراجع عدد مناصب العمل التي يعرضها على خريجي الجامعات، وبذلك تكون فرضية الدراسة القائلة بأن: **هاجس البطالة لدى الطلبة المكتسب من الظروف التشغيلية لحاملي الشهادات الجامعية**، يدفعهم لتبني الفكر المقاولاتي مقبولة ومثبتة من خلال هذه الدراسة.

وبذلك يمكن الإجابة على الإشكالية المطروحة، بحيث دعمت هذه الدراسة من خلال النموذج المعتمد والذي غذته بإجابات الطلبة الجامعيين، فكرة أن الطلبة الذين يعيشون مع حاملين لشهادات جامعية أو يعرفونهم أو يسمعون عنهم لم يتحصلوا على وظيفة بعد تخرجهم أو لم ترضيهم تلك الوظيفة أو لم يستقروا فيها، كثيرا ما يفكرون في إنشاء مؤسساتهم الخاصة بعد تخرجهم وهو ما يعني التحضير له قبل التخرج.

الاقتراحات: بناء على النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- إنشاء مؤسسات افتراضية داخل المؤسسات الجامعية، لتدريب الطلبة على تسيرها، وكل ما يرتبط بنجاحها؛
- إجراء زيارات ميدانية لمؤسسات أنجزت في هذا الإطار، للوقوف على نقاط قوتها وضعفها وتحليل أسباب ذلك؛
- إقامة جلسات عمل بحضور متخرجين سابقين ناجحين في هذا المجال لنقل تجربتهم للطلبة.

8. المراجع:

1. محمد، قوجيل (2016). **دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر**. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية علوم التسيير. تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
2. اليمين، فالتة. لطيفة برني. (2010). **البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية**. ورقة مقدمة للملتقى الدولي المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال. جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر.
3. الجودي، محمد علي. (2015). **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي**. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر. بسكرة، الجزائر.
4. بدراوي، سفيان. (2015). **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول**. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان. الجزائر.
5. محمد مازن، محمد الأسطل. (2014). **العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين**. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
6. رجب صبري، عبد القادر. (2009)، **البطالة نظرة واقعية ... وحلول عملية**، جامعة القاهرة. كلية دار العلوم.
7. http//:www.ouargla30.com/t25606-topic، تم الاطلاع عليه في 2018/04/2، على 20:10.
8. أسماء، بلعربي. (2014). **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية**. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. تخصص علم اجتماع التنظيم. جامعة محمد خيضر. بسكرة.
9. رمزي، زكي (1998). **الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة علم المعرفة**. العدد 226. الكويت. أكتوبر.

9. الملاحق:

الجدول رقم (01): التميز بين المقاولاتية والمقاولة المؤسسية.

مجال الاختلاف	المقاولاتية	المقاولة المؤسسية
واقع الممارسة	نلتمسها أكثر في المؤسسات صغيرة الحجم	نلتمسها أكثر في المؤسسات كبيرة الحجم
طبيعتها ومهمتها	ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	تشغيل وإدارة المؤسسة قائمة بالأصل
تحمل المخاطر والصعاب	أقل مخاطرة ومصاعب	أكثر صعوبة ومخاطرة وخصوصا المالية
الاستقلالية والاعتماد على النفس	المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة مؤسسته	ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمؤسسة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها
رقابة البيئة الخارجية	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية	أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها

المصدر: الجودي، محمد علي، (2015)، ص 19.

الجدول رقم (02): الخصائص النوعية لعينة الدراسة.

	الجنس		الكلية				المستوى الجامعي		
	ذكر	أنثى	علوم اقتص	إعلام آلي	علوم وتكنو	علم اجتماع	ليسانس	ماستر	دكتوراه
التكرارات	55	65	41	30	23	26	59	50	11

المصدر: من إعداد الباحثين.

جدول رقم(03): التصميم العام للاستبيان

رقم المحور	اسم المحور	العوامل الفرعية للمحور	العبارات الخاصة بالمحور
الأول	معلومات عامة	الجنس، المستوى الدراسي، التخصص	3-1
الثاني	التوجه نحو مستقبل التشغيل	إنشاء مؤسسة خاصة	4
		البحث عن وظيفة	5
		عدم الاهتمام	6

الثالث	إدراك أهمية المقاولة	أهمية المقاولة	8-7
		إمكانية الإنشاء	12-9
الرابع	البطالة عند خرجي الجامعات	بطالة سافرة	14-13
		بطالة اختيارية	19-15

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على النموذج النظري للدراسة والفرضيات.

جدول رقم(04) سلم ليكرت (Lekert Scale) المستعمل في الدراسة

غير موافق تماما	غير موافق	لا أعلم	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على النموذج النظري للدراسة والفرضيات

الجدول رقم (05): تقييم توجهات الطلبة نحو المقاولاتية.

العوامل	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا أعلم	غير موافق	غير موافق تماما	الموافقة	عدم الموافقة
أهمية المقاولة	العبارة 07	45	49	3	3	0	94	3
	العبارة 08	21	33	20	20	6	54	26
	العبارة 09	47	47	5	1	0	94	1
	العبارة 10	28	42	17	7	6	70	13
	العبارة 11	48	36	5	6	5	84	11
	العبارة 12	60	29	7	4	0	89	4
بطالة خريجي الجامعات	العبارة 13	53	37	6	3	1	90	4
	العبارة 14	49	39	7	5	0	88	5
	العبارة 15	49	43	5	1	2	92	3
	العبارة 16	32	49	9	5	5	81	10
	العبارة 17	45	41	4	9	1	86	10
	العبارة 18	35	30	25	8	2	65	10
	العبارة 19	28	27	25	17	3	55	20

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

الجدول رقم (06): اختبار التجانس

العوامل	العبارات	كاي^2	مستوى المعنوية
أهمية المقاولة	العبارة 07	1.399	0.248
	العبارة 08	2.218	0.091
	العبارة 09	0.742	0.530
	العبارة 10	1.199	0.315
	العبارة 11	0.250	0.861
	العبارة 12	1.128	0.342

المصدر: من إعداد الباحثين مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم (07): مسارات العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الفرضية الرئيسية	الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية
بطالة حاملي الشهادات يدفع الطلبة لتبني السلوك المقاولاتي	البطالة السافرة تدفع لتبني السلوك المقاولاتي
	البطالة الاختيارية تدفع لتبني السلوك المقاولاتي

المصدر: من إعداد الباحثين.

الجدول رقم (08): اختبار معنوية المسارات باستخدام أسلوب Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
بطالة سافرة–> إنشاء مؤسسة خاصة	0.437	0.445	0.193	2.266	240,0
بطالة اختيارية –> إنشاء مؤسسة خاصة	0.400	0.395	0.188	2.126	340,0

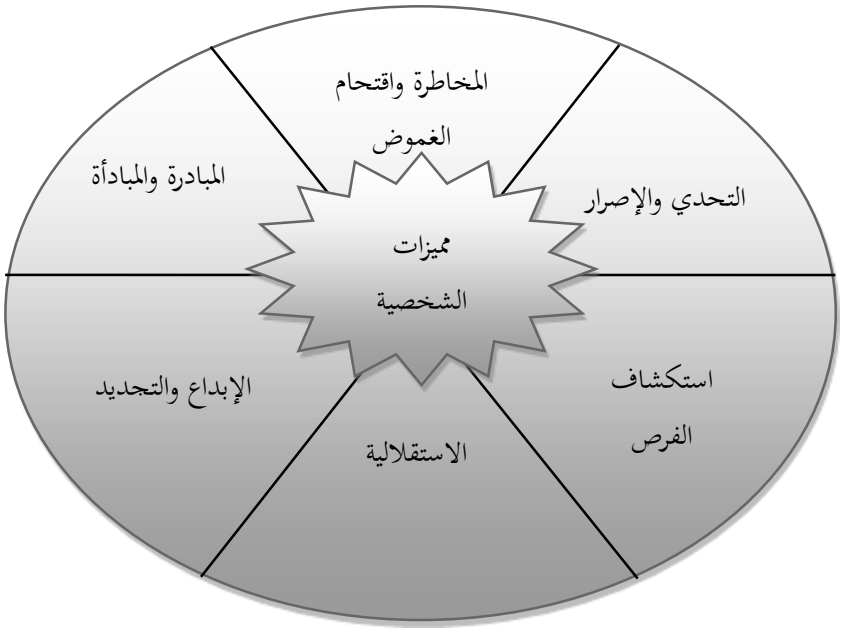
المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS.

الجدول رقم (09): اختبار حجم الأثر

	تبني السلوك المقاولاتي
البطالة السافرة	0.245
البطالة الاختيارية	0.205

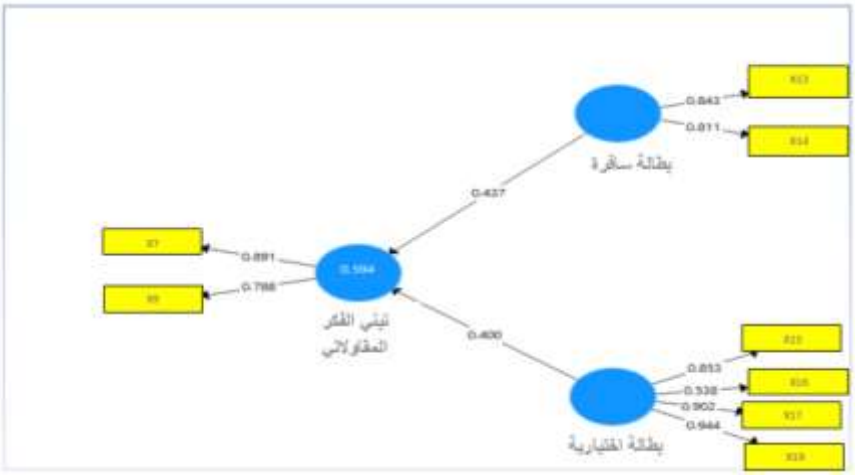
المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS

الشكل رقم (1): مميزات الشخصية المقاولاتية.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على التعاريف.

الشكل رقم (02): مسارات النموذج البنائي.



المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS.