



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية
الريادية - دراسة تحليلية باستخدام النمذجة بالمعدلات البنائية في
حاضنة الاعمال بجامعة الوادي-

إشراف الدكتور:

د. عثمان مديني

من إعداد:

✉ لخضر بن محمد الصغير

✉ عبد الرؤوف جنيدي

✉ عبد الباسط بقع

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	أ.د. العيد غربي
مشرفا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	د. عثمان مديني
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	د. يوسف عمامرة

الموسم الجامعي: 2025/2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

أثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية
الريادية - دراسة تحليلية باستخدام النمذجة بالمعدلات البنائية في
حاضنة الاعمال بجامعة الوادي-

إشراف الدكتور:

د. عثمان مديني

من إعداد:

✉ لخضر بن محمد الصغير

✉ عبد الرؤوف جنيدي

✉ عبد الباسط بقع

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	أ.د. العيد غربي
مشرفا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	د. عثمان مديني
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ-	د. يوسف عمامرة

الموسم الجامعي: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

قال الله تعالى: "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ" [النوبة: 105]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

أقدم خالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الله عز وجل، فهو وحده الموفق والمعين، وبه نستعين على كل أمر.

كما أخص بالشكر والعرفان الأستاذ الدكتور مديني عثمان، المشرف الكريم، على توجيهاته السديدة

وملاحظاته القيمة التي كان لها بالغ الأثر في إنجاز هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبّر عن امتناني للدكتور مزوقي من زوقي على دعمه وتشجيعه المستمر.

وكل الشكر والتقدير لكل من كان عوناً لنا في هذا المشوار العلمي، ولكل من علمنا حراً فكننا له من

الشاكرين.

الإسراء

قال تعالى:

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾

[الإسراء: 23]

إلى والديّ العزيزين، منبع الحنان والعطاء، والذين كانا لي السند والداعم في كل مراحل حياتي، أهدى ثمرة هذا الجهد عرفاناً وامتناناً لما بذلاه من تضحيات.

إلى أختي وعمّاتي الكريمات، رمز المودة والاهتمام، اللواتي لم يبخلن عليّ بدعائهن ومساندتهن.

إلى إخوتي الكرام، الذين أحاطوني بتشجيعهم ودعمهم الصادق.

إلى أصدقائي الأعزاء، الذين شاركوني رحلة العلم، ووقفوا إلى جانبي في مختلف الظروف.

وخاصة إلى الأخ والصديق مبروك بن لاشهب، الذي كان خير معين ورفيق خلال سنوات الدراسة، فله مني كل الشكر والتقدير.

وإلى نفسي، التي صبرت وثابرت، وسعت لتحقيق هذا الإنجاز رغم التحديات، أهدى هذا العمل المتواضع تقديراً لعزيمتها وإصرارها.

انحصر



الإهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا إلى اعز واعلي إنسانة في حياتي التي أضاءت دربي بدعواتها الخالصة، وكانت نبعا صافيا يجري يفيضا من الحب والبسمة إلى من زينت حياتي بضياء البدر، وشموع الفرح، إلى من منحتني القوة والعزيمة، لمواصلة المسار وكانت سببا في مواصلة دراستي، إلى من زودني بالصبر والاجتهاد إلى نبع الحنان أُمي الغالية

إلى القوة الكامنة الخفية إلى مصدر الإرادة إلى من يمنحني العزيمة والإصرار أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى ربحانة قلبي زوجتي العزيزة التي طالما شجعتني على إكمال دراستي حفظها الله

إلى أخواتي وإخواني كل باسمه وجميل وصفه وإلى كل من يحمل اسم عائلتي بقع وإلى كل عائلة كادي كل باسمه

إلى صورتني المصغرة درتي المكونة ابني الغالي طه أمير حفظه الله ورعاه لي

لأصدقائي الأعزاء وإلى من ساعدني في كتابة هذه المذكرة كل من الأخ بن محمد الصغير لخضر وعبد الرؤوف جندي

إلى كل الأشخاص الذين احمل لهم المحبة والتقدير إلى كل من لم تسعه صفحتي ووسعه القلب وحفظه أيمن عامري سليم سراوي عبد المجيد هارون

عبد الباسط



الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني ان ارتقي سلم الحياة

بحكمة وصبرا، برا واحسانا، ووفاء لهما: والدي العزيز، ووالدتي العزيزة الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد

المتين الى من كانوا عوننا لي في رحلة مجشي: اخواتي واخي ورفيقة دربي وزملائي وكل قريب يتمنى لي الخير، دون أن ننسى أهلنا في

غزة وفلسطين والى شهدائنا الأبرار محمد الضيف ويحيى السنوار والبقية والى الناطق بإسم الامة العربية ابو عبيدة والى الصامدين

على الثغور ازيد من العام والنصف عام، المدافعين على شرف الامة متحدين غطرسة العدو اللدود، الى الاحرار خلف السجون

الثابتين ثبات الجبال والى كل الذين استطاعوا ان يقولوا للظلمة، وفدو الحق بأعمارهم. . . نفسي الفداء لكم.

عبد الرؤوف



هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج تفسيري يوضح العلاقة المتداخلة بين الذكاء الاجتماعي والدافعية الريادية والسلوك المقاوالاتي لدى حاملي المشاريع الجامعية. انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها غياب تصور نظري متكامل يربط بين السمات الشخصية والتحفيزية والسلوك المقاوالاتي في بيئات جامعية محلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، على عينة عشوائية من حاملي المشاريع المنتسبين إلى حاضنة الأعمال بجامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي.

تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (PLS-SEM)، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة قوية بين الذكاء الاجتماعي والدافعية الريادية ($\beta = 0.74$)، وعلاقة متوسطة بين الدافعية الريادية والسلوك المقاوالاتي ($\beta = 0.67$)، في حين كانت العلاقة المباشرة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاوالاتي أضعف نسبياً ($\beta = 0.45$). كما أثبت التحليل وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً للذكاء الاجتماعي على السلوك المقاوالاتي عبر الدافعية الريادية، مما يبرز الدور الوسيط الجوهرى للدافعية في هذا النموذج. دعمت مؤشرات الصدق البنائي (VIF، HTMT) ومعاملات المسار مصداقية النموذج المقترح.

أبرزت الدراسة قيمة مضافة على مستوى الطرح النظري والمنهجي، من خلال تقديم نموذج متكامل يتجاوز العلاقات الخطية التقليدية، ويراعي الخصوصية السياقية للبيئة الجامعية الجزائرية. وتوصي الدراسة بتبني برامج جامعية تهدف إلى تعزيز الذكاء الاجتماعي كمدخل لتنمية السلوك المقاوالاتي لدى الطلبة.

الكلمات المفتاحية: ذكاء الإاجتماعي، سلوك المقاوالاتي، ريادة الاعمال، دافعية ريادية.

Abstract:

This study aimed to develop an explanatory model that clarifies the interrelated relationship between social intelligence, entrepreneurial motivation, and entrepreneurial behavior among university project holders. The research addressed a central problem: the lack of a comprehensive theoretical framework linking personal and motivational traits to entrepreneurial behavior in local university environments. The study adopted a descriptive-analytical approach and utilized a questionnaire as the main data collection tool, applied to a random sample holders affiliated with the Business Incubator at the University of El Oued.

Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Results revealed a strong direct relationship between social intelligence and entrepreneurial motivation ($\beta = 0.74$), a moderate relationship between entrepreneurial motivation and entrepreneurial behavior ($\beta = 0.67$), and a weaker direct relationship between social intelligence and entrepreneurial behavior ($\beta = 0.45$). The analysis also confirmed a statistically significant indirect effect of social intelligence on entrepreneurial behavior through entrepreneurial motivation, highlighting the key mediating role of motivation. Construct validity indicators (HTMT, VIF) and path coefficients supported the credibility of the proposed model.

The study provides added value at both theoretical and methodological levels by presenting an integrated model that goes beyond linear relationships and considers the contextual specificity of the Algerian university environment. It recommends implementing university programs aimed at enhancing social intelligence as a gateway to developing entrepreneurial behavior among students.

Keywords: social intelligence, entrepreneurial behavior, entrepreneurship, entrepreneurial motivation

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

II	فهرس المحتويات
V	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
أ	مقدمة عامة

الفصل الأول: الجزء النظري

13	توطئة:
14	المبحث الأول: الذكاء الاجتماعي
14	المطلب الأول: ماهية الذكاء الاجتماعي
16	المطلب الثاني: أهمية الذكاء الاجتماعي
16	المطلب الثالث: مكونات الذكاء الاجتماعي
17	المطلب الرابع: أبعاد الذكاء الاجتماعي
20	المطلب الخامس: نظريات الذكاء الاجتماعي
23	المبحث الثاني: السلوك المقاولاتي
23	المطلب الأول: مفهوم السلوك المقاولاتي
25	المطلب الثاني: خصائص السلوك المقاولاتي
26	المطلب الثالث: العوامل المحددة للسلوك المقاولاتي
31	المطلب الرابع: نماذج السلوك المقاولاتي
36	المبحث الثالث: الدافعية
36	المطلب الأول: مفهوم الدافعية
38	المطلب الثاني: أهمية الدافعية

39	المطلب الثالث: نظريات الدافعية
45	المطلب الرابع: وظائف الدافعية
46	المطلب الخامس: قياس الدافعية
49	المبحث الرابع: الريادة
49	المطلب الأول: تعريف الريادة وخصائصها
52	المطلب الثاني: أهمية الريادة
52	المطلب الثالث: أنواع الريادة
54	المطلب الرابع: استراتيجيات الريادة
55	المطلب الخامس: متطلبات الريادة
58	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الجزء التطبيقي

60	تمهيد:
61	المبحث الأول: منهجية الدراسة وادواتها
61	المطلب الأول: عينة الدراسة
61	المطلب الثاني: الادوات الاحصائية للدراسة
68	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج
68	المطلب الأول: عرض نتائج التحليل السيكومتري للبيانات
78	المطلب الثاني: عرض نتائج متغيرات الدراسة
100	المبحث الثالث: التحليل القياسي
100	المطلب الأول: عرض نتائج ثبات واتساق اداة الدراسة
104	المطلب الثاني: توضيح ابعاد ومتغيرات الدراسة

106	المطلب الثالث: تحليل ابعاد ومتغيرات الدراسة بنموذج المعادلات الهيكلية (SEM)
111	المطلب الرابع: تفسير العلاقة المتداخلة بين متغيرات الدراسة
132	خلاصة الفصل التطبيقي
135	خاتمة عامة
139	قائمة الملاحق:
150	قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

- جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 68
- جدول رقم (2): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن 69
- جدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى التعليمي 70
- جدول رقم (4): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية 71
- جدول رقم (5): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة العمل خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
- جدول رقم (6): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير تأسيس مشروع خاص 73
- جدول رقم (7): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نية لإنشاء مشروع خاص 74
- جدول رقم (8): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مجال النشاط الاقتصادي 75
- جدول رقم (9): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الولاية 77
- جدول رقم (10): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الوعي الاجتماعي 78
- جدول رقم (11): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء ادارة العلاقات 80
- جدول رقم (12): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء التعاطف 81
- جدول رقم (13): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء المهارات الاجتماعية 82
- جدول رقم (14): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء التأثير الاجتماعي 84
- جدول رقم (15): ترتيب ابعاد متغير الذكاء الاجتماعي: 85
- جدول رقم (16): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للإنجاز 86
- جدول رقم (17): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للاستقلالية 87
- جدول رقم (18): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية لتحمل المخاطر 88
- جدول رقم (19): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للإبداع والابتكار 89
- جدول رقم (20): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للمثابرة والاستمرارية 90
- جدول رقم (21): ترتيب أبعاد متغير الدافعية الريادية 91
- جدول رقم (22): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء البحث عن الفرص 92
- جدول رقم (23): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الابتكار والتطوير 94
- جدول رقم (24): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء تحمل المخاطر 95

96	جدول رقم (25): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء التخطيط والانجاز
97	جدول رقم (26): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء بناء العلاقات والتواصل
99	جدول رقم (27): ترتيب أبعاد متغير سلوك المقاولاتي:
100	جدول رقم (28): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ
101	جدول رقم (29): يبين آراء المحكمين
102	جدول رقم (30): معاملات الارتباط بين ابعاد الذكاء الاجتماعي والمتغير الكلي
103	جدول رقم (31): معاملات الارتباط بين ابعاد الدافعية الريادية والمتغير الكلي
103	جدول رقم (32): معاملات الارتباط بين ابعاد السلوك المقاولاتي والمتغير الكلي
105	جدول رقم (33): المتغير المستقل: الذكاء الاجتماعي
105	جدول رقم (34): المتغير الوسيط: الدافعية والريادة
107	جدول رقم (35): يبين معاملات التحميل العاملة لمتغير ذكاء الاجتماعي
108	جدول رقم (36): يبين معاملات التحميل العاملة لمتغير الدافعية والريادة
109	جدول رقم (37): يبين معاملات التحميل العاملة لمتغير السلوك المقاولاتي
109	جدول رقم (38): يوضح معاملات المسارات بين المتغيرات الثلاثة
111	جدول رقم (39): يوضح العلاقة المتداخلة بين متغيرات الدراسة
112	جدول رقم (40): جدول: يبين نتائج الأثر الغير مباشر بين متغيرات الدراسة
113	جدول رقم (41): يبين نتائج الأثر الغير مباشر لأبعاد الذكاء الاجتماعي
114	جدول رقم (42): يبين نتائج التأثير الغير المباشر لأبعاد الدافعية والريادة
114	جدول رقم (43): الجدول: يبين نتائج التأثير الغير المباشر لأبعاد السلوك المقاولاتي
115	جدول رقم (44): الجدول: يبين نتائج التأثير غير المباشر الكلي
118	جدول رقم (45): الجدول: يوضح نتائج التأثير المباشرة والغير المباشرة بين المتغيرات
120	جدول رقم (46): الجدول: يبين نتائج الأثر الكلي لمعامل التحديد المفسر R^2
121	جدول رقم (47): جدول: نتائج الأثر الجزئي بين متغيرات الدراسة
123	جدول رقم (48): يوضح نتائج معاملات الثبات والاتساق الداخلي
127	جدول رقم (49): يبين نتائج صحة تقاربي

جدول رقم (50): إحصائيات التعدد الخطي (Collinearity Statistics) باستخدام معامل تضخم	
التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (المتنبئة) في النموذج الداخلي .	130
جدول رقم (51): تلخيص نتائج النموذج البنيوي:	133

قائمة الأشكال

- الشكل رقم (1) يمثل نموذج الحدث المقاولاتي 32
- الشكل رقم (2): يوضح نموذج السلوك العقلاني 33
- الشكل رقم (3): يوضح نموذج السلوك المخطط 35
- الشكل رقم (4): يوضح نموذج الاقتصادي النفسي 36
- الشكل رقم (5): يمثل هرم ماسلو للحاجات 41
- الشكل رقم (6): عناصر نظرية تحديد الأهداف في الدافعية 43
- الشكل رقم (7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 69
- الشكل رقم (8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن 70
- الشكل رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 71
- الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية 72
- الشكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة العمل خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
- الشكل رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير تأسيس مشروع خاص 73
- الشكل رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نية إنشاء مشروع خاص 75
- الشكل رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مجال النشاط الاقتصادي 76
- الشكل رقم (15): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الولاية 77
- الشكل رقم (16): النموذج الابتدائي للنمذجة بالمعادلات البنائية 104
- الشكل رقم (17): النموذج بالمعادلات البنائية بعد الحساب 106
- الشكل رقم (18): الأثر الجزئي بين متغيرات الدراسة 123
- الشكل رقم (19): المخطط الشريطي لمتوسط التباين 126

مقدمة

يشهد العالم اليوم تغيرات سريعة في مجالات الاقتصاد والمجتمع، الأمر الذي جعل ريادة الأعمال قرارًا مهمًا لتحقيق التطور الدائم ودعم الابتكار، وخلال هذه التغيرات، أصبح السلوك المقاولاتي موضع اهتمام متزايد، وهو عبارة عن أسلوب من التصرفات والمبادرات التي يتبناها الأفراد لإنشاء المشاريع واقتناص الفرص، والتغلب على التحديات، عبر ممارسات تعتمد على الإبداع، والاستقلالية، وتحمل المخاطر، والعمل نحو النجاح.

لم تعد المهارات التقنية لوحدها كافية لتوضيح اختلاف مستوى السلوك المقاولاتي بين الأفراد، حيث برزت أيضا الصفات النفسية والاجتماعية لتفسير هذا السلوك، وفي مقدمتها الذكاء الاجتماعي، الذي يلعب دورًا كبيرًا في تكوين هذا السلوك وتوجيهه، فالذكاء الاجتماعي يمكن الفرد من فهم العلاقات الاجتماعية المحيطة به وبناء علاقات قوية، والتأثير في الآخرين بشكل إيجابي، وهذا يعتبر عاملاً مهمًا في حياة رائد الأعمال، خاصة في مراحل التأسيس والتفاوض، والتوسع.

علاوة على ذلك، تعد الدافعية نحو ريادة الأعمال عاملاً ذاتيًا مهمًا يفسر مدى مشاركة الأفراد في السلوك المقاولاتي، حيث تدفعهم الرغبة في الإنجاز، وتحقيق الذات، والاستقلال المالي، لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء المشاريع وتطويرها. وتتفاعل هذه الدافعية بشكل كبير مع الذكاء الاجتماعي، إذ أن المهارات الاجتماعية ترفع مستوى الحافزية، وتساعد في تشكيل توجهات ريادية أكثر فعالية واستمرارًا.

وهنا تتضح أهمية دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي، مع الأخذ في الاعتبار دور الدافعية نحو الريادة، لفهم كيف يمكن تطوير برامج التدريب والبيئات الداعمة للمقاولين بما يعزز قدرتهم على التفاعل الاجتماعي، وتحفيزهم للمشاركة بشكل أكبر في المبادرات الريادية، وبالتالي المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية. بناء على ما سبق، يمكن طرح الإشكالية الرئيسة للبحث على النحو التالي:

✓ الاشكالية الرئيسية

• الى أي مدى يؤثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية نحو الريادة لدى

حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275 لسنة 2025/2024؟

وتندرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية، من بينها:

✓ الاشكاليات الفرعية

- الى أي مدى يؤثر الوعي الاجتماعي على السلوك المقاوم من خلال الدافعية نحو الريادة لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275؟
- الى أي مدى يؤثر إدارة العلاقات على السلوك المقاوم من خلال الدافعية نحو الريادة لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275؟
- الى أي مدى يؤثر التعاطف على السلوك المقاوم من خلال الدافعية نحو الريادة لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275؟
- الى أي مدى يؤثر المهارات الاجتماعية على السلوك المقاوم من خلال الدافعية نحو الريادة لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275؟
- الى أي مدى يؤثر التأثير الاجتماعي على السلوك المقاوم من خلال الدافعية نحو الريادة لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275؟

✓ الفرضية الرئيسية:

- 1H: يوجد اثر دال احصائياً للذكاء الاجتماعي والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.

✓ الفرضيات:

- 1H: يوجد اثر دال احصائياً للوعي الاجتماعي والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.
- 1H: يوجد اثر دال احصائياً لإدارة العلاقات والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.
- 1H: يوجد اثر دال احصائياً للتعاطف والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.
- 1H: يوجد اثر دال احصائياً للمهارات الاجتماعية والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.
- 1H: يوجد اثر دال احصائياً للتأثير الاجتماعي والسلوك المقاوم لدى حاملي المشاريع من خلال الدافعية للريادة.

✓ أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة من جوانب عديدة، فهي من جهة تسلط الضوء على أحد المفاهيم النفسية والاجتماعية المعاصرة، والمتمثل في الذكاء الاجتماعي، ومدى إسهامه في تشكيل السلوك المقاولاتي، الذي يعد من العوامل الأساسية في دعم روح المبادرة وتحقيق التنمية الاقتصادية. ومن جهة أخرى، تبرز أهمية الدراسة في محاولة الكشف عن الدور الوسيط للدافعية نحو الريادة، باعتبارها قوة داخلية توجه الأفراد نحو تحقيق أهدافهم الريادية وتجاوز التحديات.

كما تكمن أهمية الدراسة في بعدها التطبيقي، حيث يمكن أن تساهم نتائجها في توجيه السياسات والبرامج التدريبية الموجهة لحاملي المشاريع، من خلال تنمية مهارات الذكاء الاجتماعي وتعزيز الدافعية الذاتية نحو الريادة، مما يعزز فرص نجاح المشاريع الناشئة واستدامتها.

✓ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الغايات النظرية والتطبيقية، من أبرزها:

1. تحليل مفهوم الذكاء الاجتماعي، وتعيين أبعاده المختلفة وعلاقته بسياق ريادة الأعمال من خلال الدراسة الميدانية.
2. قياس مستوى السلوك المقاولاتي لدى حاملي المشاريع، والعوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة به من خلال الدراسة الميدانية.
3. استكشاف العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي، وتحديد طبيعة هذا الأثر من خلال الدراسة الميدانية.
4. الكشف عن الدور الوسيط للدافعية نحو الريادة في العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي لدى حاملي المشاريع من خلال الدراسة الميدانية.
5. اقتراح توصيات عملية لحاضنة الأعمال، من أجل تعزيز المهارات الاجتماعية والدافعية لدى حاملي المشاريع في ظل القرار الوزاري 1275.

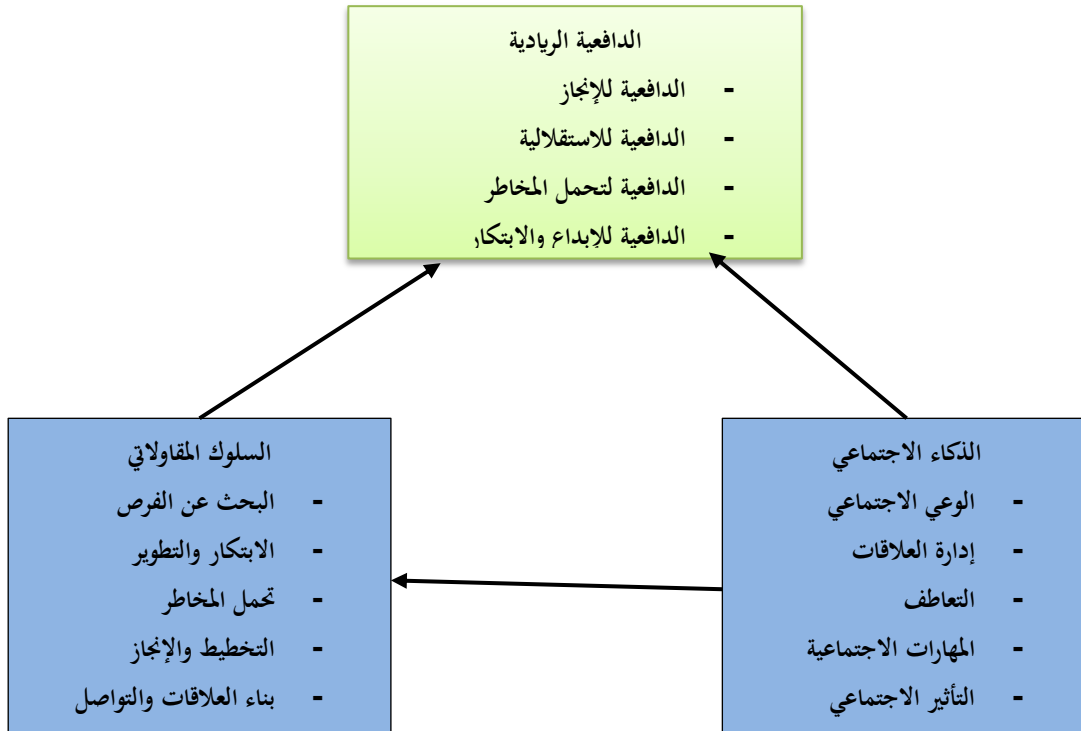
✓ منهج الدراسة:

نستند في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي ، بالنظر لمناسبته لطبيعة الموضوع الذي يرمي إلى دراسة وتحليل العلاقات المتداخلة للمتغيرات الثلاثة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي من خلال الدافعية نحو الريادة، ولتحقيق غايات البحث واختبار فرضياته، تم استعمال الاس كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة ميدانية ملائمة تتصف في الحاملين للمشاريع في حاضنة الأعمال لجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، وقد جرى تحليل البيانات باستخدام برنامج (Smart PLS)، الذي يُعد من الأدوات المتخصصة في النمذجة الاحصائية التي تعتمد المعادلات الهيكلية باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، وذلك لقياس مدى أثر المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي) على المتغير التابع (السلوك المقاولاتي) عبر المتغير الوسيط (الدافعية نحو الريادة)، واختبار جودة النموذج المفترض من خلال مؤشرات الموثوقية والصدق البنائي.

✓ حدود الدراسة:

- حدود مكانية: تمت الدراسة ميدانيا في حاضنة الأعمال بجامعة الوادي، التي تقع في حي 18 فيفري بالوادي.
- حدود زمنية: امتدت الدراسة لمدة ثلاث أشهر، ابتداء من 24 فيفري إلى 26 ماي 2025.

✓ نموذج الدراسة:



من إعداد: الطلبة الباحثين

✓ التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

- **الذكاء الاجتماعي:** هو مستوى قدرة حامل المشروع على إدراك مشاعر الآخرين، وفهم السياقات الاجتماعية والتفاعل بفعالية مع الجماعات، بما يساهم في بناء علاقات إيجابية واتخاذ قرارات مناسبة ضمن بيئة ريادة الأعمال.
 - **السلوك المقاولاتي:** هو مجموعة التصرفات والممارسات التي ينتهجها حاملي المشاريع من أجل اكتشاف الفرص واستغلالها، ويعكس هذا السلوك مستوى معيناً من التحفيز الذاتي، والقدرة على التكيف والابتكار، وتحمل المخاطر.
 - **الدافعية للريادة:** هي الدرجة التي يمتلك فيها حامل المشروع حافزاً داخلياً واستعداد ذاتياً لمبادرة إنشاء مشروع ريادي، من خلال الإصرار وتحمل المخاطر والسعي لتحقيق أهداف ذات طابع ابتكاري واستقلالي.
- ✓ الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات سابقة العربية:

أ. دراسات سابقة لـ (الذكاء الاجتماعي)

1. دراسة (دراج مريم، راجعي إيمان، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الإبداعي، 2021\2022)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الإبداعي لدى طلبة السنة الثانية علوم التربية بقسم علم النفس بجامعة المسيلة، قسمت الدراسة إلى جانبين (نظري وتطبيقي) بحيث يتكون الجانب النظري من إشكالية البحث وفرضياته وأهدافه وأهميته وتحديد لمفاهيمه والنظريات المفسرة للذكاء الاجتماعي والتفكير الإبداعي، أما الجانب الميداني استخدم فيه المنهج الوصفي لمعرفة العلاقة بين المتغيرات وتمثل عينة الدراسة من طلبة السنة الثانية علوم التربية قدر عددهم (40) طالب من أصل (83) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

2. دراسة (زيد الأيوب، صدام عليوة، فؤاد القرالة، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال لدى طلبة كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، والفروق في العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال تبعاً للمتغيرات (الجنس المستوى الدراسي والجامعات) واستخدام الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (418) طالب تم اختيارهم بالطريقة العشوائية توزعت عينة الدراسة على كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية

(الهاشمية، مؤتة، اليرموك) وللإجابة على أهداف الدراسة تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية متوسطة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال، اي انه كلما زاد الذكاء الاجتماعي كلما زادت مهارات الاتصال

3. دراسة (زقاري شيماء، شافر ابتسام، أثر الذكاء الاجتماعي في إدارة الصراع التنظيمي 2023\2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذكاء الاجتماعي واثره في إدارة الصراع التنظيمي، حيث تم إجراء دراسة ميدانية ببلدية يحي بني قشة ولاية ميله، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال استخدام الاستبيان كأداة اساسية للبحث، حيث تم توزيع 30 استمارة على الموظفين، وبعد تحليل نتائج الاستبيانات بما تضمنته من محاور متعددة، تم التوصل إلى النتائج تتلخص في وجود أثر كبير لمجمل أبعاد الذكاء الاجتماعي في إدارة الصراع التنظيمي، كما قدمت الدراسة مقترحات هامة من شأنها تحسين اثر الذكاء الاجتماعي في البلدية بصورة أكثر فعالية.

ب. دراسات سابقة لـ (السلوك المقاواني)

1. دراسة (درار رانية، اثر التحفيز المقاواني وفق نظرية 2019/2020.puch/pull)

تهدف هذه الورقة البحثية الى معرفة اثر مجموعة من عوامل التحفيز على السلوك المقاواني للطلبة وفق نظرية puch/pull، اخذين طلبة "جامعة السعيدة" كعينة للدراسة، والتي تكونت من 50 طالب على مستوى الليسانس والماستر والدكتوراه في مختلف التخصصات لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مع الاستعانة بالملاحظة والمقابلة، وتم تحليلها احصائيا بالاعتماد على برنامج SPSS، تضمنت الدراسة الميدانية محورين: الدوافع التحفيزية ونية السلوك المقاواني، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة خطية تحققت مع ثلاثة ابعاد للتحفيز وهي بعد المواقف الشخصية، وبعد عوامل الجذب، وبعد الكفاءة الذاتية ووجود تأثير واحد ايجابي فقط للتحفيز المقاواني والمتمثل في بعد (الكفاءة الذاتية) على السلوك المقاواني لدى طلبة العينة المختارة.

2. دراسة (خديجة بلموهوب ونور الهدى بن قتروع، اثر التعليم العالي المقاواني على السلوك المقاواني لدى

الطالب الجامعي، 2022)

هدف هذه الدراسة هو تحديد أثر التعليم العالي المقاواني على السلوك المقاواني لطلبة الجامعة، مقاسا بالإبداع والقيادة والمرونة في التعامل والتخطيط والمخاطرة والقدرة على اقتناص الفرص والفعالية الذاتية. لتحقيق

الهدف تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 94 طالب في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سطيف 1، يعد تحليل البيانات باستخدام برنامج smart PLS3 بينت النتائج ان اكثر بعدين للسلوك المقاولاتي هما القدرة على ادراك واكتشاف الفرص وتقدير الذات ولكنه اثر متوسط، يليهما كل من المرونة في التعامل والتخطيط والتصميم وحب المخاطرة بأثر ضعيف، بينما لا تتأثر كل من الروح القيادية والروح الابداعية بالتعليم المقاولاتي للطلبة في عينة الدراسة.

3. دراسة (محموظ هنداوي وخماخم رمضان، اثر استخدام التكنولوجيا في تنمية السلوك المقاولاتي، 2022)

تهدف هذه الدراسة الى معرفة اثر استخدام التكنولوجيا في تنمية السلوك المقاولاتي، مع ابراز الدور الوسيط الذي تلعبه النية المقاولاتية في تنمية السلوك المقاولاتي. استخدمت الدراسة المنهج التجريبي، اين اجريت الدراسة على 1128 طالب جامعي يمثلون 12 جامعة جزائرية، تم استخدام النمذجة البنائية في تحليل البيانات عن طريق برنامج (AMOS24). توصلت نتائج الدراسة الى ان استخدام التكنولوجيا له اثر كبير في تعزيز النية المقاولاتية والسلوك المقاولاتي، مع التركيز على مدى التردد على الاستخدام التكنولوجي وعلى طبيعة المحتوى، اوصت الدراسة اصحاب القرار بتعميم التعليم لاستخدام التكنولوجيا لكل الاطوار التعليمية مهما كانت التخصصات، حتى نرفع من مستوى الاستخدام للتطلع الى فرص مقاولاتية اكثر.

ثانيا: الدراسات السابقة الأجنبية:

1. دراسة: (Jin WU & Linze Wu. Evaluation of Medical Collage) students' Entrepreneurial skills and Its Relationship with social Intelligence 2019)

تستكشف هذه العلاقة بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الطلاب ومهاراتهم الريادية، وقد أجريت على طلاب كلية الطب، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المستعرض كأداة للبحث، وأظهرت النتائج أن معدلات تقييم مهارات ريادة الاعمال لدى الطلاب كانت منخفضة، مما يشير إلى أن مستوى أدائهم في هذه المهارات ضعيف نسبياً، وتؤكد هذه النتيجة على الحاجة إلى تحسين مهارات ريادة الاعمال لدى طلاب الجامعات الطبية، واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز ذكائهم الاجتماعي.

2. دراسة: (Hamid Karimi & Pouria Ataei. The effect of entrepreneurship ecosystem on the entrepreneurial skills of agriculture students: The 'mediaTing roie intelligence and emotion al intelligence 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أبعاد منظومة ريادة الأعمال المختلفة على مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب الزراعة، وذلك من خلال متغير الوساطة بكل من الذكاء الاجتماعي والذكاء العاطفي، وقد أجريت الدراسة على طلاب كلية الزراعة بجامعة زابل، وتم اختيار عينة مكونة من 269 طالباً باستخدام تقنية التوزيع العشوائي الطبقي بالتناسب، تم استخدام استبيان كأداة للقياس، وقد تم التأكد من صدقة من خلال لجنة من خبراء ريادة الأعمال، وتم حساب معامل الارتباط (0.92 - 0.81) لتحديد موثوقيته في دراسة تجريبية، أظهرت النتائج أن المؤشرات المستخدمة لقياس المتغيرات البحث كانت متسقة مع الهيكل العام النظري للدراسة، كما تبين أن منظومة ريادة الأعمال كان لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الذكاء الاجتماعي والذكاء العاطفي لدى الطلاب، بالإضافة إلى ذلك ثبت أن مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب تتأثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية بكل من منظومة ريادة الأعمال والذكاء الاجتماعي والعاطفي.

3. دراسة: (Entrepreneurial intention: Does Social ' Yaacob Aqilah·Gan Ling Jen) (2023، intelligence Matter?)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الذكاء الاجتماعي وتعليم ريادة الأعمال على النية الريادية لدى طلاب الجامعات غير متخصصين في إدارة الأعمال بماليزيا، مع دراسة الوسيط للدافعية الريادية في هذه العلاقة، استخدمت الدراسة المنهج الكمي، حيث تم توزيع استبيان إلكتروني على عينة مكونة من 50 طالباً من تخصصات غير تجارية في جامعات ماليزيا، تم قياس المتغيرات باستخدام مقاييس معتمدة في الأدبيات السابقة وتحليل البيانات باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية (smart PLS)، وظهرت النتائج على أن لا يوجد تأثير بشكل مباشر للذكاء الاجتماعي على النية الريادية، ولم تظهر الدافعية الريادية كوسيط معنوي بين الذكاء الاجتماعي والنية الريادية، الدافعية الريادية تلعب دوراً وسيطاً معنوياً بين تعليم ريادة الأعمال والنية الريادية. دعت الدراسة التركيز على تنمية الدافعية للريادة باعتبارها عاملاً حاسماً في تشكيل نوايا ريادية

ثالثاً: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

● أوجه التقارب:

تُظهر الدراسات السابقة توافقاً مع الإطار النظري والمنهجي للدراسة الحالية، ما يعزز من شرعيتها العلمية ويوضح موقعها ضمن الحقل البحثي. ركزت أغلب الدراسات على الذكاء الاجتماعي كعامل مؤثر في سلوك الفرد داخل السياقات الاجتماعية والتنظيمية، وهو ما يدعم افتراض أن الذكاء الاجتماعي يمثل مورداً غير مادي يمكن استثماره لتحفيز السلوك المقاولاتي.

كما أظهرت دراسات مثل بلموهوب (2022) وهنداوي (2022) أهمية الدافعية الريادية في تحويل النية المقاولاتية إلى سلوك فعلي، مما يبرر توظيف هذا المتغير كوسيط في النموذج الحالي. هذا الترابط المفاهيمي يضع الدراسة ضمن التراكم المعرفي المتصل بزيادة الأعمال في السياق الجامعي الجزائري.

• أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تميّزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب منهجية ومضمونية. أولاً، ركّزت على الذكاء الاجتماعي كمتغير مستقل، ليس فقط في علاقته المباشرة بالسلوك المقاولاتي، بل من خلال نموذج تداخلي يدمج الدافعية الريادية كمتغير وسيط. هذا يعكس توجهاً تحليلياً متقدماً يتجاوز الطرح السائد في العديد من الدراسات التي اكتفت باختبار العلاقة الخطية المباشرة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي دون التطرق إلى آليات التأثير النفسي الكامنة. ثانياً، اعتمدت الدراسة على عينة ميدانية محلية متمثلة في حاملي المشاريع ضمن حاضنة الأعمال بجامعة الوادي، ما يضفي بعداً سياقياً خاصاً يثري التحليل ويوفر فهماً أعمق للمتغيرات في بيئة اقتصادية ناشئة ومحددة.

وقد جاءت نتائج الدراسة لتؤكد خصوصية هذا الطرح. فالتحليل البنوي أظهر أن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والدافعية الريادية كانت دالة إحصائياً بقيمة معامل مسار (β) بلغت 0.74، ما يعكس علاقة قوية وموجبة تشير إلى أن ارتفاع الذكاء الاجتماعي يعزز من مستويات الدافعية والريادة. كما تبين أن الدافعية الريادية تؤثر إيجابياً على السلوك المقاولاتي بمعامل بلغ 0.67، مما يدل على دورها كمحفز مركزي في تبني سلوكيات مثل الابتكار والمثابرة والتخطيط. إضافة إلى ذلك، أظهر النموذج وجود تأثير مباشر للذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي ($\beta = 0.45$)، إلا أن التأثير غير المباشر عبر الدافعية الريادية كان أقوى، ما يؤكد دورها كوسيط جوهري. هذا التداخل التفسيري بين المتغيرات يدعم النماذج النفسية التي ترى في الذكاء الاجتماعي محفزاً داخلياً يفعل الموارد التحفيزية النفسية التي تنتج عنها سلوكيات ريادية. وبالرغم من بعض التداخلات المفاهيمية التي ظهرت في مصفوفة HTMT، فإن مؤشرات صلاحية النموذج البنوي ودلالات اختبار الفرضيات دعمت

مصدقية النموذج المعتمد. كل ذلك يبرز إسهام الدراسة في تقديم نموذج أكثر تكاملاً لفهم السلوك المقاولاتي في السياق الجامعي المحلي، ويوفر أساساً عملياً لتوجيه تدخلات تربوية ونفسية تدعم ريادة الأعمال لدى الطلبة.

الاختلاف الأساسي يتمثل في:

- الدمج بين المتغيرات الثلاثة (الذكاء الاجتماعي، الدافعية الريادية، السلوك المقاولاتي) في نموذج تفسيري موحد

- توظيف منهج النمذجة بالمعادلات الهيكلية SEM لاستكشاف العلاقات السببية

- اعتماد عينة من طلبة حاملي المشاريع بجامعة الوادي تحديداً، ما يفتح المجال أمام نتائج ميدانية جديدة قابلة للمقارنة مع دراسات في ولايات أخرى

هذا الدمج يتيح فهماً أعمق لطبيعة العلاقة بين القدرات الشخصية والدافعية الداخلية والسلوك الريادي، في سياق جامعي جزائري يعاني من بطالة خريجين وضعف المبادرات المقاولاتية.

● القيمة المضافة للدراسة الحالية: نحو نموذج تفسيري متكامل للسلوك المقاولاتي في السياق الجامعي المحلي

أضافت هذه الدراسة بعداً جديداً للأدبيات السابقة من خلال بناء نموذج تفسيري يدمج بين الذكاء الاجتماعي والدافعية الريادية لفهم السلوك المقاولاتي، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بنفس العمق والتداخل. الجمع بين التأثيرات المباشرة وغير المباشرة أتاح الكشف عن آليات التأثير النفسي التي تربط بين السمات الشخصية والممارسات الريادية الفعلية. كما أن تركيز الدراسة على بيئة جامعية محلية ناشئة أضفى بعداً سياقياً نادراً، يعزز من قابلية تطبيق النتائج في برامج تعزيز ريادة الأعمال داخل الجامعات. بذلك، تقدم الدراسة رؤية عملية ونظرية قابلة للبناء عليها في أبحاث مستقبلية، وتسد فجوة واضحة في فهم الديناميكيات النفسية الريادية ضمن السياقات التعليمية.

وتتجلى القيمة المضافة للدراسة الحالية من خلال النقاط الآتية:

- اختبار العلاقة التداخلية بين متغيرات لم تُدرس سابقاً ضمن نموذج وساطة بنيوي (الذكاء الاجتماعي → الدافعية والريادة → السلوك المقاولاتي)

- الكشف عن تأثير غير مباشر قوي ومؤثر للذكاء الاجتماعي عبر الدافعية الريادية على السلوك المقاولاتي (معامل $\beta = 0.74 \rightarrow 0.67$)
- تقديم دليل إحصائي على صلاحية النموذج البنوي المقترح، رغم بعض التداخلات المفاهيمية، باستخدام HTMT و VIF
- دراسة فئة مستهدفة لم تُتناول كثيراً في دراسات سابقة: حاملو المشاريع ضمن حاضنة جامعية محلية
- دعم الفرضيات النظرية لمدارس علم النفس الريادي عبر إثبات أن السمات الاجتماعية تُفعل موارد تحفيزية تؤدي إلى سلوك ريادي ملموس
- توفير أساس لتصميم برامج جامعية تعتمد على تنمية الذكاء الاجتماعي كمدخل لبناء ريادة الأعمال لدى الطلبة

✓ هيكل الدراسة:

قسماً دراستنا إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي ويحتوي كل فصل ما يلي:

- تناولنا في الفصل الأول النظري، في المبحث الأول ماهية الذكاء الاجتماعي وابعاده، أما المبحث الثاني عن السلوك المقاولاتي وخصائصه والنماذج المفسرة له، والمبحث الثالث عن الدافعية للإنجاز وأهم نظريتها، أما المبحث الرابع عن ماهية الريادة.
- تناولنا في الفصل الثاني التطبيقي، تحليل الأبعاد السيكمترية التي تضمنتها الاستبانة، ومن ثم التحليل الوصفي لأبعاد متغيرات الدراسة، ومن بعدها تحليل ثبات الاستبانة، وأخيراً قراءة النتائج على ضوء الفرضيات التي تم اعتمادها.



الفصل الأول

الجزء النظري

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة، من خلال عرض أربعة مباحث رئيسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع البحث، حيث يعالج المبحث الأول مفهوم الذكاء الاجتماعي باعتباره قدرة الفرد على التفاعل الفعال مع الآخرين، أما المبحث الثاني فيتناول السلوك المقاولاتي الذي يعكس تصرفات الأفراد في المبادرة وإنشاء المشاريع، ويتناول المبحث الثالث الدافعية كمحرك داخلي يوجه السلوك نحو تحقيق الأهداف، ويختتم الفصل بالمبحث الرابع حول الريادة باعتبارها أحد المحركات الأساسية لإتخاذ المبادرات في بيئة الأعمال، تهدف هذه المباحث إلى توضيح المفاهيم وبناء أساس نظري لتحليل أثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية لريادة.

المبحث الأول: الذكاء الاجتماعي.

الإنسان كائن اجتماعي بطبيعته لا يمكنه العيش بمعزل عن الآخرين، فهو يؤثر ويتأثر بالمجتمع الذي يعيش فيه، ولكي يؤثر في المجتمع الذي يعيش فيه فإنه يحتاج إلى الذكاء الاجتماعي الذي يمكنه من تكوين علاقات اجتماعية ناجحة والتواصل والتفاعل مع الآخرين بشكل مستمر. وأهمية التعرف على نظريات هذا الذكاء وصياغتها.

المطلب الأول: ماهية الذكاء الاجتماعي.

يعد الذكاء الاجتماعي نوع خاص من الذكاء الذي يتعلق بقدرة الشخص على فهم وتفسير السلوكيات والمشاعر الإنسانية، والتفاعل مع الآخرين بفعالية، وفيما يلي سوف نتطرق إلى تعريف الذكاء الاجتماعي.

الفرع الأول: تعريف الذكاء.

يعرف بأنه "عبارة عن تكوين فرضي أي أن الذكاء مثله كمثل الكهرباء أو المغناطيسية فهذه تكوينات فرضية أي أننا لا نلاحظه مباشرة وإنما نستدل على وجودها بآثارها ونتائجها"¹. ويعرف (وكسلر) الذكاء بأنه "قدرة الفرد الكلية لان يعمل في سبيل هدف، وأن يفكر تفكيراً رشيداً، وأن يتعامل بكفاءة مع بيئته"².

ويعرف بأنه "تكوين فرضي يمكن قياسه عن طريق ملاحظة بعض الاستجابات العادية والمتوقعة من الفرد في حل المشكلات والقدرة على التمييز المعرفي"³.

ويعرف (بياجيه) للذكاء أنه القدرة على التفكير التأملي والتجريدي، والقدرة على التكيف مع البيئة"⁴.

يعرفه (بينيه) بأنه القدرة على الإبداع المستند إلى الفهم الموجه نحو هدف، والمتصف بالحكم الصحيح على الأمور"⁵.

¹ خليل مجّد خليل عسقول، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على

درجة الماجستير قسم علم النفس، (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية لغزة، فلسطين، 2009، ص 13.

² سليمان الخضري، الفروق الفردية في الذكاء، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 61-62.

³ خليل مجّد خليل عسقول، نفس المرجع السابق، ص 13.

⁴ حنان عبد الحميد العناني، علم النفس التربوي، ط4، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 61.

⁵ مجّد بكر نوفل، الذكاء المتعدد في غرفة الصف، ط1، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص 40.

الفرع الثاني: تعريف الذكاء الاجتماعي.

يعرف أبو حماد الذكاء الاجتماعي بأنه القدرة على فهم مشاعر الآخرين ودوافعهم واهتماماتهم وأمزجتهم ومقاصدهم والتمييز بينهم، ويضم أيضا حساسية الفرد لتعبيرات الوجوه والصوت والإيماءات والقدرة على التفاعل والتجاوب معهم، وأصحاب الذكاء الاجتماعي يظهرون مهارات قيادية فمنهم المعلمون، السياسيون، علماء الاجتماع، والإداريون الناجحون، والتربويون ورجال الدين....¹

يعرف (كارل ألبريشت) الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على التواصل مع الآخرين، بالإضافة إلى مجموعة من المهارات العملية التي تساعد على التصرف السليم في أي موقف".²

يرى (زهران) أن الذكاء الاجتماعي هو لقدرة على إدراك العلاقات الاجتماعية وفهم الناس والتفاعل معهم، وحسن التصرف في المواقف والأوضاع الاجتماعية مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي ونجاح الفرد في حياته الاجتماعية.³

حيث قال (جاردنر): "إن الذكاء في العلاقات المتبادلة بين الناس هو القدرة على فهم الآخرين، وما الذي يحركهم، وكيف يمارسون عملهم، وكيف نتعاون معهم".⁴

ومن خلال هذه التعاريف المتنوعة نرى أن معظم المفاهيم قد اتفقت في أن الذكاء الاجتماعي هو تلك القدرات التي يمتلكها الفرد في تفاعله وتواصله مع أفراد مجتمعه التي تساعده على الاندماج داخل جماعته والإحساس بهم وفهم الكثير من مشاعرهم وأفكارهم هذا ما يساعد على حل مشكلاتهم ومساعدتهم على مواجهتها.

¹ سليمة مرسللي، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس المدرسي، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2015-2016، ص 33.

² سليمة مرسللي، المرجع نفسه، ص 34.

³ سليمة مرسللي، المرجع نفسه، ص 34.

⁴ عامر طارق عبد الرؤوف وعامر محمد، الذكاءات المتعددة، ط1، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 24.

المطلب الثاني: أهمية الذكاء الاجتماعي.

الذكاء الاجتماعي يعد من المهارات الأساسية التي تساهم بشكل كبير في نجاح الفرد في حياته الشخصية والمهنية. فالأشخاص الذين يتمتعون بذكاء اجتماعي عالٍ يمتلكون القدرة على فهم مشاعر الآخرين، والتفاعل معهم بفعالية، مما يساعدهم على بناء علاقات قوية ومستدامة، تكمن أهمية الذكاء الاجتماعي فيما يلي:¹

- السلوك الجيد في المواقف الاجتماعية والنجاح في التعامل مع الآخرين.
- علاقات اجتماعية ناجحة وزيادة الكفاءة الاجتماعية.
- تنمية الشعور بالانتماء للمجموعات والأفراد وتكوين صداقات وثيقة.
- التعاطف مع الآخرين واحترام وجهات نظر الآخرين وتقديم النصح والإرشاد.
- التعامل مع الصعوبات اليومية وتحويل المشاعر السلبية إلى إيجابية.
- إظهار شخصية إيجابية واجتماعية في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك العلم والحياة الاجتماعية.
- المساهمة في تطوير العلاقات الشخصية بين الأفراد.
- توفر نقطة انطلاق للأفراد للنجاح في الحياة الاجتماعية واستغلال كامل إمكانياتهم.
- مؤشر واضح على النجاح الشخصي وتحفيز الطاقة الإبداعية للفرد.

المطلب الثالث: مكونات الذكاء الاجتماعي.

درس العديد من العلماء مكونات الذكاء الاجتماعي وأثبتوا استقلاليتها عن أنواع الذكاء الأخرى، مثل الذكاء اللغوي والذكاء العام، تتمثل هذه المكونات في:²

✓ **تنظيم المجموعات:** من المهارات الضرورية للقادة البدء بتنسيق مجموعة من الأفراد، وهذه قدرة ذهنية يمتلكها المخرجون والمنتجون المسرحيون والضباط العسكريون ورؤساء المنظمات والوحدات للتأثير على الأشخاص الذين يعملون معهم.

¹ مريم بن سمعون، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالثقة التنظيمية، دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لبلدية متليلي، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2019-2020، ص 19-20.

² صغيري سميحة، بوغزالة محمد نور الهدى، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتكيف المدرسي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علوم التربية، تخصص الارشاد والتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، الجزائر، 2023-2024، ص 31.

✓ **الحلول التفاوضية:** موهبة الوسي طفي منع النزاعات أو إيجاد حلول للنزاعات التي نشأت بالفعل، يتفوق الوسطاء الذين يتمتعون بهذه القدرة في المعاملات والتحكيم والوساطة، في النزاعات والدبلوماسية والتحكيم القانوني.

✓ **العلاقات الشخصية:** ممالا شك فيه أن بعض الأشخاص يتمتعون بموهبة التعاطف والتواصل، مما يسهل قدرتهم على مخاطبة الناس والتعرف على مشاعرهم واهتماماتهم بشكل مناسب وانه فن التفاعل الإنساني.

✓ **التحليل الاجتماعي:** القدرة على التعرف على مشاعر الآخرين ببصيرة، ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم، ومعرفة الناس ومشاعرهم تجاههم.

وعندما تجتمع هذه المهارات معاً فإنها توفر مقومات صقل وصلل علاقاتهم مع الناس، وهي مقومات ضرورية للجاذبية والنجاح الاجتماعي وحتى الكاريزما، فالأشخاص الأذكاء هم الأكثر قدرة على التواصل مع الآخرين من خلال ذكائهم في قراءة مشاعر الناس وعواطفهم مما يجعلهم قادة وواضعي نظام، كما أن هؤلاء الأشخاص قادرون على التعامل مع النزاعات قبل نشوبها في أي نشاط إنساني.¹

المطلب الرابع: ابعاد الذكاء الاجتماعي.

الذكاء الاجتماعي يتكون من مجموعة من الأبعاد التي تمكن الفرد من التفاعل بشكل فعال مع الآخرين في مختلف السياقات الاجتماعية، حيث تتمثل هذه الابعاد فيما يلي:

الفرع الاول: الوعي الاجتماعي.

أن الوعي الاجتماعي هو عملية تفاعل شاقة ناشئة عن تأثير بعض أفراد الجماعة على الأعضاء الآخرين فيها وتأثرهم بهم في نفس الوقت، تحت تأثير العوامل البيئية والوسط الاجتماعي التي تتحكم في جميع أفراد الجماعة، إن هذه العملية تؤدي إلى تقارب نوازح الأفراد المختلفة وتعمل على تشذيب ما لا ينسجم منها مع حياة وأهداف الجماعة، وبصورة عامة يمكن القول أن الوعي الاجتماعي يدخل عنصراً هاماً في تكوين الجماعة.²

أما رؤية دوركهايم لمفهوم الوعي الاجتماعي فإنه يرى بان المجتمع يتمتع بوعي جماعي والذي يتكون بفضل التمثلات الجماعية والمثل والقيم والمشاعر المشتركة بين أفراد المجتمع كافة، وهذا الوعي الجماعي سابق على الفرد،

¹ صغيري سميحة، بوغزالة مُجد نور الهدى، نفس المرجع السابق، ص 32.

² شاكر حسين الخشالي، الوعي الاجتماعي ودوره في التنمية - دراسة نظرية عن الواقع العراقي، ط1، دار الوراق للنشر، بغداد، العراق، 2010، ص

وهو مفروض عليه، لأن الفرد خارجي وهناك انقطاع بين الوعي الجماعي والوعي الفردي، فالأول أعلى من الثاني، لأنه أكثر تعقيدا ودقة، والوعي الجماعي هو الذي يحقق وحدة المجتمع وتجانسه.

الوعي الاجتماعي أو البناء الاجتماعي الفوقي أو الحضارة غير المادية، وهو كل ما يتعلق بفكر الإنسان وفلسفته ومعتقداته وأخلاقه وقيمه ومقاييسه وأهدافه ومعلوماته، وأول من استعمل هذا المصطلح هو كارل ماركس عند دراسته للأساس المادي والبناء الفوقي للمجتمع، وتحديدا في عبارته الشهيرة عن طبيعة العلاقة بين الواقع الاجتماعي والوعي الاجتماعي عندما قال: "إن واقعنا الاجتماعي هو الذي يحدد وعينا الاجتماعي وليس وعينا الاجتماعي هو الذي يحدد واقعنا الاجتماعي"، ويقصد ماركس بذلك أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية للفرد وخص أحواله المادية وظروفه السكنية ومعطياته البيئية وطبيعة مهنته وممتلكاته المادية هي التي تحدد وعيه الاجتماعي، أي ترسم أفكاره ومعتقداته وفلسفته وأخلاقه وقيمه ومقاييسه ومثله ودينه وميوله واتجاهاته السياسية وغيرها، فوافق في ذلك جوزيف شمبتر في كتابه "الرأسمالية والاشتراكية والديمقراطية" إذ يقول: "إن عملنا اليوم يقرر ما نعتقد به، ومركزنا بالنسبة لقوى الانتاج يحدد آرائنا حول الحياة وظروفها وملابسنا".¹

الفرع الثاني: ادارة العلاقات.

- **تعريف الجمعية الدولية للعلاقات العامة:** انها وظيفة ادارية دائمة ومنظمة، تحاول المؤسسة العامة او الخاصة عن طريقها ام تحقق مع من تتعامل او يمكن ان تتعامل معهم التفاهم والتأييد والمشاركة، وفي سبيل هذه الغاية على المؤسسة ان تستقصي راي الجمهور، ازاءها وان تكيف معه بقدر من الامكان سياستها وتصرفاتها وان تصل عن طريق تطبيقها لبرنامج الاعلام الشامل، الى تعاون فعال يؤدي الى تحقيق جميع المصالح المشتركة.²
- **تعريف جون مارستون:** العلاقات العامة هي وظيفة من وظائف الادارة، معنية بتحليل سلوك الجمهور لمعرفة اتجاهاته واحتياجاته، والعمل على وضع البرامج التي تتفق مع الصالح العام في مقابلة هذه الاحتياجات.³
- **تعريف ريكس هارلو:** العلاقات العامة هي وظيفة ادارية مميزة، تساعد على تأسيس خطوط اتصال وتعاون متبادل والمحافظة عليها بين المؤسسة وجمهورها، وتشمل كذلك ادارة المشاكل والقضايا، وتساعد الادارة على ان تظل على معرفة بالرأي والاستجابة له.⁴

¹ شاكر حسين الخشالي، نفس المرجع السابق، ص 7.

² المزاهرة منال هلال، ادارة العلاقات العامة وتنظيمها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015، ص 29.

³ علي عبودي، نعمة الجبوري، ادارة العلاقات العامة بين الابتكار والتطبيق، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015، ص 12.

⁴ علي عبودي، نعمة الجبوري، نفس المرجع السابق، ص 13.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بان ادارة العلاقات العامة تتمثل في ذلك التنظيم الاداري لمجموعة الافعال والانشطة التي تهدف الى تحقيق فهم متبادل ومشارك يؤدي الى التوافق بين مؤسسة ما وبين جماهيرها، ويشغل هذا التنظيم متخصصون في العلاقات العامة ولهم مجموعة من الادوار، ويربطهم هدف واحد مشترك محدد سلفا، ويقوم هذا التنظيم بأداء المهام التي تتطلبها مسؤوليات العلاقات العامة.¹

الفرع الثالث: التكيف الاجتماعي.

التكيف الاجتماعي يعرف بانه: قدرة الفرد على اتباع السلوك الذي يتوافق مع ما هو سائد في المجتمع بشكل يحقق له الرضا عن نفسه ورضا الجماعة عنه.²

ويعرف ايضا بانه عملية سلوكية معقدة تعكس العلاقة المرضية للإنسان مع المحيط العام للفرد، وهدفها توفير التوازن بين الفرد والتغيرات التي تطرأ على المحيط، ويشير التكيف الى محاولات الفرد والنشاطات والعمليات التي يقوم بها بقصد الحصول على التوازن المقبول بين متطلبات المحيطين من

خلال سيطرة ارادية واعية تسمح له ليس بالمحافظة على كفاءته وانما تتعدى ذلك لتوفر فرصا لتطوير هذه الكفاءات وتدعيمها بخبرات جديدة.³

اما (وولمان): يرى ان التكيف الاجتماعي هو جملة التغيرات والتعديلات السلوكية التي تكون ضرورية لإشباع الحاجات الاجتماعية، لمواجهة متطلبات المجتمع الى جانب اقامة علاقات منسجمة مع البيئة.

الفرع الرابع: التأثير الاجتماعي.

يحدد التأثير الاجتماعي في تلك النتيجة الهامة التي تترتب على مرحلتي المواجهة والتبادل، ومعنى ذلك ان الحديث عن التأثير الاجتماعي يفترض مرحلة اساسية واستراتيجية، وهي التفاعل الاجتماعي باعتباره يتم بين طرفين او جماعتين، وبعد هذه المرحلة والعلاقة الاتصالية الضرورية يحصل التأثير الاجتماعي، حيث نتحدث عن مؤثر ومؤثر.

¹ عبد الرحمان بابا واعمر، محاضرات في مقياس ادارة العلاقات العامة، مقدمة لطلبة السنة اولى ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، تخصص الاتصال والعلاقات العامة، جامعة غرداية، 2019-2020، ص 31-32.

² فهمي مصطفى، التوافق الشخصي والاجتماعي، ط 1، مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر، 1979، ص 25.

³ عبد اللطيف اذار، مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي، ط 1، دار كيوان، دمشق، العراق، 2002، ص 111.

اذ الاول، هو ذلك الفرد او تلك الجماعة التي اعتمدت القدرة على اثبات الصواب لديها عن طريق المهارة والبرهان، في حين ان الثاني، هو ذلك الشخص او تلك الجماعة المعيرة لسلوكها حيث انبهارها بصواب الطرف الاخر الذي اثر في سلوكها وجعلها تغير موقفها.

ويتميز التأثير الاجتماعي بكونه شرطا اساسيا يميز عملية التفاعل الاجتماعي، التي في تعريفها يظهر معنى التأثير، ويعرف التفاعل بانه التقاء سلوك شخص او مجموعة اشخاص اخرين في عملية توافق تبادلية، يترتب عليها ان يتأثر سلوك كل طرف بسلوك الاخر، حيث يكون سلوك أي منهما منبها او مشيرا لسلوك الطرف الاخر. ويعرف التفاعل الاجتماعي بصورة عامة، بانه العملية التي يرتبط بها اعضاء الجماعة بعضهم مع بعض عمليا وواقعا وفي الحاجات والرغبات والوسائل والغايات والمعارف.

اما اجرائيا، فالتفاعل الاجتماعي هو ما يحدث عندما يتصل فرد او اكثر وليس بالضرورة اتصالا ماديا ويحدث نتيجة لذلك تعديل السلوك.¹

المطلب الخامس: نظريات الذكاء الاجتماعي.

تعددت النظريات التي تناولت مفهوم الذكاء الاجتماعي، حيث اعتبرت كل واحدة منها هذا النوع من الذكاء من زاوية مختلفة، مع التركيز على فهم كيفية تفاعل الأفراد مع بيئتهم الاجتماعية والتواصل مع الآخرين. من أبرز هذه النظريات ما يلي:

1. نظرية جاردنر للذكاءات المتعددة.

قد عرف (جاردنر) نظرية الذكاءات المتعددة: على انها نموذج يصف كيف يستخدم الافراد ذكاء اتم لحل مشكلة ما، وترتكز على العمليات يستعيها العقل فيتناول محتوى الموقف ليصل الى الحل.²

¹ ماقري مليكة، التأثير الاجتماعي لوسائل الاتصال الجماهيري، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، جامعة اكلي محند والحاج، المجلد 10، العدد 03، جامعة البويرة، الجزائر، 2022، ص 276-277.

² بن زينة رفيقة، مستوى الذكاءات المتعددة لدى تلاميذ السنة الرابعة والخامسة ابتدائي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر اكايمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، (غير منشورة)، تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015-2016، ص12.

وعرفها ايضا على انها: تتكون من مجموعة قدرات الاستيعابية البيونفسية الكامنة لمعالجة المعلومات، والتي يمكن تنشيطها في البيئة الثقافية لحل المشكلات وتشكيل او ابتكار نواتج ذات قيمة من المواقف الطبيعية، في نطاق ثقافة واحدة على الاقل.¹

وقد ذكر جاردنر ان الذكاء الاجتماعي (ذكاء بين الاشخاص) يتضمن:

✓ **قيادة الاخرين:** حيث تستلزم هذه المهارة من الفرد تنسيق جهود مجموعة من الافراد، وتوجيه تلك الجهود نحو تحقيق الاهداف المشتركة لتلك المجموعة.

✓ **حل المنازعات:** تتطلب هذه المهارة من الفرد العمل على منع وقوع المنازعات، والبحث عن حلول وسيطية لها في حالة حدوثها.

✓ **المحافظة على العلاقات مع الاخرين:** تشير هذه المهارة الى قدرة الفرد على الابقاء على العلاقة الودية مع الاصدقاء بحيث يبقى الفرد محبوبا من قلبهم حتى وان حدثت بعض الخلافات بينه وبينهم.

✓ **التعاطف مع الاخرين:** وتتضمن القدرة على فهم مشاعر الاخرين ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم من خلال تعبيرات الوجه والصوت والايحاءات.²

2. نظرية الذكاء العاطفي لجولمان.

عرف (جولمان) الذكاء العاطفي على انه: مجموعة من المهارات والكفايات التي تمكن الفرد من التعرف على مشاعره ومشاعر الاخرين حال وقوعها، وعلى تحفيز ذاته، وادارة عواطفه وعلاقاته مع الاخرين بشكل فعال.³

قدم (جولمان) تصوره عن الذكاء الاجتماعي في كتابه "الذكاء الاجتماعي، العلم الجديد في العلاقات الاجتماعية" (2006)، حيث اشار الى اننا مزودون في تكويننا الفطري بنزعة اجتماعية موجودة في انظمتها العصبية بحيث يكون التواصل الفعلي في العلاقات الاجتماعية بين ادمغتنا وادمغة الاخرين.

فردود افعالنا تجاه الاخرين اثناء تفاعلنا معهم لها تأثير بيولوجي بعيد المدى يؤثر في الهرمونات التي تفرزها اجسامنا والتي تنظم عمل الجسم ومستوى كفاءته.

¹ بن زينة رفيقة، مرجع السابق، ص 12.

² يوسف قطامي، رامي اليوسف، الذكاء الاجتماعي للأطفال، د ط، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010، ص 58.

³ سيف درويش الحراصي، تقنين مقياس الذكاء العاطفي لجولمان وترجمته ودراسة خصائصه السيكمومترية، نموذج من البيئة العمانية، المجلة التربوية، العدد 142، جامعة السلطان قابوس، عمان، 2022، ص 171.

وبالتالي فان مستوى المناعة في اجسامنا يتأثر ايجابا وسلبا بنوع التفاعل واثاره الانفعالية، فكلما كانت علاقاتنا مع الاخرين ايجابية وناجحة زاد ذلك في ادمغتنا واجسادنا بحيث تعمل اثار تلك التفاعلات الايجابية عمل الفيتامينات الضرورية للجسم في حين تعمل التفاعلات السلبية (المنازعات والشجار المستمر)، وكذلك مواقف العزلة المتكررة عمل السموم والتي يمكن ان تدمر اجسامنا.¹

3. نظرية ثورندايك.

يعد (ثورندايك) اول من قدم الذكاء الاجتماعي، والذكاء لديه متكون من عدد كبير من العناصر او العوامل المنفصلة فكل اداء عقلي عبارة عن عنصر منفصل مستقل الى حد ما عن بقية العناصر الاخرى، غير انه قد يشترك مع الكثير من العناصر في بعض المظاهر وهو لا يؤمن بشيء اسمه الذكاء العام.²

وقد توصل (ثورندايك) الى وجود ثلاثة انواع من الذكاء، هو الذكاء المجرد، والذكاء الميكانيكي، والاخير الذي تمثل في القدرة على التواصل مع الاخرين وتشكيل العلاقات الاجتماعية والذي اطلق عليه الذكاء الاجتماعي.

4. نظرية جيلفورد.

يرى (جيلفورد) ان بنية العقل او القدرات العقلية التي تتضمنها تتكون من ثلاثة ابعاد رئيسية، هي (المحتوى، العمليات، والنواتج)، وبالرجوع الى تصنيف جيلفورد هذا فان المحتوى السلوكي يقع ضمن بعد المحتويات، ويتضمن المحتوى السلوكي المعلومات الخاصة بسلوك الاخرين والاستدلال على افكار ومشاعر الافراد من مظاهر سلوكهم ويمثل هذا المستوى (الذكاء الاجتماعي)، ويشمل (30) من (120) قدرة.³

¹ يوسف قطامي، رامي اليوسف، نفس المرجع السابق، ص 60.

² ام الخير بن سانية، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالفاعلية الذاتية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر في علم النفس المدرسي، تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2019-2020، ص 34.

³ ام الخير بن سانية، مرجع سابق الذكر، ص 34.

المبحث الثاني: السلوك المقاوالاتي

أضحى المقاوالاتي اليوم فاعلاً محورياً في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي يعرفها العالم في ميادين التكنولوجيا والاقتصاد المعرفي، وقد أولت الأدبيات الاقتصادية والإدارية اهتماماً متزايداً بدراسة شخصية المقاوالاتي وفهم سلوكه المقاوالاتي، باعتباره القوة المحركة للمشروعات الجديدة، والمصدر الأساسي للابتكار وخلق القيمة، ويندرج ضمن هذا السلوك مجموعة من خصائص النفسية والسلوكية التي تميز المقاولين عن غيرهم، إضافة إلى محددات داخلية وخارجية تؤثر في تبنيمهم للنشاط المقاوالاتي، وكذلك تسعى النماذج النظرية المعتمدة في هذا المجال إلى تفسير كيفية تشكيل السلوك المقاوالاتي والعوامل المؤثر فيه، سواء على المستوى الفردي أو البيئي.

المطلب الأول: مفهوم السلوك المقاوالاتي

الفرع الأول: تعريف المقاوالاتي

لقد تطور مفهوم المقاوالاتي بدءاً من القرن السابع عشر كونه عضواً فعالاً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكما تعددت مفاهيم المقاوالاتي تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين، في هذا المجال

1. لغة:

المقاوالاتي (Entrepreneur) هي كلمة ظهرت في فرنسا خلال القرن السادس عشر، وهي كلمة مشتقة من الفعل (Entreprendre) والذي معناه: باشراً، التزم، تعهد، وبالنسبة للغة الإنجليزية فإنه تستخدم نفس كلمة (Entrepreneur) للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية¹.

2. اصطلاحاً:

حسب (ساي) المقاوالاتي هو ذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية، وينظم عناصر الإنتاج ويشرف على مجمل هذه العملية بالكامل، ويكون قادراً على الربط والتوجيه والإشراف باعتباره حجر الزاوية في العملية الإنتاجية

¹ مُجَّد علي الجودي، نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُجَّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص20.

يرى (فريدرك هاريسون) أن المقاول هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة¹.

ويرى (شومبيتر) المقاول هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار².

كما عرف كل من Don Havrey وDonald المقاول بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها على خلاف الآخرين الذين قد لا يميزون تلك الفرص³

من هذه التعاريف نستنتج أن المقاول هو الشخص الريادي الذي يمتلك الصفات والقدرات والمهارات الشخصية التي تولد له روح مقاولانية لاستغلال الفرص المتاحة وتحمل المخاطر الناجمة عن خلق وتطوير مؤسسة في بيئة ديناميكية.

الفرع الثاني: تعريف السلوك المقاولاتي

حسب (Hisrich) و(Peters) السلوك المقاولاتي هو نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو لابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد 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 وشخصي⁴.

و يشير (Andreas.R) السلوك المقاولاتي على أنه أنشطة ومهام التي يقوم بها الأفراد الذين يسعون لإنشاء أو إدارة عمل مستقل⁵.

¹ ليندة عريف، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015/2014، ص05.

² درار رانية، أثر التحفيز على السلوك المقاولاتي وفق نظرية Pull/Push، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، السعيدة، الجزائر، 2020/2019، ص15.

³ د. بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2010، ص19.

⁴ Hisrich. R. D & Peters. M. P، Entrepreneurship (5th ed) ، McGraw-Hill Irwin، USA، 2002، P 56.

⁵ Rauch Andreas. Frese Michael، Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits، business creation and success، European Journal of Work and Organizational Psychology، 16(4)، London UK، 2007، p 355.

وحسب (Verstratet) هو عبارة عن تواصل بين مقال ومقالة المنظمة المحركة من طرفه، وقد ميزها بثلاث أبعاد: معرفي، تنسيقي وهيكلية كما يلي:

- أ. البعد المعرفي: هو نتيجة رؤية مقاولتيه عند المقاول وتتميز بفكر استراتيجي
- ب. البعد التنسيقي: الناتج عن الفعل المقاولاتي الذي يقود المقاول للمنتوق مقابل العديد من المتعاملين من مختلف الطبقات الاجتماعية حيث يقوم معهم بالتحكم في الشكل المنظماتي
- ت. البعد الهيكلية: الذي يهتم بالإدماج المقاولاتي وحول خاصية الغاية (الملموس) والذاتية هذه (الغير الملموس) هذه الصورة تضع المقاول ومنظمتة في ارتباط وطيد وتحديد ما هو المدى الذي يؤثر فيه هذا الارتباط بشكل مهم على المنظمة ومنشئها¹.

أما (C.Bruyat) فقد عرفاه على انه "إرادة فردية تتحول إلى إنشاء مؤسسة"²

وفي تعريف آخر لسلوك المقاولاتي: "هو التشريع الملموس للمهام أو الانشطة الفردية أو الجامعية المطلوبة لبدء مؤسسة جديدة وتنميتها"³.

انطلاق من التعاريف السابقة يمكننا القول أن السلوك المقاولاتي هو مجموعة الافعال والقرارات التي يتخذها الفرد بدافع المبادرة، للحصول على فرص وتوظيف الموارد بطرق إبداعية، مع الاستعداد لتحمل المخاطر، من أجل إنشاء مشروع جديد.

المطلب الثاني: خصائص السلوك المقاولاتي

يشمل السلوك المقاولاتي نمطاً مميزاً من التفكير والتصرف يميز الفرد المقاول عن غيره، ويظهر هذا من خلال مجموعة من الخصائص التي تمكن الفرد من مواجهة التحديات، واغتنام الفرص، يمكن إيجازها فيما يلي:

¹ درار رانية، مرجع سابق ذكره، ص16.

² قايدى أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إسمبولي، معسكر، الجزائر، 2016/2017، ص46.

³ د. بن شواط سمية، د. لعوج زواوي، مساهمة قطاع التعليم العالي بالجزائر في بعث وإرساء المقاولاتية- نموذج مقترح-، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد02، المجلد 08، جامعة بشار، بشار، الجزائر، 2022، ص320.

1. المبادرة: أين يباشر المقاول إنتاج عمل ما على أساس معرفته لمعلومة لا يعرفها الآخرون أو يظن أن الآخرون لا يعرفونها، وبالتالي يسعى لاستقلال هذه المعلومة من أجل كسب الربح¹.
2. تحمل المخاطر: المبادرة مربوطة بشكل قوي بالمخاطرة حيث أن كل عملية إنتاجية أو تجارية تحتوي في نفسها على جزء من المخاطر الذي يقلل من حماس بعض افراد المجتمع على المبادرة في المقابلة²
3. الإبداع والابتكار: هو القدرة على رؤية الاشياء بشكل مختلف والتفكير دون قيود حيث أن أحد أسوء أعداء الإبداع هو الضغط السلي للأشخاص حول الأفكار الجديدة فهو يسمح لنفسه بالأحلام بمجرد فكرة وتحولها إلى دافع مجسد الإبداع³
4. الاستقلالية: الرغبة القوية في الاستقلالية في الحياة وصنع القرار والقيادة والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة⁴
5. البحث عن الفرص: وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في البحث عن التغيير والتصرف بما يوافق واستغلاله كأنه فرصة⁵.

المطلب الثالث: العوامل المحددة للسلوك المقاولاتي

يعتبر السلوك المقاولاتي من حيث أنه ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالنشاط الاقتصادي، ويرتكز في الأساس على شخص المقاول، فلا بد من أنه يتأثر بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تشكل عوامل محددة لهذه الظاهرة، وكذلك فان له هو الأخرى تأثيرات على البيئة الاجتماعية والمؤشرات الاقتصادية، يمكن ذكر هذه العوامل فيما يلي:

(1) العوامل النفسية والشخصية

¹ أحمد هادي أحمد هيج، الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء، رسالة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، إدارة أعمال، دراسات العليا والبحث العلمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، 2018، ص15.

² أشرف الدين موادنة، مرجع سابق ذكره، ص62.

³ د. كمال العقاب، محاضرات في مقياس المقاولاتية، موجهة لطلبة السنة اولى ماستر تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، الجزائر، 2023/2022، ص62.

⁴ كمال العقاب، مرجع سابق، ص 63.

⁵ الجودي مجد علي، مرجع سابق، ص6.

تتمثل في مجموعة الخصائص السيكولوجية والسمات الشخصية التي يتصف بها المقاول، حيث تمثل علاقة تفاعل بين الظروف والمتغيرات البيئية والعائلية والاجتماعية، وتتجسد هذه من خلال السلوك لإشباع دوافع معينة، وقد أظهرت العديد من الدراسات أن السمات والمواقف الشخصية لها تأثير مهم في توجيه السلوك المقاولاتي، وتلعب دوراً هاماً في التنبؤ بنجاح الفرد المقاول ومن هذه السمات والخصائص نذكر¹:

- الحاجة إلى الإنجاز: أي تقدم أفضل أداء والسعي لإنجاز الأهداف وتحمل المسؤوليات، والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، فالمقاول دائماً يسعى لأن يقيم أداءه وعمله في ضوء معايير قياسية غير اعتيادية، وتراه لا يشعر بالراحة والاستقرار طالما كان أداءه غير متميز².
- الثقة في النفس: تعني امتلاك الفرد المقاول مجموعة من المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشاريع وأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانات الفردية وقدرته على التفكير واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وتكون الثقة بالنفس نتيجة خبرات سابقة ومعارف مكتسبة³.
- روح المبادرة: يعني بها رغبة المقاول في تجريب وأخذ المخاطر وتحملها، بحيث أن يتم التغلب على المشاكل المعترضة وتعديلها دون تعريض المشروع للخطر⁴.
- الرؤية المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية، وإمكانية تحقيق الأهداف ومستويات ربحية متزايدة، كما يسعى المقاول إلى صياغة الخطط التطويرية والأهداف الاستراتيجية التي تحقق النمو لمشروعه وترفع من دوره في المجتمع⁵.

¹ أمينة بن زرة، المقاولاتية، محاضرات موجهة لسنة الثانية ماستر الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر 2023/2022، ص23.

² د. عابي وليد، د. وشنن نبيل، قياس التوجهات المقاولاتية لدى طلبة الجامعة، مجلة منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 04، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017، ص45.

³ غادة يسمين، بوظبية عبير، التوجه نحو المقاولاتية في المؤسسات الجامعية كآلية تدعم المؤسسات الناشئة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2023/2022، ص05.

⁴ مهدي فتيحة، التعليم المقاولاتي وعلاقته بالروح المقاولاتية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2024/2023، ص52.

⁵ سالملي عبد الجبار، تأثير الثقافة المقاولاتية على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015، ص102.

(2) العوامل الاجتماعية والثقافية

نقصد بالعوامل الاجتماعية والثقافية تلك العوامل المرتبطة مباشرة بالأوساط المختلفة التي يتعامل معها المقاتل والتي يتعرع فيها ويتعلم ويأخذ الكثير من الأفكار والقيم التي تؤثر في سلوكياته بما فيها السلوك المقاوم، وقد تختلف هذه العوامل في تأثيراتها حسب خصوصيات كل مجتمع، ويمكن أن نجمل هذه العوامل فيما يلي:

- **الأسرة:** الآباء اللذين يمتلكون أعمال خاصة يلعبون دوراً مهماً في قرار أبنائهم وتوجيه سلوكهم على أن يصبحوا مقاتلين، وقد أشارت دراسات إلى صحة ما يسمى ظاهرة الاستنساخ المقاوم، حيث لاحظوا أن نسبة كبيرة من المقاتلين نشؤوا في عائلات مقابلة، وأنه دائماً ما يكون للآباء دور كبير في تأثير على سلوك الأبناء لتوجه نحو المقابلة، هذا إضافة إلى مجموع القيم المكتسبة من الأسرة مثل الاستقلالية والجدية وروح المبادرة والكثير من الصفات الشخصية التي تلعب الأسرة دوراً أساسياً في ظهورها، ونشير أيضاً إلى أن الأسرة مثلما لها دور إيجابي فإنه يمكن أن يكون دور سلبي كذلك¹.

- **المحيط الثقافي:** تعد الثقافة المقاومية مجموعة القيم والمعتقدات التي تعزز قدرات المقاتلين على الابتكار وتقبل المخاطر، بالإضافة إلى الطموح والأصالة، حيث تنعكس هذه القيم السائدة في المجتمع على سلوكيات المقاتلين في توجه نحو إنشاء مؤسسة إما كلاسيكية أو ابتكارية، في بعض الثقافات ينظر إلى المخاطرة بشكل إيجابي مما يشجع الأفراد على تبني سلوكيات مقاومية وابتكارية، بينما في ثقافات أخرى ينظر إلى المخاطرة بحذر وهذا ما يثبط المبادرات المقاومية، أكد (thoras Muller) سنة 2000 أن خصائص المقاتلين (المخاطرة، الطاقة، الابتكار، التحكم في السلوك...) كانت جد مختلفة بين تسعة دول نسبة للأبعاد الثقافية، واختبر (2000 Mitchell al) إدراك تصرفات المقاتلين لسبعة دول مختلفة وأكد أن تصرفات المقاتلين مرتبطة بقوة بالقيم الثقافية التي قيست من مستوى فردي والبعد السلمي².

- **المجتمع:** يمكن أن يكون المجتمع عامل مؤثر لسلوك المقاتل، من خلال تمتعه بقيم مقاومية ايجابية وتمتع المقاتل ضمن نسقه بصورة ايجابية، مما يدفع الأفراد التوجه إلى العالم المقاوم كخيار مهني وبتالي ارتفاع نسبة الممارسة المقاومية ضمن هذا المجتمع، كما أن المجتمع من خلال ممارسته يمكن أن يحمل قيم مقاومية

¹ لفقيه حمزة، روح المقابلة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2016/2017، ص 47.

² حورية الأطرش، دراسة تحليلية للعلاقة بين الروح المقاومية وإنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2015/2016، ص 142.

سلبية مما يجعلها تعيق سلوكيات المقاول، وبتالي يشكل المجتمع عامل محدد في نجاح المبادرات المقاولاتية، وهذا ما يجعل سلوكيات المقاول بحد ذاتها مرهونة بالمحيط والمجتمع الذي يتواجد فيه¹.

- **الدين:** يعتبر الدين من بين العوامل الاجتماعية التي يستمد منها المقاول الكثير من القيم والمعايير، والتي تؤثر على سلوكه، حيث يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت، والتفريق بين الحلال والحرام²، قال تعالى: {وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ}³، الدين الإسلامي يشجع الأفراد المقاولين ويوجه سلوكهم نحو متابعة المساعي الريادية، حيث يعتبر المقاول وسيلة لتحقيق الرفاهية للمجتمع، بشرط الالتزام بالقيم الصدق، الأمانة، الثقة، العمل الجاد، العدل⁴.

- **وسائل الإعلام والاتصال:** تعمل مختلف الوسائط الإعلامية ووسائل الاتصال خصوصا الجماهيرية منها في تفعيل الجانب التنموي الاقتصادي بما في ذلك جانب الاستثمار المقاولاتي وخلق الثروة، بحيث تعمل على نشر الوعي بأهمية المقاولات، وذلك من خلال تشجيع تبني الأفكار المستحدثة، وغرس قيم الإبداع لدى أفراد المجتمع، وتعزيز الدافع إلى الانجاز وكذا الانفتاح على العالم الخارجي والتطلع على الفرص المتاحة داخل البيئة الاجتماعية، بالإضافة التعرف على المخاطر التي تتضمنها هذه البيئة، وكل هذه تشجع سلوك المقاول لتقدم نحو الابتكار والابداع⁵.

- **التعليم الجامعي:** الدعم التعليمي الذي يشير بشكل رئيسي للبيئة الجامعية المساندة، فإذا قدمت الجامعة معارف وطموحات ملائمة للمقاولات، من الممكن أن تتزايد إمكانية اختيار مهنة المقاولاتية بين الأفراد، فالتعليم يلعب دوراً أساسياً في السلوك المقاولاتي، أي أن المقاول يتشجع ويعزز قدراته من خلال عملية التعليم، فهذا يطرح تحدي للأساتذة، متى ما تم إدراك أن الانشطة المقاولاتية أصبحت حيوية في التنمية الاقتصادية للدولة كلما كان من الضروري التركيز على تصميم سياسات تعليمية أكثر فعالية، وبالرغم من

¹ دادي حمو ابراهيم، أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاول عند بني مزاب، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2021/2020، ص116.

² د. ريمة طائر، د. زينب سعدودي، مساهمة المحيط الاجتماعي في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مجلة معارف، العدد101، المجلد18، جامعة البويرة، الجزائر، 2023، ص872.

³ القرآن الكريم، سورة التوبة، الآية 105، رواية ورش عن نافع.

⁴ Ahmad Rafiki, Miftahuddin and Atika Rizki, Entrepreneurship Orientation Practices, and Performance in Islam, In B. A. Alserhan et al. (Eds.), Strategic Islamic Marketing, p 204, Springer Nature Switzerland AG, Switzerland, 2022.

⁵ ريمة طائر، زينب سعدودي، مرجع سابق، ص873.

عدم وجود إجماع غلى محتوى وهيكل التعليم المقاوالاتي، من الضروري على الجامعات على الأقل، أن تشجع تطوير الأفكار الإبداعية لتكون المقاوالاتي، وأن توفر المعرفة الضرورية حول المقاوالاتية وتطوير مهارات المقاوالاتي، وهذا ما يعزز سلوكه المقاوالاتي¹.

(3) العوامل الاقتصادية

تعتبر العوامل الاقتصادية محورياً أساسياً في تحديد السلوك المقاوالاتي، حيث تؤثر على قرارات واتجاهات المقاوالاتين في إدارة مشاريعهم، ورغم أن هذه العوامل لا تحتل المرتبة الأولى في تحديد نجاح المقاوالاتي، حيث يمكن تحقيق الإنجازات العظيمة بالإرادة القوية والامكانيات الشخصية، إلا أنها تظل ذات تأثير مهم، ونجمل هذه العوامل في ما يلي²:

- **التمويل:** لإنشاء مشروع ناجح، يحتاج المقاوالاتي إلى توفر سيولة مالية كافية، إذ إن حجم رأس المال الأولي يعتبر حجرة الأساس في تحديد سلوك المقاوالاتي، فامتلاك السيولة الكافية تمكن المقاوالاتي من اتخاذ قرارات أكثر جرأة واستغلال الفرص ذات قيمة أعلى، ويتأثر السلوك المقاوالاتي بمصادر التمويل المتاحة، والتي تنقسم إلى مصادر غير رسمية ومؤسسية، عندما يعتمد المقاوالاتي على شبكة علاقاته الشخصية مثل العائلة والاصدقاء، فإن ذلك يعزز لديه سلوكاً مرناً، حيث يشعر بحرية أكبر في اتخاذ القرارات دون قيود مالية صارمة، في المقابل، عندما يكون التمويل قادمًا من مؤسسات مصرفية، البنك أو الوكالات الحكومية مثل (ANSEJ) في الجزائر، فإن المقاوالاتي يكون أكثر التزاماً بالمعايير والإجراءات المفروضة، مما يدفعه إلى تبني سلوك أكثر انضباطاً وتخطيطاً لضمان نجاح مشروعه³.

- **السياسات الاقتصادية الحكومية:** عندما توفر الدولة بيئة داعمة للمقاوالاتي من خلال منح الإعفاءات الضريبية، وتسهيلات إدارية وتبسيط الإجراءات القانونية وتمويل ميسر، فإن ذلك يعزز من روح المبادرة لدى الأفراد ويوجه سلوكهم المقاوالاتي نحو تبني مهنة المقاوالاتية، في الجزائر على سبيل المثال، تسعى الحكومة إلى تعزيز المقاوالاتية من خلال وكالات دعم مثل (NESDA) التي توفر التعليم ومرافقة الشباب الراغبين في

¹ عايي وليد، وشنن نبيل، مرجع سابق، ص47.

² لفقيه حمزة، مرجع سابق، ص 48.

³ د. مريم بن دهبينة، محمد عبد الرؤوف زبوشي، إيمان خديجة ثابت أول، الثقافة المقاوالاتية ودوافع الشباب نحو المقاوالاتي في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد03، المجلد09، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2022، ص1052-1054.

إنشاء مشاريعهم، هذا النوع من التدخل الحكومي يعزز السلوك المقاولاتي الإيجابي من خلال تمكين الشباب من تجاوز العوائق المالية والإدارية، مما يشجع على الابتكار والمبادرة¹.

- **مدى انفتاح الأسواق:** يؤثر مدى انفتاح الأسواق على سلوك المقاول من خلال تحديد الفرص والتحديات التي قد تواجه المقاول، حيث يؤدي الانفتاح الاقتصادي المتوازن إلى تعزيز المبادرات المقاولاتية وتشجيع الابداع والابتكار، بينما قد يعيق الانفتاح غير المتوازن، المدعوم بصاردات غير متنوعة²، نمو المشاريع ويؤثر سلباً على مناخ الأعمال، مما يستدعي تطوير سياسات اقتصادية داعمة للمقاولاتية لخلق بيئة أعمال أكثر تحفيزاً³.

المطلب الرابع: نماذج السلوك المقاولاتي

حظي السلوك المقاولاتي باهتمام واسع في العديد من الدراسات، حيث يمكن استخدام السمات الشخصية والمعرفة المقاولاتية، والرغبة في الانجاز للتنبؤ بمستويات الذكاء الاجتماعي، كما تلعب عوامل خارجية مثل التعليم والأسرة، والتوجه المقاولاتي للحكومة، والجو المقاولاتي الإقليمي دوراً مهماً في تشكيل هذا السلوك، ولتفسير هذه المتغيرات والعوامل البيئية، قدم الباحثون العديد من النظريات والنماذج التحليلية، نذكر منها ما يلي:

أ- نموذج الحدث المقاولاتي:

وضع الباحثين (Shapero) و(Sokol) سنة 1982 النموذج الأساسي للأبحاث في مجال المقاولاتية، وذلك بالاعتماد على فكرة الحدث المقاولاتي والذي يتنبأ بالنية المقاولاتية، حسب هذا النموذج يكون سلوك الفرد في حالة جمود، حيث يزول هذه الحالة عندما يتلقى الشخص حدث سواء سلبي أو ايجابي يؤثر به بشكل غير مباشر عبر مجموعة عوامل، منها إدراك الرغبة وإدراك الجدوى⁴.

¹ د. صبرينة سيدي صالح، د. علي لونيس، المقاولاتية: الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية، العدد02، المجلد، 08، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2022، ص558.

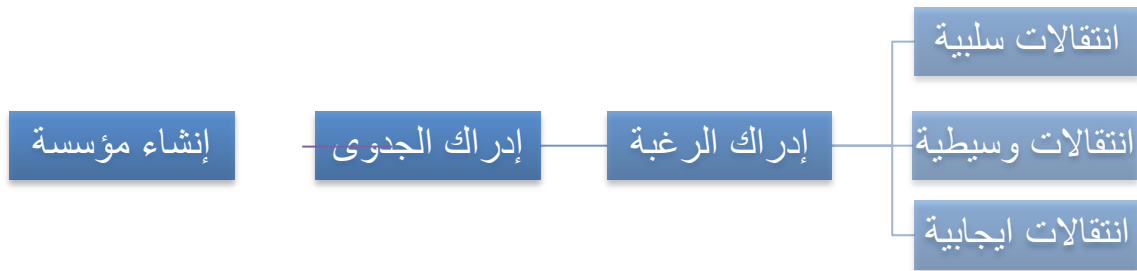
² د. عبد العزيز طيبة، د. عبد القادر رملوي، أثر الانفتاح الاقتصادي في النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد01، المجلد 05، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2019، ص 71-72.

³ د. حورية الأطرش، د. جابرة مجدوب، أثر مناخ الأعمال على النشاط المقاولاتي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد02، المجلد 07، جامعة قسدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2020، ص 291.

⁴ مزغيش هاجر، اثر البيئة المقاولاتية الجامعية على النية المقاولاتية للخريجين، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، 2023\2024، ص 75.

ويشير (krueger) إلى هذا النموذج يفترض أن القصور الذاتي يوجه سلوك الفرد إلى أن يقاطع شيء ما أو يزيح هذا القصور الذاتي، غالباً ما يكون هذا النزوح سلبياً على السبيل المثال فقدان وظيفة، ولكن يمكن أن يكون إيجابياً بسهولة على السبيل المثال الحصول على ميراث، يؤدي الإزاحة إلى إحداث تغيير في السلوك ويسعى الفرد إلى الحصول على أفضل فرصة متاحة، ويعتمد اختيار السلوك الناتج على المصدقية النسبية للسلوكيات البديلة، تتطلب المصدقية أن ينظر إلى السلوك على أنه مرغوب فيه وممكن، وبالتالي يتطلب الحدث المقاولاتي إمكانية بدء عمل تجاري (المصدقية والميل إلى الإنجاز) للوجود قبل النزوح جنباً إلى جنب مع الاستعداد للتصرف بعد النزوح، وتعد هذه الانتقالات حسب (Shapero) هي السبب في وجود الحدث المقاولاتي، إذ هي من تزيل القصور الذاتي وتعجل الدخول في السلوك المقاولاتي¹.

الشكل رقم (1) يمثل نموذج الحدث المقاولاتي



المصدر: مزغيش هاجر، اثر البيعة المقاولاتية الجامعية على النية المقاولاتية للخريجين، اطروحة دكتوراه، 2024/2023، ص 75.

ب- نموذج سلوك العقلاني:

يهدف النموذج إلى التنبؤ وفهم السلوك الاجتماعي الإرادي، ويفترض أن يتم تحديد السلوك حسب الرغبة في أداء هذا السلوك، حسب (Fishbein) و (Ajzen) سنة 1975 فإن هذا النموذج يقوم بتحديد الرغبة عن طريق موقف الشخص فيما يتعلق بسلوكه وحسب أهمية الرأي المقدم في هذا السياق يعتبر الموقف ذلك التقييم من أجل تقدير قيمة الشيء الناتج، أو هو عبارة عن نتيجة معتقدات حول هذا الشيء².

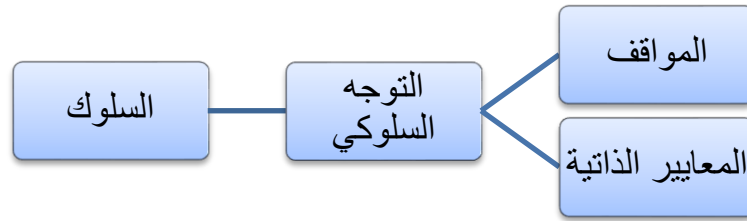
تشير الدراسات إلى نجاح هذا النموذج في تفسير العلاقة بين مكافآت محددة وسلوك معين، مثل التوجه نحو تحقيق تلك المكافآت، ومع ذلك فإن نجاحه يقتصر بشكل كبير على التنبؤ بالسلوك المرتبط بالاختيارات التي لا

¹ د. ناصري محمد الشريف، النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المخطط، مجلة البحوث والدراسات التجارية، عدد 01، المجلد 05، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق اهراس، الجزائر، 2021، ص 244.

² د. محفوظ هندواي، د. رمضان حمام، النية المقاولاتية بين أثر القدوة الاجتماعية وتحقيق السلوك المقاولاتي، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 02، المجلد 06، المركز الجامعي أفلو، الاغواط، الجزائر، 2022، ص 461.

تعتمد على دوافع شخصية داخلية أو خارجية، وبالتالي يواجه النموذج صعوبة في التنبؤ بالسلوكيات التي تتطلب قدرات خاصة أو تفاعلات مع الآخرين، وركز النموذج بشكل كبير على ما يعتقد الأفراد، ويعني أنه يخطئ في افتراض أن الفرد دائماً يدرك بشكل كامل أسباب سلوكياته؛ حيث يعتمد على فكرة النية كأساس لتحليل التصرفات، لكن في الواقع النية ليست دائماً عاملاً جوهرياً للتنبؤ بالسلوك، أحياناً يُظهر الناس سلوكاً معيناً دون أن يكون لديهم نية واضحة مسبقاً، مما يضعف أساس هذا النموذج الذي يفترض أن النية هي المفتاح لفهم السلوك، علاوةً على ذلك يعاني النموذج من بعض القصور بخصوص العلاقة بين الموقف والسلوك، حيث يفترض أنها علاقة أحادية الاتجاه. بمعنى أن القيام بسلوك معين يُمكن أن يولد تأثيراً على الموقف، لكن الواقع غالباً ما يكون أكثر تعقيداً؛ إذ يمكن للموقف أيضاً أن يتغير بفعل العناصر المحيطة بالسلوك أو السياقات المختلفة¹.

الشكل رقم (2): يوضح نموذج السلوك العقلاني



المصدر: قايدى أمينة، التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر، 2016/2017، ص52.

ج- نموذج السلوك المخطط:

يعتبر النموذج امتداد لنموذج السلوك العقلاني، حيث توصل (Ajzen) سنة 1991 إلى ملاحظة هامة مفادها أن السلوكيات لم تكن برمتها تحت رقابة الفرد، لذا قرار إضافة متغير جديد للنموذج السابق، وهو متغير إدراك الرقابة على السلوك، هذه الإضافة سمحت بالتقرب أكثر من الحقيقة والسماح بالتنبؤ بأكثر دقة بالسلوكيات التي لم تبني كلياً بشكل إرادي²، حيث يفترض هذا النموذج وجود ثلاثة عوامل مستقلة تؤثر على توجيه الفرد، الأول هو الموقف تجاه السلوك والذي يعكس تقييم الفرد الإيجابي أو السلبي للسلوك المستهدف، أما العامل الثاني فهو القاعدة الذاتية التي تشير إلى الضغط الاجتماعي المدرك لممارسة السلوك أو الامتناع عنه، في حين يتمثل العامل الثالث في التحكم في السلوكي المدرك، الذي يعبر عن مدى السهولة أو الصعوبة المتوقعة في تنفيذ السلوك،

¹ قايدى أمينة، مرجع سابق، ص 52-53.

² بن يوب سهام، حمدي آسية، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22-22، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2022/2023، ص 35.

استناداً إلى الخبرات السابقة والتحديات المحتملة، وبشكل عام كلما كان الموقف تجاه السلوك إيجابياً، وزاد تأثير القاعدة الذاتية، وارتفع مستوى التحكم في السلوكي المدرك، زادت احتمالية توجيه الفرد للقيام بالسلوك، ومع ذلك تختلف أهمية هذه العوامل باختلاف السياقات والسلوكيات، حيث قد يكون للمواقف وحدها تأثير قوي في بعض الحالات، بينما يكون كل من الموقف والتحكم السلوكي المدرك كافيين في حالات أخرى، أو قد تسهم العوامل الثلاثة معاً في تشكيل النية¹، إذن نموذج السلوك المخطط بني على ثلاثة عوامل وهي:

- أولاً: الموقف اتجاه السلوك: فهو يشير إلى درجة تقييم الشخص الإيجابي أو غير الإيجابي، أو تميمه للسلوك بحد ذاته، ففي هذا النسق يعتبر الموقف اتجاه السلوك عاملاً يهتم بإدراك الرغبات التي تؤثر على السلوك المقاولاتي، وكقاعدة عامة فإنه كلما زاد الموقف الإيجابي نحو سلوك زاد أداء ذلك السلوك².
- ثانياً: المعايير الشخصية: تجسد هذه المعايير الضغط الاجتماعي المدرك الذي يشعر به الفرد للقيام بسلوك معين أو الامتناع عنه، وهي تمثل تأثير الأشخاص المهمين في حياة الفرد (مثل الأسرة، الأصدقاء، أو الموجهين)، على قراره في الانخراط في النشاط المقاولاتي، وهذا يعني ليس بالضرورة أن يكون هناك ضغط فعلي، بل يكفي أن يشعر الفرد بأن البيئة المحيطة تتوقع منه شيئاً معيناً، كلما كانت توقعات الأشخاص المهمين إيجابية تجاه الفعل المقاولاتي، زادت احتمالية نية الفرد في ممارسة هذا السلوك³.
- ثالثاً: إدراك التحكم في السلوك: تعكس قيود تبني سلوك معين، ويرتبط بالتقييم الذاتي لقدرات الفرد في تحقيق النتائج المرجوة، ويأخذ هذا المتغير بعين الاعتبار كون أنه درجة المعارف التي يمتلكها الفرد، ومؤهلاته الخاصة، الموارد التي يمكن الحصول عليها، الفرص اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب⁴.

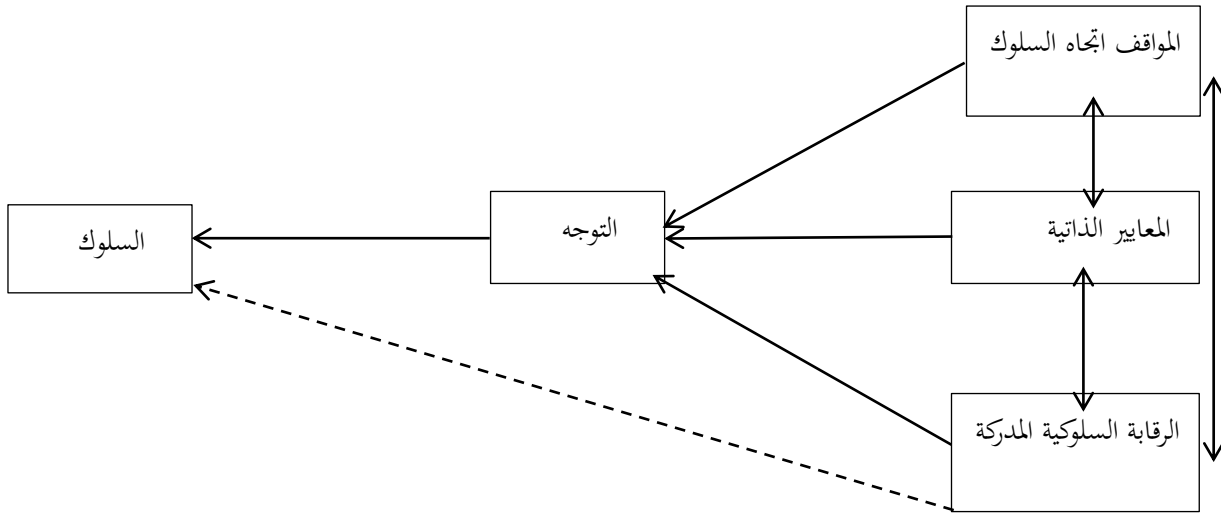
¹ ناصري محمد الشريف، مرجع سابق، ص 247.

² بوسيف سيد أحمد، تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة أوبكر بالقايد، تلمسان، الجزائر، 2017/2018، ص 30.

³ Norris F. Krueger، Michael D. Reilly، and Alan L. Carsrud، Competing Models of Entrepreneurial Intentions، Journal of Business Venturing 15، no 5-6، Amsterdam، Netherlands، 2000، P 416.

⁴ بن يوب سهام، حمدي آسية، مرجع سابق، ص 35.

الشكل رقم (3): يوضح نموذج السلوك المخطط



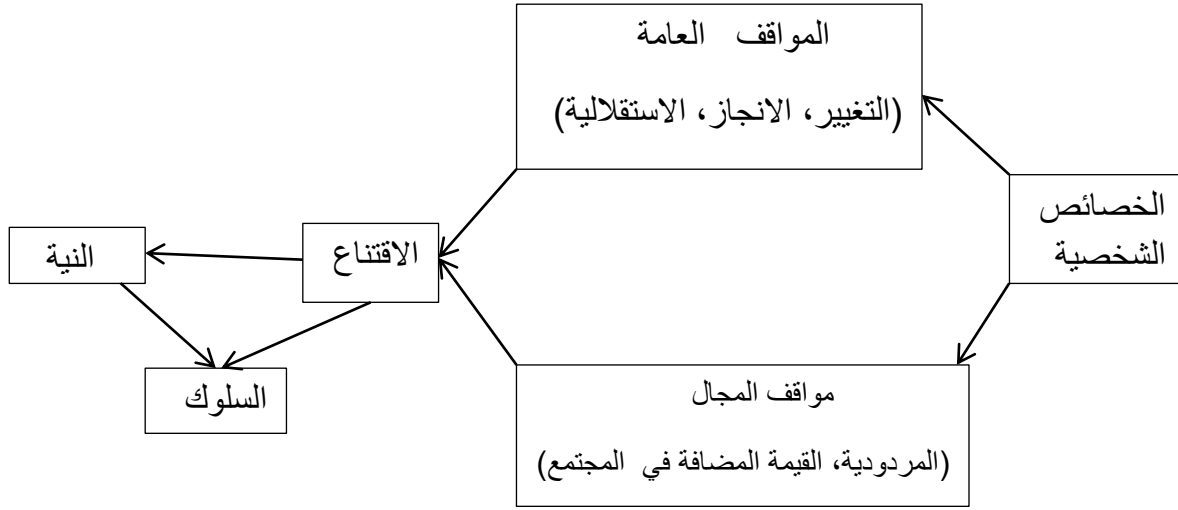
المصدر: قايدى أمينة، عدوكة لخضر، التوجه المقاولاتي: اختبار نموذج السلوك المخطط، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الأول، المجلد الرابع، جامعة معسكر، الجزائر، 2017، ص15.

د- النموذج الاقتصادي-النفسي

قام نموذج الاقتصاد-النفسي (Davidsson، 1995) بتطوير نموذج النية المقاولاتية لدى الأفراد بالاعتماد على النماذج السابقة، ومن مميزات هذا النموذج عن النماذج السابقة هو عامل الإقتناع أو ما يعرف بفعالية الذات إذ يعتبر العامل الرئيسي للتنبؤ بالنوايا المقاولاتية، أما الخصائص العامة المتمثلة في الخلفية الشخصية تعتبر الركيزة الأولى لهذا النموذج من المهارات والخبرة المكتسبة والتي تؤثر على سلوك المقاول، حيث تدفعه إلى اتخاذ قرارات جريئة ومبنية على الثقة في نفسه، وكذلك الموقف العام يؤثر على السلوك بتحقيق التوازن بين المخاطر والعوائد المتوقعة، مع التركيز على الجدارة التنافسية، وتوفير الموارد المالية، والسعي لتحقيق الاستقلالية وإضافة قيمة للمجتمع¹.

¹ مرغيش هاجر، مرجع سابق، ص81.

الشكل رقم (4): يوضح نموذج الاقتصاد النفسي



المصدر: من إعداد الطلبة الباحثين، اعتماداً: مزغيش هاجر، اثر بيئة مقاولاتية الجامعية على النية المقاولاتية للخريجين، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2023\2024، ص 81.

المبحث الثالث: الدافعية

يمكن تفعيل السلوك الانساني باتجاه تحقيق الأهداف الصحيحة والتنمية الشخصية والانفعالية بعيداً عن السلبية، وذلك من خلال الدافعية، حيث تعتبر الدافعية المحرك الرئيسي والقوة الداعمة للمقاولين في رحلة بناء وتطوير مشاريعهم وإنجازها بكفاءة وفعالية واستخدام أقصى طاقاتهم ومهارتهم لتحقيق إنتاجية أفضل، فعندما يكون المقاول متحمساً وملتزماً فإنه سيكون أكثر قدرة لتغلب على التحديات والمخاطر، الدافعية تعزز الإرادة والعزيمة وتزيد من التفاني والإصرار على تحقيق الاهداف المرسومة.

المطلب الأول: مفهوم الدافعية

إن التعاريف التي عالجتها الدافعية كثيرة ولا يمكن ذكرها كاملة، فقد اختلف الباحثين والعلماء النفس في تعريف الدافعية من وجهات نظر مختلفة، لذا سنحاول التعرف على الدافعية من زاوية الأعمال وهنا سنذكر الدافعية للإنجاز لأهميتها في مجال الأعمال، وسنتطرق في تعريفها في ما يلي:

يعرف مصطفى عشوي الدافعية: على أنها حالة من التوتر النفسي قد يكون شعوري أو لا شعوري يدفع الفرد إلى القيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر وإعادة التوازن للسلوك¹.

ويشير عبد اللطيف مُجد خليفة الدافعية للإنجاز بأنها: "استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق والنجاح وذلك لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه، وايضا الشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل"²

ويذكر عبد الجميد درويش أن الدافعية للإنجاز: "بأنها استعداد داخلي لدى الفرد يدفعه للوصول للامتياز فيما يؤديه من أعمال وذلك عن طريق بذل الجهد والمثابرة والتخطيط الجيد للمستقبل وإدراك أهمية الوقت والاستمتاع بالمنافسة مع الآخرين"³

كما يعرف فاروق عبد الفتاح موسى الدافعية للإنجاز: على أنها الرغبة في الأداء الجيد في شؤون الحياة والعمل لتحقيق التميز⁴.

و يشير (موراى) الدافعية للإنجاز: هي الميل إلى الثقة بالنفس وإلى تفضيل المسؤولية الفردية للتغلب على العقبات، وسعي إلى القيام بالأعمال الصعبة⁵.

وتعرف صفاء الأعسر الدافعية للإنجاز: بأنها شكل من أشكال الأفكار والمشاعر وترتبط بالتخطيط والسعي والكفاح من أجل نوع معين من الامتياز وتحقيق إنجاز متفرد في مجال صعب⁶.

انطلاقاً من التعاريف السابقة نستخلص أن الدافعية في مجال الأعمال هي قوة منبثقة من داخل الفرد المقاول التي تحفزه على القيام بأعماله بشغف وإصرار لاكتشاف المعارف الجديدة والأفكار المبتكرة، حيث تقوم

¹ اسماعيل سعيداني، يوسف بولصنام، الدور النفسي للمدرب وعلاقته باستشارة الدافعية للإنجاز الرياضي على لاعبي كرة القدم، مذكرة ضمن متطلبات شهادة الماستر، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2022/2021، ص36.

² د. عبد اللطيف مُجد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000، ص 96.

³ د. مروة عاطف عبد المنعم رمضان، الدافعية للإنجاز الأكاديمي وعلاقته بالذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري، حوليات آداب عين شمس، عدد خاص، جامعة عين الشمس، مصر، 2019، ص142.

⁴ بالطيب الهاشمي، تأثير استخدام الوسائل التعليمية على دافعية الانجاز لدى التلاميذ الثالثة ثانوي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2014/2013، ص94.

⁵ إدوارد ج موراى، الدافعية والانفعال، ترجمة: أحمد عبد العزيز سلامة، دار الشروق، ط1، مصر، 1988، ص196.

⁶ د. زهراء فتحي مُجد السعد، أهمية الدافعية للإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة بحوث ودراسات الطفولة، العدد03، جامعة بني سويف، مصر، 2021، ص163.

هذه القوة الداخلية بتوجيه سلوك المقاوم نحو تحقيق أهدافه بنجاح وتساعده على تخطي الصعاب والتحديات التي تواجهه طول رحلته الريادية.

المطلب الثاني: أهمية الدافعية

تعد الدافعية للإنجاز من العوامل الجوهرية التي تساهم في تعزيز السلوك المقاوم وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المنشودة، إذ يشير (ماكلياند) إلى دورها في رفع مستوى أداء الأفراد وإنتاجيتهم في مختلف المجالات، وإلى أن النمو الاقتصادي لأي مجتمع يعد محصلة للدافع الإنجاز حيث قال: "أن النمو الاقتصادي في أي مجتمع هو محصلة لقوى أهمها الدافع إلى الإنجاز"¹، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى جوانب مختلفة لأهمية الدافعية للإنجاز مثل ارتباطها بنجاح، ودورها الفعال في توجيه السلوك، وإضافة تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف المهنية المختلفة وكذا ارتباط الدافعية بمجموعة من الأمور الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والعديد من المتغيرات النفسية، ومن الناحية الاجتماعية تظهر الأهمية الكبيرة للدافعية من خلال الاهتمام المتزايد عند عامة الناس، فتجد أرباب العمل يتساءلون عن أسباب انخفاض دافعية الأفراد لأنواع معينة من الأعمال، والإشارة إلى معرفة الفرد للاتجاه الحقيقي لدوافعه تساعده كثيراً على ضبطها وتوجيهها والتحكم فيها، كما أن معرفة الفرد لدوافع الآخرين ممن هم حوله تمكنه من فهم سلوكهم وإقامة علاقات جيدة معهم².

وتظهر أهمية دافعية الإنجاز كونها تنمي العديد من الخصائص لدى الفرد المقاوم تمكنه القدرة على تحديد الأهداف والسعي نحو التفوق والتميز، وكذلك تظهر فيه القدرة على استكشاف البيئة وتحمل المخاطر، وهو ما يعد ضرورياً في بيئة مقاولاتية تتسم بعدم اليقين والتحديات المستمرة³.

كما تسهم الدافعية للإنجاز في تحفيز الإبداع والابتكار، حيث تدفع الفرد المقاوم للبحث عن أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للتغلب على المشكلات وتحسين المنتجات أو الخدمات، كما تلعب الدافعية دوراً مهماً في تنظيم العمل بشكل فعال مما يساهم في الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة وتحقيق نتائج ملموسة، هذا ما

¹ نصر الله بوحيدة، دور الرقمنة في إثارة الدافعية للإنجاز وفي رفع من درجة التحصيل الدراسي للطالب الثانوي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، الجزائر، 2017/2018، ص150.

² مروة سلامي، الفروق في إستراتيجيات التعلم لدى التلاميذ مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2018، ص58.

³ د. أماني خميس محمد عثمان، فعالية توظيف مراحل التعلم المستند إلى الدماغ في تحسين الدافعية للإنجاز الأكاديمي لطالبات قسم رياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، العدد 52، ج5، جامعة حلوان، القاهرة، مصر، 2022، ص188.

يعزز التنافسية وتحفيز المقاول على تحسين أدائه والبقاء في الصدارة مع الحفاظ على الاستمرارية والشغف والمثابرة والتكيف مع التحديات المتغيرة¹.

المطلب الثالث: نظريات الدافعية

اهتم علماء النفس والإدارة بدراسة الدافعية كونها عاملاً رئيسياً يوجه سلوك الأفراد إلى تحقيق الأهداف والتفوق في مختلف المجالات، سواء الأكاديمية أو المهنية، وقد تعددت التفسيرات التي قدمها الباحثون لفهم عوامل التي تؤثر في مستوى الدافعية لدى الأفراد، حيث ركزت بعض النظريات على العوامل الداخلية مثل الحاجات النفسية والرغبة في التفوق، بينما نظرت نظريات أخرى إلى العوامل الخارجية كالتعزيزات البيئية والمحفزات الاجتماعية، من بين هذه النظريات نذكر:

أ- نظرية تدرج الحاجات:

تعرف نظرية تدرج الحاجات من أشهر نظريات الدافعية وأكثرها شيوعاً التي أتى بها (ابراهيم ماسلو) الذي قام بتطويرها سنة 1943 ومن ثم نشرها سنة 1954 في كتابه الحافز والشخصية، ترى هذه النظرية أن حاجات الأفراد يمكن ترتيبها على شكل هرم من الأسفل إلى الأعلى، في إشارة إلى الأسبقية التي تحظى بها هذه الحاجات واعتبرها القوة الدافعة للأفراد وسبب عملهم باتجاه أهدافهم إذا تم إشباعها، يمكن وصف هذه الحاجات كالآتي²:

- الحاجات الفسيولوجية: تعتبر المحور الأساسي الذي تنطلق منه نظرية (ماسلو) في الدافعية، حيث أن إشباعها يعتبر ضرورياً للحفاظ على بقاء الفرد، وتتسم الحاجات الفسيولوجية كونها حاجات فطرية عامة، ويشترك بالحاجة إليها جميع أفراد المجتمع باختلاف بيئاتهم واجناسهم وعمارهم لأنها حاجات عضوية مرتبة مرتبطة بالشروط خاصة تتعلق بجسم الكائن الحي والحفاظ على توازنه وتنحصر هذه الحاجات في الحاجة إلى الغذاء والماء والنوم والراحة والهواء والحرارة والسكن، وتعتبر تلك الحاجات من أكثر الحاجات إلحاحاً وقوة، فعندما يجرم منها الفرد تصبح كل حاجاته الأخرى وكأنها غير موجودة³.

¹ د. فضيلة بوطورة، د. زهية قرامطية، د. نوفل سمايلي، دار المقاولاتية في الجزائر بين الضرورة والأهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، جامعة لوينسي علي، البلدة، الجزائر، 2019، ص 179.

² بن أمير حنان، أخلاقيات العمل التنظيمي ودوره في تعزيز الدافعية للعمل، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2022/2021، ص 47.

³ مليكة برجحي، علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى طلبة سنة أولى جامعي، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018/2017، ص 124.

- حاجات الأمن والسلام: حاجة الانسان إلى الأمن النفسي والجسمي والسلامة، وتظهر هذه الحاجات من خلال ميل الانسان إلى تفضيل العيش في بيئة مألوفة وآمنة وادخار والتأمين على الحياة من المخاطر¹.
- حاجات الحب والانتماء: تظهر كقوة محركة للسلوك بعد أن تشبع المجموعتين الأولى والثانية، وهي حاجات ترتبط برغبة الإنسان في بناء علاقات مع الآخرين، والانتماء إلى مجموعة معينة، وحاجة الحب تتضمن المشاعر العاطفية التي يتبادلها الفرد مع الآخرين، وتتحقق هذه الحاجات من خلال الزواج والوظيفة والدخول في حزب أو مؤسسة اجتماعية².
- حاجات التقدير والاحترام: تتعلق الحاجة الاحترام بشعور الفرد بالكفاءة والاستقلالية والثقة بالنفس، وتقدير لإنجازاته وقدراته من قبل الآخرين واكتساب مكانة مرموقة في المجتمع ويحظى بتقدير الاجتماعي، مما تشجع هذه الحاجة الفرد على اتخاذ القرارات جريئة والقدرة على الابتكار والانجاز بشكل مستقل³.
- حاجات تحقيق الذات: يحاول الفرد أن يحقق ذاته من خلال استخدام قدراته ومهاراته الحالية والمحتملة في تحقيق أكبر قدر ممكن من الانجازات التي تسره وتسعده شخصياً، إن الأفراد الذين يرغبون هذا النوع من الحاجات يمكن أن يتصفوا بأنهم أفراد يبحثون عن أعمال ذات بيئة متحديّة لمهاراتهم وقدراتهم، ويستطيعون من خلال هذه تطوير من مهاراتهم الابداعية والابتكارية بالشكل الذي يؤدي انجاز عالي من خلاله يتم تحقيق ذواته، والحاجة إلى تحقيق الذات الهدف الأسمى الذي يكافح الإنسان من أجل بلوغه وتحقيقه، والذي يظهر بعد إشباع الحاجات الأربعة السابقة⁴.

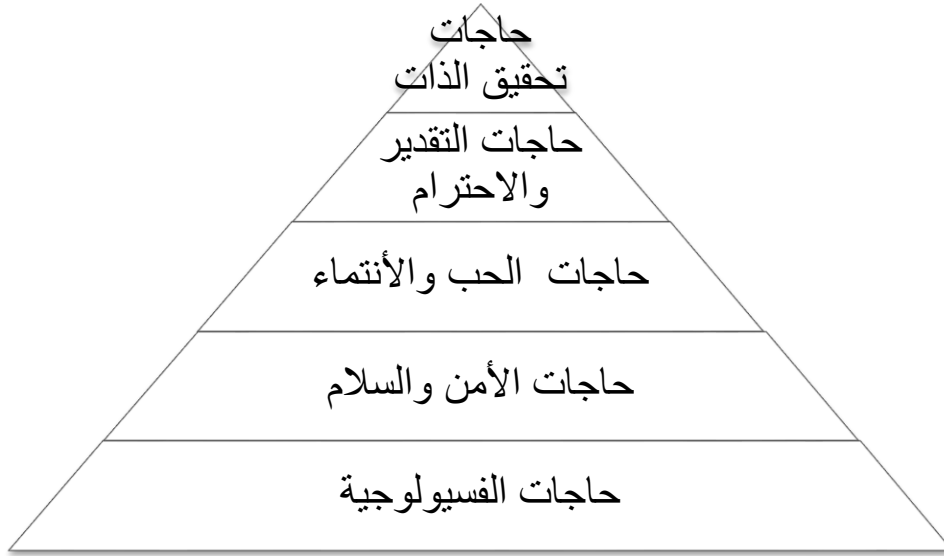
¹ بن صالح سمية، بكرابي نجاة، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2017/2018، ص19.

² مليكة برجي، مرجع سابق، ص125.

³ بن أعمار حنان، مرجع سابق، ص49.

⁴ جمال غوار، فتحي بن خليفة، أثر إدارة المعرفة على الدافعية لدى العاملين في المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2018/2019، ص37.

الشكل رقم (5): يمثل هرم ماسلو للحاجات



المصدر: مداحي العربي، علاقة الضغوط النفسية والتفاعل الصفي بالدافعية للتعلم على ضوء إستراتيجيات التصرف لدى تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2019/2018، ص82.

ب- نظرية التوقع:

وضع هذه النظرية العالم (فكتور فروم) سنة 1964 جوهر هذه النظرية أن الفرد سيكون لديه رغبة ودافعية عالية إذا توقع أن عمله سيؤدي إلى الأداء المطلوب، وأن ذلك الأداء سيحقق له ما يريد من عوائد ويحقق أهدافه الشخصية، كما أنه يتوقع أن بإمكانه إلى العوائد بسهولة، ويفترض (فروم) أن سلوك الفرد مبني على عملية إدراك وتحليل ومفاضلة، ليختار السلوك الذي يتوقع أن يحقق له أكثر العوائد والأرباح المرتبطة بالعمل ويشجعه على الابتكار¹.

وقد لخص (لور) نظرية التوقع في النقاط الآتية:²

- الأفراد لديهم توقع باحتمال أن تظهر نتائج معينة لسلوكهم، وهذا ما يسمى توقع نتائج الإنجاز أي العلاقة المدركة بين الإنجاز والنتيجة المرغوب الوصول إليها.

¹ جمال غوار، فتحي بن خليفة، مرجع سابق، ص40.

² د. عبد الحميد مرسى، العلاقات الانسانية، دار التوفيق النموذجية للطباعة والجمع الآلي، ط1، القاهرة، مصر، 1986، ص123.

- يفضل الأفراد النتائج مختلفة المتوقعة والمتاحة لهم، حيث يختلف الأفراد من حيث أفضليتهم للإثابة، تصنف نظرية التوقع هذه الأفضلية كعنصر تكافؤ قد يكون إيجابياً أو سلبياً ويعتبر التكافؤ أحد العناصر الأخرى التي تؤثر على مستوى الدافعية وما ينتج عنها من إنجاز.
- يتوقع الأفراد أن تؤدي أفعالهم إلى سلوك أو إنجاز ملزم للحصول على النتائج، فقد لا يثق الفرد بأن مجهوده يؤدي إلى تحقيق مستوى الإنجاز للحصول على حافز، وعلى ذلك فإنه يخفق في القيام بهذا العمل.
- إن الأفعال التي يختار الفرد القيام بها في أي موقف تتقرر من خلال التوقعات والأفضلية المتاحة للفرد في ذلك الوقت، وأن دافعية الفرد ناتجة عن توقعاته في لحظة معينة¹.

ج- نظرية تحديد الأهداف:

وضع هذه النظرية (لوك) سنة 1968 ويرى أنه من المفترض أن تكون هناك علاقة بين الأهداف المرجوة والأداء، حيث لاحظ (لوك) لاستثارة سلوك معين وزيادة شدته من الضروري أن يكون هناك هدف مراد الوصول إليه وبلوغه، كما استنتج (لوك) أن الدافعية والأداء يعلوان إذا كان للفرد أهدافاً يرجو بلوغها، مع ضرورة أن يكون الهدف واضحاً، ويحتل مكانة عالية من سلم اهتماماته، وكلما مكان الهدف صعباً زادت درجة التحدي للفرد، وترتفع معها درجة الاستعداد مع الاستغراق في العمل، حيث يظهر هذا التحدي في التغذية الراجعة².

وهناك مواصفات معينة حتى يكون الأداء فعالاً نذكر منها ما يلي:³

- تقود الأهداف الصعبة إلى تحقيق أداء فعال بينما تقود الأهداف السهلة إلى تحقيق أداء منخفض
- تميل الأهداف المحددة تحديداً دقيقاً إلى تكوين أداء فعال بينما تميل الأهداف الغامضة إلى أداء منخفض
- يؤدي إشراك الأفراد العاملين في تحديد الأهداف إلى أداء فعال في ضل ظروف معينة، بينما يؤدي فرض الأهداف عليهم إلى أداء منخفض

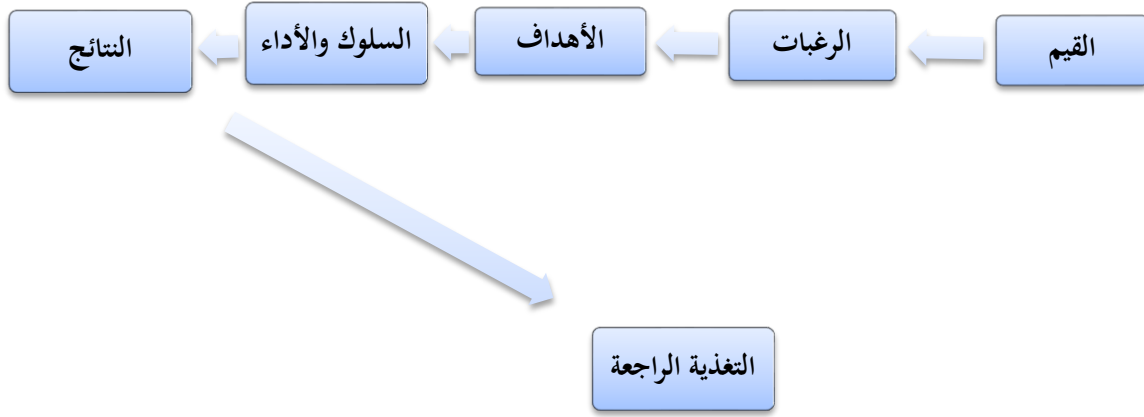
¹ عبد الحميد مرسى، مرجع سابق، ص123.

² سراوي مجّد الجموعي، التمكين الإداري وعلاقته بالدافعية للإنجاز، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2024/2023، ص 116.

³ إبراهيم مسغوني، الأنماط القيادية لمدراء الثانويات وأثرها على الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020/2019، ص111.

- يرتبط إعطاء الأفراد العاملين تغذية راجعة في الوقت المناسب عن النتائج التي حققوها، ارتباطاً قوياً بالأداء الفعال وهذا ما يؤدي إلى الإبداع في العمل.

الشكل رقم (6): عناصر نظرية تحديد الأهداف في الدافعية



المصدر: إبراهيم مسغوني، الانماط القيادية لمدراء الثانويات وأثرها على الدافعية للإنجاز، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، (2020/2019)، ص111.

د- نظرية أتكينسون:

ظهرت هذه النظرية سنة 1969 من طرف (أتكنسون)، حيث تمكن من صياغة نظرية في الإنجاز على أساس أن النجاح يتبعه الشعور بالفخر، والفشل يتبعه الشعور بالخيبة، ومن أهم الملامح التي اتسمت بها هذه النظرية هي أنها تأسست في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي وتركزت على المعالجة التجريبية للمتغيرات التي تختلف على المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة، ويرى (أتكنسون) أن الدافع إلى الإنجاز والدافع إلى تجنب الفشل موجودان عند كل إنسان ولكن بمستويات متفاوتة، فإذا كان الدافع إلى الإنجاز أقوى من الدافع إلى تجنب الفشل يزداد دافع الفرد للإنجاز والتحرك نحو تحقيق أهدافه بقوة وحماس، ويتميز الفرد الذي يتصف بالدافع المرتفع إلى الإنجاز بالجرأة وقبول التحدي، أما إذا غلب الخوف من الفشل على الدافع إلى الإنجاز ينخفض مستوى الدافعية ويصبح الفرد متردد وغير مهتم¹.

كما أشر (أتكنسون) إلى أن الدافع الإنجاز يتضمن المخاطرة، ويؤكد أن المخاطرة في عمل ما تحدد أربعة عوامل، عاملان ذات صلة بخصائص الفرد وعاملان يرتبطان بخصائص العمل، ويتمثلا فيما يلي²:

¹ مليكة شارف خوجة، مصادر الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى المدرسين الجزائريين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، الجزائر، 2018/2017، ص126.

² نصر الله بوحيمدة، مرجع سابق، ص174.

✓ العامل الأول: خصائص الفرد

حسب أتكنسون الأفراد نوعان يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز

- النوع الأول: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- النوع الثاني: الأفراد الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز¹.

✓ العامل الثاني: خصائص العمل

أما بالنسبة لخصائص العمل يوجد أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالعمل يجب أخذهما بعين الاعتبار

- الموقف الأول: إحصائية النجاح وتحمل المخاطر، بمعنى أن ثمة ما يشير إلى الصعوبة المدركة للعمل، وهي أحد محددات المخاطرة.
- الموقف الثاني: ويتمثل في الباعث في النجاح في العمل، بحيث يتأثر أداء الفرد في العمل بالباعث إلى النجاح، ويقصد به الاهتمام الداخلي لأي عمل بالنسبة للفرد².

هـ- نظرية العاملين:

من أهم النظريات التي لاقت رواجاً من قبل الباحثين تطورت لتشمل دافعية العمل، وقد توصل إلى هذه النظرية من خلال دراسات تجريبية قام بها (هرزبورغ) ومساعدوه سنة 1959، وذلك من خلال توجيه أسئلة تتعلق بالدافعية والرضا عن العمل إلى مجموعات من المهندسين والمحاسبين، وقد توصل (هرزبورغ) إلى تفسير الدافعية بعاملين هما عامل المحافظة على البقاء (مجموعة العوامل الصحية) وعامل الدافعية (مجموعة العوامل الدافعية)³:

- مجموعة العوامل الدافعية: وهي عوامل موجودة داخل الفرد نفسه التي تدفعه نحو العمل والأداء الجيد، ومن هذه العوامل نجد القدرة على المسؤولية، الإنجاز، المخاطرة، اتخاذ القرار، واعتراف الآخرين للعمل الذي يمارسه الفرد

¹ إبراهيم مسغوني، مرجع سابق، ص 107.

² نصر الله بوحميده، مرجع سابق، ص 175.

³ بن عمر حنان، مرجع سابق، ص 50.

- مجموعة العوامل الصحية: وهي العوامل السائدة في البيئة المحيطة بالعمل كسياسات المؤسسة ونمط إدارتها ونمط الإشراف والعلاقة بين الأفراد، والأجور والمركز الوظيفي¹.

وجوهر هذه النظرية هو أن العمل ذاته يمكن أن يشكل حافزاً مهماً للفرد، وكل ما كان العمل ذا معنى وقيمة ويتضمن تحدياً وتنوعاً، فإن الفرد سيبدل مزيداً من الجهد والعطاء ويحقق أداء أفضل، وتستطيع العوامل الدافعة توفير الدافع من خلال عمل يثير داخل الفرد التحدي والإثارة، وتوفير فرصة التطور الشخصي مما يجعله مبدعاً ومبتكراً².

المطلب الرابع: وظائف الدافعية

تلعب الدافعية دوراً أساسياً في توجيه السلوك المقاولاتي وتحفيزه، حيث تشمل عدة وظائف أساسية تسهم في تحديد الأهداف وتنشيط الجهد المطلوب لتحقيقها، وتوجيه السلوك نحوها والحفاظ على المثابرة حتى الوصول للنجاح، وهذه الوظائف هي:

❖ الوظيفة الاستثنائية: الدافعية توفر الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الفرد إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة سكون، وتتناسب شدة الدافع طردياً مع درجة النشاط أو مع قدرة الطاقة التي يعيها الفرد، فكلما زادت أهمية الهدف زاد معها النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح، وعلى أساس أن الدافعية في شكلها العام ماهي إلا صورة من صور الاستثارة، فعندما يشعر رائد الأعمال بالحماس لتحقيق فكرة مبتكرة فإن هذا يحفز نشاطه الفكري والبدني للعمل بجد على تنفيذ مشروعه³.

❖ الوظيفة التوجيهية: وظيفة الدافعية لا تقتصر على استثارة السلوك بل تعمل على توجيهه نحو الهدف الذي يحقق الإشباع، فإتجاه الدافع نحو هدف معين، هو الذي يعطي للدافع معناه فسعي الفرد نحو التفوق والتميز في عمل ما هو الذي يجعلنا نفترض أن لديه دافعاً إلى الإنجاز، كما تساهم هذه الوظيفة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية الصحيحة عبر تحديد الأولويات وتنظيم الموارد بشكل فعال⁴.

¹ بن أعمار حنان، مرجع سابق، ص50.

² د. فوزية تايه شميلان العززي، واقع الإنشاء الوظيفي لدى قادات المدارس الابتدائية، مجلة كلية التربية، العدد 176، ج2، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، 2017، ص641.

³ رشيد دحده، سمات الشخصية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى متربي التكوين المهني، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2016/2015، ص48.

⁴ مليكة شارف خوجة، مرجع سابق، ص115.

❖ الوظيفة الاستمرارية: يعني ذلك استدامة تنشيط السلوك طالما بقيت الحاجة قائمة، الدافعية تعمل على المحافظة على السلوك نشطاً حتى يتم اشباع الحاجة، كما أنها تؤدي إلى الحصول على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه، ولها دوراً أساسياً في نجاح رواد الأعمال، حيث تضمن لهم القدرة على الاستمرار في تطوير مشاريعهم وتكيف مع الظروف المتغيرة، كما أنها تعزز من القدرة على التحمل والمثابرة، مما يجعلها عاملاً رئيسياً في التغلب على الصعوبات وتحقيق النجاح على المدى الطويل¹.

❖ الوظيفة الانتقائية: ينتقي الفرد سلوكاً محدداً يصل به لهدف محدد دون آخر، وهذا ما يجعل الدافعية لا تؤثر على جميع السلوكيات بشكل متساوي، بل توجه الفرد نحو سلوكيات معينة دون غيرها بناءً على الأهداف المراد تحقيقها، فمثلاً شخص لديه دافع قوي لتحقيق الاستقلال المالي سيكون أكثر تركيزاً على الأنشطة التي تدعم بناء مشروعه التجاري وتجاهل الأنشطة التي لا تخدم هذا الهدف².

❖ الوظيفة التدعيمية: وهي وظيفة تفترض أن التعزيزات التي تتبع صدور الاستجابة، تعمل على زيادة أو نقصان احتمال الصدور تلك الاستجابة مرة أخرى، وتتضمن هذه الوظيفة تلك الاستجابات التي ترتبط بالثواب أو العقاب وتؤدي هذه الاستجابة دور في تغيير السلوك، فعندما يحقق المقاول أرباحاً أو يحصل على تقدير من العملاء، فإن هذا النجاح يعزز دافعيته لمواصلة العمل وتطوير مشروعه بشكل أفضل³.

تعمل هذه الوظائف بشكل متكامل على دعم السلوك المقاو، حيث تتضافر معاً لتحفيز المقاولين وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم وتجاوز التحديات التي قد تواجههم طيلة مسارهم الريادي.

المطلب الخامس: قياس الدافعية

تقاس دافعية الإنجاز بثلاثة أساليب ويتمثلوا في المقاييس الإسقاطية والمتمثلة في اختبار تفهم الموضوع والمقاييس السيكو مترية أو الموضوعية، إضافة إلى أساليب أخرى مثل ملاحظة السلوك، ودراسة حالة، ومقاييس التقرير الذاتي، تنطرق إليهم في ما يلي:

أولاً: المقاييس الإسقاطية

¹ عمي علي صبرينة، الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2022/2021، ص86.

² مروة سلامي، مرجع سابق، ص52.

³ مليكة شارف خوجة، مرجع سابق، ص114.

قام (McClelland) بإعداد اختبار لقياس الدافع للإنجاز مكون من أربع صور تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع (TAT) الذي أعده (H. Murray) عام 1938، أما البعض الآخر فقام ماكيلاند بتصميمه لقياس الدافع للإنجاز، وفي هذا الاختبار يتم عرض كل صورة من الصور على شاشة لمدة عشرين ثانية أمام المبحوث ثم يطلب منه بعد العرض كتابة قصة تعطى أربعة أسئلة لكل صورة وتمثل الأسئلة فيما يلي¹:

- ماذا يحدث؟ من هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف؟

- ما محور التفكير؟ وما المطلوب عمله؟ ومن الذي يقوم بهذا العمل؟

- ماذا يحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

ثم يقوم المبحوث بالإجابة على هذه الأسئلة الأربعة بالنسبة لكل صورة ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق، وتستغرق مدة إجراء الاختبار حوالي عشرين دقيقة، ويرتبط هذا الاختبار أساساً بالتخيل الإبداعي، ويتم تخيل القصة أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى في ضوء ما يمكن أن يشير إلى الدافع للإنجاز².

قامت French بابتكار مقياس الاستبصار (FTI) بناءً على رؤية ماكيلاند لتقييم صور وتخيلات الإنجاز، حيث قدمت عبارات تصف أنماطاً سلوكية متنوعة، ويقوم المستجيب بالرد عليها لفظياً من خلال تفسير المواقف السلوكية الواردة في العبارة. وتم تطوير نظام تصحيح للاختبار يسمح بقياس كل من دافع الإنجاز ودافع الانتماء. أيضاً، قام (Aronson) بوضع اختبار التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T) لقياس دافع الإنجاز لدى الأطفال³.

وتعرضت هذه الطرق والأساليب الإسقاطية في قياس الدافع للإنجاز للنقد الشديد أيضاً من جانب العديد من الباحثين كونها تصف انفعالات المبحوث بصدق مشكوك فيه، كما أن طريقة تصحيحها تحتاج إلى وقت كبير،

¹ عبد اللطيف مُجَّد خليفة، مرجع سابق، ص 97-98.

² عبد اللطيف مُجَّد خليفة، مرجع سابق، 98.

³ مروة سلامي، مرجع سابق، ص 71.

وتتسم بالذاتية، هذا بالإضافة إلى انخفاض ثبات وصدق هذه الطرق الإسقاطية، لذلك ابتعد الباحثون عن الطرق الإسقاطية وبدأ التفكير في تصميم واعداد أدوات أخرى أكثر موضوعية لقياس الدافع للإنجاز¹.

ثانياً: المقاييس الموضوعية

قام العديد من الباحثون بإعداد المقاييس الموضوعية لقياس الدافع للإنجاز مثل: مقياس (Mehrabian) عن الميل للإنجاز، ومقياس (Lynn) ومقياس (Hermans)، ولقد استعمل المقياس الأخير في الكثير من الدراسات العربية. وللمقاييس الموضوعية أساليب عديدة منها²:

✓ **أسلوب التفضيل:** يقوم هذا الأسلوب على أساس افتراض أن الكائن الحي يثار لديه أكثر من دافع في نفس الوقت، وبالتالي إذا ما أتاحت له فرصة إشباع أحد دافعين فقط، فذلك يعني أن الدافع المفضل هو الأكثر إلحاحاً، فإذا أخذنا فأر جائع ونعطيه الخيار بين الطعام وبين العودة إلى صغاره، فنتيجة الاختبار هي التي تشير إلى أي الحافزين أقوى³.

✓ **أسلوب معدل أداء الأفعال المتعلمة:** يقوم هذا الأسلوب على افتراض وجود علاقة إيجابية بين الاستجابة المتعلمة ودرجة دافعية الكائن الحي. وبالتالي يركز الأسلوب على قياس قوة الاستجابة المتعلمة كما تتمثل في السرعة التي تؤدي بها الفترة الزمنية التي تستغرق بين صدور التنبيه وبداية الاستجابة.

✓ **ملاحظة السلوك ودراسة الحالة:** يعتمد هذا الأسلوب على ملاحظة الطريقة التي يسلك بها الأشخاص في مواقف عديدة في حياتهم الفعلية، وكيفية مواجهتهم لمتطلبات حياتهم وأهم الدوافع التي تثير اهتماماتهم وأهمية كل منها بالنسبة لهم، لكن لنا أن نبين مدى الصعوبة العملية لهذا الأسلوب والمشقة التي يمكن أن تواجه الباحثين الذين يستخدمونه⁴.

ثالثاً: مقاييس التقرير الذاتي

وهي من أوسع المقاييس انتشاراً وأكثرها أهمية، مقياس اختبارات الشخصية، حيث يُطلب من الأفراد الإجابة عن محفزات معينة. وهناك اختبارات شائعة في هذا المجال لتقييم الدافعية العامة، منها:

¹ نصر الله بوحميده، مرجع سابق، ص 186.

² مليكة برجي، مرجع سابق 147.

³ د. نادر أحمد غباري، الدافعية النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008، ص 165.

⁴ عمي علي صبرينة، مرجع سابق، ص 100.

- اختبار الدافعية العامة من(Guilford)، واختبار الدافعية ل (Lynn)، وفي كل الاختبارين يختار المفحوص إجابة واحدة لكل بند، إما "نعم" أو "لا" حسب انطباق مضمون البند عليه¹.
- اختبار التفاصيل الشخصية ل (Edwards)، يتألف من(16) حاجة من حاجات(Murray)، حيث يختار المفحوص عبارة واحدة من عبارتين، كل منهما يعبر عن حاجة معينة، والتي تمثل الأكثر إلحاحاً بالنسبة له².

المبحث الرابع: الريادة

تعتبر ريادة الاعمال أحد الحقول الدراسية المهمة والحديثة في العلوم الاقتصادية والإدارية، التي تزايد الاهتمام بها في العصر الحالي ذلك لما لها دور مهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والتي تتجسد في شكل مؤسسات ريادية، والتي تقوم بإبتكار منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات الفرد ومتطلباته.

المطلب الأول: تعريف الريادة وخصائصها

تعد ريادة الاعمال عملية تنظيمية متكاملة تساهم في خلق قيمة اقتصادية ومؤسسات ناشئة وفرص وظيفية جديدة تساعد في تحسين وتحقيق التنمية المستدامة.

الفرع الأول: تعريف ريادة الاعمال

أصبحت ريادة الأعمال من المفاهيم الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة لدورها في دعم التنمية الاقتصادية وتعزيز الابتكار، ونظراً لتعدد زوايا النظر إليها، تنوعت التعاريف التي تناولتها في الأدبيات، مما يستدعي التوقف عند أبرزها لفهم أعمق لهذا المفهوم.

عرفها Howard Stevenso: "هي عملية تتبع الفرص دون الاعتماد على الموارد التي تتحكم فيها المؤسسة حالياً"³.

¹ خويلد أسماء، الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2005/2004، ص 56.

² نائر احمد غباري، نفس المرجع السابق، ص 168 .

³ د. صكوشي أحمد، د. مجدل الخنساء، ريادة الاعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد08، العدد01، الجزائر، 2019، ص 40.

كما عرفها Burch: هي مجموعة عمليات تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الابتكار والإبداع وإنشاء المؤسسات.

فيما يشير Dolling: إلى أن ريادة الأعمال هي خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد¹.

و عرف Sethi: "الريادة على أنها عملية حركية ذات مخاطرة تتضمن توليفة من راس المال والتكنولوجيا والمهارة البشرية، وهي ممكنة التطبيق في جميع الاعمال"².

أما Scott و Orhan: فيؤكدان أن الريادة هي عملية تقديم مساهمة اقتصادية من خلال خلف الوظائف³.

كما عرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD: "ريادة الاعمال هي العمل على الفرص والأفكار وتحويلها إلى قيمة للأخرين"⁴.

من هذه التعاريف نقول أن الريادة هي عمل ابتكاري يقوم على اقتناص الفرص وتحمل المخاطر من أجل خلق قيمة باستعمال الموارد المتاحة.

الفرع الثاني: خصائص الريادة

من التعاريف السابقة فإن ريادة الأعمال تتضمن خصائص تميزها عن غيرها من المشروعات والأعمال الأخرى وهي:

¹ رانية بولدروع، أسماء باطح، ريادة الأعمال الرقمية ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1954، قلمة، الجزائر، 2023\2024، ص07.

² ايثار عبد الهادي ال فيحان، دور حاضرات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد30، بغداد، العراق، 2012، ص73.

³ د. محمد بن ناصر الشقاوي، دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد 01، السعودية، 2015، ص09.

⁴ د. وسام ربحي شمروخ، الريادة: فن اقتناص الفرص لتقديم القيمة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2024، ص49.

- القيمة الاقتصادية المضافة: إذ تهدف المشاريع الريادية إلى خلق قيمة جديدة تُترجم إلى منفعة اقتصادية، سواء من خلال تقديم منتجات أو خدمات مبتكرة، أو تحسين عملية إنتاجية، وهذه القيمة لا تقتصر على الربح المالي فقط بل تشمل أيضاً المساهمة في النمو الاقتصادي وتوليد فرص عمل وتحقيق الكفاءة¹.
- الإبداع: حيث يعبر عن القدرة على توليد أفكار جديدة أو تقديم حلول غير تقليدية للمشكلات، ويسهم في تطوير منتجات أو خدمات تمنح للمشروع ميزة تنافسية، كما يعد أساساً لتحسين الأداء واستدامة النمو في بيئات عمل متغيرة².
- الرغبة في الاستقلالية: تُعبر هذه الخاصية عن ميل الريادي إلى العمل بجرية دون الاعتماد على الآخرين، سواء من حيث اتخاذ القرار أو تنظيم العمل، يسعى الريادي دائماً إلى تحقيق طموحاته الشخصية وبلوغ أهدافه من خلال مشروعه الخاص، بعيداً عن القيود التي تفرضها الوظائف التقليدية، مما يعزز دافعيته ومبادراته ذاتية³.
- المخاطرة: يقصد بها الاستعداد للدخول في مشاريع أو اتخاذ قرارات قد تكون نتائجها غير مضمونة، لا يعني ذلك تهور، بل قدرة الريادي على تقييم المخاطر بشكل منطقي وقبولها كجزء من عملية الابتكار والسعي لتحقيق الأهداف، وغالباً ما يكون هذا التحمل نابعاً من إيمان قوي بالفكرة، وتخطيط دقيق يوازن بين المكاسب المحتملة والخسائر الممكنة⁴.
- الرؤية الاستراتيجية: يتمتعون رواد الأعمال بتفاؤل كبير تجاه المستقبل وقدرتهم على تحقيق النجاح، لا يقتصر هذا التفاؤل على الجانب العاطفي، بل يُترجم إلى تخطيط بعيد المدى وتحديد أهداف واضحة، يفكر الريادي بشكل استباقي في الفرص المتاحة، وقيم المردود المالي والنتائج المتوقعة، مما يساعده على اتخاذ القرارات مدروسة تدعم استمرارية المشروع ونموه في بيئة متغيرة⁵.

¹ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أساسيات ريادة الأعمال، الإدارة العامة للمناهج، ط1، السعودية، 2023، ص9.

² د. فاطمة مُجد مجت أحمد، أليات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء مفهوم التعليم الريادي في الجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، العدد 124 ج(1)، جامعة بنها، مصر، 2020، ص361.

³ د. بلال خلف السكارنة، المشاريع الصغيرة والريادة، دار المسيرة، عمان، الاردن، 2006، ص 11.

⁴ د. فاطمة رمضان عوض النجار، تعليم ريادة الاعمال مدخلاً لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ، مجلة كلية التربية، العدد 121 ج(2)، جامعة بنها، مصر، 2020، ص 520.

⁵ د. بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 11.

المطلب الثاني: أهمية الريادة

تعتبر الريادة عاملاً مهماً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات، حيث تساهم في خلق الفرص عمل جديدة وتحسين مستوى الدخل، بالإضافة إلى التحفيز الابتكار والابداع، وبالتالي يمكن القول أن ريادة الاعمال تمتلك أهمية ومنافع عديدة نذكرها كالتالي:

أولاً: الأهمية الاقتصادية

تعد الريادة ذات أهمية اقتصادية بالغة، إذ تسهم في خلق الثروة وتلبية حاجات ورغبات الزبائن من خلال توفير منتجات مبتكرة، كما تساهم في توسع نمو المؤسسات وتطوير المناطق التي تنشط فيها، فضلاً عن دورها في توفير فرص العمل وخلق أسواق جديدة، وتحسين الدخل الوطني وزيادة حجم التصدير، وذلك عبر توفير عوامل الانتاج واستثمار القابليات الريادية في المجتمع، إضافةً إلى تحسين جودة المنتجات ورفع الانتاجية من خلال البحث والتطوير المستمر¹.

ثانياً: الأهمية الاجتماعية

إلى جانب الفوائد الاقتصادية، تقدم الريادة فوائد اجتماعية عديدة، من أبرزها المساهمة في تقليل معدلات البطالة وتحسين المستوى المعيشي، وتشجيع رواد الاعمال على التعليم والبحث العلمي²، كما تعمل على تنمية مهارات الإبداع والابتكار وغرس روح المبادرة، وتعزيز الاستقلالية والاعتماد على النفس لدى أفراد المجتمع، فضلاً عن دورها في إعادة تشكيل هيكل توزيع الثروة من خلال تمكين عدد أكبر من الأفراد من امتلاكها، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي³.

المطلب الثالث: أنواع الريادة

قبل أن يبدأ رائد الاعمال في أي مشروع ينبغي له معرفة الانواع التي تقوم عليها الريادة حتى يتسنى له اختيار النوع المناسب وفقاً لرؤيته وتطلعاته الشخصية، وبالتالي سيتم تصنيف هذه الانواع كالتالي:

¹ اينار عبد الهادي ال فيحان، مرجع سابق، ص74.

² إيون باتلر، مدخل إلى ريادة الأعمال، ترجمة: محمد مطيع، المركز العربي للأبحاث، ط1، الرباط، المغرب، 2021، ص.51-55.

³ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، مرجع سابق، ص28.

1. حسب الحجم:¹

- أ- ريادة الأعمال الصغيرة: يعتبر أي فرد يدير أعماله الخاصة على أنه رائد أعمال صغير، هذه المؤسسات الصغيرة يكون مؤسسوها يحققون أرباحاً لكسب العيش وإعانة أسرهم، تفتقر مثل هذه المؤسسات إلى الحجم اللازم لجذب رأس المال الاستثماري ويتم تمويلها من خلال الأقارب والأصدقاء أو القروض الصغيرة.
- ب- ريادة الأعمال الكبيرة: هي المؤسسات العملاقة في تنظيم المشاريع والتي تطورت وأصبحت مؤسسات كاملة النضج، حيث تم تطوير منتجاتها وخدماتها بشكل مستمر من أجل تلبية احتياجات المتعاملين المتغيرة والتكنولوجيا المتقدمة.

2. حسب النطاق:²

- أ- الريادة المحلية: التي تمارس نشاطها ضمن الحدود الوطنية، وتلبي احتياجات الاسواق المحلية
- ب- الريادة الدولية: تعني استغلال الفرص خارج الحدود الدولية وتعمل في اوسع نطاق مرتبطة بتطور الاقتصادي والتكنولوجي.

3. حسب المسؤولية:³

- أ- الريادة الفردية: تعبر عن جهود الأفراد الذين يعملون خارج نطاق المنظمات القائمة
- ب- الريادة التنظيمية: وهي ممارسة الاعمال داخل مجموعة تنظيمية اعتماداً على موارد المنظمة تتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها.

4. حسب التبنى: تنقسم إلى ثلاثة أنواع وهي:⁴

- أ- أعمال ابتكارية بحثية: تعني نقل فكرة جديدة إلى منتج جديد ويبنى عليها نشاطاً جديداً
- ب- أعمال ابتكارية مطورة: تقوم على تأسيس أعمال وفق أفكار ومعلومات وتكنولوجيا متوفرة

¹ وليد بن عيسى، دور ريادة الأعمال في تنمية وتطوير المشاريع المتوسطة والصغيرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد السادس، برج بوعريش، الجزائر، 2023/2022، ص14.

² وليد بن عيسى، مرجع سابق، ص 15.

³ منصور رمزي، مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2023/2022، ص16.

⁴ د. ربيعة علي محمد الفزاني، استراتيجيات الابتكار وأثرها في تعزيز ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم التقني والفني، المجلة الافريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة، العدد 03، المجلد 03، جامعة الزاوية، ليبيا، 2024، ص 248.

ت- ملكية الاعمال الابتكارية: تعتبر اقل أنواع الريادة، حيث يشتري فرد مؤسسة أو يمتلك اعمال، بحيث يتحمل المخاطر ويقتنص الفرص فهنا الحاجة للإبداع تكون أقل في هذه الحالة.

المطلب الرابع: استراتيجيات الريادة

مع تسارع معدلات التغيير في بيئة الاعمال ازدادت أهمية الخيارات الاستراتيجية التي تلجأ إليها المؤسسة للتكيف مع متطلبات التغيير، وللريادة العديد من الاستراتيجيات المختلفة وفق القطاع الذي تنشط فيه وعليه سنحاول التطرق لأهم الاستراتيجيات لريادة الاعمال¹:

- استراتيجية الابتكار: تعد هذه الاستراتيجية الأداة المحددة لرواد الاعمال التي يستغلون من خلالها التغيير كفرصة لعمل مختلف أو خدمة جديدة، كما تعد عنصراً مهماً في الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر على المؤسسات، أي يعني يحتاج رواد الاعمال إلى البحث بشكل هادف عن مصادر الابتكار والتغييرات وأعراضها التي تشير إلى فرص الابتكار الناجح².

- استراتيجية الإبداع: تعتبر استراتيجية الإبداع كقوة أولية لمراحل الابتكار مما يضمن بقى المؤسسة على المدى البعيد وتحقيقها النجاح والتنافسية، كما تخلق موارد وثروة جديدة وذلك من خلال تطوير الافكار والاستجابة للفرص، تجدد ان الإبداع ليس مجرد حالة ذهنية ولكنه أيضاً العمل والتدريب والتنمية والإرادة لخلق قيمة للمجتمع³.

- استراتيجية تبني المخاطرة: هي إستراتيجية يتبناها رواد الاعمال كونهم يملكون قدرة تحمل المجازفة والمخاطرة في سبيل تحقيق الاهداف المحددة وبلوغ النجاح، للحصول على فرص لأن المؤسسات تعمل وفق البحث عن البدائل وسط المخاطر ويستغلون تلك الفرص من خلال الابتكار التقني والتنظيمي، وبالتالي فإن مجموعة من السلوكيات المبتكرة والاستباقية والمخاطرة هي التي يمكن أن تخلق قيمة في المؤسسات⁴.

¹ د. عيشوش عواطف، د. عوادي مصطفى، ريادة الاعمال في المنظمات في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة، محبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة، الوادي، الجزائر، 2023، ص.128-129.

² د. أروى بنت ابراهيم العتيبي، سوزان القرشي، أثر استراتيجيات الريادة على تحقيق التميز المؤسسي للمؤسسات العامة، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الرابع، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 134-135.

³ د. عبد الله أحمد العولقي، توسيط استراتيجيات الريادة في العلاقة بين مرونة الاستراتيجية ومستوى أداء البنوك التجارية اليمنية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد الأول، المجلد 26، جامعة إب، اليمن، 2019، ص 43.

⁴ د. نضال محسن لصور، محسن حسن باحاج، إستراتيجيات ريادة الأعمال ودورها في تحسين الأداء المستدام في المشروعات الصغيرة والمتوسطة محافظة شبوة، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 05، المجلد 30، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، 2024، ص 143.

- استراتيجية التفرد: تعني الانفراد بمنتج معين أو خدمة ما في مجال المنافسة في قطاع الاعمال، وتقوم هذه الاستراتيجية من خلال إدخال طرق جديدة سواء كانت تكنولوجية أو منتجات جديدة، أو مسلك إنتاجي جديد أو خدمة جديدة أو إدارة التنظيم وهيكلته¹.
- استراتيجية المبادأة: تعتمد هذه الاستراتيجية على المشاركة في العراقيل المستقبلية والتغيرات في بيئة المؤسسة، ومدى تقديم منتجات جديدة وتقنيات إدارية وخدمات بشكل إبداعي، وتمثل رغبة الريادي في البحث عن الفرص الجديدة لتلبية احتياجات الافراد المستقبلية قبل تقديمها للمنافسين².

المطلب الخامس: متطلبات الريادة

- لنجاح أي مشروع ريادي ولكي يتمكن رائد الاعمال من تحقيق أفكاره وخطته يجب أن تتوفر فيه متطلبات الريادة ومن أهمها كتابي:
- **التدريب والتخطيط:** تتطلب الريادة بشكل مستمر على التدريب والتنمية، وإن العمل دون تخطيط وغير مدروس بعناية ينتج عنه سوى بذل الجهد وهدر الكثير من المال دون تحقيق النتائج المرجوة، لذا فأن تعلم التخطيط وإدارة الازمات ضرورية لنجاح أي مشروع ريادي³.
- **إدارة التسويق:** إن امتلاك ريادي الاعمال لمهارة التسويق والاقناع تتيح له الدخول إلى أسواق جديدة وجذب زبائن جدد، يتوسع من خلالها مشروعه ويحقق أرباحاً أكثر⁴.
- **إدارة الوقت:** يجب أن يمتلك ريادي الاعمال القدرة على إدارة وتنظيم الوقت والتحكم من خلال تحديد الاولويات وإنجاز المهمات المحددة والتي يجب أن يتم إنجازها ضمن مدة زمنية متفق عليها مع الزبائن، ولإدارة الوقت رؤية استراتيجية توجه الموارد الذهنية والعملية نحو الأهداف ذات الأولوية⁵.

¹ أروى بنت ابراهيم العتيبي، سوزان القرشي، مرجع سابق، ص 136.

² د. إسماعيل شرف هادي الحبشي، عبد الله علي القرشي، أثر استراتيجيات الريادة في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك اليمنية، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الانسانية، العدد 07، المجلد 03، جامعة صنعاء، اليمن، 2024، ص12.

³ فاطمة رمضان عوض النجار، مرجع سابق، ص 521.

⁴ د. علاء الدين خليل ابراهيم السيد، خالد يونس موسى، المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات، المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، العدد 01، المجلد 02، جامعة الأقصى، فلسطين، 2020، ص15.

⁵ Hisrich, R. D. Peters, M. P & Shepherd, D. A, 'Entrepreneurship (10th ed)', McGraw-Hill Education, New York, USA, 2017, P 367.

- إدارة الموارد البشرية: إدارة المورد البشري والتعامل معه وفهم سلوكه وضبط المشاكل والصراعات التنظيمية والمشاحنات التي قد تشب بين الموظفين التي لا تساهم في نجاح المشروع الريادي واستثمار الطاقة والجهد في الانجاز، لذا على ريادي الاعمال أن يعرف كيفية التحكم وتوجيه العنصر البشري، ومن خلال هذا يتم تطوير وتنمية الموارد البشرية، مما يجعلها ميزة تنافسية¹.
- إدارة الموارد المالية: كيفية إنفاق الأموال أمر ضروري جدا لنجاح المشروع الريادي، يجب الانفاق بحذر وصولا للوقت الذي تبدأ فيه المشروع بتغطية تكاليفه ثم جني الفوائد والأرباح، لذا يجب أن يتمتع ريادي الاعمال بمهارة الإدارة المالية².
- المسؤولية الاجتماعية: من المهم على رائد الاعمال أن يتحمل المسؤولية وأن يعرف دوره الاساسي اتجاه المجتمع والموظفين والمستثمرين وأصحاب المصلحة معه، وأن يكون له مساهمات ملموسة للمجتمع كما يتجنب الممارسات التي تضر البيئة والبشرية من خلال التعرف على أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال والتزام الانظمة والقوانين، ومن خلال هذا يرجع الأثر على المشروع ويحقق الاستدامة والاستقرار على المدى البعيد³.
- دراسة الجدوى: تتطلب الريادة إعداد دراسة الجدوى لجميع أركان المشروع بغية معرفة كل التفاصيل المتعلقة بانطلاق المشروع، وكخطوة أولية لنجاح الدراسة التقييمية لابد من جمع بيانات كافية لتحديد أكبر كم ممكن من الخصائص التوضيحية للفئات المستهدفة والتي يجب مراعاتها من أجل جذب هذه الفئة وتحويلها إلى طلب فعال، ولا بد من صاحب المشروع لدراسة جدوى لفكرته أن يكون متخصصاً في ذات مجال المشروع⁴.
- إعداد استراتيجية محكمة للمشروع: يتطلب نجاح أي مشروع مهم كان تصنيفه إعداد استراتيجية متكاملة تكون بمثابة الخريطة التفصيلية للسير عليها بغية الوصول إلى الاهداف المرجوة والمحددة لقيام بهذا المشروع⁵.

¹ ذكرى بن محمد طاهر خواجي، نورة بن عبد العزيز الراشد، متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في ريادة الاعمال، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد 36 ج(2)، جامعة محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2024، ص 384.

² د. عيشوش عواطف، د. عوادى مصطفى، مرجع سابق، ص 308.

³ المؤسسة العامة لتدريب التقني والمهني، مرجع سابق، ص 66.

⁴ د. زينب صالح الأشوح، دراسة جدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار الكتب المصرية، ط1، القاهرة، مصر، 2016، ص 23.

⁵ د. بن عيسى وليد، مرجع سابق، ص 13.

- **الثقة بالنفس:** التي تدفع الرائد إلى تنفيذ الاعمال وإنشاء المشروع الريادي وتحمل مسؤوليته بدافع الرغبة في إشباع قدراته الابداعية والابتكارية، علاوة على الرغبة في إثبات الذات، وتسهم في بناء المهارات التي تساعد الريادي على توسيع مداركه، وما يتبناه من أساليب تتعلق بتخطيط للمسارات المستقبلية¹.
- **التكنولوجيا:** تعد ثورة التكنولوجيا من الوسائل المهمة في الاعمال الريادية، وتعمل التكنولوجيا الحديثة على تقليل تكلفة الموارد وتزيد من قدراتها، حيث اصبحت التكنولوجيا من المؤشرات الرئيسة في استراتيجيات الريادة واغتنام الفرص في الاسواق، وان استخدام التكنولوجيا المتطورة لديه دلالات واضحة في كافة القطاعات الصناعية لان التكنولوجيا تقوم على تزويد الزبائن بكافة المعلومات².

¹ د. هويدا محمود الإترى، ريادة الأعمال مدخل لتطوير التعليم الفني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد الخامس، جامعة طنطا، مصر، 2021، ص21.

² رانية بولدروع، أسماء باطح، مرجع سابق، ص10.

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن الذكاء الاجتماعي يعتبر من المهارات الأساسية التي تمكن الفرد من فهم الآخرين والتفاعل معهم بفعالية، مما يساهم في تكوين علاقات ناجحة، وفي السياق نفسه يعد السلوك المقاولاتي تجسيدا للمبادرة والابتكار والاستعداد لتحمل المخاطر، وهو سلوك جوهري في ريادة الأعمال، كما تلعب الدافعية دوراً محورياً في تحفيز الأفراد نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف بكفاءة، بينما تمثل الريادة القدرة على استشراف الفرص وابتكار الحلول وتوظيف الموارد بذكاء، ما يجعلها الأساس الذي يقوم عليه العمل المقاولاتي.



الفصل الثاني

الجزء التطبيقي

تمهيد:

في سياق الدراسة التطبيقية لأثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية الريادية، يحتل الجزء التطبيقي أهمية مركزية، لكونه يهدف إلى تقديم تحليل منهجي مبني على بيانات أولية تم جمعها باستخدام استبيان تم تصميمه بعناية ليتضمن ابعادا متعددة ذات صلة مباشرة بموضوع المذكرة. وقد استهدف الاستبيان عينة من حاملي المشاريع بمختلف أنواعهم، ما يضمن تنوعا في وجهات النظر واثراء للنتائج.

سيتم التعامل مع البيانات المستخلصة من الاستبيان باستخدام تقنيات تحليل احصائي متقدمة تتضمن مقاييس النزعة المركزية (مثل المتوسط والانحراف المعياري) ومقاييس التشتت (مثل التباين)، إضافة إلى اختبارات احصائية أخرى تهدف إلى التحقق من ثبات اداة القياس ومدى موثوقيتها.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم تفسير دقيق وموضوعي للبيانات بما يساهم في بناء تصور شامل للواقع الحالي، مع استخلاص دلالات عملية وأكاديمية تدعم فرضيات الدراسة وتساهم في تحقيق اهدافها.

المبحث الاول: منهجية الدراسة وادواتها

تهدف هذه الدراسة التطبيقية الى تحليل واقع اثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية الريادية لدى حاملي المشاريع، حيث تعتمد على منهجية علمية ممنهجة تجمع بين الاسلوب الوصفي والتحليلي، بشكل يتوافق مع الفرضيات والنموذج النهائي للدراسة.

المطلب الأول: عينة الدراسة

مجتمع الدراسة أو مجتمع الإحصائي هو مجموعة الأصلية للعينة، حيث يشير إلى المجموعة الكاملة من الأفراد أو العناصر التي تشكل الموضوع الرئيسي للدراسة أو التحليل الإحصائي، يكون هذا المجتمع مكوناً من جميع الوحدات المحتملة التي يمكن أن تكون جزءاً من البحث أو الدراسة، كما يتضمن كل الأفراد والعناصر التي تشمل نطاق الاهتمام لجمع البيانات وتحليلها بهدف فهم الظواهر أو اتخاذ القرارات، يمكن أن يكون مجتمع الدراسة فرداً طبيعياً أو كياناً معنوياً، وهذا يتغير بتباين الموضوع والطريقة الإحصائية المقترحة للتحليل¹.

من خلال موضوع الدراسة والذي يهدف إلى معرفة أثر الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية الريادية لدى حاملي المشاريع، فإن عينة الدراسة تتمثل في الطلبة الجامعيين الذين لديهم مشاريع محتضنة داخل حاضنة الأعمال بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، تم اختيار هذه العينة لكونها تتمثل في مجموعة من الأفراد الذين يثبتون أن لهم ميول مقاولاتي والمسجلين ضمن القرار الوزاري (1275)، تم استكشاف عينة هذه الدراسة من خلال توزيع استبيان في حاضنة الاعمال بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، حيث تم توزيع 100 استبانة وتم استرجاع 83 منها، وهذا العدد (83) يعبر عن حجم العينة المستخدمة في الدراسة، وهو مستوى جيد خاصة عند النظر إلى نموذج الدراسة وطريقة التحليل المعتمدة على أسلوب النمذجة بالمعدلات البنائية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية.

المطلب الثاني: الادوات الاحصائية للدراسة

من أجل تحقيق نتائج موثوقة وفعالة في الدراسة، يتطلب الأمر استخدام أدوات احصائية مناسبة، حيث أن هذه الأدوات تساهم في توجيه الباحث خلال مساره البحثي وتسهل عملية جمع البيانات وتحليلها بدقة وفاعلية.

¹ مرغيش هاجر، مرجع سابق ذكره، ص 109.

أولاً: مقاييس النزعة المركزية

مقاييس النزعة المركزية هي أدوات احصائية تستخدم لقياس تمركز البيانات حول قيمة معينة. تهدف هذه المقاييس الى اعطاء فكرة عامة عن كيفية توزيع القيم في مجموعة البيانات، تشمل مقاييس النزعة المركزة الأكثر استخداماً: المتوسط الحسابي، الوسيط والمنوال كل مقياس من هذه المقاييس له خصائصه واستخداماته، ويعتمد اختياره على طبيعة البيانات وهدف التحليل الاحصائي.

● المتوسط الحسابي:

يعتبر الوسط الحسابي من أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداماً، حيث يتميز بعدة جوانب، منها أنه يأخذ جميع القيم بعين الاعتبار ويستخدم في معظم التحليلات الإحصائية لسهولة التعامل معه. كما أنه لا يتطلب ترتيب البيانات لحسابه. ومع ذلك، من عيوبه أنه يتأثر بالقيم المتطرفة الشاذة، مما قد يؤثر على دقته. بالإضافة إلى ذلك، يصعب حسابه في حالة الجداول التكرارية المفتوحة، سواء من أحد طرفي الجدول أو من كليهما، نظراً لصعوبة تحديد مركز الفئة المفتوحة.¹

العلاقة الرياضية لوسط الحسابي:

$$Mean = \frac{\sum_{i=1}^n x^i}{n}$$

● الوسيط: الوسيط لمجموعة من القيم هو القيمة التي تتوسط هذه المجموعة عند ترتيبها بشكل تصاعدي أو تنازلي. يُقسم الوسيط المجموعة إلى قسمين متساويين، حيث يكون عدد القيم الأقل منه مساوياً لعدد القيم الأكبر منه، وذلك في حالة كان عدد القيم فردياً. أما إذا كان عدد القيم زوجياً، فسيكون هناك قيمتان تتوسطان المجموعة، ويُحسب الوسيط كمتوسط هاتين القيمتين بعد ترتيبهما.²

العلاقة الرياضية للوسيط:

بالنسبة للأعداد الفردية من المشاهدات

$$Median = x$$

بالنسبة للأعداد الزوجية من المشاهدات

¹ - د. صلاح الدين حسين الهيتي، الاساليب الاحصائية في العلوم الادارية (تطبيقات باستخدام spss)، ط 1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004، ص 77.

² د. صلاح الدين حسين الهيتي، مرجع سابق، ص 88.

$$Median = \frac{\frac{x}{\binom{n}{2}} + \frac{x}{\binom{n}{2} - 1}}{2}$$

• المنوال:

المنوال هو أحد مقاييس النزعة المركزية، يعرف بأنه القيمة الأكثر تكراراً أو شيوعاً بين قيم المشاهدات، يساعد على تفسير النمط الغالب، يستخدم المنوال لتحديد العنصر الذي يظهر بأعلى تكرار¹. من خصائص المنوال أنه مناسب جداً للبيانات النوعية أو الترتيبية التي لا يمكن حساب المتوسط أو الوسيط لها، كما أنه يستخدم في شكل واسع في دراسات الاستقصائية لتحليل التوزيع العام لظواهر وتحديد الاتجاهات الشائعة في عينة معينة. في الأبحاث الإحصائية، يعتبر المنوال أداة فعالة تفهم التوزيع الطبيعي للبيانات، خاصة عندما يكون لدينا تكرار واضح لبعض القيم مجموعة المشاهدات².

$$Mod = L1 + \frac{\Delta 1}{\Delta 1 + \Delta 2} \cdot C : \text{العلاقة الرياضية للمنوال}$$

• الثبات:

الثبات هو مربع الارتباط بين الدرجات الحقيقية والدرجات المشاهدة، أو كنسبة تباين الدرجة الحقيقية للمقياس إلى تباينه الإجمالي، وهو المقياس الذي يعطي النتائج نفسها إذا قاس الشيء نفسه مرات متتالية تحت ظروف نفسها، فإذا ما قام باحث مثلاً ببناء اختبار وطبقه على عينة معينة ورصد درجاتهم عليه، ثم قام مرة أخرى بعد مدة زمنية معينة بتطبيق الاختبار نفسه على العينة نفسها في الظروف نفسها، ورصد درجاتهم عليه وحسب معامل الارتباط بين درجات العينة في التطبيق الأول وبين درجاتها في التطبيق الثاني، فوجد أن معامل الارتباط ذو قيمة عالية فهذا يعني أن الاختبار ثابت³.

ثانياً: مقاييس التشتت

تعد مقاييس التشتت أدوات إحصائية تستخدم لقياس مدى تباين البيانات حول القيمة المركزية في مجموعة من البيانات. إذ أن مقاييس التشتت تساهم في فهم مدى تنوع وتوزع هذه البيانات تعد مقاييس التشتت ضرورية

¹ أ. د. عوض منصور وآخرون، أساسيات علم الإحصاء الوصفي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 130.

² أماني عزوزة، مقاييس النزعة المركزية، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى ليسانس جندع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2022/2021، ص09.

³ د. يشة حنان، د. بوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات في علوم الانسان والمجتمع، عدد02، مجلد03، جامعة جيجل، الجزائر 2020، ص125.

في العديد من التحليلات الاحصائية لأنها تقدم معلومات اضافية حول استقرار البيانات واتساعها، مما يساعد في اتخاذ قرارات مدروسة. ومن أبرز مقاييس التشتت: الانحراف المعياري، التباين والمدى.

• الانحراف المعياري:

هو مقياس إحصائي يستخدم لقياس مدى تشتت أو تباين مجموعة من البيانات حول المتوسط الحسابي، الجذر التربيعي لمتوسط مجموع مربعات انحرافات القيم عن وسطها الحسابي، وكلما كان الانحراف المعياري أكبر، دل ذلك على أن البيانات أكثر تبايناً وتشتتاً عن المتوسط، وكلما كان الانحراف أصغر دل ذلك على أن البيانات أكثر تركيزاً¹.

من خصائص الانحراف المعياري:

- ✓ التمثيل الكمي للتشتت: يقدم الانحراف المعياري مقياساً رقمياً لمدى تشتت البيانات حول المتوسط؛
- ✓ التأثير بالقيم المتطرفة: يتأثر الانحراف المعياري بالقيم المتطرفة غي البيانات، مثل المتوسط؛
- ✓ الوحدات: يتم حساب الانحراف المعياري بنفس وحدات البيانات الأصلية، مما يجعل من السهل تفسيره.

الصيغة الرياضية للانحراف المعياري:

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (xi - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

• التباين:

هو مقياس إحصائي يستخدم لقياس مدى تشتت البيانات أو تباينها حول المتوسط الحسابي، يشير التباين إلى متوسط مربعات الفروق بين القيم الفردية والمتوسط الحسابي للمجموعة².

• خصائص مقياس التباين:

- وحدات قياس مربعة: يتم قياس التباين بوحدات مربعة للبيانات الأصلية؛

¹ د. مشعلي بلال، الإحصاء1، محاضرات موجهة لطلبة السنة الأولى ليسانس جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قلعة، الجزائر، 2019/2018، ص 41.

² مشعلي بلال، مرجع سابق، ص45.

- التأثر بالقيم المتطرفة: يتأثر التباين بالقيم المتطرفة بشكل كبير، مما قد يؤدي إلى زيادة قيمته في حال وجود بيانات شاذة؛

- المقارنة بين المجموعات: يستخدم التباين لمقارنة درجة تشتت البيانات بين مجموعات مختلفة.

• الصيغة الرياضية للتباين:

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^N (xi - \mu)^2}{N}$$

• المدى:

وهو الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة، ويعتمد بشكل كامل على القيمتين المتطرفتين، وهو من أبسط مقاييس التشتت مفهوماً وتطبيقاً وحساباً باعتباره الوسيلة المباشرة لمعرفة مدى تقارب القيم أو تباعدها في أي توزيع¹.

• خصائص المدى:

- التأثير بالقيم المتطرفة: يتأثر المدى بشدة بالقيم المتطرفة، حيث يمكن أن يتغير وجود قيم شاذة من قيمته بشكل كبير؛

- محدودية دقة التمثيل: على الرغم من بساطته، قد لا يعكس المدى بشكل دقيق التوزيع الكامل للبيانات إذا كانت القيم موزعة بشكل غير متنظم أو تحتوي على قيم متطرفة.

• الصيغة الرياضية للمدى:

$$Range = Max\ value - Min\ value$$

ثالثاً: النمذجة بالمعدلات البنائية

تتمثل عملية النمذجة بالمعدلات البنائية (*SEM*) بالطرق الإحصائية المتقدمة في عملية تحليل البيانات، بهدف اختبار صحة العلاقات المتشابكة بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، دون تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء ولقد عرفت هذه الطرق بتحليل المسار.

أ- تعريف النموذج بالمعدلة البنائية:

¹ د. محيي أحلام، إحصاء 1، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2021/2020، ص86.

حسب (*Maccallum & Austin*) هو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة والغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات، وهو نموذج مسار كامل للعلاقة بين مجموعة من المتغيرات يمكن وصفه أو تمثيله في شكل رسم بياني، كما أنه نمط مفترض على الباحث لإثبات العلاقة بين المتغيرات الكامنة والمقاسة أو الملاحظة، يجمع في دخله مجموعة من الأدوات للتحقق من النظريات وذلك بتعيين نظرية مسبقاً¹.

ب- أهمية النمذجة بالمعادلة البنائية:

توجد العديد من المزايا المتضمنة في استخدام منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية، ومن أهمها ما يلي:²

- ✓ توفر المنهجية اختبار النماذج بصورة شاملة بدلا من التعامل مع المتغيرات النموذج بشكل منفصل؛
- ✓ تتمتع المنهجية نمذجة بافتراضات أكثر مرونة تسمح بالتفسير؛
- ✓ تخفض أخطاء القياس من خلال وجود مؤشرات متعددة لكل متغير كامن خاصة مع استخدام التحليل العالمي التوكيدي؛
- ✓ تتميز المنهجية بجاذبية واجهة التخطيط لرسم النموذج واختباره؛
- ✓ تسمح المنهجية بإمكانية اختبار النماذج التي تتضمن العديد من المتغيرات التابعة والمتغيرات الوسيطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة؛
- ✓ تعد المنهجية وسيلة فعالة لمعالجة البيانات الصعبة (البيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي).

ج- أقسام النمذجة بالمعدلات البنائية:³

- **نموذج القياس:** هو ذلك الجزء من نموذج المعادلة البنائية، والذي يتعامل مع المتغيرات الكامنة ومؤشراتها، حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (المؤشرات) والمتغيرات غير المشاهدة (الكامنة)، كما أنه أيضاً يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة، أي أنه يربط المؤشرات بالعامل الكامن.
- **نموذج البناء:** يحدد نموذج العلاقات السببية الموجودة بين المتغيرات الكامنة، يؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على التغيرات في قيم متغيرات أخرى كامنة داخل النموذج، ويتم تحديد نموذج البناء تأسيساً على

¹ بن عون بودالي، النمذجة بالمعادلة البنائية في العلوم الاجتماعية: مفاهيم ونماذج تطبيقية برنامج (Amos)، مجلة التمكين الاجتماعي، العدد 02، المجلد 06، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2024، ص 90.

² د. أيمن سليمان القهوجي، د. فريال مُجد أبو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج (Amos)، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 23.

³ د. أيمن سليمان القهوجي، د. فريال مُجد أبو عواد، مرجع سابق، ص 19.

نظرية البحث، وقد يضم أكثر من نموذج قياس، ويحدد التأثيرات المباشرة التي تربط بين المتغيرات الخارجية المنشأ والمتغيرات داخلية المنشأ في النموذج، أي يبين العلاقة التنبؤية بين عاملين كامنين على الأقل.

د- أنواع النماذج المستخدمة في المعادلات البنائية

هناك عدة نماذج مستخدمة في المعادلات البنائية أشهرها نوعين وهما:¹

1. نموذج (PLS) المربعات الصغرى الجزئية:

وفقا لهذا الأسلوب عملية التقدير تتم باستخدام طريقة المربعات الصغرى، حيث تقسم معلمات النموذج إلى مجموعات جزئية وتتم باستخدام الانحدار البسيط والمتعدد، ويستخدم الأسلوب التكراري في تقدير لمجموعات الجزئية.

2. نموذج طريقة تحليل نسبة التباين:

استخدام هذا النموذج في ميدان التربية ثم عمم على باقي العلوم، حيث أن هذا النموذج مقدم كحالة خاصة من التحليل بنية التباين المشترك مؤلف من التحليل المسارات وهذا ما يطلق عليه البناءات السببية، وبالتحليل العاملي الذي يبين العلاقات بين المتغيرات الكامنة ومؤشراتها، إن استخدام هذا النموذج قد طور منذ ظهور البرمجيات الإحصائية.

¹ مُجَّد بدواوي، النمذجة بالمعدلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث التسويق، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، الجزائر، 2016، ص 23-25.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

سيتم ضمن هذا الجزء بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في الدراسة التطبيقية

المطلب الأول: عرض نتائج التحليل السيكوم تري للبيانات

تعتبر البيانات الشخصية مهمة في تحليل ودراسة النتائج لمعرفة خصائص العينة واتجاهاتها ضمن الدراسة التطبيقية الإحصائية.

أولاً: عرض نتائج وتحليل متغير الجنس

يعتبر متغير الجنس مهم في تحليل وعرض النتائج وهذا من اجل معرفة نوع جنس افراد العينة والنوع الغالب في هذه العينة.

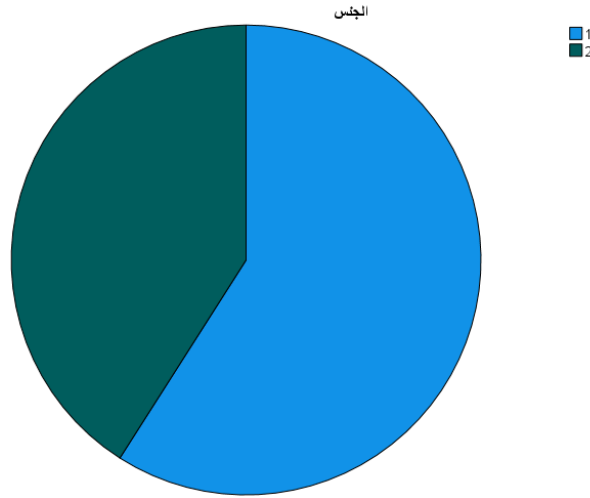
جدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

		الجنس			
		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	ذكر	49	59.0	59.0	59.0
	انثى	34	41.0	41.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، نلاحظ العدد الإجمالي للأفراد كان 83 فرد حيث أن العدد الذكور 49 ذكر وعدد الإناث 34 انثى، وكانت النسبة الغالبة من افراد العينة ذكورا بنسبة 59% مقارنة بنسبة الإناث والتي تمثل 34%، وعليه يبدو ان معظم اصحاب المشاريع هم ذكور في بيئة المدرس فيها.

الشكل رقم (7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

ثانياً: عرض نتائج تحليل متغير السن

إن متغير السن مهم في تحليل النتائج ودراساتها وهذا من أجل إبراز الفئة العمرية الأكثر نسبة لدى أفراد العينة

جدول رقم (2): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

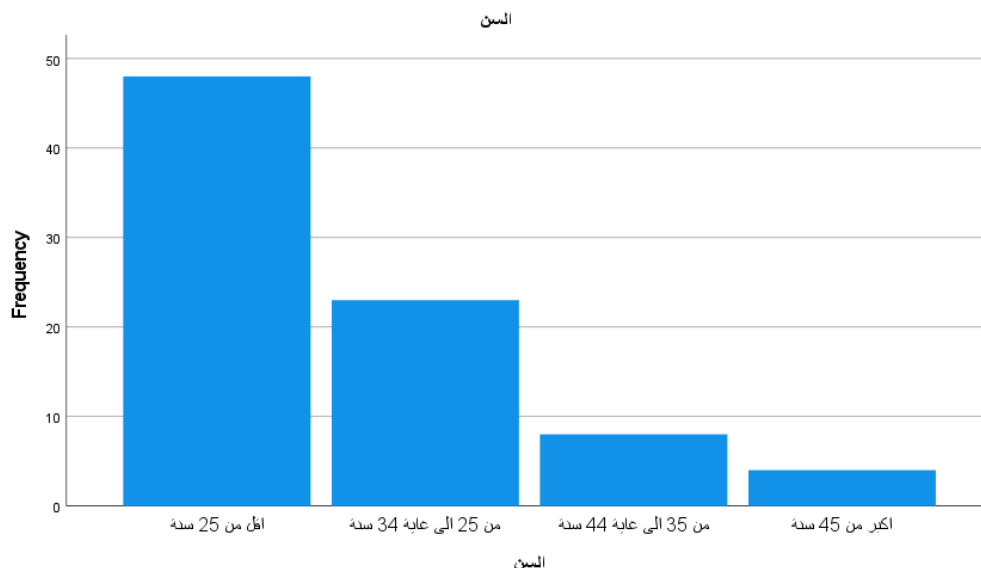
		السن			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 25 من اقل	48	57.8	57.8	57.8
	غاية الى 25 من سنة 34	23	27.7	27.7	85.5
	غاية الى 35 من سنة 44	8	9.6	9.6	95.2
	سنة 45 من اكبر	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب متغير السن، نلاحظ أن النسبة الغالبة لأعمار افراد العينة هي الفئة أقل من 25 سنة بنسبة 57.8% ثم تليها نسبة 27.7% لأفراد العينة التي تتراوح أعمارهم من

بين 25 و34 سنة، وكانت أقل فئة عمرية للأفراد الذين أعمارهم تفوق 45 سنة بنسبة 4.8%، وهذا ما يدل على وجود فئة شبانية تهتم بتوجه نحو السلوك المقاوطني.

الشكل رقم (8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

ثالثاً: عرض نتائج تحليل متغير مستوى التعليمي

يعتبر متغير مستوى التعليمي عنصراً مهماً في تحليل وعرض النتائج وذلك لمعرفة المستويات التعليمية المختلفة لمجتمع العينة.

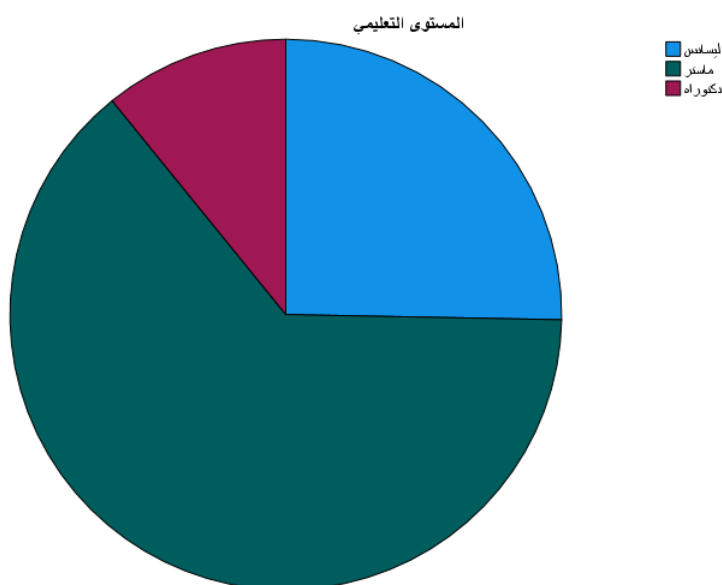
جدول رقم (3): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى التعليمي

		التعليمي المستوى			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	21	25.3	25.3	25.3
	ماستر	53	63.9	63.9	89.2
	دكتوراه	9	10.8	10.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss 27.

من خلال الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب متغير مستوى التعليمي، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت على مستوى الماستر بنسبة 63.9% ما يعكس المستوى التعليمي لدى المستجوبين افراد العينة محل الدراسة، وتاليها نسبة 25.3% لحاملين المشاريع ذو مستوى ليسانس، بينما أقل نسبة كانت للأفراد ذوي المستوى الدكتوراه تمثل 10.8%.

الشكل رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

رابعاً: عرض نتائج تحليل متغير الخبرة العملية

يساعد متغير الخبرة العملية في عرض وتحليل النتائج لتمييز بين أفراد العينة الأقل والأكثر خبرة في الميدان.

جدول رقم (4): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية

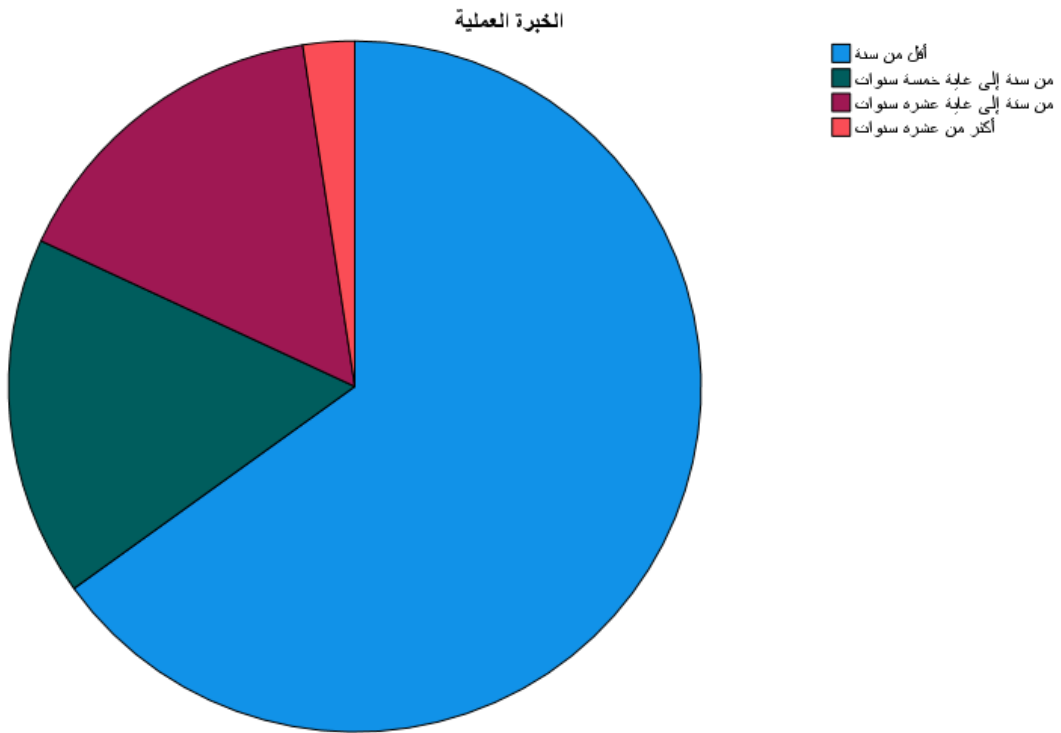
الخبرة العملية					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من سنة	54	65.1	65.1	65.1
	من سنة إلى غاية خمسة سنوات	14	16.9	16.9	81.9
	من ستة إلى غاية عشرة	13	15.7	15.7	97.6

سنوات				
أكثر من عشرة سنوات	2	2.4	2.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول السابق توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت 65.1% لذوي الخبرة الأقل من سنة وهذا ما يدل على بداية ظهور السلوك المقاولاتي لدى حاملي المشاريع المحتضنة، والنسبة التي تاليها كانت 16.9% لأصحاب الخبرة بين سنة وخمسة سنوات الذين انطلقوا في مشاريعهم الخاصة، وأقل نسبة ظهرت 2.4% لأصحاب الخبرة الأكثر من عشرة سنوات.

الشكل رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة العملية



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

خامساً: نتائج تحليل متغير تأسيس مشروع خاص

يعتبر متغير تأسيس مشروع خاص مهماً وهذا من أجل معرفة إذ كان للأفراد العينة مشروع خاص سابقاً أو لا.

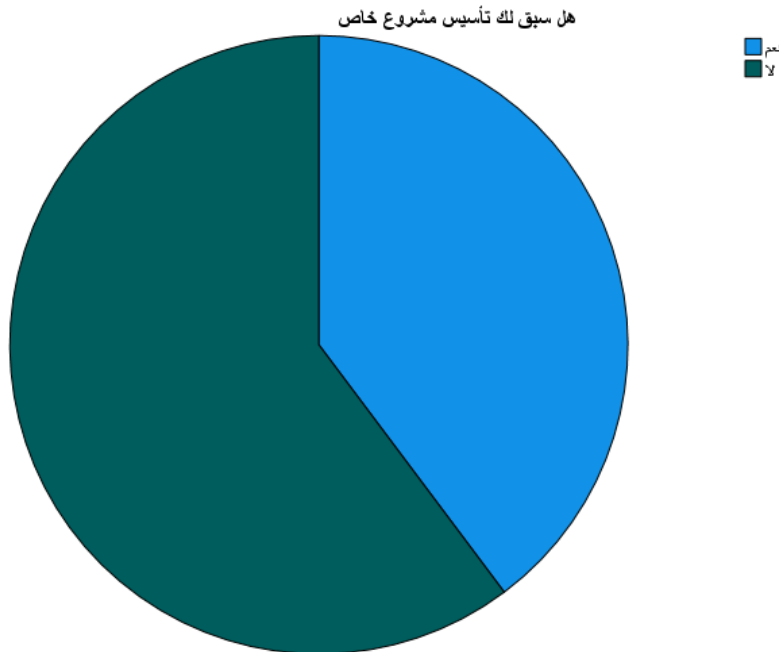
جدول رقم (5): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير تأسيس مشروع خاص

هل سبق لك تأسيس مشروع خاص					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	33	39.8	39.8	39.8
	لا	50	60.2	60.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير تأسيس مشروع خاص، نلاحظ أن أكبر نسبة كانت لم تأسيس مشروع خاص سابقاً أبداً وهذا بنسبة 60.2%، والنسبة الأقل كانت 39.8% لأصحاب المشاريع الذين أنشأوها من قبل، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة في بداية التوجه نحو السلوك المقاوِاتي.

الشكل رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير تأسيس مشروع خاص



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

سابعاً: نتائج تحليل متغير النية لإنشاء مشروع خاص

يساهم متغير النية المستقبلية لإنشاء مشروع خاص في تحليل وعرض نتائج الدراسة، مما يبرز النية المقاولاتية لدى أفراد العينة.

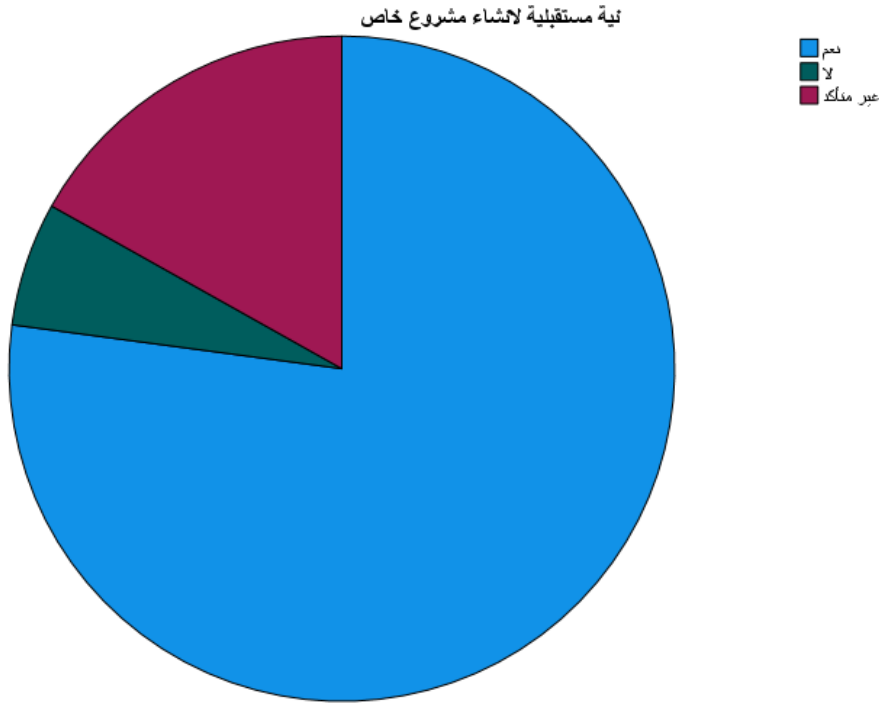
جدول رقم (6): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نية لإنشاء مشروع خاص

نية مستقبلية لإنشاء مشروع خاص					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	64	77.1	77.1	77.1
	لا	5	6.0	6.0	83.1
	غير متأكد	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير النية المستقبلية لإنشاء مشروع خاص، نلاحظ أكبر نسبة كانت 77.1% لإجابة بنعم وهذا ما يدل على وجود نية مستقبلية لدى معظم أفراد العينة لإنشاء مشاريع خاصة، ثم تليها نسبة 16.9% لإجابة غير متأكد وأقل نسبة 6% لإجابة بـ لا وهم أفراد لا يملكون النية لإنشاء مشروع خاص مستقبلاً.

الشكل رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نية إنشاء مشروع خاص



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

ثامناً: نتائج تحليل متغير مجال النشاط الاقتصادي

يساهم متغير مجال النشاط الاقتصادي في عرض وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية لإبراز المجالات التي تعمل فيها أفراد العينة.

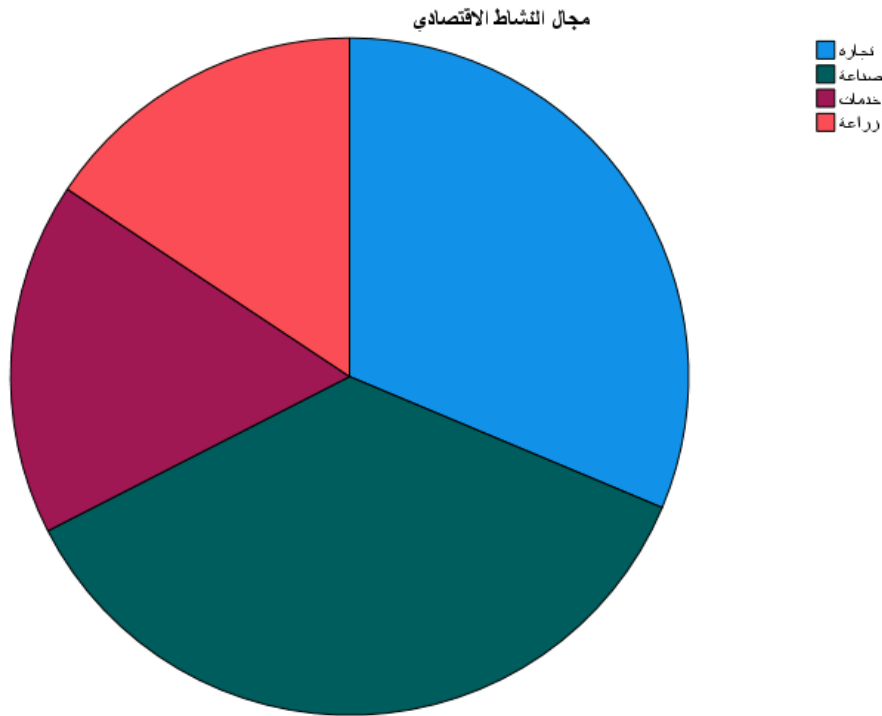
جدول رقم (7): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مجال النشاط الاقتصادي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تجارة	26	31.3	31.3	31.3
	صناعة	30	36.1	36.1	67.5
	خدمات	14	16.9	16.9	84.3
	زراعة	13	15.7	15.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير مجال النشاط الاقتصادي، نلاحظ أن أعلى نسبة كانت للمجال الصناعي بنسبة 36.1% إذا معظم أفراد العينة تتواجد مشاريعهم في الصناعة، والنسبة التي تليها كانت للمجال التجاري بنسبة 31.3% وهذا إن دل فيدل على بيئة أفراد العينة التجارية، ومن ثم تليها نسبة 16.9% كانت للمجال الخدماتي، وأقل نسبة كانت لمجال الزراعة بنسبة 15.7%.

الشكل رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مجال النشاط الاقتصادي



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

تاسعاً: نتائج تحليل متغير الولاية

إن متغير الولاية يساعد في عرض وتحليل نتائج الدراسة، وذلك من أجل معرفة مكان إقامة أفراد العينة.

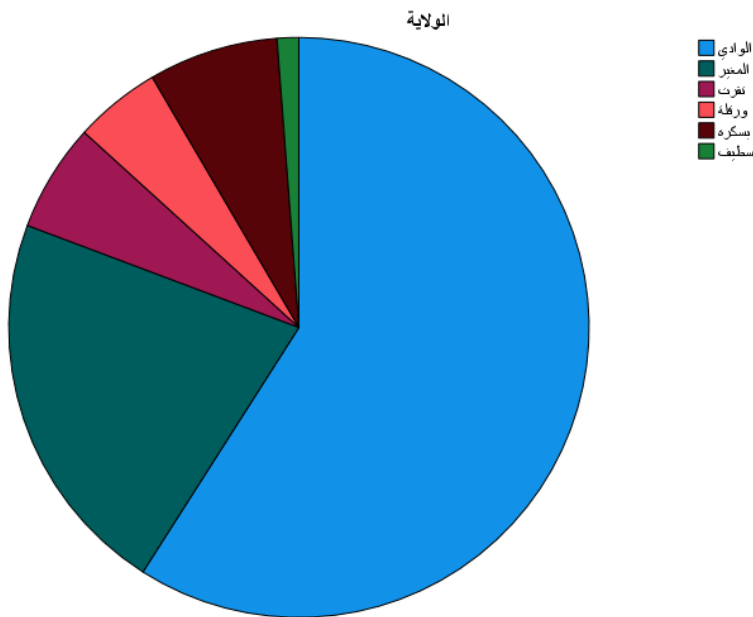
جدول رقم (8): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الولاية

		الولاية			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الوادي	49	59.0	59.0	59.0
	المغير	18	21.7	21.7	80.7
	تقرت	5	6.0	6.0	86.7
	ورقلة	4	4.8	4.8	91.6
	بسكرة	6	7.2	7.2	98.8
	سطيف	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الولاية، نلاحظ أن معظم أفراد العينة يقيموا في ولاية الوادي وهذا بنسبة 59%، ونسبة التي تليها كانت للمقيمين في ولاية المغير بنسبة 21.7% ومن ثم نسبة 7.2% للمقيمين في ولاية بسكرة، وتليها نسبة 6% التي تدل على المقيمين في ولاية تقرت، ونسبة التي بعدها كانت 4.8% تدل على المقيمين في ولاية ورقلة، وأقل نسبة ظهرت 1.2% تدل على المقيم في ولاية سطيف، وهذا ما يدل على تنوع ولايات أفراد عينة الدراسة.

الشكل رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الولاية



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

المطلب الثاني: عرض نتائج متغيرات الدراسة

سيتم في هذا الجزء استعراض نتائج أبعاد متغيرات الدراسة التي تم الحصول عليها، وتفسيرها

أولاً: التحليل الوصفي لمتغير الذكاء الاجتماعي

1. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعد الوعي الاجتماعي

جدول رقم (9): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد الوعي الاجتماعي

الرقم	عبارات بعد الوعي الاجتماعي	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	ادراك مشاعر الآخرين حتى عندما لا يعبرون عنها بالكلمات	4.04	.956	.913	1	موجب
2	أستطيع فهم الإشارات غير اللفظية في التواصل مع الآخرين	3.94	.817	.667	2	موجب
3	أتعرف بسهولة على احتياجات الآخرين في بيئة العمل أو المجتمع	3.70	.997	.994	5	موجب
4	أستطيع التنبؤ بردود أفعال الآخرين بناء على مواقفهم السابقة	3.71	.904	.818	4	موجب
5	أتمكن من تقدير تأثير تصرفاتي على الآخرين	3.86	.885	.784	3	موجب
	المتوسط الكلي لبعد الوعي الاجتماعي	3.848	.6541	.428		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد الوعي الاجتماعي ككل مقدار 3.848 مع انحراف معياري قدره 0.6541، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): "أدرك مشاعر الآخرين حتى عندما لا تعبر عنها" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.04 مع انحراف معياري 0.956، مما يدل على امتلاك أفراد العينة قدرة جيدة على فهم المشاعر الداخلية للآخرين، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال تعزيز التفاعل المجتمعي والتفاهم الإنساني العميق. في المقابل، حصلت عبارة (3): "أتعرف بسهولة على احتياجات الآخرين" على أقل متوسط بلغ 3.70 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.994، ما يعكس وجود اختلاف في درجة الفهم لاحتياجات الآخرين بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك الريادي، خاصة في مجال تصميم حلول مبتكرة تستجيب لاحتياجات السوق. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.817 و 0.994، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد الوعي الاجتماعي يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الذكاء الاجتماعي، ويُعد عاملاً محفزاً للسلوك المقاولاتي من خلال تمكين الأفراد من فهم البيئة الاجتماعية المحيطة، والتفاعل معها بشكل فعال، مما ينمي الدافعية الذاتية لديهم نحو الإنجاز، ويُعزز من سمات الريادة مثل التعاطف، والاستباقية، والقدرة على بناء الشبكات الاجتماعية المؤثرة.

2. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعء ادارة العلاقات

تمهيد

جدول رقم (10): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء ادارة العلاقات

الرقم	عبارات بعد إدارة العلاقات	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أحرص على بناء علاقات قوية مع زملائي في العمل	4.19	.706	.499	3	موجب
2	أتجنب النزاعات وأسعى إلى حلها بطرق بناءة	4.20	.676	.458	2	موجب
3	أتمكن من الحفاظ على علاقات إيجابية حتى في الظروف الصعبة	3.96	.756	.572	4	موجب
4	أستطيع التكيف مع أنماط شخصيات مختلفة في بيئة العمل	3.75	.853	.728	5	موجب
5	أعمل على تعزيز التعاون بين أعضاء فريقتي لتحقيق الأهداف المشتركة	4.25	.746	.557	1	موجب
	متوسط ادارة العلاقات	4.072	.4763	.227		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعء إدارة العلاقات ككل مقدار 4.072 مع انحراف معياري قدره 0.4763، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعء، أظهر التحليل أن العبارة (5): "أعمل على تعزيز التعاون بين أعضاء فريقتي لتحقيق الأهداف المشتركة" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.25 مع انحراف معياري 0.746، مما يدل على امتلاك أفراد العينة روح التعاون لتحقيق الأهداف الشركة، وهي مهارة تعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق والتمسك لتحقيق الأهداف المرجوة المقاولاتية. في المقابل، حصلت عبارة (4):

"أستطيع التكيف مع أنماط شخصيات مختلفة في بيئة العمل"، على أقل متوسط بلغ 3.75 مع انحراف معياري قدره 0.853، ما يعكس وجود اختلاف في درجة التكيف مع أنماط متعددة من الشخصيات في بيئة العمل بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك الريادي. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.706 و 0.746، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد إدارة العلاقات يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الذكاء الاجتماعي، ويُعد عاملاً محفزاً للسلوك المقاولاتي من خلال بناء روابط وعلاقات ايجابية مثمرة بين الافراد، وتعزيز التعاون بينهم، مما ينمي الدافعية الذاتية لديهم نحو تحقيق الريادة.

3. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعد التعاطف

جدول رقم (11): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد التعاطف

الرقم	عبارات بعد التعاطف	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أحرص على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بصدق	4.11	.605	.366	1	موجب
2	أضع نفسي مكان الآخرين لأفهم مشاعرهم بشكل أفضل	3.89	.911	.830	4	موجب
3	أساعد زملائي عند شعورهم بالإحباط أو التوتر	4.07	.695	.483	2	موجب
4	أستطيع التفاعل عاطفياً مع مشكلات الآخرين دون أن يؤثر ذلك على قراراتي	3.72	1.097	1.203	5	موجب
5	أتفهم وجهات نظر الآخرين حتى لو كانت مختلفة عن آرائي	3.96	.956	.913	3	موجب
	متوسط التعاطف	3.952	.5722	.327		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بعد التعاطف ككل مقدار 3.952 مع انحراف معياري قدره 0.5722، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): "أحرص على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بصدق" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.11 مع انحراف معياري 0.605، مما يدل على امتلاك أفراد العينة قدرة جيدة على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بصدق، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال تعزيز التفاعل المجتمعي وبناء علاقات متينة. في المقابل، حصلت عبارة (4): "أستطيع التفاعل عاطفياً مع مشكلات الآخرين دون أن يؤثر ذلك على قراري" على أقل متوسط بلغ 3.72 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 1.203، ما يعكس وجود اختلاف في درجة الفهم لمشاعر الآخرين بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك الريادي. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.605 و0.956، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد التعاطف يحتل ترتيباً متوسطاً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الذكاء الاجتماعي، ويُعد عاملاً محفزاً للسلوك المقاولاتي من خلال تمكين الأفراد من فهم البيئة الاجتماعية المحيطة والتعاطف معها، والتفاعل معها بشكل فعال، مما ينمي الدافعية الذاتية لديهم نحو تحقيق الريادة.

4. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعد المهارات الاجتماعية

جدول رقم (12): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد المهارات الاجتماعية

الرقم	عبارات بعد المهارات الاجتماعية	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أستطيع التحدث بثقة أمام مجموعة من الأشخاص	4.11	.870	.756	1	موجب
2	أستخدم مهارات الإقناع والتفاوض بفعالية	4.00	.796	.634	3	موجب
3	أتمكن من التعبير عن أفكاري بوضوح دون غموض	4.04	.652	.426	2	موجب
4	أستطيع إدارة الحوارات والنقاشات بطريقة احترافية	3.82	.885	.784	5	موجب

5	أتمتع بقدرة على التفاعل الإيجابي مع شخصيات مختلفة	3.96	.890	.791	4	موجب
	متوسط المهارات	3.986	.5949	.354		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بعد المهارات الاجتماعية ككل مقدار 3.986 انحراف معياري قدره 0.5949، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): "أستطيع التحدث بثقة أمام مجموعة من الأشخاص" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.11 مع انحراف معياري قدره 0.870، مما يدل على امتلاك أفراد العينة قدرة جيدة على التحدث بثقة أمام الناس، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال تعزيز التفاعل المجتمعي والتفاهم الإنساني العميق. في المقابل، حصلت عبارة (4): "أستطيع إدارة الحوارات والنقاشات بطريقة احترافية" على أقل متوسط بلغ 3.82 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.885، ما يعكس وجود اختلاف في درجة الفهم لاحتياجات الآخرين بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك الريادي، خاصة في مجال تصميم حلول مبتكرة تستجيب لاحتياجات السوق. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.652 و0.890، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد المهارات الاجتماعي، ويُعد عاملاً محفزاً للسلوك المقاولاتي من خلال تمكين الأفراد من فهم البيئة الاجتماعية المحيطة، والتفاعل معها بشكل فعال، مما ينمي الدافعية الذاتية لديهم نحو الإنجاز، ويُعزز من سمات الريادة مثل المواجهة، والاستباقية، والقدرة على بناء الشبكات الاجتماعية المؤثرة.

5. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعء التأثير الاجتماعي

جدول رقم (13): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء التأثير الاجتماعي

الرقم	عبارات بعد التأثير الاجتماعي	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أستطيع إقناع الآخرين بأفكاري بسهولة	3.96	.803	.645	4	موجب
2	لدي قدرة على قيادة المجموعات والتأثير في قراراتها	3.98	.883	.780	3	موجب
3	أستخدم أساليب متعددة للتأثير على آراء الآخرين	3.94	.942	.887	5	موجب
4	أستطيع تحفيز الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة	4.13	.823	.677	1	موجب
5	أتمكن من تغيير موقف الآخرين من خلال تقديم حجج مقنعة.	4.05	.949	.900	2	موجب
	متوسط التأثير	4.012	.6411	.411		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وُجد أن متوسط بعد التأثير الاجتماعي ككل يساوي 4.012 مع انحراف معياري قدره 0.6411، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (4): "أستطيع إقناع الآخرين بأفكاري بسهولة" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.13 مع انحراف معياري 0.823، مما يدل على امتلاك أفراد العينة قدرة جيدة على تشجيع الآخرين لتحقيق الأهداف، في حين حصلت عبارة (3): "أستخدم أساليب متعددة للتأثير على آراء الآخرين" على أقل متوسط بلغ 3.94 مع انحراف معياري قدره 0.942، ما يعكس وجود تفاوت في درجة التأثير على آراء الآخرين بين أفراد العينة. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.803 و0.949، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد التأثير الاجتماعي يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى

العام ضمن أبعاد الذكاء الاجتماعي، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل التنوع في استخدام أساليب التأثير على الآخرين والقدرة على قيادتهم لرفع الفعالية الاجتماعية للأفراد، خاصة في السياقات المقاولاتية والريادية.

6. ترتيب ابعاد متغير الذكاء الاجتماعي

جدول رقم (14): ترتيب ابعاد متغير الذكاء الاجتماعي:

نوع الاتجاه	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسطات الابعاد
اتجاه موجب	5	0.6541	3.848	الوعي الاجتماعي
اتجاه موجب	1	0.4763	4.072	ادارة العلاقات
اتجاه موجب	4	0.5722	3.952	التعاطف
اتجاه موجب	3	0.5949	3.986	المهارات الاجتماعية
اتجاه موجب	2	0.6411	4.012	التأثير الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط متغير الذكاء الاجتماعي ككل 4.0054 مع انحراف معياري قدره 0.45666 وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع ابعاد المتغير، اظهر التحليل ان بعد ادارة العلاقات سجل أعلى متوسط بلغ 4.072 مع انحراف معياري قدره 0.4763. مما يدل على امتلاك افراد العينة القدرة على بناءة علاقات وروابط ايجابية مع الآخرين وتعزيز التعاون وروح العمل الجماعي في بيئة العمل وهي صفة تعد اساسية في تحفيز السلوك المقاولاتي. في حين ان بعد الوعي الاجتماعي حصل على اقل متوسط بلغ 3.848 مع انحراف معياري بلغ 0.6541، ما يعكس وجود اختلاف في درجة فهم الآخرين بين افراد العينة، وهو امر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك الريادي خاصة في مجال تصميم حلول ابداعية تستجيب لاحتياجات الآخرين، من حيث التشتت العام تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.4763 و 0.6541 وهو مؤشر على وجود تباين معتدل الى كبير نسبيا حول بعض الابعاد، لكن دون ان يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للمتغير، بناء على هاته النتائج يمكن القول ان متغير الذكاء الاجتماعي يعد عاملا محفزا للسلوك المقاولاتي من خلال تمكين الافراد من فهم الآخرين واحتياجاتهم

داخل بيئة العمل والتفاعل معهم بشكل فعال مما ينمي الدافعية للإنجاز والعمل وتحقيق الاهداف المرجوة، وهذا ما يعزز من السمات الريادية مثل بناء العلاقات الاجتماعية والتعاقد والتفاوض.

ثانياً: الدافعية الريادية

1. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للإنجاز

جدول رقم (15): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء الدافعية للإنجاز

الرقم	عبارات بعد الدافعية للإنجاز	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أسعى دائماً لتحقيق أهدافي رغم العقبات	4.28	.801	.642	3	موجب
2	أضع معايير عالية للنجاح وأسعى لتحقيقها	4.14	.798	.637	5	موجب
3	أشعر بالرضا عند تحقيق نتائج إيجابية في مشاريعي	4.37	.638	.408	1	موجب
4	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي العملي	4.25	.853	.728	4	موجب
5	أعتبر الفشل مجرد تجربة أتعلم منها لتحقيق النجاح	4.33	.798	.637	2	موجب
	متوسط الدافعية للإنجاز	4.275	.5680	.323		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وجد أن متوسط بعد الدافعية للإنجاز ككل يساوي 4.275 مع انحراف معياري قدره 0.5680، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (3): "أشعر بالرضا عند تحقيق نتائج إيجابية في مشاريعي" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.37 مع انحراف معياري قدره 0.638، مما يدل على أن أفراد العينة يمتلكون شعوراً بالرضا عند تحقيق نتائج إيجابية في مشاريعهم، في حين حصلت عبارة (2): "أضع معايير عالية للنجاح وأسعى لتحقيقه" على أقل متوسط بلغ 4.14 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.798، ما يعكس

وجود تفاوت في درجة الفهم لاحتياجات الآخرين بين أفراد العينة. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.798 و 0.801، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بُعد الدافعية للإنجاز يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن الدافعية الريادية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل وضع معايير عالية للنجاح والبحث باستمرار عن طرق لتحسين الاداء العملي.

2. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية للاستقلالية

جدول رقم (16): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية للاستقلالية

الرقم	عبارات بعد الدافعية الاستقلالية	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أسعى دائماً لأن أكون مسؤولاً عن قراراتي في مشروع	4.18	.751	.565	3	موجب
2	أفضل العمل الحر على العمل تحت إدارة الآخرين	4.27	.842	.709	2	موجب
3	أشعر بالتحفيز عندما أتحكم في طريقة إنجاز عملي	4.20	.745	.555	1	موجب
4	أمتلك القدرة على إدارة وقتي ومهامي بكفاءة دون الحاجة إلى توجيه مستمر	3.90	1.007	1.015	4	موجب
5	أستطيع اتخاذ قراراتي في المشروع بثقة دون الحاجة إلى تأكيد الآخرين	3.84	1.042	1.085	5	موجب
	متوسط الدافعية الاستقلالية	4.080	.6618	.438		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وجد أن متوسط بعد الدافعية للاستقلالية ككل يساوي 4.080 مع انحراف معياري قدره 0.6618، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (2): "أفضل العمل الحر على العمل

تحت إدارة الآخرين " سجلت أعلى متوسط بلغ 4.27 مع انحراف معياري قدره 0.842، مما يدل على امتلاك أفراد العينة رغبة كبيرة لممارسة الأعمال الحرة دون العمل تحت إدارة الآخرين، في حين حصلت عبارة (5): " أستطيع اتخاذ قراراتي في المشروع بثقة دون الحاجة إلى تأكيد الآخرين " على أقل متوسط بلغ 3.84 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 1.042، ما يعكس وجود تفاوت في درجة القدرة على اتخاذ القرارات بين أفراد العينة. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.751 و 1.042، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد الدافعية للاستقلالية يحتل ترتيباً متقدماً نسبياً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الدافعية الريادية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل القدرة على اتخاذ القرارات دون الاعتماد على تأكيد الآخرين ورفع مهارات إدارة الوقت دون توجيه.

3. عرض نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية لتحمل المخاطر

جدول رقم (17): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية لتحمل المخاطر

الرقم	عبارات بعد الدافعية لتحمل المخاطرة	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	لا أتردد في خوض تجارب جديدة رغم احتمالات الفشل	4.08	.858	.737	1	موجب
2	أعتبر المخاطرة عنصراً ضرورياً لتحقيق النجاح في ريادة الأعمال	3.94	.915	.838	3	موجب
3	أتمتع بالشجاعة لاتخاذ قرارات جريئة حتى في ظل ظروف غير مؤكدة	3.69	.962	.925	4	موجب
4	أؤمن بأن المجازفة المحسوبة قد تؤدي إلى فرص كبيرة للنجاح	3.98	.855	.731	2	موجب
5	أتحمل مسؤولية قراراتي حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة	4.08	.829	.688	1	موجب
	متوسط الدافعية لتحمل المخاطرة	3.954	.6665	.444		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وجد أن متوسط بعد الدافعية لتحمل المخاطر ككل يساوي 3.954 مع انحراف معياري قدره 0.6665، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): "أتردد في خوض تجارب جديدة رغم احتمالات الفشل" والعبارة (5) "تحمل مسؤولية قراري حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة" سجلتا أعلى متوسط بلغ 4.08 مع انحراف معياري قدره 0.585 و0.829، مما يدل على امتلاك أفراد العينة القدرة على خوض تجارب جديدة رغم احتمالات الفشل والقدرة كذلك على تحمل مسؤولية القرارات حتى لو كانت تحمل نسبة مخاطرة، في حين حصلت عبارة (3): "أتمتع بالشجاعة لاتخاذ قرارات جريئة حتى في ظل ظروف غير مؤكدة" على أقل متوسط بلغ 3.69 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.962، ما يعكس وجود تفاوت في درجة القدرة على اتخاذ القرارات بين أفراد العينة. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.858 و0.829، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد الدافعية لتحمل المخاطرة يحتل ترتيباً متوسطاً نسبياً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الدافعية الريادية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل الشجاعة في اتخاذ القرارات من أجل رفع الفعالية الريادية في السياقات المقاولاتية.

4. عرض نتائج التحليل الوصفي للبعد الدافعية للإبداع والابتكار

جدول رقم (18): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية للإبداع والابتكار

الرقم	عبارات بعد الدافعية لتحمل المخاطرة	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أبحث دائماً عن حلول جديدة للمشكلات التي أواجهها	4.29	.553	.306	1	موجب
2	أمتلك القدرة على التفكير خارج الصندوق عند تنفيذ مشاريعي	4.10	.655	.430	5	موجب
3	أستمتع بابتكار أفكار جديدة تساعد في تحسين عملي	4.25	.660	.435	3	موجب
4	أحرص على متابعة التطورات الجديدة في مجالي واستغلالها لصالح عملي	4.27	.586	.344	2	موجب

5	أسعى لتحويل أفكارى إلى مشاريع ملموسة تحقق قيمة مضافة	4.24	.820	.673	4	موجب
	متوسط الدافعية للابداع	4.229	.4495	.202		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وجد أن متوسط بعد الدافعية للابداع والابتكار ككل يساوي 4.229 مع انحراف معياري قدره 0.4495، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): " أبحث دائماً عن حلول جديدة للمشكلات التي اواجهها" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.29 مع انحراف معياري قدره 0.553، مما يدل على امتلاك أفراد العينة قدرة على البحث عن حلول جديدة باستمرار، في حين حصلت عبارة (2): " أعتبر المخاطرة عنصراً ضرورياً لتحقيق النجاح في ريادة الأعمال" على أقل متوسط بلغ 4.10 مع انحراف معياري قدره 0.655، ما يعكس وجود تفاوت في درجة القدرة على التفكير الابداعي عند تنفيذ المشاريع بين أفراد العينة. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.553 و 0.820، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد الدافعية للابداع والابتكار يحتل ترتيباً مرتفعاً نسبياً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الدافعية الريادية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل القدرة على التفكير الابداعي من أجل رفع الفعالية الريادية في السياقات المقاولانية.

5. عرض نتائج تحليل الوصفي لبعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية.

جدول رقم (19): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية

الرقم	عبارات بعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	لا أستسلم بسهولة عند مواجهة التحديات	4.19	.848	.718	3	موجب
2	أؤمن بأن النجاح يحتاج إلى جهد مستمر على المدى الطويل	4.31	.661	.437	1	موجب
3	أعمل بجد حتى عندما لا تكون النتائج فورية	4.20	.880	.775	2	موجب

4	أتعامل مع الإخفاقات كفرص للتعلم والتحسن	4.07	1.022	1.043	5	موجب
5	أحرص على الاستمرار في تحقيق أهدافي بغض النظر عن الصعوبات	4.17	.948	.898	4	موجب
	متوسط الدافعية للمثابرة والاستمرارية	4.190	.7183	.516		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، وجد أن متوسط بعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية ككل يساوي 4.190 مع انحراف معياري قدره 0.7183، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الحماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (2): "أؤمن بان النجاح يحتاج الى جهد مستمر على المدى الطويل" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.31 مع انحراف معياري قدره 0.661، مما يدل على امتلاك أفراد العينة اليقين بضرورة بذل جهود مستمرة لتحقيق النجاح، في حين حصلت عبارة (4): "أتعامل مع الاخفاقات كفرص للتعلم والتحسن" على أقل متوسط بلغ 4.01 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 1.022، ما يعكس وجود تفاوت في درجة القدرة على التعامل مع الاخطاء لتحسين الاداء. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.848 و 0.948، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير في استجابات أفراد العينة حول مختلف عبارات البعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية يحتل ترتيباً متقدماً نسبياً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد الدافعية الريادية، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز بعض الجوانب مثل الاستفادة من الاخفاقات وجعلها نقطة انطلاق للتقدم والنجاح من اجل رفع الفعالية الريادية في السياقات المقاولاتية.

6. ترتيب أبعاد متغير الدافعية الريادية

جدول رقم (20): ترتيب أبعاد متغير الدافعية الريادية

الابعاد	المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	نوع الاتجاه
الدافعية للإنجاز	4.275	0.5680	1	اتجاه موجب	
الدافعية للاستقلالية	4.080	0.6618	4	اتجاه موجب	
الدافعية لتحمل المخاطرة	3.954	0.6665	5	اتجاه موجب	

الدافعية للإبداع والابتكار	4.229	0.4495	2	اتجاه موجب
الدافعية للمثابرة والاستمرارية	4.190	0.7183	3	اتجاه موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط متغير الدافعية الريادية ككل 4.1455 مع انحراف معياري قدره 0.45028، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع أبعاد المتغير، أظهر التحليل أن بعد الدافعية للإنجاز سجل أعلى متوسط بلغ 4.275 مع انحراف معياري قدره 0.5680. مما يدل على امتلاك أفراد العينة الرغبة والقوة نحو تحقيق الأهداف والتفوق في الأداء وهي سمة تعد أساسية في تحفيز السلوك المقاوإاتي. في حين أن بعد الدافعية لتحمل المخاطرة حصل على أقل متوسط بلغ 3.954 مع انحراف معياري قدره 0.6665، ما يعكس وجود اختلاف في درجة الاستعداد لتحمل الخسارة أو النتائج السلبية بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاوإاتي، من حيث التشتت العام تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.4495 و 0.7183 وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير نسبياً حول بعض الأبعاد، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للمتغير، بناءً على هاته النتائج يمكن القول أن متغير الدافعية الريادية يعد عاملاً محفزاً للسلوك المقاوإاتي من خلال تطوير المهارات الشخصية وتعزيز الإبداع والابتكار وتحسين الأداء واحتياجاتهم داخل بيئة العمل مما ينمي الدافعية نحو تحقيق الأهداف المرجوة.

ثالثاً: السلوك المقاوإاتي

1. نتائج التحليل الوصفي لبعء البحث عن الفرص

جدول رقم (21): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعء البحث عن الفرص

الرقم	عبارات بعء البحث عن الفرص	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أبحث باستمرار عن فرص جديدة للاستثمار أو التطوير المشروع	4.25	.581	.338	1	موجب
2	أستطيع تحديد الفجوات في	3.71	.863	.745	4	موجب

					السوق واستغلالها لصالح مشروع
موجب	5	.958	.979	3.66	3 أتابع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية للبحث عن فرص جديدة
موجب	3	.463	.680	3.98	4 أبحث عن احتياجات العملاء غير المشبعة لتطوير خدمات أو منتجات جديدة
موجب	2	.458	.676	4.20	5 أستثمر في الأفكار الجديدة التي يمكن أن تؤدي إلى فرص ريادية
موجب		.343	.5856	3.961	متوسط البحث عن الفرص

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد البحث عن الفرص ككل مقدار 3.961 مع انحراف معياري قدره 0.5856، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (1): " أبحث باستمرار عن فرص جديدة للاستثمار أو التطوير المشروع " سجلت أعلى متوسط بلغ 4.25 مع انحراف معياري 0.581، مما يدل على تفضيل أفراد العينة باستمرار للبحث عن الفرص الاستثمارية لتطوير مشاريعهم، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال التركيز على خاصية البحث والتطوير والاطلاع على متطلبات المجتمع. في المقابل، حصلت عبارة (3): " أتابع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية للبحث عن فرص جديدة " على أقل متوسط بلغ 3.66 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.979، ما يعكس وجود اختلاف في درجة اتباع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاولاتي، خاصة في مجال البحث والتطوير وموكبة التطور العالمي. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.581 و 0.979، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد البحث عن الفرص يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد السلوك المقاولاتي، ويُعد عاملاً محفزاً لتوجه نحو الريادة من

خلال تمكين الأفراد للبحث عن الفرص المتاحة داخل بيئتهم وتحويلها لقيم مضافة، مما يساهم على المرونة والتكيف والاستجابة السريعة للتغيرات السوق، ويُعزز من سمات الريادة مثل الرؤية المستقبلية، والاستباقية، والقدرة على حل المشكلات.

2. نتائج التحليل الوصفي لبعده الابتكار والتطوير

جدول رقم (22): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعده الابتكار والتطوير

الرقم	عبارات بعد الابتكار والتطوير	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أحرص على تطوير أفكار ومنتجات جديدة لتعزيز مشروعي	4.24	.597	.356	2	موجب
2	أبحث عن طرق جديدة لتحسين جودة المنتجات أو الخدمات	4.29	.595	.354	1	موجب
3	أمتلك القدرة على التفكير بطريقة إبداعية عند حل المشكلات	4.01	.724	.524	4	موجب
4	أسعى لتطوير عمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات بطريقة مبتكرة	4.23	.704	.496	3	موجب
5	أبنى التقنيات الحديثة لتعزيز الابتكار في مشروعي	3.84	1.030	1.061	5	موجب
	متوسط الابتكار والتطوير	4.123	.4827	.233		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد الابتكار والتطوير ككل مقدار 4.123 مع انحراف معياري قدره 0.4827، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (2): " أبحث عن طرق جديدة لتحسين جودة المنتجات أو الخدمات " سجلت أعلى متوسط بلغ 4.29 مع انحراف معياري 0.595، مما يدل على أن أفراد

العينة يبحثون عن التميز في مشاريعهم، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك الريادي من خلال التركيز على جودة المنتجات وطرق إنتاجها. في المقابل، حصلت عبارة (5): " أتبنى التقنيات الحديثة لتعزيز الابتكار في مشروعي " على أقل متوسط بلغ 3.84 مع انحراف معياري مرتفع نسبيًا قدره 1.030، ما يعكس وجود اختلاف في درجة تبني تقنيات حديثة لتعزيز الابتكار بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاولاتي، خاصة في مجال التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.595 و1.030، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد الابتكار وتطوير يحتل ترتيبًا متقدمًا من حيث المستوى العام ضمن أبعاد السلوك المقاولاتي، ويُعد عاملاً محفزًا لتوجه نحو الريادة من خلال تمكين الأفراد للبحث طرق ابتكارية لتطوير مشاريعهم وتحقيق التميز، مما يساهم على المنافسة والأداء الجيد، ويُعزز من سمات الريادة مثل الابداع، والكفاءة الانتاجية.

3. نتائج التحليل الوصفي لبعد تحمل المخاطر

جدول رقم (23): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد تحمل المخاطر

الرقم	عبارات بعد تحمل المخاطر	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	لا أتردد في الاستثمار في أفكار جديدة رغم المخاطر المحتملة	3.87	.729	.531	2	موجب
2	أمتلك القدرة على اتخاذ قرارات جريئة في بيئات غير مؤكدة	3.72	.816	.666	4	موجب
3	أؤمن بأن المخاطرة ضرورية للنمو والنجاح في ريادة الأعمال	3.87	.921	.848	2	موجب
4	أتعامل مع التحديات والصعوبات بروح إيجابية وأحاول تجاوزها	3.83	1.010	1.020	3	موجب
5	أتحمل مسؤولية قراراتي حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة	3.96	.833	.694	1	موجب
	متوسط تحمل المخاطر	3.851	.6430	.414		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد تحمل المخاطر ككل مقدار 3.851 مع انحراف معياري قدره 0.6430، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (5): "أتحمل مسؤولية قراراتي حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة" سجلت أعلى متوسط بلغ 3.96 مع انحراف معياري 0.833، مما يوضح تحمل أفراد العينة مسؤوليتهم في القرارات المتعلقة بالمخاطرة، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاوِاتي، من خلال الاعتماد على النفس. في المقابل، حصلت عبارة (2): "أمتلك القدرة على اتخاذ قرارات جريئة في بيئات غير مؤكدة" على أقل متوسط بلغ 3.72 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 0.816، ما يعكس وجود اختلاف في درجة تبني الجراءة في اتخاذ القرار في بيئة ديناميكية بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاوِاتي، خاصة في مجال الدافعية لتحمل المخاطر. حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.729 و 1.010، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد تحمل المخاطر يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد السلوك المقاوِاتي، ويُعد عاملاً محفزاً لتوجه نحو الريادة من خلال منح الأفراد الجراءة وتحمل المسؤولية في ظروف صعبة وذلك من أجل تطوير مشاريعهم وتحقيق ميزة تنافسية، ويُعزز من سمات الريادة مثل العمل في بيئة غامضة.

4. نتائج التحليل الوصفي لبعد التخطيط والانجاز

جدول رقم (24): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد التخطيط والانجاز

الرقم	عبارات بعد التخطيط والانجاز	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أضع خططاً واضحة لأهدافي المستقبلية وأسعى لتحقيقها	4.07	.677	.458	2	موجب
2	أعمل على تنفيذ مشاريعي وفق جدول زمني محدد	3.96	.772	.596	3	موجب
3	أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق أهدافي	4.23	.650	.423	1	موجب
4	أتابع تنفيذ مشاريعي بشكل مستمر وأجري التعديلات	4.07	.777	.604	2	موجب

اللازمة					
5	أضع أهدافاً قابلة للقياس وأعمل على تحقيقها خطوة بخطوة	3.88	1.005	1.010	4
	متوسط التخطيط والإنجاز	4.043	.5365	.288	موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد التخطيط والإنجاز ككل مقدار 4.043 مع انحراف معياري قدره 0.5365، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الحماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (3): "أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق أهدافي" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.23 مع انحراف معياري 0.650، مما يدل على أن أفراد العينة يسعون لاستخدام الموارد التي يملكونها بكفاءة وفعالية، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك المقاولاتي من خلال التركيز على الكفاءة والفعالية في الإنتاج. في المقابل، حصلت عبارة (5): "أضع أهدافاً قابلة للقياس وأعمل على تحقيقها خطوة بخطوة" على أقل متوسط بلغ 3.88 مع انحراف معياري مرتفع نسبياً قدره 1.005، ما يعكس وجود اختلاف في درجة وضع وقياس الأهداف بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاولاتي، خاصة في مجال تقييم الأداء. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.650 و 1.005، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد التخطيط والإنجاز يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد السلوك المقاولاتي، ويُعد عاملاً محفزاً لتوجه نحو التوجه الريادي من خلال تمكين الأفراد من وضع خطط واضحة وإنجازها بكل إتقان وتفاني، مما يساهم على التميز والأداء الفعال، ويُعزز من سمات الريادة مثل التخطيط الإبداعي، والكفاءة الانتاجية.

5. نتائج التحليل الوصفي لبعد بناء العلاقات والتواصل

جدول رقم (25): يبين نتائج التحليل الوصفي لبعد بناء العلاقات والتواصل

الرقم	عبارات بعد بناء العلاقات والتواصل	Mean	Std. Deviation	Variance	الرتبة	الاتجاه العام
1	أحرص على بناء شبكة علاقات قوية لدعم مشروعي	4.16	.671	.451	3	موجب
2	أمتلك مهارات تواصل فعالة	3.95	.764	.583	5	موجب

تساعدني في تعزيز مشروع						
3	أعمل على تكوين شركات مع أفراد أو مؤسسات لدعم أعمالي	4.01	.804	.646	4	موجب
4	أحرص على تقديم أفكار ومشاريع بطريقة مقنعة وجذابة	4.22	.682	.465	2	موجب
5	أؤمن بأن بناء علاقات قوية يساعد في تحقيق النجاح الريادي	4.23	.967	.935	1	موجب
	متوسط بناء العلاقات والتواصل	4.113	.5448	.297		موجب

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط بُعد بناء العلاقات والتواصل ككل مقدار 4.113 مع انحراف معياري قدره 0.5448، وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الأعلى إلى مستوى أعلى من التوافق مع عبارات البعد. أظهر التحليل أن عبارة (5): "أؤمن بأن بناء علاقات قوية يساعد في تحقيق النجاح الريادي" سجلت أعلى متوسط بلغ 4.23 مع انحراف معياري 0.967، مما يدل على أن أفراد العينة يؤمنون بأن البناء الجيد والقوي للعلاقات يساهم في تحقيق أهدافهم الريادية، وهي مهارة تُعد ضرورية في دعم السلوك الريادي من خلال تعزيز العلاقات والتفاوض القوي مع الآخرين. في المقابل، حصلت عبارة (2): "أمتلك مهارات تواصل فعالة تساعدني في تعزيز مشروع" على أقل متوسط بلغ 3.95 مع انحراف معياري قدره 0.764، ما يعكس وجود اختلاف في درجة تبني المهارات التواصلية الفعالة بين أفراد العينة، وهو أمر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاولاتي، خاصة في مجال التوريد والتسويق، والتعامل مع الزبائن والموردين. من حيث التشتت العام، تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.671 و 0.967، وهو مؤشر على وجود تباين معتدل إلى كبير حول بعض العبارات، لكن دون أن يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للبعد. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن بعد بناء العلاقات والتواصل يحتل ترتيباً متقدماً من حيث المستوى العام ضمن أبعاد السلوك المقاولاتي، ويُعد عاملاً محفزاً لتوجه نحو التوجه الريادي من خلال تمكين الأفراد من بناء علاقات جيدة مع العاملين وأصحاب المصلحة، مما يساهم على التواصل الفعال ونجاح الأهداف الريادية، ويُعزز من سمات الريادة مثل القدرة على التعاقد والتفاوض.

6. ترتيب أبعاد متغير سلوك المقاولاتي

جدول رقم (26): ترتيب أبعاد متغير سلوك المقاولاتي:

نوع الاتجاه	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسطات	الابعاد
اتجاه موجب	4	0.5856	3.961		البحث عن الفرص
اتجاه موجب	1	0.4827	4.123		الابتكار والتطوير
اتجاه موجب	5	0.6430	3.851		تحمل المخاطر
اتجاه موجب	3	0.5365	4.043		التخطيط والانجاز
اتجاه موجب	2	0.5448	4.113		العلاقات والتواصل

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss27.

بناءً على الجدول المقدم، بلغ متوسط متغير السلوك المقاولاتي ككل 4.018313253 مع انحراف معياري قدره 0.4267312494 وذلك وفقاً لسلم ليكرت الخماسي الذي يتراوح من 1 إلى 5، حيث تشير القيم الاعلى الى مستوى اعلى من التوافق مع ابعاد المتغير، اظهر التحليل ان بعد الابتكار والتطوير سجل اعلى متوسط بلغ 4.123 مع انحراف معياري قدره 0.4827. مما يدل على امتلاك افراد العينة القدرة على ابتكار طرق جديدة وتطوير افكار ومنتجات مختلفة وهي صفة تعد اساسية في تحفيز السلوك الريادي. في حين ان بعد تحمل المخاطر حصل على اقل متوسط بلغ 3.851 مع انحراف معياري قدره 0.6430، ما يعكس وجود اختلاف في درجة القدرة على تحمل المخاطر بين افراد العينة، وهو امر قد يؤثر على الجانب التطبيقي للسلوك المقاولاتي خاصة في مجال اتخاذ القرارات وتحمل مسؤوليتها، من حيث التشتت العام تراوحت قيم الانحراف المعياري بين 0.4827 و 0.6430 وهو مؤشر على وجود تباين معتدل الى كبير نسبيا حول بعض الابعاد، لكن دون ان يؤثر ذلك بشكل سلبي على المستوى العام للمتغير، بناءً على هاته النتائج يمكن القول ان متغير السلوك المقاولاتي يعد عاملاً محفزاً للسلوك الريادي من خلال تمكين الافراد من اجل خلق قيمة مضافة تساهم في تطوير المجتمع في مختلف مجالات التنمية.

المبحث الثالث: التحليل القياسي

قبل الشروع في عملية تحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

المطلب الأول: عرض نتائج ثبات واتساق اداة الدراسة

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات، فالصدق يعني أن يكون المقياس صالحاً لقياس الظاهرة التي يراد قياسها، من أنواعه (صدق المحتوى، صدق المحكمين، الصدق الظاهري، الصدق البنائي، الصدق التلازمي، الصدق التنبؤي).

ثبات الدراسة باستخدام ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach): يعد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبانة، وعلى ضوء هذا الاختبار يتم تعديل الاستبانة أو قبولها، ويستخدم هذا الاختبار فيما إذا كانت أسئلة الاستبانة متناسقة فيما بينها.

أولاً: عرض نتائج ثبات اداة الدراسة

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة درجة ثبات الاستبيان، والجدول التالي يبين النتيجة المتحصل عليها.

جدول رقم (27): نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ

مستوى القياس	قيمة الاختبار
قوي جداً	0.958

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

توضح نتائج الجدول اعلاه ان معامل الثبات قد حقق نتائج قوية في الابعاد والمتغيرات، حيث بلغت قيمة الاختبار 958,0، وهذا يعني ثبات قوي لاختبار الاستبيان مما تدل على ثبات ممتاز لإجابات المبحوثين.

ثانياً. عرض نتائج صدق اداة الدراسة

في هذا الجزء، سيتم عرض نتائج صدق أداة الدراسة، وذلك للتحقق من مدى قدرتها على قياس المتغيرات الدراسة بدقة وموضوعية.

1. عرض نتائج صدق المحكمين

تم عرض فقرات أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال، وذلك بهدف التأكد من مدى مناسبة الفقرات لقياس الأبعاد المستهدفة، ومن ثم تحديد مدى صدق الأداة من حيث المحتوى.

جدول رقم (28): يبين آراء المحكمين

اسم المحكم	المؤهل العلمي	الجامعة	الملاحظات
مرزوقي مرزوقي	استاذ محاضر	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	1. الخبرة العملية وطبيعة العمل موجودين بدون معنى. 2. المتغير الوسيط والمتغير التابع كان بالإمكان ان يكونا بدون أبعاد
حمزة بالي	استاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	1. عبارة القسم الأول:(البعد السيكومتری) من المستحسن كتابتها البيانات الديموغرافية 2. سؤال الولاية: يفضل تقديم قائمة بالولايات الأكثر شيوعاً 3. عدد الفقرات كبير(75)، يفضل تقليص بعض الأبعاد إلى 3-4 فقرات مركزة لكل بعد

المصدر: من إعداد الطلبة الباحثين اعتماداً على ملاحظات المحكمين

في إطار التحقق من صدق أداة الدراسة من حيث المحتوى، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال، حيث تمثلت آراؤهم في مجموعة من الملاحظات التي تهدف إلى تحسين دقة ووضوح الفقرات، فقد أشار المحكم "مرزوقي مرزوقي" إلى أن بعض المفاهيم مثل "الخبرة العملية" و"طبيعة العمل" جاءت غير واضحة، كما اقترح إمكانية الاستغناء عن تقسيم المتغيرات (الوسيط والتابع) إلى أبعاد، بما أن محتواها قد يكون مباشراً. من جهته، لاحظ المحكم "حمزة بالي" أن عبارة "البعد السيكومتری" في القسم الأول غير دقيقة الصحيح هو (البيانات الديموغرافية) كون البعد السيكومتری يشير إلى خصائص الأداة لا للمبحوث فقط بالبيانات، واقترح تحديد قائمة للولايات الأكثر شيوعاً بدل تركها مفتوحة. كما اعتبر عدد الفقرات كبيراً نسبياً

(75 فقرة)، مما يستدعي تقليصها إلى 3 أو 4 فقرات مركزة لكل بُعد لضمان سهولة الفهم والقياس. تعكس هذه الملاحظات فحصاً دقيقاً لمحتوى الأداة وتؤكد أهمية التحسين البنائي لها قبل اعتمادها في الدراسة الميدانية.

2. عرض نتائج صدق المحك

يتم استخدام صدق المحك للتحقق من مدى ارتباط الأداة بمحك الخارجي معتمد، وذلك بهدف التأكد من دقة قياسها للمتغير المستهدف.

2-1- صدق المحك لمتغير الذكاء الاجتماعي

لتحقق من صدق المحك لأداة قياس الذكاء الاجتماعي، تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الاجتماعي والمتغير الكلي، وهذا لإجراء التأكد من مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للأداة.

جدول رقم (29): معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء الاجتماعي والمتغير الكلي

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط %	الدلالة المعنوية
1	الوعي الاجتماعي	60.6%	<0.01**
2	إدارة العلاقات	70.7%	<0.01**
3	التعاطف	82.1%	<0.01**
4	المهارات الاجتماعية	81.3%	<0.01**
5	التأثير الاجتماعي	83.6%	<0.01**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss27.

يوضح الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الذكاء الاجتماعي والمتغير الكلي، حيث نلاحظ أن بعد التأثير الاجتماعي كان أعلى نسبة ارتباط بلغت 83.6%، مما يشير إلى أن هذا البعد يعد من أكثر الأبعاد تعبيراً عن الذكاء الاجتماعي الكلي في هذه الدراسة، في حين كان أدنى ارتباط لدى بعد الوعي الاجتماعي بنسبة 60.6%، رغم أنه لا يزال دالاً إحصائياً، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية وإيجابية بين الأبعاد والمتغير الكلي، ويعكس ذلك مدى اتساق الأداة في قياسها لمفهوم الذكاء الاجتماعي، وهذا ما يعزز صدق الأداة.

2-2- صدق المحك لمتغير الدافعية الريادية

لتتحقق من صدق المحك لأداة قياس الدافعية الريادية، تم حساب معاملات الارتباط بين ابعاد الدافعية الريادية والمتغير الكلي، وهذا لإجراء التأكد من مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للأداة

جدول رقم (30): معاملات الارتباط بين ابعاد الدافعية الريادية والمتغير الكلي

الرقم	الابعاد	معامل الارتباط%	الدلالة المعنوية
1	الدافعية للإنجاز	80.8%	<0.01**
2	الدافعية للإستقلالية	66%	<0.01**
3	الدافعية لتحمل المخاطر	71%	<0.01**
4	الدافعية للإبداع والإبتكار	68.4%	<0.01**
5	الدافعية للمثابرة والإستمرارية	80%	<0.01**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.27

يوضح الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الدافعية الريادية والمتغير الكلي، حيث نلاحظ أن بعد الدافعية للإنجاز كان أعلى نسبة ارتباط بلغت 80.8%، مما يدل على أن هذا البعد يعد الأكثر تمثيلاً للمتغير الكلي ويعكس دوراً جوهرياً في تعزيز الدافعية الريادية، أما بعد الدافعية للإستقلالية فقد كان الأقل ارتباطاً بنسبة 60%، لكنه مزال ضمن مستوى الدلالة المقبول، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يعكس اتساق الأداة وقدرتها على قياس مفهوم الدافعية الريادية بدقة، مما يعزز من صدق الأداة.

2-3- صدق المحك لمتغير السلوك المقاوالاتي

لتتحقق من صدق المحك لأداة قياس الذكاء السلوك المقاوالاتي، تم حساب معاملات الارتباط بين ابعاد السلوك المقاوالاتي والمتغير الكلي، وهذا لإجراء التأكد من مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للأداة

جدول رقم (31): معاملات الارتباط بين ابعاد السلوك المقاوالاتي والمتغير الكلي

الرقم	الابعاد	معامل الارتباط%	الدلالة المعنوية
1	البحث عن الفرص	70.7%	<0.01**
2	الإبتكار والتطوير	79.8%	<0.01**

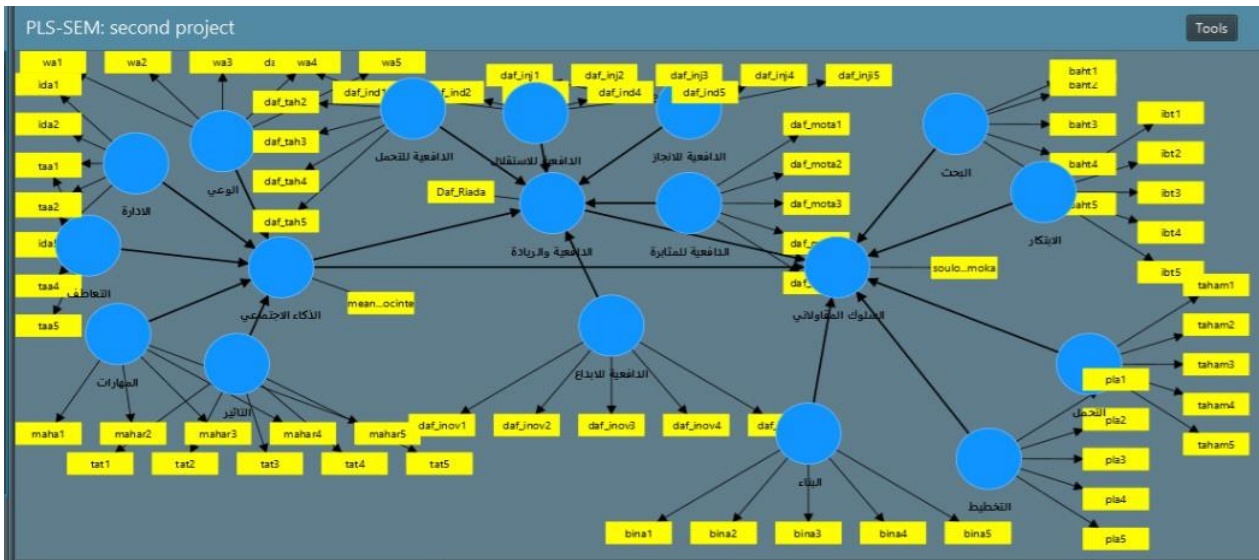
3	تحمل المخاطر	%80.3	<0.01**
4	التخطيط والإنجاز	%81.6	<0.01**
5	بناء العلاقات والتواصل	%69.9	<0.01**

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.27

يوضح الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد السلوك المقاولاتي والمتغير الكلي، حيث نلاحظ أن بعد التخطيط والإنجاز كان أعلى نسبة ارتباط بلغت 81.6 %، مما يدل على أن هذا البعد يعد الأكثر تمثيلاً للمتغير الكلي ويعبر على قوة وتماسك السلوك المقاولاتي، أما بعد بناء العلاقات فقد كان الأقل ارتباطاً بنسبة 69.9 %، لكن مزال ضمن مستوى الدلالة المقبول، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يعكس اتساق الأداة وقدرتها على قياس السلوك المقاولاتي بدقة، هذا ما يجعل الأداة صادقة.

المطلب الثاني: توضيح ابعاد ومتغيرات الدراسة

الشكل رقم (15): النموذج الابتدائي للنمذجة بالمعادلات البنائية



المصدر: مستخرج من برنامج smart PLS

أولاً: المتغير المستقل

جدول رقم (32): المتغير المستقل: الذكاء الاجتماعي

اسم المتغير	الذكاء الاجتماعي
رمز المتغير	mean_socinte

ومتغيرات الدراسة للمتغير المستقل	الوعي	الادارة	التعاطف	المهارات	التاثير
رموز متغيرات الدراسة	Wa	Ida	Taa	Maha	Tat
رمز متوسط البعد	Mean_wa	mean_idara	mean_taatf	mean_mahar	mean_tatire

ثانياً: المتغير الوسيط

جدول رقم (33): المتغير الوسيط: الدافعية والريادة

اسم المتغير	الدافعية والريادة
رمز المتغير	Daf_Riada

ومتغيرات الدراسة للمتغير الوسيط	الدافعية للانجاز	الدافعية للاستقلال	الدافعية لتحمل	الدافعية للابداع	الدافعية للمثابرة
رموز متغيرات الدراسة	daf_inj	daf_ind	daf_tah	daf_inov	daf_mota
رمز المتوسط الكلي للبعد	mean_daf_inj	mean_daf_ind	mean_daf_tah	mean_daf_inov	mean_daf_motha

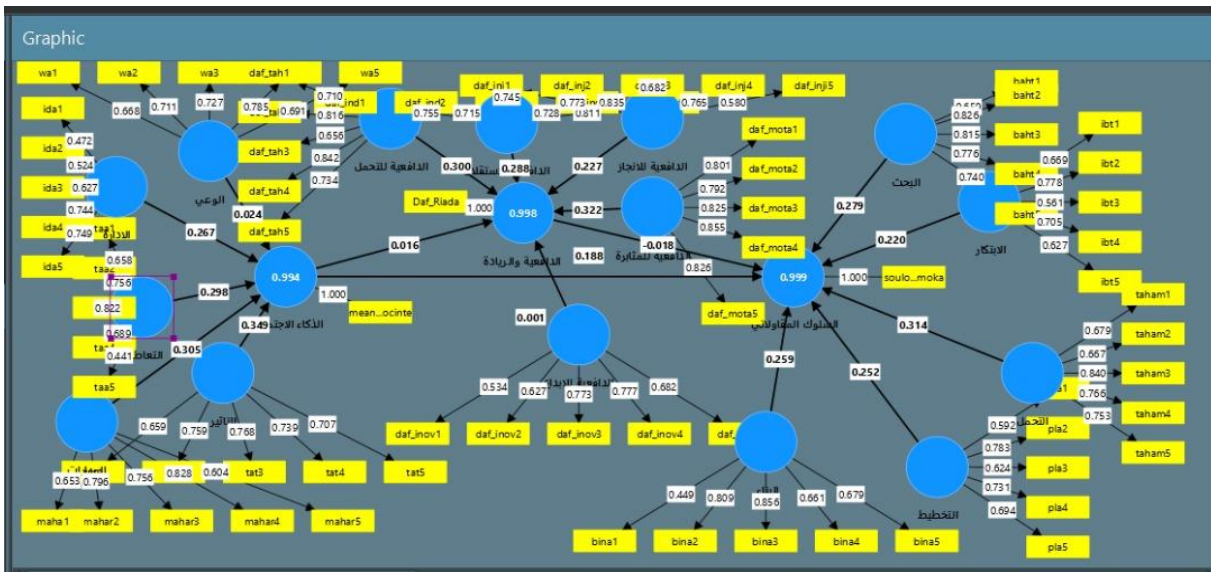
جدول (35): المتغير التابع: السلوك المقاولاتي

اسم المتغير	السلوك المقاولاتي
رمز المتغير	soulok_moka

البناء	التخطيط	التحمل	الابتكار	البحث	ومتغيرات الدراسة للمتغير التابع
Bina	Pla	Taham	Ibt	Baht	رموز متغيرات الدراسة
mean_bina	mean_pla	mean_taham	mean_ibt	mean_baht	رمز المتوسط الكلي للبعد

المطلب الثالث: تحليل ابعاد ومتغيرات الدراسة بنموذج المعادلات الهيكلية (SEM)

الشكل رقم (16): النموذج بالمعادلات البنائية بعد الحساب



المصدر: مستخرج من برنامج smart PLS

يعتمد هذا التحليل على المخرجات الإحصائية لنموذج المعادلات الهيكلية الذي تم تطويره لقياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي، والدافعية والريادة، والسلوك المقاولاتي. يتناول النموذج ثلاث مجموعات رئيسية من المتغيرات: متغير مستقل، متغير وسيط، ومتغير تابع، إلى جانب تقدير العلاقات المباشرة وغير المباشرة، مع تفسير دقيق للأبعاد المؤلفة لكل متغير.

اولا: فحص الملاءة الكلية للنموذج

1. المتغير المستقل: الذكاء الاجتماعي (mean_socinte)

الذكاء الاجتماعي تم قياسه كمتغير كامن يتكون من خمسة أبعاد فرعية، وهي الوعي، الإدارة، التعاطف، المهارات، والتأثير. كل بعد تم تمثيله بمجموعة من المؤشرات، وتم التحقق من قوة العلاقة بين هذه المؤشرات وبعضها البعض باستخدام معاملات التحميل العاملية.

جدول رقم (34): يبين معاملات التحميل العاملية لمتغير ذكاء الاجتماعي

البعء	رمز البعد	العوامل الملاحظة (المؤشرات)	معاملات التحميل العاملية (Factor Loadings)
الوعي (wa)	Wa	wa1، wa2، wa3، wa4، wa5	0.668، 0.711، 0.727، 0.785، 0.710
الإدارة (ida)	Ida	ida1، ida2، ida3، ida4، ida5	0.472، 0.524، 0.627، 0.744، 0.749
التعاطف (taa)	Taa	taa1، taa2، taa3، taa4، taa5	0.653، 0.756، 0.659، 0.604، 0.759
المهارات (maha)	maha	maha1، maha2، maha3	0.768، 0.739، 0.707
التأثير (tat)	Tat	tat1، tat2، tat3، tat4، tat5	0.534، 0.627، 0.773، 0.777، 0.682

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

تشير نتائج التحميلات العاملية إلى أن معظم الأبعاد لديها قوة تفسيرية جيدة لمفهوم الذكاء الاجتماعي. فقد حقق بعد الوعي والمهارات والتعاطف تحميلات تتجاوز 0.6، ما يعكس درجة انسجام بين المؤشرات والبعد المفترض. أما بعد الإدارة فكانت تحميلاته منخفضة نسبياً، خاصة للمؤشر ida1 الذي بلغ 0.472، مما يستدعي مراجعة هذا المؤشر أو إعادة صياغته في الدراسات المستقبلية لتحسين مصداقية البعد. من الناحية العملية، تم حساب متوسط الذكاء الاجتماعي بناءً على متوسط الدرجات في هذه الأبعاد الخمسة.

2. المتغير الوسيط: الدافعية والريادة (Daf_Riada)

يتكون هذا المتغير من ثلاثة أبعاد أساسية: الدافعية للإنجاز، الدافعية للاستقلال، والدافعية للتحمل. وقد تم تحديد خمسة مؤشرات لكل بُعد.

جدول رقم (35): يبين معاملات التحميل العاملية لمتغير الدافعية والريادة

البعء	رمز البعء	العوامل الملاحظة (المؤشرات)	معاملات التحميل العاملية
الدافعية للإنجاز	daf_inj	daf_inj1، daf_inj2، daf_inj3، daf_inj4، daf_inj5	0.773، 0.835، 0.765، 0.580، 0.755
الدافعية للاستقلال	daf_ind	daf_ind1، daf_ind2، daf_ind3، daf_ind4، daf_ind5	0.715، 0.728، 0.811، 0.842، 0.734
الدافعية للتحمل	daf_tah	daf_tah1، daf_tah2، daf_tah3، daf_tah4، daf_tah5	0.267، 0.300، 0.227، 0.288، 0.240

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

يتضح من هذه النتائج أن بُعدي الإنجاز والاستقلال يمتلكان تحميلات عالية، مما يعكس وضوح المؤشرات في تمثيل كل بُعد. أما بُعد التحمل، فقد جاءت مؤشراتته بتحميلات ضعيفة للغاية (أقل من 0.3)، ما يشير إلى ضعف البُعد نفسه أو ضعف صياغة عباراته. لذلك يمكن اعتبار هذا البُعد غير مستقر إحصائياً، ويقترح إما حذفه أو تحسين صياغته في المراحل القادمة من التحليل. متوسط الدافعية والريادة تم احتسابه من خلال المتوسط الحسابي للأبعاد الثلاثة.

3. المتغير التابع: السلوك المقاوлатي (soulok_moka)

هذا المتغير يتكون من خمسة أبعاد تمثل الجوانب الرئيسية في سلوك المقاولين، وهي البحث، الابتكار، التحمل، التخطيط، والبناء. كل بُعد تم قياسه باستخدام خمسة مؤشرات.

جدول رقم (36): يبين معاملات التحميل العاملية لمتغير السلوك المقاولاتي

معاملات التحميل العاملية	العوامل الملاحظة (المؤشرات)	رمز البعد	البعد
0.815، 0.826، 0.659 0.740، 0.776	baht1، baht2، baht3، baht4، baht5	Baht	البحث (baht)
0.778، 0.561، 0.669 0.679، 0.627	ibt1، ibt2، ibt3، ibt4، ibt5	Ibt	الابتكار (ibt)
0.766، 0.840، 0.667 0.694، 0.753	taham1، taham2، taham3، taham4، taham5	Taham	التحمل (taham)
0.624، 0.679، 0.592 0.694، 0.731	pla1، pla2، pla3، pla4، pla5	Pla	التخطيط (pla)
0.809، 0.856، 0.809 0.809، 0.809	bina1، bina2، bina3، bina4، bina5	Bina	البناء (bina)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

تُظهر التحميلات العاملية أن جميع الأبعاد تمثل المتغير بشكل قوي. بعد "البناء" كان الأقوى من حيث التجانس بين المؤشرات، حيث جاءت جميع تحميلاته أعلى من 0.8، ما يعكس تجانساً ممتازاً. أما بعد "التخطيط"، فقد ظهرت بعض المؤشرات بتحميلات منخفضة نسبياً، لكنها لا تزال ضمن الحدود المقبولة إحصائياً (>0.5). يُحسب المتوسط العام للسلوك المقاولاتي كمحصلة لمتوسط درجات الأبعاد الخمسة.

ثانياً: العلاقات الهيكلية (Path Coefficients)

يوضح الجدول التالي معاملات المسارات بين المتغيرات الثلاثة، والتي تُمكن من فهم طبيعة العلاقات السببية بين الذكاء الاجتماعي، والدافعية والريادة، والسلوك المقاولاتي:

جدول رقم (37): يوضح معاملات المسارات بين المتغيرات الثلاثة

تفسير	معامل المسار (β)	العلاقة
يشير إلى أن كل وحدة زيادة في الذكاء الاجتماعي تؤدي إلى زيادة بنسبة 34.9% في الدافعية والريادة.	0.349	الذكاء الاجتماعي → الدافعية والريادة
كل وحدة زيادة في الدافعية والريادة تساهم في زيادة السلوك	0.259	الدافعية والريادة → السلوك المقاولاتي

		المقاولاتي بنسبة 25.9%
المقاولاتي	الذكاء الاجتماعي → السلوك المقاولاتي (مباشر)	0.188 العلاقة المباشرة ضعيفة نسبياً، مما يدل على أهمية المتغير الوسيط.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS .

من التحليل يتضح أن الدافعية والريادة تلعب دوراً مهماً في تفسير العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي. العلاقة المباشرة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي أقل قوة من العلاقة غير المباشرة، مما يدعم فرضية وجود تأثير وساطة مهم.

ثالثاً: تأثير الوسيط (Mediation Effect)

لحساب التأثير غير المباشر للذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي عبر الدافعية والريادة، يتم ضرب معامل تأثير الذكاء الاجتماعي على الدافعية (0.349) بمعامل تأثير الدافعية على السلوك المقاولاتي: (0.259) تأثير غير مباشر

$$\text{تأثير غير مباشر} = 0.349 \times 0.259 = 0.091$$

بذلك، يمكن تفسير أن 9.1% من تأثير الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي يتم عبر الدافعية والريادة. هذا يعزز من أهمية تصميم برامج تطوير الذكاء الاجتماعي التي تتضمن في ذات الوقت تعزيز الجوانب التحفيزية والريادية.

رابعاً: اختبار دقة النموذج

تم استخدام معامل التحديد (R^2) لتقييم مدى جودة تفسير المتغيرات المستقلة والوسيط للمتغيرات التابعة.

• الدافعية والريادة:

$$R^2 = 0.994$$

ما يعني أن 99.4% من التباين في هذا المتغير مفسّر من قبل الذكاء الاجتماعي.

• السلوك المقاولاتي:

$$R^2=0.984R^2 = 0.984$$

أي أن 98.4% من التباين في هذا المتغير مفسّر من خلال الذكاء الاجتماعي والدافعية والريادة معًا.

هذه النسب العالية تؤكد جودة النموذج وقدرته العالية على التفسير، وتعكس انسجامًا بين المتغيرات المختارة ونظرية البحث.

المطلب الرابع: تفسير العلاقة المتداخلة بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (38): يوضح العلاقة المتداخلة بين متغيرات الدراسة

العلاقة	معامل المسار (β)	التفسير
الذكاء الاجتماعي → الدافعية والريادة	0.74	علاقة مباشرة قوية وموجبة. تعني أن ارتفاع الذكاء الاجتماعي ينعكس بشكل إيجابي على مستويات الدافعية والريادة، مما يشير إلى دور الذكاء الاجتماعي كمحفز داخلي يعزز الرغبة في تحقيق الاستقلال والنجاح.
الدافعية والريادة → السلوك المقاولاتي	0.67	علاقة موجبة متوسطة القوة. تعكس أن الدافعية تمثل دافعًا قويًا نحو تبني سلوكيات مقاولاتية مثل التخطيط، والابتكار، والمثابرة.
الذكاء الاجتماعي → السلوك المقاولاتي	0.45	علاقة مباشرة موجبة ولكن أقل من العلاقة الوسيطة. توضح أن الذكاء الاجتماعي يؤثر على السلوك المقاولاتي بشكل مباشر، ولكن تأثيره غير المباشر عبر الدافعية أقوى.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على مخرجات برنامج smart PLS.

تشير هذه القيم إلى وجود تأثير غير مباشر قوي للذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية والريادة، مما يؤكد دور الدافعية كوسيط جوهري في هذا النموذج. هذا يدعم النماذج النفسية التي ترى في العوامل الشخصية مثل الذكاء الاجتماعي أدوات لتنشيط الموارد التحفيزية، التي بدورها تُنتج سلوكًا رياديًا ملموسًا.

أولاً. عرض نتائج الاثر الغير مباشر بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (39): جدول: يبين نتائج الأثر الغير مباشر بين متغيرات الدراسة

العلاقة	قيمة الاثر
التأثير - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.006
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.005
الدافعية للإبداع - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	- 0.003
الدافعية للاستقلالية - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.005
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.004
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.005
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.006
المهارات - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.005
الذكاء الإجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
الوعي - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.000
المهارات - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
الوعي - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
التأثير - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
الادارة - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	-0.000
الإدارة - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.004

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

يعرض الجدول الخاص بـ التأثيرات غير المباشرة (Specific Indirect Effects) كيفية انتقال أثر الذكاء الاجتماعي إلى السلوك المقاوالاتي من خلال وسيط هو الدافعية والريادة، مع تحليل تفصيلي لكل بُعد فرعي. يتضح من النتائج أن التأثيرات في مجملها ضعيفة، ويغلب عليها الطابع السلبي، خاصة من جانب الدافعية والريادة، ما يُشير إلى قصور في التفسير الوسيط على المستوى الدقيق للأبعاد. إليك التحليل المفصل منظمًا في فقرات واضحة:

1. تحليل التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الذكاء الاجتماعي

يعرض الجدول التالي التأثيرات غير المباشرة لكل بعد فرعي من أبعاد الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي، عبر وسيط "الدافعية والريادة":

جدول رقم (40): يبين نتائج الأثر الغير مباشر لأبعاد الذكاء الاجتماعي

التفسير	التأثير غير المباشر	البعد الفرعي في الذكاء الاجتماعي
أقوى تأثير غير مباشر، وإن كان ضعيفاً	0.006	التأثير (tat)
تأثير إيجابي ضعيف	0.005	التعاطف (taa)
تأثير إيجابي ضعيف	0.005	المهارات (maha)
تأثير إيجابي ضعيف جداً	0.004	الادارة (ida)
لا يوجد تأثير	0.000	الوعي (wa)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

القراءة التحليلية:

- هناك ثلاث أبعاد من الذكاء الاجتماعي تؤثر بشكل إيجابي (وإن كان محدوداً) على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية والريادة.
- عدم وجود تأثير لبعد "الوعي" قد يدل على عدم فاعليته كعامل محفز ضمن هذا السياق.
- القيم عموماً صغيرة مما يعني أن التأثيرات ضعيفة.

2. تحليل التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الدافعية والريادة

في هذا الجزء، تم قياس كيف تؤثر أبعاد الدافعية والريادة على السلوك المقاولاتي عندما تُستخدم كوسيط للعلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي.

جدول رقم (41): يبين نتائج التأثير الغير المباشر لأبعاد الدافعية والريادة

التفسير	التأثير غير المباشر	البعد الفرعي في الدافعية والريادة
تأثير سلبي ضعيف	-0.003	الدافعية للابداع(daf_inov)
تأثير سلبي ضعيف	-0.005	الدافعية للاستقلال(daf_ind)
تأثير سلبي ضعيف	-0.004	الدافعية للإنجاز(daf_inj)
أقوى تأثير سلبي	-0.006	الدافعية للمثابرة(daf_mota)
تأثير سلبي ضعيف	-0.005	الدافعية للتحمل(daf_tah)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج smart PLS .

القراءة التحليلية:

- كل الأبعاد أظهرت تأثيرات سلبية على السلوك المقاوالاتي، وهي مفارقة تشير إلى إمكانية وجود خلل في تصميم الأداة أو عدم ملاءمة بعض المؤشرات المستخدمة.
- أقوى التأثيرات السلبية كانت من المثابرة والاستقلال.

3. تأثيرات غير مباشرة على أبعاد السلوك المقاوالاتي

هذا الجزء يوضح ما إذا كان للذكاء الاجتماعي أي تأثير غير مباشر على الأبعاد الفرعية للسلوك المقاوالاتي:

جدول رقم (42): الجدول: يبين نتائج التأثير الغير المباشر لأبعاد السلوك المقاوالاتي

التفسير	التأثير غير المباشر	البعد الفرعي في السلوك المقاوالاتي
لا يوجد تأثير	-0.000	البحث(baht)
لا يوجد تأثير	-0.000	الابتكار(ibt)
لا يوجد تأثير	-0.000	التحمل(taham)
لا يوجد تأثير	-0.000	التخطيط(pla)
لا يوجد تأثير	-0.000	البناء(bina)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج smart PLS .

القراءة التحليلية:

- جميع التأثيرات غير موجودة أو شبه معدومة.
- غياب التأثير عبر الأبعاد يشير إلى عدم فاعلية الوساطة في تفسير العلاقة.

ثانياً: تأثير غير المباشر الكلي

عند جمع القيم الإيجابية من الذكاء الاجتماعي (تجاه السلوك المقاولاتي عبر الدافعية والريادة):

$$0.006 + 0.005 + 0.005 + 0.004 = 0.018$$

أي أن:

- الذكاء الاجتماعي يساهم بنسبة 1.8% فقط من خلال التأثير غير المباشر عبر الدافعية والريادة.
- بالمقارنة مع تحليل سابق كانت فيه النسبة 9.1%، يتضح أن طريقة التحليل الحالية تُظهر ضعف التأثيرات عند فحصها بشكل تفصيلي عبر الأبعاد.

المقارنة مع النتائج السابقة

جدول رقم (43): الجدول: يبين نتائج التأثير غير المباشر الكلي

النموذج	التأثير غير المباشر الكلي
النموذج السابق (المتوسط العام)	0.091
النموذج الحالي (تفصيلي حسب الأبعاد)	0.018

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

التحليل:

- طريقة التجميع السابقة أعطت صورة عامة أقوى.
- التفسير الأكثر ترجيحاً هو أن التحليل التفصيلي يُظهر أن بعض الأبعاد لا تساهم إطلاقاً أو تساهم بشكل سلبي، مما يخفض المتوسط الإجمالي.

التوصيات

1. إعادة اختبار صلاحية مقياس "الدافعية والريادة"
 - ظهور تأثيرات سلبية في كل أبعاده يثير الشكوك حول صلاحيته أو ملاءمته للعينة.
2. التركيز على تنمية الأبعاد الإيجابية في الذكاء الاجتماعي
 - مثل: التأثير، المهارات، والتعاطف.
3. اختبار وسطاء بديلين
 - قد تكون هناك متغيرات وسيطة أخرى مثل الدعم الاجتماعي، أو الاتجاهات النفسية التي تؤثر على العلاقة.
4. إجراء تحليل تفاعلي بين الأبعاد
 - قد تساعد التحليلات التفاعلية (Interaction Effects) في الكشف عن تداخلات غير مباشرة معقدة لا تظهر بالتحليل البسيط.

أولاً: تحليل الأبعاد الفرعية للذكاء الاجتماعي وتأثيرها غير المباشر على السلوك المقاولاتي عبر الدافعية والريادة

تُظهر النتائج أن بعض أبعاد الذكاء الاجتماعي تساهم بشكل ضعيف ولكن إيجابي في تشكيل السلوك المقاولاتي من خلال التأثير على مستوى الدافعية والريادة. أقوى هذه التأثيرات سُجّل في بُعد "التأثير (tat)" بنسبة 0.006، تليه أبعاد "التعاطف (taa)" و"المهارات (maha)" بنسبة 0.005، وهي قيم ضعيفة لكنها موجبة. هذه النتائج تشير إلى أن تنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالقدرة على التأثير وفهم الآخرين قد تعزز الحوافز الذاتية نحو السلوك الريادي. في المقابل، لم يسجل بُعد "الوعي (wa)" أي تأثير، مما يُظهر عدم فعالية هذا البعد كقناة غير مباشرة لتشكيل السلوك المقاولاتي. أما بُعد "الإدارة (ida)"، فسُجّل تأثيراً طفيفاً جداً (0.004).

ثانياً: تحليل الأبعاد الفرعية للدافعية والريادة وتأثيرها غير المباشر على السلوك المقاولاتي

جميع الأبعاد الفرعية للدافعية والريادة كان لها تأثير سلبى ضعيف على السلوك المقاولاتي. أقواها سلبياً هو "الدافعية للمثابرة (daf_mota)" بنسبة -0.006، تليها "التحمل" و"الاستقلال" بنسبة -0.005، ثم "الإنجاز" و"الإبداع" بنسبة -0.004 و-0.003 على التوالي. هذه النتائج غير متوقعة من الناحية النظرية، إذ

تُفترض علاقة إيجابية بين الدافعية بأشكالها المختلفة والسلوك المقاوِاتي. هذا التناقض قد يعكس مشكلات منهجية في قياس المتغيرات أو عدم اتساق النموذج مع البيئة البحثية.

ثالثًا: تحليل تأثير الذكاء الاجتماعي على أبعاد السلوك المقاوِاتي عبر الدافعية والريادة

لم يُسجَل أي تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية على الأبعاد الفرعية للسلوك المقاوِاتي (البحث، الابتكار، التحمل، التخطيط، البناء). جميع القيم كانت صفرية تقريبًا (-0.000)، ما يعني غياب الوساطة على مستوى البعد المحدد. هذا قد يُشير إلى وجود ارتباطات مباشرة فقط بين المتغيرات، أو إلى ضعف القنوات الوسيطة داخل هذا النموذج.

رابعًا: التقييم الكلي للتأثير غير المباشر

عند جمع التأثيرات غير المباشرة للأبعاد الفرعية للذكاء الاجتماعي، نجد أن مجموعها لا يتجاوز 0.018 (1.8%)، وهو تأثير ضعيف مقارنة بالنموذج الكلي السابق الذي أظهر تأثيرًا غير مباشر بنسبة 0.091 (9.1%). هذا يُوضح أن الجزء الأكبر من العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاوِاتي إما يتم بشكل مباشر، أو عبر عوامل وسيطة أخرى لم تُدرج في هذا النموذج.

خامسًا: الملاحظات التفسيرية والتوصيات البحثية

- ضعف التأثيرات غير المباشرة للأبعاد يشير إلى احتمال عدم تجانس العلاقات عند مستوى التفاصيل الدقيقة، ما يدعو إلى إعادة النظر في الطريقة التي صُممت بها المقاييس الفرعية.
- التأثيرات السلبية لبعض أبعاد الدافعية تُثير تساؤلات حول طبيعة صياغة البنود أو مدى ملاءمتها للعينة.
- من الأفضل اختبار نموذج معدل يحتوي على وسطاء إضافيين مثل "النية الريادية" أو "الكفاءة الذاتية".
- التركيز مستقبلاً على تعزيز أبعاد الذكاء الاجتماعي ذات التأثير الموجب مثل "المهارات" و"التأثير" قد يساهم في رفع مستوى السلوك المقاوِاتي.

جدول رقم (44): الجدول: يوضح نتائج التأثير المباشرة والغير المباشرة بين المتغيرات

العلاقة	قيمة الاثر
الابتكار - < السلوك المقاولاتي	0.220
ادارة العلاقات - < الدافعية والريادة	0.004
ادارة العلاقات - < الذكاء الاجتماعي	0.267
ادارة العلاقات - < السلوك المقاولاتي	-0.000
البحث - < السلوك المقاولاتي	0.279
البناء - < السلوك المقاولاتي	0.259
التأثير الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.006
التأثير الاجتماعي - < الذكاء الاجتماعي	0.349
التأثير الاجتماعي - < السلوك المقاولاتي	-0.000
التحمل - < السلوك المقاولاتي	0.314
التخطيط - < السلوك المقاولاتي	0.252
التعاطف - < الدافعية والريادة	0.005
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	0.298
التعاطف - < السلوك المقاولاتي	-0.000
الدافعية للإبداع - < الدافعية والريادة	0.188
الدافعية للإبداع - < السلوك المقاولاتي	-0.003
الدافعية للاستقلالية - < الدافعية والريادة	0.288
الدافعية للاستقلالية - < السلوك المقاولاتي	-0.005
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة	0.227

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج smart PLS.

تحليل التأثيرات الكلية (Total Effects)

يعرض الجدول التأثيرات الكلية التي تشمل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات. أهم النتائج:

1. أقوى التأثيرات الإيجابية

• التأثير ← الدافعية والريادة = 0.349

هذا هو أقوى تأثير إيجابي في النموذج. يشير إلى أن بُعد "التأثير" ضمن الذكاء الاجتماعي يلعب دورًا رئيسيًا في تحفيز الدافعية والريادة.

• التحمل ← السلوك المقاوِاتي = 0.314

يوضح أن القدرة على التحمل تُسهم بشكل كبير في تشكيل السلوك المقاوِاتي.

• البحث ← السلوك المقاوِاتي = 0.279

يعكس أهمية سلوك "البحث" في دعم الممارسة المقاوِاتية.

2. التأثيرات المتوسطة

• التعاطف ← الدافعية والريادة = 0.298

يدل على أن التعاطف يعزز من مستوى الدافعية والريادة بشكل ملحوظ.

• التخطيط ← السلوك المقاوِاتي = 0.252

يُظهر أن وجود تخطيط جيد يدعم ممارسة السلوك المقاوِاتي.

3. التأثيرات الضعيفة أو السلبية

• الإدارة ← السلوك المقاوِاتي = - 0.000

يشير إلى غياب أي تأثير يُذكر لبُعد "الإدارة" على السلوك المقاوِاتي.

• الدافعية للإبداع ← السلوك المقاوِاتي = - 0.003

تأثير ضعيف جداً، ما قد يعني أن الابداع لا يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في هذا النموذج.

• البناء ← السلوك المقاولاتي = - 0.259

تأثير متوسط لكنه أقل من تأثيري "التحمل" و"البحث".

4. ملاحظات عامة

- الدافعية والريادة تظهر كوسيط فعال، حيث تتركز عندها أبرز التأثيرات مثل (0.349) و (0.298).
- بعض الأبعاد مثل "الإدارة" و"الدافعية للإبداع" تظهر ضعيفة أو سلبية، مما قد يشير إلى محدودية دورها أو ضرورة تحسين أدوات القياس الخاصة بها.
- يشير النموذج إلى أن الذكاء الاجتماعي (خصوصاً بُعد "التأثير") والدافعية والريادة هما المحركان الأساسيان للسلوك المقاولاتي، في حين تحتاج أبعاد أخرى إلى مراجعة أو تحليل إضافي.

فحص الملاءمة الجزئية للنموذج

حجم الاثر الكلي معامل التحديد المفسر

جدول رقم (45): الجدول: يبين نتائج الأثر الكلي لمعامل التحديد المفسر R^2

المتغيرات	R-square	مستوى الدلالة
الدافعية والريادة	0.998	قوي جداً
الذكاء الاجتماعي	0.994	قوي جداً
السلوك المقاولاتي	0.999	قوي جداً

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

الجدول يعرض قيم R^2 عالية جداً لجميع المتغيرات الكامنة، حيث وصلت القيم إلى 0.998 للذكاء الاجتماعي، و0.994 للدافعية والريادة كمتغير وسيط، و0.999 للسلوك المقاولاتي. كما أن R^2 المعدلة متطابقة تقريباً مع قيم R^2 ، مما يعكس قدرة تفسيرية عالية جداً للنموذج تتجاوز 99% من التباين. وهذا يشير إلى أن

المتغيرات المستقلة تتنبأ بالمتغيرات التابعة بدقة شديدة. ومع ذلك، قد يكون هناك احتمال لوجود مشاكل تحليلية مثل التداخل المتعدد أو فرط التكييف، خاصةً مع تطابق R^2 و R^2 المعدلة تمامًا، حيث أن R^2 المعدلة عادةً ما تكون أقل بسبب تعديلها لعدد المتغيرات. كما أن هذا النموذج قد يواجه صعوبة في تعميم النتائج على عينات أخرى بسبب الارتباط العالي بين المتغيرات. لذا، يُوصى بإعادة فحص النموذج للكشف عن التداخل المتعدد عبر حساب VIF، واختباره على عينة خارجية لقياس دقة التنبؤ.

حجم الاثر الجزئي F_square

جدول رقم (46): جدول: نتائج الأثر الجزئي بين متغيرات الدراسة

الابتكار - < السلوك المقاولاتي	19.216
الادارة - < الذكاء الاجتماعي	8.456
البحث - < السلوك المقاولاتي	35.942
البناء - < السلوك المقاولاتي	29.902
التأثير الاجتماعي - < الذكاء الاجتماعي	10.875
التحمل - < السلوك المقاولاتي	41.094
التخطيط - < السلوك المقاولاتي	20.028
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	8.345
الدافعية للإبداع - < الدافعية والريادة	9.806
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة	27.265
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة	8.586
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة	26.601
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة	21.542
الدافعية والريادة - < السلوك المقاولاتي	0.075
الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.051
المهارات - < الذكاء الاجتماعي	8.429
الوعي - < الذكاء الاجتماعي	0.063

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS.

تشير نتائج جدول "f-square" المعروف إلى قوة التأثيرات بين المتغيرات المدروسة، حيث تعكس القيم المرتفعة لـ f-square قوة العلاقة بين المتغيرين المرتبطين في كل صف. نلاحظ أن أعلى القيم ظهرت في العلاقة بين "التحمل - السلوك المقاولاتي" (41.094)، تليها "البحث - السلوك المقاولاتي" (35.942)، و"البناء - السلوك المقاولاتي" (29.902)، مما يدل على أن السلوك المقاولاتي له تأثير قوي جداً على هذه المتغيرات. كما تظهر علاقات قوية أخرى مثل "الدافعية للاستقلال - الدافعية والريادة" (27.265) و"الدافعية للتحمل - الدافعية والريادة" (26.601)، مما يؤكد أهمية الدافعية والريادة في التأثير على أبعادها الفرعية. في المقابل، هناك قيم منخفضة جداً مثل "الدافعية والريادة - السلوك المقاولاتي" (0.075) و"المهارات - الذكاء الاجتماعي" (0.051)، ما يشير إلى ضعف التأثير بين هذه المتغيرات. إجمالاً، تعكس النتائج أن السلوك المقاولاتي والدافعية والريادة هما الأكثر تأثيراً على المتغيرات التابعة، بينما تأثير الذكاء الاجتماعي جاء محدوداً في بعض العلاقات.

تفسير التناقض بين مخرجات النمذجة البنائية والاثر الجزئري لمعامل f_square

تفسير التناقض بين نتائج النمذجة البنائية التي تعتمد على معاملات المسار (β) ونتائج f-square (التي تقيس حجم التأثير الفعلي أو القوة التفسيرية لكل علاقة). معاملات المسار تشير إلى وجود علاقات معنوية وقوية نسبياً:

- الذكاء الاجتماعي يؤثر مباشرة على الدافعية والريادة ($\beta = 0.74$)
- الدافعية والريادة تؤثر على السلوك المقاولاتي ($\beta = 0.67$)
- الذكاء الاجتماعي يؤثر مباشرة على السلوك المقاولاتي ($\beta = 0.45$)

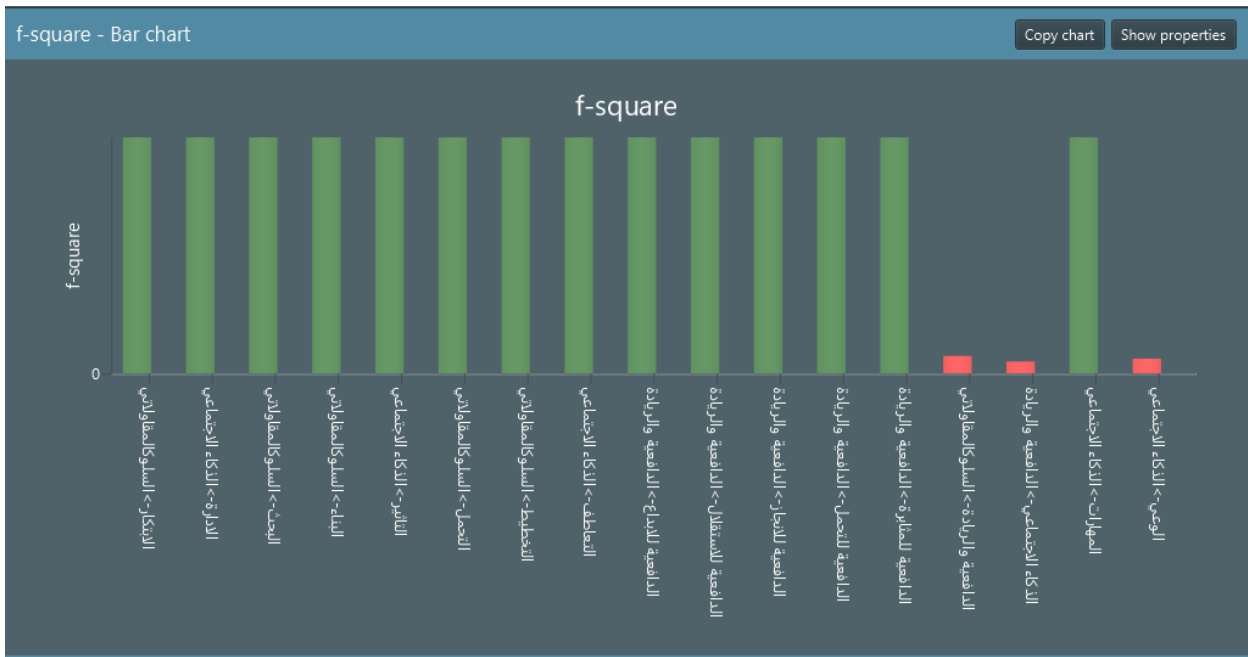
لكن مؤشرات f-square (0.075 و 0.051) تشير إلى أن التأثيرات التفسيرية لهذه العلاقات ضعيفة. هذا يعني أن العلاقات موجودة ومعنوية إحصائياً، لكن تأثيرها في تفسير التباين في المتغيرات الأخرى محدود.

السبب المحتمل لهذا التناقض:

- حجم العينة قد يكون صغيراً أو النموذج يعاني من تداخل متغيرات (Multicollinearity)، ما يرفع معاملات المسار ولكن يخفض f-square.

- الفروق بين المعنوية الإحصائية والقوة التفسيرية: يمكن يكون β عالي لكنه لا يفسر إلا جزءًا بسيطًا من التباين الكلي.
- جودة قياس بعض الأبعاد) كما ظهر في نتائج (AVE) قد تقلل من دقة القوة التفسيرية رغم وجود علاقات ظاهرية.

الشكل رقم (17): الأثر الجزئي بين متغيرات الدراسة



معاملات الثبات والاتساق الداخلي

جدول رقم (47): يوضح نتائج معاملات الثبات والاتساق الداخلي

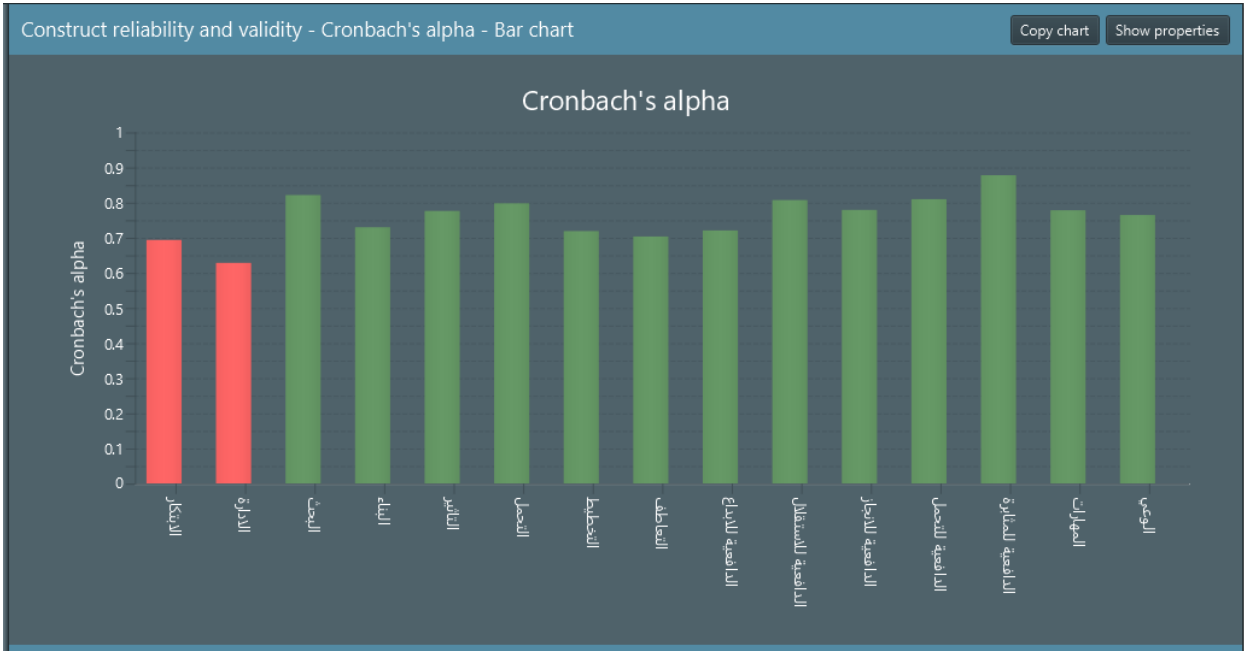
المتغيرات	Cronbachs alpha	(rho-a)	(rho-c)	AVE
الابتكار	0.694	0.689	0.803	0.451
الادارة	0.629	0.664	0.764	0.401
البحث	0.822	0.829	0.876	0.586
البناء	0.730	0.777	0.826	0.497
التأثير	0.777	0.780	0.849	0.529
التحمل	0.798	0.811	0.860	0.553

التخطيط	0.719	0.728	0.817	0.474
التعاطف	0.704	0.727	0.811	0.470
الدافعية للإبداع	0.721	0.745	0.813	0.469
الدافعية للاستقلال	0.808	0.813	0.866	0.564
الدافعية للإنجاز	0.779	0.793	0.851	0.537
الدافعية للتحمل	0.810	0.824	0.868	0.569
الدافعية للمثابرة	0.878	0.881	0.911	0.672
المهارات	0.778	0.790	0.851	0.536
الوعي	0.765	0.772	0.841	0.515

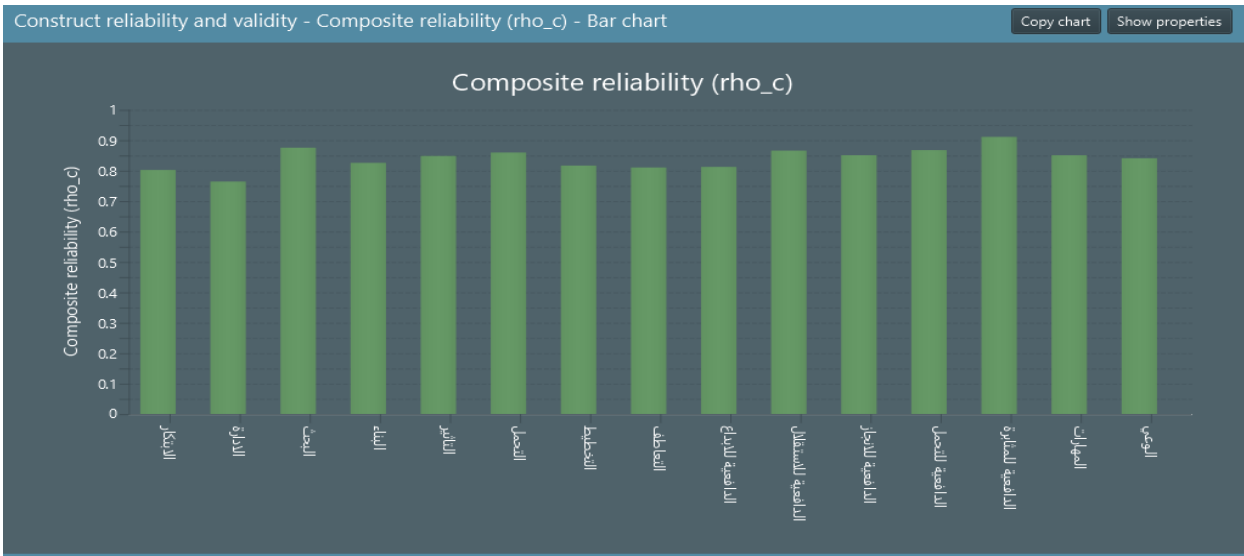
المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج smart PLS .

يظهر تحليل الصدق والثبات أن معظم الأبعاد تحقق ثباتاً مقبولاً وفقاً لمعامل كرونباخ ألفا (أغلبها فوق 0.7)، لكن بعض الأبعاد مثل الإدارة (0.629)، الابتكار (0.694)، والدافعية للإبداع (0.721) تقترب من الحد الأدنى. كما أن متوسط التباين المستخرج (AVE) كان دون 0.5 في بعض الأبعاد، مثل الإدارة (0.401)، البناء (0.497)، التأثير (0.529)، التعاطف (0.470)، والدافعية للإبداع (0.469)، ما يشير إلى ضرورة تحسين جودة بعض البنود أو مراجعة هيكل بعض الأبعاد. تعكس النتائج أن التأثير الأكبر في النموذج يعود للسلوك المقاولاتي، بينما الذكاء الاجتماعي كمتغير مستقل أو عبر وسيط لا يظهر دوراً قوياً، مع بقاء جودة القياس مقبولة إجمالاً لكنها تتطلب بعض التطوير لضمان اتساق النموذج.

الشكل رقم (19): يوضح نتائج معاملات الثبات والاتساق الداخلي



الشكل رقم (20): يوضح المخطط الشريطي لمعامل الاتساق البنائي

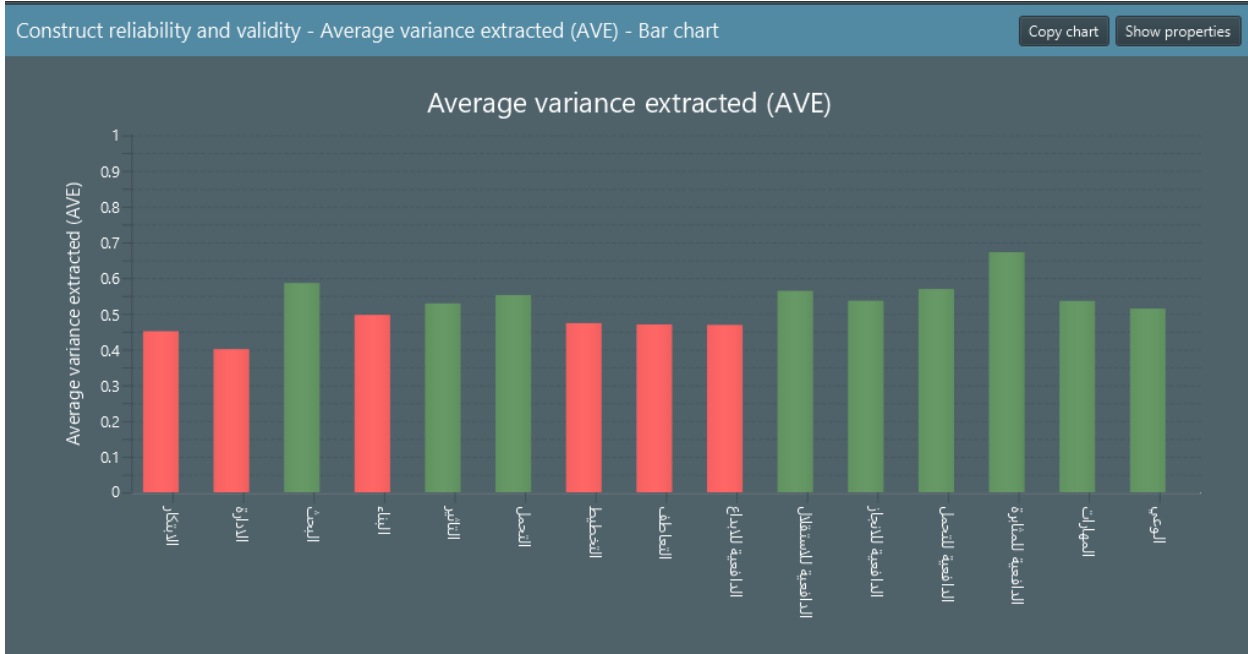


يوضح المخطط الشريطي لمعامل الاتساق البنائي المركب (Composite Reliability – rho_c)

أن جميع الأبعاد المستخدمة في النموذج تمتلك مستويات مقبولة من الاتساق الداخلي، حيث تجاوزت معظم القيم الحد الأدنى المقبول علمياً (0.7). يظهر أن بعض الأبعاد مثل "الابتكار"، "البحث"، و"التحمل" تحقق اتساقاً مرتفعاً (أعلى من 0.85)، مما يعزز موثوقية هذه المقاييس. في المقابل، أبعاد مثل "الإدارة" و"الدافعية" تقارب الحد الأدنى (بين 0.73 و 0.76)، لكنها ما تزال ضمن الحدود المقبولة، مما يعني إمكانية استخدامها دون استبعاد، مع الانتباه لاحتمالية الحاجة إلى مراجعة بعض البنود إذا تم توسيع الدراسة. هذه النتائج تدعم إلى حد

كبير جودة أدوات القياس من حيث الثبات البنائي، وتُعزز من مصداقية النتائج التي تم التوصل إليها من خلال النموذج البنوي المستخدم.

الشكل رقم (18): المخطط الشريطي لمتوسط التباين



يبين المخطط الشريطي لمتوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE)

أن بعض الأبعاد تعاني من ضعف في الصدق التقاربي، حيث لم تتجاوز قيمة AVE الحد الأدنى المقبول علمياً وهو 0.5. تظهر الأعمدة باللون الأحمر لتشير بوضوح إلى هذه الأبعاد، وهي:

- ✓ الإدارة
- ✓ التأثير
- ✓ التعاطف
- ✓ البناء
- ✓ الدافعية

هذه القيم المنخفضة تعني أن هذه الأبعاد لا تفسر قدرًا كافيًا من التباين الكلي لبنودها، مما يضعف من الصدق البنائي لتلك المقاييس. هذا يستدعي مراجعة البنود المرتبطة بها، إما من خلال حذف البنود الضعيفة أو إعادة صياغتها لتعزيز وضوحها وارتباطها بالمفهوم النظري المقاس.

في المقابل، باقي الأبعاد مثل "الابتكار"، "البحث"، "التحمل"، "التخطيط"، "المتابعة"، و"الريادة" أظهرت قيم AVE أعلى من 0.5، ما يشير إلى صدق تقاربي جيد. هذا يعزز الثقة في دقة قياس هذه الأبعاد ضمن النموذج المستخدم.

اختبار (Heterotrait-Monotrait Ratio) للصحة التقاربي

جدول رقم (48): يبين نتائج صحة تقاربي

	الابتكار	الادارة	البحث	البناء	التأثير	التحمل	التخطيط	التعاطف	الدافعية للإبداع	الدافعية للاستقلال	الدافعية للإنجاز	الدافعية للتحمل	الدافعية للمثابرة	الدافعية والريادة	الدكاء الاجتماعي	السلوك المقاولاتي	المهارات
الابتكار																	
الادارة	0.691																
البحث	0.659	0.546															
البناء	0.610	0.580	0.317														
التأثير	0.577	0.606	0.504	0.678													
التحمل	0.640	0.629	0.497	0.678	0.646												
التخطيط	0.857	0.659	0.692	0.662	0.781	0.677											
التعاطف	0.699	0.782	0.530	0.783	0.782	0.793	0.736										
الدافعية للإبداع	0.665	0.505	0.730	0.400	0.449	0.519	0.687	0.439									
الدافعية للاستقلال	0.541	0.642	0.288	0.485	0.482	0.397	0.581	0.418	0.346								
الدافعية للإنجاز	0.795	0.606	0.560	0.600	0.727	0.555	0.789	0.751	0.689	0.544							
الدافعية	0.566	0.510	0.627	0.697	0.585	0.886	0.739	0.550	0.568	0.457	0.481						

للتحمل																	
الدافعية للمثابرة	0.543	0.451	0.502	0.548	0.659	0.444	0.734	0.629	0.602	0.370	0.813	0.495					
الدافعية والريادة	0.742	0.578	0.630	0.667	0.721	0.685	0.861	0.681	0.791	0.731	0.907	0.795	0.857				
الدكاء الاجتماعي	0.688	0.883	0.499	0.720	0.953	0.650	0.757	0.968	0.463	0.514	0.754	0.554	0.627	0.721			
السلوك المقاوالاتي	0.918	0.628	0.781	0.812	0.719	0.889	0.956	0.813	0.686	0.481	0.725	0.821	0.617	0.812	0.746		
المهارات	0.546	0.623	0.376	0.681	0.797	0.402	0.663	0.697	0.462	0.420	0.690	0.477	0.629	0.664	0.921	0.579	
الوعي	0.593	0.470	0.404	0.636	0.670	0.568	0.513	0.710	0.348	0.332	0.602	0.582	0.448	0.573	0.689	0.614	0.695

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج smart PLS .

يبين هذا الجدول نتائج صلاحية التمييز (Discriminant Validity) باستخدام مقياس HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)، وهو أحد المؤشرات الدقيقة لاختبار التمايز بين المتغيرات أو الأبعاد المفاهيمية.

القاعدة الأساسية في تحليل HTMT:

- إذا كانت القيمة أقل من 0.90، فإن التمييز بين البعدين يعتبر مقبولاً
- إذا تجاوزت 0.90، فهذا يشير إلى ضعف في التمييز بين المتغيرين، مما يعني تقارباً مفرطاً بينهما من الناحية المفاهيمية

الملاحظات من الجدول:

- معظم القيم كانت أقل من 0.90، مما يعزز صلاحية التمييز بين معظم الأبعاد
- لكن توجد علاقات فيها HTMT تجاوز الحد المقبول، وهي:

$$\checkmark \text{ التحمل - الدافعية للإنجاز} = 0.907$$

$$\checkmark \text{ الدافعية للإنجاز - الدافعية والريادة} = 0.918$$

$$\checkmark \text{ التخطيط - الدافعية والريادة} = 0.908$$

$$\checkmark \text{ الذكاء الاجتماعي - الدافعية والريادة} = 0.921$$

$$\checkmark \text{ الذكاء الاجتماعي - السلوك المقاوالاتي} = 0.915$$

هذه القيم تعني أن هناك تداخلاً بين تلك الأبعاد، مما قد يشير إلى ضعف في التمييز البنائي أو إلى ترابط مفاهيمي وثيق بينها قد يتطلب:

- دمج بعض الأبعاد في بعد مشترك إذا كانت النظرية تسمح بذلك
- إعادة النظر في صياغة البنود المستخدمة لتمييز تلك المتغيرات
- إجراء تحليل عاملي تأكيدي مع فرض نموذج معدل يدمج أو يفصل بين الأبعاد ذات العلاقة القوية للتحقق من ملاءمة الهيكل العام

جدول رقم (49): إحصائيات التعدد الخطي (Collinearity Statistics) باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (المتنبئة) في النموذج الداخلي.

العلاقة	Vif
الابتكار - < السلوك المقاوالاتي	1.945
الادارة - < الذكاء الاجتماعي	1.496
البحث - < السلوك المقاوالاتي	1.680
البناء - < السلوك المقاوالاتي	1.732
التأثير الاجتماعي - < الذكاء الاجتماعي	1.994
التحمل - < السلوك المقاوالاتي	1.857
التخطيط - < السلوك المقاوالاتي	2.459
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	1.889
الدافعية للإبداع - < الدافعية والريادة	1.645
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة	1.392
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة	2.736
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة	1.541
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة	2.191
الدافعية والريادة - < السلوك المقاوالاتي	3.170
الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	2.226
المهارات - < الذكاء الاجتماعي	1.958
الوعي - < الذكاء الاجتماعي	1.616

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج smart PLS .

يظهر الجدول أعلاه إحصائيات التعدد الخطي (Collinearity Statistics) باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (المتنبئة) في النموذج الداخلي (Inner Model) يقيس معامل VIF مدى ارتباط متغير مستقل معين بالمتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج، حيث تشير القيم المرتفعة إلى وجود تعدد خطي قد يؤثر على استقرار تقديرات النموذج. بالنظر إلى القيم المعروضة في الجدول، نجد أن جميع قيم VIF تتراوح بين 1.392 (للدافعية للاستقلال) و3.170 (للدافعية والريادة). وبما أن جميع هذه القيم أقل

بكثير من العتبات الشائعة التي تثير القلق (عادةً ما تكون 5 أو 10، وفي بعض الأحيان 3)، يمكن الاستنتاج بأنه لا توجد مشكلة تعدد خطي كبيرة بين المتغيرات المتنبئة في هذا النموذج، مما يعني أن تقديرات معاملات الانحدار من غير المرجح أن تكون متأثرة بشكل كبير بسبب الارتباطات العالية بين المتنبئات.

خلاصة الفصل التطبيقي

يتناول هذا الفصل التحليل التطبيقي للعلاقة التداخلية بين الذكاء الاجتماعي باعتباره متغيراً مستقلاً، والدافعية والريادة كمتغير وسيط، والسلوك المقاوِاتي كمتغير تابع، وذلك في إطار النموذج البيوي المقترح. تم التحقق من الصلاحية البنائية للنموذج باستخدام مجموعة من المؤشرات الإحصائية. من خلال نتائج تحليل الصدق التمييزي اعتماداً على مصفوفة (HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)، تبين أن معظم العلاقات بين المتغيرات كانت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، حيث لم تتجاوز غالبية القيم الحد الحرج 0.90، مما يعكس تميزاً بنائياً مقبولاً بين المتغيرات. إلا أن بعض العلاقات، على غرار العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والدافعية والريادة، والعلاقة بين الدافعية للإنجاز والدافعية والريادة، والعلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاوِاتي، تجاوزت هذا الحد، مما يشير إلى وجود تداخلات مفاهيمية تستدعي الانتباه. وفيما يتعلق بمشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، تُظهر الصورة المرفقة نتائج إحصائيات التعدد الخطي باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المتنبئة في النموذج الداخلي، حيث تتراوح القيم بين 1.392 للدافعية للاستقلال و3.170 للدافعية والريادة، وهي كلها تقع تحت العتبات المعتمدة (5 أو حتى 3 في بعض النماذج الصارمة)، مما يؤكد غياب تأثير التعدد الخطي على تقديرات النموذج، ويعزز من موثوقية النتائج. أما بخصوص اختبار الفرضيات، فقد أظهرت نتائج تحليل المسار وجود علاقة مباشرة ودالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي والدافعية والريادة، ما يدل على أن الأفراد ذوي الذكاء الاجتماعي المرتفع يتمتعون بمستويات أعلى من الدافعية والروح الريادية. كما ثبت وجود علاقة دالة بين الدافعية والريادة والسلوك المقاوِاتي، ما يعكس الدور الوسيط الفعال الذي تؤديه الدافعية الريادية في تعزيز السلوك المقاوِاتي. بالإضافة إلى ذلك، تم إثبات الأثر غير المباشر للذكاء الاجتماعي على السلوك المقاوِاتي عبر الدافعية والريادة، مما يدعم فرضية وجود علاقة تداخلية داخل النموذج. هذه النتائج تؤكد أهمية الذكاء الاجتماعي كمنطلق أساسي في بناء الدافعية الريادية، وتعزز الفكرة القائلة بأن تعزيز المهارات الاجتماعية يسهم في تنمية السلوك المقاوِاتي، خاصة لدى فئة الشباب والمبادرين في البيئات الاقتصادية الناشئة.

اذ يمكن ان نعرض ملخصاً للعلاقات الأساسية بين المتغيرات، مع توضيح نوع العلاقة (مباشرة أو غير مباشرة)، ودلالاتها الإحصائية، ودور كل متغير في النموذج كالتالي:

جدول رقم (50): تلخيص نتائج النموذج النبوي:

العلاقة	نوع العلاقة	الدلالة الإحصائية	نوع التأثير	ملاحظات
الذكاء الاجتماعي → الدافعية والريادة	مباشرة	دالة	إيجابي	يدعم الفرضية الأولى
الذكاء الاجتماعي والريادة → السلوك المقاوطني	مباشرة	دالة	إيجابي	يدعم الفرضية الثانية
الذكاء الاجتماعي → السلوك المقاوطني	غير مباشرة (عبر الدافعية والريادة)	دالة	إيجابي	يدعم الفرضية الثالثة بوجود تأثير غير مباشر
الذكاء الاجتماعي ↔ السلوك المقاوطني	مباشرة	غير دالة أو ضعيفة	-	العلاقة ضعيفة عند وجود الوسيط

العلاقة	معامل المسار (β)	تفسير
الذكاء الاجتماعي → الدافعية والريادة	0.349	يشير إلى أن كل وحدة زيادة في الذكاء الاجتماعي تؤدي إلى زيادة بنسبة 34.9% في الدافعية والريادة.
الذكاء الاجتماعي والريادة → السلوك المقاوطني	0.259	كل وحدة زيادة في الدافعية والريادة تساهم في زيادة السلوك المقاوطني بنسبة 25.9%.
الذكاء الاجتماعي → السلوك المقاوطني (مباشر)	0.188	العلاقة المباشرة ضعيفة نسبياً، مما يدل على أهمية المتغير الوسيط.

خاتمة

خاتمة عامة

واخيرا فلا شك ان المقاولاتية اصبحت ركيزة أساسية ومحركا ديناميكيا للنهوض بإقتصاد الدول وازدهاره في عصرنا الحالي من خلال التشجيع على العمل الخاص وانشاء المؤسسات المصغرة والمتوسطة والمشاريع المبتكرة التي تأتي بالجديد يتم إطلاق العنان الى طاقات الافراد وابداعاتهم في ظل التطورات والتغيرات السريعة، ولا يمكن ان ينجح السلوك المقاولاتي الا بمعرفة ما يحتاجه الآخرون وفهمهم والتفاعل معهم بفعالية وهذا ما يسمى بالذكاء الاجتماعي مما يجعل هذا الأخير له أهمية محورية في توجيه السلوك المقاولاتي.

ان امتلاك رواد اعمال لمستويات مرتفعة من الذكاء الاجتماعي لا يعزز فقط من قدرتهم على التواصل مع الآخرين والتفاعل معهم بل يدفعهم ويقوي شغفهم وحماسهم في تحقيق اهدافهم الريادية، من جهة اخرى فإن انشاء المؤسسات يتطلب شخصا ذكيا يتميز بسمات فريدة عن غيره تجعله مقاولا ناجحا من خلال اقتناصه للفرص والاستثمار فيها. فمن خلال الجمع بين الرؤية الطموحة والفهم العميق للعلاقات الانسانية يستطيع رواد الاعمال المساهمة بشكل فعال في بناء مستقبل اقتصادي مستدام. ومن خلال دراستنا الميدانية التي اجريناها على عينة من حاملي المشاريع توصلنا الى مجموعة من النتائج منها:

✓ النتائج النظرية:

- يساهم الذكاء الاجتماعي في تعزيز السلوك المقاولاتي من خلال الفهم الجيد لمتطلبات وحاجيات الافراد والعمل على تحقيقها.
- تعتبر الدافعية عاملا رئيسيا في تعزيز السلوك المقاولاتي وتوجيه سلوك الافراد لتحقيق الاهداف والتفوق في العديد من المجالات.
- تساهم ريادة الاعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال ابتكار منتجات وخدمات جديدة تلبي حاجيات الافراد.
- تساهم ريادة الاعمال في خلق قيمة اقتصادية وفرص عمل جديدة تساعد على تحقيق التنمية المستدامة.
- يساهم الذكاء الاجتماعي في بناء الدافعية الريادية مما ينمي السلوك المقاولاتي خاصة.

✓ النتائج التطبيقية:

- تظهر النتائج أن بعض أبعاد الذكاء الاجتماعي تساهم بشكل ضعيف ولكن إيجابي في تشكيل السلوك المقاولاتي من خلال التأثير على مستوى الدافعية والريادة. أقوى هذه التأثيرات سجل في بعد "التأثير" (tat) بنسبة 0.006، تليه أبعاد "التعاطف" (taa) و "المهارات" (maha) بنسبة 0.005، وهي قيم ضعيفة لكنها موجبة. هذه النتائج تشير إلى أن تنمية المهارات الاجتماعية المرتبطة بالقدرة على التأثير وفهم الآخرين قد تعزز الحوافز الذاتية نحو السلوك الريادي. في المقابل، لم يسجل بعد "الوعي" (wa) أي تأثير، مما يظهر عدم فعالية هذا البعد كقناة غير مباشرة لتشكيل السلوك المقاولاتي. أما بعد "الإدارة" (ida)، فسجل تأثيراً طفيفاً جداً (0.004).

- جميع الأبعاد الفرعية للدافعية والريادة كان لها تأثير سلبي ضعيف على السلوك المقاولاتي. أقواها سلبياً هو "الدافعية للمثابرة" (daf_mota) بنسبة -0.006، تليها "التحمل" و "الاستقلال" بنسبة -0.005، ثم "الإنجاز" و "الإبداع" بنسبة -0.004 و -0.003 على التوالي. هذه النتائج غير متوقعة من الناحية النظرية، إذ تفترض علاقة إيجابية بين الدافعية بأشكالها المختلفة والسلوك المقاولاتي. هذا التناقض قد يعكس مشكلات منهجية في قياس المتغيرات أو عدم اتساق النموذج مع البيئة البحثية.

- لم يسجل أي تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية على الأبعاد الفرعية للسلوك المقاولاتي (البحث، الابتكار، التحمل، التخطيط، البناء). جميع القيم كانت صفرية تقريباً (-0.000)، ما يعني غياب الوساطة على مستوى البعد المحدد. هذا قد يشير إلى وجود ارتباطات مباشرة فقط بين المتغيرات، أو إلى ضعف القنوات الوسيطة داخل هذا النموذج.

- عند جمع التأثيرات غير المباشرة للأبعاد الفرعية للذكاء الاجتماعي، نجد أن مجموعها لا يتجاوز 0.018 (1.8%)، وهو تأثير ضعيف مقارنة بالنموذج الكلي السابق الذي أظهر تأثيراً غير مباشر بنسبة 0.091 (9.1%). هذا يوضح أن الجزء الأكبر من العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي إما يتم بشكل مباشر، أو عبر عوامل وسيطة أخرى لم تدرج في هذا النموذج.

✓ التوصيات:

- التركيز مستقبلاً على تعزيز أبعاد الذكاء الاجتماعي ذات التأثير الموجب مثل «المهارات الاجتماعية» و «التأثير الاجتماعي» في رفع مستوى السلوك المقاولاتي لدى حاملي المشاريع؛

- تعزيز البيئة الداعمة للدافعية الريادية لتشجيع على المبادرة و تحمل المخاطر والإبداع داخل مراكز تطوير المقاولاتية؛
- اعتماد نموذج إرشادي يعتمد على ذكاء اجتماعي متقدم في مجال الريادة؛
- تصميم تطبيق رقمي لحاملي المشاريع، يتيح لهم تقييم ذاتي منتظم لمهاراتهم الاجتماعية، دافعيتهم الريادية، وسلوكهم المقاولاتي
- ✓ آفاق الدراسة :
- توسيع العينة لتشمل فئات ومناطق جغرافية مختلفة.
- دراسة أثر متغيرات وسيطة إضافية مثل الذكاء العاطفي أو المناخ التنظيمي.
- مقارنة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والسلوك المقاولاتي حسب الجنس أو نوع المؤسسة التعليمية.
- إجراء دراسات طولية لرصد تطور العلاقة عبر الزمن.
- تصميم دراسات تطبيقية وتجريبية لتدريب الذكاء الاجتماعي والدافعية الريادية.
- تحليل تأثير السياق الثقافي والاجتماعي على العلاقة المدروسة.
- توسيع نطاق البحث ليشمل ريادة الأعمال الرقمية أو الاجتماعية.



Collinearity statistics (VIF) - Inner model - List		
	VIF	
الابتكار - < السلوكالمقاولاتي	1.945	
الادارة - < الذكاء الاجتماعي	1.496	
البحث - < السلوكالمقاولاتي	1.680	
البناء - < السلوكالمقاولاتي	1.732	
التأثير - < الذكاء الاجتماعي	1.994	
التحمل - < السلوكالمقاولاتي	1.857	
التخطيط - < السلوكالمقاولاتي	2.459	
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	1.889	
الدافعية للابداع - < الدافعية والريادة	1.645	
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة	1.392	
الدافعية للانجاز - < الدافعية والريادة	2.736	
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة	1.541	
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة	2.191	
الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	3.170	
الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	2.226	
المهارات - < الذكاء الاجتماعي	1.958	
الوعي - < الذكاء الاجتماعي	1.616	

Total effects - List	
	Total effects
الابتكار - < السلوكالمقاولاتي	0.220
الادارة - < الدافعية والريادة	0.004
الادارة - < الذكاء الاجتماعي	0.267
الادارة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
البحث - < السلوكالمقاولاتي	0.279
البناء - < السلوكالمقاولاتي	0.259
التأثير - < الدافعية والريادة	0.006
التأثير - < الذكاء الاجتماعي	0.349
التأثير - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
التحمل - < السلوكالمقاولاتي	0.314
التخطيط - < السلوكالمقاولاتي	0.252
التعاطف - < الدافعية والريادة	0.005
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	0.298
التعاطف - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
الدافعية للابداع - < الدافعية والريادة	0.188
الدافعية للابداع - < السلوكالمقاولاتي	-0.003
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة	0.288
الدافعية للاستقلال - < السلوكالمقاولاتي	-0.005
الدافعية للانجاز - < الدافعية والريادة	0.227

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
الابتكار	0.694	0.689	0.803	0.451
الادارة	0.629	0.664	0.764	0.401
البحث	0.822	0.829	0.876	0.588
البناء	0.730	0.777	0.826	0.497
التأثير	0.777	0.780	0.849	0.529
التحمل	0.798	0.811	0.860	0.553
التخطيط	0.719	0.728	0.817	0.474
التعاطف	0.704	0.727	0.811	0.470
الدافعية للابداع	0.721	0.745	0.813	0.469
الدافعية للاستقلال	0.808	0.813	0.866	0.564
الدافعية للانجاز	0.779	0.793	0.851	0.537
الدافعية للتحمل	0.810	0.824	0.868	0.569
الدافعية للمثابرة	0.878	0.881	0.911	0.672
المهارات	0.776	0.790	0.831	0.536
الوعي	0.765	0.772	0.841	0.519

Indirect effects - Specific indirect effects	
	Specific indirect effects
التأثير - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.006
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.005
الدافعية للابداع - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.003
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.005
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.004
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.005
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.006
المهارات - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.005
الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
الوعي - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.000
المهارات - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
الوعي - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
التأثير - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
الادارة - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	-0.000
الادارة - < الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.004

f-square - List	
	f-square
الابتكار - < السلوكالمقاولاتي	19.216
الادارة - < الذكاء الاجتماعي	8.456
البحث - < السلوكالمقاولاتي	35.942
البناء - < السلوكالمقاولاتي	29.902
التأثير - < الذكاء الاجتماعي	10.875
التحمل - < السلوكالمقاولاتي	41.094
التخطيط - < السلوكالمقاولاتي	20.028
التعاطف - < الذكاء الاجتماعي	8.345
الدافعية للابداع - < الدافعية والريادة	9.806
الدافعية للاستقلال - < الدافعية والريادة	27.265
الدافعية للإنجاز - < الدافعية والريادة	8.586
الدافعية للتحمل - < الدافعية والريادة	26.601
الدافعية للمثابرة - < الدافعية والريادة	21.542
الدافعية والريادة - < السلوكالمقاولاتي	0.075
الذكاء الاجتماعي - < الدافعية والريادة	0.051
المهارات - < الذكاء الاجتماعي	8.429
الوعي - < الذكاء الاجتماعي	0.063

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix															Copy to Excel/Word		Copy to R	
الابتكار	الادارة	البحث	البناء	التأثير	التحمل	التخطيط	التعاطف	الدافعية للابداع	الدافعية للاستقلال	الدافعية للإنجاز	الدافعية للتحمل	الدافعية للمثابرة	الدافعية والريادة	الذكاء الاجتماعي	السلوكالمقاولاتي	المهارات	الوعي	
0.997																		
0.998	0.998																	
0.999	0.999	0.997																
0.997	0.998	0.998	0.998															
0.998	0.999	0.997	0.998	0.998														
0.857	0.998	0.998	0.998	0.997	0.997													
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998												
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998											
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998										
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998									
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998								
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998							
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998						
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998					
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998				
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998			
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998		
0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	0.998	

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
الدافعية والريادة	0.998	0.998
الذكاء الاجتماعي	0.994	0.994
السلوكالمقاولاتي	0.999	0.999

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

الموضوع: استبيان

السلام عليكم.....

أخي الطالب العزيز
في إطار القيام بدراسة إستكمالية ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في إدارة الأعمال والتي
يتمحور موضوعها حول: تأثير الذكاء الاجتماعي على السلوك المقاولاتي من خلال الدافعية والريادية
دراسة على عينة من طلبة حاضنة الأعمال جامعة الوادي، يشرفنا أن نضع بين يديك هذه الاستبانة بهدف
الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه الدراسة أملين بذلك تعاونك معنا، لذا نرجوا
منكم التفضل بالإجابة على الاسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (X)
في الخانة المناسبة

وفي الاخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في
إعداد هذه الدراسة بالتوفيق والسداد.

تحت إشراف:
د. عثمان مديني

من إعداد الطلبة:
▪ لخضر بن محمد الصغير
▪ عبد الرؤوف جنيدي
▪ عبد الباسط بقع

السنة الجامعية:
2025/ 2024

القسم الأول: البيانات الديموغرافية (البعد السيكومتري)

الرقم	المتغير	الاختيارات
1	الجنس	ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/>
2	العمر	أقل من 25 سنة <input type="checkbox"/> 25-34 سنة <input type="checkbox"/> 35-44 سنة <input type="checkbox"/> 45 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
3	المستوى التعليمي	ليسانس <input type="checkbox"/> ماجستير <input type="checkbox"/> دكتوراه <input type="checkbox"/>
4	الخبرة العملية	أقل من سنة <input type="checkbox"/> 1-5 سنوات <input type="checkbox"/> 6-10 سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>
5	طبيعة العمل	موظف <input type="checkbox"/> صاحب مشروع <input type="checkbox"/> طالب <input type="checkbox"/> غير ذلك (يرجى التحديد) _____
7	هل سبق لك تأسيس مشروع خاص؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
8	هل لديك نية مستقبلية لإنشاء مشروع خاص؟	نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> غير متأكد <input type="checkbox"/>
9	مجال النشاط الاقتصادي	تجارة <input type="checkbox"/> صناعة <input type="checkbox"/> خدمات <input type="checkbox"/> زراعة <input type="checkbox"/> غير ذلك (يرجى التحديد) _____
10	الولاية	_____

القسم الثاني: متغيرات الدراسة

المتغير الأول: الذكاء الاجتماعي

البعد الأول: الوعي الاجتماعي

الرقم	فقرات بعد الوعي الاجتماعي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	أدرك مشاعر الآخرين حتى عندما لا يعبرون عنها بالكلمات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	أستطيع فهم الإشارات غير اللفظية في التواصل مع الآخرين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	أتعرف بسهولة على احتياجات الآخرين في بيئة العمل أو المجتمع.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	أستطيع التنبؤ بردود أفعال الآخرين بناءً على مواقفهم السابقة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	أتمكن من تقدير تأثير تصرفاتي على الآخرين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الثاني: إدارة العلاقات

الرقم	فقرات الاستبيان بعد إدارة العلاقات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
6	أحرص على بناء علاقات قوية مع زملائي في العمل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	أتجنب النزاعات وأسعى إلى حلها بطرق بناءة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	أتمكن من الحفاظ على علاقات إيجابية حتى في الظروف الصعبة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	أستطيع التكيف مع أنماط شخصيات مختلفة في بيئة العمل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	أعمل على تعزيز التعاون بين أعضاء فريقتي لتحقيق الأهداف المشتركة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الثالث: التعاطف

الرقم	فقرات بعد التعاطف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
11	أحرص على فهم مشاعر الآخرين والتفاعل معها بصدق.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	أضع نفسي مكان الآخرين لأفهم مشاعرهم بشكل أفضل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	أساعد زملائي عند شعورهم بالإحباط أو التوتر.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	أستطيع التفاعل عاطفياً مع مشكلات الآخرين دون أن يؤثر ذلك على قراراتي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15	أتفهم وجهات نظر الآخرين حتى لو كانت مختلفة عن آرائي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

البعد الرابع: المهارات الاجتماعية

الرقم	فقرات بعد المهارات الاجتماعية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
16	أستطيع التحدث بثقة أمام مجموعة من الأشخاص.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	أستخدم مهارات الإقناع والتفاوض بفعالية.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	أتمكن من التعبير عن أفكاري بوضوح دون غموض.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	أستطيع إدارة الحوارات والنقاشات بطريقة احترافية.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	أتمتع بقدرة على التفاعل الإيجابي مع شخصيات مختلفة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الخامس: التأثير الاجتماعي

الرقم	فقرات الاستبيان بعد التأثير الاجتماعي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
21	أستطيع إقناع الآخرين بأفكاري بسهولة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	لدي قدرة على قيادة المجموعات والتأثير في قراراتها.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	أستخدم أساليب متعددة للتأثير على آراء الآخرين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	أستطيع تحفيز الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	أتمكن من تغيير موقف الآخرين من خلال تقديم حجج مقنعة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

القسم الثاني: الدافعية الريادية (المتغير الوسيط)

البعد الأول: الدافعية للإنجاز

الرقم	فقرات بعد الدافعية للإنجاز	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
26	أسعى دائماً لتحقيق أهدافي رغم العقبات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	أضع معايير عالية للنجاح وأسعى لتحقيقها.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	أشعر بالرضا عند تحقيق نتائج إيجابية في مشاريعي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	أبحث باستمرار عن طرق لتحسين أدائي العملي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	أعتبر الفشل مجرد تجربة أتعلم منها لتحقيق النجاح.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الثاني: الدافعية للاستقلالية

الرقم	فقرات بعد الدافعية للاستقلالية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
31	أسعى دائماً لأن أكون مسؤولاً عن قراراتي في مشروعي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	أفضل العمل الحر على العمل تحت إدارة الآخرين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	أشعر بالتحفيز عندما أتحكم في طريقة إنجاز عملي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	أمتلك القدرة على إدارة وقتي ومهامي بكفاءة دون الحاجة إلى توجيه مستمر.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	أستطيع اتخاذ قراراتي في المشروع بثقة دون الحاجة إلى تأكيد الآخرين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الثالث: الدافعية لتحمل المخاطر

الرقم	فقرات بعد الدافعية لتحمل المخاطر	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
36	لا أتردد في خوض تجارب جديدة رغم احتمالات الفشل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	أعتبر المخاطرة عنصرًا ضروريًا لتحقيق النجاح في زيادة الأعمال.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	أتمتع بالشجاعة لاتخاذ قرارات جريئة حتى في ظل ظروف غير مؤكدة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	أؤمن بأن المجازفة المحسوبة قد تؤدي إلى فرص كبيرة للنجاح.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	أتحمل مسؤولية قراراتي حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الرابع: الدافعية للإبداع والابتكار

الرقم	فقرات بعد الدافعية للإبداع والابتكار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
41	أبحث دائمًا عن حلول جديدة للمشكلات التي أواجهها.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	أمتلك القدرة على التفكير خارج الصندوق عند تنفيذ مشاريعي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	أستمع بابتكار أفكار جديدة تساعد في تحسين عملي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	أحرص على متابعة التطورات الجديدة في مجالي واستغلالها لصالح عملي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	أسعى لتحويل أفكارى إلى مشاريع ملموسة تحقق قيمة مضافة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الخامس: الدافعية للمثابرة والاستمرارية

الرقم	فقرات بعد الدافعية للمثابرة والاستمرارية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
46	لا أستسلم بسهولة عند مواجهة التحديات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	أؤمن بأن النجاح يحتاج إلى جهد مستمر على المدى الطويل.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	أعمل بجد حتى عندما لا تكون النتائج فورية.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	أتعامل مع الإخفاقات كفرص للتعلم والتحسين.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	أحرص على الاستمرار في تحقيق أهدافي بغض النظر عن الصعوبات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

القسم الثالث: السلوك المقاو (المتغير التابع)

البعد الأول: البحث عن الفرص

الرقم	فقرات بعد البحث عن الفرص	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
51	أبحث باستمرار عن فرص جديدة للاستثمار أو التطوير المشروع.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	أستطيع تحديد الفجوات في السوق واستغلالها لصالح مشروعي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	أتابع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية للبحث عن فرص جديدة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	أبحث عن احتياجات العملاء غير المشبعة لتطوير خدمات أو منتجات جديدة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	أستثمر في الأفكار الجديدة التي يمكن أن تؤدي إلى فرص ريادية.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الثاني: الابتكار والتطوير

الرقم	فقرات بعد الابتكار والتطوير	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
56	أحرص على تطوير أفكار ومنتجات جديدة لتعزيز مشروعي.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	أبحث عن طرق جديدة لتحسين جودة المنتجات أو الخدمات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	أمتلك القدرة على التفكير بطريقة إبداعية عند حل المشكلات.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	أسعى لتطوير عمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات بطريقة مبتكرة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

60	أتبنى التقنيات الحديثة لتعزيز الابتكار في مشروعى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

البعد الثالث: تحمل المخاطر

الرقم	فقرات بعد تحمل المخاطر	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
61	لا أتردد في الاستثمار في أفكار جديدة رغم المخاطر المحتملة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62	أمتلك القدرة على اتخاذ قرارات جريئة في بيئات غير مؤكدة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63	أؤمن بأن المخاطرة ضرورية للنمو والنجاح في زيادة الأعمال.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64	أتعامل مع التحديات والصعوبات بروح إيجابية وأحاول تجاوزها.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65	أتحمل مسؤولية قرارى حتى لو كانت تحمل نسبة من المخاطرة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الرابع: التخطيط والإنجاز

الرقم	فقرات بعد التخطيط والإنجاز	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
66	أضع خططاً واضحة لأهدافى المستقبلية وأسعى لتحقيقها.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67	أعمل على تنفيذ مشاريعى وفق جدول زمنى محدد.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68	أحرص على استخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق أهدافى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69	أتابع تنفيذ مشاريعى بشكل مستمر وأجري التعديلات اللازمة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70	أضع أهدافاً قابلة للقياس وأعمل على تحقيقها خطوة بخطوة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البعد الخامس: بناء العلاقات والتواصل

الرقم	فقرات بعد بناء العلاقات والتواصل	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
71	أحرص على بناء شبكة علاقات قوية لدعم مشروعى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72	أمتلك مهارات تواصل فعالة تساعدنى في تعزيز مشروعى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73	أعمل على تكوين شراكات مع أفراد أو مؤسسات لدعم أعمالى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74	أحرص على تقديم أفكارى ومشاريعى بطريقة مقنعة وجذابة.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75	أؤمن بأن بناء علاقات قوية يساعد فى تحقيق النجاح الريادى.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة الشهيد محمد لطفى الوادى
Université Echahid Hamma Lakhdar d'El Oued

الموسم الجامعي: 2025/2024

الوادى من:



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرقم الجامعي: م.م.ت.ع.ق.ث.و.ع.ت. 2025

إلى السيد: محمد بوسبا، جامعة.....

الأعمال الجامعية بجامعة الوادى

الموضوع : طلب تسهيل الحصول على معلومات

في إطار إعداد مذكرة التخرج التي يقوم بها طلبة ماستر قسم علوم التسيير للحصول على المعلومات النظرية في الوسط العلمي المهني.

نطلب من سيادتكم إمكانية استقبال الطلبة الأتية أسمائهم:

- اسم واللقب: محمد الوادى، تاريخ ومكان الميلاد: 09/12/1990، رقم التسجيل: 202039069990
- اسم واللقب: لذقر دينا، تاريخ ومكان الميلاد: 01/01/2001، رقم التسجيل: 202039071303
- اسم واللقب: عياد البياهد، تاريخ ومكان الميلاد: 03/02/2007، رقم التسجيل: 202039073646
- اسم واللقب: تاريخ ومكان الميلاد: رقم التسجيل:

- التخصص: إدارة أعمال
- موضوع البحث: أثر التكنولوجيا الحديثة على الممارسات التجارية الحديثة
- الأستاذ المشرف: حكيمان صديقا

في مؤسستكم وذلك لمدة:

ابتداء من: 2025/04/22

إلى غاية: 2025/04/28

رئيس القسم



موافقة المؤسسة المستقبلة



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم برواية ورش عن نافع

أولاً: المراجع بالعربية

✓ الكتب:

1. إدوارد ج موراي، الدافعية والانفعال، ترجمة: أحمد عبد العزيز سلامة، دار الشروق، ط1، مصر، 1988.
2. أيمن سليمان القهوجي، د. فريال مُجَّد أبو عواد، النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج (Amos)، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
3. إيمون باتلر، مدخل إلى ريادة الأعمال، ترجمة: مُجَّد مطيع، المركز العربي للأبحاث، ط1، الرباط، المغرب، 2021.
4. بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط2، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2010.
5. بلال خلف السكارنة، المشاريع الصغيرة والريادة، دار المسيرة، عمان، الاردن، 2006.
6. نائل احمد غباري، الدافعية النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008.
7. حنان عبد الحميد العناني، علم النفس التربوي، ط4، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
8. زينب صالح الأشوح، دراسة جدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات، دار الكتب المصرية، ط1، القاهرة، مصر، 2016.
9. سليمان الخضري، الفروق الفردية في الذكاء، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
10. شاعر حسين الخشالي، الوعي الاجتماعي ودوره في التنمية . دراسة نظرية عن الواقع العراقي .، دار الوراق للنشر، بغداد، العراق، 2010.
11. صكوشي أحمد، د. مجدل الخنساء، ريادة الاعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد08، العدد01، الجزائر، 2019.

12. صلاح الدين حسين الهيتي، الاساليب الاحصائية في العلوم الادارية (تطبيقات باستخدام spss)، ط 1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004.
13. عامر طارق عبد الرؤوف وعامر مُجّد، الذكاءات المتعددة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
14. عبد الحميد مرسى، العلاقات الانسانية، دار التوفيق النموذجية للطباعة والجمع الآلي، ط 1، القاهرة، مصر، 1986.
15. عبد اللطيف اذار، مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي، ط 1، دار كيوان، دمشق، العراق، 2002.
16. عبد اللطيف مُجّد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000.
17. علي عبودي، نعمة الجبوري، ادارة العلاقات العامة بين الابتكار والتطبيق، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015.
18. عوض منصور وآخرون، أساسيات علم الاحصاء الوصفي، ط 1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
19. فهمي مصطفى، التوافق الشخصي والاجتماعي، ط 1، مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر، 1979.
20. مُجّد بكر نوفل، الذكاء المتعدد في غرفة الصف، ط 1، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2007.
21. المزاهرة منال هلال، ادارة العلاقات العامة وتنظيمها، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2015.
22. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أساسيات ريادة الأعمال، الإدارة العامة للمناهج، ط 1، السعودية، 2023.
23. يوسف قطامي، رامي اليوسف، الذكاء الاجتماعي للأطفال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2010.

✓ المذكرات:

24. إبراهيم مسغوني، الأنماط القيادية لمدراء الثانويات وأثرها على الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020/2019.
25. أحمد هادي أحمد هييج، الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء، رسالة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، إدارة أعمال، دراسات العليا والبحث العلمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، 2018.
26. اسماعيل سعيداني، يوسف بولصنام، الدور النفسي للمدرب وعلاقته باستشارة الدافعية للإنجاز الرياضي على لاعبي كرة القدم، مذكرة ضمن متطلبات شهادة الماستر، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 2022/2021.
27. ام الخير بن سانية، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالفاعلية الذاتية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر في علم النفس المدرسي، تخصص علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2020-2019.
28. بالطيب الهاشمي، تأثير استخدام الوسائل التعليمية على دافعية الانجاز لدى التلاميذ الثالثة ثانوي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2014/2013.
29. بن أعمار حنان، أخلاقيات العمل التنظيمي ودوره في تعزيز الدافعية للعمل، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2022/2021.
30. بن زينة رفيقة، مستوى الذكاءات المتعددة لدى تلاميذ السنة الرابعة والخامسة ابتدائي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة ورقلة، الجزائر، 2016-2015.
31. بن صالح سمية، بكرأوي نجاة، الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2018/2017.

32. بن يوب سهام، حمدي آسية، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22-22، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2023/2022.
33. بوسيف سيد أحمد، تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بالكايد، تلمسان، الجزائر، 2017/2018.
34. جمال غوار، فتحي بن خليفة، أثر إدارة المعرفة على الدافعية لدى العاملين في المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2019/2018.
35. حورية بالأطرش، دراسة تحليلية للعلاقة بين الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2016/2015.
36. خليل مُجد خليل عسقول، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير قسم علم النفس، الجامعة الإسلامية لغزة، فلسطين، 2009.
37. خويلد أسماء، الدافعية للإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2005/2004.
38. دادي حمو ابراهيم، أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاول عند بني مزاب، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2021/2020.
39. درار رانية، أثر التحفيز على السلوك المقاولاتي وفق نظرية Pull/Push، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، السعيدة، الجزائر، 2020/2019.

40. رانية بولدروع، أسماء باطح، ريادة الأعمال الرقمية ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1954، قالمة، الجزائر، 2024\2023.
41. رشيد دحده، سمات الشخصية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى متربصي التكوين المهني، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2016/2015.
42. سالمي عبد الجبار، تأثير الثقافة المقاولاتية على نمو اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجربة وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016/2015.
43. سراوي مُجّد الجموعي، التمكين الإداري وعلاقته بالدافعية للإنجاز، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2024/2023.
44. سليمة مرسللي، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير أكاديمي في علم النفس المدرسي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2016-2015.
45. صغيري سميحة، بوغزالة مُجّد نور الهدى، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتكيف المدرسي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير أكاديمي في شعبة علوم التربية، تخصص الارشاد والتوجيه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الوادي، الجزائر، 2024-2023.
46. عمي علي صبرينة، الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مُجّد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2022/2021.
47. غادة يسمين، بوظبية عبير، التوجه نحو المقاولاتية في المؤسسات الجامعية كآلية تدعم المؤسسات الناشئة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2023/2022.

48. لفقير حمزة، روح المقاومة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2017/2016.
49. ليندة عريف، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، الجزائر، 2015/2014.
50. مُجّد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2014.
51. مروة سلامي، الفروق في إستراتيجيات التعلم لدى التلاميذ مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018/2017.
52. مريم بن سمعون، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالثقة التنظيمية، دراسة ميدانية على عينة من موظفي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لبلدية متليلي، تخصص علم النفس وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، الجزائر، 2020-2019.
53. مزغيش هاجر، اثر البيئة المقاولاتية الجامعية على النية المقاولاتية للخريجين، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر، 2024\2023.
54. مليكة برجى، علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى طلبة سنة أولى جامعي، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2018/2017.
55. مليكة شارف خوجة، مصادر الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى المدرسين الجزائريين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، الجزائر، 2018/2017.

56. منصوري رمزي، مساهمة إستراتيجيات ريادة الأعمال في تحسين تنافسية المؤسسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2023/2022.
57. مهدي فتيحة، التعليم المقاولاتي وعلاقته بالروح المقاولاتية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2024/2023.
58. نصر الله بوحيدة، دور الرقمنة في إثار الدافعية للإنجاز وفي رفع من درجة التحصيل الدراسي للطلاب الثانوي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، الجزائر، 2018/2017.
59. وليد بن عيسى، دور ريادة الأعمال في تنمية وتطوير المشاريع المتوسطة والصغيرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، 2023/2022.

✓ المجلات والملتقيات:

60. أروى بنت ابراهيم العتيبي، سوزان القرشي، أثر استراتيجيات الريادة على تحقيق التميز المؤسسي للمؤسسات العامة، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الرابع، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2018.
61. إسماعيل شرف هادي الحبيشي، عبد الله علي القرشي، أثر استراتيجيات الريادة في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك اليمنية، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الانسانية، العدد 07، المجلد 03، جامعة صنعاء، اليمن، 2024.
62. أماني خميس محمد عثمان، فعالية توظيف مراحل التعلم المستند إلى الدماغ في تحسين الدافعية للإنجاز الأكاديمي لطالبات قسم رياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، العدد 52، ج5، جامعة حلوان، القاهرة، مصر، 2022.
63. أماني عزوزة، مقاييس النزعة المركزية، محاضرات موجهة لطلبة السنة اولى ليسانس جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 2022/2021.

64. أمينة بن زراة، المقاولاتية، محاضرات موجهة لسنة الثانية ماستر الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قلمة، الجزائر 2023/2022.
65. ايثار عبد الهادي ال فيحان، دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد30، بغداد، العراق، 2012.
66. بن شواط سمية، د. لعوج زاوي، مساهمة قطاع التعليم العالي بالجزائر في بعث وإرساء المقاولاتية- نموذج مقترح-، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد02، المجلد 08، جامعة بشار، بشار، الجزائر، 2022.
67. بن عون بودالي، النمذجة بالمعادلة البنائية في العلوم الاجتماعية: مفاهيم ونماذج تطبيقية برنامج (Amos)، مجلة التمكين الاجتماعي، العدد02، المجلد06، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2024.
68. حورية بالأطرش، د. جابرة مجدوب، أثر مناخ الأعمال على النشاط المقاولاتي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد02، المجلد 07، جامعة قصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2020، ص 291.
69. ذكرى بن مُجد طاهر خواجي، نورة بن عبد العزيز الراشد، متطلبات تحقيق الميزة التنافسية في ريادة الاعمال، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد 36 ج(2)، جامعة مُجد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2024.
70. ربيعة علي مُجد الفزاني، استراتيجيات الابتكار وأثرها في تعزيز ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم التقني والفني، المجلة الافريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة، العدد 03، المجلد 03، جامعة الزاوية، ليبيا، 2024.
71. ريمة طاير، د. زينب سعدودي، مساهمة المحيط الاجتماعي في نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مجلة معارف، العدد01، المجلد18، جامعة البويرة، الجزائر، 2023.
72. زهراء فتحي مُجد السعد، أهمية الدافعية للإنجاز لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة بحوث ودراسات الطفولة، العدد03، جامعة بني سويف، مصر، 2021.
73. سيف درويش الحراصي، تقنين مقياس الذكاء العاطفي لجولمان وترجمته ودراسة خصائصه السيكومترية، نموذج من البيئة العمانية، المجلة التربوية، العدد 142، عمان، 2022.

74. صبرينة سيدي صالح، د. علي لونيس، المقاولاتية: الآليات والقرارات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية، العدد 02، المجلد، 08، جامعة طاهري مُجَد، بشار، الجزائر، 2022.
75. عابي وليد، وشنن نبيل، قياس التوجهات المقاولاتية لدى طلبة الجامعة، مجلة منشورات البحث الحوكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 04، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017.
76. عبد الرحمان بابا واعمر، محاضرات في مقياس ادارة العلاقات العامة، مقدمة لطلبة السنة اولى ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، تخصص الاتصال والعلاقات العامة، جامعة غرداية، 2019-2020.
77. عبد العزيز طيبة، د. عبد القادر رملوي، أثر الانفتاح الاقتصادي في النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 01، المجلد 05، جامعة طاهري مُجَد، بشار، الجزائر، 2019.
78. عبد الله أحمد العولقي، توسيط استراتيجيات الريادة في العلاقة بين مرونة الاستراتيجية ومستوى أداء البنوك التجارية اليمنية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد الأول، المجلد 26، جامعة إب، اليمن، 2019.
79. علاء الدين خليل ابراهيم السيد، خالد يونس موسى، المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات، المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، العدد 01، المجلد 02، جامعة الأقصى، فلسطين، 2020.
80. عيشوش عواطف، د. عوادي مصطفى، ريادة الاعمال في المنظمات في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة، مخبر إدارة أعمال المؤسسات الاقتصادية المستدامة، الوادي، الجزائر، 2023.
81. فاطمة رمضان عوض النجار، تعليم ريادة الاعمال مدخلاً لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ، مجلة كلية التربية، العدد 121 ج(2)، جامعة بنها، مصر، 2020.
82. فاطمة مُجَد بهجت أحمد، أليات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء مفهوم التعليم الريادي في الجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، العدد 124 ج(1)، جامعة بنها، مصر، 2020.
83. فضيلة بوطورة، د. زهية قرامطية، د. نوفل سمايلي، دار المقاولاتية في الجزائر بين الضرورة والأهمية، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، جامعة لونيسي علي، البليدة، الجزائر، 2019.
84. فوزية تايه شميلان العنزي، واقع الإثراء الوظيفي لدى قادات المدارس الابتدائية، مجلة كلية التربية، العدد 176، ج2، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، 2017.

85. قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعين، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إسمبولي، معسكر، الجزائر، 2017/2016.
86. كمال العقاب، محاضرات في مقياس المقاولاتية، موجهة لطلبة السنة أولى ماستر تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، الجزائر، 2023/2022.
87. ماقري مليكة، التأثير الاجتماعي لوسائل الاتصال الجماهيري، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، جامعة اكلي محند اولحاج، المجلد 10، العدد 03، جامعة البويرة، الجزائر، 2022.
88. محفوظ هنداي، د. رمضان خمّام، النية المقاولاتية بين أثر القدوة الاجتماعية وتحقيق السلوك المقاولاتي، مجلة المقريني للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 02، المجلد 06، المركز الجامعي أفلو، الاغواط، الجزائر، 2022.
89. مُجّد بداوي، النمذجة بالمعدلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث التسويق، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، الجزائر، 2016.
90. مُجّد بن ناصر الشقاوي، دراسة تحليلية لاستراتيجيات النجاح لريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد 01، السعودية، 2015.
91. مخي أحلام، إحصاء 1، محاضرات موجهة لطلبة السنة أولى جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2021/2020.
92. مروة عاطف عبد المنعم رمضان، الدافعية للإنجاز الأكاديمي وعلاقته بالذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري، حويليات آداب عين شمس، عدد خاص، جامعة عين الشمس، مصر، 2019.
93. مريم بن دهينة، مُجّد عبد الرؤوف زبوشي، إيمان خديجة ثابت أول، الثقافة المقاولاتية ودوافع الشباب نحو المقولة في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 03، المجلد 09، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2022.
94. مشعلي بلال، الإحصاء 1، محاضرات موجهة لطلبة السنة الأولى ليسانس جذع مشترك، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2019/2018.

95. ناصري مُجَّد الشريف، النية المقاولاتية بين نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المخطط، مجلة البحوث والدراسات التجارية، عدد 01، المجلد 05، جامعة مُجَّد الشريف مساعديّة، سوق اهراس، الجزائر، 2021.

96. نضال محسن لصور، محسن حسن باحاج، إستراتيجيات ريادة الأعمال ودورها في تحسين الأداء المستدام في المشروعات الصغيرة والمتوسطة محافظة شبوة، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 05، المجلد 30، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، 2024.

97. هويدا محمود الإترى، ريادة الأعمال مدخل لتطوير التعليم الفني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، العدد الخامس، جامعة طنطا، مصر، 2021.

98. وسام ربحي شمروخ، الريادة: فن اقتناص الفرص لتقديم القيمة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر، 2024.

99. يشة حنان، د. بوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة الدراسات في علوم الانسان والمجتمع، عدد 02، مجلد 03، جامعة جيجل، الجزائر 2020.

ثانيا: المراجع الاجنبية:

100. Ahmad Rafiki ،Miftahuddin and Atika Rizki ،Entrepreneurship Orientation Practices ،and Performance in Islam ،In B. A. Alserhan et al. (Eds.) ،Strategic Islamic Marketing ،p 204 ،Springer Nature Switzerland AG ،Switzerland ،2022.

101. Hisrich. R. D & Peters. M. P ،Entrepreneurship (5th ed) ،McGraw-Hill Irwin ،USA ،2002.

102. Hisrich. R. D ،Peters. M .P & Shepherd. D. A ،Entrepreneurship (10th ed) ،McGraw-Hill Education ،New York ،USA ،2017.

103. Norris F. Krueger ،Michael D. Reilly ،and Alan L. Carsrud ،Competing Models of Entrepreneurial Intentions ،Journal of Business Venturing 15 ،no 5-6 ،Amsterdam ،Netherlands ،2000.

104. Rauch Andreas. Frese Michael 'Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits 'business creation and success ' European Journal of Work and Organizational Psychology '16(4) 'London UK '2007.

تم بحمد الله...