



جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة

للحصول على شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د
في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تقدير الذات و علاقته بنجاح المقاول
-دراسة ميدانية بولاية تيارت و تيسمسيلت -

تحت إشراف:

أ.د. سمير بن موسى

الطالبن :

- غرنو محمد
- قدور الجيلالي

السنة الجامعية : 2022/2021

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره .

أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله .

فأظهر بسماحته تواضع العلماء.

و برحابة سماحة العارفين .

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يخجل علي يوماً بشيء و إلى أمي التي ذودتني

بالحنان و المحبة و إلى كل اخوتي .

الإهداء

أهدي عملي هذا المتواضع إلي الوالدين الكريمين و إلي كل إخوتي

و من رافقني في مسيرتي الجامعية و كل الأساتذة الذي لم يخلوا علي بتوجيهات و

النصائح . و إلي كل الأصدقاء

قدور الجيلالي

ملخص الدراسة :

في بحثنا هذا تناولنا تقدير الذات و علاقته بنجاح المقاول و قد استخدمنا مقياس كوبر سميث و المقابلة لنجاح المقاول و قد شملت عينة الدراسة 30 مقاول في الدراسة الأساسية ، و 13 مقاول في المقابلة ، و قد استخدمنا المنهج الوصفي في دراستنا ، و من خلال التركيز على تقدير الذات و نجاح المقاول و الوصول الي هدفنا هذا قمنا بتوصل الي النتائج الدراسة التالية :

- مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة الدراسة
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى نجاح المقاول تبعا للمتغير مستوى التعليمي لصالح خرجي الجامعات.

Study summary:

Our scale has been used successfully, the study sample has 30 sample companies, 13 companies, and considering the standard model, 16 companies, curricula, educational curricula, self-esteem and contractor success, and our goal to our goal is to reach the following results:

Self-esteem level

- There are no statistically significant differences in the contractor's success level for the educational level variable in favor of university graduates.

قائمة المحتويات

	الإهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
04	إشكالية
06	فرضيات الدراسة
07	أهداف الدراسة
07	اهمية الدراسة
07	مفاهيم الدراسة
08	الدراسات السابقة
13	التعقيب على الدراسات السابقة
14	أسباب اختيار الموضوع
الفصل الثاني : تقدير الذات	
16	تمهيد
16	مفهوم الذات
18	مفاهيم المرتبطة بالذات
19	مفهوم تقدير الذات
19	فرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات
20	نظريات تقدير الذات
23	أهمية تقدير الذات
24	مستويات تقدير الذات
25	نمو تقدير الذات و علاقته بالاسرة و جماعة الرفاق
26	تقدير الذات و نجاح المفاوض

27	خلاصة
الفصل الثالث : المقاولاتية	
29	تمهيد
29	مفهوم المقاولاتية و المقاول
31	خصائص الشخصية المقاولاتية
32	توجه نحو المقاولاتية
33	العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتية
33	نماذج دراسة التوجه المقاولاتية
35	الروح المقاولاتية
36	برنامج التكويني لدعم روح المقاولاتية من أجل نجاح المقاول
37	مرافقة المقاولاتية في الجزائر
37	اهداف و أهمية التكوين المقاولاتي
39	استراتيجيات المقاولاتي
41	بعض تجار العالم في مجال تكوين المقاولاتية
44	خلاصة
الفصل الرابع : فصل الاجراءات المنهجية	
46	تمهيد
46	أدوات الدراسة
46	تعريف المقياس
46	المقياس مكيف على البيئة العربية
46	وصف مقياس تقدير الذات
47	خصائص السيكمترية لاداة الدراسة
47	أدات الدراسة الثانية : المقابلة
47	دليل المقابلة
47	معطيات البيو جرافيا
47	المحور الخاص بمسار الوظيفي
47	محور مفهوم المؤسسة

47	مقابلات
48	منهج التحليل
48	عرض حالات المقابلة
61	الدراسة الاساسية
61	خصائص عينة الدراسة الأساسية
64	وصف أداة الدراسة
65	حدود الدراسة
65	الأساليب الاحصائية المستخدمة
الفصل الخامس : عرض و مناقشة النتائج	
67	عرض الفرضية الأولى
67	عرض الفرضية الثانية
68	مناقشة الفرضية الأولى
68	مناقشة الفرضية الثانية
68	المقارنة مع بعض حالات المقابلة
71	الاستنتاج العام
71	الاقتراحات
73	قائمة المصادر و المراجع
80	قائمة الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
47	يبين نتيجة معامل ألفا كرونباخ	01
61	خصائص العينة حسب متغير الجنس	02
62	خصائص عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليمي	03
62	خصائص العينة حسب متغير العمر	04
63	خصائص العينة حسب متغير تأسيس المؤسسة المقاولاتية	05
63	خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	06
63	خصائص العينة حسب متغير طبيعة المسكن	07
64	خصائص العينة التي اشتغلت قبل مزاولة المقاولاتية	08
64	خصائص العينة حسب طبيعة المقاولاتية	09
67	مستوى تقدير الذات لدى المقاول الناجح	10
67	جدول يوضح الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى نجاح المقاول تبعاً لمستوى التعليمي	11



مقدمة

مقدمة :

يعد مفهوم تقدير الذات من المفاهيم الشائعة و أيضا من أكثر المواضيع تناولا ، فقط تطرق إليه العديد من الأكاديميين و الباحثين المهتمين بدراسة تقدير الذات.

فتقدير الذات هو ظاهرة سلوكية ، يتناول بطريقة علمية ، فالذات هي جوهر الشخصية إن إنهما تعبر عن المكون الداخلي للفرد ، و أيضا فهي مجموعة من الشعور و العمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ او ظاهرة و هو وسيلة المثالية لفهم السلوك (عدس، 2004 ، ص 119) .

أن اليوم نعيش في عهد جديد قوامه المشاريع الابتكارية و المصغرة و النهوض بالاقتصاد العام ، مواكبة للتكنولوجيا ، و للسير الناجح للمشروع يجب على المقاول أن يتحلى بالشخصية المقاولاتية ، و محاولة تشجيع أفكاره و جعلها قابلة للتطبيق ، خاصة و أن اليوم أغلب الأفراد يتوجهون نحو العمل في القطاع العمومي أكثر من الخاص ، فالتكوين المقاولاتي مهم في نجاح المشاريع المقاولاتية و دعم المقاول هو خلق لقوة عاملة . فالمقاولاتية هي أفكار و الطرق التي تمكن من خلق و تطوير النشاط عن طريق مزج المخاطرة و الابتكار (لفيقر ، 2015 ، ص 119) .

بالنظر إلى أهمية كل من تقدير الذات و المقاولاتية في حياتنا فان الغرض من الدراسة الواردة هي معرفة العلاقة بين تقدير الذات و نجاح المقاول ، و بهذا قسمت الدراسة إلى خمسة فصول :

الفصل الأول : هو إطار العام للدراسة حيث تم تحديد من خلاله إشكالية الدراسة و طرح التساؤلات المتعلقة بالدراسة و أيضا فرضيات الدراسة ، أهداف الدراسية ، أهمية الدراسة ، مفاهيم الدراسة .

الفصل الثاني : في هذا الفصل تطرقنا تقدير الذات بمفهومه و بعض المفاهيم المرتبطة بالذات و الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات و نظريات تقدير الذات و أيضا أهمية تقدير الذات و مستوياته و نمو تقدير الذات و علاقته بالأسرة و جماعة الرفاق ، إضافة إلى تقدير الذات و نجاح المقاول .

الفصل الثالث : تناولنا في هذا الفصل مفهوم المقاولاتية و المقاول و خصائص الشخصية المقاولاتية و التوجه نحو المقاولاتية و أيضا العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي و نماذج دراسة التوجه المقاولاتي و روح المقاولاتية . و البرنامج

التكميلي لدعم روح المقاوالتية من أجل ناح المناول ، اضافة الى المرافقة المقاوالتية في الجزائر و أهداف و أهمية التكوين المقاوالتية و بعض تجارب العالم في مجال تكويني المقاوالتية .

الفصل الرابع : تطرقنا الى أهم الإجراءات المنتهجة في الدراسة الأساسية و أيضا المقابلة

الفصل الخامس : يتم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة و المقارنة بين حالات المقابلة و الاستنتاج العام ، الاقتراحات .



الفصل الأول :

الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

في جميع الدول، هناك العديد من الأفراد يسعون في تحقيق أهدافهم إلى امتلاك وتسيير أعمالهم الخاصة بأنفسهم، سواء كان ذلك رغبة في إثبات الذات وتحقيق إنجاز ما أو هربا من وظائف لا تليق بهم، أو كحل للهروب من البطالة بالنسبة للبعض، فالمقاولاتية تستمر في النمو عالميا، إذ أن شاب من كل ثمانية هو في مرحلة إطلاق مشروع في الولايات المتحدة، فالأبحاث التي قدمتها مؤسسة Kauffman أظهرت أنه في الولايات المتحدة وحدها، المقاولون يطلقون (476.000) مشروع كل شهر (شليحي وسالمي، 2019، ص455).

أما في الجزائر وحسب موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) فعدد القروض الممنوحة سواء لفئة الرجال أو فئة النساء إلى يومنا هذا أي (2022/01/29) من أجل إنشاء مشاريعهم الخاصة والدخول إلى عالم المقاولاتية وصلت إلى الرقم (949 944).

وفي الواقع إن المقاولاتية بمفهومها الواسع لا يقتصر على مجرد إنشاء مؤسسات صغيرة وتسييرها، إلا أن هذا المفهوم الضيق يبقى السمة الأبرز بإعتبار قدرة هذه المؤسسات الناشئة على تنمية المجتمعات المحيطة بها من خلال خلقها لمناصب العمل وقدرتها على البروز في مختلف مجالات حياة المجتمع، وعليه عملت العديد من الدول على البحث عن الوسائل الكفيلة بالنهوض بالروح المقاولاتية لتحقيق متطلبات التنمية، وذلك من خلال تشجيع الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات والقدرات والكفاءات الفنية والنفسية اللازمة لإقامة المشروعات الجديدة، من خلال توفير المناخ الاقتصادي والتنظيمي الملائم والتركيز على تطوير المناهج التعليمية والتدريبية لتطوير النشاط المقاولاتي، ففي هذا الإطار ظهر ما يسمى بـهيئات الدعم والمرافقة لأصحاب المشاريع الصغيرة، تهدف هذه المؤسسات إلى دعم وتوجيه المقاولين وتخفيف المشاكل التي تعترض أصحاب الأفكار الجديدة في سبيل تحويل أفكارهم إلى مشاريع قائمة وناجحة، خاصة مشاكل التمويل والمشاكل الإدارية والتسييرية، وعليه فهذه الهيئات تعمل على مساعدة مقاولي

المستقبل على مواجهة هذه المشاكل بشكل يجعل من الخدمات التي تقدمها هذه الهيئات محفز أساسي لزيادة المقاولين وترقية الروح المقاولاتية وتحقيق الإستمرارية والنجاح وتجسيد برامج الدولة في هذا الإطار (علون والسبتي، 2019، ص2).

وعليه فإن المقاولاتية لا تولد مع الفرد وإنما تتشكل وتتكون اتجاهاتها وتبلور طموحاتها عبر مجموعة خصائص يكتسبها الفرد من خلال البيئة التي ينشأ فيها ويتعامل معها، ومن هذا المنطلق تسعى الكثير من الدراسات الحديثة لتحديد خصائص المقاولين بدقة لان علماء الاقتصاد والإدارة وعلم النفس اليوم يعدونها مهمة جدا لنمو الاقتصاد، ومن هذا المنطلق بدأت بعض الجامعات بتقديم مساقات ومناهج تهتم بتطوير وتنمية الخصائص والمهارات المقاولاتية كما تزداد حاليا الدراسات العلمية حول هذه الخصائص.

ومن أهم هذه الصفات والسمات والتي يجب أن تتوفر في الشخصية المقاولاتية حسب علي صالح (2015) تبني المخاطرة؛ الشغف والعمل بجد؛ الثقة بالنفس؛ المرونة في التفكير؛ الاستقلالية؛ التنقيب عن الفرص؛ تقدير الذات (علي صالح، 2015، ص164).

فتقدير الذات أحد الأبعاد الأساسية للشخصية التي اهتم بها علماء النفس إذ يعتمد عليها الكثير من النشاطات الإنسانية، فاعتبره كل من شيفلسون وبولوس (1982) ومارش وزملاؤه (1983)، عاملا أساسيا للنجاح في حياة الفرد، كما وضعه ماسلو في أعلى سلم الحاجات فتقدير الذات مطلب حيوي وشرعي يطمح له جميع الناس للصمود في مجتمع يسوده التنافس يوما بعد يوم (ديب، 2014، ص18).

أكدت عدة بحوث ميدانية أهمية تقدير الذات في الحياة الشخصية والعلاقات الاجتماعية، حيث تبين أن الأشخاص ذوي تقدير منخفض للذات أقل قدرة على تحمل الضغوط خاصة المرتبطة بآراء الآخرين، وقليل ما يدركون أن لديهم قدرات للتأثير، بينما ذوي التقدير العالي للذات لديهم فكرة ثابتة وقاطعة حول قدراتهم

وشخصيتهم، كما يظهر أن الشخص ذو التقدير المرتفع للذات لديه تسهيلات لتحقيق أهدافه الشخصية، كما أن خبرة النجاح ترفع من تقدير الفرد لذاته ومن شعوره بأهميته، حيث يرى (Gergen 1980) بأن النجاح وتوقع النجاح يسهمان في تقدير إيجابي للذات، أما الفشل فيؤدي إلى الإحباط الذي يقود أحيانا كثيرة إلى تكيف سلبي ولا سيما في حالة كون الدافع المحبط لدى الفرد هاما وقويا (أيت حمودة، 2010، ص11-12)، كما أكدت دراسة إيلانا وآخرون (2020) ودراسة على أن تقدير الذات يساهم بشكل إيجابي في التأثير على إنجازات المقاول ونجاحه، كما يرى هؤلاء الباحثين أن تقدير الذات هو عنصر من عناصر الاستقرار العاطفي؛ كما يمكن أن يسبب تدني تقدير الذات التوتر والقلق الذي يمكن أن يؤثر على إنجاز المقاول وتحقيقه لأهدافه (Eliyana et al, 2020, p315).

ونظرا لأهمية موضوع تقدير الذات وعلاقتها بنجاح المقاول؛ وفي حدود علمنا تبقى الدراسات في هذا الموضوع جد محتشمة خاصة في البيئة الجزائرية فنقص الدراسات في هذا المجال والرغبة في معرفة العلاقة بين تقدير الذات ونجاح المقاول، بالإضافة إلى الرغبة في تدعيم المكتبة الجزائرية ببحث ميداني، هي كلها عوامل أدت بنا إلى الدراسة والبحث في هذا الموضوع الذي تتلخص مشكلته في التساؤلات التالية :

- ❖ ما مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة الدراسة؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نجاح المقاول تبعا لمتغير المستوى التعليمي؟

2- فرضيات الدراسة:

تبعاً للتساؤلات المدرجة أعلاه، قمنا بإقتراح الفرضيات التالية:

- ❖ مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع.

❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نجاح المقاول تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

3- أهداف الدراسة:

سنحاول من خلال هذه الدراسة الوصول للأهداف التالية:

- ◀ محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين تقدير الذات ونجاح المقاول.
- ◀ محاولة التعرف على مستوى تقدير الذات لدى المقاولين أفراد عينة الدراسة.
- ◀ كشف ما إذا كانت هنالك فروق في نجاح المقاول تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

4- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية أي دراسة بأهمية المتغيرات التي تتناولها وفي دراستنا هذه سنتناول متغيرين هامين في مجال علم النفس و الإقتصاد وهما تقدير الذات ونجاح المقاول في مشروعه؛ كون أن تناول الشق النفسي لنجاح المقاول في الدراسات جد محتشم بالبيئة الجزائرية والعربية على حد سواء، ومنه تعتبر هذه الدراسة هي الأولى في حدود علمنا من نوعها التي تناولت هذين المتغيرين معا في الجزائر وهذا بعد تأكدنا من ذلك في كل من منصة ASJP ومنصة SNDL مما قد نساهم بتزويد المكتبة الجزائرية بدراسة ميدانية تتعلق بهذا الموضوع وعلى هذه العينة بالذات.

5- مفاهيم الدراسة:

❖ تقدير الذات:

يقصد به التقييم الداخلي الذي يقوم به الفرد بنفسه لنفسه وهو إعتقاد وثقة ذاتية في قدرة الفرد الخاصة

وقيمته أمام نفسه (علي النمر وحسن محمد، 2021، ص189).

أما إجرائيا هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس تقدير الذات المستخدم في هذه الدراسة.

❖ المقال الناجح:

المقال الناجح هو "الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: تخيل الجديد، ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات (ريغي، 2020، ص79).

أما إجرائيا فهو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على المقياس الذي أعدته ريغي (2020) ومجموع بنوده (13).

6- الدراسات السابقة:

1.6- الدراسات باللغة العربية

دراسة (ريغي، 2020) بعنوان: دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعي في نجاح المقال دراسة حالة عينية من مقالوي ولاية بسكرة.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعي في نجاح المقال ومعرفة احتمال وجود فروقات في نجاح المقال تعزى الى المستوى التعليمي لمقالوي ولاية بسكرة، تكمن أهمية دراستنا في كونها تعالج موضوع مهم يساهم في ترقية الاقتصاد الوطني وتجديد النسيج الاقتصادي للدولة، بارتفاع نسبة نجاح المقالين، عن طريق استعمال قوانين التسويق الإبداعي، بغية الوصول الى نتائج علمية تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة مكونة من 184 مقال، تم الاعتماد على برنامج SPSS لتحليل نتائج الاستبيان. توصلت الدراسة الى أنه توجد علاقة

ذات دلالة إحصائية بين تطبيق قوانين التسويق الإبداعي ونجاح المقاول، كما تبين عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ونجاح المقاول.

دراسة (عليان وبروش، 2021) بعنوان: دوافع المقاول وتأثيرها في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المقاولين لولاية البويرة.

هدفت هذه الورقة البحثية إلى دراسة أثر دوافع المقاول في إنشاء المؤسسة على نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة قاموا بدراسة عينة من المقاولين بولاية البويرة، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة، في حين اعتمد على برنامج SPSS في تحليل النتائج واختبار الفرضيات، حيث كشفت نتائج الدراسة أن الدوافع الشخصية للمقاولين تؤثر إيجاباً في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، في حين أن الدوافع العائلية والمادية للمقاولين لا تؤثر في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

دراسة (مزياني، 2020) بعنوان: دراسة نفسية لمحددات نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة بالجزائر، حالة ولاية بجاية.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن المحددات النفسية التي من شأنها أن تؤثر على مخرجات نشاط المقاول المتمثلة في النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف المسطرة. ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة وصفية على عينة عشوائية تتكون من 40 مقاولا ينشطون في مختلف القطاعات على مستوى ولاية بجاية، اعتمدوا في هذه الدراسة على مقياس التقييم الذاتي الذي صممه كل من (إيفون قاس و ماري بيير ترامبلاي)، وبعد تفريغ البيانات بينت النتائج أن نجاح أو فشل أفراد العينة يتوقف على قوة دافعيتهم للانجاز والتي تتأثر ببعض السمات النفسية للمقاولين، كما بينت النتائج أن للقدرات التي يتمتع بها المقاولون دور كبير في تمكينهم من تحقيق النجاح من عدمه، كما بينت

النتائج كذلك أن الاتجاه المقاول نحو الحظ والعمل والزمن محددات هي الأخرى لتحقيق النجاح من عدمه، وتبقى هذه النتائج صحيحة في حدود عينة الدراسة.

2.6- الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Eliyana et al, 2020) بعنوان: دور الكفاءة الذاتية في تقدير الذات وتحقيق إنجاز المقاولين.

« The role of self-efficacy on self-esteem and entrepreneurs achievement »

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الكفاءة الذاتية على تقدير الذات والإنجاز المقاولاتي لدى الطلاب الرياديين في جامعة (Airlangga) الأداة الإحصائية المستخدمة في هذا البحث هي تحليل المسار، والتي تتم معالجتها باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS) والعينة المأخوذة في هذه الدراسة هي 30 طالبًا جامعة (Airlangga) من رواد الأعمال، في حين أن الأداة المستخدمة عبارة عن استبيان. من نتائج البحث، يمكن استنتاج أن هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية في احترام الذات، واحترام الذات على إنجاز رائد الأعمال، ومع ذلك، لا يوجد تأثير بين الكفاءة الذاتية على إنجاز رائد الأعمال.

دراسة (Heydari et al, 2020) بعنوان: دراسة العلاقات بين دافع الإنجاز، والابتكار، والتسامح مع

الغموض، والكفاءة الذاتية، وتقدير الذات، وتحقيق الذات، مع توجيه ريادة الأعمال في طلاب جامعة آزاد الإسلامية في الخمين.

« The Study of the Relationships Between Achievement Motive, Innovation, Ambiguity Tolerance, Self-Efficacy, Self-Esteem, and Self-

Actualization, with the Orientation of Entrepreneurship in the Islamic Azad University of Khomein Students»

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين دافع الإنجاز، والابتكار، وتحمل الغموض، والاكتفاء الذاتي، وتقدير الذات، وتحقيق الذات مع توجيه ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة آزاد الإسلامية في الخمين.

تضمنت عينة الدراسة 400 طالب بكالوريوس من جامعة خمين آزاد الإسلامية في الأعوام 2009-2010

تم اختيارهم على أساس العينة العنقودية. لجمع البيانات، تم استخدام اختبار توجيه ريادة الأعمال، استبيان دافع الإنجاز، الابتكار، تحمل الغموض، الكفاءة الذاتية، تقدير الذات، تحقيق الذات، أظهرت النتائج أن توجه ريادة الأعمال والنجاح فيها له علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية مع المتغيرات: دافع الإنجاز، والابتكار، وتقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والاكتفاء الذاتي.

احترام الذات وتحمل الغموض لهما علاقة إيجابية وذات مغزى (>0.01). أظهرت نتائج تحليل الانحدار متعدد المتغيرات أن متغيرات دافع الإنجاز تتنبأ بتقدير الذات و ريادة الأعمال الابتكارية لدى طلاب الجامعة. دراسة (Laguna, 2013) بعنوان: الكفاءة الذاتية وتقدير الذات وريادة الأعمال بين العاطلين عن العمل.

« Self- efficacy, self- esteem, and entrepreneurship among the unemployed »

تركز هذه الدراسة على الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال، والكفاءة الذاتية العامة، وتقدير الذات ودورها في عملية ريادة الأعمال، وكذا تقديم دليل على العلاقة بين هذه المتغيرات ونية ريادة الأعمال، تم الحصول على بيانات طولية من 332 عاطلاً عن العمل، بعد عام واحد، تم جمع التأكيدات الرسمية لتسجيلات الشركات الجديدة.

ارتبطت جميع المتغيرات بشكل إيجابي بالنوايا الريادية، أظهرت التحليلات متعددة المتغيرات أن المعتقدات الريادية والكفاءة الذاتية العامة كانت لها تنبؤات مهمة على نية زيادة الأعمال.

دراسة (Čížek, 2012) بعنوان: تطبيق التسلسل الهرمي للإحتياجات لماسلو على تحفيز رائد الأعمال - مثال من منطقة باردوبيتسه (جمهورية التشيك).

« The application of maslow's hierarchy of needs to the entrepreneur's motivation-the example from region Pardubice»

تركز الدراسة على التسلسل الهرمي للإحتياجات التي وضعها ماسلو وتطبيقها على واقع رواد الأعمال، الهدف الرئيسي من الدراسة هو إظهار الأهمية المختلفة لإحتياجات رواد الأعمال، تم إجراء البحث على رواد الأعمال الذين يعملون في منطقة باردوبيتسه ولديهم 9 موظفين كحد أقصى، أظهرت النتائج أن تقدير الذات هو أكثر أهمية لأصحاب المشاريع من أجل نجاحهم.

دراسة (Barclay, 2011) بعنوان: فحص العلاقة بين تقدير الذات والنجاح الوظيفي الخارجي بين المستجيبين من الشباب البالغين.

« Examining the Relationship Between Self-Esteem and Extrinsic Career Success Among NLSY79 Young Adult Respondents»

هدفت الدراسة الحالية لإختبار العلاقة بين كل من تقدير الذات والنجاح الوظيفي الخارجي بين المستجيبين، وبين تقدير الذات والرضا الوظيفي والنجاح الوظيفي الخارجي بين المستجيبين، وهذا من خلال دراسة طولية إتمدت على البيانات التي تم جمعها من خلال المسح الوطني الطولي للشباب (National Longitudinal Survey of Youth) التابع لمكتب إحصاءات العمل بالولايات المتحدة الأمريكية (U.S. Bureau of

(Labor Statistics Latest Numbers) منذ سنة 1986 إلى غاية سنة 2006، وبعد تحليل النتائج

توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين كل من تقدير الذات والنجاح الوظيفي الخارجي بين المستجيبين، وبين تقدير الذات والرضا الوظيفي والنجاح الوظيفي الخارجي بين المستجيبين.

7- التعقيب على الدراسات السابقة:

بعدما قد تم الإطلاع على الدراسات السابقة، وعرضها نجد بأن جميع الدراسات قد إتفقت مع دراستنا في متغيرات البحث فنجد منها من تناول متغير تقدير الذات، ومنها من تناول متغير نجاح المفاوض مع متغيرات أخرى، لكن نقطة الاختلاف كانت مع بعض الدراسات في مجتمع وعينة الدراسة فهناك من درس وطبق الموضوع تقدير الذات على الطلبة كما هو الحال مع دراسة (Heydari et al (2020)، أما فيما يخص منهج البحث فجميع الدراسات إعتمدت على المنهج الوصفي، في حين أن أداة الدراسة قد كانت متشابهة في جميع الدراسات وهو كذلك في دراستنا أين سنعمد بشكل أساسي كبقية الدراسات السابقة على المقياس كأداة لجمع البيانات.

ورغم الإختلاف في بعض النقاط والتشابه في نقاط أخرى بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة إلا أننا

إستفدنا كثيرا من هذه الدراسات في نقاط عديدة نذكرها كالتالي:

- ✓ زودتنا بالعديد من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.
- ✓ التعرف على تقدير الذات ونجاح المفاوض سواء في الدراسات المحلية أو الأجنبية.
- ✓ إثراء الجانب النظري من الدراسة.
- ✓ بلورة إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها.
- ✓ تحديد المنهج الذي سيتبع في الدراسة.
- ✓ الإستفادة منها في إعداد المقاييس المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

✓ الاستفادة منها في تفسير نتائج الدراسة.

8- أسباب إختيار الموضوع:

يمكن تحديد الباحث لأسباب ودوافع اختيار موضوع الدراسة إلى المساهمة في حد كبير ضمينا في تحديد الإشكالية وتحديد المسار السليم للبحث، ومن أبرز الأسباب الذاتية والموضوعية التي جعلنا نختار هذا الموضوع للدراسة نلخصها فيما يلي:

❖ الأسباب الذاتية:

+ موضوع مثير للاهتمام ويصب في مجال تخصصنا.

+ الرغبة في تحديد مستوى تقدير الذات لدى المقاولين بإعتباره مؤشر جد هام في نجاحهم حسب

عدد من الدراسات الأجنبية التي أشارت لذلك.

❖ الأسباب الموضوعية:

+ الوزن العلمي للموضوع بإعتباره يدرس أهم المواضيع في العصر وذلك لازدياد الاهتمام بمجال

المقاولاتية وخصوصا بالجزائر في الأوانة الأخير أين كثرت المنتقيات العلمية الدولية والوطنية حول

إدارة المشاريع والمقاولاتية.

+ الموضوع قد يساهم خلال نتائج الدراسة في إعطاء مجموعة من التوصيات والإقتراحات المتعلقة

بالشق النفسي وبالخصوص تقدير الذات للمقاولين أفراد الدراسة لنجاحهم.



الفصل الثاني :

فصل تقدير الذات

تمهيد

تعد دراسة تقدير الذات من بين الموضوعات التي حفل التراث السيكولوجي بدراسات عديدة تناولته، باعتبارها مفهوما سيكولوجيا، يتضمن العديد من أساليب السلوك، حيث تعتبر الذات جوهر الشخصية إذ أنها تعكس العالم الداخلي للفرد، فهي التي تميز فردانية واستقلالية الفرد عن غيره وهي في نمو وتطور مستمر من الميلاد إلى الشيخوخة، وعليه فإنها مع التقدم في مراحل النمو يكتسب الفرد مفهوما جديدا عن ذاته من حيث تكوينها، فعاليتها وتوقعاته منها بحيث أن تلك الأفكار والتصورات التي يعتقدونها الفرد عن نفسه تترسخ و تتعزز أكثر من خلال النظرة الفكرة التي يحملها الآخرون عنه، لذا أعتبر تقدير الذات حجر الزاوية في الشخصية، ومن هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم تقدير الذات بنوع من التفصيل انطلاقا من تحديد مفهوم الذات مع عرض بعض المفاهيم المرتبطة بالذات، ثم سنحاول التعمق في كل ما يتعلق بتقدير الذات من مفهوم ونظريات وأهمية ومستويات، ثم علاقة تقدير الذات بكل من الأسرة وجماعة الرفاق، وكذا بنجاح الماقل، وأخيرا خلاصة شاملة للفصل.

1- الذات:

لكي نتوصل إلى إعطاء مفهوم مناسب لتقدير الذات، يجب أولا إلقاء الضوء بصورة مختصرة على الذات ومفهومها.

1-1- مفهوم الذات:

ظهرت فكرة الذات بشكل جديد في مجال علم النفس على يد الباحث "ويليام جيمس" (1980)، حيث قال عن الذات أو كما سماها هو "الأنا العملية Empiri Calme": أنها مجموع ما يمتلكه الإنسان أو ما

يستطيع أن يقول إنه له، جسمه، سماته، قدراته، ممتلكاته المادية أسرته، أصدقاءه، أعداؤه ومهنته (العملية، 2005، ص119).

بمعنى أن الذات حسب هذا الباحث هي كل ما يستطيع الفرد أن يعتبره ملكه وينسبه لنفسه، كما يشير "يوسف قطامي عبد الرحمان عدس" إلى مفهوم الذات بأنه " : مجموعة من الشعور والعمليات التأملية التي يستدل عنها بواسطة سلوك ملحوظ أو ظاهرة أو الوسيلة المثالية لفهم السلوك، يمكن التعرف إليه من خلال الإطار الداخلي للفرد نفسه (عدس، 2004، ص119).

ويعرف "علي عسكر" مفهوم الذات على أنه " : الصورة الكلية (الأفكار والمشاعر) التي يحملها الفرد عن نفسه، وهذه الصورة تتكون من خلال تفاعل الفرد مع من يتواجد في محيطه الاجتماعي بدءا بالجماعة الأولية المتمثلة بالأسرة مروراً بالمعارف والأصدقاء وانتماءها بالأشخاص المهمين في حياة الفرد (عسكر، 2005، ص47).

ويرى "كارل روجرز" أن تعريف الذات يتحدد في أنه " : تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته، ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية أو الخارجية (شحاتة، 2008، ص25).

ويشير "بيرنز" إلى أن " : مفهوم الذات يتألف من مجموعة معتقدات تقييمية يملكها الفرد حول ذاته، بالإضافة إلى وصف الذات وتحدد هاتان المجموعتين في: تقدير الذات وصورة الذات (شريم، 2009، ص211).

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن مفهوم الذات هو المجموع الكلي لإدراكات الفرد، وهو صورة مركبة ومؤلفة من تفكير الفرد عن نفسه وعن تحصيله وعلى خصائصه وصفاته الجسمية والعقلية والشخصية واتجاهات نحو نفسه وغيرها، وأنه بهذا المعنى يمثل متغيراً هاماً في الشخصية لأننا لا نستطيع أن نفهم الفرد إلا بالصورة التي يكونها عن ذاته.

1-2- بعض المفاهيم المرتبطة بالذات:

إن أبعاد الذات هي عديدة وهذا راجح لكون مفهوم الذات مفهوم واسع، لذلك اهتم الباحثون بدراسة هذه الأبعاد وتعمقوا في البعض منها، ومن خلال هذا البحث تركزت الدراسة على بعد واحد هو "تقدير الذات" لكن هذا لا يمنع التطرق إلى الأبعاد الأخرى ذات الصلة بموضوع البحث، فعند الحديث عن تقدير الذات تعترضنا هذه المصطلحات المتعلقة بالذات ومن أبرزها: مفهوم الذات، احترام الذات، تقبل الذات، تقدير الذات، صورة الذات، تقييم الذات، الثقة بالنفس (الذات)، وجميعها تدور حول كيف نرى ذاتنا وأفكارنا حولها وأية قيمة نمنحها لذواتنا الإنسانية وكل مصطلح يختلف قليلاً عن الثاني، فمفهوم الذات وصورة الذات تبين الصورة المنتظمة للشخص حول ذاته (الكفاي، 2009، ص45).

أما تقويم الذات والثقة بالذات أو النفس، فيدور حول تقديرنا لكفاءتنا الذاتية في مجال محدد من ناحية إمكانية وفرص الإنجاز من عدمه: مهارات محددة، التعود العام على حل المشكلات، أما احترام الذات، تقبل الذات وتقدير الذات، فهي عناصر جديدة وهي لا تتمحور فقط حول الخصائص التي تنظم ذاتنا، بغض النظر عن كونها إيجابية أو سلبية وهي أيضاً لا تتعلق فقط بالأشياء التي نستطيع القيام بها أولاً، و لكن هي تبرز آراءنا العامة حول ذاتنا وأية قيمة نمنحها لها كبشر، و يمكن أن تكون إشارة إيجابية أو سلبية فعندما يكون المؤشر سلبياً يعني ذلك أن شعورنا بذاتنا وتقديرنا لها منخفض (فرج، 1997، ص14).

2- تقدير الذات:

2-1- مفهوم تقدير الذات:

لقد تعددت وكثرت تعاريف تقدير الذات بتعدد الباحثين والمهتمين بالدراسات النفسية ولا سيما المتهمين بمجال الشخصية، ويمكن أن نتطرق إلى جانب من هذه التعريفات على النحو التالي: يعرف "محمد عاطف غيث" تقدير الذات على أنه: "تقسيم الشخص لنفسه في حدود طريقه إدراكه لآراء الآخرين فيه" (عاطف غيث، 2006، ص375).

كما يعرف جيرارد تقدير الذات بأنه " : نظرة الفرد، إلى نفسه بمعنى أن ينظر الفرد إلى ذاته نظرة تتضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية، وتتضمن كذلك إحساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة" (المعاينة، 2006، ص89).

2-2- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات:

هناك الكثير من يخلط بين مفهوم الذات وتقدير الذات، وللتفرق بين بينهما يوضح "كوبر سميث" أن "مفهوم الذات": يشمل مفهوم الشخص وأراءه عن نفسه، بينما "تقدير الذات" يتضمن التقييم الذي يضعه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتباره لذاته، ولهذا فإن تقدير الذات يعبر عن اتجاه القبول أو الرفض، ويشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته، وباختصار يكون تقدير الذات هو الحكم على مدى صلاحيته معبرا عندها بواسطة الاتجاه الذي يحملة نحو ذاته، فهو خبرة ذاتية ينقلها للآخرين عن طريق التقارير اللفظية يعبر عنها بالسلوك الظاهر (دسوقي، 1979، ص293).

ويعبر "ها ماشيك Hamachek" " بين ثلاثة مصطلحات في هذا المجال، أولا "الذات" وتمثل الجزء الواعي من النفس على المستوى الشعوري، وثانيا "مفهوم الذات" ويشير إلى تلك المجموعة الخاصة من الأفكار والاتجاهات التي تكون لدينا في أية لحظة من الزمن أي أنها ذلك البناء المعرفي المنظم الذي ينشأ من خبراتنا بأنفسنا والوعي بها، ينشأ ويتطور بلغة الواقع الاجتماعي أي أن نشأ داخل الإطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد، لذا ينظر "زيلر" إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف "زيلر" تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به لذاته ويلعب دور المتغير الوسيط أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي (أبو مغلي، 2002، ص ص111-112).

2-3- نظريات تقدير الذات:

توجد نظريات عدة تناولت تقدير الذات من حيث: نشأته، نموه وأثره على سلوك الفرد بشكل عام

وتختلف تلك النظريات باتجاهات صاحبها ومنهجها في إثبات المتغير الذي يقوم على دراسته ومن هذه

النظريات نجد:

2-3-1- نظريات كوبر سميث (1976):

تمثلت أعمال "كوبر سميث" في دراسة تقدير الذات عند أطفال ما قبل المدرسة الثانوية، ويرى أن

تقدير الذات يتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية وعلى عكس

"روزن برج" لم يحاول "كوبر سميث" أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية أكبر وأكثر شمولا، ولكنه ذهب

إلى تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، ولذا فإن علينا أن لا نعتمد على منهج

واحد أو مدخل معين لدراسته، بل إن علينا أن نستفيد منها جميعا لتفسير الأوجه المتعددة لهذا مفهوم،

ويؤكد " كوبر سميث " بشدة على أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين الأول هو التعبير الذاتي وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها، والثاني هو التعبير السلوكي ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تصفح عن تقدير الفرد لذاته، والتي تكون متاحة للملاحظة الخارجية (الشناوي، 2001، ص127).

ويميز " كوبر سميث " بين نوعين من تقدير الذات: تقدير الذات الحقيقي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة، ويوجد تقدير الذات، أما ثالثاً " : تقدير الذات " فيمثل الجزء الانفعالي منها (الضيدان، 2003، ص ص20-21).

كما وضع "كليمس" أن " مفهوم الذات " يتعلق بالجانب الإدراكي من شخصية الشخص فهي الصورة الإدراكية التي يكونها عن ذاته، أما " تقدير الذات " فيتعلق بالجانب الوجداني منها حيث يتضمن الإحساس بالرضا عن الذات أو عدمه، فتقدير الشخص لذاته تابع عن حاجات أساسية من حاجات الإنسان أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس من أمثال "ماسلو" حيث نظم الاحتياجات على شكل هرم للوصول إلى تحقيق الذات الواقع في قمة الهرم، فحسب "ماسلو" اعتبر أن إشباع الحاجات الأساسية الفيزيولوجية مثل: النوم والمأكل وشعور الأشخاص بالأمان وبالانتماء والشعور بتقدير ذاته فهو بالتالي تحقيق الذات، فالتنظيم الهرمي للحاجات لـ "ماسلو" يقوم على أساس أن الحاجات الدنيا يجب إشباعها قبل إشباع الحاجات الأعلى والذي يسمى بمبدأ التصاعد الهرمي للفعالية والذي ترتب فيه الحاجات الأساسية حسب أولوياتها والحاجها (بطرس، 2008، ص479).

2-3-2- نظريات رزون برج (1976):

تدور أعمال "روزن برج" حول محاولة دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، وقد اهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذاتهم وأوضح أنه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته وقيمها بشكل مرتفع، بينما تقدير الذات المنخفض أو المتدني يعني رفض الذات أو عدم الرضا عنها (سيد سليمان، 1992، ص 89).

وأعتبر "روزن برج" أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه، وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها، وما الذات إلا أحد هذه الموضوعات ويكون الفرد نحوها اتجاهات لا يختلف كثيرا عن الاتجاهات التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى، ولكنه فيما بعد عاد واعترف بأن اتجاه الفرد نحو ذاته ربما يختلف ولو من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى (الشناوي، 2001، ص ص 126-127).

2-3-2- نظريات زيلر (1969):

تفترض نظرية "زيلر" أن تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات، فتقدير الذات الدفاعي للأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل الشعور وقد افترض أربع مجموعات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي النجاحات والقيم والطموحات والدفاعات، وهناك ثلاث من حالات الرعاية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي: تقبل الأطفال من جانب الآباء وتدعيم سلوك الأطفال الإيجابي من جانب الآباء، واحترام مبادرة الأطفال وحريةهم في التعبير من جانب الآباء (أبو جادو، 1998، ص 153).

وخلاصة هذه النظريات تؤكد أن كل منها جاء حسب توجه صاحبها ومنهجه، فنظرية كوبر سميث قدمت مفهوم تقدير الذات على أنه متعدد الجوانب فلا يجب الانغلاق داخل منهج واحد أو نظرية معينة لدراسته، بل يجب الإلمام بجميع جوانبه لفهمه من حيث أن له جانبين: جانب ذاتي، شعور داخلي بالذات وجانب سلوكي يظهره ويفسره، أما نظرية "روزن برغ" تؤكد على أن تقدير الذات هو التقييم الذي يقوم به الفرد و يحتفظ به عادة لنفسه إما استحسان أو رفض، وفيما يخص نظرية زيلر فهو يؤكد على دور العامل الاجتماعي في تقدير الذات، فقدرة الفرد على مواجهة التغيرات التي تحدث في المجتمع تبني تقديره لذاته، ومن خلال ما تقدم نرى أن نظرية زيلر هي الأشمل في تعريف تقدير الذات بحيث تضعه في الممارسة الواقعية لتقدير الذات.

2-4- أهمية تقدير الذات:

تأتي أهمية تقدير الذات من خلال ما يصنعه الفرد لنفسه ويؤثر بوضوح في تحديد أهدافه واتجاهاته واستجاباته نحو الآخرين ونحو نفسه، ما جعل العديد من المنظرين من مجال الصحة النفسية إلى تأكيد أهمية تقدير الذات في حياة الأفراد، وكان " إيريك فروم" أحد الأوائل الذين لاحظوا الارتباط الوثيق بين تقدير الشخص لنفسه ومشاعره نحو الآخرين وأن تقدير الذات المنخفض يعتبر شكلا من أشكال العصاب، كما أن الذات هي أساس التوافق بالنسبة للفرد، وأن الإنسان يسعى إلى تحقيق ذاته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة دون حدوث تعارض مع متطلبات وظروف البيئة المحيطة به، وبمدى نجاح الفرد في تحقيق هذا التوازن ينمو لديه تقدير موجب لذاته بدرجة مرتفعة" ويختلف الأفراد في تحقيق هذا توازن مما يعمل على اختلاف تقدير الذات لديهم، وهو ما يؤدي إلى التقدير المرتفع أو المنخفض للذات ولا يظل تقدير الذات ثانيا عبر المواقف المختلفة بل أنه يختلف أيضا

باختلاف المواقف، إذ يتأثر بالظروف البيئية فيكون تقدير الذات إيجابيا إذا كانت المثيرات البيئية إيجابية، وتحترم الذات الإنسانية وتكشف عن قدراتها وطاقاتها وتجارب فيها عوامل الشعور بالإحباط، أما إذا كانت البيئة محبطة فإن الفرد يشعر بالدونية ويسوء تقديره لذاته (حام، 2010، ص ص81-82).

2-5- مستويات تقدير الذات:

يرى الكثير من العلماء ومن بينهم "بوش" أن تقدير الذات يتعرض لتغيرات حسب تصرفات الفرد وردود أفعاله"، فلتقدير الذات مستويات ولكل مستوى خصائص ومميزات حسب شخصية كل فرد.

2-5-1- المستوى العالي من تقدير الذات:

عرف " جوزيف موتان" تقدير الذات العالي بأنه: " الصورة الإيجابية التي يكوها الفرد حول نفسه، إذا يشعر بأنه إنسان ناجح بالتقدير تنمو لديه الثقة بقدراته لإيجاد الحلول لمشكلاته ولا يخاف من المواقف التي يجدها حوله بل يواجهها بكل إرادة (اليسوي، 1986، ص35).

2-5-2- المستوى المنخفض من تقدير الذات:

الشخص الذي لديه تقدير متدني، يمكن أن نصفه بأنه ذلك الشخص الذي يفتقر إلى الثقة في قدراته، وهو الذي يكون يائسا لأنه لا يستطيع أن يجد حلا لمشاكله، ويعتقد أن معظم محاولاته تؤول بالفشل، كذلك يشعر أصحاب التقدير المنخفض للذات بالإحباط ويشعرون أن تحصيلهم أقل ويعتقدون أن ذكاء الآخرين أفضل من ذكائهم، لذلك ينتابهم الإحساس بالعجز والقلق نحو التعامل مع الآخرين كما يبدون عدم الرضا عن مظهرهم العام ووزنهم، ويشعرون بالحنج وبأنهم فاشلون (عبد الله إبراهيم، 1994، ص38).

2-6- نمو تقدير الذات وعلاقته بالأسرة وجماعة الرفاق:

يرى البعض أن الشعور بالقيمة يبدأ منذ فترة الرضاعة، حيث أن ينمو الشعور بالقيمة لدى الرضع، من خلال علاقته القوية مع والدته وتحاوبها ودعمها له من محاولاته للتمكن ويوضح "ابلون" أنه بعد سن الثانية يكون لدى الطفل القدرة على وصف مشاعره بأسلوبه الخاص وفي هذه المرحلة تكون الأنا لديه قد تكونت وذلك يكون كافيا كأساس في وضع تقييم عن تقديرات الذات لديه، وان التأثيرات البيئة المبكرة هي التي تخلق تقدير المرء لذاته، وهي التي تضع البذرة الأولى لمفهوم الفرد لذاته وبالطبع فإن هذه المفاهيم قابلة لتغير والتذبذب بين الارتفاع والانخفاض ولكن ما تصنعه البيئة الأولى للفرد من مفهوم الذات وتقدير الذات هو الأساس المتين لإدراك الفرد لنفسه، وبالطبع فإن التأثيرات البيئية الأولية تنحصر في الأسرة فالإمدادات الأساسية التي يبني عليها على أساسها تقدير الذات تأتي من الأسرة، فالأسرة هي البيئة الهامة لنشأة ونمو تقدير الذات، فقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن الدعم الوالدي ومنح الاستقلال والحرية للأبناء مرتبط بطريقة إيجابية بالتقدير المرتفع للذات لدى الأبناء، فعندما يثق الأب والأم بالأبن ويعتبرانه شخصا مسئولا فإن هذا يزيد من تقديره لذاته كما يوضح "علاء الدين الكفافي" أن الأبناء الذين لديهم علاقات وثيقة مع الآباء المحبين والعطوفين المدعمين المستقيمين في معاملتهم يملكون جميعا إلى أن يكون لديهم تقدير ذات مرتفع (الكافي، 2009، ص 318-319).

بين "فيلكر"، أن تقدير الفرد لذاته واعتباره لها يرتفع عندما يقترن بـ "الإحساس بالانتماء" وعندما يشعر بالاستحقاق والجدارة، وعندما يشعر بأنه متقبل كفاء، وينمو الإحساس بالانتماء عند ما يرى الفرد نفسه عضوا في جماعة لأن هذه العضوية تمنحه الشعور بالقيمة بالنسبة للآخرين، والجماعة الأكثر عند الطفل هي الأسرة، وعندما يتواجد الطفل مع والديه وعندما يتلقى الاستجابات الدالة على التقبل الوالدي

وعلى أن له قيمة عندهم وأنه موضع تقديرهم، فإن إحساسه بالانتماء ينمو وسوف ينعكس تقدير الآباء على تقديره لذاته ويذهب " فيلكر" إلى أن أعظم العوامل تأثيراً في نمو تقدير الذات هو نوعية علاقات الطفل مع الأشخاص من ذوي الأهمية السيكولوجية لديه، وهم الأفراد الذين يحتك بهم الطفل باستمرار وبكثرة، أو الذين يدركهم باعتبارهم أفراد حائزين على القوة والنفوذ في نطاقه (الضيدان، 2003، ص25).

2-7- تقدير الذات ونجاح المفاول:

إن للنجاح أو الفشل أيضا دورا كبيرا في تقدير الفرد لذاته حيث يؤكد " روزن برج" على أهمية النجاح في تقدير الذات، فعلى سبيل المثال في البيئة المدرسية حيث أن الطلاب الذين تحصلوا على النقاط المدرسية العالية، كان تقديرهم لذواتهم مرتفعا والعكس صحيح فالنقاط الدراسية المنخفضة تؤدي إلى التقدير المنخفض للذات، فالنجاح الدراسي يؤدي إلى زيادة تقدير الفرد لذاته، على حين يؤدي الفشل الدراسي إلى فقدان الفرد لثقة بنفسه ثم بعد ذلك وهذا يؤدي إلى انخفاض تقدير الفرد لذاته، وهذا الأمر يمكننا إسقاطه في نجاح الفرد سواء في حياته العامة أو مشروعه المفاولاتي.

من خلال ما سبق تعرفنا على مفهوم تقدير الذات وتطرقنا إلى تعريفاته المختلفة ومراحل تطوره وأهم نظرياته ، كما تعرضنا إلى الفرق بينه وبين مفهوم الذات ورأينا بما لا يدعوا للشك أن الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض هم أناس سلبيون على حد كبير ولاحظنا أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع هم أف ارد إيجابيون وان نظرتهم وتقديرهم لدواتهم يدفعهم لأن يحققوا النجاح والتفوق وأن ينظروا إلى الحياة والمستقبل بعيون مترقبة ومنتحة للفرص لإستغلالها والقفز إلى الأمام، وإذا كان تقدير الذات له هذا المعني الإيجابي في نفسية الأفراد فإنه وجزما أن المجتمع الذي يتشكل منه الأفراد ذوي تقدير ذات عال هو مجتمع يطمح للكمال والتألق والتقدم.

ومن خلال كل ما تطرقنا إليه في هذا الفصل وما تقدم به من مختلف العلماء من آراء حول تقدير

الذات يمكن أن نتوصل إلى استنتاج أساسي وهو أن تقدير الذات مرتبط بالتقدير الصريح للنقاط الإيجابية

والسلبية للفرد، ومن هذا المنطلق سنعمل على التحقق من مدى وجود علاقة بين تقدير الذات ونجاح

المقاول.



الفصل الثالث :

المقاولاتية

تمهيد

تساعد المقاولاتية والتكوين فيها في كيفية الحصول على أفكار للبدء في المشاريع الصغيرة، كيفية اختيار أبرز فكرة مشروع تتماشى مع الرغبات ومواكبة للتطورات التكنولوجية الحديثة واكتساب مهارات وقدرات عديدة، الذي يتطلب تحلي المقاول أو ما يعرف بالشخصية المقاولاتية بمجموعة من الخصائص والسمات والتي تبرز توجه الفرد نحو عالم المقاولاتية.

وذلك بتشجيعه في مرحلة مبكرة من حياته المهنية لتغيير أفكاره والنظر إلى المقاولاتية كخيار مهني قابل للتطبيق، خاصة وأن الفرد اغلب توجهاته تكون نحو العمل في القطاع العمومي دون العمل في القطاع الخاص، ولهذا فإن التكوين المقاولاتي يقوم بدور مهم في توجيه الطالب وخلق الرغبة لديه في دخول عالم المقاولاتية، مساعدته، دعمه ومرافقته من خلال البرامج التكوينية واليات الدعم والمرافقة، وبالتالي خلق قوة عاملة تمتلك أفضل المهارات لتلبية الطلب الاقتصادي من اليد العاملة، ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق لمختلف عناصر موضوع المقاولاتية.

1- مفهوم المقاولاتية والمقاول

1-1- مفهوم المقاولاتية

أخذ مفهوم المقاولاتية في السنوات الأخيرة بعدا جديدا لا يقتصر فقط على منظور إنشاء المؤسسات، ولكن بالإضافة إلى ذلك هي تمثل مشروع مجتمع في إطار هدف التنمية المستدامة التي تأخذ بعين الاعتبار جميع الأبعاد الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية للمجتمعات، لذلك ظهرت مفاهيم أخرى مستوحاة من المقاولاتية بمعناها الواسع من بينها: المقاولاتية الداخلية، المقاولاتية... وغيرها (قوجيل، 2015، ص2).

فان " Schumpeter " بالتأكيد هو الذي يعود له الفضل في وضعه في الطريق الصحيح، بالنسبة له، المقاول هو العون الاقتصادي الرئيسي من خلال وظائفه الابتكارية وقيامه بإعداد تركيبات جديدة؛ هناك تعريف

آخر حيث تعرف على أنها: نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية، الاجتماعية من اجل استغلال موارد ومجالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، انه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول نتائج على شكل مالي وشخصي (فوجيل، 2015، ص15).

المقاولاتية "Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur"، وقد ترجمت من طرف الكنديين (كندا) إلى اللغة الفرنسية "Entrepreneuriat"؛ المقاولاتية "Entrepreneurship" تعني: حاول، بدا وخاض، تتضمن فكرة التجديد والمغامرة؛ أعطى الاتحاد الأوروبي سنة (2003) التعريف التالي للمقاولاتية كما يلي: "هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار و/أو الإبداع والفعالية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة" (لفقيه، 2015، ص119).

كما أن هناك عدة تعاريف أخرى للمقاولاتية

حيث عرفت على أنها: "عملية صنع المال وكسب الأرباح وزيادة الثروة من خلال الأخذ بالخصائص التالية: المخاطر، الإدارة، القيادة، الابتكار وروح المبادرة"؛ وهذا ما يؤكد عليه "Gartuer" على أن المقاولاتية باعتبارها "عملية إنشاء منظمات جديدة، وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة، يتوجب علينا دراسة العلمية التي تؤدي إلى ولادة وظهور هذه المنظمات. بمعنى آخر، مجموعة النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة. كما يركز "Gartuer" أساسا على مسالة ظهور هذه المؤسسة، وكيف تتمكن هذه الأخيرة من البروز

والتحول إلى كيان موجود حقا، بعدما كانت مجرد فكرة، ويشيد أيضا، بقدرة المقاول على تحويل أفكاره الإبداعية إلى حقيقة ملموسة ومجسدة في شكل مشروع (حديدان، 2017، ص 26-27).

1-2- مفهوم المقاول:

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا فقد اختلفت التعاريف التي أعطيت له فمصطلح المقاول "Entrepreneur" ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مستقلة من الفعل "Entreprendre" والذي معناه: باشر، التزم، تعهد وبالنسبة للغة الإنجليزية فإنها تستعمل نفس الكلمة "Entrepreneur" للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية (صكري وأخرون، 2017، ص 13).

2- خصائص الشخصية المقاولاتية

إن تحقيق النجاح في الأعمال الريادية لا بد من توفر مجموعة من الخصائص في الشخص الريادي، أصبحت هذه المسألة في غاية الأهمية، بخصائص الرياديين وضرورة اكتسابها وحثمية تطويرها يأتي من حقيقة مفادها: أن الريادة لا تولد مع الفرد وإنما تتشكل وتتكون اتجاهاتها وتبلور طموحاتها عبر مجموعة خصائص يكتسبها الفرد من خلال البيئة التي ينشأ فيها ويتعامل معها، ومن هذا المنطلق تسعى الكثير من الدراسات الحديثة لتحديد خصائص الرياديين بدقة لان علماء الاقتصاد والإدارة اليوم يعدونها مهمة جدا لنمو الاقتصاد، ومن هذا المنطلق بدأت بعض الجامعات بتقديم مساقات ومناهج تهتم بتطوير وتنمية الخصائص والمهارات الريادية كما تزداد حاليا الدراسات العلمية حول هذه الخصائص.

ومن أهم هذه الصفات والسمات والتي يجب أن تتوفر في الشخصية المقاولاتية:

- تبنى المخاطرة؛

- الشغف والعمل بجد؛

- الثقة بالنفس؛
- المرونة في التفكير؛
- الاستقلالية؛
- التنقيب عن الفرص؛
- التحكم بالذات؛

الصبر والمثابرة(علي صالح، 2015، ص164-167).

3- التوجه نحو المقاولاتية

يعرف التوجه في قاموس "le Robert" على انه: الفعل المقترح لفعل معين ومن هنا يظهر إن هناك عزم، قرار وإرادة، أما المعنى المعرفي فان التوجه "Intention" يأتي من الفعل اللاتيني "Intendre" حيث أن "Tendre" يعني "يسعى" و "In" تعني "نحو" وعليه فالتوجه بالمعنى المعرفي هو "السعي نحو الشيء" (بلميمون واخرون، 2017، ص133).

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التوجه المقاولاتي لدى الطالب هو عبارة عن ميول الطالب ورغبته في إنشاء مقالة أو مشروع خاص به والذي ينشأ من شخصيته المستقلة، بحثا عن الاستقلالية في العمل ورغبة في البروز الشخصي من خلال تحقيق أهدافه الخاصة.

ويكون التوجه المقاولاتي نتيجة لمجموعة من العوامل كالعائلة، العادات والتقاليد، المسار الدراسي أو البيئة، كما يمكن أن يكون نتيجة حتمية استجابة لسد حاجة ما أو تغيرات بيئية ويظهر ذلك أثناء اقتناص الفرص أو تغيير وضع اجتماعي.

4- العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي

النجاح في العمل المقاولاتي يتطلب توفر الظروف الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، لكن هذا لا يكون كافيا إلا إذا توفرت في الشخص الذي اختار العمل في مجال المقاولاتية مجموعة من الخصائص الشخصية، حيث تم تصنيف هذه الخصائص الشخصية من باحث لآخر لكن الجميع يتفق على ضرورة وجود تلك الصفات التي توجه الفرد نحو المقاولاتية وأهمها:

- الميول والرغبة في إنشاء المقاولاتية.
- الاستقلالية في العمل وفرض الذات.
- المبادرة والإبداع.
- عدم الخوف من الفشل.
- شغف البحث والتعلم من اجل الوصول إلى الهدف.
- الفضول للحصول على كل ما هو جديد خاصة في المجال التكنولوجي.
- التقليد ومحاولة التجديد لتقديم ما هو أفضل (الجودي، 2015، ص16).

5- نماذج دراسة التوجه المقاولاتي

لدراسة التوجه المقاولاتي وجدت نظريتين أساسيتين تم الاعتماد عليهما في اغلب البحوث هما: نموذج الحدث المقاولاتي ونظرية السلوك المخطط هذه الأخيرة أثبتت قدرتها التفسيرية في التنبؤ بالسلوك المقاولاتي.

1-5- نظرية السلوك المخطط

تعود جذور نظرية السلوك المخطط لنظرية الفعل العقلاني (TRA) التي اقترحها "Ajzen" و "Fishbein" (1975)، حيث من خلال هذه النظرية يتحدد التوجه من خلال موقف الشخص اتجاه السلوك والأهمية التي يوليها لأراء وردود فعل حاشيته عند تبني السلوك.

وذلك بتطور رئيسي واحد هو إضافة متغير إدراك الرقابة على السلوك، تتكون النظرية من ثلاث متغيرات رئيسية:

- المعايير الذاتية.
- المواقف اتجاه السلوك.
- إدراك الرقابة على السلوك.
- **المعايير الذاتية:** تشير إلى الضغط الاجتماعي والثقافي لأداء سلوك معين، كما يصف ضغط الأقران والأصدقاء، للامتثال لقواعد محددة، على سبيل المثال نظرة الآباء والأصدقاء للمقاوله ولكونه سيصبح مقاولا؛
- **المواقف اتجاه السلوك:** تمثل درجة التقييم الإيجابية أو السلبية عن أداء سلوك معين، يتم تحديد الموقف اتجاه السلوك من قبل مجموعة من المعتقدات الفردية عن نتائج إيجابية أو سلبية من القيام به، كما انه يمثل درجة من الاستحسان ويشمل توقع النتائج الناجمة عن هذا السلوك..؛
- إدراك الرقابة على السلوك: وهو المتغير الجديد الذي تم إضافته العمل المسبب، فحسب "Ajzen" ليس للتوجه مجال للإفصاح عنه، إلا انه يقع تحت رقابة إرادة الفرد. تشير الرقابة على السلوك إلى المعرفة ودرجة رقابة الفرد لقدراته الخاصة، تجاربه والعقبات السابقة، وكذلك الموارد والفرص، لتحقيق السلوك المرغوب فيه، وقد أعطى الباحث لهذا المتغير دور مهم كونه يوفر المزيد من الدقة في التنبؤ بالسلوك وهو بذلك يلعب دورا في المرحلة الوسطية ما بين التوجه والالتزام بالعمل (بلميمون واخرون، 2017، ص136).

يمكننا تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد لمجال المقاولة في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاوالاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاوالاتي لـ "A. Shapero" و "L. Sokol"، حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي إلى حد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاوالاتية والفكرة الأساسية للنموذج تقول: "انه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ القرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد" (سلامي، 2012، ص4).

ركز النموذج الذي اقترحوه على بروز الظاهرة المقاوالاتية التي تتأثر بادراكات الرغبة "Desirability" نظام القيم الفردية والنظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد والجدوى "Feasibility" التدعيم المالي والشركاء المحتملين لسلوك إنشاء المؤسسة (بن أشنهو وبوسيف، 2017، ص141).

6- الروح المقاوالاتية

روح المقاولة هو اشتمل من روح المؤسسة فبالإضافة لذلك، فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين لديهم روح المقاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاوالاتي، لان هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقاولة تتطلب الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من اجل تحويلها لمؤسسة، روح المقاوالاتية هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية، حيث لم يتفق الباحثون على حصرها، ولكن أمكننا أن نستشف منها ما يلي:

عنصرين مفسرين لنية إنشاء المؤسسة: الرغبة في الفعل الذي يعكس جاذبية الفرد نحو سلوك المقاولاتية، والجدوى من الفعل التي تقيس إدراك السهولة أو الصعوبة التي يتوقع الفرد انه سيواجهها خلال عملية الإنشاء، وتعرف المقاربة المرحلية للمقاولة على إنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول المقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، ويتوسط هذه المراحل، مرحلة اتخاذ قرار الدخول مجال المقاولة، وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة (صكري وآخرون، 2017، ص14).

7- البرنامج التكويني لدعم روح المقاولاتية من أجل نجاح المقاول

قام المكتب الدولي (ILO) "International Labor Office" في سبيل مساعدة الدول خاصة النامية منها بوضع عدة برامج تكوين وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من بينها البرنامج التكويني لدعم المقاولاتية (SIYB) (Start and improve your business) وقصد بها " أنشئ وحسن مؤسستك" والذي لقي انتشارا واسعا في جميع أنحاء العالم (أكثر من 90 دولة عبر العالم)، من بينها الجزائر، حيث قام المكتب الدولي للشغل (ILO) سنة 2004 بتنظيم عدة ملتقيات تكوينية للمكونين، والذين يقومون بدورهم بتكوين المقاولين ميدانيا، هذه الملتقيات التكوينية استفاد منها عدد من الهيئات الوطنية المتخصصة في هذا المجال، مجال إنشاء ودعم المقاولاتية من بينها الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، والنسخة المطبقة في الجزائر هي (CREE-GERME) أي (Créez et gérez mieux votre entreprise) أي "أنشئ مؤسستك وسيرها بشكل أفضل (لفقير، 2015، ص123).

8- المرافقة المقاولاتية في الجزائر

شهد الاقتصاد الجزائري مع بداية التسعينات بروز معالم وأسس اقتصادية جديدة، تهدف إلى تشجيع الاستثمار الخاص والمبادرات الفردية والعمل الحر هذا ما أدى إلى ظهور العديد من الهيئات التي انشأتها الحكومة بهدف إنشاء مؤسسات صغيرة ومرافقتها، إيماناً منها بالدور الفعال الذي تلعبه هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية، المرافقة كآلية لتنمية المقاولاتية ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، أثبتت العديد من الإحصائيات المتخصصة على نطاق واسع انه بعد خمس سنوات من إنشائها، فإن 40% فقط من المؤسسات الصغيرة تبقى على قيد الحياة، في حين أن 70% من المؤسسات التي انشأت في إطار هيئات الدعم والمرافقة تستمر إلى ما بعد الخمس سنوات (مهني، 2013، ص116).

9- أهداف وأهمية التكوين المقاولاتي

أولاً: أهداف التكوين المقاولاتي

إن الغاية من التكوين المقاولاتي تكمن في تحقيق أهداف معينة وهي:

- تمكين الطلبة من تحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية؛

تحسين قدرة الفرد على تحقيق الإنجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم (جودي، 2015، ص142).

وإضافة لذلك نستطيع القول أن من بين أهداف التكوين المقاولاتي ما يلي:

- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية وأخذ المخاطرة، المبادرة وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي؛
- تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم؛

● المهارات الإدارية، القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية؛

● المهارات الاجتماعية: التعاون والعمل الجماعي؛

● تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة؛

● تحديد الدوافع وإثارتها وتنمية المواهب المقاوالاتية؛

العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته (صكربوآخرون، 2017، ص16-17).

ثانيا: أهمية التكوين المقاوالاتي

إن المتتبع للاقتصاد العالمي والعلاقات الاقتصادية الدولية يلاحظ بوضوح التغيرات الجذرية التي ما لبثت تطرأ على بيئة الأعمال الدولية، سواء أكانت هذه التغيرات عالمية أو إقليمية، مما أدى إلى بروز أوضاع اقتصادية عالمية وإقليمية معاصرة كافتناء المهارات، المناهج والطرق التسييرية الحديثة، اكتساب تكنولوجيا التحكم فيها وتوفير رؤوس الأموال الضرورية للتمويل، الأمر الذي يزيد من حدة المنافسة، وما على الدول ومؤسساتها الاقتصادية إلا التكيف مع هذه المتغيرات من أجل استغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات، وحضت المؤسسات بمختلف أنواعها، صغيرة، متوسطة وكبيرة، في السنوات الأخيرة باهتمام كبير باعتبارها عنصرا أساسيا في اقتصاديات مختلف الدول بما فيها الجزائر، والدور الذي باتت تؤديه في مختلف برامج التنمية المستدامة، وهنا تظهر أهمية التكوين المقاوالاتي لتشجيع فئة الطلبة التي تمثل القوة الفتية المستقبلية لأي دولة، على كيفية تجسيد أفكارهم على أرض الواقع، وإمكانية إنشاء

مؤسسات صغيرة ومتوسطة في المستقبل القريب بمساعدة جميع الأطراف بما فيها الجامعة والقطاع الاقتصادي(مهدي، 2018، ص 408-409).

10- إستراتيجيات التكوين المقاولاتي

إن الإستراتيجية البيداغوجية تشكل جسرا بين المعارف والمعتقدات من جهة المعلمين، ومن جهة أخرى تطبيقها البيداغوجية، وهذه الإستراتيجية تتأثر بالخصائص الشخصية كالجنس، الخبرة، نمط المادة المدرسة وكذلك العوامل التنظيمية والإدارية، بالإضافة فإنها تؤثر على أساليب تكوينهم والذي بدوره يؤثر على الطريقة التي يتعلم بها الطلبة وفي نهاية المطاف نتائج التكوين.

وتتمثل أهم استراتيجيات التكوين المقاولاتي فيما يلي:

أولا- نموذج العرض

يعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في النموذج يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة.

فالمعلمون هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه، إن طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات ماجستير، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية؛

ثانيا- نموذج الطلب

هو معاكس للنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة، في هذا النموذج، فإن التكوين يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تكوينهم؛

ثالثا- نموذج الكفاءة

يبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعليم ممكنا، ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساس حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية، تركيز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال؛

رابعا- المحاكاة والألعاب

يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير إستراتيجيات واتخاذ عدد من القدرات لأجل نجاح المؤسسة الصغيرة. يرى "Hinig" أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعليم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل؛

خامسا- استخدام أشرطة الفيديو

إن عرض الفيلم في بيئة الأعمال يسمح للطلبة بملاحظة واقع التسيير من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة. وفي سياق التكوين لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم بقصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكار وتأملات محل نقاشات لاحقة؛

سادسا- استعمال قصص الحياة

قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية(شرفة، 2017، ص79-81).

11- بعض تجارب العالم في مجال تكوين المقاولاتية

لقد أصبح التكوين المقاولاتي ضروريا لما له تأثير على سلوكيات وطموحات ونوايا الأفراد الذين يسعون لإطلاق مشاريعهم، حيث تختلف تجربة التكوين المقاولاتي من دولة إلى أخرى، ولهذا سوف نستعرض مجموعة من التجارب للتكوين المقاولاتي في عدة دول مختلفة وقد أوردها نوي واخرون (2016) كما يلي:

● التجربة الأمريكية

يقام في الولايات المتحدة الأمريكية أسبوع من كل عام يسمى أسبوع المقاولاتية لتحفيز الشباب على ممارسة العمل المقاولاتي، حيث تقام من خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات مثل: تمارين المحاكاة والألعاب على الانترنت، مسابقات خطة العمل، برامج الضيف المحاضر، ورش عمل مختلفة ومنتديات محلية لأنشطة المقاولاتية؛ كما أن الحكومة الأمريكية تقوم بتصميم مواقع تعليمية على الانترنت تتيح التعرف على قدرات الطلبة، والتفاعل مع المعلمين المختصين لاكتشاف قدرات الطلبة الريادية ومهاراتهم، كما يوجد في الولايات المتحدة العديد من المراكز المقاولاتية التي تقدم برامج تكوينية للأجيال الجديدة من المقاولين، والذين ينوون إنشاء شركات جديدة تقنية، ومتطورة وناجحة، والقيام بالعديد من الدراسات والأبحاث العلمية الخاصة بتطوير المشروعات الجديدة؛ وتقدم الجامعات الأمريكية برامج تكوينية متكاملة في تخصص المقاولاتية، كما تقوم بإعطاء مساقات علمية عديدة في هذا المجال، حيث تعتبر جامعة كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق علمي حديث ومنتطور في عام (1971) ثم تبعتها الجامعات الأمريكية الأخرى والجامعات الأخرى في العديد من دول العالم.

● التجربة الإيطالية

أطلق مشروع "ماركو بولو" من قبل غرفة التجارة في "بادوفا" بالاشتراك مع الهيئات الوطنية والإقليمية والمحلية، وهو يوفر مجموعة من الأدوات لتعزيز سلوكيات ومرافقة المقاولاتية في المدارس الثانوية في المدينة، وفي عام (1999) استهدف البرامج بشكل خاص حوالي 2200 طالب في أكثر من نصف المدارس على مستوى المدينة ممن كانوا على وشك دخول سوق العمل؛

شارك في مشروع "ماركو بولو 2" 26 مدرسة ثانوية، وحوالي 100 معلم، و2200 طالب و478 مؤسسة أعمال، يقوم المشروع على دروس تعليمية، معدة للترويج لثقافة المشاريع، و مباريات لمشاريع أعمال و لإيجاد فرص توظيف، موجهة إلى الطلبة، وقد نجح في إشراك العديد من مشاريع الأعمال الإقليمية بعد أن جعلها تدرك بشكل أفضل إيجابيات تشجيع هذا النوع من التكوين الفعال؛

● التجربة اليابانية

قام كل من "إ. يامان نت"، "إيواتا" عام (2003) في إطار مبادرة "حان وقت الدراسات المتكلمة" التي شملت المدارس الثانوية الصغيرة في اليابان، وقد تم تطبيقه في مدرستين في محافظة "ميه" في العامين (2003-2004). وفقا للبرنامج تؤول مجموعة من 5 إلى 10 أفرقة "شركة" تخطط لتصنيع بعض السلع وإنتاجها وبيعها لأهلهم والعمامة كما يقومون بإدارة الأرباح، وتتنافس الشركات في المدارس لمعرفة أي منها حصلت على أكبر نسبة من الأرباح، ولدى إطلاق البرنامج، ولدى انطلاق البرنامج يعطى لكل طالب 10 دولارات كتمويل لبدأ العمل. وقد شارك حوالي 160 طالب في مدرسة واحدة في هذا البرنامج الذي استمر من أكتوبر حتى ديسمبر من عام (2003).

● التجربة الأردنية

نلمس في البيئة الأردنية جهود جمعية الرواد الشباب التي تأسست عام (1998) كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد مقاولين شباب من خلال تبادل الآراء والبعثات الدراسية للتعليم والتكوين والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات المقاولين ما يسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي. وفي هذا الصدد نشير إلى مركز "الملكة رانيا للريادة"، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشأت في أكتوبر لعام (2004)، وتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية الريادة وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف البرنامج في عمله تحديدا طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم، وتطوير الروح الشخصية الريادية لديهم وذلك من خلال برامج المركز والتي تتضمن كلا من: جائزة "الملكة رانيا" الوطنية للريادة "QRNEC". وبرنامج استثمار التكنولوجيا "TCP" وبرامج تواصل الأردن "CONNECTJORDAN" والنادي الطلابي "DART" (نوي طه وآخرون، 2016، ص6-13).

من خلال هذا الفصل حاولنا تقديم أهم التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالمقاوالاتية، حيث وجدنا أنها عبارة عن مجموعة الأنشطة الهادفة إلى تبني التفكير المقاوالاتي، السلوك والمهارات، كما تطرقنا إلى التوجه المقاوالاتي وهو عبارة عن ميول الفرد ورغبته في إنشاء مشروع خاص، وروح المقاوالاتية التي تمثل مجموعة من الصفات، المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية وتبرز التوجه المقاوالاتي للفرد، حيث أن الشخص الذي لا يمتلك هذه الصفات لا يمكن أن يكون له توجهها نحو مجال المقاوالاتية، إلا من خلال اكتسابه لها، عن طريق التكوين المقاوالاتي، الذي يعد ضرورياً، في نشر الفكر المقاوالاتي، وتعزيز روح المقاوالاتية من خلال ورشات، برامج ومناهج تكوينية خاصة بالمقاوالاتية، إضافة إلى آليات للدعم والمرافقة للأشخاص الحاملين لأفكار لتجسيد مشاريعهم المستقبلية الخاصة بهم، وذلك بإعداد شبكة من آليات الدعم والمرافقة المقاوالاتية، لمرافقة، توجيه و إرشاد أصحاب المشاريع.



الفصل الرابع :

فصل الإجراءات المنهجية

تمهيد

يتضمن هذا الفصل الخطوات المتبعة و طريقة العمل التي أتبعته في إعداد وسائل و أدوات البحث و إختيار عينة الدراسة و المعطيات و جمع و تحليل البيانات و النتائج المحصل عليها و غير ذلك من الإجراءات العملية للإنجاز الدراسات الميدانية

أدوات الدراسة :

مقياس كوبر سميث لقياس تقدير الذات 1967 م مكون من 25 عبارة

تعريف المقياس :

هو مقياس أمريكي صمم سنة 1967 م لقياس الإتجاه نحو الذات الإجتماعية العائلية

وهو حكم الشخص للفرد نحو نفسه وأن الصورة الصادقة التي يكونها الفرد لنفسه تعتمد بدرجة الأولى على تقديره لذاته

المقياس مكيف على البيئة العربية:

حيث قام فاروق عبد الفتاح الدسوقي بترجمته و تكيفه بهذه الصورة و طبقها في البيئة العربية عام 1981 م التي إعتمد عليها في الدراسة الحالية و هو مقياس واسع الإستخدام

في مجال البحوث التربوية و في مجال الممارسة لأنه يتصف بجميع الخصائص السيكوسوماتية للقياس الجيد كصدق و الثبات و القدرة على التميز .

وصف مقياس تقدير الذات :

يتكون المقياس من 25 عبارة تم تكيفها لقياس تقدير الذات بدائل إجابة ثنائية تنطبق / ولا تنطبق

الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة :

باعتبار أن المقياس محكم و مكيف على البيئة العربية فقد تم حساب مستوى المقاييس فقط الثبات بطريقة ألفا كرونباخ : قمنا بإستخراج معادلة ألفا كرونباخ لإستخراج معاملات الثبات ، حيث حسب على عينة 30 مقاولا

الجدول رقم 01 : يبين نتيجة معامل ألفا كرونباخ

الأداة	معامل ألفا كرونباخ
مقياس تقدير الذات لكوبر سميث	0.64

أدات الدراسة الثانية : المقابلة

دليل المقابلة :

قام الباحث بإعداد دليل المقابلة باقتباس محاور من دليل لورنت لابييار و دراسة بوكصاصة نوال (2018) في دراستها حول أثر العوامل الذهنية (الشغف الوظيفي - تقدير الذات - الذكاء العاطفي) نقلا عن بن موسى سمير (2019) مما يسمح بتوجيه السيرة لمواضيع مهمة و ذلك بترك المبحوث حرية التعبير حسب قدراته ورغباته ، يتألف دليل المقابلة من المحاور الآتية

المعطيات البيوغرافيا : يتضمن معلومات شخصية حول المبحوث (السن ، الحالة العائلية ، المستوى التعليمي)

المحور الخاص بالمسار الوظيفي : (سنة دخوله ميدان المقاولاتية، التكوين المتحصل عليه بالمؤسسة ، الاقدمية)

محور مفهوم المؤسسة :

طبيعة الجو الداخلي بالمؤسسة ، العلاقات بين رئيس المشروع مع العمال ، طبيعة الحوافز المادية والمعنوية ، الرعاية الصحية و النفسية بالمؤسسة.

المقابلات : تم الحصول على المعلومات المتحصل عليها من سيرة الحياة عن كل حالة بفضل المقابلات النصف موجهة و قد تمت اجراء المقابلات مع الحالات حسب وضعية كل حال

منهج التحليل : تمحور اهتمام هاته الدراسة حول الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات و نجاح المقاول

عرض حالات المقابلة :

السن : 46 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج جامعة

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2006

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2006 الى 2022

الحديث عن الحالة الأولى :

الحالة يبلغ من العمر 46 سنة متوسط القامة ذات بنية قوية مهتم جدا بنظافة و تسريحات الشعر موجز في كلامه في يستدخم اليدين في تعبيره يتقن لغتين (الفرنسية ، العربية) تقلد منصب معلم بطور التعليم لإبتدائي خريج جامعة تخصص تسيير و اقتصاد يمتلك حس قيادي بحكم تقلده منصب رئيس جمعية خيرية

المسار المقاولاتي للحالة :

تقلد منصب نائب مقاول من ثم دخول ميدان المقاولاتية بسبب تحفيزات الرئيس عبد العزيز بوتفليقة انذاك لدعم الشباب من المساهمين بقوة في ميدان التعمير و البناء في المنطقة

محور مفهوم المؤسسة :

يعتبر من الشخصيات ذات ثقة في ميدان البناء و التعمير تقلد رتبة مقاول بدون أي عراقيل في مساره المقاولاتي يعتبر من لاوائل الذين ستغلوا برامج الرئيس للتدعيم الشباب انا ذاك انسان ملتزم بمواعيد تسليم مشاريعه يتسم بصرامة في

التسيير مشاريعه يقف هو شخصيا على كافة مشاريعه له الثقة في النفس المستمدة من السعي من أجل الظهور ضمن المقاولين المثاليين في الجزائر على حد قوله ، له علاقة طيبة مع العمال في المؤسسة .

السن : 50 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج جامعة

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2000

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2000 الى 2022

الحالة الثانية :

نجيف طويل القامة هندامه لائق غير مهتم بالمظاهر الخارجية كتوم غامض نوعا ما يتقن اللغة (العربية . و القبائلية . و الفرنسية) كان عامل بأحد المؤسسات الصناعية في وقت الرئيس الراحل هواري بومدين في ميدان محاسبة

المسار المقاولاتي للحالة :

تقلد منصب سكرتير مدير ثم محاسب للشركة ثم دخل مجال المقاولاتي بسبب تحفيزات لاب الذي حثه على دخول هذا المجال في ذاك الوقت

محور مفهوم المؤسسة :

انسان واعى للجانب النفسي للعمال داخل مؤسسته يتصف بحسن المعاملات مع العمال داخل المؤسسة ملتزم بأوقات تسليم مشاريعه و ديمقراطي في نقشاته مع عماله مهتم و واعى جدا لحمل المسؤولية المرمية على عاتق

السن : 48 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج جامعة

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2004

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2004 الى 2020

الحالة الثالثة

متوسط القامة بدين أصلع مهتم بمظهره كثير الضحك متجاوب و إجتماعي يتقن اللغة (العربية و الفرنسية) تقلد منصب نائب مقتصد في ثانوية خريج جامعة تخصص تسيير و إقتصاد .

المسار الوظيفي :

تقلد منصب نائب مقتصد على مستوى ثانوية ثم نائب مقاول لدى مقاول الذي كان جاره ثم مقاول بسبب تحفيزات المقاول الذي عمل معه (جاره) كما صرح هو

محور مفهوم المؤسسة :

مهتم جدا بالجانب لامي في المؤسسة المقاولاتية شخص مهتم بالحفاظ على النظام الذي تسيير وفقه المؤسسة بصرامة شخص مهتم بكسب اليد العاملة الكفء و إشراكها في إتخاذ القرارات مهتم بالجانب النفسي للعمال و القانوني الذي يحفظ حقوقهم كعمال في المؤسسة .

السن : 37 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج تكوين مهني

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2010

التكوين المتحصل عليه : تسيير و إقتصاد

الأقدمية : من 2010 الى 2022

الحالة الرابعة

إجتماعي طويل نحيف قائد فعال يتقن اللغة (العربية و الفرنسية) مهتم بمظهره مستواه رابعة متوسط أخذ تكوين في

الصيانة الكريمية مدته عامين

المسار الوظيفي :

عامل بمؤسسة توزيع الكهرباء ثم مقاول للتوصيل البنيات و لامداد الكهربائي

محور مفهوم المؤسسة :

منغلق العقلية مع العمال

يخاف من الخوض الغامرات و المخاطرة كما قال (أنا عني مهمة نحوس نكملها و سلام)

لا يشرك العمال في إتخاذ القرارات

السن : 52 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : بكالوريا +2

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2011

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2011 الى 2022

الحالة الخامسة

البنية اصلع قصير القامة يتقن اللغة (العربية الفرنسية) من محبي المطالعة كتوم لا يكشر الكلام هادئ في كلامه خريج

حامل لشهادة مهندس معماري

المسار المقاولاتي للحالة :

أستاذ في طور لابتدائي ثم نائب رئيس بلدية ثم مقال

محور مفهوم المؤسسة :

قريب جدا من العمال في بيئة العمل يساعدهم في العقبات التي تحول دون نجاحهم حيث قال " نجاحي من نجاح

العامل " و قال " مكاش لي زاد معلم و أي واحد عنده الحق في فرصة ثانية و ثالثة " يقصد بها انه العامل لا بد ان

يقف معه المقاول لتوجيهه رغم التعثرات و لاخطاء الصادرة منه يعمل على إبقاء روح لاخوة و تعاون في المؤسسة و

رفع من عزيمة العمال و تقديم الرعاية النفسية و الصحية لهم عن طريق التامين

السن : 55 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج جامعة

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2010

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2010 الى 2022

الحالة السادسة

متوسط القامة إنفعالي نوعا ما مهتم بمظهره الخارجي مهتم جدا بنظافة يتقن اللغة (العربية ، الفرنسية ، لالجليزية)
درس في الخارج بيولوجيا تم اتي الى الجزائر انشئ مخبر تحاليل

المسار المقاولاتي :

عامل بأحد مخابر المؤسسات لاقتصادية ثم عامل بمخبر مراقبة الجودة و النوعية ثم إنتقل الى مخبر لصناعة لادوية ثم أتى
الى الجزائر لإنشاء مخبر تحاليل شامل و إنشاء مشروعه

محور مفهوم المؤسسة :

معايشة العمال و إشترابه في أعمال على مستوى المؤسسة الصحية يعمل على جلب العمال المؤهلين بسبب أن
العمل في المخبر دقيق جدا كما قال (il n'y a pas de place pour l'erreur car vous êtes
responsable de la vie des gens) يوصي بالإهتمام على بقاء الوحدة و لاحتزام و التعاون داخل المؤسسة

السن : 28 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج تكوين مهني

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2015

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2015 الى 2022

الحالة السابعة :

يبلغ من العمر سنة شخص هادئ مهتم بمظهره الخارجي طويل القامة نحيف خريج محاسبة محاسبة تكوين المهني يتحدث اللغة (العربية)

المسار المقاولاتي :

سكرتير في مدرسة إبتدائية ثم مقاول

محور مفهوم المؤسسة :

يعمل على مفهوم الإنسان كألة مهتم جدا بالجانب المادي لا يراعي الحالة النفسية للعمال

غير مكترث لمدة تسليم مشاريعه تسيبي في تسيير مشروعه و عدم تسديد مبالغ العمال في أجالها

كما قال هو " دراهم قليلة و دولة مزال ما بعثليش "

السن : 53 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي : خريج تكوين مهني

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2003

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2003 الى 2022

الحالة الثامنة :

متوسط القامة بدين أصلع مهتم بمظهره كثير الكلام يتقن اللغة (العربية)

كثير التساؤلات

المسار المقاولاتي :

محور مفهوم المؤسسة :

لا يسمح بالمشاركة في إتخاذ القرارات

يدير مضروعه بمفهوم رب الأسرة الذي يعتمد أعضاء المشروع كليا

غير مهتم بالجانب النفسي للعمال كما صرح هو قائلا

(العمال ملحلهم الصرامة — أمر طبق) .

السن : 53 سنة

الحالة العائلية : متزوج

المستوى التعليمي :

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2003

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2003 الى 2022

الحالة التاسعة :

يبلغ من العمر 40 عام يتقن اللغة (العربية فقط) قصير أصلع يتحدث بصوت علي

لباسه منتظم مهتم بمظهره بشكل مبالغ فيه يضع نظرات شمسية

المسار المقاولاتي:

عامل بالبلدية في مصلحة عقد الزواج

محور مفهوم المؤسسة المقاولاتية :

حسب الملاحظة على أن بيئة العمل غير منظمة تفتقر لشروط السلامة الصحية

بطيئ جدا في توفير المنتجات للعمال من أجل تسريع العملية الإنتاجية

و حسب تصريحه " غير بشويا و تسلك " يتضح أنه غير مهتم ب تسليم المشروع في وقته المحدد و عدم الحرص عليه.

السن : 27 سنة

الحالة العائلية : أعزب

المستوى التعليمي : أولى ثانوي

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2017

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2017 الى 2022

الحالة العاشرة

هزيل ذو شعر طويل طويل القامة مهتم بلابسه و تسريحت شعره

مدخن نوع التدخين marllboro متعصب نوعا ما يتكلم اللغة العربية و الفرنسية

المسار المقاولاتي

كان عامل تاجر حر

محور مفهوم المؤسسة المقاولاتية

حسب ما توصلنا إليه من ملاحظة أن مكان العمل لا يتوفر على غرفة لراحة العمال

ولا حتا مكان لقضاء الحاجات البيولوجيو غير مهتم بجانب السلامة و لأمان شكليا فقط

كما قال " منجمش نوفر لكل عامل وسائل لأمان غالية بزاف "

حتا التشجيع النفسي و رعاية النفسية للعمال منعدمة

السن : 29 سنة

الحالة العائلية : أعزب

المستوى التعليمي : خريج جامعة تخصص رياضة

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2003

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2003 الى 2022

الحالة الحادية عشر :

عمر 29 متوسط الطول كثير الكلام مريض بضغط الدم يتكلم اللغة الفرنسية و العربية

يضع نضرات صحية

المسار المقاولاتي :

عمل بمنصب مشرف بمركب رياضي

محور مفهوم المؤسسة المقاولاتية :

حسب الوضع الداخلي للمؤسسة تضح أنه لا يشرف بنفسه على مشروعه كما يبرر غيابه

ب قوله " عندي حياة راني نعيش فيها مغاديش نلهي غير مع المشروع "

مستفز في حواراته مع العمال كما قال لأحد العمال أمامي " خدّم ولا تريح "

لا يعطي للجانب النفسي أي قيمة ولا حتا الجانب الصحي

السن : 53 سنة

الحالة العائلية : أعزب

المستوى التعليمي : خريج تكوين مهني

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2003

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2003 الى 2022

الحالة الثانية عشر

طويل القامة قوي البنية يتكلم اللغة الفرنسية و العربية غليظ الصوت ذو لون عينين أخضر مدخن يرتدي قبعة شبائية

المسار المقاولاتي :

إشتغل كموظف في تأمينات السيارات

محور مفهوم المؤسسة المقاولاتية :

شديد الهجة مع العمال مهتم بناحية لأمنية في المؤسسة غير مهتم بالحالة النفسية للعمال

ينتهج نمط قيادي ديكتاتوري بحث أي فكرة تكون في المؤسسة يجب أن تكون صادرة منه أو ترفض

منغلق العقلية لا يتمتع بروح المغامرة و لإكتشاف

السن : 35 سنة

الحالة العائلية : أعزب

المستوى التعليمي : إبتدائي

سنة دخول ميدان المقاولاتية : 2012

التكوين المتحصل عليه : /

الأقدمية : من 2012 الى 2022

الحالة الثالثة عشر :

قصير القامة بديل يتقن اللغة العربية لا يتكلم كثيرا منطوي نوعا ما

يستخدم اليدين في تعبيره يتقن لغتين

المسار المقاولاتي : /

محور مفهوم المؤسسة المقاولاتية :

حسب ما توصلنا إليه من ملاحظة يتغيب كثيرا عن مكان العمل و أخذنا وقت طويل للقاءه

و أن مكان العمل لا يتوفر أدنى شروط السلامة

غير مهتم للجانب النفسي للعمال لا يقف على مشاريعه شخصيا

غير ملتزم بسليم المشاريع في وقتها تسيبي تسيير المشروع.

الدراسة الأساسية :

1. منهج الدراسة :

تختلف مناهج البحث العلمي باختلاف طبيعة المواضيع المدروسة فإنه يعتبر الأسلوب الذي ينتهجه الباحث في بحثه أو دراسته و الوصول بها إلى حلول واقعية ،فقد عرفه عبد الرحمان بدوي بتعريفه حسب عمر بجوش 1995 بأنه " فن التنظيم الصحيح و سلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون جاهلين بها و إما من أجل البرهنة عليها " (بجوش ، 1995: 89)

2 عينة الدراسة الأساسية:

عينة الدراسة الأساسية :

أجريت الدراسة الأساسية على 30 مقاول من ولاية تيارت و تيسمسيلت

خصائص عينة الدراسة الأساسية :

جدول رقم 02 يبين خصائص عينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة	30
	ذكور	22	
إناث	8	26.7%	

لاحظنا من خلال الجدول أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث بحيث بلغت نسبة الذكور 73.3% ما يعادل 22 ، أما نسبة الإناث 8 تعادل 29.7% أنثى من العينة الكلية التي في 30 مقاول ، وفي الأخير نستنتج أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث في مقاولاتية

على سبيل المثال من خلال دراستنا الميدانية رأينا أن أغلب المقاولين ذكور وأن الإناث قلة

جدول رقم 03 : يبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

30	النسبة	التكرار		المستوى الدراسي
	%10	3	دكتوراه	
	%20	6	ماستر	
	%13.3	4	ليسانس	
	%16.7	5	ثانوي	
	%13.3	4	متوسط	
	%26.7	8	إبتدائي	

نلاحظ من خلال أيضا أن أكثر مستوى تمثل في المستوى الإبتدائي بتكرار قدر ب 8 و بنسبة مؤية 26.7% ثم ييه المستوى ماستر بتكرار 6 وبنسبة مؤية 20% و أتي في المرتبة الثالثة المستوى الثانوي بتكرار قدره 5 و بنسبة مؤوية 16.7% ثم يليه المستوى المتوسط بتكرار 4 و بنسبة مؤية 13.5% و في المرتبة الأخيرة مستوى الدكتوراه بتكرار 3 و بنسبة مؤية 10%

جدول رقم 04: يوضح خصائص العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
30-20 سنة	4	13.3
40-30 سنة	8	26.7
50-40 سنة	13	43.3
70-50 سنة	5	16.7

من خلال دراستنا للجدول الذي يمثل أفراد العينة حسب العمر إتضح لنا أن أكبر نسبة من أفراد العينة تراوحت أعمارهم ما بين (40-50 سنة) بتكرار قدره 13 حيث بلغت نسبتهم 43.3% ، ثم تليه الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (30-40 سنة) حيث بلغت نسبتهم 26.7% بتكرار قدره 8 ، ثم في المرتبة الثالثة إحتلت الأعمار التي بين (50-70 سنة) حيث بلغت نسبتهم 16.7 بتكرار قدره 5 و في المرتبة الأخيرة الفئة العمرية ما بين (20-30 سنة) حيث بلغت ما نسبتهم 13.3 بتكرار قدره 4

الجدول رقم 05: يوضح خصائص العينة حسب تأسيس المؤسسة المقاولاتية

النسبة	التكرار	متى أسست المقاولاتية
33.3	10	2000-2010 ميلادي
66.7	20	2010-2022 ميلادي

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت ما بين سنة 2010 م الى 2022 م بتكرار قدره 20 ثم تليه سنة من 2000 إلى 2010 بتكرار قدره 10 .

الجدول رقم 06 : يوضح خصائص العينة حسب الحالة الإجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الإجتماعية
60	18	متزوج
40	12	أعزب

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة كانت للمتزوجين بتكرار قدره 18 بنسبة 60 ثم تأتي فئة العزاب بتكرار قدره 12 و بنسبة 40

الجدول رقم 07: يوضح خصائص عينة الدراسة حسب طبيعة المسكن

النسبة	التكرار	طبيعة المسكن
26.7	8	شقة
40	12	حوش
20	6	سكن إجاري
13.3	4	فيلا

من خلال دراستنا للجدول الذي يمثل أفراد العينة حسب طبيعة السكن إتضح لنا أن أكبر نسبة من أفراد العينة أن لهم حوش حيث بلغت نسبتهم 40 بتكرار قدره 12 ، ثم تليه الفئة من يمتلكون شقة حيث بلغت نسبتهم 26.7 بتكرار 8 ، ثم في المرتبة الثالثة إحتلت فئة السكن الإيجاري حيث بلغت نسبتهم 20 بتكرار 6 و في المرتبة الأخيرة فئة من يمتلكون فيلا حيث بلغت ما نسبتهم 13.3 بتكرار قدره 4

جدول رقم 08: يوضح خصائص العينة التي اشتغلت قبل مزاوله المقاولاتية

هل إشتغلت قبل مزاولتك المقاولاتية	التكرار	النسبة
نعم	17	55.7
لا	13	43.3

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمشتغلين قبل مزاولت المقاولاتية بتكرار قدره 17 بنسبة 55.7 ثم تأتي فئة الذين لم يشتغلوا قبل المقاولاتية بتكرار قدره 13 و بنسبة 43.3

جدول رقم 09 يوضح خصائص العينة حسب طبيعة المقاولاتية

طبيعة المقاولاتية	تكرار	النسبة
إقتصادية	9	30
خدماتية	10	33.3
تجارية	11	36.7

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر فئة هي التجارية بتكرار قدره 11 بنسبة 36.7 ثم تأتي فئة الخدماتية بتكرار قدره 10 و بنسبة 33.3 و في الأخير تأتي الفئة الإقتصادية بتكرار قدره 9 بنسبة 30 .

3. وصف أدوات الدراسة :

يتكون المقياس من 25 عبارة تم تكييفها لقياس تقدير الذات ببدائل إجابة ثنائية تنطبق / ولا تنطبق .

4- حدود الدراسة :

الحدود الزمانية : في الفترة الجامعية 2023/2022

الحدود المكانية : تيارت و تيسمسيلت

الحدود البشرية : مع 30 مقاول

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

المتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، النسب المئوية، اختبارات للعينة الواحدة

اختبارات لعينتين مستقلتين.

الفصل الخامس :

عرض و مناقشة النتائج

عرض و مناقشة الدراسة:

عرض الفرضية الأولى :

جدول رقم (10) يوضح مستوى تقدير الذات لدى المقاول الناجح .

المستوى	المجالات	المتوسط الفرضي	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
ضعيف جدا	31.25-25	37.5	3.57	36.13	تقدير الذات
ضعيف	37.50- 31.26				
متوسط	43.71-37.51				
مرتفع	50- 43.75				

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي 36.13 و هذا يدل على انه ضعيف. مقارنة بإنحراف المعياري 3.57 و أن المتوسط الفرضي 37.5 و أن المجال ما بين 25 - 31.25 ضعيف جدا ، و إن المجال ما بين 31.26 - 37.50 ضعيف إضافة إلى المجال 37.51 - 43.71 متوسط و أن المجال ما بين 43.75 - 50 مرتفع .

عرض الفرضية الثانية :

جدول رقم (11) يوضح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى نجاح المقاول تبعاً لمستوى التعليمي.

تقدير الذات	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	F	dl	Sig
	36.13	3.73	1.51	5	0.22

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسط الحسابي 3.75 و انحراف المعياري 3.57 و قيمة F 1.51 و مستوى الحرية dl هو 5 و مستوى الدلالة sig هو 0.22

مناقشة الفرضية الأولى :

بعد إجراء دراستنا حول تقدير الذات تبين لنا أن تقدير الذات أقل من متوسط . و هذا راجع لنقص التكوين في مجال المقاولاتية و نظرا لكون المشاريع المقاولاتية هي مشاريع استثمار مالي بدون تخصص و أيضا حاملي شهادة بناء ليسوا بحاملي شهادة هندسة معمارية ، مما يلجئون إلى مهندسين تخصصين لتسيير المشروع لهذا تستنزف منهم رصيد مالي من المفروض يكون راجع للمقاول ، و هذا ما اختلفنا فيه بين دراستنا و دراسة (laguna, 2013) التي بينت أن المعتقدات الريادية و الكفاءة الذاتية تؤثر بشكل ايجابي على ريادة الأعمال .

مناقشة الفرضية الثانية :

تأكدنا من خلال دراستنا انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى نجاح المقاول تبعا لمتغير مستوى التعليمي و هذا راجع إلى أن مشاريع المقاولاتية تعطى للغير مستحقيها و لا يشترط إثبات أي مستوى للمقاول خلال تقدم لتنفيذ المشروع، و هذا ما يجعل أغلب مشاريع المقاولاتية غير ناجحة و تنقصها التخطيط مما تجعل المقاول يتهرب ضربيا، و هذا ما توافقت معه دراسة (ريغي ، 2020) التي وجدت احتمال وجود فروقات في نجاح المقاول تعزى إلى المستوى التعليمي.

المقارنة بين بعض الحالات المقابلة :

تشارك الحالات 13 في أن المسار المقاولاتي لم يكن مشبع بالتجربة المقاولاتية إلا القلة منهم قد تكونوا التكوين لازم و يعون ماهو ميدان المقاولاتية الفعلي بحيث كان الدخول إلى ميدان المااولاتية مباشرة دون دراسة للميدان بحث أنه كان بمثابة تجربة و ليس بناء مشروع و أن غلب الحالات لم يكن تخصصها في المجال التي هي فيه .

كما صرحت الحالة الثامنة " العمال مليحلهم الصرامة - أمر طبق " هذا يعني الحالة ديكتاتورية و طبيعة تسييرها لا يقوم على الحوار و إشراك المورد البشري في صنع قرارات المؤسسة فهذا لاخير يشير على أن الحالة لها نقص في الثقة و بذلك نقص في تقدير الذات

و أضافت الحالة الرابعة (أنا عندي مهمة نحوس نكملها و سلام) مما يعني أن جانب الإبداع و لإبتكار غائب تماما في التسيير كما أنه ينضر للمشروع على أنه مهمة (عمل لا غير) و أن الأنسان مثل الألة برمج لأتمام عمل فقط فهنا يتم تغييب الجانب النفسي و الصحي للعمال بمثل هكذا أفكار

الحالة الخامسة :

قال " نجاحي من نجاح العامل " و قال " مكاش لي زاد معلم و أي واحد عنده الحق في فرصة ثانية و ثالثة" فهنا نرى أن هاته الحالة : كانت إيجابية مقارنة بالحالات التي مرت ف المقاول هنا يعمل على إبقاء روح لآخوة و تعاون في المؤسسة و رفع من عزيمه العمال و تقديم الرعاية النفسية و الصحية لهم

الحالة السابعة :

كما قال هو " دراهم قليلة و دولة مزال ما بعثليش "

يعمل على مفهوم الإنسان كالألة مهتم جدا بالجانب المادي لا يراعي الحالة النفسية للعمال غير مكترث لمدة تسليم مشاريعه تسيبي في تسيير مشروعه و عدم تسديد مبالغ العمال في أجلها.

الحالة عشرة :

كما صرح وقال " منجمش نوفر لكل عامل وسائل لأمان غالية بزاف " وهذا لأخير إن دل إنما يدل على نقص الأمن في المؤسسة و عجز في التسيير و نقص في الخبرة المقاولاتية الناجحة

الحالة ثالثة عشر :

تسيير في تسيير المشروع و عدم تسليم المشروع في وقته يدل على أنعدام روح العمل المقاولاتية الناجحة ز الضعف النفسي لتصدي للمعوقات و المشاكل و منه تجلى إنخفاض

في تقدير الذات المقاولاتية

كما أن 17 حالة رفضت إقامة المقابلة بحجت أنه غير متفرغين للمقابلة

الاستنتاج العام :

غن تقدير الذات مرتبط بالتقدير الصريح للنقاط الايجابية و السلبية للفرد ، فعندما يكون تقدير الذات مرتفع يساهم بدرجة كبيرة في نجاح المقاتل ، فعليه يجب المرافقة الدائمة للمشاريع المقاتلانية و مرافقة المقاتل نفسه كي لا يفشل . و عليه نطرح التّراحيات التالية :

الإقتراحات :

- العمل على المرافقة النفسية للمقاتل و تحفيزه .
- تعزيز روح المقاتلانية من خلال الورشات و البرامج التكوينية .
- إعطاء آليات دفع و المرافقة للأشخاص الحاملين لمشاريع مستقبلية خاصة بهم.



قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

1. احمد، علي صالح. (2015). " إدارة رأس المال البشري" مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار البازوري العلمية: عمان.
2. احمد، علي صالح. (2015). إدارة رأس المال البشري مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار البازوري العلمية: عمان.
3. اشرف، مهني. (2013). "المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر"، مجلة دراسة في الاقتصاد والتجارة المالية، 2(01)، 111-126.
4. أطرحة الدكتوراه (2015) علم النفس عمل و التنظيم ، جامعة وهران 2 ، تحت إشراف أ-د غيان بوثلجة.
5. أيوب، صكري؛ سمير محمد، جلاب؛ وعلي، شطة. (2017) " واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر، الانجازات والطموحات"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، الجزائر، 1(04)12-22.
6. بطرس حافظ، بطرس. (2008). التكيف والصحة النفسية للطفل، دار المسيرة للنشر: عمان.
7. حسن، شحاتة. (2008). الذات والأخر في الشرق والغرب/ صور ودلالات وإشكاليات، عالم الكتب: مصر.
8. حكيمة، أيت حمودة. (2010). أهمية تقدير الذات في التعامل مع قلق الإمتحان وعلاقته بالنجاح والرسوب في شهادة البكالوريا. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والإجتماعية، 10(2)، 9-36.
9. حمزة، لفقير. (2015). " دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد"، مجلة الاقتصاد الجديد، 12(01)، 117-136.
10. الحميدي محمد، الضيدان. (2003). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا: عمان.

11. خديجة، شرفة. (2017). "قياس أثر التعليم المقاوِاتي على روح المِقاوِلة دراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في شعبة علوم اقتصادية، تخصص إدارة العمليات والإنتاج، جامعة د. مولاي طاهر سعيدة.
12. خليل، المعايطة. (2000). علم النفس الإِجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع:الأردن.
13. دراسة بوكساسه نوال (2010) في دراستها حول العوامل النفسية (شغف الوظيفي ، تقدير الذات ، الذكاء العاطفي) على نجاح المِقاوِ .
14. رغدة، شريم. (2009). سيكولوجية المراهقة، دار المسيرة للنشر والتوزيع:مصر.
15. سارة، ريغي. (2020). دور تطبيق قوانين التسويق الإبداعِي في نجاح المِقاوِ دراسة حالة عينية من مِقاوِلي ولاية بسكرة. مجلة أبحاث نوعية وكمية في العلوم الاقتصادية والإدارية، 2(1)، 69-90.
16. سميح، أبو مغلي. (2002). التنشئة الاجتماعية للطفل، دار البازوري العدسية:عمان.
17. سيدي محمد، بن اشنهو؛ وسيد احمد، بوسيف. (2017). "دور نظرية السلوك المخطط في تفسير نية المِقاوِلة لدى طلبة الماستر"، مجلة الجزائر للاقتصاد والإدارة، 8(1)، 138-151.
18. صالح محمد علي، أبو جادو. (2007). علم النفس التطوري الطفولة والمراهقة، دار المسيرة للنشر:عمان.
19. صبرينة، حديدان. (2017). "المقاوِاتية في الجزائر: أي واقع؟ وأي مستقبل؟ (وجهة نظر سوسيولوجية)"، مجلة آفاق علمية، 9(02)، 24-37.
20. صبرينة؛ عليان، زين الدين، بروش. (2021). دوافع المِقاوِ وتأثيرها في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المِقاوِين لولاية البويرة. مجلة التمويل والإستثمار والتنمية المستدامة، 6(1)، 135-154.

21. صلاح الدين، العمريه. (2005). الصحة النفسية والإرشاد النفسي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع:عمان.
22. طاهر، مزياني. (2020). دراسة نفسية لمحددات نجاح أو فشل مقاولي المؤسسات الصغيرة بالجزائر حالة ولاية بجاية. مجلة المرشد، 10(1)، 37-51.
23. الطاهر؛ شليحي، حمزة، سالمي. (2019). بيئة العمل المقاوالاتي كعامل لنجاح الشباب الجزائري المقال. مجلة البشائر الاقتصادية، 4(3)، 436-455.
24. طه حسين، نوي وآخرون. (2016). "عرض تجارب دولية في التعليم المقاوالاتي"، ملتقى وطني حول، دور المقاوالاتية في تحفيز الاستثمار المحلي في ظلالتحديات الراهنة . المناطق الجنوبية نموذجاً، المركز الجامعي تندوف بالتنسيق مع دار المقاوالاتية تندوف، 11أفريل.
25. عبد الرحمان، العيسوي. (1986). التوجيه والإرشاد الإسلامي والعلمي، دار النهضة العربية:بيروت.
26. عبد الرحمان، سليمان. (1992). بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية، مجلة الهيئة المصرية للكتاب، العدد24، 79-92.
27. عبد القادر طه، طه. (1997). معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار غريب للنشر والتوزيع:بيروت.
28. عبد الله، إبراهيم. (1994). العدوانية وعلاقتها بموضوع الضبط وتقدير الذات، مجلة علم الفقهي، العدد24، 32-51.
29. عبد النور، بالميمون؛ محمد، كربوش؛ سامية، طلاس. (2017). "دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاوالاتي لخريجات الجامعات" دراسة حالة طالبات كلية العلوم الاقتصادية لجامعة معسكر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 4(02)، 130-148.

30. علاء الدين، الكفافي. (2009). *الإرتقاء بالنفس والمراهق*، دار المعرفة الجامعية للنشر: مصر.
31. علي، عسكر. (2005). *الأسس النفسية والإجتماعية للسلوك في مجال العمل*، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع: الكويت.
32. فادية كامل، حمام. (2010). *الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعة العاملات والعطلات عن العمل*، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الثاني، العدد 2.
33. فتيحة، ديب. (2014). *أهمية تقدير الذات في حياة الفرد*، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، (17)، 24-17.
34. كمال، الدسوقي. (2007). *النمو التربوي للطفل والمراهق*، دار النهضة العربية: بيروت.
35. محمد علي، الجودي. (2015). *"نحو تطور المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي"*، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة محمد خيضر، بسكرة.
36. محمد ملين، علون؛ وسيلة، السبتي. (2019). *المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح*. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، 2(1)، 1-20.
37. محمد، الشناوي. (2001). *التنشئة الاجتماعية للطفل*، دار الصفاء للنشر: عمان.
38. محمد، عاطف. (2006). *قاموس علم الاجتماع*، دار غريب للنشر والتوزيع: القاهرة.
39. محمد، قوجيل. (2014). *"دراسة وسياسات دعم المقاولاتية في الجزائر"*، دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه في علوم تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
40. مراد، مهدي. (2018). *"التعليم المقاولاتي الجامعي آلية لتنمية الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلاب في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة"*، مجلة أبعاد اقتصادية، 8(02)، 404-422.

41. مصطفى علي؛ نمر علي أحمد، حسن محمد، رياض محمد. (2021). تقدير الذات والأمن النفسي كمنبئات بالرفاهة النفسية لدى عينة من موظفي القطاع الحكومي والخاص بمحافظة المنيا. مجلة كلية الآداب بالوادى الجديد، 14(7)، 180-239.
42. منيرة، سلامي. (2012) "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائريين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة"، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، ملتقى استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، يومي 18-19 افريل.
43. يوسف قطامي، عدس. (2002). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر:عمان.
44. Barclay, J. P. (2011). Examining the relationship between self-esteem and extrinsic career success among NLSY79 young adult respondents. Argosy University/Phoenix.
45. Čížek, P. (2012). The application of maslow's hiearchy of needs to the entrepreneur's motivation-the example from region Pardubice. Scientific papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics and Administration. 24 (2/2012).
46. Eliyana, A., Musta'in, A. R. S., Sridadi, A. R., & Widiyana, E. U. (2020). The role of self-efficacy on self-esteem and entrepreneurs achievement. Syst. Rev. Pharm, 11, 314-319.
47. Heydari, H., Madani, D., & Rostami, M. (2013). The study of the relationships between achievement motive, innovation, ambiguity tolerance, self-efficacy, self-esteem, and self-actualization, with the orientation of entrepreneurship in the Islamic Azad University of

Khomein students. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84, 820-826.

48.Laguna, M. (2013). Self-efficacy, self-esteem, and entrepreneurship among the unemployed. Journal of Applied Social Psychology, 43(2), 253-262.



قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 : مقياس كوبر سميث لتقدير الذات

مقياس كوبر سميث لتقدير الذات

التعليمة: فيما يلي مجموعة من العبارات تتعلق بمشاعرك، إذا كانت العبارات تصف ما تشعر به عادة فضع علامة (X) في الخانة (تنطبق)، أما إذا كانت العبارة لا تصف ما تشعر به عادة فضع علامة (X) في الخانة (لا تنطبق)، علما انه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إنما الصحيحة هي التي تعبر عن شعورك الحقيقي.

الجنس: ذم
 متى أسست المقاولاتية: 2015
 المستوى الدراسي: ماستر حقوق
 العمر: 28 سنة
 الحالة الاجتماعية: أعزب
 طبيعة المسكن: شقة
 هل اشتغلت قبل مزاولتك المقاولاتية: لا
 طبيعة المقاولاتية: خدماتي

العبارات	تنطبق	لا تنطبق
01- لا تضايقتني الأشياء عادة.	X	
02- أجد من الصعب علي أن أتحدث أمام مجموعة من الناس.		X
03- أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي.		X
04- لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي بنفسي.	X	
05- يسعد الآخرون بوجودهم معي.	X	
06- أتضايق بسرعة في المنزل.	X	X
07- أحتاج وقتا طويلا كي اعتاد على الأشياء الجديدة.		X
08- أنا محبوب بين الأشخاص من نفسي سني.	X	
09- تراعي عائلي مشاعري عادة.	X	
10- أستسلم بسهولة.		X
11- تتوقع عائلي مني الكثير.	X	
12- من الصعب جدا أن أظل كما أنا.		X
13- تختلط الأشياء كلها في حياتي.	X	
14- يتبع الناس أفكارني عادة.	X	
15- لا أقدر نفسي حق قدرها.		X
16- أود كثيرا لو أترك المنزل.	X	X
17- أشعر بالضيق من عملي غالبا.		X
18- مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس.		X
19- إن كان لدي شيء أريد أن أقوله فأنتني أقوله عادة.	X	
20- تفهمني عائلي.	X	
21- معظم الناس محبوبون أكثر مني.		X
22- أشعر عادة كما لو كانت عائلي تدفعني لعمل الأشياء.	X	
23- لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من الأعمال.		X
24- أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر.		X
25- لا يمكن للآخرين الاعتماد علي.		X

الملحق رقم 02 : حساب spss

FREQUENCIES VARIABLES=الذات.تقدير

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:02:25
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الذات.تقدير /STATISTICS=STDDEV MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05

Statistiques

تقدير الذات

N	Valide	30
	Manquant	0
Moyenne		36,1333
Ecart type		3,57899

تقدير الذات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	26,00	1	3,3	3,3	3,3
	28,00	1	3,3	3,3	6,7
	32,00	1	3,3	3,3	10,0
	33,00	2	6,7	6,7	16,7
	34,00	3	10,0	10,0	26,7
	35,00	5	16,7	16,7	43,3
	36,00	2	6,7	6,7	50,0
	37,00	3	10,0	10,0	60,0
	38,00	4	13,3	13,3	73,3
	39,00	4	13,3	13,3	86,7
	40,00	1	3,3	3,3	90,0
	41,00	2	6,7	6,7	96,7
	42,00	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

مَس BY الذات تقدير ONEWAY

/MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:06:33
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		مَس BY الذات تقدير ONEWAY /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,03

ANOVA

تقدير الذات

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	89,008	5	17,802	1,513	,223
Intragroupes	282,458	24	11,769		
Total	371,467	29			

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:17:57
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Toutes les données non manquantes sont utilisées.
Syntaxe		<p>DESCRIPTIVES VARIABLES= 2س 1س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 25س 24س 23س 22س 21س 20س</p> <p>/STATISTICS=MEAN STDDEV.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,03

FREQUENCIES VARIABLES= 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س
25س 24س 23س 22س 21س 20س 19س 18س

/STATISTICS=STDDEV MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:18:25
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		<p>FREQUENCIES VARIABLES= 2س 1س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 25س 24س 23س 22س 21س 20س</p> <p>/STATISTICS=STDDEV MEAN</p> <p>/ORDER=ANALYSIS.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05

Statistiques

		لا تضايقتني الأشياء عادة .	أجد من الصعب علي أن أتحدث أمام مجموعة من الناس	أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي	لا أجد صعوبة في إتخاذ قراراتتي بنفسي
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,2000	1,7000	1,1667	1,3333
Ecart type		,40684	,46609	,37905	,47946

Statistiques

		يسعد الآخرون بوجودهم معي	أتضايق بسرعة في المنزل	احتاج وقتاً طويلاً كي أعتاد على الأشياء الجديدة	أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,2333	1,6333	1,5667	1,2667
Ecart type		,43018	,49013	,50401	,44978

Statistiques

		تراعي عائلتي مشاعري عادة	أستسلم بسهولة	تتوقع عائلتي مني الكثير	من الصعب جدا ان أضل كما انا	تختلط الأشياء كلها في حياتي
N	Valide	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		1,2000	1,9333	1,1000	1,5667	1,5000
Ecart type		,40684	,25371	,30513	,50401	,50855

Statistiques

		يتبع الناس أفكاري عادة	لا أقدر نفسي حق قدرها	أود كثيرا لو أترك المنزل	أشعر بالضيق من عملي غالبا
N	Valide	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0
	Moyenne	1,2000	1,7667	1,7667	1,6333
	Ecart type	,40684	,43018	,43018	,49013

Statistiques

		مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس	إن كان لدي شيء أريد أن أقوله فإنني أقوله عادة	تفهمني عائلتي	معظم الناس محبوبون أكثر مني	أشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء
N	Valide	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0
	Moyenne	1,7333	1,3333	1,1333	1,4333	1,2000
	Ecart type	,44978	,47946	,34575	,50401	,40684

Statistiques

		لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من الأعمال	أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر	لا يمكن للأخرين الإعتماد عليا
N	Valide	30	30	30
	Manquant	0	0	0
	Moyenne	1,6333	1,3333	1,5667
	Ecart type	,49013	,47946	,50401

Table de fréquences

. لا تضايقتني الأشياء عادة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	24	80,0	80,0	80,0
تنطبق	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أجد من الصعب علي أن أتحدث أمام مجموعة من الناس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	9	30,0	30,0	30,0
تنطبق	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	25	83,3	83,3	83,3
تنطبق	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

لا أجد صعوبة في إتخاذ قراراتي بنفسى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	20	66,7	66,7	66,7
تنطبق	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

يسعد الآخرون بوجودهم معى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	23	76,7	76,7	76,7
تنطبق	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أتضايق بسرعة فى المنزل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	11	36,7	36,7	36,7
تنطبق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

احتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	13	43,3	43,3	43,3
تنطبق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	22	73,3	73,3	73,3
تنطبق	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

تراعي عائلتي مشاعري عادة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	24	80,0	80,0	80,0
تنطبق	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أستسلم بسهولة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	2	6,7	6,7	6,7
تنطبق	28	93,3	93,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

تتوقع عائلتي مني الكثير

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	27	90,0	90,0	90,0
تنطبق	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

من الصعب جدا ان أضل كما انا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	13	43,3	43,3	43,3
تنطبق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

تختلط الأشياء كلها في حياتي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	15	50,0	50,0	50,0
تنطبق	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

يتبع الناس أفكاره عادة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	24	80,0	80,0	80,0
تنطبق	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

لا أقدر نفسي حق قدرها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	7	23,3	23,3	23,3
تنطبق	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أود كثيرا لو أترك المنزل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	7	23,3	23,3	23,3
تنطبق	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أشعر بالضيق من عملي غالبا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	11	36,7	36,7	36,7
تنطبق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	8	26,7	26,7	26,7
تنطبق	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

إن كان لدي شيء أريد أن أقوله فإتني أقوله عادة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	20	66,7	66,7	66,7
تنطبق	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

تفهمني عائلتي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	26	86,7	86,7	86,7
تنطبق	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

معظم الناس محبوبون أكثر مني

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	17	56,7	56,7	56,7
تنطبق	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	24	80,0	80,0	80,0
تنطبق	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من الأعمال

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	11	36,7	36,7	36,7
تنطبق	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

أرغب كثيرا أن اكون شخصا آخر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	20	66,7	66,7	66,7
تنطبق	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

لا يمكن للأخرين الإعتماد عليا

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا تنطبق	13	43,3	43,3	43,3
تنطبق	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

RELIABILITY

/VARIABLES= 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س
25س 24س 23س 22س 21س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:18:46
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES= 6س 5س 4س 3س 2س 1س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 22س 21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 25س 24س 23س</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,05

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,640	25

RELIABILITY

/VARIABLES= 20س 19س 18س 17س 16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س
25س 24س 23س 22س 21س

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

Fiabilité

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2022 14:18:55
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES= 6س 5س 4س 3س 2س 1س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 22س 21س 20س 19س 18س 17س 16س 15س 25س 24س 23س</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=SPLIT.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclue ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,629
		Nombre d'éléments	13 ^a
	Partie 2	Valeur	,540
		Nombre d'éléments	12 ^b
		Nombre total d'éléments	25
Corrélation entre les sous-échelles			,187
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,316
	Longueur inégale		,316
Coefficient de Guttman			,314

a. Les éléments sont : لا تضايقتي الأشياء عادة ., أجد من الصعب على أن أتحدث أمام مجموعة من : الناس, أود لو أستطيع أن أغير أشياء في نفسي , لا أجد صعوبة في إتخاذ قراراتي بنفسي, يسعد الآخرون بوجودهم معي , أتضايق بسرعة في المنزل, احتاج وقتا طويلا كي أعتاد على الأشياء الجديدة , أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني , تراعى عائلتي مشاعري عادة, أستسلم بسهولة , تتوقع عائلتي مني الكثير, من الصعب جدا ان أضل كما . انا , تختلط الأشياء كلها في حياتي

b. Les éléments sont : تختلط الأشياء كلها في حياتي , يتبع الناس أفكاره عادة , لا أقدر نفسي حق قدرها , أود كثيرا لو أترك المنزل , أشعر بالضيق من عملي غالبا , مظهري ليس وجيها مثل معظم الناس , إن كان لدي شئ أريد أن أقوله فإنني أقوله عادة , تفهمني عائلتي , معظم الناس محبوبون أكثر مني , أشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني لعمل الأشياء , لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من الأعمال , أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر , لا يمكن للأخريين الإعتماد عليا .

GET

FILE='D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav'.

DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

T-TEST

/TESTVAL=38

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=تقدير.الذات

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		06-JUN-2022 09:24:21
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=38 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=تقدير الذات /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,09

[Jeu_de_données1] D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
تقدير الذات	30	36,1333	3,57899	,65343

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 38					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
تقدير الذات	-2,857	29	,008	-1,86667	-3,2031	-,5302

ONEWAY BY تقدير الذات.

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		06-JUN-2022 10:00:34
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	مَس BY تقدير الذات ONEWAY /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

ANOVA

تقدير الذات

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	89,008	5	17,802	1,513	,223
Intragroupes	282,458	24	11,769		
Total	371,467	29			

Tests post hoc

Sous-ensembles homogènes :

تقدير الذات

Scheffé^{a,b}

المستوى الدراسي	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05
		1
ثانوي	5	34,0000
دكتوراه	3	35,0000
إبتدائي	8	35,3750
ليسانس	4	35,5000
ماستر	6	37,8333
متوسط	4	39,2500
Sig.		,406

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 4,528.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

CROSSTABS

/TABLES=مَس BY جنس

/FORMAT=AVALUE TABLES

/CELLS=COUNT TOTAL

/COUNT ROUND CELL.

Tableaux croisés

Remarques

Sortie obtenue		06-JUN-2022 10:01:17
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Syntaxe	Observations utilisées	Les statistiques de chaque tableau sont basés sur toutes les observations avec données valides des pages spécifiées pour toutes les variables dans chaque tableau.
		<p>CROSSTABS</p> <p>/TABLES=مَس BY جنس</p> <p>/FORMAT=AVALUE TABLES</p> <p>/CELLS=COUNT TOTAL</p> <p>/COUNT ROUND CELL.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03
	Dimensions demandées	2
	Cellules disponibles	174734

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
جنس * المستوى الدراسي	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Tableau croisé جنس * المستوى الدراسي

	المستوى الدراسي					
	دكتوراه	ماستر	ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي
جنس ذكر	2	5	4	4	2	5
Effectif	2	5	4	4	2	5
% du total	6,7%	16,7%	13,3%	13,3%	6,7%	16,7%

أنثى	Effectif	1	1	0	1	2	3
	% du total	3,3%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total	Effectif	3	6	4	5	4	8
	% du total	10,0%	20,0%	13,3%	16,7%	13,3%	26,7%

جنس * المستوى الدراسي Tableau croisé

			Total
جنس	ذكر	Effectif	22
		% du total	73,3%
	أنثى	Effectif	8
		% du total	26,7%
Total	Effectif		30
	% du total		100,0%

سكن. ط. إ. ج. ق. أ. م. العمر م_س جنس= FREQUENCIES VARIABLES

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		06-JUN-2022 14:59:34
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe	FREQUENCIES VARIABLES= جنس م_س العمر م.أ.ق.ح.إ.ج.ط.سكن /ORDER=ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques

		جنس	المستوى الدراسي	العمر	متى أسست المقاولاتية	الحالة الإجتماعية	طبيعة السكن
N	Valide	30	30	30	30	30	30
	Manquant	0	0	0	0	0	0

Table de fréquences

جنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	22	73,3	73,3	73,3
	أنثى	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى الدراسي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دكتوراه	3	10,0	10,0	10,0
	ماستر	6	20,0	20,0	30,0
	ليسانس	4	13,3	13,3	43,3
	ثانوي	5	16,7	16,7	60,0
	متوسط	4	13,3	13,3	73,3
	ابتدائي	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 20 إلى 30	4	13,3	13,3	13,3
من 30 إلى 40	8	26,7	26,7	40,0
من 40 إلى 50	13	43,3	43,3	83,3
من 50 إلى 70	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

متى أسست المقاولاتية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 2000 إلى 2010	10	33,3	33,3	33,3
من 2010 إلى 2022	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الحالة الإجتماعية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide متزوج	18	60,0	60,0	60,0
عازب	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

طبيعة السكن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide شقة	8	26,7	26,7	26,7
حوش	12	40,0	40,0	66,7
سكن إجاري	6	20,0	20,0	86,7
فيلا	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=ق.ط.ق.ز.ق.إ.هل=

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Remarques

Sortie obtenue		06-JUN-2022 15:17:47
Commentaires		
Entrée	Données	D:\La Famille\Documents\Sans titre1.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	30
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=هل.إق.ز.ق.ط /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques

		هل إشتغلت قبل مزاولتك المقاولاتية	طبيعة المقاولاتية
N	Valide	30	30
	Manquant	0	0

Table de fréquences

هل إشتغلت قبل مزاولتك المقاولاتية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	17	56,7	56,7	56,7
	لا	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

طبيعة المقاوالاتية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide إقتصادية	9	30,0	30,0	30,0
خدمائية	10	33,3	33,3	63,3
تجارية	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الملحق رقم 03 :



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة)
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: والصادرة بتاريخ:
.....

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم: العلوم الاجتماعية،
.....

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022/6/8

إمضاء المعني



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تصريح شرفي



خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة)
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20666/1133 والصادرة بتاريخ: 2021/07/29

المسجل (ة) بكلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2022/06/08

إمضاء المعني