

التمكين المقاولاتي وأثره على توجه الطلبة نحو مجال المقاولاة والعمل الخاص

دراسة باستخدام طريقة SEM-PLS

د. بن ثابت بوزيان

فايدي أمينة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخر المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة بحث وابداع، جامعة معسكر.كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخر المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة بحث وابداع، جامعة معسكر.bbentabet@nomade.frgaidi.amina@yahoo.fr**Abstract :**

Our study aimed students at second year Master, specialty entrepreneurship. The aim of this study is to identify the extent of the impact of the added variables to the model of planned behavior on entrepreneurial intention. And this was the added variables: perceived risk, and entrepreneurial empowerment.

We saw that Entrepreneurial empowerment an important factor in explaining entrepreneurial intention, Empowerment in this study is the individual's confidence in his ability to do various entrepreneurial tasks, and the ability to control the entrepreneurial process. As we considered in this study , that empowerment is the result of entrepreneurial training, and the students will be well empowered and this is what affects there entrepreneurial intentions.

However, the results were the opposite. Entrepreneurial empowerment not have any significant effect on entrepreneurial intention, and the same case for other variables, except for attitudes.

Keywords : *entrepreneurial intention, entrepreneurial empowerment, entrepreneurship students.*

المقدمة

أصبحت المقاولاة أداة مهمة جدا لبعث النمو الاقتصادي والتنمية في الاقتصاديات الوطنية والإقليمية المختلفة¹، و كنتيجة لهذه الأهمية فقد أصبحت حسب سوقا مع طلب اجتماعي قوي.

فمع مرور الزمن، تزايدت الدراسات والبحوث في مجال المقاولاة، من اجل فهم هذه الظاهرة أكثر فأكثر. وباعتبار المقاول هو من يقود هذه الظاهرة، فقد كان محل ومحور اهتمام الدراسات من أجل التعرف على سماته الشخصية، دوافعه، تطلعاته... الخ. غير أن هذا النوع من الدراسات لم يركز فقط على المقاول، وإنما ركز كذلك على الأفراد الذين لم يلجوا بعد مجال المقاولاة أي الذين هم في المرحلة القبلية للصبوررة المقاولاتية. وقد كانت الفئة الطلابية في السنوات النهائية من تكوينها هي المستهدفة أكثر.

لتفسير قرار انشاء مؤسسة وفهم العوامل المؤثرة عليه، تمت الاستعانة بعدة نظريات ونماذج منها: نظرية السلوك المخطط (1991)، نظرية تكوين الحدث المقاولاتي (1982)، نموذج Autio (1977)، ... الخ.

¹ LEONG CHEE KEONG, Entrepreneurial intention : An empirical study among open university malaysia students, January 2008, p 1.

نظرية السلوك المخطط هي نظرية مستمدة من علم النفس الاجتماعي، ووفقا لهذه النظرية، التوجه هو مؤشر التنبؤ الوحيد و الأفضل بالسلوك¹. وقد تم إدخالها الى مجال المقابلة من طرف ، وأثبتت قوة تفسيرية عالية. غير أن هذه الأخيرة تختلف من ثقافة الى أخرى.

و كانت نظرية السلوك المخطط اطار نظري لعدد كبير من الدراسات حول موضوع التوجه المقاولاتي، كما أنها اطار مفتوح لاضافة متغيرات أخرى ، الأمر الذي أكدته Sandrine Emin (2004). و عليه قمنا بإضافة بعض المتغيرات كالتمكن المقاولاتي، و ادراك الخطر.

استهدفت الدراسة 31 طالب في السنة الثانية ماستر تخصص مقابلة، بجامعة معسكر. و كان اختيار هذه الفئة الطلابية (الطلبة في السنوات النهائية) للأسباب التالية²: أولا هذه الفئة هي المستخدمة عادة في البحث في المقابلة (Autio et al., 2005; Veciana, et al., 2006; Fayolle et al., 2006; Krueger et al., 2000; Reynolds et al. (2002). ثانيا، وفقا لـ Reynolds et al. (2002)، خريجي الجامعة من 25 سنة الى 34 سنة يشكلون فئة تظهر احتمال أعلى في أن يصبحوا مقاولين. ثالثا، هؤلاء الطلبة على أبواب مواجهة اختيار مسارهم المهني. وقد تم اختيار نظرية السلوك المخطط كاتار نظري للدراسة.. أما فيما يخص الجانب التطبيقي، فقد تم استخدام طريقة المعادلات البنائية بالاستعانة ببرنامج Smart-Pls، وذلك كون أن النمذجة بالمعادلات البنائية في Smart-Pls، تتعامل مع العينات صغيرة الحجم.

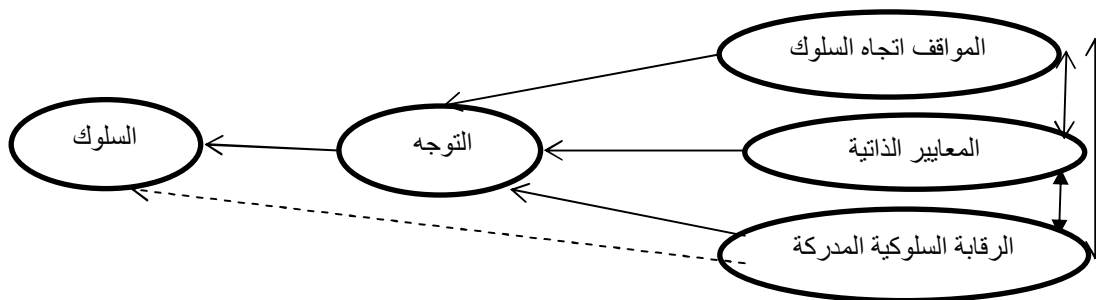
إشكالية الدراسة:

كما سبق وذكرنا، قمنا بإضافة متغيري التمكين المقاولاتي و ادراك الخطر الى نموذج نظرية السلوك المخطط. وقد ارتأينا أن التمكين المقاولاتي هو متغير مهم في تفسير التوجهات المقاولاتية، خصوصا و أن الفئة المستهدفة هي طلبة تخصص المقابلة. و عليه تكون إشكالية دراستنا كالاتي:

إلى أي مدى يؤثر كل من التمكين المقاولاتي و ادراك الخطر على التوجه المقاولاتي للطلبة؟.

الاطار النظري للدراسة

الشكل رقم 01: يوضح نموذج نظرية السلوك المخطط



المصدر: I.Ajzen, The Theory of Planned Behavior, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES 50, 179-211 (1991), p 182.

¹ Rédha BENREDJEM, La représentation des profils entrepreneuriaux basés sur l'intention entrepreneuriale à travers une typologie, p 2.

² Francisco Linan & J. Carlos Rodriguez- Cohard, Temporal stability of entrepreneurial intentions : a longitudinal study, 48 Congress of the European Regional Science Association, 27-31 August, 2008, Liverpool, UK , p5

تقديم المتغيرات المضافة: التمكين المقاولاتي وادراك الخطر

شهد العالم عامة وبيئة الأعمال على وجه الخصوص تغيرات وتطورات سريعة ومفاجئة والتي لا تزال تجتاح العالم الى يومنا هذا. و كمحاولة لمواكبة هذه التغيرات و التطورات و القدرة على التكيف، والتقدم و الاستمرار، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تنشط في هذه البيئة الديناميكية ظهر " التمكين (تمكين المرؤوسين)" كاستراتيجية لتحقيق ما سبق ذكره. وقد اعتبره الباحثان Conger & Kanungo (1988) مكونة رئيسية للفعالية التنظيمية و التسييرية¹.

استخدم التمكين على نطاق واسع في العلوم التنظيمية. حيث ركز الباحثون التنظيميون عملهم على ممارسة إدارة التمكين بما في ذلك تفويض اتخاذ القرار من المستويات التنظيمية العليا الى المستويات التنظيمية الدنيا، و زيادة فرص الوصول الى المعلومات و الموارد بالنسبة للأفراد في المستويات الدنيا². غير أن هذه النظرة للتمكين أصبحت تقليدية، حيث دعا Thomas and Velthouse³ الى البحث عن وجهات نظر بديلة للتمكين، و منه ظهر التمكين النفسي. ففي هذا السياق يقول Peter Druker (1988):

اهتمام واسع النطاق بالتمكين النفسي أتى في الوقت الذي تتطلب فيه المنافسة و التغير العالمي مبادرة الموظف و الابتكار⁴. كما أشار Whetten & Cameron الى أن " التمكين هو مفتاح لتطوير الخصائص الضرورية لمثل هذه البيئة المتغيرة، قائلاً أن To empower means to enable and to develop a sense of self-efficacy⁵

و في ما يلي سنعرض مختلف تعريف مفهوم التمكين، بما في ذلك التعاريف اللغوية و الإصلاحية.

تعريف التمكين:

1. التعريف اللغوي

1.1 في اللغة العربية

- يعرف التمكين حسب ما ورد في معجم لسان العرب (ابن منظور، 1995) بمعنى القدرة،
- أما في معجم الوسيط فإن مكن له في الشيء أي جعل له عليه سلطانا (وأمكنه) من الشيء أي جعل له عليه سلطانا و قدرة و سهل و يسر عليه⁶.

1.1 في اللغة الإنجليزية

- عرّف قاموس إكسفورد الإنجليزي فعل يمكن (Empower) كـ To enable. تعني التحفيز من خلال تعزيز الفعالية الشخصية⁷.

¹ CONGER, J.A. & KANUNGO, R, N. (1988) "The empowerment process: Integrating theory and practice", Academy of Management Review, 13(3): 471-482. P 473.

² Spreitzer 1995, P 1443.

³ Gretchen M. Spreitzer, Psychological empowerment in the workplace : Dimentions, measurement, and validation, Academy of management journal, 1995, Vol.38, N°.5, 1442-1465, p. 1443

⁴ Drucker, P. F. 1988. The coming of the new organization. Harvard Business Review, 66: 45-53. In SPREITZER, G.M. (1995) "Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurements and validation", Academy of Management Journal, 38: 1142-1465.p 1442.

⁵ WHETTEN, D.A.&CAMERON, K.S. (2005), Developing Management Skills, (6th ed.) Pearson : NJ. P 403. In B Urban , Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3, p 313.

⁶ حسن مروان عفانة، التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل-في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة- دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الأزهر- غزة، 2013، ص 10.

⁷ CONGER, J.A. & KANUNGO, R, N. (1988) "The empowerment process: Integrating theory and practice", Academy of Management Review, 13(3): 471-482. P 473.

- فعل يمكن To empower يعني منح القوة. وللقوة عدة معاني. في المعنى القانوني، القوة تعني السلطة، بحيث التمكين يعني التفويض. كما يمكن أن تستخدم القوة لوصف القدرة، كما في تعريف الفعالية الذاتية لـ Conger and Kanungo. كذلك القوة تعني الطاقة. وهكذا فعل يمكن To empower يعني نشط To energize¹.
- قام Stirr بتجهئة كلمة empower وأعطى لكل حرف منها معنى يجسد خمسة مبادئ التمكين. وهي: التعليم Education، الدافعية Motivation، وضوح الهدف Purpose، الرغبة في التغيير Willingness to change، نكران الذات Ego Elimination².

أما باللغة الفرنسية فنجد كلمة تمكين مرادفة لكلمة AUTONOMISATION، إلا أن هناك العديد من الدراسات تفضل استعمال المصطلح الإنجليزي نظرا لتجسيده المعنى الحقيقي للمصطلح، من حيث القوة، حيث يجدون المصطلح الفرنسي فارغ من حيث المعنى، ولا يؤدي الهدف المقصود³.

2- التعريف الاصطلاحي: (البحوث السابقة حول التمكين).

التمكين مفهوم متعدد الأوجه ولا يمكن رصد جوهره من خلال مفهوم واحد⁴. وعموما عرف التمكين بطرق مختلفة، معظمها في مجال البحوث التنظيمية، وقد تم تعريفه كما يلي⁵:

- مفهوم تحفيزي للفعالية الذاتية (Conger & Kanungo, 1988).
- فلسفة التفويض (Shackleton cited in Cloete, Crous & Schepers, 2002).
- عملية تبادل sharing مشاركة المعلومات الأساسية التي تمكن الأفراد وتؤثر على الأداء الوظيفي.
- عملية صنع أم اتخاذ القرار التشاركية (Cloete, Crous & Schepers, 2002).

أما في مجال المقابلة، فيركز التمكين على قدرات الأفراد على السيطرة على مصيرهم الخاص⁶.

و في مقالهما يدعو الباحثان Krueger & Brazeal (1994)⁷ المعلمين، المستشارين و مستشاري السياسة الى تمكين المقاولين المحتملين ليكونوا قادرين على اغتنام الفرص التي تقدمها لهم البيئة أم المحيط.

يمكن النظر الى التمكين من منظورين: الأول يرى التمكين كعملية و الثاني يراه كنتيجة⁸. و في دراستنا هذه نتبنى المنظر الثاني الذي يرى التمكين كنتيجة، فنحن نعتبر التمكين كنتيجة التكوين المقاولاتي.

يحتضن التمكين فكرة أنه ينبغي على الأفراد أن يكونوا متمكنين لتعظيم الفرص المتاحة لهم رغم وجود قيود⁹. (لازم نضيف فكرة أن التمكين له علاقة بالتغلب على القيود).

¹ Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse, Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681, p667.

² القاضي نجاح، أبعاد التمكين الإداري لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، جامعة اليرموك، الأردن. على الرابط
/ ps://alhadidi.wordpress.com/2010/01/22

³ سلامي منيرة، دراسة و تحليل واقع المقابلة النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة ورقلة، 2015، ص 4-5.

⁴ Thomas & Velthouse, Op.Cit, p668.

⁵ B Urban, Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3, p 314.

⁶ O'CONNOR, A. & RAMOS, J.M. (2006) "Empowering entrepreneurship through foresight and innovation: developing a theoretical framework for empowerment in enterprise programs", Journal of Developmental Entrepreneurship, 11(3): 1-25, p 4.

⁷ Krueger & Brazeal, entrepreneurial potential and potential entrepreneurs, entrepreneurship theory and practice, spring 1994, 102.

⁸ O'connor, Op.cit, p 42.

⁹ VAN JAARSVELD, M. (2005), The black economic empowerment and skills development: A success in many ways, South African Mercantile Law Journal, 17: 261-275. in Urban, Op.Cit, p315.

وعموما التمكين المقاولاتي يتعلق بالقدرات المقاولاتية للفرد، وقدرة هذا الأخير على الاستمرار رغم القيود والعراقيل وقدرته على التحكم في العملية المقاولاتية من أجل تجسيد فكرته.

علاقة التمكين بالفعالية الذاتية:

ربط العديد من الباحثين (McClelland 1975, Conger & Kanungo 1988, Thomas & Velthouse 1990, B Urban 2007) التمكين بالفعالية الذاتية، ورأوا أن هذين البنائين يرتبطان ارتباطا وثيقا. فبالنسبة لهم الأفراد المتمكنين يشعرون بفعالية ذاتية أكثر وقيود أقل. الأمر الذي أكدته Bandura (1997)¹، حيث أشار إلى أن الفعالية الذاتية هي العامل الأكثر أهمية في التمكين، لأنها تحدد ما إذا كان الأفراد سيحاولون ويستمررون في محاولة إنجاز المهام الصعبة.

كما للتمكين علاقة ببنى أخرى غير الفعالية الذاتية باعتباره مفهوم معقد. ومن المفاهيم ذات الصلة بمفهوم التمكين، مفهوم " موضع التحكم Locus of Control". حتى أن Conger & Kanungo (1988) أشاروا أن التمكين اشتق من البنى الأساسية للقوة والتحكم، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن التمكين هو تكامل بين القوة والتحكم، وهو ما دفعنا إلى أن نعتبر موضع التحكم كبعد آخر من أبعاد التمكين، بالإضافة إلى الفعالية الذاتية. بالنسبة لـ Thomas & Velthouse (1990)، يرتبط موضع التحكم بالتمكين. فالأفراد ذوي موضع تحكم داخلي يشعرون بأنهم قادرين على تشكيل عملهم وبيئتهم، وبالتالي يشعرون بأنهم متمكنين.

اعتبر Menon (2001) في دراسته، ادراك الرقابة أو التحكم بعدا من أبعاد تمكين الموظف. كما أن الموظف الممكن له ادراك رقابة قوي. واستنادا إلى قوله أنه " يجب أن تكون الرقابة المدركة واحدة من الحالات النفسية الأساسية التي تشكل أم تكون تجربة التمكين" فسوف نعتبر الرقابة السلوكية المدركة التي هي متغيرة في نموذج Ajzen كبعد ثالث للتمكين في دراستنا هذه.

موضع التحكم:

قدم هذا المفهوم من طرف Rotter (1966). موضع التحكم كمصطلح يشير إلى درجة افتراض الفرد أو احساسه بمسؤولية النجاح أو الفشل في حياته، بدلا من الشعور أن العوامل الخارجية مثل الحظ، هي المسيطرة². تمت دراسة موضع التحكم من طرف Leone and Burns (2000) كسمة نفسية ترتبط بالتوقعات المعقدة لشخص حول ما إذا سوف يكون قادرا على السيطرة على الأحداث في حياته³.

وتشير الأدبيات أن موضع التحكم الداخلي يرتبط ويؤثر على التوجه المقاولاتي لخلق مشروع جديد (Perry 1990, Kroek et al 2010, Hansemark 2003).

فحص Hansemark (1998) التغيير في موضع التحكم والحاجة للإنجاز لدى الأفراد في برنامج تعليم المقاولات لمدة 9 أشهر. و قد وجد أن المشاركة في برنامج تعليم المقاولات تزيد الاتجاه الداخلي لموضع التحكم وتزيد كذلك الحاجة للإنجاز.

¹ B Urban, Op.Cit, p 313.

² Fagbohunge, Oni Bamikole and Jayeoba, Foluso Ilesanmi, Locus of Control, Gender and Entrepreneurial Ability, British Journal of Arts and Social Sciences, ISSN: 2046-9578, Vol.11 No.1 (2012), p76.

³ Rozita Mokhtar and Yuserrie Zainuddin, ENTREPRENEURIAL INTENTION OF ENGINEERING STUDENTS IN MALAYSIAN POLYTECHNICS INSTITUTIONS: A THEORY OF PLANNED BEHAVIOR APPROACHED, p3

الفعالية الذاتية:

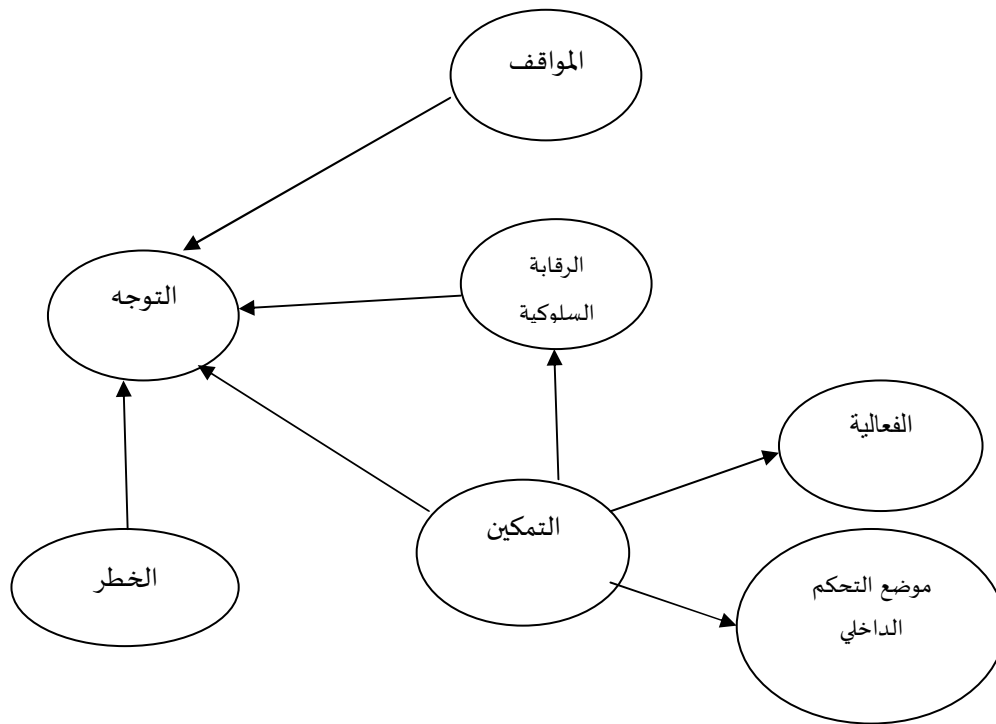
عرف Bandura (1977)¹ الفعالية الذاتية على أنها " ثقة الفرد العامة في قدراته على تحقيق قدر كاف من الأداء". وعرّفها Garcia et al (1991)² على أنها : التقييم الذاتي لقدرة الفرد على إنجاز مهمة وثقة الفرد في امتلاك المهارات اللازمة لأداء تلك المهمة.

أثبتت العديد من الدراسات تأثيرها الإيجابي على هذا الأخير كما اعتبرت الفعالية الذاتية مؤشر تنبؤ قوي بالتوجه المقاولاتي. وللفعالية الذاتية المقاولاتية خمسة أبعاد هي³: التعرف على الفرص، التخطيط، تعريف غاية المؤسسة، الكفاءات البشرية و الفكرية، والكفاءات المالية.

ادارك الخطر:

تم في الغالب النظر الى الخطر المدرك كعامل يمنع قرار انشاء مؤسسة. وعليه وبعد ادخال المتغيرات المضافة الى النموذج، سيكون نموذج دراستنا كما يلي:

الشكل رقم 02: يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثة، بالاعتماد على نموذج نظرية السلوك

¹ Bandura, A, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", Psychological Review, 1977, 84 (2), pp. 191-215

² Carmen England Bayron, Social Cognitive Theory, Revista Griot, Volumen 6, Numero.1, Diciembre 2013, p.69.

³ PEGUY ARNAUD DJOUKEP KAMENI, FACTEURS DE DÉVELOPPEMENT DE L'AUTO EFFICACITÉ ENTREPRENEURIALE DES ÉTUDIANTS UNIVERSITAIRES, MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRE, Octobre 2012, p 62-64.

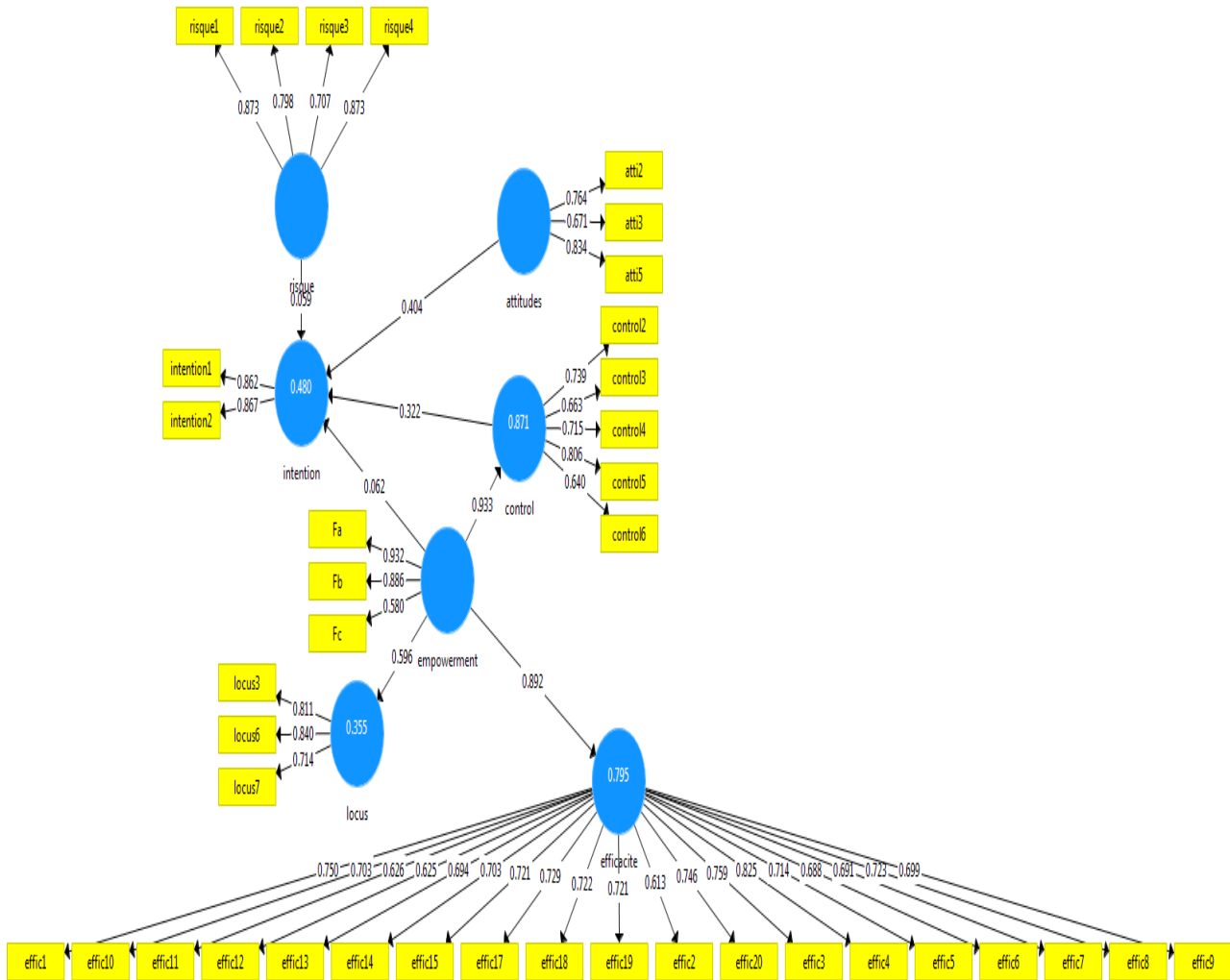
إذا فرضيات الدراسة هي كالتالي:

- ✓ التمكين المقاولاتي هو بناء من الدرجة الثانية، أبعاد هي الرقابة السلوكية المدركة، الفعالية الذاتية المقاولانية، و موضع التحكم الداخلي.
- ✓ يتأثر التوجه المقاولاتي بكل من المواقف، الرقابة السلوكية المدركة.
- ✓ يتأثر التوجه المقاولاتي بالخطر المدرك من طرف الطلبة.
- ✓ يؤثر التمكين المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للطلبة.

نتائج الدراسة الميدانية:

يوضح الشكل الأتي النموذج النهائي للدراسة و بعد اختباره باستعمال طريقة Smart-PLS:

الشكل رقم 03: النموذج النهائي للدراسة



المصدر: نتائج Smart-PLS

1. تقييم النموذج القياسي:**1.1 ثبات الاتساق الداخلي:**

يتطلب اختبار النموذج القياسي تقييم ثبات الاتساق الداخلي، صدق التمييز، و الصدق التقاربي لبني الدراسة. بالنسبة لثبات الاتساق الداخلي، يتم تقييمه من خلال معامل ألفا كرونباخ، rho، ومعامل الثبات المركب (pc). و الجدول الآتي يوضح نتائج هذا التقييم .

الجدول رقم 01: يوضح نتائج تقييم ثبات الاتساق الداخلي

الثبات المركب (pc)	ألفا كرونباخ	
0,802	0,629	المواقف
0,839	0,759	الرقابة
0,950	0,945	الفعالية الذاتية
0,856	0,662	التوجه
0,832	0,702	موضع التحكم
0,887	0,855	ادراك الخطر

المصدر: نتائج Smart-Pls

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيم ألفا كرونباخ فاقت المستوى المطلوب (0.7). غير أن هناك بعض الاستثناءات بالنسبة للتوجه و المواقف، حيث كانت قيم ألفا كرونباخ أقل من 0.7 لتساوي على التوالي: 0.662 ، 0.629، و عموما هي قيم مقبولة . أما الثبات المركب (pc)، فيفضل أن يكون بين 0.7 و 0.9، و هو كذلك بالنسبة لنتائج دراستنا، حيث كانت قيمه كما هو موضح أعلاه ضمن المجال [0.802-0.950].

2.1 صدق التقارب:

يتم تقييم الصدق التقاربي من خلال تحميلات المؤشرات على متغيراتها الكامنة، و مستخلص التباين المشترك (AVE). بالنسبة للتحميلات (Loadings)، يجب أن تتحمل المؤشرات على متغيراتها الكامنة بقيم تساوي أو أكبر 50%. أما فيما يخص مستخلص التباين المشترك (AVE)، فقيمه يجب ان لا تقل عن 0.5. الجدول رقم 02 يبرز نتائج اختبار الصدق التقاربي، تجب الإشارة الى أنه تم حذف المؤشرات التي كانت قيم تحميلها على متغيراتها الكامنة أقل من المستوى المطلوب أي (50%). فقد تم حذف المواقف 1، المواقف 4، الرقابة 1، الفعالية 16، موضع التحكم 1، موضع التحكم 2، موضع التحكم 4 و 5، و الخطر 5.

الجدول رقم 02، يوضح أن جميع نتائج اختبار الصدق التقاربي جاءت محترمة للمستويات المطلوبة.

الجدول رقم 02: يوضح تحميلات المؤشرات (Loadings)

AVE	الخطر	التحكم	التوجه	الفعالية	الرقابة	المواقف	
0.577						0,764	المواقف 2
						0,671	المواقف 3
						0,834	المواقف 5
0.511					0,739		الرقابة 2
					0,663		الرقابة 3
					0,715		الرقابة 4
					0,806		الرقابة 5
					0,640		الرقابة 6
0.504				0,750			الفعالية 1
				0,613			الفعالية 2
				0,759			الفعالية 3
				0,825			الفعالية 4
				0,714			الفعالية 5
				0,688			الفعالية 6
				0,691			الفعالية 7
				0,723			الفعالية 8
				0,699			الفعالية 9
				0,703			الفعالية 10
				0,626			الفعالية 11
				0,625			الفعالية 12
				0,694			الفعالية 13
				0,703			الفعالية 14
				0,721			الفعالية 15
				0,729			الفعالية 17
				0,722			الفعالية 18
				0,721			الفعالية 19
				0,746			الفعالية 20
	0.748			0,862			
			0,867				التوجه 2
0.624		0,811					التحكم 3
		0,840					التحكم 6
		0,714					التحكم 7
0.665	0,873						الخطر 1
	0,798						الخطر 2
	0,707						الخطر 3
	0,873						الخطر 4

المصدر: نتائج Smart-Pls

3.1 صدق التمييز:

يتم اختباره من خلال التحميلات المتقاطعة (Cross-Loadings). بمعنى أن ارتباط المؤشرات بمتغيراتها الكامنة يجب أن يكون أعلى من ارتباطها بالمتغيرات الكامنة الأخرى. كذلك هناك معيار آخر لاختبار الصدق التمييزي، وهو معيار Fornell et Larcker. بالنسبة لهذا الأخير يجب أن تكون القيم القطرية أعلى. والجدول رقم 3 ورقم 4، يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم 03: يوضح التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings)

المواقف	الرقابة	الفعالية	التوجه	التحكم	الخطر
المواقف 2	0,764	0,429	0,322	0,400	0,088
المواقف 3	0,671	0,367	0,478	0,426	0,225
المواقف 5	0,834	0,313	0,262	0,517	0,070
الرقابة 2	0,422	0,739	0,585	0,398	0,224
الرقابة 3	0,279	0,663	0,621	0,407	0,277
الرقابة 4	0,406	0,715	0,473	0,444	0,369
الرقابة 5	0,358	0,806	0,558	0,419	0,244
الرقابة 6	0,216	0,640	0,590	0,226	-0,023
الفعالية 1	0,432	0,658	0,750	0,334	0,218
الفعالية 2	0,247	0,511	0,613	0,289	0,081
الفعالية 3	0,326	0,598	0,759	0,430	0,293
الفعالية 4	0,379	0,658	0,825	0,389	0,203
الفعالية 5	0,375	0,527	0,714	0,382	0,149
الفعالية 6	0,436	0,573	0,688	0,304	0,092
الفعالية 7	0,309	0,551	0,691	0,224	0,229
الفعالية 8	0,318	0,534	0,723	0,309	0,207
الفعالية 9	0,382	0,560	0,699	0,369	0,281
الفعالية 10	0,251	0,586	0,703	0,404	0,187
الفعالية 11	0,286	0,327	0,626	0,329	0,164
الفعالية 12	0,058	0,379	0,625	0,210	0,198
الفعالية 13	0,275	0,534	0,694	0,458	0,354
الفعالية 14	0,247	0,444	0,703	0,304	0,223
الفعالية 15	0,225	0,446	0,721	0,303	0,146
الفعالية 17	0,365	0,626	0,729	0,498	0,389
الفعالية 18	0,411	0,675	0,722	0,489	0,377
الفعالية 19	0,362	0,673	0,721	0,476	0,297
الفعالية 20	0,388	0,637	0,746	0,361	0,313
التوجه 1	0,457	0,570	0,490	0,862	0,153
التوجه 2	0,572	0,453	0,402	0,867	0,275
التحكم 3	-0,093	0,310	0,166	0,095	0,107
التحكم 6	0,163	0,425	0,320	0,237	0,240
التحكم 7	0,197	0,217	0,147	0,213	0,233
الخطر 1	0,142	0,363	0,318	0,282	0,873
الخطر 2	-0,065	0,101	0,220	0,045	0,798
الخطر 3	0,142	0,135	0,219	0,111	0,707
الخطر 4	0,172	0,230	0,271	0,193	0,873

المصدر: نتائج Smart-Pls

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع المؤشرات تتحمل على متغيراتها الكامنة بقيم أعلى من تحملها على باقي المتغيرات الكامنة. كما نلاحظ من الجدول أدناه (الجدول رقم 04)، أن القيم القطرية هي أعلى قيم في المصفوفة. وتمثل القيم القطرية الجذر التربيعي لمستخلص التباين المشترك.

الجدول رقم 04: يوضح معيار Fornell-Larcker

المواقف	الرقابة	الفعالية	التوجه	التحكم	ادراك الخطر
المواقف	0,759				
الرقابة	0,479	0,715			
الفعالية	0,458	0,710	0,789		
التوجه	0,595	0,591	0,515	0,865	
التحكم	0,108	0,416	0,279	0,230	0,790
ادراك الخطر	0,163	0,315	0,333	0,248	0,243

المصدر: نتائج Smart-Pls

بعد التحقق من ثبات الاتساق الداخلي، الصدق التقاربي، وصدق التمييز، يمكننا ان نخلص الى أن النموذج يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات والصدق.

2. تقييم العامل الهرمي من الدرجة الثانية:

اعتبرنا في دراستنا هذه أن التمكين المقاولاتي هو بناء من الدرجة الثانية، يتكون من الفعالية الذاتية المقاولاتية، الرقابة السلوكية المدركة، وموضع التحكم الداخلي.

الجدول رقم 05: يوضح تقييم ثبات وصدق بناء التمكين المقاولاتي

التمكين المقاولاتي		
Pc= 0,851, AVE= 0,664, α cronbach = 0.731		
التحميل	الثبات المركب pc	
0,932	0,839	الرقابة السلوكية المدركة
0,866	0,95	الفعالية الذاتية
0,58	0,832	موضع التحكم الداخلي

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على نتائج Smart-Pls

نلاحظ من الجدول رقم 05، أن بناء التمكين المقاولاتي أظهر ثبات وصدق مناسبين.

الجدول رقم 06: يوضح مدى ارتباط بناء التمكين المقاولاتي بأبعاده المقترحة

p value	قيمة T	معامل المسار	
0.000	61.204	0.933	التمكين ← الرقابة
0.000	32.221	0.892	التمكين ← الفعالية
0.000	6.011	0.596	التمكين ← موضع التحكم

المصدر: نتائج Smart-Pls

كما نلاحظ من الجدول رقم 04، أن العامل المهم في التمكين المقاولاتي هو الرقابة السلوكية المدركة، تليه الفعالية الذاتية المقاولاتية، ثم موضع التحكم الداخلي.

انطلاقاً من نتائج الجدول رقم 05 و الجدول رقم 06، يمكننا القول أنه تم اثبات صحة الفرضية الأولى.

3. تقييم النموذج الهيكلي:

يتم تقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات من خلال دراسة معاملات المسار ومستويات معنويتها. بالإضافة إلى معامل التحديد (R)، معيار كوهن (f^2)، ومعيار ستون جيسر (Q^2).

معامل المسار بين المتغيرين الكامنين لا بد أن يكون قويا (0.15)، ولا بد أن يكون كل معامل مسار ذي أهمية إحصائية (أي قيمة t الخاصة بكل معامل مسار تساوي أو أكثر من 1.96، أو ما يعني أن p value تساوي كحد أدنى 0.05)¹.

الجدول رقم 07: يوضح اختبار العلاقات المفترضة باستخدام تقنية Bootstrapping

p value	T الإحصائية	الانحراف المعياري	متوسط العينة	العينة الأصلية	
0,000	4,784	0,085	0,409	0,404	المواقف ← التوجه
0,194	1,300	0,247	0,336	0,322	الرقابة ← التوجه
0,812	0,238	0,260	0,035	0,062	التمكين ← التوجه
0,579	0,555	0,106	0,079	0,059	ادراك الخطر ← التوجه

المصدر: نتائج Smart-PLS

نلاحظ من الجدول رقم 07، أن المواقف هي المتغير الوحيد الذي كان له تأثير معنوي على المتغير التابع الذي هو التوجه المقاولاتي، حيث كانت معنويته أقل من 0.05، وقيمة t الإحصائية تساوي 4.784 وهي أكبر من 1.96، أما معامل المسار فهو يساوي 0.404 وهو أكبر من 0.15. وعليه نقبل الفرضية الجزئية المتعلقة بتأثير المواقف على التوجه المقاولاتي. و نرفض الفرضيات الأخرى، حيث لم يكن هناك تأثير معنوي لبقية المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (التوجه المقاولاتي).

معايير جودة النموذج:

قيمة R^2 للنموذج تساوي 0.484، وهي قيمة جيدة. قيمة Q^2 فتساوي 0.297. أما قيم معيار كوهن (f^2) فيوضحها الجدول الآتي:

الجدول رقم 08: يوضح معيار كوهن (f^2)

التوجه	
المواقف	0,242
الرقابة	0,025
التمكين	0,001
ادراك الخطر	0,006

المصدر: نتائج Smart-PLS

¹ د. عادل العرفي، الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS وبرنامج smart PLS، الإصدار الأول، 2014، ص. 9.

نلاحظ أن نتائج الجدول رقم 08، تؤكد ما تحصلنا عليه سابقا في الجدول رقم 7. إذ نلاحظ أن للمواقف تأثير معنوي على التوجه المقاولاتي.

الخاتمة:

قمنا من خلال هذه الورقة بدراسة التوجه المقاولاتي لطلبة الماستر تخصص مقاولية. وقد اعتمدنا كإطار نظري على نظرية السلوك المخطط، التي أثبتت جدارة في مختلف المجالات بما فيها مجال المقاولية. غير أنه في دراستنا هذه، قمنا بإدخال متغيرات أخرى ارتأينا أنها مهمة في تأثيرها على التوجه المقاولاتي، وعلى أساس أن الإطار النظري المعتمد مفتوحا لاضافة متغيرات وقابل للتطوير حسب الباحثين.

تمثلت المتغيرات المضافة في التمكين المقاولاتي و ادراك الخطر. وكان دافع اختيار التمكين المقاولاتي هو أن طلبية المقاولية و بفضل التكوين المتلقى، يشعرون أنهم متمكنين وهذا ما يؤثر إيجابيا على توجههم المقاولاتي. غير أن نتائج الدراسة كانت عكس ذلك، فلم يكن هناك تأثير معنوي لمتغيرات الدراسة على المتغير التابع (التوجه المقاولاتي)، ما عدا المواقف. فهذه الأخيرة، هي المتغير الوحيد الذي أظهر تأثير معنوي على المتغير التابع ($B = 0.404, t = 4.784, p \text{ value} = 0.000$).

و رغم وجود قوة تفسيرية جيدة للنموذج، فإننا لا نستبعد حاجة هذا الأخير الى التحسين. فاختلاف القوة التفسيرية لنموذج من بلد لآخر يعود الى اختلاف الثقافة¹، بالإضافة الى اختلاف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، و حتى السياسية... الخ. ففي هذا السياق، نذكر دراسة Engle and al (2010)²: عندما تتراوح القدرة التفسيرية للنموذج بين 0.14 و 0.42. فهذا يشير إلى أن الباحثين بحاجة الى الاعتراف بهذا التباين في فعالية النموذج من بلد لآخر، واتخاذ إجراءات علاجية لتحسين النموذج المستخدم، أو بناء نموذج جديد.

وعليه ندعو الباحثين الى أخذ هذه النتائج بعين الاعتبار، والعمل على بناء نموذج يناسب السياق الجزائري.

قائمة المراجع:

- القاضي نجاح، أبعاد التمكين الإداري لدي القادة التربويين في الجامعات الحكومية في إقليم الشمال وعلاقته بالتدريب الإداري، جامعة اليرموك، الأردن، على الرابط [ps://alhadidi.wordpress.com/2010/01/22/](https://alhadidi.wordpress.com/2010/01/22/)
- حسن مروان عفانة، التمكين الإداري و علاقته بفاعلية فرق العمل-في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة- دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الأزهر- غزة، 2013.
- سلامي منيرة، دراسة و تحليل واقع المقاولية النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة ورقلة، 2015
- د. عادل العريفي، الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS و برنامج Smart PLS، الإصدار الأول، 2014.

المراجع

¹ Alexandros G. Sahinidis, the role OF GENDER ON ENTREPRENEURIAL INTENTION AMONG STUDENTS: AN EMPIRICAL TEST OF THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR IN A GREEK UNIVERSITY, international journal on integrated information management, 2012, volume 1, issue 1, pp. 61-79

² Engle, R., Dimitriadis, N., Gavidia, J., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Baume, S. and Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: a 12-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, Vol. 16 No. 1, pp. 35-57.

- Alexandros G. Sahinidis, the role OF GENDER ON ENTREPRENEURIAL INTENTION AMONG STUDENTS: AN EMPIRICAL TEST OF THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR IN A GREEK UNIVERSITY, international journal on integrated information management, 2012, volume 1, issue 1, pp. 61-79
- B Urban, Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3.
- Bandura, A, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", Psychological Review, 1977, 84 (2), pp. 191-215
- Carmen England Bayron, Social Cognitive Theory, Revista Griot, Volumen 6, Numero.1, Diciembre 2013, p.69.
- CONGER, J.A. & KANUNGO, R, N. (1988) "The empowerment process: Integrating theory and practice", Academy of Management Review, 13(3): 471–482. P 473.
- Drucker, P. F. 1988. The coming of the new organization. Harvard Business Review, 66: 45-53. In SPREITZER, G.M. (1995) "Psychological empowerment in the workplace: dimensions measurements and validation", Academy of Management Journal, 38: 1142–1465.
- Engle, R., Dimitriadi, N., Gavidia, J., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Baume, S. and Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: a 12-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, Vol. 16 No. 1, pp. 35-57.
- Fagbohunbe, Oni Bamikole and Jayeoba, Foluso Ilesanmi, Locus of Control, Gender and Entrepreneurial Ability, British Journal of Arts and Social Sciences, ISSN: 2046-9578, Vol.11 No.1 (2012),
- Francisco Linan & J. Carlos Rodriguez- Cohard, Temporal stability of entrepreneurial intentions : a longitudinal study, 48 Congress of the European Regional Science Association, 27-31 August, 2008, Liverpool, UK , p5
- Gretchen M. Spreitzer, Psychological empowerment in the workplace : Dimensions, measurement, and validation, Academy of management journal, 1995, Vol.38, N° .5, 1442-1465.
- Ajzen, The Theory of Planned Behavior, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN DECISION PROCESSES 50, 179-211 (1991) Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse, Cognitive Elements of Empowerment : An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation, The Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681.
- Krueger & Brazeal, entrepreneurial potential and potential entrepreneurs, entrepreneurship theory and practice, spring 1994.
- LEONG CHEE KEONG, Entrepreneurial intention : An empirical study among open university malaysia students, January 2008.
- O'CONNOR, A. & RAMOS, J.M. (2006) "Empowering entrepreneurship through foresight and innovation: developing a theoretical framework for empowerment in enterprise programs", Journal of Developmental Entrepreneurship, 11(3): 1–25.
- Peguy Arnaud Djouokep Kameni, Facteurs De Développement De L'auto Efficacité Entrepreneuriale Des Etudiants Universitaires, Mémoire Présenté A L'université Du Québec A Trois-Rivière, Octobre 2012, P 62-64

Rédha BENREDJEM, La représentation des profils entrepreneuriaux basés sur l'intention entrepreneuriale à travers une typologie.

Rozita Mokhtar and Yuserrie Zainuddin, ENTREPRENEURIAL INTENTION OF ENGINEERING STUDENTS IN MALAYSIAN POLYTECHNICS INSTITUTIONS: A THEORY OF PLANNED BEHAVIOR APPROACHED, Spreitzer 1995,

VAN JAARSVELD, M. (2005), The black economic empowerment and skills development: A success in many ways, South African Mercantile Law Journal, 17: 261-275. in Urban, Op.Cit.

WHETTEN, D.A.&CAMERON, K.S. (2005), Developing Management Skills, (6th ed.) Pearson : NJ. P 403. In B Urban Association between Entrepreneurial empowerment and reasons for self-employment, Department of Entrepreneurship, university of Johannesburg, SAJEMS NS 10 (2007) No 3.