

التخطيط الاستراتيجي الشخصي وعلاقته بتنمية روح المقاولة

دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي

Personal strategic planning and its relationship to developing the entrepreneurial spirit A field study on a sample of students from the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of El Oued

ط/د. قاسمي محمد لمنور¹ / مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية والاجتماعية العاطفية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة

(الجزائر)، gasmi.medlamnouer@univ-ouargla.dz

أ/د. قودة عزيز / مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية والاجتماعية العاطفية، جامعة

قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، azizkouda2023@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/05

تاريخ القبول: 2025/05/17

تاريخ الاستلام: 2024/09/18

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم الأسس والخطوات التي يقوم عليها التخطيط الاستراتيجي الشخصي، ومعرفة العلاقة التي توجد ومن خلال الأبعاد، دراسة الفرص المتاحة والقدرات والمؤهلات الشخصية ورسم الأهداف وتحديدها؛ وبين تنمية الخصائص والقدرات الشخصية للشخص المقول مثل الرغبة في النجاح والاستعداد والميل للمخاطرة والمعرفة الفنية والتقنية، والتي تشكل في مجملها روح المقاولة لدى الشخص المقول. ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي، تم التوصل إلى أهم النتائج، وهي أن التخطيط الاستراتيجي الشخصي ومن خلال أبعاده له علاقة ارتباطية بتنمية روح المقاولة في مجالاتها المختلفة، سواء ما تعلق بالشخص المقول أو بالمشروع المقاولة. الكلمات المفتاحية: التخطيط الاستراتيجي الشخصي، روح المقاولة، تنمية، المقاولة، المقول

تصنيف JEL: L26، L32، O21

Abstract: This study aimed to illuminate the foundational principles and steps of personal strategic planning, explore the multidimensional relationships involved, study available opportunities, personal capabilities, and qualifications, as well as to establish and define goals. It also aimed to foster personal traits and capabilities in entrepreneurs, such as the desire for success, readiness for risk-taking, and technical expertise, collectively shaping entrepreneurial spirit.

A field study conducted among students from the Faculty of Economics, Management, and Commerce at El- Oued University revealed that personal strategic planning, through its dimensions, significantly correlates with fostering entrepreneurial spirit in various domains, both for the individual entrepreneur and entrepreneurial ventures.

Key Words: Personal strategic planning, entrepreneurial spirit, development, entrepreneurship, entrepreneur

JEL Classification : L26, L32, O21

¹ المؤلف المرسل: ط/د قاسمي محمد لمنور، الإيميل: gasmi.medlamnouer@univ-ouargla.dz

I - تمهيد :

تشهد دول العالم اليوم تطورات سريعة، ومتعددة في شتى المجالات، هذه الأخيرة التي تسهم في تحقيق التنمية بمختلف أشكالها ومستوياتها بما يتماشى ومتطلبات المرحلة الراهنة، ويتجسد ذلك من خلال ما تقوم به المؤسسات ومنظمات الأعمال من وظائف وأنشطة بغية تحقيق أهدافها المسطرة سلفا، وذلك وفقا لما تتطلبه مختلف المعايير التنظيمية؛ والتي نذكر من بينها، التخطيط الاستراتيجي والذي يعد ركيزة أساسية في حياة المؤسسات والمنظمات، من حيث أنه أسلوب للتفكير في توجيه مختلف وظائفها وأنشطتها الإدارية، وما يتطلبه من خطوات ومراحل وغيرها من الأسس التي يقوم عليها؛ هذا الأخير الذي يمكن أن يقوم به الشخص الما قول في مجال المقاوالاتية والتي تتمظهر في إنشاء مؤسسة ناشئة من خلال قيامه بالتخطيط الاستراتيجي الشخصي بغرض تجسيد هذه الأخيرة واقعيًا، زيادة على ذلك توفره على مميزات شخصية يوظفها في ذلك، كالمبادرة والإبداع والميل للمخاطرة وتحمل المسؤولية ضمن ما يعرف بالروح المقاوالاتية.

I.1- إشكالية البحث :

في إطار الاهتمام بمخرجات مؤسسات التعليم العالي من أبحاث علمية و براءات اختراع؛ والتي تُجسد واقعيًا في شكل مؤسسات ناشئة أساسها الشخص الما قول، والذي يسعى بجهد الفكري والعملية، وما يتطلب ذلك من مهارات ومبادرات شخصية، وتجريب كل ما هو إبداعي من أفكار وأداء، ضمن ما يعرف بالروح المقاوالاتية والعمل على تنميتها، من أجل إنشاء تلك المؤسسات أو تطويرها، وفق رؤية وأهداف محددة، ولعل ما يناسب ذلك الإنشاء، أن يكون من خلال تطبيق الأسس والخطوات التي يقوم عليها التخطيط الاستراتيجي والذي تقوم به المؤسسات والمنظمات، وإسقاطها على مهام الشخص الما قول وتكييفها في تجسيد المؤسسات الناشئة واقعيًا، ضمن ما نسميه بالتخطيط الاستراتيجي الشخصي.

ومما سبق ذكره يمكننا أن نلخص إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي؟

وينبثق عن ذلك التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

❖ هل توجد علاقة ارتباطية بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة
الطلبة عينة الدراسة؟

❖ هل توجد علاقة ارتباطية بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة
عينة الدراسة؟

❖ هل توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة
الدراسة؟

وللإجابة على ذلك التساؤل والتساؤلات الفرعية، ومن ثم الإشكالية، تم صياغة الفرضيات التالية:

I.2 - فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي.

الفرضيات الجزئية:

- ❖ توجد علاقة ارتباطية بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة.
- ❖ توجد علاقة ارتباطية بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة.
- ❖ توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة.

3.I - أهداف البحث: يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ❖ توضيح الأسس التي يقوم عليها التخطيط الاستراتيجي الشخصي من أجل الإقبال على إنشاء وخلق المؤسسات الناشئة.
- ❖ تسليط الضوء على أهم المميزات والمهارات والقدرات التي يجب أن تكون لدى الشخص المقاوالة والعمل على تنميتها، والتي تساعد في إنشاء وخلق مؤسسته الناشئة.
- ❖ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة تربط بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي.

4.I - أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كون أن التخطيط الاستراتيجي الشخصي، يساهم في وضع ورسم خارطة لإنجاز المؤسسات الناشئة وفق رؤية محددة من طرف الشخص المقاوالة، تحقيقاً لأهداف مسطرة سلفاً، ومن ثم يضمن ربح الوقت وسرعة الإنجاز وسهولة التقييم وتصحيح الأخطاء والانحرافات في سيرورة إنجاز تلك المؤسسة.

5.I - منهج البحث:

من المناسب وإنجاز هذا البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي، قصد الإحاطة والإلمام بجوانب الموضوع، مع القيام بدراسة ميدانية لمعرفة طبيعة العلاقة الموجودة بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية، بعد جمع البيانات من عينة الدراسة وتحليلها بغرض الوصول إلى نتائج نجيب من خلالها على الإشكالية المطروحة.

6.I - الدراسات السابقة والتعليق عليها:

دراسة صورية بوطرفة وبشير عبد الحميد (2020) بعنوان: دور التعليم المقاوالاتي في تنمية روح المقاوالاتية - دراسة تطبيقية حول طلبة جامعة تبسة؛ وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور التعليم المقاوالاتي في تنمية الروح المقاوالاتية لدى طلبة جامعة تبسة ومعرفة إمكانية توجيههم نحو إنشاء مشاريع مصغرة ومؤسسات ناشئة بعد تخرجهم، وكذلك معرفة قدرتهم على تجسيد أفكارهم وتوجيههم نحو عالم ريادة الأعمال؛ ومن بين نتائج هذه الدراسة نذكر: (بوطرفة وبشير، 2020، صفحة 127)

- ❖ التعليم المقاوالاتي لدى الطلبة عينة الدراسة ينمي الروح المقاوالاتية.
- ❖ توجه الطلبة عينة الدراسة إلى مجال المقاوالاتية خطوة مهمة في حياتهم،

- ❖ أهمية وجود التعليم المقاوالاتي ضمن البرامج الدراسية بالجامعة، حيث أنه يخلق الرغبة والمبادرة لدى الطلبة وينمي التوجه المقاوالاتي لديهم.
- دراسة معيزي نجاه و بوزرب خير الدين (2017)، بعنوان: دور الجامعة في تحسين روح المقاوالاتية لدى الشباب الجامعي - قراءة في تجارب دولية -، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز مكانة الجامعة في تكوين وتنمية الروح المقاوالاتية، وذلك من خلال عرض جملة من التجارب لبعض الدول واستخلاص الدروس التي يمكن أن تساهم في تطوير العلاقة بين الجامعة والمقاوالاتية في الجزائر، وبعد عرض جملة القراءات في تجارب كل من دولة المغرب وتونس والهند وكذلك الجزائر تم الخروج بالنتائج التالية: (معيزي و بوزرب، 2017)
- ❖ مهارات القدرة على التخطيط والتنظيم والأخذ بالمبادرة، كفيلة بكسب روح المقاوالاتية
- ❖ تكوين الشباب التونسي الجامعي وتوجههم نحو تنمية روح المقاوالاتية، بغرض مواجهة نمو معدلات البطالة، غلب عليه الطابع النظري ولم يتعدى إلى التجسيد الفعلي والمتابعة.
- ❖ التكوين النظري وبالتنسيق مع المؤسسات التعليمية، مع توفير برامج الارشاد المنظمة والدورات التكوينية، إضافة إلى وجود حاضنات الأعمال بالوسط الجامعي لاحتضان المشاريع المقترحة؛ هذه العوامل مجتمعة حققت نجاح الجامعة الهندية في تعزيز روح المقاوالاتية.
- ❖ التجربة المغربية في خلق روح المقاوالاتية، تمثلت في جملة من الإجراءات من أبرزها: الحملات التحسيسية وخلق الوعي للطلبة بخصوص بث روح المقاوالاتية؛ الاعتماد على فرق المشاريع في تكوين الطلبة المتوفر فيهم صفات المقاتل؛ كذلك تلقين التعليم النظري مع الجانب التطبيقي من خلال التدريب والمرافقة وتقييم المشاريع الريادية.
- ❖ بالنسبة للتجربة الجزائرية في مجال تعزيز روح المقاوالاتية شبه غائبة، كونها تقتصر على الجانب النظري فقط، وعدم توفر هذا التكوين في كل الجامعات، ومن ثم فأغلب المشاريع المقاوالاتية المتواجدة لا تحتاج إلى مستوى تعليمي عال.
- وتعليقا على هاتين الدراستين نذكر: من خلال هاتين الدراستين يتضح لنا أن تنمية روح المقاوالاتية يتم بآليات متعددة ومختلفة، منها التعليم المقاوالاتي وما يتضمنه من برنامج تعليمي وأهداف وغير ذلك كما هو في الدراسة الأولى، كذلك الجامعة وما تظمه من هيئات مثل مراكز تطوير المقاوالاتية (CDE) وحاضنات الأعمال وما تقوم به من أنشطة وحملات تحسيسية التي من شأنها أن تنمي روح المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين وهذا بحسب الدراسة الثانية.
- أما دراستنا الحالية فقد تطرقت إلى آلية أخرى وهي التخطيط الاستراتيجي الشخصي لنرى من خلاله إن كانت له علاقة بتنمية روح المقاوالاتية لدى الطالب الجامعي أولا.
- كما أن الدراستين السابقتين والدراسة الحالية تطرقت إلى موضوع تحسين أو تنمية روح المقاوالاتية، وهذا من خلال مكوناتها كالمبادرة والميل للمخاطرة والمعارف الفنية المرتبطة بمجال المقاوالاتية وإنشاء المؤسسات الناشئة وغيرها من مكونات، وقد اتخذت من الطلبة الجامعيين كمجتمع للدراسة.

II- التخطيط الاستراتيجي

II-1- مفهوم التخطيط الاستراتيجي :

التخطيط الاستراتيجي هو عملية تتركب من جزئين أساسيين وهما، تحليل بيئة العمل الداخلية للمنظمة تحت مسمى (SOWT) والتي يقصد بها معرفة نقاط القوة (Strengths)، ومعرفة نقاط الضعف (Weaknesses)؛ أما بالنسبة للبيئة الخارجية للمنظمة يكون من خلال تحديد الفرص (Opportunities) ومعرفة المخاطر والتهديدات (Threats)؛ وأما الجزء الثاني فيتمثل في وضع رؤية وأهداف وقيم واضحة مع مراعات الأولويات في ذلك، ومن ثم توضع خطة تنفيذية ومتابعتها، مع أخذ بعين الاعتبار التطورات المستقبلية وتكييف الأهداف والخطط وفقا لذلك. (هيبه، بن محمد الحربي، و حورية، 2017، صفحة 27)

كما يعرف "جودستين ونولن و فايفر" (Goodsten Nolan & Pfeiffer) التخطيط الاستراتيجي بأنه "عملية توجيه وتكامل للأنشطة الإدارية والتنفيذية في المؤسسة لرؤية المستقبل، وتطوير الإجراءات والعمليات الضرورية لتحقيق ذلك المستقبل". (الشميلي، 2017، صفحة 25)

ويمكن أن نذكر هنا بأن هذه العمليات والأنشطة الإدارية التي تدخل ضمن التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، تعتبر كثقافة أو فلسفة تقوم عليها المؤسسة من أجل تحقيق ديناميكيها وفقا لما تمليه متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، واختيار أفضل البدائل لتحقيق من خلالها مختلف الأهداف المسطرة والوصول إلى الأوضاع المرغوب فيها.

II-2- مفهوم التخطيط الاستراتيجي الشخصي :

هو تلك العملية التي يتم من خلالها وضع خطة استراتيجية شخصية، والمتضمنة التحليل والاختيار الاستراتيجي، من أجل اختيار البدائل المناسبة، مع مراعاة التحديات والفرص والرؤى والأهداف المستقبلية. (حسين كامل العمروسي، 2021، صفحة 105)

II-3- التعريف الإجرائي للتخطيط الاستراتيجي الشخصي :

هي تلك الدراسة التي يقوم بها الشخص الما قول يتم من خلالها رسم خطة استراتيجية، يراعى فيها عامل الزمن، وتكون مبنية على القدرات والكفاءات الشخصية من جهة، ومن جهة أخرى مراعاة البيئة المحيطة وما تتضمنه من فرص متاحة وتهديدات، وفق رؤية وأهداف مسطرة، من أجل تجسيد فكرة ما في شكل مؤسسة ناشئة.

وإذ تعد الخطة الاستراتيجية بمثابة منهج للعمل لتحقيق هدف ما، يتخذها الشخص الما قول ممرا من موضع إلى موضع آخر، (محمد السويديان والعدولي، 2004، صفحة 18)؛ فتلك الأفكار تعتبر كموضع أول في سيرورة إنشاء المؤسسة الناشئة، أما تجسيدها واقعيا فذلك هو الموضع الثاني من تلك السيرورة.

من خلال ما تم ذكره من تعاريف للتخطيط الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي الشخصي، يمكن القول أن كلاهما نشاط من أجل وضع خطط ذات العلاقة بالمجال التنظيمي والإداري، سواء تعلق الأمر بمؤسسة قائمة بذاتها أو من أجل خلق مؤسسة ناشئة؛ وفق رؤية استراتيجية مرتبطة بالعامل الزمني والفرص المتاحة الموجودة ببيئة المؤسسة (داخلية أو خارجية) أو الوسط الذي ستُنشأ فيه. في المقابل يمكن ذكر بعض الفروق بينهما ومنها نجد:

التخطيط الاستراتيجي الخاص بالمنظمات، من خلاله تسعى إلى تعظيم الأرباح والارتفاع بها، أو اتخاذ قرارات تكون نتائجها مستقبلية.

في حين أن التخطيط الاستراتيجي الشخصي يسعى من خلاله الشخص المقاول إلى خلق مؤسسة ناشئة وتجسيدها واقعيا بعدما كانت فكرة مشروع؛ وإذ يعد هذا هو الهدف الأساسي بالنسبة للتخطيط الاستراتيجي الشخصي؛ في حين يمكن اعتبار أن إنشاء مؤسسات فرعية أو توسعة نشاطات المؤسسات موجودة مسبقا هدفا فرعيا.

II- 4- أهداف التخطيط الاستراتيجي :

- ❖ يتيح للإدارة معرفة مواضع التهديدات المتوقعة لتجنبها، والفرص المتاحة لاستغلالها.
- ❖ من خلال التخطيط الاستراتيجي تتمكن المنظمة من رصد ومتابعة التغيرات البيئية مثل العملاء والمنافسين، أسعار السوق ومن ثم خفض من عنصر المفاجآت.
- ❖ يعمل على تطوير المنتجات والخدمات لتلبية حاجيات السوق والدخول مع المنافسين بقوة. (السروي، 2018، صفحة 203)
- ❖ تحديد متطلبات العمل والأهداف بشكل واضح، ومن ثم توحيد جهود العمل، ومنه يسهل اتخاذ القرارات المناسبة.
- ❖ المساعدة على ترتيب الأهداف والأولويات، وبالتالي توزيع مختلف الإمكانيات والموارد بصورة عقلانية التي تتحقق بها الأهداف المرجوة. (فريق عمل دفتر، 2023)
- من خلال ما تم ذكره من أهداف التخطيط الاستراتيجي التي يمكن أن تتحقق على مستوى المنظمات، فإنه يمكن أيضا وبالمقابل أنها تتحقق على مستوى الشخص المقاول الذي يسعى إلى إنشاء مؤسسة ناشئة. فبالنظر إلى التخطيط الاستراتيجي الشخصي، يدرك الشخص المقاول مختلف الفرص والتهديدات المتواجدة في البيئة المحيطة به والتي يرغب فيها إنشاء تلك المؤسسة، فمن بين تلك الفرص نجد:
- ❖ المقاربة أو التوجه العام للهيئات الرسمية في الجزائر التي تشجع على إنشاء المؤسسات الناشئة.
- ❖ الهيئات الرسمية المرافقة والداعمة (من حيث التمويل والاستشارة) لإنشاء المؤسسات الناشئة، والتي ترافق الشخص المقاول من أجل تجسيد مؤسسته الناشئة وضمان تنميتها وديمومتها؛ على سبيل المثال (هيئتي: مراكز تطوير المقاوالاتية (CDE) وحاضنات الأعمال المتواجدتين على مستوى المؤسسات الجامعية، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية (NESDA)).
- ❖ بعض الامتيازات التي يحظى بها المقاول الذاتي والواردة في نص المادة: 09 من القانون رقم: 22-23 الصادر بتاريخ: 2022/12/18 بالجريدة الرسمية في عددها: 85 والمتعلق بالقانون الأساسي للمقاول الذاتي.
- ❖ وفي ذات السياق كذلك، يمكن للشخص المقاول ومن خلال علاقاته الاجتماعية، التواصل مع من كانت لهم تجارب ناجحة في مجال خلق المؤسسات الناشئة والاستفادة من خبراتهم، من أجل التعليم الذاتي المستمر وتطوير مهارته التي تمكنه من إنشاء مؤسسته الناشئة وحسن إدارتها وفعالية أدائها وتحقيق أهدافه مستقبلا.
- أما بخصوص التهديدات التي قد تصادف الشخص المقاول فمن بينها نجد، المنافسين، تذبذب وتغير أسعار المواد الأولية التي قد يحتاجها في مشروع مؤسسته الناشئة، التغيرات التكنولوجية والقانونية، التعرف

على الفئات والجمهور المستهدف من أجل إنشاء المؤسسة الناشئة وطريقة الوصول إليه، وما مدى تقبله لتلك المؤسسة. (فورلانسو، 2023)

II-5- أهمية التخطيط الاستراتيجي الشخصي :

من خلال الدراسات التي أنجزت حول التخطيط الاستراتيجي الشخصي مثل دراسة (Spidal,2007) والذي كان موضوعها حول التخطيط الاستراتيجي الشخصي لتحقيق التوازن بين العمل والحياة وما يرتبط بتلك الدراسات من مجالات، مثل الحياة الوظيفية خاصة والحياة الاجتماعية؛ يمكن إبراز الأهمية فيما يلي: (كامل العمروسي، 2022، صفحة 21)

- ❖ التخطيط الاستراتيجي الشخصي هو فرصة لتولي الفرد دور القيادة ويصبح مسؤولاً في مؤسسته.
- ❖ إن من يستخدم التخطيط الاستراتيجي الشخصي يُعد ثروة لنفسه ولمجتمعه، أو ما يصطلح عليه برأس مال بشري.
- ❖ يساهم في التخفيض من المشكلات المحتملة، ويوفر جملة المعلومات ذات الأهمية في اتخاذ القرارات وحل تلك الأخيرة.
- ❖ من خلال التخطيط الاستراتيجي الشخصي، يتمكن الفرد من التفكير بإيجابية وما يعد به المستقبل، وينسق جميع مجهوداته وتطلعاته في برنامج أو خطة متوازنة وسهلة الفهم.
- ❖ يعطي للفرد الصورة والآليات الواضحة للكيفية التي تتفاعل بها مختلف الأنشطة والمهام لتحقيق النجاح؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوفر التخطيط الاستراتيجي الشخصي الأدوات والمهام التي يحتاجها الشخص الماؤال في حل مختلف المشكلات الطارئة. (شيرمان، 2010، صفحة 35)
- إضافة إلى ما تم ذكره، يمكن القول كذلك بأن التخطيط الاستراتيجي الشخصي يمكن الشخص الماؤال خاصة، من تطوير الخدمات أو المنتجات، خاصة إذا كانت على المستوى المحلي من حيث توفر المادة الأولية أو متطلبات السوق المحلي، إضافة إلى الأفكار الإبداعية والمبتكرة التي مصدرها البيئة التي ينتهي إليها الفرد، وكل ذلك في إطار إنشاء المؤسسة الناشئة؛ ومن ثم يستطيع الشخص الماؤال من خلال تلك المؤشرات أو الأبعاد أن يطور أدائه مستقبلاً ويحقق نجاحاً متقدماً يصل به إلى ريادة الأعمال.

II-6- خطوات التخطيط الاستراتيجي الشخصي :

من خلال ما تم عرضه في التعريف الخاص بالتخطيط الاستراتيجي والتعريف الإجرائي للتخطيط الاستراتيجي الشخصي، فإن خطوات التخطيط الاستراتيجي الشخصي تقوم على أسس التحليل الاستراتيجي الشخصي الذي يقوم به الشخص الماؤال؛ ومن المناسب لذلك سيتم اعتماد نموذج التحليل الرباعي "SWOT"، أو ما يسمى بنموذج "هارفارد" في ذلك التحليل، على اعتبار أن خطواته أو منطلقاته التي تقوم بها المؤسسات، يمكن إسقاطها على الشخص الماؤال وذكر ما يقابلها من أجل التخطيط لإنجاز مؤسسته الناشئة، وتتمثل هذه النقاط أو المنطلقات فيما يلي: (بوبر، 2008، صفحة 53)

- ❖ معرفة نقاط القوة الداخلية للمؤسسة، يقابلها معرفة نقاط القوة والإمكانيات الخاصة بالشخص الماؤال (مثلاً: المهارة في الأداء، القدرة على الابتكار وطرح أفكار مشاريع متنوعة وجديدة، معارف ومكتسبات في سياق العمل التنظيمي).
- ❖ معرفة نقاط الضعف الداخلية للمؤسسة، ويقابلها معرفة نقاط الضعف التي يدركها الشخص الماؤال في ذاته (مثلاً: التردد في الإقدام على الإنجاز).

- ❖ تحديد الفرص المتاحة التي تحرك عمل المؤسسة، ويقابل ذلك لدى الشخص المقاول الفرص التي تشجع على إنشاء المؤسسات الناشئة (هيئات المرافقة والتمويل للمؤسسات الناشئة، نماذج من المؤسسات الناشئة الناجحة...)
- ❖ معرفة التهديدات أو المخاطر التي قد تعترض عمل المؤسسة، ومقابل ذلك نجد المخاطر والمعوقات التي قد تهدد فشل إنشاء المؤسسة الناشئة، وعدم استمراريته وتطورها (مثلا: نقص المورد المالي – المؤسسة الناشئة وما تقدمه من خدمات أو منتجات قد لا تلقى رواجاً في السوق أو تجد من ينافسها).
- ❖ وانطلاقاً من تلك النقاط تكون خطوات التخطيط الاستراتيجي الشخصي كما يلي:
- ❖ تحديد ومعرفة النقاط السالفة الذكر.
- ❖ تحويل تلك النقاط إلى أهداف كما يلي: (كل نقطة قوة تمثل هدفاً – كل نقطة ضعف علاجها هو هدف – الاستغلال الجيد للفرص المتاحة يعد هدفاً – المخاطر التي نحتاج من وقوعها هو أيضاً هدف)
- ❖ تحديد كيفية الوصول إلى تلك الأهداف، من خلال رسم المسار لذلك والذي يكون أقل خطورة وتكلفة في ظل مختلف التحديات.

III- تنمية روح المقاوالاتية :

قبل الحديث والتطرق إلى مفهوم تنمية روح المقاوالاتية، من الضروري أن نعرّج أولاً على مفهومين مهمين وهما المقاوالاتية والمقاول.

III-1- مفهوم المقاوالاتية:

بالنسبة لمفهوم المقاوالاتية، لا يوجد اجماع أو اتفاق حول مدلول هذا المفهوم، وذلك راجع لتعدد التنظير فيه، واختلاف التوجهات التي يوضع على أساسها التعريف، ومن بين تلك التعاريف نورد ما يلي:

تعرف المقاوالاتية بأنها وضعية يكون فيها الفرد مرتبطاً بمشروع أو مؤسسة ناشئة، يتم من خلالها خلق قيم إضافية تمنح الرضا للشخص المقاول أو للجهات ذات الصلة بالمشروع؛ بالنسبة للقيم المتعلقة بالشخص المقاول نجد منها القيم المالية – المادية – استقلالية في النشاط، أما بالنسبة للجهات ذات الصلة بالمشروع كالزبائن فنجد مثلاً الاستهلاك للسلع والاستفادة من الخدمات المعروضة، أما بالنسبة للممولين فنجد الفوائد والأرباح النقدية المتحصل عليها. (لخضر منصور، 2021، صفحة 71)

كما يمكن تعريف المقاوالاتية بأنها مجمل النشاطات التي تتيح للفرد إنشاء مؤسسة جديدة منطلقاً من مجموعة أفكار، من خلال استغلال وتنسيق مختلف الموارد (معلومات - موارد مالية وبشرية...) وتجسيدها واقعياً في شكل مؤسسة ناشئة. (فزال، 2018، صفحة 28)

III-2- مفهوم المقاول :

المقاول هو ذلك الشخص الذي يتميز عن غيره من خلال امتلاكه لخصائص مقاوالاتية وقدرات وصفات ومهارات شخصية، تولد فيه روحاً للمقاوالاتية لاستغلال الفرص وتحمل المخاطر من أجل خلق مؤسسة ناشئة أو تطوير مؤسسة موجودة، محققاً بذلك التميز والإبداع وخلق قيمة مضافة. (بورقبة، 2020، صفحة 397)

III-3- مفهوم روح المقاوالاتية:

تعرف الروح المقاوالاتية بأنها تلك المبادرة التي تقوم على أساس العمل لإحداث التغيير والتجديد في تجسيد المشاريع، يتمكن من خلالها الفرد من بناء شخصية مغامرة طوال حياته متجنباً فقدان الثقة بالنفس وحالات الفشل. (Hammadi, 2021, p. 185)

ويمكن أن تعرف أيضاً بأنها تلك المؤهلات والقدرات المميزة للشخصية المقاوالاتية، والتي تتمظهر في سلوكه وتصرفاته، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية: التحدي والإصرار - المخاطرة واقتحام الغموض - المبادرة والمبادأة - اكتشاف الفرص - الإبداع والتجديد - الاستقلالية في النشاط. (برني و فالتة ، 2010 ، صفحة 8)

III-4- التعريف الإجرائي لتنمية روح المقاوالاتية:

من خلال ما أوردها من تعاريف سابقة لكل من المقاوالاتية والمقاول وروح المقاوالاتية، يمكننا صياغة التعريف الإجرائي لتنمية روح المقاوالاتية كما يلي:

فتنمية روح المقاوالاتية، هي عملية تطوير الخصائص المقاوالاتية والقدرات الشخصية للمقاول نحو الأفضل، بواسطة جملة من الآليات والتي تزيد من فعالية نشاطه ومبادرته في إنجاز المشاريع المقاوالاتية، كإنشائه لمؤسسة ناشئة وإدارتها.

III-5- الخصائص الشخصية للمقاول :

يحتاج الشخص المقاول لمجموعة من الخصائص يتميز بها عن غيره، حتى يحقق إنجاز مشروعه المقاوالاتي، وهذه الخصائص نوردتها فيما يلي: (قزال، 2018، صفحة 36)

الرغبة في النجاح: وهي أهم خاصية يجب أن تكون متوفرة لدى الشخص المقاول، والتي تدفعه إلى تجسيد مشروعه على أرض الواقع.

الثقة في النفس: بحيث يثق في قدراته العلمية والعملية، من حيث تخطي المخاطر المحتملة، وحل المشكلات التي قد تكون في مساره المقاوالاتي، وأنّ ما يقوم بإنجازه سيقدم إضافة له وللمجتمع.

حب العمل: إذ يشكل حب العمل للشخص المقاول دافعاً وحافزاً للعمل في مجال العمل المقاوالاتي، والذي يكون في شكل تحدي لممارسة الأعمال الصعبة دون كلل أو عناء.

الاستعداد والميل للمخاطرة: من خلال تمتع الشخص المقاول بالشجاعة في مواجهة المخاطر المحتملة ومختلف التهديدات التي قد تواجهه، والعمل على حلها من خلال اتخاذ القرارات المناسبة لذلك.

المعرفة الفنية والتقنية: وذلك من خلال معرفة وفهم مختلف الإجراءات والمفاهيم المرتبطة بطبيعة المشروع المنجز، إضافة إلى الاطلاع على القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالجانب المالي أو التقني للمشروع المقاوالاتي.

التعامل مع حالات الفشل والمثابرة: على الشخص المقاول أن يجيد التعامل مع حالات الفشل التي قد تصادفه في مسار نشاطه المقاوالاتي ويتخذها كخبرات مكتسبة ولو كان فيها خسائر، ومعرفة أسباب ذلك والعمل على تصحيحها وتداركها واتخاذها كتغذية راجعة من أجل المثابرة ومواصلة العمل المقاوالاتي.

III-6- مجالات تنمية روح المقاوالاتية:

إن الأفكار التي يمتلكها الشخص المقاول ويحولها إلى مشروع مقاوالاتي، لا تكفي وحدها للوصول إلى الريادة، بل ينبغي على الشخص المقاول أن يتحلّى بمجموعة من المهارات تكون مرتبطة بمجالات ثلاث، ويعمل

على صقلها وتنميتها بصورة مستمرة، وتكمن هذه المجالات فيما يلي: (اليونيسكو و منظمة العمل الدولية، 2010، صفحة 42)

المجال المتعلق بالمشروع وطبيعته: ويكون ذلك من خلال توجيه أفكار الشخص المقاول واهتماماته من خلال الهيئات المختصة في التدريب والمرافقة، والأشخاص ذوو الخبرة، والتي تكون مرتبطة ببيئة المشروع كالمشاريع الفلاحية مثلا وما يرتبط بها من شروط الإنتاج - التخزين - التسويق ...؛ أو المشاريع السياحية وما يرتبط بها من المناطق ذات الصورة الجمالية، المعرفة الكافية بتراث المنطقة وتاريخها، طريقة الترويج لها... المجال المتعلق بإدارة المشروع: وهو ما يتعلق بالتسويق والأعمال المحاسبية وإدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات والتشريعات التنظيمية والقانونية المرتبطة بالمشروع.

المجال المتعلق بالشخص المقاول: ويكون ذلك من ناحية: (بوكيلي وشايب، 2022، صفحة 36)

- ❖ اكتشاف الفرص في البيئة المحيطة والعمل على استغلالها.
- ❖ جمع المعلومات ذات العلاقة بالمشروع، والتي من شأنها أن تساعد في تطوير الأداء وتحقيق أفضل النتائج.
- ❖ حسن المفاضلة بين البدائل المتعلقة باتخاذ القرارات، وأن تكون التصرفات بناء على التوقعات المحسوبة.
- ❖ العمل بمرونة في الحالات الطارئة من أجل تحقيق أفضل الأهداف.

IV- الجانب الميداني :

IV-1- الإجراءات المنهجية للبحث :

IV-1-1- مجالات البحث:

المجال المكاني: تم إجراء البحث الميداني على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي.

المجال البشري: حيث كان مجتمع الدراسة متمثلا في طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي، من المستويين الليسانس والماستر من مختلف الشعب.

حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وزعت عليهم 100 استمارة ورقية، إضافة إلى استخدام الاستمارة الإلكترونية، وقد تم استرجاع 70 استمارة، منها 41 استمارة ورقية و29 استمارة الكترونية قابلة للتحليل والدراسة.

المجال الزمني: تم إجراء البحث الميداني في الفترة الممتدة من: 2024/04/08 إلى غاية: 2024/05/10

IV-1-2- أداة جمع البيانات : من منطلق طبيعة البحث الذي نهدف من خلاله إلى معرفة العلاقة الارتباطية الموجودة بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي و تنمية روح المقاوالتية، فقد تم اعتماد الاستبيان الورقي والإلكتروني من أجل جمع البيانات من عينة الدراسة، والذي تم تصميمه انطلاقا من فرضيات الدراسة بالشكل التالي :

المحور الأول: والمتعلق بالبيانات الشخصية ويتكون من 04 فقرات.

المحور الثاني: والمتعلق بالتخطيط الاستراتيجي الشخصي، ويضم الأبعاد التالية:

- ❖ دراسة الفرص المتاحة ويتكون من 07 فقرات.
- ❖ القدرات والمؤهلات الشخصية للشخص المقاول ويتكون من 07 فقرات

❖ تحديد الأهداف الشخصية ويتكون من 07 فقرات

المحور الثالث: والمتعلق بروح المقاولاتية ويتكون من 10 فقرات

ولقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

الجدول (01): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
مجال متوسط الحسابي	[1.79_1]	[2.58_1.80]	[3.39_2.60]	[4.19_3.40]	[5_4.20]
الاتجاه العام للإجابات	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: إعداد الباحثان

IV-2- الخصائص السيكمومترية لأداة القياس :

وذلك من خلال حساب الصدق والثبات لأداة جمع البيانات، وقد تم الاعتماد على عينة استطلاعية قدرت بـ 30 مفردة.

IV-2-1- صدق الأداة :

المقصود بصدق الأداة هو الإشارة إلى استقلالية الإجابات عن مختلف الظروف العرضية للبحث، وبالتالي تكون أداة جمع البيانات صالحة لقياس ما وضعت لقياسه فعلا؛ (مداني، 2020، صفحة 155)، وللتحقق من ذلك في هذه الدراسة تم الاعتماد على حساب الصدق البنائي للاستبيان، من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون (R) لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول (02): يوضح قيمة R لحساب الصدق البنائي

محاور الاستبيان	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون (r)	مستوى الدلالة sig	النتيجة
التخطيط الاستراتيجي الشخصي	30	0.957**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01
روح المقاولاتية		0.776**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ ان معاملات الارتباط بيرسون بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية كانت قيمتها 0.957 بالنسبة لمحور التخطيط الاستراتيجي الشخصي، و 0.776 بالنسبة لمحور روح المقاولاتية، وهي تدل على وجود ارتباط قوي بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل عند مستوى دلالة (0.000=sig) وهي أقل من 0.01 وبالتالي يمكن القول أنه يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01، و بالتالي فالاستبيان صادق و يقيس لما وضع لقياسه.

IV-2-2- ثبات أداة القياس :

والمقصود بها ثبات إجابات المبحوثين في حال إعادة توزيع الاستبيان مرة أخرى على العينة البحثية، وذلك لمعرفة استقرار نتائج المقياس، والحصول على نفس النتائج بعيدة عن العشوائية؛ وفي ذلك يعتبر مقياس ألفا كرونباخ أكثر المقاييس استعمالا وشيوعا للتحقق من ثبات أداه القياس. (سالم، 2018، صفحة

(130)

الجدول (03): يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

محاور الاستبيان	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ	النتيجة
التخطيط الاستراتيجي الشخصي	21	0.818	دال إحصائيا
روح المقاوالتية	10	0.648	دال إحصائيا
الاستبيان ككل	31	0.848	دال إحصائيا

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

يوضح الجدول رقم (03) قيم ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان، إذ نلاحظ أن درجة التناسق الداخلي بين بنود محور التخطيط الاستراتيجي الشخصي تساوي 0.818، فهي علاقة موجبة بين البنود لهذا المحور؛ ودرجة التناسق الداخلي بين بنود محور روح المقاوالتية تساوي 0.648، وهي كذلك علاقة موجبة بين بنود هذا المحور، إضافة إلى ذلك أن درجة التناسق الداخلي لبنود الاستبيان ككل كانت مساوية 0.848 وهي أيضا علاقة موجبة بين البنود، وبناء على ذلك يظهر جليا مدى ثبات الأداة، وبالتالي يمكن الاعتماد على الاستمارة بالتطبيق الميداني للدراسة.

IV-3- نتائج البحث :

IV-3-1- عرض الخصائص الديموغرافية لعينة البحث :

في هذا العنصر سوف يتم عرض وتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة البحث اعتمادا على حساب التكرارات والنسب المئوية كما يلي:

الجدول (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

الخاصية	المستوى	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	18	25.7
	أنثى	52	74.3
السن	أقل من 25 سنة	56	80
	من 25 إلى 30 سنة	08	11.4
	أكثر من 30 سنة	06	8.6
المستوى التعليمي	ليسانس	57	81.4
	ماستر	13	18.6
القسم	جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	17	24.3
	علوم التسيير	23	32.9
	علوم اقتصادية	17	24.3
	علوم مالية ومحاسبة	13	18.6

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

يبين الجدول رقم (04) توزيع العينة حسب الخصائص الديموغرافية التالية:

بالنسبة للجنس والعمر، فقد بلغ عدد الطلبة الإناث 52 طالبة بنسبة 74.3%، في حين أن عدد الطلبة الذكور بلغ عددهم 18 طالبا بنسبة 25.7%، ويمكن أن نفسر ذلك كون أن الطلبة الإناث لهم إقبال كبير على هذه الشعبة وما تحمله من تخصصات.

كما نلاحظ كذلك أن الفئات العمرية الأكثر تواجدا هم الفئات الأقل من 25 سنة و المقدر عددهم 56 طالبا بنسبة 80% من إجمالي عينة الدراسة، وما يؤكد ذلك هو المستوى الدراسي لمرحلة الليسانس لعينة

الدراسة، حيث نجد في هذا المستوى 57 طالبا من أفراد العينة في مرحلة الليسانس بنسبة 81.4%، وبتعبير آخر فإن هذه الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) هي في بداية مشوارها الجامعي؛ وهي الفئة الأكثر احتياجا لرسم معالم مستقبلها المهني من حيث التعرف على مختلف التخصصات في مشوارها الجامعي، ووضع خطط بما يناسب قدراتها والعمل على تنميتها وتطويرها خلال مشوارها الجامعي من أجل الدخول إلى مجال المقاولاتية وإنشاء مؤسسات ناشئة، في حين أن الفئتين العمريتين من 25 إلى 30 سنة، وفئة الأكثر من 30 سنة بلغ عددها 08 طلبة و 06 طلبة، بنسبة 11.4% و 8.6% على التوالي، وهذا راجع إلى كون هاتين الفئتين في مرحلة الماجستير والبالغ عددهم 13 طالبا أي بنسبة 18.6%؛ فهذه الفئة من الطلبة هم في مرحلة نهاية مشوارهم الجامعي؛ ومما لا شك فيه أنه تكون قد اتضحت لديهم السبل الكفيلة والتي تؤهلهم إلى دخول مجال الشغل بشكل عام، وإنشاء المؤسسات الناشئة بصفة خاصة، من خلال ما يحملونه من أفكار ومشاريع تم التخطيط لها، ووفقا لقدراتهم وابداعاتهم التي تم تنميتها خلال مشوارهم الجامعي.

أيضا نجد أن عينة الدراسة بالنسبة للتخصصات التي تدرسها أنها متقاربة، وكذلك متنوعة بين الجذع المشترك وقسم علوم التسيير والعلوم الاقتصادية وعلوم المالية والمحاسبة، وهي في مجملها تؤهل لحمل وطرح أفكار ومشاريع في مجالات متعددة، مجال إدارة الأعمال، المحاسبة، وغيرها من المجالات التي من شأنها أن تسهم في دعم الاقتصاد الوطني من خلال إنشاء مؤسسات ناشئة.

IV- 2-3- اختبار صحة فرضيات البحث :

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (05): يوضح معامل الارتباط بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية

النتيجة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط بيرسون (r)	عدد أفراد العينة	البعد الأول للمتغير المستقل والمتغير التابع
يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01	0.000	0.630**	70	دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين بعد دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية تساوي 0.630 عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية، بمعنى أنه كلما كان هناك وجود للفرص المتاحة واستغلالها يكون هناك تحقيق لتنمية روح المقاولاتية، والعكس صحيح، وعليه نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي".

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (06): يوضح معامل الارتباط بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية

النتيجة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط بيرسون (r)	عدد أفراد العينة	البعد الثاني للمتغير المستقل والمتغير التابع
يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01	0.000	0.554**	70	القدرات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين بعد القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية تساوي 0.554 عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية، بمعنى أنه كلما توفرت للفرد قدرات ومؤهلات شخصية في مجال المقاوالاتية يكون هناك تحقيق لتنمية روح المقاوالاتية، والعكس صحيح، وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي".

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (07): يوضح معامل الارتباط بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية

النتيجة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط بيرسون (r)	عدد أفراد العينة	البعد الثالث للمتغير المستقل والمتغير التابع
يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01	0.000	0.620**	70	تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين بعد تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية تساوي 0.620 عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية، بمعنى أنه كلما كان هناك رسم وتحديد للأهداف الشخصية في مجال العمل المقاوالاتي يكون هناك تحقيق لتنمية روح المقاوالاتية، والعكس صحيح، وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي".

عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي".

الجدول (08): يوضح معامل الارتباط بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية

متغيرات الدراسة	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط بيرسون (r)	مستوى الدلالة sig	النتيجة
التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية	70	0.701**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا عند 0.01

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) بين متغير التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية تساوي 0.701 عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية، بمعنى أنه كلما كان هناك تخطيط استراتيجي شخصي يكون هناك تحقيق لتنمية روح المقاوالاتية، والعكس صحيح، وعليه نقبل الفرضية العامة التي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي".

IV-3-3- تحليل نتائج فرضيات البحث :

في هذا العنصر سيتم تحليل نتائج فرضيات الدراسة وفقا لمعطيات الدراسة الميدانية

الفرضية الأولى:

تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين دراسة الفرص المتاحة في البيئة المحيطة وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (09): يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بالنسبة لبعد الفرص التي تشجع على العمل

المقاوالاتية

الرقم	فقرات الاستبيان	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	العبارة الموافقة
01	البرامج التحسيسية والتوعوية في مجال المشاريع المقاوالاتية.	2	2	7	46	13	3.94	موافق
02	وجود هيئات دعم وتمويل المشاريع المقاوالاتية	0	3	5	40	22	4.16	موافق
03	التسهيلات الممنوحة لحاملي المشاريع المقاوالاتية والواردة في النصوص القانونية واللوائح التنظيمية	0	4	8	43	15	3.99	موافق
04	تشجيع المحيط العائلي على التوجه نحو العمل المقاوالاتي	1	4	18	38	9	3.71	موافق
05	التواصل مع الأشخاص الذين حققوا نجاحا في مشاريعهم	1	4	18	38	9	4.16	موافق

المقاوالاتية							
06	الاطلاع على طبيعة وخصائص ومميزات المشروع المقاوالاتي	1	5	5	30	29	3.94 موافق
07	التعرف على المشاريع الرائجة والمطلوبة في سوق العمل	1	2	8	39	20	4.07 موافق
التقييم الكلي للبعد							3.99 موافق

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن البعد المتعلق بالفرص التي تشجع على العمل المقاوالاتي حقق قيمة متوسط حسابي تساوي (3.99)، وهو ما يقابل عبارة (موافق) على سلم ليكارت الخماسي، مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البعد، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الفرض التي تشجع على العمل المقاوالاتي لها علاقة بتنمية روح المقاوالاتية؛ ويتبين ذلك من خلال أجوبة الطلبة على أسئلة هذا البعد، وخاصة من حيث: وجود هيئات دعم وتمويل المشاريع المقاوالاتية عامة، والمؤسسات الناشئة بشكل خاص، وكذلك التواصل مع الأشخاص ممن حققوا نجاحا في مشاريعهم المقاوالاتية وإنشاء مؤسساتهم الناشئة، ويتضح ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهاتين العبارتين والذي يساوي (4.16)، والذي يقابل عبارة (موافق) حسب سلم ليكارت الخماسي ثم يأتي بعدهما فرصتي التسهيلات الممنوحة لحاملي المشاريع المقاوالاتية والواردة في النصوص القانونية واللوائح التنظيمية، والبرامج التحسيسية والتوعوية في مجال المشاريع المقاوالاتية، بمتوسط حسابي قيمته (3.99) و (3.94) على التوالي؛ إضافة إلى باقي الفرص الأخرى التي كانت محل موافقة عينة الدراسة على أنها فرص لها علاقة بتنمية روح المقاوالاتية؛ ومن ثم فإن هذا البعد يتوافق مع أحد خطوات التخطيط الاستراتيجي التي تقوم به المنظمات أو المؤسسات، و المتمثلة في دراسة وتحديد الفرص المتاحة التي تحرك عمل المؤسسة، الذي يقابله في هذه الدراسة دراسة الفرص المشجعة على العمل المقاوالاتي وإنشاء المؤسسات الناشئة.

الفرضية الثانية:

تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين القدرات والمؤهلات الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (10): يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بالنسبة لبعد القدرات والمؤهلات الشخصية

الرقم	فقرات الاستبيان	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	العبارة
01	تحويل أفكاره إلى مشروع مقاوالاتي.	7	6	3	41	13	3.67	موافق
02	الترويج لمشروعي المقاوالاتي وإيصاله للعملاء	4	2	5	43	16	3.93	موافق
03	العمل على نجاح مشروعي المقاوالاتي	1	3	5	40	21	4.10	موافق
04	الوصول إلى نتائج محققة على أرض الواقع	0	0	8	40	22	4.20	موافق بشدة
05	تقليص حجم فجوة المخاطر	2	6	9	39	14	3.81	موافق

الرقم	العراقيل المحتملة						
06	دراسة واتخاذ القرار المناسب بخصوص ما يواجهني من مشكلات ومخاطر تتعلق بمشروعي المقاوالاتي.	3	4	5	41	17	3.93
07	فهم الإجراءات التنظيمية والقانونية المرتبطة بالمشروع المقاوالاتي.	1	1	6	45	17	4.09
	التقييم الكلي للبعد						3.96
	موافق						موافق

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن البعد المتعلق بالقدرات و المؤهلات الشخصية حقق قيمة متوسط حسابي تساوي (3.96)، وهو ما يقابل عبارة (موافق) على سلم ليكارت الخماسي، مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البعد، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن القدرات و المؤهلات الشخصية ذات الصلة بالنشاط المقاوالاتي لها علاقة بتنمية روح المقاوالاتية؛ ويتبين ذلك من خلال أجوبة الطلبة على أسئلة هذا البعد، حيث كانت موافقتهم و بشدة على القدرات و المؤهلات الشخصية التي تمكنهم من الوصول إلى تحقيق نتائج على أرض الواقع، والعمل على نجاح مشروعهم المقاوالاتي وإنشاء مؤسساتهم الناشئة، إضافة إلى فهمهم لمختلف الإجراءات التنظيمية والقانونية ذات الصلة بالمشروع المقاوالاتي، ويتبين ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرات، والتي كانت قيمها (4.20)، (4.10)، (4.09) على التوالي؛ وخاصة موافقتهم وبشدة على الوصول إلى نتائج على أرض الواقع، مما يدل على الإصرار والنجاح وهي أحد سمات الروح المقاوالاتية، وبذلك تعتبر فقرات هذا البعد بمثابة نقاط قوة لدى الطلبة عينة الدراسة التي تحقق لهم تنمية روح المقاوالاتية وإدارة مشاريعهم المقاوالاتية، ومؤسساتهم الناشئة.

الفرضية الثالثة:

تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين تحديد الأهداف الشخصية وتنمية روح المقاوالاتية لدى الطلبة عينة الدراسة".

الجدول (11): يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة بالنسبة لبعد رسم أهداف المشروع

الرقم	فقرات الاستبيان	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	العبارة الموافقة
01	أن تكون دقيقة وواضحة لا غموض فيها	1	0	4	41	24	4.24	موافق بشدة
02	البساطة والقابلية للتحقيق	2	3	4	51	10	3.91	موافق
03	ترتيبها بحسب الأولويات	2	4	7	38	19	3.97	موافق
04	أن تتوفر عندي وسائل تحقيقها.	2	2	2	38	26	4.20	موافق بشدة
05	الحرص على تنفيذها في كل الظروف	3	8	7	33	19	3.81	موافق
06	مراجعتها باستمرار ومتابعتها	1	2	1	42	24	4.23	موافق

بشدة								
موافق	3.91	17	40	5	6	2	المرونة في صياغة وتطوير هذه الأهداف بحسب المستجدات والتغيرات.	07
موافق	4.04	التقييم الكلي للبعد						

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V26)

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) أن البعد المتعلق بالقدرات والمؤهلات الشخصية حقق قيمة متوسط حسابي تساوي(4.04)، وهو ما يقابل عبارة (موافق) على سلم ليكارت الخماسي، مما يشير إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على هذا البعد، بمعنى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن رسم الأهداف المرتبطة بالمشروع المقاوالاتي لها علاقة بتنمية روح المقاوالاتية؛ ويتبين ذلك من خلال أجوبة عينة الدراسة على أسئلة هذا البعد، خاصة فيما يتعلق بوضوح تلك الأهداف ودقتها بمتوسط حسابي قيمته(4.24)، إضافة إلى مراجعتها والعمل على متابعتها باستمرار، بمتوسط حسابي قيمته(4.23)، وذلك بحسب ما قد يكون من مستجدات وتطورات في البيئة الخارجية، وهل هي في السياق الذي تم التخطيط له أم لا، والتي من خلالها يتم تصحيح مسارها إن كان فيه إنحرافات أو أخطاء، وهذا ما تؤكد أجوبة عينة الدراسة على الفقرة الأخيرة لهذا البعد والمتعلقة بالمرونة في صياغة الأهداف وتطويرها، والذي كان متوسط حسابها يساوي قيمة (3.91)، مع مراعاة أن تتوفر لدى الطلبة عينة الدراسة الوسائل لتحقيق تلك الأهداف وهذا ما تم الموافقة عليه وبشدة من خلال أجوبة الطلبة عينة الدراسة، حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي لهذه الفقرة تساوي (4.20)؛ وبذلك يكون رسم وتحديد الأهداف أمراً مهماً وضرورياً لأي مشروع مقاوالاتي وإنشاء مؤسسة ناشئة، كونه يحقق الإبداع والابتكار لذلك المشروع أو المؤسسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن هاتين الميزتين تعتبر أهم مكونات روح المقاوالاتية.

V - الخاتمة :

من خلال هذا البحث تم التعرف و اثبات وجود العلاقة التي تربط بين التخطيط الاستراتيجي الشخصي وتنمية روح المقاوالاتي لدى طلبة الجامعة عينة الدراسة، كون أن هذه الفئة سيكون توجهها نحو عالم الشغل بشكل عام والعمل المقاوالاتي من خلال إنشاء مؤسسات ناشئة بشكل خاص على اعتباره توجهها جديداً في المجال الاقتصادي، ورافداً من روافد تحقيق التنمية بمختلف أشكالها، هذا الأخير الذي يتطلب دراسة وتخطيطاً يقوم به الشخص المقاول يراعي فيه تلك الفرص المتاحة في البيئة المحيطة، ومختلف القدرات والمؤهلات التي يملكها والعمل على تنميتها بحيث تمكنه من الإبداع والابتكار ضمن جملة من الأهداف الواضحة المعالم بغية تحقيق النجاح في إدارة المشروع المقاوالاتي وتنميته واستمراره. وختاماً لهذا البحث نذكر أبرز النتائج المتوصل إليها، مع إعطاء جملة من الاقتراحات في سياق الموضوع نوردتها فيما يلي:

V. 1. نتائج البحث

❖ التخطيط الاستراتيجي الشخصي وفق خطواته يسهل من إنجاز المشاريع المقاوالاتية الواضحة المعالم كإنشاء المؤسسات الناشئة، من خلال أهدافها المحددة، ويحقق للفرد المقاول والطلّاب الجامعي بصفة خاصة تنمية قدراته ومؤهلاته المرتبطة بمجال العمل وتسيير تلك المؤسسات الناشئة.

- ❖ التواصل مع أصحاب المؤسسات الناشئة الناجحة يحقق تطوير وتنمية الابداع والابتكار لمن هم في طريق إنشاء مثل تلك المؤسسات وإدارتها.
- ❖ وجود هيئات مراكز تطوير المقاولاتية وحاضنات الأعمال تعتبر كفرصة مهمة للسعي وخلق المؤسسات الناشئة، وتطوير المؤهلات والقدرات الشخصية للطالب الجامعي التي تعد أساس روح المقاولاتية.
- ❖ للجامعة دور مهم في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على إنشاء مؤسساتهم الناشئة، وذلك من خلال ما تقدمه الجامعة من برامج تعليمية أو دورات تدريبية وتكوينية، وهذا ما يتوافق مع نتائج الدراساتين السابقتين المدرجتين في هذه الدراسة.
- ❖ ضرورة وضوح ودقة أهداف التي يتم رسمها من أجل خلق المؤسسات الناشئة، والعمل على متابعتها وتطويرها باستمرار.

2. V. مقترحات البحث

- ❖ المرافقة والمتابعة المستمرة من طرف الهيئات الرسمية للطلبة الجامعيين حاملي المشاريع المقاولاتية، بداية من الفكرة إلى غاية التجسيد الفعلي للمشروع.
- ❖ التدريب العملي على رسم الخطط التي من خلالها يتم تجسيد المشروع المقاولاتي.
- ❖ اعتماد الدورات التدريبية التي تمكن من إكتشاف القدرات والمؤهلات الشخصية للمقاول في مجال إدارة وتسيير المشاريع المقاولاتية.

3. V. آفاق البحث

تبقى هذه الدراسة قابلة للتوسع والإضافة بحسب المقترحات المذكورة سلفاً، أو من حيث إجراءات على عينة أخرى بخلاف الطلبة الجامعيين، من حيث اقتراح عوامل أخرى التي من شأنها أن تعزز وتنمي روح المقاولاتية لدى الشخص المقاول.

VI - الإحالات والمراجع

المؤلفات:

- أحمد، السروي، (2018)، التخطيط الاستراتيجي للجودة في المؤسسات، المؤسسة الدولية للكتاب، الجيزة.
- اليونيسكو، و منظمة العمل الدولية، (2010)، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد و العشرين-تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، مكتب اليونيسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت.
- جيمس، آر شيرمان، تر. محمد طه علي، (2010)، التخطيط أول خطوات النجاح، مؤسسة الريان ناشرون، بيروت.
- طارق، محمد السويديان و محمد، أكرم العدولي، (2004)، كيف تكتب خطة استراتيجية، قرطبة للنشر و التوزيع، الرياض.
- عائشة، يوسف الشميلي، (2017)، الادارة الاستراتيجية الحديثة (التخطيط الاستراتيجي-البناء التنظيمي-القيادة الابداعية-الرقابة و الحوكمة)، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة.

- مجموعة من الباحثين، (2020)، المقاوالاتية و رهان التنمية الاقتصادية الواقع و المأمول، مخبر دراسات التنمية المكانية و تطوير المقاوالاتية، جامعة أدرار.

الأطروحات:

- أحلام، قزال، (2018)، المقالة كأداة لإنشاء المؤسسات الإبتكارية في القطاع البترولي بحاسي مسعود - دراسة حالة مجموعة من المقاولين الناشطين في القطاع البترولي بحاسي مسعود، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- وفاء، مداني، (2020)، التعليم العالي و أثره على تنمية روح المقالة في الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس.
- سالم، يعقوب، (2018)، أخلاقيات العمل الوظيفي و دورها في بناء الهوية للمنظمات في الإدارة الجزائرية -دراسة ميدانية ببلديات الوادي، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

المقالات:

- محمد هيبه زكريا و الحربي محمد بن محمد و حورية علي حسين، (2017)، التخطيط الاستراتيجي بجامعة طيبة -واقعه و سبل تفعيله، مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس، (92)02، 46-21.
- بوكيلي سارة ، و شايب فاطمة الزهرة، (2022)، مساهمة حاضنات الأعمال في تطوير الروح المقاوالاتية لدى أصحاب المشاريع، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، (02)07، 49-32؛
- بوطرفة صورية و بشير عبد الحميد، (2020)، دور التعليم المقاوالاتي في تنمية روح المقاوالاتية: دراسة تطبيقية حول طلبة جامعة العربي التبسي، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية، (01)04، 140-127؛
- لخضر منصور مليكة، (2021)، آليات دعم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتفعيل الروح المقاوالاتية في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، (22)05، 86-65؛
- معيزي نجاة و بوزرب خير الدين، (2017)، دور الجامعة في تحسين روح المقاوالاتية لدى الشباب الجامعي - قراءة في تجارب دولية. مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، (03)20، 71-53؛
- نيللي حسين كامل العمروسي، (2021)، الاسهام النسبي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالقدرة على التخطيط الاستراتيجي الشخصي لدى عينة من طالبات جامعة الملك خالد بالسعودية، المجلة التربوية، (92)01، 150-101؛
- نيللي حسين كامل العمروسي، (2022)، النموذج البنائي للعلاقات المتبادلة بين المهارات الحياتية و للتخطيط الاستراتيجي الشخصي و التدفق النفسي لدى طالبات الجامعة، مجلة الآداب للدراسات النفسية و التربوية، (15)، 59-09؛
- بوبكر هشام، (2008)، التخطيط الاستراتيجي: مكونات و نماذج و أبعاد، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية-دراسات اقتصادية-، (03)07، 59-46؛

المداخلات:

- لطيفة، برني و اليمين، فالتة،(2010/04/08-07-06)، البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز روح المقاولاتية -دراسة استطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة، ملتقى دولي حول المقاولاتية: التكوين و فرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة؛

مواقع الأنترنت:

- فريق عمل دفتره،(2023)، ما هو التخطيط الاستراتيجي و أهميته و أهدافه و مراحله المختلفة، [https://www.daftra.com/hub/\(consulté le10/10/2023\)](https://www.daftra.com/hub/(consulté le10/10/2023))
- فورلانسو،(2023)، كيف يمكنك تنفيذ التحليل الرباعي سوات "SWOT" في 6 خطوات بسيطة؟، [https://www.forlanso.com/ar/blog/kyf-ymknk-tnfyth-althlyl-alrbaaay-soat-swot-fy-6-khtoat-bsyt\(consulté le17/10/2023\)](https://www.forlanso.com/ar/blog/kyf-ymknk-tnfyth-althlyl-alrbaaay-soat-swot-fy-6-khtoat-bsyt(consulté le17/10/2023))

أجنبية:

- Hammadi,Acila Nabila,(2021),Le Développement de l'esprit entrepreneurila au sein de la culture Algerienne. REVUE DES SCIENCES COMMERCIALES,20(03) ,182-197.