

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
العنوان

دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي
لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير - جامعة جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ

د. كعواش جمال الدين

إعداد الطالبين:

- شكاردة أحمد

- رويني محمد الصادق

لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة جيجل	أستاذ محاضر "ب"	د. الرباطي هناء
مشرفاً ومقرراً	جامعة جيجل	أستاذ محاضر "أ"	د. كعواش جمال الدين
مناقشاً	جامعة جيجل	أستاذ التعليم العالي	د. مبيروك محمد البشير

السنة الجامعية: 2022/2021

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
العنوان

دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي
لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير - جامعة جيجل -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ

د. كعواش جمال الدين

إعداد الطالبين:

- شكاردة أحمد

- رويني محمد الصادق

لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة جيجل	أستاذ محاضر "ب"	د. الرابطي هناء
مشرفاً ومقرراً	جامعة جيجل	أستاذ محاضر "أ"	د. كعواش جمال الدين
مناقشاً	جامعة جيجل	أستاذ التعليم العالي	د. مبيروك محمد البشير

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

قال الله عز وجل: ﴿ وَلئن شكرتم لأزيدنكم ﴾ (سورة إبراهيم الآية 07).

لذلك وقبل كل شيء، نشكر الله عز وجل على جلال قدرته وعظيم نعمه، وعلى نعمة العلم والبصيرة ونعمه حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على إمانته وتوفيقه لنا في إنجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل "كعواش جمال الدين" الذي تفضل ووافق على الإشراف على هذه المذكرة.

ولا ننسى أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الذين تلقينا العلم على أيديهم طوال فترة دراستنا.

وفي الأخير نتقدم بالشكر والإمتنان إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد، ولو بالقدر القليل، وشجعنا بالكلمة الطيبة والإبتسامة والدعاء.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

{ ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا
ترضاه وأدخني برحمتك في عبادك الصالحين }

(النمل:19)

أهدي هذا العمل:

...إلى أمي الغالية منبع الحب والحنان، والتي بدعواتها تنير كل خطوة من

خطوات حياتي، حفظك الله وجزاك عنى خير الجزاء

...إلى أبي نعم الأب، الذي منحني ما لم تمنحني إياه كل الدنيا، وكان السند

الدائم والدائم، حفظك الله وجزاك عنى خير الجزاء

...إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله

...إلى كل عائلتي

...إلى كل الأصدقاء والأحباب وزملاء الدرب.

أحمد
Naruto

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الإحتكام للمكانة الممثلة ببعديها (المكانة الخارجية المدركة والإحترام الداخلي المدرك) في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى_جيجل_، من خلال قياس وتحليل العلاقة بين الإحتكام للمكانة باعتباره متغير مستقل والسلوك الريادي باعتباره متغير تابع، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعتداد الإستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (60) أستاذًا، وتم تحليل البيانات وإختبار الفرضيات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، باعتماد برنامج الحزم الإحصائية الإجتماعية (SPSS).

وقد أسفرت هذه الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لكلا بعدي الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أفراد عينة الدراسة، كما أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول السلوك الريادي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة).

وبناء على نتائج الدراسة تم تقديم إقتراحات للكلية بهدف العمل على توفير الجو الملائم للأساتذة لتعزيز سلوكهم الريادي، كما تم تقديم آفاق مستقبلية للدراسة تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: الإحتكام للمكانة، الإحترام الداخلي المدرك، المكانة الخارجية المدركة، الريادة، الريادي، السلوك الريادي.

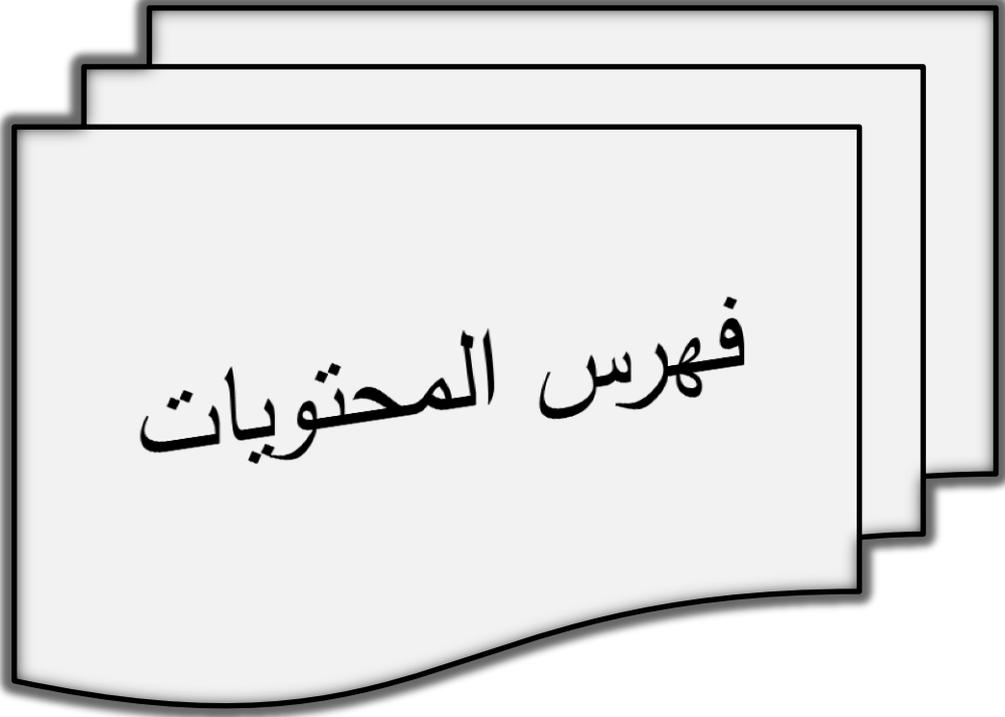
Summary :

This study aimed to identify the role that status judgement plays in enhancing the entrepreneurial behavior of the academic staff within the faculty of economic and commercial sciences and management in the university of Mohammed Al-Siddiq ben Yahia _ Jijel_, through measuring and analyzing the relation between status judgement as the independent variable, and the entrepreneurial behavior as the dependent variable, to achieve the objectives of the study, the questionnaire was adopted as the tool of obtaining the necessary data, to analyze the data that we obtained from a sample of (60) teachers, and to test the hypothesis we used the statistical package for social sciences (spss).

The study found a group of results including: the existence of a statistical significant effect at ($\alpha=0.05$) for both of status judgement dimensions (perceived external prestige and perceived internal respect), on the entrepreneurial behavior of the sample of the study. The study also found the absence of significant differences at ($\alpha=0.05$) in entrepreneurial behavior attributed to personal and functional variables (gender, age, job rank, certificate obtained, experience years number).

On the basis of the study's results , we offered some recommendations for the faculty, to improve the work atmosphere for the teachers to enhance their entrepreneurial behaviors, future prospects for the study were also presented.

Key words: status judgement, perveived internal respect, perceived external prestige, entrepreneurship, entrepreneur, entrepreneurial behavior.



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	شكر وعرفان
II	إهداء
III	الملخص
VI	فهرس المحتويات
IX	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XIV	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع الدراسة	
7	تمهيد
8	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول موضوع الدراسة
8	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الإحتكام للمكانة
12	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الريادة
17	المطلب الثالث: مفاهيم أساسية حول الريادي
19	المطلب الرابع: مفاهيم أساسية حول السلوك الريادي
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول موضوع الدراسة
24	المطلب الأول: الدراسات التي تناولت الإحتكام للمكانة أو أحد بعديها
29	المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت السلوك الريادي
32	المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
34	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
36	تمهيد
37	المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل
37	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الكلية محل الدراسة
37	المطلب الثاني: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل
39	المطلب الثالث: تحليل الهيكل التنظيمي للكلية

45	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
45	المطلب الأول: إجراءات الدراسة
46	المطلب الثاني: أداة الدراسة
47	المطلب الثالث: اختبار أداة الدراسة
52	المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية
55	المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية وإختبار الفرضيات
55	المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة
59	المطلب الثاني: عرض وتحليل البيانات حول محور الاحتكام للمكانة
62	المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات حول محور السلوك الريادي
64	المطلب الرابع: إختبار فرضيات الدراسة
73	خلاصة
75	الخاتمة
79	قائمة المراجع
85	الملاحق



قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقارنة بين الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة	12
02	التعداد الفعلي لأساتذة الكلية حسب الرتب بتاريخ 2022/05/09	38
03	الهيكل البيداغوجية بالكلية	38
04	التعداد الكلي للطلبة بالكلية خلال السنة الجامعية 2021-2022	39
05	مقياس ليكارت LIKERT Scale الخماسي	47
06	معاملات ارتباط "بيرسون Pearson" لفقرات بعد الإحترام الداخلي المدرك	49
07	معاملات ارتباط "بيرسون Pearson" لفقرات بعد المكانة الخارجية المدركة	49
08	معاملات ارتباط "بيرسون Pearson" لأبعاد الاحتكام للمكانة بالدرجة الكلية للمحور	50
09	معاملات ارتباط "بيرسون Pearson" لفقرات محور السلوك الريادي	51
10	معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لأداة الدراسة	52
11	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	56
12	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	56
13	توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية	57
14	توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها	58
15	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	58
16	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك	59
17	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المكانة الخارجية المدركة	60
18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الإحتكام للمكانة	61
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور السلوك الريادي	62
20	إختبار التوزيع الطبيعي	64
21	معامل تضخم التباين والتباين المسموح به	65
22	سلم كوهن (Cohen) لقوة الارتباط	66
23	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر الإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي	66
24	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي	67

قائمة الجداول

69	نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس	25
69	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير السن	26
70	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الوظيفية	27
71	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الشهادة المتحصل عليها	28
72	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد سنوات الخبرة	29



قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	الأبعاد الرئيسية للسلوك الريادي من وجهة نظر Dess	01
40	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل	02



قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
85	إستبانة الدراسة	01
89	الصدق البنائي لأداة الدراسة	02
93	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ	03
94	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية	04
96	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة	05
98	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي والتعددية الخطية	06
98	نتائج اختبار فرضيات الدراسة	07



مقدمة

توطئة

إحتل موضوع السلوك الريادي اهتماما كبيرا ضمن الجانب الأكاديمي و المهني، فهو يهتم بدراسة السلوك الإنساني المتضمن إيجاد واستغلال فرص العملية الريادية، من خلال البحث عن وتطوير الأفكار الجديدة والمبدعة، والسلوك الريادي هو نتيجة للجانب الشعوري والإدراكي للفرد الريادي، و في نفس الوقت سبب فردي لنتائج المغامرة والريادة.

تعتبر ريادة الأعمال محركاً رئيسياً للنمو الإقتصادي، وخلق فرص العمل، و قد يفسر هذا جزئياً سبب تلقي سلوك ريادة الأعمال الكثير من الاهتمام، حيث يشير سلوك ريادة الأعمال إلى اكتشاف واستغلال فرصة عمل جديدة بغرض الربح والنمو، وقد أظهرت البحوث بأن رغبة الأفراد في تحقيق الفرص الريادية يعتمد على أشياء عديدة مثل كلفة الفرصة، ومخزون رأس المال، وروابطهم الإجتماعية مع المستثمرين، لكن في الوقت نفسه أهملت بشكل واضح العديد من المواضيع الحيوية التي يمكن أن تلعب دورا في المشاركة في العملية الريادية.

ومن بين المواضيع التي لم تتل نصيبها ضمن هذا السياق رغم النجاحات التطبيقية لها نجد موضوع الإحتكام للمكانة، الذي انبثق من نموذج ارتباط المجموعة للباحثين Tyler & Blader في ضوء أفكار نظرية الهوية الاجتماعية، والذي تتمركز أفكاره حول مقترح رئيسي يشير إلى بأن كل فرد يقوم بإجراء تقييمين مختلفين للمكانة حول المنظمة التي ينتمي إليها، وتقييم لمقام المنظمة في أعين الأطراف الخارجيين الذي يصطلح عليه بالمكانة الخارجية المدركة، وتقييم لمقامه الذاتي داخل المنظمة الذي يصطلح عليه بالإحترام الداخلي المدرك.

يلعب الإحتكام للمكانة دورا هاما في بناء هوية الفرد الشخصية والاجتماعية، وكذلك يحدد مدى ارتباطه وولائه للمنظمة، ما يؤثر على انتهاجه لممارسات وسلوكيات جديدة أو تعزيزها، ومن بينها السلوك الريادي ما يؤثر على أداء الفرد والمنظمة ككل. والمنظمات الجامعية شأنها شأن المنظمات الأخرى يمكن أن يتأثر سلوك أفرادها وخاصة أعضاء هيئات التدريس بها بالإحتكام للمكانة، ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى توضيح الدور الذي يلعبه الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

I. إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق يمكن صياغة إشكالية الدراسة بالنحو التالي:
 ما هو دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
 وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالإحتكام للمكانة، الريادة، الريادي والسلوك الريادي؟
- ما هو دور المكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما هو دور الإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

II. فرضيات الدراسة:

للدراسة الحالية ثلاثة فرضيات رئيسية هي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

الفرضية الرئيسية الثانية:

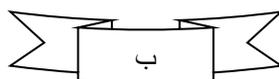
_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة).

III. مبررات إختيار موضوع الدراسة:

تعددت مبرراتنا لاختيار هذا الموضوع فقد انقسمت بين دوافع شخصية ودوافع موضوعية:



أ. دوافع شخصية: وتتمثل في:

- كون هذا الموضوع يقع في ضمن إهتماماتنا البحثية؛
- كون الريادة كانت موضوع تقرير التريص فأردنا التوسع والتعمق أكثر في هذا الموضوع؛
- إهتمامنا بالمواضيع الحديثة المتعلقة بالموارد البشرية؛
- ملاحظتنا أن المواضيع السابقة لمذكرات التخرج في تخصص إدارة الموارد البشرية متكررة ولا تخرج عن المحاور المقترحة، فأردنا إختيار موضوع جديد خارج عن المألوف؛
- كما لا ننكر تشجيع الأستاذ المشرف والذي يعتبر من الأساتذة المهتمين بموضوع الريادة.

ب. دوافع موضوعية: وتتمثل في:

- الأهمية التي يتمتع بها موضوع الريادية بصفة عامة خاصة في السنوات الأخيرة؛
- يعتبر موضوع جديد لم يتطرق له من قبل في جامعة جيجل ولا في الجامعات الجزائرية ولا حتى في الجامعات العربية؛
- تثمين الدراسات الأجنبية السابقة ومحاولة إسقاطها على حالة الجزائر؛
- نطمح إلى تقديم إضافة علمية لنا، للتخصص وللجامعة، كمرجع للدراسات والأبحاث المستقبلية، كما نطمح إلى تقديم إضافة للبحث العلمي ككل.

IV. أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف أو مجموعة من الأهداف يرمى إلى تحقيقها وبدوره تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الكشف عن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة للمكانة الخارجية المدركة؛
- 2- الكشف عن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة للإحترام الداخلي المدرك؛
- 3- التعرف على مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة للسلوك الريادي؛
- 4- إختبار العلاقة بين متغير الإحتكام للمكانة (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) ومتغير السلوك الريادي؛
- 5- الإجابة على الإشكالية المطروحة والمتمثلة في: ما هو دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

V. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من النقاط التالية:

- 1- عندما تكون الريادة عامل مهم في نجاح إقتصاد الأمم فإن من الأهمية أن نفهم الخصائص المحفزة التي تلهم الناس على أن يصبحوا ريادةيين، ومن خلال هذه الدراسة سنسعى جاهدين في اتجاه تعزيز هذا الفهم؛
- 2- إن تناول موضوع الإحتكام للمكانة ممثلا ببعديه الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة والذي تفتقر إليه الدراسات على المستوى العربي أو المحلي، يعد إسهاما كبيرا في اتجاه تعزيز هذا المفهوم وتعبيد الطريق لباحثين آخرين للخوض في مضماره؛
- 3- دراسة السوك الريادي بالرغم من أهميتها لا تزال في المهد حيث أن السلوك الريادي لا يزال جديدا في حقل نظرية المنظمة، وإعداد الدراسة الحالية يمثل إسهامة بسيطة إتجاه جلب المزيد من الإهتمام بهذا الموضوع وإثراءه.

حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة في:

أ- الحدود الزمانية:

تم إجراء الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2021 - 2022 في الفترة الممتدة من شهر مارس إلى شهر جوان.

ب- الحدود المكانية:

تم إجراء الدراسة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل_ قطب تاسوست.

ج- الحدود البشرية:

تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (60) أستاذا من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

د- الحدود الموضوعية:

بحثت هذه الدراسة في الدور التي يلعبه الإحتكام للمكانة ببعديها (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

VI. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

للإجابة على الإشكالية والتساؤلات المتعلقة بها، ولمحاولة الوصول للأهداف المرجوة من هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استعملنا المنهج الوصفي في الجانب النظري والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي الذي كان من خلال دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية علوم التسيير بجامعة جيجل، عن طريق توزيع إستبيان الدراسة على الأساتذة من أجل جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة للخروج بنتائج حاسمة.

VII. صعوبات الدراسة:

- تم التعرض لمختلف الصعوبات أثناء قيامنا بإعداد هذه الدراسة ومن بينها نذكر:
- عدم توفر المكاتب الجامعية على مراجع ذات صلة مباشرة بالموضوع؛
 - عدم توفر دراسات سابقة باللغة العربية؛
 - عدم توفر مذكرات، رسائل أو أطروحات ذات صلة بالموضوع باللغة العربية؛
 - صعوبة العثور على المراجع وخاصة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية؛
 - صعوبة ترجمة المراجع باللغة الأجنبية، خاصة الدراسات فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية لها سواء التقنية أو الأدبية.

VIII. هيكل الدراسة:

سنتناول هذه الدراسة حسب منهجية **IMRAD** لصعوبة التوسع في الجانب النظري نظرا لمحدودية المراجع والمصادر التي يمكننا الإعتماد عليها، كما تعتبر **IMRAD** المنهجية الأنسب لإجراء الدراسات حول المواضيع الحديثة حيث يتم التركيز على الجانب التطبيقي بصفة أكبر. حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين كما يلي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية من مفاهيم أساسية لها صلة بموضوع الإحتكام للمكانة ببعديها (الإحترام الداخلي المدرك و المكانة الخارجية المدركة)، وموضوع السلوك الريادي، وأدبيات تطبيقية متمثلة في دراسات سابقة.

الفصل الثاني: تناولنا فيه الدراسة من الجانب التطبيقي، من عينة الدراسة إلى تحليل الإستبيان ونتائجه واختبار الفرضيات وتفسير النتائج.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
حول موضوع الدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول موضوع الدراسة
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول موضوع
الدراسة

تمهيد:

لا شك أن المورد البشري هو أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات في عصرنا الحالي، ومع تزايد اهتمام المنظمات بمواردها البشرية تحتم عليها دراسة مختلف العوامل التي يمكن أن تؤثر على سلوكه ومواقفه وبالتالي تؤثر على أدائه، وبعد أن أثار موضوع الإحتكام للمكانة اهتماما كبيرا ضمن الجانب الأكاديمي والمهني، برزت عدة دراسات متعلقة بالموارد البشرية في السنوات الأخيرة تناولت هذا الموضوع والممثل ببعديه الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة، وبحثت في مدى تأثيره على سلوكيات الموارد البشرية ومن بينها السلوك الريادي داخل المنظمات، وسنتعرف من خلال هذا الفصل على مختلف الأدبيات النظرية المتعلقة بالإحتكام للمكانة (المكانة الخارجية المدركة والإحترام الداخلي المدرك) وكذلك المتعلقة بالريادة، الريادي، والسلوك الريادي، ثم سنتطرق إلى الأدبيات التطبيقية المتمثلة في الدراسات السابقة التي أهتمت بموضوع الإحتكام للمكانة والسلوك الريادي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول موضوع الدراسة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى بعض المفاهيم التي تدخل في سياق الموضوع، وهذا من أجل توضيح وتبسيط المفاهيم فيما يدور حول موضوع هذه الدراسة، حيث تم تقسيمه إلى أربعة مطالب، حيث سيتم التطرق في المطلب الأول إلى المفاهيم الأساسية عن الإحتكام للمكانة، أما في المطلب الثاني سيتم التطرق إلى المفاهيم الأدبية حول الريادة، وسيتم التطرق في المطلب الثالث إلى المفاهيم الأساسية حول الريادي، أما في المطلب الرابع فسيتم التطرق إلى المفاهيم الأساسية حول السلوك الريادي.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الإحتكام للمكانة

أظهر الباحثون في السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا بالتمييز بين القوة والمكانة، ففي حين أن القوة توجه الفرد إلى الداخل (نحو تركيز أناني)، فإن المكانة توجه الفرد إلى الخارج، على النقيض من القوة تستند المكانة على تلقي الفرد للإحترام الممنوح بحرية الآخرين، فأولئك الذين يتمتعون بمكانة عالية يهتمون بالطريقة التي ينظر بها الآخرون إليهم، كما أن امتلاك مكانة عالية يجعل الأفراد يقظين جدا لعلامات الرفض الإجتماعي التي يعبر عنها الآخرون، وتتمثل المكانة في بعدين أساسيين هما: المكانة الخارجية المدركة والإحترام الداخلي المدرك.

أولاً: المكانة الخارجية المدركة: Perceived External Prestige

المكانة الخارجية المدركة هي مفهوم معروف وموجه نحو وصف الطريقة التي يفسر بها أعضاء منظمة معينة، وقيّمون سمعتهم التنظيمية، حيث يمكن أن يؤثر هذا التصور بشكل كبير على هوية أعضاء المنظمة وولائهم لها، كما يؤثر على رضاهم الوظيفي وعلى أدائهم داخل المنظمة، فوفقاً لنظرية الهوية الإجتماعية يعرف الأفراد أنفسهم والآخرين بالإحترام الذي يكتسبونه من خلال انتمائهم لمجموعة أو منظمة معينة (Sulentic et al., 2015: 49).

وأكد العديد من الكتاب والباحثين على أهمية إدراك المكانة الخارجية (PEP) للمنظمة، لما لها من تأثير مباشر على سلوك الأفراد العاملين لديها، وقد أطلق الباحثون العديد من التسميات على مصطلح المكانة الخارجية المدركة منها: الهوية الخارجية المدركة التي عرفها Mael & Ashforth بأنها الدرجة التي عندها تعد المؤسسة جيدة سواء على المستوى المطلق أم النسبي، والمرتكز في تحديد المستوى المطلق والنسبي هو نظرة الأطراف الخارجية للمؤسسة (الفتلاوي و بناي، 2014: 101_100).

ويمكن القول أن (Smidts et al (2000) هم أول من إستخدم مصطلح الهيبة الخارجية (PEP) بهذه الصيغة، وكان ذلك للتعبير عن كيفية تفسير العاملين لنظرة الأطراف الخارجية للمنظمة، وبالتالي مقدار هيبتهم باعتبارهم أعضاء في المنظمة، وأيضا أوضح أن الهيبة الخارجية المدركة تتشكل من مصادر متعددة مثل الكلام المتداول، الدعاية، الشركات المختصة بتوفير بالمعلومات، بل حتى عن طريق الاتصالات الداخلية حول كيفية إعتقاد الشركة عن نظرة الأطراف الخارجية (الفتلاوي وبناي، 2014: 101_100).

كما أطلق عليها تسمية الصورة الخارجية المفسرة والتي تشير إلى إعتقادات الأعضاء (العاملين) حول تصورات الآخرين للمنظمة، فالصورة الخارجية المفسرة تقدم أكثر من مجرد معلومات حول التقييم الإجتماعي للمنظمة، بل تساهم في تقييم الاعضاء من خلال مجموعة من الأسئلة الضمنية والتي منها: "كيف ينظر الأطراف خارج المنظمة لي بسبب ارتباطي مع هذه المنظمة؟"، إذ تعد بمثابة مرآة عاكسة بالنسبة للأعضاء عن كيفية نظرة الأطراف الخارجية لكل من المنظمة وسلوك الأعضاء العاملين بها (الفتلاوي و بناي، 2014: 101_100).

ويقصد بمفهوم إدراك المكانة الخارجية (PEP) الكيفية التي يفكر أو يعتقد بها العامل حول نظرة الأطراف الخارجية بخصوص المنظمة التي يعمل فيها، أي المعتقدات الشخصية للعاملين حول تقييمات أصحاب المصالح الخارجيين، مثل الزبائن والمنافسين والموردين حول السمعة التي تحظى بها المنظمة (العنزي وآخرون، 2010: 6).

وتعتبر المكانة الخارجية المدركة بمثابة "مرآة" يستخدمها الأفراد لتقييم تصورات المنظمة كما يراها أصحاب المصلحة الخارجيون (Anwar et al., 2018: 190)، كما أن إدراك المكانة الخارجية يعتبر مورد إجتماعي عاطفي يستمده الموظفون من تفسير الملاحظات المكتسبة من التفاعلات مع الغرباء التنظيميين (Ojedokun et al., 2015: 1220)، فوفقا لـ (Tuna et al (2016) الإدراك الخارجي هو تقييم الأفراد لصورة المنظمة التي يعملون فيها بناء على منظور الأشخاص الآخرين الذين لا يعملون فيها، حيث تعكس المكانة الخارجية المدركة تقييم الموظف للصورة العامة المرتبطة بالمنظمة بناء على آراء الأشخاص خارج المنظمة، كما أنها تعكس كيفية ارتباط تصورات الموظفين لآراء الغرباء عن المنظمة بالسمعة المتصورة لموظفي المنظمة (Emilisa et al., 2018: 248).

فعندما يدرك الأفراد بأن الأطراف الخارجية المهمة تكن الإحترام والهيبة لمنظمتهم، فإن شعورهم بتقدير الذات سوف يزداد، ويزداد معه حب انخراطهم في الأعمال الإيجابية التي تخدم المنظمة (العنزي والعطوي ، 2010: 7).

وأيضاً عندما يؤمن الأفراد أن الغرباء يرون منظمتهم في صورة ساطعة، فإنهم يستمتعون بالمجد المنعكس للمنظمة، كما أن الموظفين يفضلون إبرام عقود مع منظمة تتمتع بسمعة طيبة، حتى أنهم في بعض الأحيان يبدون نيتهم في دفع قسط معقول مقابل ذلك (Mignonac et al., 2006: 6)، وهذا ما أكدته دراسة (Cable & Turban (2003)، كما أن هذه الصورة الإيجابية سيكون لها تأثير إيجابي على رفع مستوى الرضا الوظيفي للأفراد للعاملين بالمنظمة (Kamasak, 2011: 211).

ويحصل الأمر بصورة معاكسة في حالة تكوين إدراك سلبي عن نظرة أصحاب المصالح، والذي يؤدي إلى ظهور سلوكيات سلبية قد ينتج عنها فقدان المنظمة الدعم الاجتماعي، وبالتالي صعوبة تحقيق النجاح في أعمالها (الفتلاوي و بناي، 2014: 101)، فعندما يدرك الأفراد صورة سلبية لمنظمتهم كما يعتقد أصحاب المصلحة الخارجيون، فإنهم قد ينفصلون عن المنظمة، كما أن الصورة السيئة تدفعهم إلى عدم مشاركة ارتباطهم مع المنظمة التي يعملون بها (Anwar et al., 2018: 190).

وقد أوصى Fisher & Wakefield المنظمات التي لا تملك السمعة الجيدة بتوظيف الإستراتيجيات التي تعزز الروابط الإجتماعية، والعلاقات التفاعلية بين أعضائها (العنزي والعطوي، 2010: 7).

وللمكانة الخارجية المدركة (PEP) أهمية بالغة في الفكر الإداري، نظراً لارتباطها بمواضيع ومتغيرات مختلفة وبشكل تدريجي في فترات زمنية مختلفة، إذ أن أول استعمال لكلمة (prestige) كان من قبل Shepherd & Brown (1956) في بحثهما "المكانة والهيبة والإحترام في المنظمات البحثية"، وأشار March & Simon (1958) في كتابهما "المنظمات" (Organizations) إلى أن وجود الهيبة المدركة لدى الأفراد يمكن أن يشكل نوعاً من مصادر القوة لديهم، كما يرون أن الأفراد يميلون إلى الذوبان في هوية المنظمة عندما يدركون أن منظمتهم تحصل على تقدير عالي من أصحاب المصالح (الفتلاوي و بناي، 2014: 52)، كما أن لها تأثير كبير على تكوين سلوك الفرد وزيادة تقاينه في عمله (Tuna et al., 2016: 373).

ثانياً: الإحترام الداخلي المدرك: Perceived Internal Respect

يمثل مفهوم الإحترام الداخلي المدرك (PIR) البعد الثاني للاحتكام للمكانة، والذي أطلق عليه بعض الباحثين بعض التسميات منها السمعة الإجتماعية (Social Reputaion)، من بينهم Emler & Hopkins، ويقدم هذا المفهوم اجابة عن تساؤل أساسي يطرحه الفرد العامل في المنظمة وهو: "ما هو مقام هويتي الشخصية ضمن المنظمة؟" (العنزي والعطوي، 2010: 9)، أو "ما هي مكانتي الإجتماعية داخل المنظمة؟" أو "هل أحظى بتقييم واعتبار عالي داخل المنظمة؟" (Fuller et al., 2006: 819).

عرف الإحترام الداخلي المدرك بأنه تقييم الفرد لمكانته ضمن المجموعة، أو كيف يدرك الفرد نظرة الآخرين له، كما عبر عنه (Albert & Whettens (1985 بأنه "كيف ينظر الفرد إلى نفسه ضمن مجموعته"، وعلق على ذلك بأن الفرد يقيم مكانته ضمن المجموعة، من خلال تقييم الأفراد الآخرين ضمن المجموعة لمكانته ومنزلته في نفس المجموعة (الفتلاوي وآخرون، 2012: 45)، كما يعبر الإحترام الداخلي المدرك عن الهوية الشخصية للفرد (2: Jonson & Morgeson, 2008).

أطلق (Bartels (2006 على الإحترام الداخلي المدرك بالمكانة الداخلية المدركة، رابطاً إياه بالمكانة الخارجية المدركة، كما أشار (Tyler (1999 إلى أن الإحترام الداخلي هو تصور الفرد لتقييم منظمته له، بمعنى آخر هو تقييم الفرد لمستوى استبعاده أو تضمينه داخل المنظمة (Abid et al., 2018). ويعتمد تقييم الأفراد لمقامهم الداخلي في المنظمة على المعلومات التي تأتي من مصادر متعددة داخل المنظمة، ومن بين هذه المصادر نجد: زملاء العمل، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، السياسات والمعايير، تجارب الآخرين والتقييم العام للخصائص التنظيمية، ويتأثر مقام الأفراد المدرك ضمن المجموعة بشكل كبير بالأعضاء التنظيميين الرئيسيين مثل مدراءهم المباشرين والأعضاء الخارجيين في الإدارة (العنزي والعطوي، 2010: 9).

أشار (Tajfel & Turner (1968 إلى أن إعتقاد الفرد بأن مجموعته ذات مكانة عالية، وأن له مكانة عالية ضمن تلك المجموعة، له دور بارز في بناء الهوية الاجتماعية الإيجابية والحفاظ عليها والتي تشكل جزءاً مهماً من سيكولوجية السلوك الإيجابي للفرد وبالتالي على مستوى انجازه وأدائه لمهامه، والحالة معكوسة في حالة استلام الفرد صورة مفسرة غير إيجابية للمنظمة تجاهه، وإعتقاده بعدم وجود سمعة إجتماعية له (الإحترام الداخلي المدرك)، ولا يحظى بمكانة عالية داخل مجموعته وداخل المنظمة ككل، فهذا سيؤدي إلى نتائج سلبية كالاكتئاب والتوتر، وهذا بدوره ينعكس سلباً على أداء الفرد والمجموعة والمنظمة ككل (الفتلاوي وآخرون، 2012: 45).

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الإحترام الداخلي المدرك (PIR) بأنه شعور إيجابي أو سلبي، يتكون من إدراك الفرد حول تقييم أعضاء المنظمة لمكانته ولهويته الشخصية، والتي تتجسد في ذكائه وأدائه وسمعته وطريقته في العمل (الفتلاوي وآخرون، 2012: 45).

ويشكل الإحترام الداخلي المدرك موضوعاً ذو أهمية كبيرة في السلوك التنظيمي، إذ أشارت إلى أهميته العديد من الدراسات الحديثة ضمن إطار مفهوم الإحتكام للمكانة، نظراً لتأثيره على كل من شعور وسلوك الفرد اتجاه مجموعته ومنظمته، ومن بين هذه الدراسات التي أشارت إلى تعاضد أهمية الإحترام الداخلي المدرك نجد: العنزي والعطوي، (2010)؛ Ellemers, (1993)؛ Smith & Tyler, (1997)؛ Schroth & Shah, (2000).

وأشار (Tyler & Blader 2003) بأن الإحترام الداخلي المدرك (PIR) يعكس الذات السمعية للفرد (Reputational Self)، وتمثل دافع نفسي للشعور بالهوية الشخصية المرموقة، أما المكانة الخارجية المدركة (PEP) فتعكس الذات الفئوية للفرد (Categorical Self)، وتمثل دافع نفسي للشعور بالهوية الإجتماعية المرموقة (العنزي والعطوي، 2010: 9).

والجدول (1) يوضح مقارنة بين الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة:

جدول رقم (01) : مقارنة بين الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة

المكانة الخارجية المدركة	الإحترام الداخلي المدرك
إدراك مقام المنظمة في أعين الآخرين	إدراك المقام الذاتي للفرد في أعين الآخرين
تجيب عن التساؤل: ما هو مقام ومكانة منظمتي في أعين الأطراف الخارجيين؟	يجيب عن التساؤل: ما هو مقام هوتي الشخصية ضمن المنظمة؟
دافع نفسي للشعور بالهوية الإجتماعية الإيجابية	دافع نفسي للشعور بالهوية الشخصية الإيجابية
إنعكاس للذات الفئوية	إنعكاس للذات السمعية

المصدر: (العنزي والعطوي، 2010: 9).

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الريادة

ينال موضوع الريادة في العقود الأخيرة الكثير من الإهتمام من طرف المنظرين، لما له من تأثيرات إيجابية على مستوى الأفراد، المنظمة والإقتصاد ككل، وعليه سنتناول في هذا المطلب بعض المفاهيم الأساسية حول الريادة.

أولاً: مفهوم الريادة

الريادة هي ظاهرة طبيعية في الإقتصاد، وهي جزء من الحياة الإقتصادية، كما أن توفر المهارات الريادية وتبني الإدارات للتغيير والتعلم يظهر أن الإقتصاد في حالة جيدة، (Diandra & Azmy, 2020: 235).

تعد الريادة من الظواهر القديمة والمتجددة التي تساهم بالإشارة إلى الأفراد المبتكرين والمبدعين في مختلف مجالات الأعمال، ولقد اكتسبت الريادة مجموعة من المفاهيم المتنوعة بسبب تأثرها بالمدارس الفكرية الإدارية التي درستها بناء على نظريات كل منها، فتنوعت بين أهداف تحقيق الإبتكار والإبداع والربح التي شكلت جزءاً من عناصر الإنتاج، فشملت كل عناصر العملية الإنتاجية التي تسعى إلى استمرارية المنظمات وتميزها، حيث عرفت بأنها عملية خلق نوع جديد من المنظمات التي لم يسبق قيام

مثلها، أو تطوير منشأة قائمة بأعمالها وتسخير الفرص المتاحة لتطوير هذه المنشأة والتقدم بها بأسلوب ابتكاري ومستحدث (بني عيسى، 2020: 216).

كما عرفها أيضا (Timmons 1994) بالتعريف التالي والذي تطور من العمل المنجز في جامعة هارفرد للأعمال وهو الآن مقبول بشكل عام من قبل المؤلفين: " الريادة هي عملية إنشاء فرصة أو اغتنامها ومتابعتها بغض النظر عن الموارد الحالية المتوفرة"، ويقول Drucker: " الريادة محفوفة بالمخاطر بشكل أساسي لأن عددا قليلا من جدا من الرياديين المزعومين يعرفون ما يفعلونه" واقترح أيضا أن الريادة هي ممارسة، ما يعنيه هذا هو أن الريادة ليست حالة وجود، ولا تتميز بوضع خطط لا يتم العمل عليها (Sinha et al., 2015).

عرفت الريادة أيضا على أنها تتعلق بتصرفات الشخص المخاطر المبدع نحو مشروع جديد أو إحياء مشروع قائم (39: Herbert & Link, 1989)، وأشار (Dees 1998) إلى أن مفهوم الريادة يعني أشياء مختلفة لأناس وباحثين مختلفين، حيث عرفت مجموعة من الباحثين على أنها مبادرات غير هادفة للربح في البحث عن استراتيجيات التمويل البديلة أو مخططات الإدارة لخلق قيمة إجتماعية، بينما تنظر مجموعة ثانية من الباحثين إلى الريادة كوسيلة للتخفيف من المشاكل، لكن معظم التعريفات تشير عادة إلى أن الريادة عبارة عن عملية أو سلوك (37: Mair & Lanuza, 2006).

وأشار (Kuratko, Hornsby & Haryton 2015) إلى أن الريادة في المؤسسات تتكون من مجموعتين من الأنشطة: المغامرة المؤسسية وريادة الأعمال الإستراتيجية، وصفقات مغامرات الشركات مع الإنشاء الداخلي أو الاستحواذ على مشاريع جديدة، كما يرون أن الريادة الإستراتيجية تشير إلى مجموعة واسعة من السلوكيات الريادية للشركات الناضجة في التدويل (257: Rocha et al., 2019).

عموما يمكن القول أن الريادة هي التفرد، حيث تعتمد على النماذج الجديدة وليس العادات المتبعة من أجل الحصول على منتجات وخدمات بطرق فريدة، فهي عملية تهدف للوصول إلى خلق شيء جديد وليس ما يفعله الآخرون، كما تطور مفهوم الريادة مع تطور نظرة الدول للأهداف الاقتصادية التي تسعى لتحقيقها، ففي الدول المتقدمة الريادة ترتبط بالاختراعات والتفرد، أما في الدول النامية فهي إنشاء شيء جديد من خلال روح المبادرة وتحمل المخاطر ومن ثم تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية (بني عيسى، 2020: 216).

ثانيا: نشأة وتطور مفهوم الريادة

تجدر الإشارة إلى أن الباحثين في مجال الريادة تأثروا بخصائص الفترة الزمنية التي عاشوا فيها، والتي امتدت من اقتصاد مبني على الزراعة، ثم إلى النهضة الصناعية، ثم حديثا إلى التكنولوجيا وعصر المعرفة (ميساوي، 2020: 10).

هناك من يرى أن أول إستعمال لكلمة "ريادي" Entrepreneur كان سنة (1616) من طرف Montchrétien، وكانت تعني الشخص الذي يبرم عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما أو مجموعة أعمال مختلفة، وكانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، إنجاز الطرقات، تزويد الجيش بالمؤونة، وغيرها من المهام (Boutillier & Uzunidis, 1999: 23).

ثم ظهر المصطلح وبدأ يتوسع أكثر مع كتابات الكاتب الأيرلندي Richard Cantillon مطلع القرن الثامن عشر وفق منظور اقتصادي، ليعبر عن عملية شراء المنتجات وإعادة تغليفها ثم تسويقها وبيعها بسعر غير مؤكد وغير قابل للتنبؤ، ومن هنا أبرز Cantillon مفهوم المخاطرة وعدم التأكد كعوامل مؤثرة في مفهوم الريادة (عمرو، 2007: 49).

بحلول القرن الثامن عشر، تم القضاء على النظام الإقطاعي وتغيرت الظروف القانونية والمؤسسية مع ظهور شركات المساهمة، خلال هذه الفترة كان صاحب رأس المال متميزا عن الشخص الذي يحتاج إلى رأس المال، بعبارة أخرى تمايز الريادي عن مزود رأس المال، وكان أحد أسباب هذا التمايز هو التصنيع الذي يحدث في جميع أنحاء العالم، والعديد من الاختراعات التي تم تطويرها خلال هذا الوقت لها ردود فعل على العالم المتغير، فخلال القرن التاسع عشر كان ينظر إلى رواد الأعمال من منظور اقتصادي، ينظم رائد الأعمال المشروع ويديره لتحقيق مكاسب شخصية، يدفع الأسعار الحالية للمواد المستهلكة في العمل لاستخدام الأرض للخدمات الشخصية التي يستخدمها ورأس المال الذي يحتاجه، ويساهم بمبادرته ومهاراته وبراعته في تخطيط وتنظيم إدارة المؤسسات (Sinha et al., 2015).

في منتصف القرن العشرين، كان Joseph A. Schumpeter أول خبير اقتصادي يركز على دور الريادة في التنمية الاقتصادية من خلال الابتكارات، فمن خلال كلماته "تتمثل وظيفة صاحب المشروع في إصلاح أو إحداث ثروة في الإنتاج من خلال استغلال الاختراع، أو بشكل عام طريقة تكنولوجية غير مجربة لإنتاج سلعة جديدة أو انتاج سلعة قديمة بطريقة جديدة، وفتح مصدر جديد لتوريد المواد أو منفذ جديد للمنتجات من خلال تنظيم صناعة جديدة (Sinha et al., 2015).

ركز (Hart, Stevenson & Dial, 1995) أبحاثهم حول دور الريادي في السعي نحو الفرص دون النظر إلى الموارد التي تحكمها، والمقيدة بظروف الخيارات السابقة والخبرات المتراكمة وذات العلاقة بالصناعة (Dollinger, 2008: 9).

أما (Allen, 2006) فقدّم تصورا حول الظاهرة على أنها: " طريقة تفكير تركز على الفرص ويوجهها الإبداع والنمو، والتي يمكن إيجادها حتى في المنظمات الكبيرة والمسؤولة اجتماعيا، وحتى غير الهادفة للربح (ميساوي، 2020: 14).

ثالثا: خصائص ومميزات الريادة

1. خصائص الريادة:

تتميز الريادة بعدة خصائص نذكر منها (بني عيسى، 2020: 216_217):

- الطموح والدافعية لدى الريادي أو الرائد تقوده إلى بناء منظمة أو شركة؛
- الرؤية العامة أو الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها بالأفكار الداعمة والقوية الفريدة من نوعها في السوق؛
- وضوح للرؤى، الشمولية وقابلية التحديث والتطوير باستمرار وتحويل الأهداف المأمولة إلى واقع ملموس بالعزم والإرادة؛
- السعي الدؤوب للريادي لإنجاح فكرته، كما أن الرياديين يضعون نصب أعينهم احتمالية وجود مخاطر، ويتم بناء على حساب تكاليف المخاطر التي يمكن تكبدها؛
- تنمية الصناعات القائمة وتحديثها باستمرار.

2. مميزات الريادة:

للريادة مجموعة من المميزات نذكر منها (بني عيسى، 2020: 217):

- تعد الريادة من آليات التطوير الإستراتيجي؛
- تشكل الريادة جزءا من مدخلات إتخاذ القرارات المرتبطة باستخدام الموارد بشكل أفضل من أجل الوصول إلى توفير خدمة أو منتج جديد؛
- تعتمد الريادة على استخدام أساسيات الإدارة عند اختيار النمط الخاص بالسلوك الريادي؛
- تساهم الريادة بتحفيز دور الإبداع في المنظمات عن طريق البحث عن الفرص الجديد والحرص على تنفيذها من خلال الاستفادة من الموارد؛
- تساهم الريادة في تحقيق الأرباح والمشاركة في المجتمع؛
- تحتوي الريادة على مهارات إدارية تعتمد على المبادرات الفردية؛
- تهتم الريادة بتعزيز التنسيق بين العملية الإنتاجية والجهد المبذول في العمل.

رابعاً: أهداف الريادة

تساهم الريادة في تحقيق مجموعة من الأهداف في بيئة العمل ومنها (بني عيسى، 2020: 217):

- السعي إلى إنشاء مشروعات جديدة أو استحداث وحدات إدارية داخل المنظمات؛
- تشجيع ودعم المبادرات الخاصة بالعاملين داخل المنظمات؛
- تطبيق التجديد الإستراتيجي الذي يشمل إعادة التفكير بالتوجهات والفرص المتاحة للمنظمات؛
- تهدف الريادة إلى تعزيز استعداد مناخ العمل العام من أجل تنفيذ ريادة الأعمال على مستوى المنظمة.

كما تعمل على (اللوحي، 2017: 11):

- أن يكون الفرد رئيس نفسه في العمل؛
- تحسين الوضع الحالي والمستقبلي للمنظمة؛
- التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيد من فرص العمل التي ترضيه وتناسب قدراته؛
- تحقيق مكاسب مالية كبيرة للمنظمة؛
- حصول رواد الأعمال على مكانتهم الخاصة؛
- صناعة الفرص للأشخاص ومنح الفرد فرصة لبناء حقوق ملكية يمكن الاحتفاظ بها؛
- تقديم مساهمات حقيقية في المجتمعات.

خامساً: أبعاد الريادة

إهتم الكثير من الكتاب والباحثين والمفكرين بقياس الريادة عن طريق استخدام عدة أبعاد، ومن هذه الأبعاد:

1. **الثقافة الريادية:** تعبر الثقافة الريادية عن نظام القيم المشترك، أي الأعمال والمبادئ المهمة في المنظمة وتتضمن تحمل المخاطرة، تعزيز السلوك الريادي، كما تركز على مسح بيئة المنظمة من فرص وتهديدات ونقاط القوة والضعف (بني عيسى، 2020: 217)؛

2. **المبادرة:** وهي بناء المنظور المستقبلي للعمل والسعي لاستثمار الفرص (اللوحي، 2017: 12)؛

3. **الإبداع والإبتكار:** الإبداع والإبتكار هي طرق جديدة في التفكير والتعلم، تقوم بشكل رئيسي على عمليات المنظمة ومخرجاتها، فالإبتكار هو إنتاج أي شيء جديد، من حل مشكلة أو تعبير فني (اللوحي، 2017: 12)، أما الإبداع فيعني التجديد بوصفه إعادة تشكيل الأفكار الجديدة لاستحداث شيء جديد، والتوصل إلى حل مشكلة ما، أو إلى فكرة جديدة وتطبيقها (بني عيسى، 2020: 218)؛

4. **المرونة الهيكلية:** المرونة هي الإستجابة لما هو غير متوقع، فالمرونة الهيكلية هي إمكانية المنظمة على التكيف للتغيرات البيئية الجوهرية وغير المتوقعة وسريعة الحدوث الحاصلة في البيئة (اللوحي، 2017 : 12)؛

5. **تحمل المسؤولية:** وهي تحمل نتيجة الخيارات والقرارات من الناحية الإيجابية والسلبية، حيث يدير الرياديون أعمالهم وينجزونها بطريقة متميزة وبروح المسؤولية والروح القيادية (أبو قرن، 2015 : 18)؛

6. **المخاطرة:** وهي أن يجازف الريادي بطرح منتجات أو خدمات جديدة ومبتكرة، بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، والأخذ بعين الاعتبار إمكانية التعرض للخسارة (اللوحي، 2017 : 13).

المطلب الثالث: مفاهيم أساسية حول الريادي

مع تزايد الإهتمام بالريادة في العقود الأخيرة، تظهر أهمية الرياديين كونهم الأشخاص الذين يدفعون عجلة الريادة نحو اكتشاف الفرص واستغلالها، وإنشاء المشاريع المبتكرة والريادية التي تحقق النمو على مستوى المنظمات والإقتصاد ككل، وسنتناول في هذا المطلب مفاهيم أساسية حول الريادي.

أولاً: تعريف الريادي

اختلفت تعريفات الريادي أو رائد الأعمال باختلاف الباحثين، لكن معظمها اتفق على صفات محددة يتميز بها الريادي عن باقي الأفراد في المنظمة، حيث عرف بأنه الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة المخاطر في الأعمال، والريادي في اللغة الفرنسية هو الذي يتوسط بين شيئين، ولديه القدرة على أخذ موقع ما بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على تحمل المخاطرة، والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية (خربوطلي، 2018 : 8).

كما يفترض النهج النيوكلاسيكي أن الريادي هو الرجل الإقتصادي الذي يزيد من فائدة الموارد المتاحة والقيمة للنجاح على الرغم من قيود الدخل، وتبرز النظريات الحالية للريادة أن الريادي شخص يبحث دوماً عن التغيير ويستجيب له ويستغله كفرصة، وعرف Bolton & Thompson الرياديين بأهم أشخاص عادة ما يخلقون وبيتكرون لبناء شيء ذو قيمة معترف بها حول الفرص المتوقعة (Eroglu & Picak, 2011: 146).

ووفقاً لقاموس أوكسفورد "الريادي هو الشخص الذي يقوم بعمل أو أعمال ويتحمل المخاطر المالية المترتبة عن ذلك على أمل تحقيق الربح (Sinha et al., 2015).

وعرف (Hisrich et al (2005) الريادي بأنه "ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الإقتصادية والإجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب

الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول، ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، ويتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك" (كعواش، 2017: 71).

كما تجدر الإشارة إلى الفرق بين الريادة على مستوى المنظمات والريادة على مستوى الفرد، فعلى مستوى المنظمات رائد الأعمال هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة على الابتكار والإبداع وأخذ المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة، أما على مستوى الفرد فهو الشخص القادر على تقييم واغتنام الفرص من أجل مخاطرة جديدة، وأن رائد الأعمال لا بد أن يتميز بخصائص القائد الإداري والتي تتطلب المرونة والابتكار وأخذ المخاطرة والرؤية الثاقبة في طرح المنتجات (خربوطلي، 2018: 9).

ثانياً: خصائص وسمات الريادي

تم إجراء العديد من الدراسات البحثية لتحديد خصائص وسمات الريادي الحقيقي. وعلى الرغم من عدم وجود خصائص محددة مقبولة عالمياً يمتلكها جميع الرياديين، إلا أن هناك القليل من السمات التي يمتلكها معظم الرياديين الناجحين وتتمثل في:

- ❖ **الحافز للإنجاز:** الرياديون شغوفون وفاعلون ولديهم دوافع ذاتية عالية، ولديهم مستويات عالية من الطاقة ومستعدون دائماً للقيام بالمبادرات، ودائماً ما يفكرون في أعمالهم وكيفية زيادة حصتهم في السوق وكيفية تحسين عملياتهم الحالية (Sinha et al., 2015).
- ❖ **الإبداع والابتكار:** الرياديون أشخاص يكتشفون الفرص ويستثمرونها، بل ويخلقون الفرص الجديدة ويستحذون على الفرص الناشئة قبل المنافسين، ويعلمون كيف يستمعون للفرص الخفية ويقتنصونها، والفرصة تأتي من خلال المتابعة المستمرة لحاجات الزبائن ورغباتهم وتوقعاتهم في السوق (بني عيسى، 2020: 54)؛
- ❖ **تحمل المخاطر:** إن إنشاء أي مشروع ريادي أمر محفوف بالمخاطر، ويجب على صاحب المشروع تحملها نظراً لكون المخاطر والمكافآت لا ينفصلان، ومن أجل النمو يجب أن يكون لدى صاحب المشروع شهية كبيرة لتحمل المخاطر (Sinha et al., 2015)؛
- ❖ **الرؤية الريادية:** الريادي لديه هدف يغذيه بالعزم، لديه رؤية ريادية واضحة، ويرى أن ما يفعله له معنى وقيمة مضافة للحياة، وليس فقط هدف مادي بحت، فتجده يدخل سوق العمل وفي مخيلته رؤية طموحة لمستقبل أفضل (بني عيسى، 2020: 55)؛
- ❖ **وضوح الأهداف:** يتمتع الريادي بوضوح الأهداف التي يتعين عليه تحقيقها في العمل، وطبيعة السلع التي سيتم إنتاجها، والأنشطة الفرعية التي يتعين عليه القيام بها، حيث يساعد وضوح الأهداف على ترجمة أفكاره إلى واقع ملموس (بني عيسى، 2020: 55)؛

- ❖ **الحاجة إلى الإنجاز:** وتعني الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز والإبداع والتفوق والقدرة على تهيئة ظروف النجاح، والتحدي لتحقيق درجات عالية من الرضا (يوسف، 2021: 7)؛
- ❖ **الثقة في النفس:** الريادي يثق في نفسه وفي قدراته لإنجاز عمل أو مواجهة تحدي ما، فهو يصبر على رأيه في وجه المعارضة أو بدايات الفشل، وقد يغامر معتمداً في ذلك على قدراته ومهاراته (خربوطلي، 2018: 11).

ثالثاً: العوامل الداعمة لظهور الرياديين

يمكن اجمال العوامل الداعمة لظهور الرياديين من خلال التالي (اللوحي، 2017: 16):

- الرياديين كأبطال، حيث ينظر الأوروبيون والأمريكيون إلى الرياديين على أنه أبطال؛
- الريادة كمقرر تدريسي، فمثلاً تدرس ريادة الأعمال في 1500 كلية وجامعة أمريكية؛
- الرياديين يملكون الثروات الإقتصادية؛
- الحياة المستقلة وعدم الاعتماد على وظائف الدولة أو القطاع الخاص؛
- التحول نحو الإقتصاد الخدمي؛
- النمو السريع للتجارة الإلكترونية واستعانة المشروعات بالإنترنت لتسويق منتجاتها وخدماتها.

المطلب الرابع: مفاهيم أساسية حول السلوك الريادي

يعتبر السلوك الريادي بأنه العملية التي من خلالها تكتشف وتقيم وتستغل الفرص الخاصة بإنشاء المشاريع الريادية المبتكرة، وهو عبارة عن فرصة للمنظمات لتحقيق النمو والأرباح والريادة، وسيتم في هذا المطلب التطرق للمفاهيم الأساسية حول السلوك الريادي للإلمام أكثر بهذا الموضوع.

أولاً: مفهوم السلوك الريادي

تعتبر الريادة محركاً رئيسياً للنمو الإقتصادي وخلق فرص العمل، قد يفسر هذا جزئياً سبب تلقي السلوك الريادي الكثير من الإهتمام، وعلى الرغم من أن مصطلح الريادة (Entrepreneurship) قد استخدم لأكثر من 200 عام، إلا أنه لا يزال هناك خلاف كبير حول ما يعنيه المصطلح في الواقع، ويتجسد التناقض الرئيسي بين المنظرين بوضع تصور مفاهيمي حول الريادي كفرد أو الريادة على مستوى المنظمة، ولكن يمكن القول بشكل عام بأن الريادة هي العملية التي عن طريقها تكتشف وتقيم وتستغل الفرص الخاصة بخلق منتجات أو خدمات جديدة، أما السلوك الريادي فهو سلوك فردي وليس سلوك المنظمة (العنزي والعطوي، 2010: 9).

السلوك الريادي عموماً يعود إلى السلوك الذي يرتبط باكتشاف الفرص، ثم ملائمة الموارد المتاحة للاستفادة منها (Van Dam et al., 2010: 966).

كما يعرف أيضا على أنه تحديد الاحتمالات ووضع الأفكار المبتكرة والجديدة موضع التنفيذ، وقد يحمل فرد أو مجموعة من الأفراد نجاح الأنشطة المتعاقبة التي يتطلبها هذا السلوك، والتي في الغالب تتطلب البراعة، العزيمة والمبادرة الشخصية (Wang et al., 2022: 1_2).

وذكر (Baron 2007) أنه نظرا لكون الرياديين على دراية أو بصدد تطوير منتجات أو خدمات جديدة، فإنهم يطورونها من خلال العمل والسلوك الريادي إلى مشروع جديد، وبالتالي فإن السلوك الريادي هو الرابط بين تحديد الفرصة وخلق المشروع (Shaheen & Al-Haddad, 2018: 2388).

يعرف السلوك الريادي بأنه سلوك يصعب اكتشافه وقياسه، وعموما هو سلوك هادف وموجه نحو حدث معين (Zampetakis & Mostakis, 2007: 23).

فالسلوك الريادي يجسد كل الأفعال والتصرفات المتخذة من قبل أعضاء المنظمة والتي ترتبط باكتشاف وتقييم واستغلال الفرص الريادية (Zampetakis et al., 2009: 167).

كما أن السلوك الريادي يحدد المنظمة بشكل هادف ومستمر، ويشكل مجال عملياتها بتمييز واستغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الإبداع، وهو المعيار في المنظمات التي تستخدم إستراتيجية الريادة، والتي تطور وتحسن منتجاتها وخدماتها استجابة لتغيرات البيئة التنافسية (علي حسين، 2013: 392).

وقدم (Mair 2002) تعريفا شاملا للسلوك الريادي إذ يعرفه بأنه "مجموعة من النشاطات والممارسات التي عن طريقها الأفراد في المستويات المتعددة، يولدون ويستخدمون بشكل مستقل توليفة من الموارد المبتكرة لتحديد واغتنام واقتناص الفرص الجديدة"، وهذا التعريف يذكر بشكل واضح أن السلوك الريادي لا يقتصر فقط على دراسة دور سمات وتصرفات المسؤولين في الإدارة العليا ذوي المهارات العالية، ومدراء الإدارة الوسطى في خلق القيمة المضافة للمنظمة، بل يهتم بشكل كبير أيضا بعملية خلق القيمة المضافة من قبل المستويات الدنيا في المنظمة، والتي تنشأ من أفراد أقل مسؤولية من المستويات السابقة، والتي تهدف للحصول على الأشياء بأسلوب مبتكر وغير مألوف (العنزي والعطوي، 2010: 10).

أشار (Mair 2005) أن ما يميز السلوك الريادي هو أنه لا يكون في شكل مجموعة من الأفعال والأنشطة المعقدة فقط، أو أن أنشطته وممارساته تقتصر على الأحداث الريادية الكبيرة والتميزة، مثل خلق المشاريع الجديدة ضمن المنظمات القائمة، بل يمكن أن يصبح الأفراد رياديين بانتهاجهم للسلوك الريادي، على سبيل المثال بالطرق التي يتعاونون بها أثناء تأدية مهامهم، أو يتشاركون مع زملائهم، أو بالطرق التي ينظمون فيها مهام أعمالهم اليومية، أو بالطرق التي يواجهون بها تحديات من الإدارة العليا أو الزبائن (Zampetakis et al., 2009: 167).

ثانيا: أهمية السلوك الريادي

للريادة في المنظمات دور فعال في تحقيق النمو والتطور من خلال إكتشاف الفرص واستغلالها، ولا يقتصر هذا التأثير على مستوى المنظمة فقط، بل يتعدى ذلك لينعكس على مستوى الإقتصاد الكلي من خلال الإطلاع على فكر الإدارة الإستراتيجية وريادة الأعمال، ومن هنا تأتي أهمية السلوك الريادي الذي يمثل أساس العملية الريادية، وسنشير إلى أهميته في النقاط التالية (علي حسين، 2013: 392):

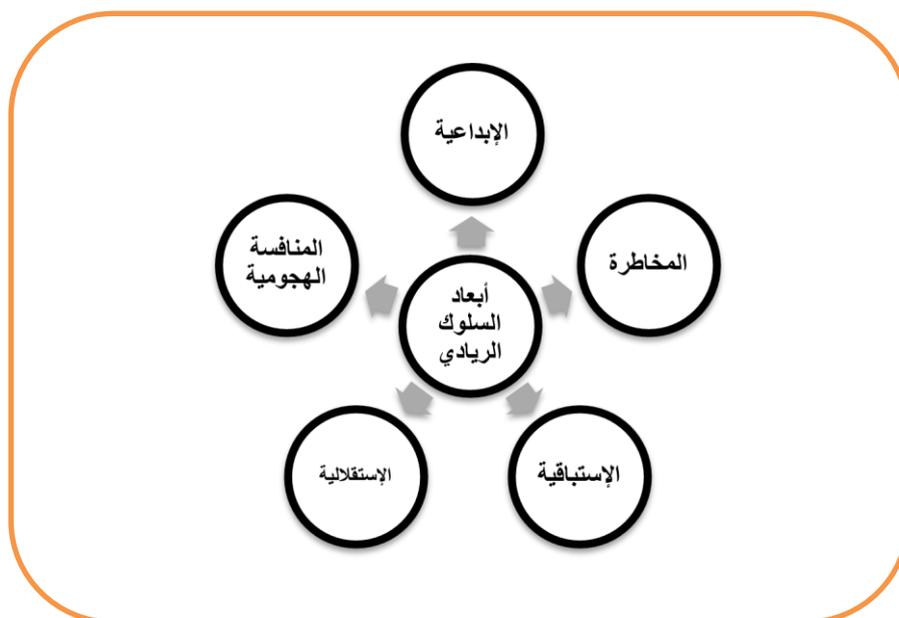
- السلوك الريادي آلية تغيير وتطوير وتجديد استراتيجي؛
- يعد أحد مدخلات اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى اطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، وكذلك الوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات؛
- تستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط السلوك الريادي، إذ يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع؛
- يتمثل السلوك الريادي في مجموعة من المواقف والاجراءات المتنوعة والتي تعزز قدرة المنظمة على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع؛
- السلوك الريادي ذو أثر ايجابي جدا على الإقتصاد وعلى المجتمع، فهو يساعد على استقرارها، وأول من عبر على ذلك هو العالم الاسترالي (1934) Joseph Schumptrter في كتابه نظرية التطور؛
- السلوك الريادي فرصة للمنظمة لجني أرباح والمساهمة في المجتمع؛
- يحرك السلوك الريادي ويدفع عملية الإبداع والتغيير التكنولوجي، ولذلك هي تولد نمو في الإقتصاد.

وتقترح البحوث التطبيقية والنظرية خلال العقود الأخيرة أن السلوك الريادي يأخذ أدوار متعددة، ولا يقتصر فقط على منظور الربح الإقتصادي، إذ أصبح السلوك الريادي هدف مهم للمنظمات والمجتمع بشكل عام، فهو مصدر المرونة والإبداع، ووسيلة لزيادة نمو وربحية المنظمة وتحقيق التجديد الإستراتيجي أو التغيير التنظيمي (العنزي والعطوي، 2010: 10).

ثالثا: أبعاد السلوك الريادي

حدد الباحثون ابعادا عديدة للسلوك الريادي، فمنهم من يتفق مع الآخر على مجموعة أبعاد، ومنهم من يختلف، ومنهم من يضيف أو يستبعد بعض الأبعاد. وقد حدد Miller ثلاثة أبعاد للسلوك الريادي هي (الإبداعية، المخاطرة والاستباقية) مستندا إلى جهود سابقة قدمها (1973) Mintzberg، كما أضاف (2007) Dess بعدين آخرين للأبعاد الثلاثة لـ Miller هما: (الاستقلالية والمنافسة الهجومية) لتصبح خمسة أبعاد أساسية (علي حسين، 2013: 395)، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل (1): الأبعاد الرئيسية للسلوك الريادي من وجهة نظر Dess



المصدر: (علي حسين، 2013: 395).

أما Covin & Slevin فقد عبرا عن هذه الأبعاد بأنها أنماط للسلوك الريادي، والمتمثلة في (علي حسين، 2013: 395):

- السلوك المخاطر: ويتمثل برغبة المنظمة في تبني مشاريع تحمل نسبة مخاطرة عالية مع توقع عائد مرتفع؛
- السلوك الإبداعي: وهو سعي المنظمة لتكون الأولى في تقديم المنتجات والخدمات الجديدة وتكون شديدة التنافس الهجومي في اقتناص الفرص؛
- السلوك الإستباقي: ويتمثل بالمبادرة في الأفعال ثم إنتظار إستجابة المنافسين.

في نفس السياق هناك دراسات أخرى حددت 11 بعدا للسلوك الريادي وهي: (الإبتكار، الحافز للإنجاز، الحوافز الإقتصادية، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على تحمل المخاطر، البحث عن المعلومات، التوجه العلمي، القدرة على القيادة، توجيه الإدارة، إستراتيجية التسويق) (Shirur et al., 2015: 66).

من خلال ما سبق نلاحظ وجود اختلاف بين الباحثين في تحديد أبعاد وعناصر السلوك الريادي، حيث نجد وجهات نظر متعددة في هذا الإطار، ومع ذلك توجد أبعاد يتفق عليها العديد من الباحثين هي: (الإبداع، المخاطرة، الاستباقية) (Kyrgidou & Haghes, 2010: 48).

رابعاً: السلوك الريادي للأساتذة

تتطلب التحديات التعليمية في عصرنا الحالي من الأساتذة التصرف كرياديين، حيث يتوقع منهم إحداث تطورات جديدة في مجال التعليم العالي، والسعي لتمويل المشاريع المبتكرة، ودمج التكنولوجيا في مختلف الجوانب المتعلقة بعملية التدريس، وتقييم وإدارة المخاطر المتعلقة بالأساليب المبتكرة في مناهج التدريس (Van Dam et al., 2010: 966).

يعتبر الابتكار من أهم السلوكيات التي يتطلب على الأساتذة انتهاجها في التدريس، كونه ضرورياً في نجاح الطلاب، فدور الأساتذة في إحداث التغييرات للجيل القادم مهم جداً لدرجة أن Papendieck & Huhges أطلقا عليهم "المبتكرون الناقدون"، حيث يجب عليهم أن يكونوا في طليعة الابتكار وتغيير المناهج اعتماداً على التكنولوجيا (Neto et al., 2020 : 30).

كما تكمن قدرات الأساتذة الرياديين في تطوير مناهج التدريس والدروس، ودمج التكنولوجيا لتسهيل تلقي الطلاب للدروس، كما تكمن في إنشاء شراكات من أجل تعزيز فرص نجاح الطلاب وتأمين الموارد للمشاريع المبتكرة في مجال التدريس (Neto et al., 2020 : 30)، كما حدد Van Dam et al (2010) مجموعة متنوعة من الآثار التي تنشأ من انتهاج الأساتذة للسلوك الريادي، حيث يقوم الأساتذة الذين يظهرون سلوكاً ريادياً بتحديد الفرص والمجازفة في الإستجابة لها، والابتكار والإستجابة للتغيير وأخذ زمام المبادرة، بالإضافة إلى ذلك يتواصل هؤلاء الأساتذة مع أساتذة آخرين، ويفكرون بشكل خلاق ويبدون مستويات عالية من التكيف التنظيمي (Neto et al., 2019 : 96).

وأشار Waghid & Oliver (2017) إلى أن تصرف الأساتذة كرياديين يعزز المساواة والإدماج، وبالتالي يحقق العدالة الإجتماعية، حيث يمكن للأساتذة الرياديين إحداث تغييرات ليس فقط في مجال التدريس، بل وفي المجتمع ككل أيضاً (Neto et al., 2020 : 31).

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول موضوع الدراسة

تعد الدراسات السابقة من الأدوات الأساسية التي يعتمد عليها الباحث لتحديد مشكلة الدراسة ومتغيراتها، وتعد مصدراً مهماً في إثراء الدراسة لما تعرضه من نتائج تفيد الباحث في تكوين أفكار مبتكرة، ومن خلال الاطلاع على العديد من الرسائل والمجلات العلمية المحكمة.

سنتناول في هذا المبحث إلى الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، حيث سيتم التطرق في المطلب الأول للدراسات التي تناولت المتغير المستقل (الإحتكام للمكانة)، أو أحد بعديها (المكانة الخارجية المدركة أو الإحترام الداخلي المدرك)، وسيتم عرضها بالترتيب التالي: دراسات محلية، دراسات

عربية، دراسات أجنبية، وسيتم التطرق في المطلب الثاني إلى الدراسات التي تناولت المتغير التابع (السلوك الريادي)، حيث سيتم عرضها بنفس طريقة العرض في المطلب الأول، كما سنتطرق في المطلب الثالث إلى التعقيب على الدراسات السابقة و ما يميز الدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات التي تناولت الإحتكام للمكانة أو أحد بعديها
أولاً: الدراسات العربية التي تناولت الإحتكام للمكانة

1_ دراسة (العنزي والعطوي، 2010) بعنوان:

" الإحتكام للمكانة: منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي".

هدفت الدراسة إلى اكتشاف محددات السلوك الريادي من منظور الهوية الإجتماعية، وتوضيح العلاقة بين الإحتكام للمكانة (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) والسلوك الريادي، وقد إستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي مستخدماً برنامج الحزم (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات المطلوبة قام الباحثان بتصميم إستبانة وزعت على عينة من ثلاث كليات من جامعة القادسية شملت (152) فرداً، كما تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ مستوى منخفض من إدراك أفراد العينة للإحترام الداخلي؛
- ✓ مستوى منخفض من إدراك أفراد العينة لمكانتهم الخارجية؛
- ✓ انخفاض مستوى العوامل التي تحفز العاملين وتزيد من استعدادهم لممارسة السلوك الريادي؛
- ✓ اظهرت نتائج اختبار الفرضيات بأن الإحتكام للمكانة تساهم في تحفيز الأفراد وتعزيز استعدادهم اتجاه ممارسة السلوك الريادي؛
- ✓ اظهرت النتائج أن الفرد يكون أكثر استعداداً لممارسة السلوك الريادي عندما يمتلك هوية شخصية إيجابية وهوية إجتماعية إيجابية.

2_ دراسة (العنزي وآخرون، 2011) بعنوان:

"التأثيرات التفاعلية بين الإحتكام للمكانة والتوجه للفردية_الجماعية وانعكاساتها على الدمج التنظيمي".

هدفت الدراسة إلى اكتشاف علاقات التفاعل والتأثير بين الإحتكام للمكانة والتوجه للفردية_الجماعية والدمج التنظيمي، حيث اعتمد الباحثون على مزج إختلاف القيم الشخصية مع أفكار نظرية الهوية

الإجتماعية. حيث تم صياغة بعض الفرضيات التي توضح علاقات التفاعل ما بين أبعاد الإحتكام للمكانة والتوجه للفردية _ الجماعية للتنبؤ بوجود الدمج التنظيمي، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وزعت الإستبانة على (112) فردا من الكادر التدريسي والوظيفي في كلية الإدارة والإقتصاد بجامعة كربلاء، كما تم اعتماد طريقة العينة العشوائية الطبقية لإختيار عينة الدراسة.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ وجود مستوى إدراك بسيط للإحترام والتقدير من طرف أفراد العينة؛
- ✓ وجود مستوى إدراك بسيط لامتلاك الكلية للمكانة المرموقة داخل المجتمع من طرف أفراد العينة؛
- ✓ الأفراد الذين يشعرون بالإحترام والتقدير والسمعة الجيدة من قبل الآخرين داخل المنظمة سيزداد اندماجهم مع المنظمة؛
- ✓ عندما يدرك الأفراد بأن المنظمة التي يعملون فيها تتمتع بسمعة حسنة لدى أصحاب المصالح، فإنهم يشعرون بالفخر للانتماء لهذه المنظمة، وهذا بدوره يعزز من رغبتهم في جعل هويتهم الشخصية جزء من هوية المنظمة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية التي تناولت الإحتكام للمكانة

1_دراسة (Hasty & Maner,2019) بعنوان:

" Power, Status , and Social Judgment "

هدفت الدراسة إلى مناقشة الأدلة الناشئة عن العوامل التي تؤثر على تصورات القوة والمكانة في الأشخاص الآخرين، كما تعرض الأدلة الحديثة للتأثيرات المهمة للترتيب الهرمي على الحكم الإجتماعي، كما ركزت على التمييز بين مفهومي القوة والمكانة، وقد تمت هذه الدراسة في جامعة ولاية فلوريدا الأمريكية، حيث إستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهم النظرية.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ للقوة والمكانة تأثيرات مهمة للغاية عللا الإدراك الإجتماعي، حيث غالبا ما يرى أولئك الموجودون في القمة الآخرين بطرق مختلفة عن أولئك الموجودون في الأسفل؛
- ✓ تعكس المرتبة الإجتماعية للأفراد القدرة على المكافئة والعقاب والإكراه (القوة) مقابل القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاستفادة من الإحترام والإعجاب (المكانة)؛

- ✓ الأعمال المستقبلية ستستفيد من التحقيق بشكل أكثر منهجية في العوامل التي تؤثر على تصورات الأفراد للسلطة والمكانة؛
- ✓ التسلسل الهرمي الإجتماعي هو عنصر مركزي في حياة المجموعة؛
- ✓ يمثل علم نفس التسلسل الهرمي الإجتماعي جانبا أساسيا من الطبيعة البشرية.

ثالثا: الدراسات العربية التي تناولت الإحترام الداخلي

1_دراسة (الفتلاوي وآخرون، 2014) بعنوان:

" دور الإحترام الداخلي المدرك في التماثل التنظيمي".

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الإحترام الداخلي المدرك والتماثل التنظيمي، من أجل تحقيق ذلك تم اعتماد الإحترام الداخلي المدرك كمتغير مستقل والتماثل التنظيمي كمتغير تابع، حيث اجريت الدراسة في كليات جامعة كربلاء العراقية، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وزعت الإستبانة على (203) عضو من الهيئة التدريسية.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ تشير نتائج تحليل العلاقة بين متغير الإحترام الداخلي المدرك و متغير التماثل التنظيمي إلى أن الكليات التي يزداد مستوى إدراك الإحترام الداخلي لدى مدرسيها سيزداد عندها مستوى التماثل التنظيمي بينها وبين مدرسيها؛
 - ✓ التغير الذي يحصل في مستوى الإحترام الداخلي المدرك لدى مدرسي الكليات ينعكس في إحداث المزيد من مستوى التماثل التنظيمي؛
 - ✓ اظهر التحليل أن المدرسين عينة الدراسة متباينين فيما بينهم وبذلك تباين كلياتهم تجاه متغيرات الدراسة (الإحترام الداخلي المدرك، التماثل التنظيمي).
- رابعا: الدراسات الأجنبية التي تناولت الإحترام الداخلي المدرك

1_دراسة (Bryan et al., 2006) بعنوان:

"Preceived external prestige and internal respect :New insights into the organizational identification process" .

هدفت الدراسة إلى اكتساب فهم أكبر للإحترام الداخلي والمكانة الخارجية، وإلى تقديم الدعم للعلاقات الأساسية المقترحة في نموذج المشاركة الجماعية وتوسيع النموذج، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام

الباحث بتصميم إستبانه بغرض جمع البيانات، حيث وزعت على (205) فرد من موظفي الرعاية الصحية.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ الأفراد الذين يشاركون المنظمة هويتها من المحتمل أن ينخرطوا في سلوك تكيفي إيجابي؛
- ✓ تعزيز تحديد الهوية يساهم في تعزيز الأداء التنظيمي؛
- ✓ الحياة والجنس غير مرتبطين بالتعريف التنظيمي والسلوك الصوتي.

2_ دراسة (Abid et al., 2018) بعنوان:

"Impact of perceived internal respect on flourishing :A sequential mediation of organizational identification and energy".

هدفت الدراسة إلى اختبار التأثير الغير المباشر للإحترام لداخلي المدرك على ازدهار الموظفين، كما قام الباحثون بالتحقيق في آلية الوساطة التسلسلية للهوية التنظيمية والطاقة في العلاقة بين الإحترام الداخلي المدرك وازدهار الموظفين، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانه بغرض جمع البيانات، حيث وزعت على (250) موظف في وظائف مختلفة في قطاع الصناعة الخدمات في مدينة "لها" الباكستانية.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ الإحترام الداخلي المدرك مؤشر مهم جدا للازدهار، ويولد الكثير من الأجواء المحترمة في مكان العمل، مما يؤدي نتائج إيجابية للموظفين والمنظمات مثل ارتفاع الرضا الوظيفي؛
- ✓ يمكن للإحترام الداخلي المدرك أن يكون مفيدا للمديرين لخلق بيئة محترمة في المنظمات بحيث يعمل الموظفون بفعالية وكفاءة؛
- ✓ عندما يشعر الموظفون بمزيد من النشاط فإنهم يكرسون جهودا إضافية للقيام بأعمالهم؛
- ✓ تدعم الدراسات السابقة أن الموظفين النشطين يتمتعون بقدر أكبر من القوة العقلية والجسدية.

خامسا: الدراسات الأجنبية التي تناولت المكانة الخارجية المدركة

1_ دراسة (Ojedokun, 2015) بعنوان:

" Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana".

هدفت الدراسة إلى سد فجوة بحثية، من خلال تحديد دور المكانة الخارجية المدركة في العلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي بين موظفي القطاع العام في غانا، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وزعت على (137) فردا من مؤسستين من القطاع العام في غانا.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ المكانة الخارجية المدركة وسيط لجودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي؛
- ✓ دعمت هذه الدراسة الدراسات السابقة التي تؤكد على التأثير الكبير لجودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي؛
- ✓ جودة الحياة العملية قد تؤدي إلى مستوى عالي من المكانة الخارجية المدركة وبدورها تؤدي إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي؛
- ✓ توضح المكانة الخارجية المدركة سبب وجود علاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي لكنها لا توضح مدى قوة هذه العلاقة.

2_ دراسة (Mignonac et al., 2006) بعنوان:

"A matter of prestige ? Examining the role of preceived organizational image in turnover intentions of key people".

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير المكانة الخارجية المدركة على معدل نوايا دوران العمل لدى الموظفين، تم جمع البيانات بواسطة استبانات من 3 عينات مختلفة من الموظفين، حيث كانت العينة الأولى مكونة عشوائيا من (1500) من خريجي الجامعة تخصص الهندسة في جامعة فرنسية، العينة الثانية كانت عينة عشوائية مكونة من (664) من مدقي حسابات يعملون في شركات التدقيق الدولية، العينة الثالثة كانت عشوائية مكونة من (1200) مدير تخرجوا من أربع كليات إدارة أعمال، وتمت معالجة البيانات بواسطة برنامج (SPSS).

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ عندما تكون الحاجة إلى التعريف التنظيمي منخفضة يكون للمكانة الخارجية المدركة تأثير ضئيل على نوايا دوران العمل، في العينة 1 كانت العلاقة طفيفة، في العينة 2 لم يكن للمكانة الخارجية المدركة على دوران العمل، أما في العينة 3 فكانت العلاقة إيجابية بعض الشيء؛

- ✓ الأفراد الذين يفتقرون للحاجة للتعريف التنظيمي لا تلعب المكانة الخارجية المدركة دورا كبيرا في نوايا دوران العمل لديهم؛
- ✓ عندما تكون الحاجة للتعريف التنظيمي متوسطة أو عالية يكون للمكانة الخارجية المدركة دور كبير في نوايا دوران العمل؛
- ✓ الأفراد الذين يعانون من نقص في الحاجة للتعريف التنظيمي يتسمون بإحساس شرس نحو الانفصال التنظيمي أو الاستقلال.

3_دراسة (Kamasak, 2010) بعنوان:

"The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions".

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين المكانة الخارجية المدركة، الرضا الوظيفي ونوايا دوران العمل إستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة وزعت على عينة مكونة من (434) مدير في تسع مؤسسات تعمل في الصناعة الغذائية في تركيا.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ المكانة الخارجية المدركة مرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي؛
- ✓ يمكن أن يلبي مستوى عالي من المكانة الخارجية المدركة احتياجات التعزيز الذاتي للموظفين مما يزيد من الرضا الوظيفي؛
- ✓ كشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين المكانة الخارجية المدركة و نوايا دوران العمل؛
- ✓ وجود تأثير غير مباشر للمكانة الخارجية المدركة في نوايا دوران العمل من خلال دخول الرضا الوظيفي كوسيط؛
- ✓ يساهم مستوى عالي من المكانة الخارجية المدركة في زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي رغبة الموظفين بالبقاء ، بمعنى آخر تناقص نوايا دوران العمل؛
- ✓ إذا كان الموظفون لا يشعرون بالرضا، فمن المرجح أن يقود هذا إلى أقوى تأثير على نوايا دوران العمل لديهم، مقارنة مع مستوى عالي من المكانة الخارجية المدركة.

المطلب الثاني: الدراسات التي تناولت السلوك الريادي

أولاً: الدراسات المحلية التي تناولت السلوك الريادي

1_دراسة (زغمار وعياش، 2017) بعنوان:

"أبعاد التوجه الريادي ودورها في تحقيق فاعلية القرارات الإستراتيجية في قطاع الصناعات الغذائية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة عمر بن عمر للعجائن_قالمة_ مؤسسة نقاوس للمصبرات _ باتنة".

هدفت الدراسة إلى تبيان أثر أبعاد التوجه الريادي في تحقيق فاعلية القرارات الإستراتيجية في قطاع الصناعات الغذائية الجزائرية، أجريت الدراسة الميدانية في مؤسسة عمر بن عمر للعجائن في ولاية قالمة ومؤسسة نقاوس للمصبرات في ولاية باتنة، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وتركز مجتمع الدراسة على جميع المدراء ومساعدتهم ورؤساء المصالح والأقسام، تكونت عينة الدراسة من (42) فرد وفق العينة القصدية داخل المؤسستين.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ بينت النتائج الإحصائية إجمالاً بأن المؤسسات في قطاع المنتجات الغذائية الجزائرية لديها فكرة ريادية، وكيفية العمل بأبعادها ومكوناتها الرئيسية؛
- ✓ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوجه الريادي في تحقيق فاعلية القرارات الإستراتيجية؛
- ✓ دلت النتائج الإحصائية أن المؤسسات في قطاع الصناعات الغذائية تبحث عن الاستباقية، الدخول إلى أسواق جديدة والوصول إلى ريادة السوق.

ثانياً: الدراسات العربية التي تناولت السلوك الريادي

1_دراسة (محمد ومحمد، 2015) بعنوان:

" دور الذكاء الإستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي لدى القيادات الأكاديمية (دراسة استطلاعية لآراء الكليات في جامعة الموصل)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الذكاء الإستراتيجي في تعزيز السلوك الريادي لدى أبرز الأكاديميين في جامعة الموصل، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في (62) مفردة.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ ممارسات السلوك الريادي موجودة بدرجة كبيرة؛

- ✓ الذكاء الإستراتيجي يساهم في تعزيز السلوك الريادي في الميدان المبحوث؛
- ✓ القيادات الأكاديمية لديها تصور واضح عن الذكاء الإستراتيجي والسلوك الريادي؛
- ✓ السلوك الريادي لا يقتصر على تقديم منتجات جديدة بل يتعدى ذلك إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تمكن المنظمة من البقاء والنمو والتفوق على المنافسين.

2_ دراسة (صبر، 2018) بعنوان:

"الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي (بحث ميداني على مركز وزارة النفط العراقية)".

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والتحليل الكمي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة بغرض جمع البيانات، وتكرز مجتمع الدراسة على الموظفين في مركز وزارة النفط العراقية، حيث تكونت عينة الدراسة من (310) موظف.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ تشكل روحانية مكان العمل وأبعاده دافعا مؤثرا على السلوك الريادي؛
- ✓ الحالة النفسية الإيجابية التي تمتلكها عينة البحث تؤثر في السلوك الريادي بشكل إيجابي؛
- ✓ الحالة النفسية الإيجابية التي تمتلكها عينة البحث تؤثر في أبعاد السلوك الريادي (المبادرة، الاستباقية، الإبداعية، وتحمل المخاطرة) بشكل إيجابي.

ثالثا: الدراسات الأجنبية التي تناولت السلوك الريادي

1_ دراسة (Sanchez & Atienza_Sahuquillo, 2012) بعنوان:

" Entrepreneurial behavior : impact of motivation factors on decision to create a new venture".

هدفت الدراسة إلى رصد الملامح التحفيزية لرواد الأعمال، والتعرف على سبب اختيار بعضهم لإنشاء مؤسسات صناعية جديدة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج تحليل المضمون، وقاما بتحليل الملفات الشخصية لـ(110) شخص من رواد الأعمال الذين أسسوا شركات.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ كسب المال أو أن يكون المرء مديرا لنفسه ليس سبب كافي لإنشاء مشروع؛
- ✓ يؤثر المحتوى التحفيزي لرواد الأعمال على قرارهم لبدء عمل تجاري؛
- ✓ تؤثر بعض الأسباب على سلوك ريادة الأعمال مثل: الحاجة إلى الإنجاز، تحقيق الذات، الاستقلال والانتماء، مع ذلك يبقى كسب المال سبب غير كافي لإنشاء مشروع جديد.

2_ دراسة (Wang et al., 2020) بعنوان:

"Role of Entrepreneurial Behavior in Achieving Sustainable Digital Economy".

هدفت هذه الدراسة تحديد دور السلوك الريادي في تحقيق اقتصاد رقمي محتمل، وإلى قياس دور الكفاءة الذاتية الريادية، والإيمان بالقيمة المتوقعة في الإقتصاد الرقمي بين الطلاب المسجلين في جامعات الصين، تم استخدام المنهج الكمي لقياس تأثير الكفاءة الذاتية الريادية في تحقيق النجاح في تنظيم المشاريع، جنبا إلى جنب مع الإيمان بالقيمة المتوقعة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبانة وزعت على عينة حجمها (324) طالب، وقد تم استخدام برنامج Smart_PLS لتحليل البيانات.

أهم نتائج الدراسة:

- ✓ الكفاءة الذاتية الريادية لا تلعب دورا في تكوين نية ريادية لدى أفراد العينة؛
- ✓ تلعب النية الريادية دورا هاما في نجاح المشاريع الريادية؛
- ✓ توجد علاقة قوية بين النية الريادية وتحقيق اقتصاد رقمي ناجح؛
- ✓ نجاح المشاريع الريادية يتوسط العلاقة بين الكفاءة الذاتية الريادية والإقتصاد الرقمي.

المطلب الثالث: التعقيب على الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية

أولا: التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من عرض الدراسات السابقة أن هناك عدد لا بأس به من الدراسات المحلية، العربية والأجنبية التي تناولت موضوع السلوك الريادي، وذلك بهدف التعرف عليه وعلى دوره وعلاقته بالعديد من المتغيرات (فاعلية القرارات الإستراتيجية، الذكاء الإستراتيجي، رأس المال النفسي، قرار إنشاء مشروع ريادي، وتحقيق إقتصاد رقمي)، لكن هناك عدد قليل جدا من الدراسات التي تناولت العلاقة بين السلوك الريادي والإحتكام للمكانة، حيث أن كانت دراسة العنزي والعطوي (2010) الدراسة الوحيدة، حيث تناولت دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس في ثلاث كليات بجامعة القادسية، والتي

هدف من خلالها الباحثان إلى تعريف كل من الإحتكام للمكانة والسلوك الريادي مع إبراز دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات محل الدراسة. ومن الملاحظ أيضا أنه لا توجد دراسات محلية أو عربية كثيرة تناولت موضوع الإحتكام للمكانة أو أحد بعديها (المكانة الخارجية المدركة أو الإحترام الداخلي المدرك)، وهذا يدل على أن هذه المواضيع لا تزال من المواضيع الحديثة خاصة في البلدان العربية، وبالرغم من قلة هذه الدراسات يمكن القول أن هناك توجه متزايد نحو الإهتمام بموضوعي الإحتكام للمكانة والسلوك الريادي في البلدان العربية، والذي سيساهم في دفع العجلة الإقتصادية لها.

ثانيا: ما يميز الدراسة الحالية

تميزت الدراسة الحالية بمجموعة من الميزات هي:

- تعتبر الدراسة بناء معرفيا وتراكما للدراسات السابقة، وتأتي استكمالا لما بدأه الباحثون السابقون في موضوع الدراسة؛
- تركز الدراسة الحالية على موضوع الإحتكام للمكانة ودورها في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- تأتي الدراسة كإضافة قيمة للجامعة حيث تناولت موضوع جديد لم يتطرق إليه من قبل؛
- تأتي الدراسة كتشجيع للطلبة في جامعة جيجل للبحث في الموضوع.

خلاصة الفصل:

الإحتكام للمكانة ببعديها (المكانة الخارجية المدركة والإحترام الداخلي المدرك) من العوامل المؤثرة والمهمة بالنسبة للفرد والمنظمة ككل، فإدراك الأفراد للإحترام الداخلي الذي يحظون به داخل منظماتهم، وأيضا إدراكهم للمكانة الخارجية التي تحظى بها منظماتهم في تقدير أصحاب المصالح الخارجيين، يؤثر انتهاجهم لبعض الممارسات والسلوكيات. ومن بين السلوكيات التي تتأثر بالإحتكام للمكانة نجد السلوك الريادي الذي يعتبر محركا رئيسيا نحو النمو الإقتصادي وخلق الفرص الريادية واستغلالها.

وفي الفصل الثاني سنحاول دراسة وتحليل دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي من خلال الدراسة التطبيقية التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير بجامعة جيجل

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
واختبار الفرضيات

تمهيد:

بعد التطرق لأهم الجوانب النظرية لمتغيري الدراسة (الإحتكام للمكانة، السلوك الريادي) والعلاقة التي تربطهما من الناحية النظرية، وبعد عرضنا لبعض الدراسات ذات الصلة، سيتم في هذا الفصل إسقاط ما تم استعراضه على الواقع العملي، من خلال إجراء دراسة ميدانية تطبيقية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى _ جيجل_، وذلك بهدف معرفة الدور الذي يلعبه الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى الأفراد عينة الدراسة، لذلك سنتناول هذا الفصل في ثلاثة مباحث، المبحث الأول مخصص لتقديم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد الصديق بن يحيى _ جيجل_.

أما المبحث الثاني فسيتم التطرق فيه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تمثلت في: تحديد مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية التي سيتم الإعتماد عليها في إختبار الأداة، وكذلك في إختبار الفرضيات واستخراج النتائج وتحليلها.

وسيتم في المبحث الثالث عرض نتائج الدراسة وتحليلها وذلك من خلال: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، عرض وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الإستبيان وأخيرا إختبار الفرضيات وتحليل النتائج.

المبحث الأول: تقديم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

سيتم في هذا المبحث تقديم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، من خلال تقديم نبذة تاريخية عن الكلية محل الدراسة، وتقديم تعريف شامل، ثم تحليل هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الكلية محل الدراسة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هي الكلية التي تمت هيكلتها بموجب المرسوم التنفيذي 09 - 92 المؤرخ في 21 صفر 1430هـ، الموافق لـ 17 فبراير 2009، والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 03 - 258 المؤرخ في 22 جمادى الأولى 1424هـ، الموافق لـ 22 يوليو 2003، والمتضمن إنشاء جامعة جيجل، ولم تكن الكلية سوى دائرة تابعة لمعهد الإعلام الآلي، أحد معاهد المركز الجامعي _جيجل_ سابقا، حيث كانت معروفة باسم "دائرة الاقتصاد"، بما يقل عن 100 طالب وحوالي 12 أستاذ و10 موظفين، إلا أنها أصبحت في الوقت الراهن بمثابة أحد الصروح العلمية والمعرفية التي تقوم عليها جامعة جيجل، وذلك بالنظر إلى عدد الطلبة المسجلين في السنة الجامعية 2021-2022، والإمكانات البشرية والبيداغوجية التي تتمتع بها.

المطلب الثاني: تعريف كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هي إحدى أهم كليات جامعة جيجل "محمد الصديق بن يحيى، تقع بالقرب الجامعي "تاسوست" الذي يبعد عن مقر الجامعة المركزية بـ 11 كلم.

تهتم هذه الكلية بتدريس المواضيع الأكاديمية المرتبطة بالعلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبالنظر إلى طبيعة البيئة الإقتصادية والاجتماعية التي تنشط فيها الكلية، فإنها ترتبط بالعديد من العلاقات بجهات خارجية، كالمؤسسات الإقتصادية على سبيل المثال، حيث ترسل الكلية طلبتها إلى مختلف المؤسسات لإجراء بحوثهم الميدانية المرتبطة بنهاية الأطوار الدراسية المختلفة.

وفيما يلي سيتم عرض بعض الإحصائيات الخاصة بعدد الأساتذة الذين ينتمون للكلية، التعداد الكلي للطلبة المسجلين في الكلية موزعين على مختلف الأقسام والأطوار، وكذلك المرافق البيداغوجية المتاحة خلال السنة الجامعية 2021-2022، والجداول التالية توضح ذلك أكثر:

جدول رقم (02) : التعداد الفعلي لأساتذة الكلية حسب الرتب بتاريخ 2022/05/09

العدد			الرتبة
المجموع	إناث	ذكور	
05	00	05	أستاذ التعليم العالي
71	21	50	أستاذ محاضر أ
39	16	23	أستاذ محاضر ب
31	14	17	أستاذ مساعد أ
09	07	02	أستاذ مساعد ب
155			المجموع الكلي

المصدر: وثائق خاصة بمصلحة المستخدمين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير _جامعة جيجل_.

يوضح الجدول رقم (02) توزيع الأساتذة الدائمين في الكلية خلال السنة الجامعية 2021-2022 حسب الرتب والجنس، والملاحظ أن الكلية تضم عدد كبير من الأساتذة والبالغ 155 أستاذ، وهو تقريبا نفس معدل الأساتذة في السنوات الماضية، حيث بلغ خلال السنة الجامعية 2020-2021 ما عدده 153 أستاذ، كما بلغ خلال السنة الجامعية 2019-2020 ما عدده 149 أستاذ. كما تحتوي الكلية على عدة مرافق بيداغوجية تجعلها من أكبر الكليات من حيث الطاقة الإستيعابية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03) : الهياكل البيداغوجية بالكلية

الهيكل البيداغوجي	العدد	طاقة الإستيعاب	طاقة الإستيعاب الإجمالية
مدرجات	06	1680	4000
قاعات تدريس	62	35	
قاعات الاعلام الآلي	05	30	

المصدر: وثائق خاصة بمصلحة المستخدمين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير _جامعة جيجل_.

يوضح الجدول رقم (03) الهياكل البيداغوجية المتاحة بالكلية من درجات، قاعات تدريس، قاعات إعلام آلي والقدرة الإستيعابية لكل منها، حيث بلغت الطاقة الإستيعابية الإجمالية للكلية (4000) طالب، ما يدل على قدرة إستيعابية هائلة.

كما بلغ تعداد الطلبة المسجلين في السنة الجامعية 2021-2022 في جميع الأطوار (5072) طالب وطالبة موزعين على مختلف الأقسام والأطوار، والجدول التالي يوضح ذلك أكثر:

جدول رقم (04) : التعداد الكلي للطلبة المسجلين بالكلية خلال السنة الجامعية 2021-2022

المجموع	الطور		القسم
	ليسانس	ماستر	
1107	1107	/	التعليم الأساسي
1257	621	636	علوم التسيير
950	535	415	علوم تجارية
876	522	354	علوم المالية والمحاسبة
729	350	379	علوم إقتصادية
153	153		طلبة الدكتوراه
5072			المجموع الكلي

المصدر: وثائق خاصة بمصلحة المستخدمين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

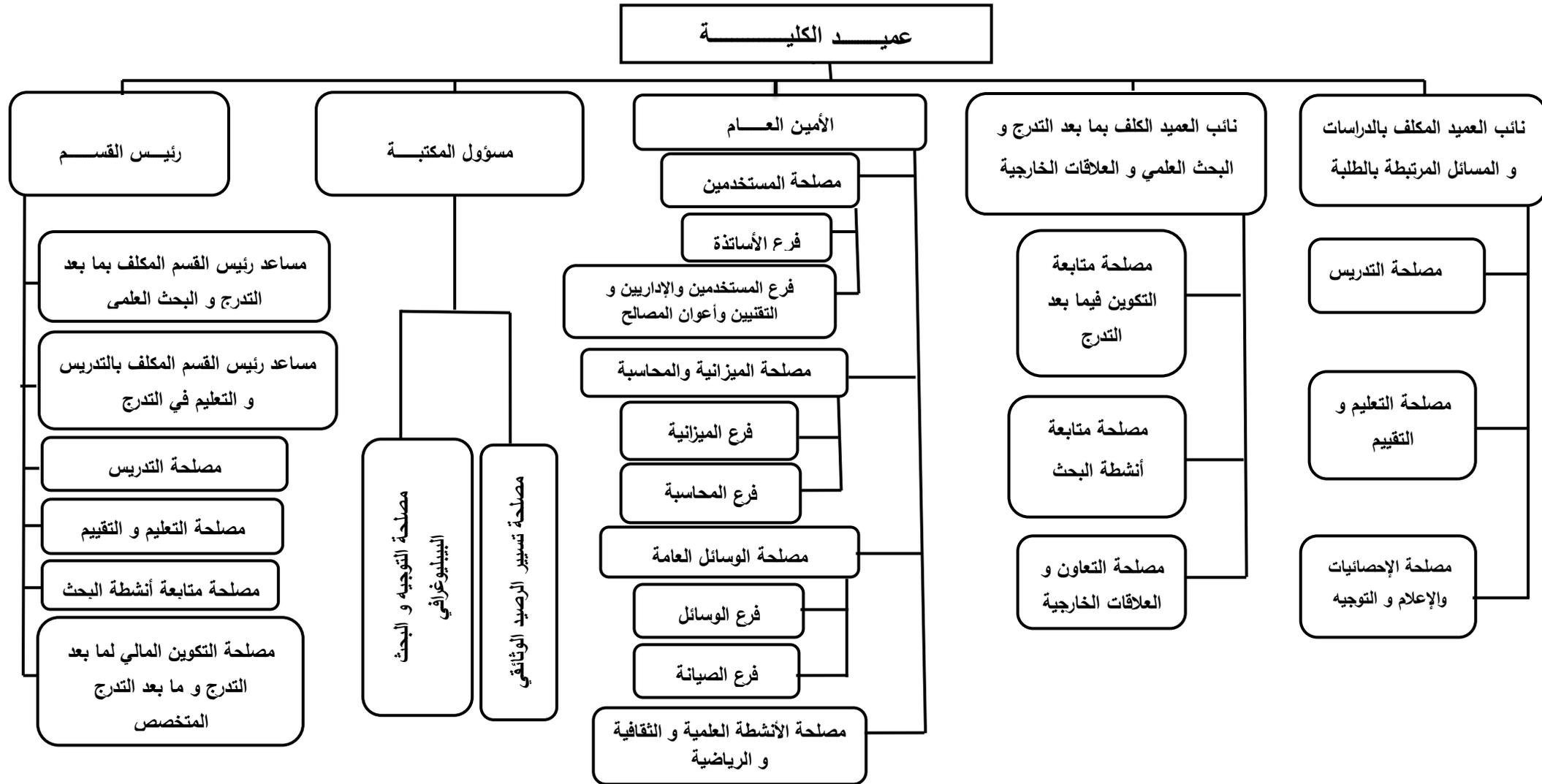
جامعة جيجل

يوضح الجدول رقم (04) التعداد الكلي للطلبة المسجلين في مختلف الأقسام والأطوار في الكلية خلال السنة الجامعية 2021-2022 موزعين على مختلف الأقسام، حيث نلاحظ العدد الهائل للطلبة والبالغ عددهم 5072 طالب وطالبة، ما يدل على الحجم الهائل للكلية وعلى القدرة الإستيعابية الكبيرة التي تتميز بها الكلية.

المطلب الثالث: تحليل الهيكل التنظيمي للكلية

سيتم في هذا الجزء تحليل الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي للكلية:

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل



1. الأمانة العامة:

برئاسة الأمين العام، وتضم مكتب الأمين العام ومكتب السكرتارية، ويلحق بها مكتب الأمن الداخلي المتكون من (03) حراس موزعين على قاعة السحب، إضافة إلى عامل مهني من الصنف الثالث وعاملة تنظيف.

❖ مهامها: تمثل مهام الأمانة العامة في:

- ✓ تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية وتنفيذه؛
 - ✓ تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليها؛
 - ✓ تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية؛
 - ✓ تحضير مشروع ميزانية الكلية وتنفيذه؛
 - ✓ ترقية الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة؛
 - ✓ تسيير الوسائل المنقولة وغير المنقولة للكلية والسهر على صيانتها؛
 - ✓ تنفيذ مخطط الأمن الداخلي.
- وتشتمل الأمانة العامة على المصالح التالية:

1.1. مصلحة المستخدمين والتكوين:

تعتبر مصلحة المستخدمين والتكوين في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير من أهم المصالح الإدارية في الكلية، وذلك بالنظر للدور الذي تلعبه في ترقية العمل الإداري، وتنقيف المستخدمين بكل ما يتعلق بمساراتهم المهنية ابتداء من التوظيف إلى غاية إنهاء عقد العمل. بالنظر لاختلاف طبيعة الموارد البشرية الموجودة بالكلية فإن المصلحة تنقسم إلى فرعين أساسيين هما:

أ. فرع الأساتذة المستخدمين:

- بالرغم من أن عمل الأستاذ عمل بيداغوجي بالدرجة الأولى، حيث قد يعتقد البعض أنه لا يتعامل إلا مع المصالح أو الأقسام البيداغوجية حول ما يتعمق بمسائل الطلبة، إلا أن تسيير المسار الوظيفي للأستاذ يتم بمصلحة المستخدمين، هذه الأخيرة تهتم بالنقاط التالية:
- ✓ الحرص على تكوين ملفات الأستاذ في كل ما يتعلق بالتوظيف، الترقية، العطل المرضية، العطل البيداغوجية والمشاكل الإدارية للأستاذ إن وجدت؛
- ✓ إعلام الأستاذ بكل المستجدات التي تحصل عليها المصلحة من رئاسة الجامعة؛
- ✓ التنسيق مع مصلحة مستخدمي الأساتذة لرئاسة الجامعة في كل ما يتعلق بالأستاذ.

كما أنّ مصلحة المستخدمين لا تهتم بالجوانب المرتبطة بتكوين الأساتذة، لأنّ هذا الأمر يرتبط أكثر بالمصالح البيداغوجية وخاصة بالمجلس العلمي للكلية، إلا أنّ التكوين لا يدخل ضمن مهام المصلحة لأنّ هذا التكوين يمكن أن يترتب عليه الكثير من الجوانب المتعلقة بالعمل الإداري.

ب, فرع المستخدمين الإداريين، التقنيين وأعاون المصالح:

يهتم هذا الفرع كذلك بكل الجوانب المرتبطة بالمستخدمين الإداريين كتكوين الملفات، مراقبة مواقيت الدخول والخروج، العطل المرضية، العطل السنوية، تنفيذ العقوبات المتخذة على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء... وغيرها من الجوانب المتعلقة بالموظف الإداري.

❖ مهامه: تتمثل مهام هذا الفرع فيما يلي:

- ✓ تسيير المسار الميني للمستخدمين التابعين للكلية وكذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم؛
- ✓ إعداد وتنفيذ مخططات التكوين، وتحسين المستوى، وتجديد معلومات المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح التابعين للمجموعة؛
- ✓ ضمان تسيير تعداد مستخدمي الكلية، مع ضمان التوزيع المنسجم حسب المناصب الشاغرة؛
- ✓ تنسيق وإعداد وتنفيذ مخططات تسيير الموارد البشرية.

2. مصلحة الميزانية والمحاسبة:

يأتي على رأسها رئيس المصلحة برتبة متصرف إداري، ومحاسب إداري رئيسي، ومساعد محاسب، وهي بدورها تشتمل على الفروع الآتية:

- فرع الميزانية.
- فرع المحاسبة.

❖ مهامها:

- ✓ مراقبة ومتابعة جميع العمليات المتعلقة بميزانية التسيير (نفقات المستخدمين، ونفقات التسيير) الخاصة بالكلية؛
- ✓ السهر على احترام التنظيم الذي يحكم إجراءات وكيفية تنفيذ نفقات ميزانية التسيير؛
- ✓ تجميع المعلومات المتعمقة بالميزانية والمحاسبة المتصلة بالسنة المالية، وتقديم الكشوف الإجمالية الدورية طبقاً للتشريع المعمول به؛
- ✓ حفظ وتصنيف المستندات المرتبطة بتسيير الميزانية.

3. مصلحة الوسائل العامة:

ويأتي على رأسها رئيس المصلحة برتبة متصرف إداري، وتشتمل على فرعين أساسيين:

1.3. فرع الوسائل العامة:

ويضم متصرفين إداريين، وإطارين جامعيين مستخدمين في مجال إدماج أصحاب الشهادات، وعون خدمة من المستوى الأول مسؤول عن المخزن.

2.3. فرع الصيانة:

يترأسه تقني سامي في الإعلام الآلي، إضافة إلى عامل مهني من المستوى الأول، وعامل مهني من المستوى الثاني، وعاملين مهنيين من المستوى الثالث، ومستخدم في مجال إدماج أصحاب الشهادات.

❖ مهامه:

- ✓ ضمان تزويد الهيئات التابعة للكلية بوسائل التسيير؛
- ✓ ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير منقولة للكمية؛
- ✓ السهر على عقد الصفقات المختلفة مع الموردين والمتعاملين مع الكلية؛
- ✓ ضمان مختلف الخدمات لإطارات الكلية وضيوفاها.

4. مصلحة الأنشطة العلمية والرياضية والثقافية: لم يتم تفعيلها حتى الآن.

5. نيابة عميد الكلية والمسائل المتعلقة بالطلبة:

ويترأسها نائب عميد الكلية المكلف بالبيداغوجيا، بمساعدة كاتبة مديرية.

❖ مهامها:

- ✓ تسيير ومتابعة تسجيلات طلبة التدرج؛
- ✓ متابعة أنشطة التعليم وأخذ أو اقتراح كل إجراء من أجل تحسينه؛
- ✓ مسك القائمة الاسمية والإحصائية للطلبة؛
- ✓ جمع ومعالجة ونشر الإعلام البيداغوجي لفائدة الطلبة.

6. نيابة عميد الكلية المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية:

يترأسها نائب عميد الكلية، بمساعدة كاتبة مديرية، ومتصرف إداري، ومستخدم في إطار إدماج أصحاب الشهادات.

❖ مهامها:

- ✓ متابعة سير امتحانات الالتحاق بما بعد التدرج؛
 - ✓ أخذ أو اقتراح الإجراءات الضرورية لضمان سير التكوين لما بعد التدرج؛
 - ✓ متابعة سير أنشطة البحث العلمي.
- تضم نيابة العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية مصلحتين:
- مصلحة متابعة أنشطة البحث: يترأسها رئيسة المصلحة برتبة متصرف إداري.
 - مصلحة التعاون والعلاقات الخارجية: يترأسها رئيسة المصلحة برتبة متصرف إداري.

7. مكتبة الكلية:

يقوم بالإشراف على المكتبة مسؤول برتبة محافظ مكتبة، بمساعدة 93 موظف على مستوى الإدارة، و 21 عون إعاره برفقة حارس أمن، تضم المكتبة قاعة مطالعة تستوعب 500 مقعد، قاعة للأساتذة تستوعب 80 مقعد، قاعة المراجع والدوريات بـ 104 مقعد، ويتواجد على مستوى المكتبة حوالي 35236 مرجع و 1451 مذكرة تخرج.

8. مركز أنظمة شبكات الإعلام والاتصال والإعلام الآلي:

يوجد بالكلية 04 قاعات للإعلام الآلي، وقاعتين خاصتين بالإنترنت، و 03 قاعات خاصة بالأعمال التطبيقية، ويشرف عليهم مهندس دولة في الإعلام الآلي، تقني وتقني سامي في الإعلام الآلي ومستخدم في إطار إدماج أصحاب الشهادات.

9. مجالس الكلية وميدان التكوين:

ويتكون من الهيئتين التاليتين:

1.9. ميدان التكوين

2.9. المجلس العلمي للكلية:

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في أوت 2003، والمحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها، فإن المجلس العلمي للكلية يعد واحدا من هيئات الكلية.

يتشكل المجلس العلمي للكلية من:

- العميد؛
- نواب العميد؛
- رؤساء الأقسام؛
- رؤساء اللجان العلمية للأقسام؛
- مدراء وحدات البحث أو مخابر البحث؛
- ممثلين (02) منتخبين من الأساتذة عن كل قسم؛
- مسؤول مكتبة الكلية.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سيتم في هذا المبحث عرض مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك التعريف بأداة الدراسة والمتمثلة في الإستبيان، والتي تم استخدامها في جمع البيانات اللازمة لإختبار فرضيات الدراسة، كما سيتم التطرق إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الدراسة، وإختبار مدى ثباتها، وعرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: إجراءات الدراسة

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى تصميم الأداة المستخدمة في جمع البيانات (الإستبيان).

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

أ. مجتمع الدراسة:

يعرف على أنه مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها وعنها، وبعبارة أخرى هو عبارة جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث.

إقتصرت الدراسة التطبيقية على اختيار كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (155) أستاذ.

ب. عينة الدراسة:

هي عبارة عن شريحة أو جزء مشتق من مجتمع الدراسة، تتكون من عدد محدد من المفردات تمثل في خصائصها المجتمع الكلي.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لإختيار أفراد العينة، كونه الأسلوب الأمثل الذي يتوافق مع دراستنا، حيث تم توزيع إستبانات على (82) أستاذ من أصل (155) أستاذ دائم بنسبة 52.90%، وبلغ عدد الإستبانات المسترجعة (60) إستبانة بنسبة 38.70%، في حين لم يتم استرجاع (22) إستبانة، حيث لم يتم الإعتماد عليها في عملية التحليل.

المطلب الثاني: أداة الدراسة

يقوم الباحث باستخدام تقنيات وأدوات لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة التي هو بصدد دراستها، وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وذلك باعتباره أنسب الوسائل وأكثرها شيوعاً، وذلك من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة.

أولاً: تصميم الاستبانة

تم بناء أسئلة الاستبانة على أساس الفرضيات وأهداف البحث المرجوة، وقد أوضح الدليمي و صالح (2014) أهم الخطوات التي يجب إتباعها عند تصميم وتطوير الإستبيان ، والمتمثلة في:

- ✓ تحديد هدف الإستبيان وذلك وفق أهداف الدراسة؛
 - ✓ تحديد موضوعات الإستبيان؛
 - ✓ وضع عدد من الأسئلة يتناول كل سؤال موضوعاً واحداً من مواضيع الإستبيان؛
 - ✓ الدراسة الأولية للإستبيان؛
 - ✓ تقويم الصورة الأولية للإستبيان؛
 - ✓ التحقق من صدق وثبات الإستبيان وذلك باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.
- وقد اشتملت إستبانة الدراسة على صفحة تعريفية وثلاثة محاور رئيسية وهي:

- ❖ **الصفحة التعريفية:** تضمنت التعريف بموضوع الدراسة بصورة مختصرة، كما تمت طمأننة الباحثين بأن المعلومات المتحصل عليها سرية، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي، إضافة إلى الإشارة إلى طريقة الإجابة عن الأسئلة.
- ❖ **المحور الأول:** عبارة عن البيانات الشخصية والوظيفية للمستجوبين، وتضمنت البيانات الشخصية و الوظيفية: الجنس، السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة.

- ❖ **المحور الثاني:** يشمل المتغير المستقل والمتمثل في الإحتكام للمكانة، و المتمثل ببعديه:
 - ✓ البعد الأول: الإحترام الداخلي المدرك ويضم العبارات (من A1 إلى A5)؛
 - ✓ البعد الثاني: المكانة الخارجية المدركة ويضم العبارات (من A6 إلى A8).
- ❖ **المحور الثالث:** يشمل المتغير التابع و المتمثل في السلوك الريادي، و يضم العبارات (من N1 إلى N17).

ثانيا: مقياس الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية مقياس ليكارت الخماسي LIKERT Scale، إذ يؤكد هذا المقياس على التمييز بين مدى قوة توافق المفردة مع الخيار أو العبارة، وذلك بتحديد المستويات من علاقة قوية موجبة (طردية) إلى علاقة قوية سالبة (عكسية).

$$\text{ويحسب طول الفئة على النحو التالي: } 0,8 = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} = \text{طول الفئة}$$

بعد ذلك يتم إضافة طول الفئة إلى أقل قيمة في المقياس (01) لتحديد الحد الأعلى لأول فئة، وبالتالي يصبح مجال الفئة الأولى كما يلي: (1,8 = 0,8 + 1)، ونكمل بإضافة طول الفئة مع البقية، ويمكن تلخيص مضمون هذا المقياس في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): مقياس ليكارت LIKERT Scale الخماسي

مدى الموافقة على العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5
الفئات]1.8_1]]2.6_1.8]]3.4_2.6]]4.2_3.4]]5_4.2]
درجة التوافر	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبين.

المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة

سيتم في هذا المطلب إختبار أداة الدراسة وذلك من خلال إختبار صدقها (الظاهري و البنائي) وكذا إختبار ثباتها.

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الإستبانة أن يقيس الإستبيان ما وضع لقياسه (محمد المصري، 2021: 81)، وسيتم ذلك من خلال إختبار صدقها الظاهري و الداخلي.

أ، الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم الإعتماد على مصدرين في تكوين عبارات الإستبيان، حيث تم جلب عبارات المحور الأول (الإحتكام للمكانة) من دراسة العنزي والعطوي (2010)، وعبارات المحور الثاني (السلوك الريادي) من دراسة (Neto et al (2020)، وتم عرض الإستبيان على الأستاذ المشرف للتأكد من صحته وشموليته وأيضا من إمكانية تحقيقه للهدف المرجو منه.

ب، الصدق الداخلي لعبارات الإستبانة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم الإنتقال إلى التأكد من الصدق البنائي أو الداخلي، والذي يقيس مدى الإتساق الداخلي لفقراتها، ومدى إنتماء كل فقرة للبعد أو المحور الذي تقع فيه، ولمعرفة مدى وجود التجانس الداخلي بين إجابات أفراد العينة حول فقرات محاور الإستبيان، تم الإعتماد على معامل الارتباط "بيرسون Pearson"، ومستوى الدلالة "Sig"، وقد جاءت النتائج كما يلي:

1. الصدق الداخلي لفقرات محور الإحتكام للمكانة:

للتأكد من الصدق الداخلي لفقرات محور الإحتكام للمكانة، تم حساب معامل الارتباط "بيرسون Pearson" لمعرفة إرتباط كل فقرة من فقرات بعدي محور الإحتكام للمكانة (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) بالدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه.

1,1 الصدق الداخلي لفقرات بعد " الإحترام الداخلي المدرك " من محور الإحتكام للمكانة:

سيتم في الجدول التالي عرض الصدق الداخلي للعبارات الخاصة ببعد الإحترام الداخلي المدرك، حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون Pearson" لمعرفة درجة إرتباط كل فقرة من فقرات بعد الإحترام الداخلي المدرك والدرجة الكلية للبعد، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول:

الجدول رقم (06): معاملات إرتباط "بيرسون Pearson" لفقرات بعد الإحترام الداخلي المدرك

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	أعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.	0.835**	0.000
02	أدرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابلياتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي ... الخ) .	0.859**	0.000

0.000	0.779**	يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.	03
0.000	0.826**	أعتقد بأني محترم داخل هذه الكلية.	04
0.000	0.833**	يحترم الآخرون أفكارني وأرائي.	05

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (06) معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارة من عبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك والدرجة الكلية لهذا البعد، حيث يتوضح من الجدول أعلاه أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05، كما أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك والدرجة الكلية لجميع فقراته موجبة وهي تتراوح بين (0.779 و 0.859)، ما يدل على أن جميع عبارات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

2,1 الصدق الداخلي لفقرات بعد المكانة الخارجية المدركة من محور الإحتكام للمكانة:

سيتم في الجدول التالي عرض الصدق الداخلي للعبارات الخاصة ببعد المكانة الخارجية المدركة، حيث تم حساب معامل الارتباط "بيرسون Pearson"، وذلك لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من فقرات بعد المكانة الخارجية المدركة والدرجة الكلية للبعد، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): معاملات إرتباط "بيرسون Pearson" لفقرات بعد المكانة الخارجية المدركة

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
06	تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.	0.898**	0.000
07	تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.	0.910**	0.000
08	عند التكلم مع العائلة أو الأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.	0.702**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يمثل الجدول رقم (07) معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل عبارة من عبارات بعد المكانة الخارجية المدركة والدرجة الكلية لهذا البعد، حيث يتوضح من الجدول أعلاه أن كل القيم الاحتمالية أقل من 0.05،

كما أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك والدرجة الكلية لجميع فقراته موجبة، و تتراوح بين (0.702 و 0.910)، ما يدل على أن جميع عبارات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

2. الصدق الداخلي لأبعاد محور الإحتكام للمكانة:

سيتم في الجدول التالي عرض الصدق الداخلي لأبعاد محور الإحتكام للمكانة، فبعد التأكد من الصدق الداخلي لعبارات بعدي محور الإحتكام للمكانة، يتم قياس الصدق الداخلي لمحور الإحتكام للمكانة ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة بعدي الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة، مع درجة محور الإحتكام للمكانة الكلية، وقد كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (08): معاملات إرتباط "بيرسون Pearson" لأبعاد الإحتكام للمكانة بالدرجة الكلية للمحور

الرقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	الإحترام الداخلي المدرك	0.929**	0.000
02	المكانة الخارجية المدركة	0.837**	0.000

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (08) أن قيمة معاملات الارتباط بين درجة بعدي محور الإحتكام للمكانة والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.837 و 0.929) وهي موجبة، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، مما يدل على أن أبعاد محور الإحتكام للمكانة صادقة لما وضعت لقياسه، وبالتالي إمكانية تطبيقه واستخدامه.

3. الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث السلوك الريادي:

للتأكد من الصدق الداخلي للمحور الثالث السلوك الريادي، تم حساب معامل الارتباط "بيرسون Pearson" لمعرفة درجة إرتباط كل فقرة من فقرات محور السلوك الريادي والدرجة الكلية للمحور، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): معاملات إرتباط "بيرسون Pearson" لفقرات محور السلوك الريادي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	أراقب عن كثب التطورات الجديدة في مجال التعليم العالي.	0.558**	0.000
02	عادة أنتظر لأرى كيف تسير الأمور.	0.585**	0.000
03	أنجح في تجنب الإجراءات الروتينية بغرض بدء مشروع مبتكر.	0.551**	0.000

0.000	0.628**	في كثير من الأحيان أكون أول من يلاحظ فرص لمشاريع مبتكرة.	04
0.000	0.731**	أحرص على معالجة المشاكل فور وقوعها.	05
0.000	0.598**	أقبل المخاطرة عن طيب خاطر.	06
0.099	0.215	عادة ما أكون مشغولاً بشكل أساسي بأداء مهام المعتمدة.	07
0.000	0.568**	عادة ما أنفذ بالفعل الخطط التي أضعها.	08
0.000	0.542**	عادة ما أستثمر وقتي في المشاريع التي تحمل مخاطر.	09
0.000	0.569**	أبحث دوماً عن شركاء وزملاء للتعاون.	10
0.000	0.592**	أبحث دوماً عن فرص للانخراط في مشاريع مبتكرة في مجال التعليم العالي.	11
0.000	0.486**	أقوم بإجراء حسابات مدققة قبل المخاطرة .	12
0.055	0.249	عادة ما أكون آخر من يعرف بشأن التغيرات المحتملة ووقوعها .	13
0.000	0.463**	أقوم بأخذ زمام الأمور حتى عندما يتمتع الآخرون عن ذلك.	14
0.826	0.029	أتجنب عادة المواقف التي تحتل مخاطرة.	15
0.000	0.579**	أحاول أن أكون على دراية بالفرص التي يمكن أن تفيد كليتنا في مجال التعليم العالي.	16
0.000	0.553**	عادة ما أستفيد من الفرص المتاحة لي.	17

** دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01).

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يبين الجدول رقم (09) معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل عبارة من عبارات محور السلوك الريادي والدرجة الكلية للمحور، حيث يتضح من نتائج الجدول أن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لجميع عباراته هي قيم موجبة، تتراوح بين (0.215 و 0.731)، كما أن معظم القيم الاحتمالية أقل من (0.05)، بالمقابل نلاحظ وجود ثلاث عبارات ذات قيم احتمالية أكبر من (0.05) وهي العبارات (7، 13، 15) والتي قدرت بـ (0.099، 0.055، 0.826) على التوالي، ولهذا سيتم حذف هذه العبارات ولن يتم الإعتماد على بياناتها في بقية الدراسة.

ثانياً: إختبار ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم قياس معامل الثبات الداخلي "ألفا كرونباخ" لكل محور من محاور الإستبيان، ثم قياس الثبات الكلي، وتتراوح قيمة "ألفا كرونباخ" بين الصفر والواحد، حيث كلما اقتربت قيمته من 1 كان الثبات مرتفعاً، وكلما اقتربت قيمته من 0 كان الثبات منخفضاً، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10): معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لأداة الدراسة

المحور	رقم العبارات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الثبات
الإحتكام للمكانة	1،2،3،4،5،6،7،8	0.882	ممتاز
السلوك الريادي	1،2،3،4،5،6،8،9،10،11،12،14،16،17	0.847	ممتاز
الثبات الكلي		0.909	ممتاز

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن عبارات الإستبيان مناسبة لقياس المحورين، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور الإحتكام للمكانة ما قيمته (0.882)، وهذا يدل على ان المحور يتمتع بمستوى ممتاز انطلاقاً من قاعدة القرار آفة الذكر، بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحور السلوك الريادي ما قيمته (0.847)، وهذا ما يدل على أن المحور يتمتع بمستوى ممتاز من الثبات، كما بلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي (محور الإحتكام للمكانة ومحور السلوك الريادي) ما قيمته (0.909)، وهذا ما يدل على ان أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بمستوى ممتاز من الثبات، وبالتالي يمكن الإعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

المطلب الرابع: أساليب المعالجة الإحصائية

لا بد وأن كل بيان أو معلومة تحتاج إلى تحليل، حيث أنه يتوقف على وجود أساليب تسمح بالوصول إلى حقائق تعكس موضوع الدراسة، بحيث تكون معبرة وبناءة، من أجل ذلك تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وهو عبارة عن نظام خاص يقوم بالتحليلات الإحصائية البسيطة والمعقدة، وذلك من خلال مجموعة من الأساليب التي تم استخدامها، وهي كالتالي:

✓ **المدى:** يعبر عن الفرق بين أكبر قيمة وأدنى قيمة في مقياس "ليكرت" الخماسي المستخدم في الإستبيان، والذي يستخدم في تحديد طول الفئة الخاصة بالمقياس.

✓ **التكرارات والنسب المئوية:** تمت الإستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، السن، الرتبة الوظيفية...الخ) وذلك بغرض تقديم وصف شامل لبيانات العينة من حيث الخصائص، درجة الموافقة، وتحديد نسبة إجابة أفراد العينة.

✓ **المتوسط الحسابي:** لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض معدل إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، وهو يساعد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل عبارة، وبحسب بالعبرة التالية:

$$\mu = \frac{\sum ni . xi}{N}$$

حيث أن:

ni : عدد اختيارات أفراد عينة الدراسة للخيار الواحد؛
 xi : وزن الخيار في أداة الدراسة والذي يتراوح بين القيمتين (01) و (05)؛
 N : مجموع أفراد العينة والذي يقدر في هذه الدراسة بـ(60) أستاذ.

✓ **الإنحراف المعياري المرجح:** يعتبر من أكثر مقاييس التشتت أهمية، واستخدم هذا المقياس لمعرفة مدى إنحراف إستجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيري الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، حيث أنه كلما اقتربت قيمته من الصفر دل ذلك على تركيز وانخفاض تشتت إستجابات أفراد عينة الدراسة، والعكس صحيح.

ويحسب الإنحراف المعياري المرجح بالعلاقة الإحصائية التالية:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum ni(xi - \bar{X})^2}{N}}$$

حيث أن:

ni : عدد اختيارات أفراد عينة الدراسة للخيار الواحد؛
 xi : وزن الخيار في أداة الدراسة والذي يتراوح بين القيمتين 1 و 5؛
 \bar{X} : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول أبعاد المحور الأول في الإستبيان؛
 N : مجموع أفراد العينة والذي يقدر في هذه الدراسة بـ(60) أستاذ.

✓ **معامل الارتباط بيرسون:** تم استخدام معامل ارتباط Pearson لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، فمن خلاله يمكن إقرار أو عدم إقرار وجود علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، كما استخدم هذا المقياس لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة من عبارات الإستبيان مع الدرجة الكلية للبعد والمحور الذي ينتمي إليه (الصدق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة). يعطى بالعلاقة التالية:

$$r = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum(x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum(y - \bar{y})^2}}$$

إذا كان r أصغر من 0,3 تكون العلاقة ضعيفة؛

إذا كان r محصور بين 0,3 و 0,7 تكون العلاقة متوسطة؛

إذا كان r أكبر من 0,7 تكون العلاقة قوية.

✓ **"ألفا كرونباخ" (Alpha de Cronbach):** ، تم استعماله للحكم على مدى ثبات أداة الدراسة، من خلال الحكم على تجانس العبارات محور الإحتكام للمكانة ببعديها، وكذلك مدى تجانس عبارات محور السلوك الريادي، بالإضافة إلى قياس ثبات أداة الدراسة ككل بجميع عباراتها. يأخذ معامل "ألفا كرونباخ" قيمة تتراوح بين (0 و 1)، وكلما اقتربت هذه القيمة من الواحد اعتبرت أداة الدراسة أكثر ثباتاً، والعكس صحيح، ويرى العديد من الباحثين أن قيمة معامل "ألفا كرونباخ" تكون مقبولة إذا كانت أكبر من 0,60. ويحسب بالعلاقة التالية.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right]$$

حيث أن:

K : عدد مفردات الإختبار؛

k-1 : عدد مفردات الإختبار مطروح منها الواحد؛

$\sum s_i^2$: تبيان درجات كل مفردة من مفردات الإختبار؛

s_i^2 : التباين الكلي لمجموع مفردات الإختبار.

✓ **إختبار T لعينتين مستقلتين:** تم استخدامه في إختبار الفرضيات لتحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس.

✓ **تحليل التباين الأحادي ANOVA:** يسمح تحليل التباين الأحادي بمعرفة ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات المجموعات أم لا، وتم استعمال هذا التحليل لإختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية لأفراد العينة المتمثلة في (السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة).

✓ **الإنحدار الخطي البسيط:** يعتبر الإنحدار الخطي البسيط من بين الأساليب الإحصائية التي تستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين على هيئة علاقة دالة، يسمى أحد المتغيرات متغير تابع، والآخر متغير مستقل، وهو المتسبب في التغير الحاصل في المتغير التابع، ويمكننا الإنحدار الخطي البسيط من معرفة مدى إسهام متغير من حيث تأثيره أو تسببه في متغير آخر، وفي دراستنا الراهنة يسمح تحليل الإنحدار بإختبار الفرضيات حول وجود أثر الإحتكام للمكانة على ممارسة السلوك الريادي. وبحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$Y = a + bx$$

حيث يمثل:

Y : المتغير التابع؛

a : الثابت؛

b : ميل خط الإنحدار؛

x : المتغير المستقل.

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية وإختبار الفرضيات

نهدف من خلال هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وكذلك النتائج المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من محوري الإحتكام للمكانة والسلوك الريادي، والتي تفيد في معرفة دور الإحتكام للمكانة ودوره في تعزيز السلوك الريادي لدى أفراد عينة الدراسة، كذلك ومعرفة مدى صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة حسب المتغيرات التالية: (الجنس، السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة). وسيتم عرض توزيع كل متغير على حدة كالآتي:

أولاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يتوزع الأساتذة أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
60	36	ذكر
40	24	أنثى
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من خلال معطيات الجدول رقم (11) أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (40) ما نسبته (60%) من العدد الكلي لأفراد العينة، في حين بلغ عدد الإناث (24) أي ما نسبته (40%).

ثانياً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

يتوزع الأساتذة أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
08.33	05	أقل من 30 سنة
58.33	35	من 30 الى 40 سنة
28.33	17	من 40 الى 50 سنة
05.00	3	50 سنة فأكثر
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من معطيات الجدول رقم (12) أن هناك بعض الاختلافات في فئات السن، حيث تشير إلى أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 30 الى أقل من 40 سنة والبالغ عددهم (35) عامل أي ما نسبته 58,33% وهي تمثل أعلى نسبة، وتليها الفئة العمرية من 40 الى أقل من 50 سنة، حيث بلغ عددهم 17 عامل أي ما نسبته 28,33% من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة، تليها فئة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة حيث بلغ عددهم 5 أفراد، أي ما نسبته 08,33% من العدد الإجمالي لأفراد

عينة الدراسة، أما أدنى نسبة فتمثل فئة الأفراد الذين تفوق أعمارهم 50 سنة، حيث بلغ عددهم 3 أفراد أي ما نسبته 05,00% من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة، وعليه نجد أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئة الشابة.

ثالثاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية

يتوزع الأساتذة أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية كما هو موضح في الجدول والشكل التاليين:

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية

النسبة %	التكرار	الرتبة الوظيفية
20.00	12	أستاذ مساعد ب
15.00	09	أستاذ مساعد أ
26.67	16	أستاذ محاضر ب
36.67	22	أستاذ محاضر أ
01.66	01	أستاذ التعليم العالي
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (13) أن فئة أستاذ محاضر (أ) تمثل أكبر نسبة في العينة، والتي تقدر بنسبة 36.67% من مفردات العينة ما عدده (22) أستاذاً، تليها رتبة أستاذ محاضر (ب) بنسبة 26.67% ما عدده (16) أستاذاً، تليها رتبة أستاذ مساعد (ب) بنسبته 20.00% من مفردات العينة ما عدده (12) أستاذاً، ثم تأتي رتبة أستاذ مساعد (أ) بنسبة 15.00% ما عدده (09) أساتذة، أما أدنى نسبة فهي لرتبة أستاذ التعليم العالي والتي بلغت 1.66% والممثلة بأستاذ واحد.

ويمكن تفسير كون غالبية أفراد عينة الدراسة أساتذة محاضرون بأنهم أساتذة ذوي خبرة واسعة في مجال التدريس، ما ساعدهم على التقدم في سلم الرتب، كما يمكن تفسير نسبة الأساتذة المساعدين كونهم أساتذة في بدايات مسارهم الوظيفي ولا يملكون خبرة واسعة في مجال التدريس.

رابعاً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها

يتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة المتحصل عليها

النسبة %	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
16,70	10	ماجستير
83,30	50	دكتوراه
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (14) أن غالبية الأساتذة أفراد عينة الدراسة متحصلون على شهادة دكتوراه، وذلك بنسبة 83.3% ما عدده (50) أستاذ، في حين كانت نسبة الأساتذة الحاصلين على شهادة ماجستير كانت 16,7% ما عدده (10) أساتذة، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن غالبية الأساتذة هم من خريجي النظام الجديد (LMD).

خامساً: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

يتوزع الأساتذة أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
26.7	16	أقل من 5 سنوات
28.3	17	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
38.3	23	من 10 إلى أقل من 15 سنة
06.7	4	15 سنة فأكثر
100	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (15) أن الأساتذة أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح سنوات خبرتهم (من 10 إلى أقل من 15 سنة) تمثل أكبر نسبة بـ 38.3% ما عدده (23) أستاذ، تليها فئة الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 28.3% ما عدده (17) أستاذ، وتأتي خلفها بنسبة متقاربة فئة الأساتذة الذين تقل سنوات خبرتهم عن (5 سنوات) بنسبة 26.7% ما عدده (16) أستاذ، أما أصغر نسبة فكانت للأساتذة الذين تفوق سنوات خبرتهم (15 سنة) بنسبة 6.7% ما عدده (4) أساتذة، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن معظم الأساتذة ينتمون إلى فئة الشباب، وهم في بدايات مسارهم الوظيفي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل البيانات حول محور الإحتكام للمكانة

بغرض التعرف على مدى إحتكام الأساتذة أفراد عينة الدراسة للمكانة، أي إدراكهم لإحترامهم الداخلي والمكانة الخارجية للكلية التي يعملون فيها، سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول للإسببان، حيث تعبر آرائهم حول بعدي الإحتكام للمكانة وهما الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة، وعليه سيتم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لكافة العبارات ولكل بعد، وذلك بهدف تحديد مستوى الموافقة وترتيب كل منها حسب درجة الأهمية.

أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة ببعد الإحترام الداخلي المدرك

لقياس مستوى الإحترام الداخلي المدرك لدى الأساتذة أفراد عينة الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (16): المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لعبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	أعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.	4.00	0.713	2	مرتفعة
02	أدرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابلياتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي... الخ) .	3.56	0.830	4	مرتفعة
03	يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.	3.55	0.746	5	مرتفعة
04	أعتقد بأني محترم داخل هذه الكلية.	4.06	0.685	1	مرتفعة
05	يحترم الآخرون أفكارني وأرائني.	3.65	0.777	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري الكلي	3.76	0.620	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقاداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (16) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك، إذ تتراوح متوسطات هذا البعد بين القيمتين (3.55) و(4.06)، حيث تأتي عبارة " أعتقد بأني محترم داخل هذه الكلية " في المرتبة الأولى بأكبر متوسط حسابي وبالبلغ (4.06)، مع إنحراف معياري بلغ (0.685)، وجاءت عبارة " أعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.00)، وإنحراف معياري (0.713)، وجاءت في المرتبة الثالثة عبارة " يحترم الآخرون أفكارني وأرائني " بمتوسط حسابي (3.65)، وإنحراف معياري قدره (0.777)، واحتلت عبارة " أدرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابلياتي، ذكائي،

جاذبتي أو موهبتي... إلخ) " المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.56)، وإنحراف معياري (0.830)، أما العبارة " يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية " فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.55)، وإنحراف معياري (0.746)، يتضح أيضا أن كل العبارات تقع ضمن مجال درجة الموافقة المرتفعة، أما النتيجة الكلية الممثلة بمتوسط حسابي قدره (3.76)، فهو يقع بدوره ضمن مجال المستوى المرتفع، أي أن كل أفراد العينة موافقون بمستوى مرتفع بخصوص إدراكهم لاحترامهم الداخلي في الكلية، كما بلغ الإنحراف المعياري الكلي (0.620) وهو بذلك أصغر من 1 الصحيح ما يدل على وجود تجانس في إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة الأساتذة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على عبارات محور الإحترام الداخلي المدرك عالية، ما يدل على أن مستوى إدراك أساتذة الكلية لاحترامهم الداخلي مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الكلية توفر جو يتميز بالإحترام المتبادل بين الأساتذة والإداريين، كما يتم فيه تقدير واحترام آراء الأساتذة وقدراتهم الشخصية.

ثانيا: عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة ببعد المكانة الخارجية المدركة

لقياس مستوى المكانة الخارجية المدركة لدى أفراد عينة الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لإجابات أفراد العينة، حيث يتضمن هذا البعد (03) عبارات (08_05)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لعبارات بعد المكانة الخارجية المدركة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
06	تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.	3.50	0.833	2	مرتفعة
07	تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.	3.56	0.945	1	مرتفعة
08	عند التكلم مع العائلة أو الأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.	3.20	0.708	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري الكلي	3.42	0.702	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يظهر الجدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة حول عبارات بعد المكانة الخارجية المدركة، والذي يتكون من (03) عبارات، حيث تراوحت متوسطات هذا البعد بين القيمتين (3.20) و(3.56)، واتضح أن عبارتين من أصل ثلاثة تميزتا بدرجة موافقة مرتفعة، بينما حصلت العبارة الثالثة على درجة موافقة متوسطة، حيث تأتي عبارة "تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه" في المرتبة الأولى بأكبر متوسط حسابي والبالغ (3.56)، مع إنحراف معياري بلغ (0.945)، وجاءت عبارة "تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وإنحراف معياري قدره (0.833)، وجاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة عبارة "عند التكلم مع العائلة أو الأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها" بمتوسط حسابي (3.20)، وإنحراف معياري قدره (0.708)، وبالنظر للمتوسط الحسابي الكلي لمحور المكانة الخارجية المدركة فنجد أنه بلغ (3.42)، وهو ينتمي إلى فئة [3.40_4.20]، ما يدل على أن المحور يتميز بدرجة موافقة مرتفعة، كما أن الإنحراف المعياري الكلي للمحور بلغ (0.702)، وهو أقل من 1 الصحيح ما يعني وجود تجانس في إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

وعموما من خلال نتائج الجدول يمكن القول أن مستوى إدراك الأساتذة أفراد عينة الدراسة للمكانة الخارجية لكليتهم داخل الجامعة مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتائج بكون الكلية تحظى بمكانة جيدة في أعين الأطراف الخارجيين، وأيضا توفر المعلومات عند الأساتذة حول مدى نجاح الكلية وسمعتها الحسنة.

وفيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الإحتكام للمكانة، والذي يتكون من (08) عبارات موزعة على بعدين هما الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الإحتكام للمكانة

الرقم	أبعاد الإحتكام للمكانة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	الإحترام الداخلي المدرك	3.76	0.620	1	مرتفعة
2	المكانة الخارجية المدركة	3.42	0.702	2	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي لمحور الإحتكام للمكانة	3.63	0.580	-	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يوضح الجدول رقم (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور الإحتكام للمكانة، وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف الكلي للمحور، حيث يأتي بعد الإحترام الداخلي المدرك في المرتبة الأولى، بأكبر متوسط حسابي والبالغ (3.76) مع إنحراف معياري بلغ (0.620)، وجاء بعد المكانة الخارجية المدركة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.42) وإنحراف معياري قدره (0.702)، ما يتضح أن كلا البعدين يتميزان بدرجة موافقة مرتفعة، وبالنظر للمتوسط الحسابي الكلي للمحور فنجد أنه بلغ (3.63) ما يدل على درجة موافقة مرتفعة على محور الإحتكام للمكانة، وبإنحراف معياري قدره (0.580) وهو أقل من 1 الصحيح ما يعني أنه يوجد تجانس في إجابات الأساتذة أفراد عينة الدراسة.

وعموماً يمكن القول أن مستوى إدراك الأساتذة أفراد عينة الدراسة لاحترامهم الداخلي في الكلية و كذلك للمكانة الخارجية التي تتمتع بها كليتهم في الجامعة مرتفع، وهذا ما تفسره النتائج المتوصل إليها سابقاً.

المطلب الثالث: عرض وتحليل البيانات حول محور السلوك الريادي

بغرض التعرف على مستوى تبني الأساتذة أفراد عينة الدراسة للسلوك الريادي داخل الكلية التي يعملون فيها، سيتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني للإسببان، حيث تعبر آرائهم حول السلوك الريادي، وعليه سيتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة العبارات والتي عددها (14) عبارة، وذلك بهدف تحديد مستوى الموافقة وترتيب كل منها حسب درجة الأهمية.

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور السلوك الريادي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	أراقب عن كثب التطورات الجديدة في مجال التعليم العالي.	3.96	0.712	1	مرتفعة
02	عادة أنتظر لأرى كيف تسير الأمور.	3.65	0.840	5	مرتفعة
03	أنجح في تجنب الإجراءات الروتينية بغرض بدء مشروع مبتكر.	3.38	0.865	11	متوسطة
04	في كثير من الأحيان أكون أول من يلاحظ فرص لمشاريع مبتكرة.	3.15	0.879	14	متوسطة

مرتفعة	2	0.656	3.90	أحرص على معالجة المشاكل فور وقوعها.	05
مرتفعة	8	0.891	3.55	أقبل المخاطرة عن طيب خاطر.	06
مرتفعة	4	0.929	3.68	عادة ما أنفذ بالفعل الخطط التي أضعها.	08
متوسطة	13	0.994	3.16	عادة ما أستثمر وقتي في المشاريع التي تحمل مخاطر.	09
مرتفعة	6	0.879	3.65	أبحث دوما عن شركاء وزملاء للتعاون.	10
مرتفعة	7	0.980	3.56	أبحث دوما عن فرص للانخراط في مشاريع مبتكرة في مجال التعليم العالي.	11
مرتفعة	9	0.832	3.55	أقوم بإجراء حسابات مدققة قبل المخاطرة.	12
متوسطة	12	0.929	3.31	أقوم بأخذ زمام الأمور حتى عندما يمتنع الآخرون عن ذلك.	14
مرتفعة	3	0.747	3.68	أحاول أن أكون على دراية بالفرص التي يمكن أن تفيد كليتنا في مجال التعليم العالي.	16
مرتفعة	10	0.891	3.55	عادة ما أستفيد من الفرص المتاحة لي.	17
مرتفعة	-	0.427	3.50	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يظهر الجدول رقم (19) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات محور السلوك الريادي، والذي يتكون من (14) عبارة، حيث تراوحت متوسطات هذا البعد بين القيمتين (3.15) و(3.96)، واتضح أن (10) عبارات من أصل (14) تميزت بدرجة موافقة مرتفعة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.55 و 3.96)، وجاءت في المرتبة الأولى عبارة "أراقب عن كثب التطورات الجديدة في مجال التعليم العالي"، بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري قدره (0.712)، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة "أحرص على معالجة المشاكل فور وقوعها"، بمتوسط حسابي قدره (3.90) وانحراف معياري (0.656)، ما يدل على مستوى مرتفع من الموافقة وبتجانس كبير بين إجابات أفراد عينة الدراسة، كما جاءت ثلاث عبارات (08،12،17) بنفس المتوسط الحسابي والبالغ (3.55) بانحرافات معيارية (0.891 و 0.832 و 0.891) على التوالي، واتضح أيضا أن أربع عبارات تميزت بدرجة موافقة متوسطة، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.15 و 3.38)، وجاءت عبارة "عادة ما أستثمر وقتي في المشاريع التي تحمل مخاطر" في المرتبة الثالثة عشر، بمتوسط حسابي

(3.16) وإنحراف معياري (0.994)، أما عبارة "في كثير من الأحيان أكون أول من يلاحظ فرص لمشاريع مبتكرة" فجاءت في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.15) وإنحراف معياري قدره (0.879).

وعموما يمكن القول أن الأساتذة أفراد عينة الدراسة يميلون إلى انتهاج بعض السلوكيات الريادية داخل الكلية التي يعملون بها بدرجات متفاوتة فيما بينهم، ويمكن تفسير هذا التفاوت كون النية الريادية تختلف من أستاذ لآخر، كما يمكن تفسيره بالظروف التي يعمل فيها الأساتذة داخل الكلية مما يؤثر على درجة تبنيهم للسلوك الريادي.

المطلب الرابع: إختبار فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل مختلف إجابات أفراد العينة حول المحاور التي تضمنها الإستبيان: محور البيانات الشخصية والوظيفية، والمحور المتضمن لفقرات بعدي الإحتكام للمكانة (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة)، ومحور السلوك الريادي، يأتي هذا الجزء لتحديد أثر الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معتمدين في ذلك على المعلومات التي تحصلنا عليها نتيجة المعالجة الإحصائية للبيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

أولاً: عرض نتائج إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

للتأكد من أن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، تم حساب معاملي الإلتواء والتفطح لمتغيرات الدراسة، حيث أن الحصول على معامل الإلتواء ينتمي للمجال $[-3,3]$ ، ومعامل التفطح أقل من 10 يعني ان متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي. والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها عند اختبار التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (20): إختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	معامل الإلتواء	معامل التفطح
الإحترام الداخلي المدرك	-1.45	5.60
المكانة الخارجية المدركة	-0.69	0.09
السلوك الريادي	-0.64	2.33

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامدا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (20) أن القيم المطلقة لمعاملات الإلتواء لمتغيرات الدراسة محصورة بين (0.64) في حدها الأدنى، و(1.45) في حدها الأعلى، وهي جميعا أقل من القيمة (3)، كما أن

معاملات التقلطح لمتغيرات الدراسة محصورة بين (0.09) في حدها الأدنى، و(5.60) في حدها الأعلى، وهي جميعا أقل من (10)، مما يعني خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (77: Kline, 2016)، ومن ثم إمكانية استخدام الإختبارات المعلمية لإختبار فرضيات الدراسة.

ثانيا: إختبار التعددية الخطية

للتحقق من عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي إمكانية تطبيق إختبار الإنحدار، تم حساب كل من معامل تضخم التباين (VIF)، والتباين المسموح (Tolerance)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

المتغيرات	معامل تضخم التباين	التباين المسموح به
الإحترام الداخلي المدرك	1.493	0.670
المكانة الخارجية المدركة	1.493	0.670

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامدا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أن قيم إختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات أقل من 10، حيث كانت متساوية بقيمة (1.493)، وأن إختبار التباين المسموح (Tolerance) كان بنفس القيمة لكلا المتغيرين ب(0.670)، وهي أكبر من (0.10)، وهذا يعد مؤشرا على عدم وجود تداخل خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة.

ثالثا: عرض ومناقشة نتائج إختبار الفرضيات

بعد التأكد من خضوع بيانات متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، وعدم وجود تعددية خطية بين المتغيرات المستقلة، سيتم الإننتقال لإختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة.

1. إختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"، تم استخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر الإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وقد تم استخدام سلم كوهن "Cohen" لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح سلم كوهن:

الجدول رقم (22): سلم كوهن (Cohen) لقوة الارتباط

قوة الارتباط	قيمة R
ضعيفة	0.10 حتى 0.29
متوسطة	0.30 حتى 0.49
مرتفعة	0.50 حتى 1.0

المصدر: (Hanifa et al., 2019 :314).

وكانت نتائج إختبار الفرضية الأول كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر الإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي

الإحترام الداخلي المدرك					السلوك الريادي
Sig	F	β	R^2	R	
0.00	71.097	0.742	0.551	0.742	

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (23) أن قيمة معامل الارتباط كانت ($R=0.742$)، وهذا يدل على وجود علاقة إرتباط قوية بين الإحترام الداخلي المدرك والسلوك الريادي، كما بلغ معامل التحديد (R^2) ما قيمته (0.551)، ما يعني أن 55.1% من التغيرات التي تطرأ على السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة تعود إلى تأثير الإحترام الداخلي المدرك، وأن ما نسبته 44.9% راجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في نموذج الدراسة، كما يدل معامل الانحدار ($\beta = 0.742$) على وجود علاقة طردية بين الإحترام الداخلي المدرك والسلوك الريادي، ويؤكد دلالة هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت $F=71.097$ وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي فالفرضية الرئيسية الأولى القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل "مقبولة".

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المستوى العالي لإدراك الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للإحترام والتقدير من طرف مختلف الأفراد المنتمين للكلية، من إداريين وأساتذة اتجاه خصائصهم الشخصية وقابلياتهم، مثل الذكاء والجاذبية والموهبة وغيرها، يدفعهم للشعور بالهوية الشخصية الإيجابية، ما يؤثر على انتهاجهم لمختلف أشكال السلوك الريادي داخل الكلية،

مثل البحث عن التعاون والشراكة مع الزملاء، أخذ زمام الأمور وتحمل المسؤولية والمخاطرة، والبحث عن فرص للمشاريع المبتكرة التي تقيد الكلية في مجال التعليم العالي، وغيرها من السلوكيات.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي والعتوي (2010)، التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي، ما يؤكد على الدور الهام للإحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي.

2. إختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل"، تم استخدام تحليل الإنحدار الخطي البسيط، لاختبار أثر المكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر المكانة الخارجية المدركة في

تعزيز السلوك الريادي

المكانة الخارجية المدركة					السلوك الريادي
Sig	F	β	R^2	R	
0.00	19.577	0.502	0.252	0.502	

المصدر: من إعداد الطالبين إعتقادا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (24) أن قيمة معامل الارتباط كانت ($R=0.502$)، وهذا يدل على وجود علاقة إرتباط بدرجة متوسطة بين المكانة الخارجية المدركة والسلوك الريادي، كما بلغ معامل التحديد ($R^2= 0.252$)، مما يعني أن 25.2% من التغيرات التي تطرأ على السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة تعود إلى التأثير الذي تسببه المكانة الخارجية المدركة، وأن ما نسبته 74.8% راجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في نموذج الدراسة، كما يدل معامل الإنحدار β الذي بلغت قيمته ($\beta= 0.502$) على وجود علاقة طردية بين الإحترام الداخلي المدرك والسلوك الريادي، ويؤكد دلالة هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت ($F= 19.557$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالتالي فالفرضية الرئيسية الثانية القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل" مقبولة.

ولم يتبين من نتائج الجدول وجود ميول عالي إتجاه إدراك الأساتذة أعضاء هيئة التدريس للمكانة الخارجية، التي تحظى بها كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهذا ما يدل على وجود فجوة في مستوى إدراكهم لاحترام وحكم وتقييم أصحاب المصالح الخارجيين للكلية، وهذا ما يفسر ضعف نسبة تأثير إدراك المكانة الخارجية في انتهاج أعضاء هيئة التدريس للسلوك الريادي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بإمكانية وجود قصور في سمعة الكلية، ما يؤدي إلى وجود حالة من الإعتقاد بضعف الهوية الإجتماعية من طرف أعضاء هيئة التدريس، ما يؤثر على معنوياتهم بصورة سلبية، و يجعل انتهاجهم للسلوك الريادي ليس في مستوى الطموح، لكن القصور في سمعة الكلية لا يمثل دائما السبب الوحيد، ففي بعض الأحيان يكون السبب هو ضعف وصول المعلومات إلى الأعضاء عن مستوى نجاح كليتهم، وهذا يرجع في أغلب الأحيان لوجود قصور في أنظمة الإتصالات في الكلية.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي والعطوي (2010) التي توصلت إلى وجود تأثير ليس بالكبير للمكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس.

3. إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

لإختبار الفرضية الرئيسية الثالثة القائلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة)"، سيتم تقسيمها إلى خمس فرضيات فرعية، حيث سيتم إعتقاد طريقتين: استخدام إختبار t -test لعينتين مستقلتين من أجل إختبار الفرضية الفرعية الأولى حول الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الجنس، كما تم تحليل التباين الأحادي (One Way Analyze ANOVA) لإختبار الفرضيات الفرعية المتبقية، والتي تدرس الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغيرات (السن، الرتبة الوظيفية، الشهادة المتحصل عليها، عدد سنوات الخبرة).

أ. إختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الجنس"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): نتائج تحليل التباين لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	
0.827	-1.94	0.452	3.541	36	ذكر	الفئات
		0.395	3.492	24	أنثى	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (25) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (t) الخاصة بمتغير الجنس تقدر بـ (0.827)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الجنس، ومنه الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الثالثة الرئيسية مرفوضة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد تأثير لجنس أعضاء هيئة التدريس سواء كان ذكر أو أنثى على انتباههم للسلوك الريادي داخل الكلية محل الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة كل من يوسف (2021) و محمد المصري (2021)، حيث خلصت الدراستين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الجنس.

ب. إختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير السن"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (26): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير السن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
السن	داخل المجموعات	0.095	3	0.032	0.165	0.919
	بين المجموعات	10.675	56	0.191		
	المجموع	10,770	59	/		

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (26) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (F) الخاصة بمتغير السن تقدر بـ (0.327)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير السن، ومنه الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد تأثير لسن أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا من فئة الشباب، أو الفئات العمرية الأكبر على انتهاجهم للسلوك الريادي داخل الكلية محل الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (محمد المصري، 2021)، بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير السن.

ج. إختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية". وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الرتبة الوظيفية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الرتبة الوظيفية	داخل المجموعات	0.621	4	0.155	0.842	0.505
	بين المجموعات	10.148	55	0.185		
	المجموع	10,770	59	/		

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامدا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (27) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (F) الخاصة بمتغير الرتبة الوظيفية تقدر بـ (0.505)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية، ومنه الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد تأثير للرتبة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس سواء كانوا في مراتب وظيفية عليا أو أقل على انتهاجهم للسلوك الريادي داخل الكلية محل الدراسة.

د. إختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الثالثة:

تتص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى إلى متغير الشهادة المتحصل عليها"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير الشهادة المتحصل عليها

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الشهادة المتحصل عليها	داخل المجموعات	0.183	1	0.183	1.003	0.321
	بين المجموعات	10.586	58	0.183		
	المجموع	10,770	59	/		

المصدر: من إعداد الطالبين إعتامدا على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (28) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (F) الخاصة بمتغير الشهادة المتحصل عليها تقدر بـ (0.321)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها، ومنه الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد تأثير للشهادة المتحصل عليها من طرف أعضاء هيئة التدريس سواء كانت شهادة ماجستير أو شهادة دكتوراه على انتهاجهم للسلوك الريادي داخل الكلية محل الدراسة.

هـ. إختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة:

تتص هذه الفرضية على أنه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة"، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (29): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	داخل المجموعات	0.183	1	0.183	1.003	0.321
	بين المجموعات	10.586	58	0.183		
	المجموع	10,770	59	/		

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على إجابات أفراد العينة ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج الجدول رقم (29) أن قيمة الدلالة الإحصائية لـ (F) الخاصة بمتغير الشهادة المتحصل عليها تقدر بـ (0.321)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ومنه الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة مرفوضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه لا يوجد تأثير لعدد سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس، سواء كانوا في بداية مشوارهم التدريسي، أو لديهم خبرة في هذا المجال على انتهاجهم للسلوك الريادي داخل الكلية محل الدراسة.

وتتعارض هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة محمد المصري (2021)، والتي خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الدراسة الميدانية التي أجريناها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير_ جامعة محمد الصديق بن يحيى_ جيجل، وقد تم الإعتماد على الإستبيان في جمع البيانات اللازمة، كونه الأداة الأنسب لتحقيق أهداف دراستنا، حيث تضمن أسئلة عن مختلف متغيرات ومحاور الدراسة، كما تم التطرق إلى مختلف الأساليب والمؤشرات الإحصائية التي تفيد في عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الإستبيان وإختبار الفرضيات، وقد تم التوصل إلى أنه يوجد أثر للإحتكام للمكانة ببعديها (الإحترام الداخلي المدرك والمكانة الخارجية المدركة) في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.



الخاتمة

الخاتمة

تمحورت هذه الدراسة حول الإشكالية التالية: "ما هو دور الاحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟".

وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف إلى الدور الذي يلعبه الإحتكام للمكانة ببعديها (المكانة الخارجية المدركة والاحترام الداخلي المدرك) في التأثير على السلوك الريادي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (60) أستاذًا، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبعد التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الإستبيان، وقبل ذلك عرض الرصيد النظري لمتغيرات الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي نوجزها في النقاط التالية:

نتائج الدراسة النظرية:

من خلال دراستنا للموضوع توصلنا إلى النتائج التالية:

- يعتبر موضوع الاحتكام للمكانة من المواضيع الحديثة في نظرية الهوية الاجتماعية، والذي يبحث في الهوية الاجتماعية والشخصية للأفراد، وتحديد مدى ارتباطهم وولائهم للمنظمة بناء على تقويمهم لمكانتها ومكانتهم داخلها؛
- للمكانة الخارجية المدركة تأثير مباشر مزدوج على سلوك الأفراد العاملين في المنظمات، فكون المنظمة تحظى بمكانة مرموقة يدفع الأفراد للشعور بالهوية الاجتماعية القوية، ما يؤثر على أدائهم بشكل إيجابي، و يزيد من ولاءهم للمنظمة والشعور بالرضا الوظيفي، والعكس تماما إذا أدرك الأفراد ضعف مكانة المنظمة في تقييم أصحاب المصالح الخارجيين؛
- يعتمد تقييم الأفراد لإحترامهم الداخلي على مجموعة من المعلومات التي تأتي من مصادر متعددة داخل المنظمة كزملاء العمل، الثقافة التنظيمية، التقييم الذاتي... إلخ، ويتأثر مقامهم الداخلي بشكل كبير بالأعضاء التنظيميين الرئيسيين مثل مدراءهم المباشرين والأعضاء الخارجيين في الإدارة؛
- اعتقاد الفرد بمكانته العالية داخل المنظمة أو المجموعة له دور بارز في بناء سيكولوجية السلوك الإيجابي له، ما يؤثر على مستوى إنجازه وأداءه لمهامه، والعكس صحيح في حالة إدراكه لضعف مكانته داخل المجموعة؛
- الريادة محرك للنمو الاقتصادي، ومصدر لاكتشاف الفرص واستغلالها وتحقيق الابتكار والابداع؛

- الريادة عملية محفوفة بالمخاطر، تركز على القيام بالأمر بالطرق الحديثة وغير الإعتيادية لتحقيق ما يعجز عنه الآخرون؛
- السلوك الريادي سلوك هادف موجه نحو تحقيق هدف معين، من خلال تحديد الاحتمالات ووضع الأفكار المبتكرة والريادية موضع التنفيذ؛
- تكمن أهمية السلوك الريادي في كونه آلية تغيير وتطوير وتجديد استراتيجي، وتعزيز قدرة المنظمة على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع؛

نتائج الدراسة الميدانية:

إستنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة خلصنا إلى النتائج التالية:

- مستوى الموافقة على محور الاحتكام للمكانة من طرف عينة الدراسة بالكلية محل الدراسة كان مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.63 من 5، وهو متوسط يقع ضمن الفئة (3.41 إلى 5) التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة، أما مستوى بعديه كل على حدة كانت بالترتيب التالي:
- جاء مستوى بعد الاحترام الداخلي المدرك في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.76)، وهو دال على مستوى موافقة مرتفع، أما بعد المكانة الخارجية المدركة فجاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب (3.42)، وهو دال أيضا على مستوى موافقة مرتفع.
- مستوى الموافقة على محور السلوك الريادي من طرف عينة الدراسة بالكلية محل الدراسة كان مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور ب (3.50)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة (3.41 إلى 5) التي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحترام الداخلي المدرك في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمكانة الخارجية المدركة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الجنس؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير السن؛

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوك الريادي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، نقترح جملة من التوصيات للكلية محل الدراسة، من أجل العمل بها الإستفادة منها في تحسين الأوضاع وكسب المزيد من النجاح والتقدم:
- العمل على توفير مناخ يشعر فيه أعضاء هيئة التدريس بالإحترام والتقدير؛
 - تقدير وتشجيع إنجازات أعضاء هيئة التدريس والعمل على إثرائها من خلال الدعم والتحفيز؛
 - العمل على كسب السمعة والمكانة المرموقة في أعين الأطراف الخارجيين لبث الشعور الإيجابي في أنفس أعضاء هيئة التدريس، ما يزيد من إنتمائهم ورضاهم الوظيفي؛
 - خلق المناخ الملائم للإبتكار وتشجيع المشاريع الريادية لأعضاء هيئة التدريس؛
 - تسهيل الإنخراط في المشاريع المبتكرة في مجال التعليم العالي؛
 - تشجيع ودعم الشراكات وعلاقات التعاون بين أعضاء هيئة التدريس؛
 - توفير مناخ يساعد على اكتشاف أعضاء هيئة التدريس للفرص الريادية والإستفادة منها.

آفاق الدراسة:

- في ظل ما تم التوصل إليه من نتائج في هذه الدراسة، نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي نراها جديرة بالبحث والدراسة مستقبلاً:
- دور الإحتكام للمكانة في تحقيق الرضا الوظيفي؛
 - دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك التنظيمي؛
 - السلوك الريادي و دوره في تحقيق الجودة الشاملة؛
 - السلوك الريادي وعلاقته بالتعلم التنظيمي؛
 - دور السلوك الريادي في نجاح إدارة التغيير.



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب:

01. خربوطلي، عامر. (2018). "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة". الجامعة الافتراضية السورية للنشر. سوريا.
02. الدليمي، عصام حسن، وصالح، علي عبد الرحيم. (2014). " البحث العلمي، أسسه ومناهجه". دار الرضوان للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
03. عمرو، علاء الدين. (2007). "ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية". المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر.

2. الأطروحات والرسائل:

أ. الأطروحات:

01. كعواش، جمال الدين. (2017). "أثر الممارسات الإدارية للمالك_المسير على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة. تخصص إدارة مالية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجلفة، الجزائر.
02. ميساوي، عبد الباقي. (2020). "عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة. تخصص إدارة المنظمات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.

ب. الرسائل:

01. أبو قرن، سعيد. (2015). "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة : دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة. تخصص إدارة الأعمال. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
02. اللوح، باسم عمر. (2017). " أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة حالة: موظفي شركات الوساطة للأوراق المالية في فلسطين)"، رسالة ماجستير غير منشورة. تخصص إدارة الأعمال. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
03. محمد المصري، وسام. (2021). " ممارسات القيادة التحويلية ودورها في تعزيز السلوكيات الريادية في المنظمات الأهلية الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة. تخصص القيادة والإدارة. كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

3. المجلات:

01. بني عيسى، أحمد محمد. (2020). " دور ريادة الأعمال في أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية في قطاع الإتصالات الأردنية ". المجلة العربية للنشر العلمي، (21): 209-233.
02. علي حسين، ميسون. (2013). "ريادة الأعمال Business Entrepreneurship الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول". مجلة جامعة بابل، 21(2): 385-407.
03. العنزي، سعد علي، والخطوي، عامر علي. (2010). " الاحتكام للمكانة : منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي ". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: 16(58): 1-28.
04. العنزي، سعد علي. الخطوي، عامر علي، والسلامي، حسام حسين. (2011). " التأثيرات التفاعلية بين الاحتكام للمكانة والتوجه الفردي_الجماعية وانعكاساتها في الدمج التنظيمي ". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية: 17(63): 1-26.
05. الفتلاوي، ميثاق هاتف، وبناي، ضياء فاتح. (2014). "علاقة الهيبة الخارجية المدركة والعدالة التنظيمية المدركة وأثرهما في التهكم التنظيمي (1) بحث تحليلي في كليات جامعات كربلاء". المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 10(41): 94-118.
06. الفتلاوي، ميثاق هاتف. فاضل، علاء حسين، وعبد اليمه، عادل مجيد. (2012). " دور الاحترام الداخلي في التماثل التنظيمي ". مجلة الإدارة والاقتصاد: 3(11): 38-69.
07. يوسف، ماجدة محمود. (2021). " اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال: دراسة ميدانية بكلية الزراعة جامعة دمنهور ". مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي: 42: 1-31.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

أ. الكتب:

01. Boutillier, S., & Uzunidis, D. (1999). La légende de l'entrepreneur. LA DECOUVERTE. Paris. France.
02. Dollinger, M. (2008). Entrepreneurship : Strategies and Resources. MARSHAL PUBLICATIONS. (4ed.). Lombard. USA.
03. Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of structural equation modeling. (4 ed.). New York. USA.
04. Sinha, P., Makkar, U., & Dutta, K. (2015). Entrepreneurship: Learning and Implemtnation. CEGR. New Delhi. India.

- 01.** Abid, G., Ijaz, S., Butt, T., Farooqi, S., & Rehmat, M. (2018). Impact of perceived internal prestige on flourishing : A sequential mediation of organization identification and energy. *Journal of Cogent Business & Management*, 5(1) : 1507276.
- 02.** Anwar, F., Ahmed, I., Waqas, M., & Islam, T., Ismail, W. (2018). Effects of external prestige on emotional labor : mediation by organizational identification and moderation by perceived organizational support. *Middle east Journal of management* , 6(2) : 187-203.
- 03.** Diandra, D., & Azmy, A. (2020). Understanding Definition of Entrepreneurship. *Journal of International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(5) : 235_241.
- 04.** Emilisa, N., Putra, D., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived external prestige, deviant workplace behavior dan job satisfaction pada karyawan industri otomotif di Jakarta. *Journal of Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2) :247-262.
- 05.** Fuller, M., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New Insights into the organizational identification process. *Journal of Human Relations*, 59(6) : 815_846.
- 06.** Eroglu, O., & Picak, M. (2011). Entrepreneurship, National Culture and Turkey, *International Journal of Business and Social Science*, 2(16) : 146_151.
- 07.** Hanifa, M., mohmadisa, H., Yazid, S., Nasir, N., & Balkhis, N. S. (2019). Proffesional and Pedagogical Competencies of Geography Teachers in Malaysia. *Journal of Review of international Geographical Education Online*, 9(2) : 304_318.
- 08.** Hebert, R. F., & Link, A. N. (1989). In search of the Meaning of Entrepreneurship. *Journal of Small Business Economics*, 1 : 39_49.
- 09.** Kamasak, R. (2011). The Influence of Perceived Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Business and Economics*, 2(3) : 209_221.
- 10.** Kyrgidou, L., & Hughes, M. (2010). Strategic entrepreneurship: origins ,core elements and research directions, *Journal of European Business Review*, 22(1): 43-63.
- 11.** Mair, J., & Lanuza, I. M. (2006). Social Etnrepreneurship Research: A Source of Explanation, Prediction, and Delight, *Journal of World Business*, 41(1) : 36_44.
- 12.** Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). The intractive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*,69 : 477-493.
- 13.** Neto, R., Rodrigues, V. P., & Lusinchi, D. (2020). ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR SCALE: A VALIDATION STUDY WITH TEACHERS, *Journal of Revista Mbienteeducação*, 13(2) : 27-46.

14. Neto, R., Rodrigues, V. P., Polega, M., & Persons, M. (2019). Career adaptability and entrepreneurial behavior in the K-12 classroom: A mixed methods study, *Journal of Teachers and Teaching: Theory and Practis*, 25(1) : 90-109.
15. Ojedokun, O., Idemudia, E., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana. *Journal of industrial psychology*, 41(1) : 1216-1226.
16. Rocha, A., Almeida Moraes, S. T., Mello, R. C. (2019). Entrepreneurial Behavior of Mature Firms in Internationalization : Evidence from a High-tech Industry, *Journal of Administracao e Contabilidade da Unisions*, 16(4) : 523_551.
17. Shaheen, N., & Al-Haddad, S. (2018). Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial behavior, *International Journal of Devalopment and Sustainability*, 7(10) : 2385_2402.
18. Shirur, M., Shivalingegowda, N. S., Chandregowda, M. J., & Rajkumar, B. J. (2015). MUSHROOM ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR : DIMENSIONS AND MEASUREMENT, *Journal of Int. J. Agricult. Stat. Sci*, 11 : 61_68.
19. Smidts, A., van Riel, C. B. M., & Pruyn, A. T. H. (2000). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige. *Journal of Academy of Management*, 44 : 1051-1085.
20. Sulentic, T. S., Znidar, K., & Pavicic, J. (2017). THE KEY DETERMINANTS OF PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE (PEP)- QUALITIVE RESEARCH APPROACH, *Journal of Management*, 22(1) : 49-84.
21. Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior, The mediating role of job satisfaction. *international Journal of Contemporary Hospitality management*, 28(2) : 366_396.
22. Van Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). Developing a competency-based framework for teachers entrepreneurial behavior, *Journal of Teaching and Teacher Education*, 26(4) : 965-971.
23. Wang, Y., Zhou, H., Zhang., & Sun, X. R. (2022). Role of Entrepreneurial Behavior in Achieving Sustainable Digital Economy, *Journal of Frontiers in Public Health*, 10 : 1_13.
24. Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2007). Entrepreneurial behavior in the Greek public sector, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 13(1) : 19_38.
25. Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. (2009). Day-to-day entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organizational Support, *European Management Journal*, 27(3) : 165-175.

3. الملتيقات:

01. Johnson, M. D., & Morgeson, F. P. (2005). Cognitive and affective identification in organizational settings, in Paper Presented at the 65th Annual Meeting of the Academy of management, (Honolulu, HI: Academy of Management).



الملحق رقم (01): إستبانة الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى _ جيجل _

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

إستبيان بحث

في إطار إجراء دراسة ميدانية حول:

" دور الإحتكام للمكانة في تعزيز السلوك الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية.

يشرفنا أن نقدم لكم هذه الإستبانة المصممة لجمع بيانات تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي، فالرجاء منكم التفضل بالإجابة على العبارات التي تحتويها الإستبانة بدقة، حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم.

وفي الأخير نشكر حسن تعاونكم ومساعدتكم القيمة في إنجاز هذا البحث.

تحت إشراف الأستاذ

د. كعواش جمال الدين

من إعداد الطالبين:

- شكاردة أحمد
- رويني محمد الصادق

السنة الجامعية 2021-2022

المحور الأول : البيانات الشخصية والوظيفية

ضع العلامة (X) في الخانة الموافقة لاختيارك:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن: أقل من 30 سن من 30 إلى أقل من 40

من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

3- الرتبة الوظيفية: أستاذ مساعد ب أستاذ مساعد أ

أستاذ محاضر ب أستاذ محاضر أ

أستاذ التعليم العالي

4- الشهادة المتحصل عليها: ماجستير دكتوراه

5- عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة 15 سنة فأكثر

المحور الثاني: الإحتكام للمكانة.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الإحترام الداخلي المدرك						
01	أعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.					
02	أدرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابلياتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي... الخ).					
03	يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.					
04	أعتقد بأنني محترم داخل هذه الكلية.					
05	يحترم الآخرون أفكارني وآرائي.					
المكانة الخارجية المدركة						
06	تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.					
07	تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.					
08	عند التكلم مع العائلة أو الأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.					

المحور الثالث: السلوك الريادي

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	أراقب عن كثب التطورات الجديدة في مجال التعليم العالي.					
02	عادة أنتظر لأرى كيف تسيير الأمور.					

					03	أنجح في تجنب الإجراءات الروتينية بغرض بدء مشروع مبتكر.
					04	في كثير من الأحيان أكون أول من يلاحظ فرص لمشاريع مبتكرة.
					05	أحرص على معالجة المشاكل فور وقوعها.
					06	أقبل المخاطرة عن طيب خاطر.
					07	عادة ما أكون مشغولاً بشكل أساسي بأداء مهامي المعتادة.
					08	عادة ما أنفذ بالفعل الخطط التي أضعها.
					09	عادة ما أستثمر وقتي في المشاريع التي تحمل مخاطر.
					10	أبحث دوماً عن شركاء وزملاء للتعاون.
					11	أبحث دوماً عن فرص للانخراط في مشاريع مبتكرة في مجال التعليم العالي.
					12	أقوم بإجراء حسابات مدققة قبل المخاطرة.
					13	عادة ما أكون آخر من يعرف بشأن التغييرات المحتمل وقوعها.
					14	أقوم بأخذ زمام الأمور حتى عندما يمتنع الآخرون عن ذلك.
					15	أتجنب عادة المواقف التي تحتل مخاطرة.
					16	أحاول أن أكون على دراية بالفرص التي يمكن أن تقيدها كليتنا في مجال التعليم العالي.
					17	عادة ما أستفيد من الفرص المتاحة لي.

الملحق رقم (02): الصدق البنائي لأداة الدراسة

معاملات الارتباط بيرسون pearson لعبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	اعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.	ادرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابليتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي...الخ).	يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.	أعتقد بأن محترم في هذه الكلية.	يحترم الآخرون أفكارني وأرائني.	الإحترام الداخلي_ المدرك
اعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.	1	.658	.478	.728	.612	.835
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
ادرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابليتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي... الخ).	.658	1	.664	.587	.601	.859
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.	.478	.664	1	.490	.571	.779
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
أعتقد بأن محترم في هذه الكلية.	.728	.587	.490	1	.649	.826
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60
يحترم الآخرون أفكارني وأرائني.	.612	.601	.571	.649	1	.833
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60
الإحترام الداخلي المدرك	.835	.859	.779	.826	.833	1
Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

معاملات الارتباط بيرسون pearson لعبارات بعد المكانة الخارجية المدركة بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.	تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.	عند التكلم مع العائلة والأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.	المكانة_الخارجية_المدركة
تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.	1	.796**	.431**	.898**
Corrélation de Pearson		.000	.001	.000
Sig. (bilatérale)		60	60	60
N				
تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.	.796**	1	.435**	.910**
Corrélation de Pearson		.000	.001	.000
Sig. (bilatérale)		60	60	60
N				
عند التكلم مع العائلة والأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.	.431**	.435**	1	.702**
Corrélation de Pearson		.001	.001	.000
Sig. (bilatérale)		60	60	60
N				
المكانة_الخارجية_المدركة	.898**	.910**	.702**	1
Corrélation de Pearson		.000	.000	.000
Sig. (bilatérale)		60	60	60
N				

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

معاملات ارتباط بيرسون pearson ل فقرات أبعاد الإحتكام للمكانة بالدرجة الكلية للبعد

Corrélations

	الإحترام_الداخلي_المدرک	المكانة_الخارجية_المدركة	الإحتكام_المكانة
الإحترام_الداخلي_المدرک	1	.575**	.929**
Corrélation de Pearson		.000	.000
Sig. (bilatérale)		60	60
N			
المكانة_الخارجية_المدركة	.575**	1	.837**
Corrélation de Pearson		.000	.000
Sig. (bilatérale)		60	60
N			
الإحتكام_المكانة	.929**	.837**	1
Corrélation de Pearson		.000	.000
Sig. (bilatérale)		60	60
N			

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

معاملات إرتباط بيرسون pearson لفقرات محور السلوك الريادي

Corrélations

		N1	N2	N3	N4	N5	N6	السلوك الريادي
N1	Corrélation de Pearson	1	.518**	.241	.279*	.646**	.430**	.558**
	Sig. (bilatérale)		.000	.064	.031	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N2	Corrélation de Pearson	.518**	1	.444**	.554**	.581**	.488**	.585**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N3	Corrélation de Pearson	.241	.444**	1	.613**	.367**	.425**	.551**
	Sig. (bilatérale)	.064	.000		.000	.004	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N4	Corrélation de Pearson	.279*	.554**	.613**	1	.438**	.325*	.628**
	Sig. (bilatérale)	.031	.000	.000		.000	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N5	Corrélation de Pearson	.646**	.581**	.367**	.438**	1	.704**	.731**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N6	Corrélation de Pearson	.430**	.488**	.425**	.325*	.704**	1	.598**
	Sig. (bilatérale)	.001	.000	.001	.011	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
السلوك الريادي	Corrélation de Pearson	.558**	.585**	.551**	.628**	.731**	.598**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

		N7	N8	N9	N10	N11	N12	السلوك الريادي
N7	Corrélation de Pearson	1	.280*	.102	-.114	-.021	-.215	.215
	Sig. (bilatérale)		.031	.437	.386	.875	.100	.099
	N	60	60	60	60	60	60	60
N8	Corrélation de Pearson	.280*	1	.370**	.069	.144	.229	.568**
	Sig. (bilatérale)	.031		.004	.598	.271	.078	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N9	Corrélation de Pearson	.102	.370**	1	.262*	.267*	.236	.542**
	Sig. (bilatérale)	.437	.004		.043	.040	.070	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N10	Corrélation de Pearson	-.114	.069	.262*	1	.804**	.267*	.569**
	Sig. (bilatérale)	.386	.598	.043		.000	.039	.000

الملاحق

N		60	60	60	60	60	60	60
N11	Corrélation de Pearson	-.021	.144	.267*	.804**	1	.297*	.592**
	Sig. (bilatérale)	.875	.271	.040	.000		.021	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
N12	Corrélation de Pearson	-.215	.229	.236	.267*	.297*	1	.486**
	Sig. (bilatérale)	.100	.078	.070	.039	.021		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
السلوك_الريادي	Corrélation de Pearson	.215	.568**	.542**	.569**	.592**	.486**	1
	Sig. (bilatérale)	.099	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

		N13	N14	N15	N16	N17	السلوك_الريادي
N13	Corrélation de Pearson	1	.161	.050	.024	.133	.249
	Sig. (bilatérale)		.218	.705	.858	.312	.055
	N	60	60	60	60	60	60
N14	Corrélation de Pearson	.161	1	.035	.439**	.359**	.463**
	Sig. (bilatérale)	.218		.790	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60
N15	Corrélation de Pearson	.050	.035	1	.105	.239	.029
	Sig. (bilatérale)	.705	.790		.423	.066	.826
	N	60	60	60	60	60	60
N16	Corrélation de Pearson	.024	.439**	.105	1	.495**	.579**
	Sig. (bilatérale)	.858	.000	.423		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
N17	Corrélation de Pearson	.133	.359**	.239	.495**	1	.553**
	Sig. (bilatérale)	.312	.005	.066	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
السلوك_الريادي	Corrélation de Pearson	.249	.463**	.029	.579**	.553**	1
	Sig. (bilatérale)	.055	.000	.826	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (03): نتائج معامل الثبات "ألفا كرونباخ"

معامل ثبات بعد الإحترام الداخلي المدرك

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.883	5

معامل ثبات بعد المكانة الخارجية المدركة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.793	3

معامل ثبات محور الإحتكام للمكانة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.882	8

معامل ثبات محور السلوك الريادي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.847	14

معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لأداة الدراسة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.909	22

الملاحق

الملحق رقم (04): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	36	60.0	60.0	60.0
أنثى	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 30	5	8.3	8.3	8.3
من 30 إلى أقل من 40	35	58.3	58.3	66.7
من 40 إلى أقل من 50	17	28.3	28.3	95.0
50 سنة فما فوق	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الرتبة_الوظيفية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أستاذ مساعد ب	12	20.0	20.0	20.0
أستاذ مساعد أ	9	15.0	15.0	35.0
أستاذ محاضر ب	16	26.7	26.7	61.7
أستاذ محاضر أ	22	36.7	36.7	98.3
أستاذ التعليم العالي	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الملاحق

الشهادة المتحصل عليها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ماجستير	10	16.7	16.7	16.7
دكتوراه	50	83.3	83.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

عدد سنوات الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	16	26.7	26.7	26.7
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	17	28.3	28.3	55.0
من 10 إلى أقل من 15 سنوات	23	38.3	38.3	93.3
15 سنة فما أكثر	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

الملحق رقم (05): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومحاور الدراسة

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الإحترام الداخلي المدرك

Statistiques

		اعتقد بأن لدي سمعة جيدة في الكلية.	ادرك بأن الآخرين في الكلية يقدرون سماتي الفريدة (قابلياتي، ذكائي، جاذبيتي أو موهبتي... الخ).	يقيم الآخرون في الكلية مقدراتي الشخصية.	أعتقد بأنني محترم في هذه الكلية.	يحترم الآخرون أفكارني وأرائي.	الإحترام_الداخلي_المدرك
N	Valide	60	60	60	60	60	60
	Manquant	0	0	0	0	0	0
	Moyenne	4.0000	3.5667	3.5500	4.0667	3.6500	3.7667
	Ecart type	.71307	.83090	.74618	.68561	.77733	.62073

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد المكانة الخارجية المدركة

Statistiques

		تمتلك كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكانة جيدة في الجامعة.	تعتبر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مكان ذو قيمة يسعدني العمل فيه.	عند التكلم مع العائلة والأصدقاء حول كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هم غالبا يبدون آراء إيجابية حولها.	المكانة_الخارجية_المدركة
N	Valide	60	60	60	60
	Manquant	0	0	0	0
	Moyenne	3.5000	3.5667	3.2000	3.4222
	Ecart type	.83362	.94540	.70830	.70207

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور الإحتكام للمكانة

Statistiques

		الإحترام_الداخلي_المدرك	المكانة_الخارجية_المدركة	الإحتكام_للمكانة
N	Valide	60	60	60
	Manquant	0	0	0
	Moyenne	3.7667	3.4222	3.6375
	Ecart type	.62073	.70207	.58072

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور السلوك الريادي

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
أراقب عن كثب التطورات الجديدة في مجال التعليم العالي.	60	3.9667	.71228
عادة أنتظر لأرى كيف تسيّر الأمور.	60	3.6500	.84020
أنجح في تجنب الإجراءات الروتينية بغرض بدء مشروع مبتكر.	60	3.3833	.86537
في كثير من الأحيان أكون أول من يلاحظ فرص لمشاريع مبتكرة.	60	3.1500	.87962
أحرص على معالجة المشاكل فور وقوعها.	60	3.9000	.65613
أقبل المخاطرة عن طيب خاطر.	60	3.5500	.89110
عادة ما أنفذ بالفعل الخطط التي أضعها.	60	3.6833	.92958
عادة ما استثمر وقتي في المشاريع التي تحمل مخاطر.	60	3.1667	.99433
أبحث دوماً عن شركاء وزملاء للتعاون.	60	3.6500	.87962
أبحث دوماً عن فرص للانخراط في مشاريع مبتكرة في مجال التعليم العالي.	60	3.5667	.98060
أقوم بإجراء حسابات مدققة قبل الخطورة.	60	3.5500	.83209
أقوم بأخذ زمام الأمور حتى عندما يمتنع الآخرون عن ذلك.	60	3.3167	.92958
أحاول أن أكون على دراية بالفرص التي يمكن أن تفيد كليتنا في مجال التعليم العالي.	60	3.6833	.74769
عادة ما أستفيد من الفرص المتاحة لي.	60	3.5500	.89110
السلوك الريادي	60	3.5059	.42724
N valide (liste)	60		

الملحق رقم (06): نتائج إختبار التوزيع الطبيعي والتعددية الخطية

نتائج إختبار التوزيع الطبيعي

Statistiques descriptives

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistiques	Statistiques	Erreur std.	Statistiques
الإحترام_الداخلي_المدرک	60	-1.454	.309	5.608	.608
المكانة_الخارجية_المدرکة	60	-.692	.309	.097	.608
السلوك_الريادي	60	-.640	.309	2.339	.608
N valide (liste)	60				

نتائج إختبار التعددية الخطية

Coefficients^a

Modèle	Statistiques de colinéarité	
	Tolérance	VIF
الإحترام_الداخلي_المدرک	.670	1.493
المكانة_الخارجية_المدرکة	.670	1.493

a. Variable dépendante : الريادي_السلوك

الملحق رقم (07): نتائج إختبار فرضيات الدراسة

نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.742 ^a	.551	.543	.28883

a. Prédicteurs : (Constante), الإحترام_الداخلي_المدرک

b. Variable dépendante : السلوك_الريادي

الملاحق

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5.931	1	5.931	71.097	.000 ^b
	Résidus	4.838	58	.083		
	Total	10.770	59			

a. Variable dépendante : السلوك_الريادي

b. Prédictors : (Constante), الإحترام_الداخلي_المدرک

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	1.582	.231		6.842	.000
	الإحترام_الداخلي_المدرک	.511	.061	.742	8.432	.000

a. Variable dépendante : السلوك_الريادي

نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.502 ^a	.252	.239	.37259

a. Prédictors : (Constante), المكانة_الخارجية_المدرکة

b. Variable dépendante : السلوك_الريادي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.718	1	2.718	19.577	.000 ^b
	Résidus	8.052	58	.139		
	Total	10.770	59			

a. Variable dépendante : السلوك_الريادي

b. Prédictors : (Constante), المكانة_الخارجية_المدرکة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	2.460	.241		10.194	.000
المكآة_الخارجية_المدركة	.306	.069	.502	4.425	.000

a. Variable dépendante : السلوك_الريادي

نتائج إختبار الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

نتائج إختبار الفرضية الفرعية الأولى التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

T-TEST GROUPS=الجنس
VARIABLES=السلوك_الريادي

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
				t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.						Inférieur	Supérieur
السلوك الريادي	Hypothèse de variances égales	.827	.367	-.194	58	.847	-.02206	.11352	-.24929	.20517
	Hypothèse de variances inégales			-.200	53.755	.842	-.02206	.11047	-.24356	.19944

نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثانية التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

السلوك_الريادي BY السن
ALPHA (0.05) .

ANOVA

السلوك_الريادي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	.095	3	.032	.165	.919
Intragruppes	10.675	56	.191		
Total	10.770	59			

نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

السلوك_الريادي BY الرتبة_الوظيفية
ALPHA (0.05) .

ANOVA

السلوك_الريادي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	.621	4	.155	.842	.505
Intragruppes	10.148	55	.185		
Total	10.770	59			

نتائج إختبار الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

السلوك_الريادي BY الشهادة_المتحصل_عليها
ALPHA (0.05) .

ANOVA

السلوك_الريادي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	.183	1	.183	1.003	.321
Intragruppes	10.586	58	.183		
Total	10.770	59			

نتائج إختبار الفرضية الفرعية الخامسة التابعة للفرضية الرئيسية الثالثة

السلوك_الريادي BY عدد_سنوات_الخبرة
ALPHA (0.05) .

ANOVA

السلوك_الريادي

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	.228	3	.076	.404	.750
Intragroupes	10.541	56	.188		
Total	10.770	59			