



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس

أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس
تخصص علم النفس العيادي
المدرسة الدكتورالية - دراسة الجماعات والمؤسسات-

العوامل النفسية المحددة لمدى نجاح المقاول الجزائري

دراسة ميدانية على عينة من المقاولين بكل من ولايتي وهران - تيارت

من إعداد الطالبة:
بوكصاصة نوال

لجنة المناقشة:

اسم و لقب الأستاذ	الرتبة	الصفة	مؤسسة الإنتماء
مباركي بوحفص	أستاذ التعليم العالي	رئيساً	جامعة وهران 2
غياث بوفلجة	أستاذ التعليم العالي	مشرفاً ومقرراً	جامعة وهران 2
طاجين علي	أستاذ التعليم العالي	مناقشاً	جامعة مستغانم
بظاهر بشير	أستاذ محاضر أ	مناقشاً	جامعة وهران 2
ماريف منور	أستاذ محاضر أ	مناقشاً	جامعة تلمسان
بن موسى سمير	أستاذ محاضر أ	مناقشاً	جامعة تيارت

السنة الجامعية : 2020/2019



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس

أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه علوم في علم النفس
تخصص علم النفس العيادي
المدرسة الدكتورالية - دراسة الجماعات والمؤسسات-

العوامل النفسية المحددة لمدى نجاح المقاول الجزائري

دراسة ميدانية على عينة من المقاولين بكل من ولايتي وهران - تيارت.

تحت إشراف:
أ/د غياث بوفلجة

من إعداد الطالبة:
بوكصاصة نوال

السنة الجامعية : 2020/2019

الإهداء

إلى أمي وأبي حفظهما الله...

إلى زوجي رفيق دربي...

إلى أخي وأخواتي...

إلى أصدقائي وزملائي...

أهدي لكم هذا العمل المتواضع...

اعترافاً بالفضل وإقراراً بالجميل...

كلمة شكر

الشكر لله تعالى لولاه لما أنجزنا هذا العمل المتواضع، شكرا لوالدي، الشكر الجزيل أيضا لزوجي على سنده ومساندته لي طوال الوقت.

شكرا لأستاذي الكريم الدكتور بوفلجة غياث المؤطر لهذه الأطروحة، للأستاذة قادري حليلة والأستاذة ملال خديجة، الشكر الموصول إلى السيد راحمأحمد مدير التشغيل لولاية وهران سابقا، إلى السيد إبراهيم المكلف بالإعلام والاتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية وهران، كما أتقدم بالشكر إلى السيد دينار أمين مدير الوكالة التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرع ولاية وهران. كذلك أتقدم بالشكر إلى السيد بوشنافة محمد المكلف بالإعلام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيارت.

كما لا يسعني أيضا إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى السيد كحلوش خالد لدعمه ومساعدته لنا.

الشكر الجزيل لطلبة علم النفس سنة ثانية وثالثة عيادي و طلبة ماستر عيادي من جامعة ابن خلدون – تيارت- للمساعدة والمساندة القيمة لإنجاز البحث.

والقائمة طويلة.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، ومدى علاقة كل عامل من هذه العوامل في نجاح المقاول، وكيف لها أن تساهم في التنبؤ بذلك. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي لاكتشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة. ومن أجل اختبار هذه العلاقة تم إجراء الدراسة الأساسية على عينة قوامها (75) مقاول من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

طبقت الباحثة على عينة الدراسة مجموعة من الاستبيانات الخاصة بالعوامل النفسية: السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية، الشغف، الذكاء الوجداني، واستبيان آخر خاص بالنجاح لدى المقاول من إعداد الباحثة، بعدما تم التحقق من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات في الدراسة الاستطلاعية، حتى تكون مناسبة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية. وقد استخدمت الباحثة لمعالجة البيانات الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعاملات الارتباط ومعامل الانحدار التدريجي، واختبار ت، واختبار للمقارنة البعدية LSD.

وقد أسفرت الدراسة عن جملة من النتائج الآتي ذكرها:

- وجود مستويات متباينة من العوامل النفسية لدى المقاولين، حيث أنه يوجد مستوى مرتفع في كل من السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف وقوة الأنا بالإضافة إلى مستوى مرتفع من الدافعية وبالتحديد الدافعية الباطنية. في حين أوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الشغف العام، ومستوى مرتفع من الشغف الانسجامي بالمقارنة مع الشغف القهري، ومستوى مرتفع بكثير من الذكاء الوجداني بمتوسط حسابي مرتفع مقارنة ببقية العوامل. في حين وجود مستوى منخفض في الدافعية الظاهرية.

- وجود مستوى مرتفع من نجاح المقاول سواء أكان النجاح الذاتي أو الموضوعي.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل النفسية ونجاح المقاول. بحيث أن هناك علاقة طردية بين الأبعاد التالية : السيكودينامية ، الهوس الخفيف ، قوة الأنا ، الشغف ببعديه الإنسجامي والقهري ، الدافعية الباطنية ، الذكاء الوجداني والنجاح، بمعنى أنه كلما ارتفعت هذه العوامل النفسية كلما ارتفع مستوى النجاح، في حين هناك علاقة عكسية بالرغم من قوتها بين الدافعية الظاهرية و النجاح، بحيث أنه كلما قلت الدافعية الظاهرية كلما ارتفع النجاح والعكس صحيح.
- يمكن الاعتماد على العوامل النفسية التالية في التنبؤ بنجاح المقاول: السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف الإنسجامي، الدافعية الباطنية والذكاء الوجداني. في حين لم يكن هناك تأثير لكل من عامل الشغف القهري والدافعية الظاهرية.
- لم تكن هناك فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تعزى لكل من المتغيرات التالية: السن، وقطاع النشاط. في حين توجد هناك فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، تنعدم هذه الفروق في كل من عاملي قوة الأنا والشغف العام.
- لا توجد فروق دالة في مستوى النجاح لدى المقاول تعزى لكل من متغير السن، وقطاع النشاط، في حين توجد فروق دالة في مستوى النجاح الذاتي تعزى لمتغير المستوى التعليمي .
- **كلمات مفتاحية:** العوامل النفسية، السيكودينامية، النجاح، المقاول.

- Résumé:

La présente étude vise à mettre au jour les facteurs psychologiques pour réaliser le succès des entrepreneurs bénéficiaires des propriétaires de l'Agence nationale à l'emploi des jeunes et liés à chacun de ces facteurs en déterminant le succès du entrepreneurs, et comment contribuer à la prédiction du succès de l'entrepreneurs ?

Une approche descriptive relationnelle a été utilisé pour détecter la relation entre les variables de l'étude composée de 75 propriétaires de petites et moyennes entreprises. On a appliqué à l'échantillon un ensemble de questionnaires sur les facteurs psychologiques ; psychodynamique, hypomanie, force de moi, passion, motivation et intelligence émotionnelle, et un autre questionnaire de réussite (subjectif et objectif) rédigé par la chercheure . Après vérification de l'exactitude des résultats questionnaires, il a été utilisé pour traiter les données selon les méthodes statistiques suivantes : pourcentages, moyennes, écart type, coefficient de corrélation, coefficient de Alfa Cronbach, coefficient de régression graduel, LSD.

L'étude a abouti aux résultats suivants ;

- Il existe différent niveaux de facteurs psychologiques chez les entrepreneurs, ou nous avons trouvé un niveau élevé dans la psychodynamique, hypomanie, force de moi, passion harmonieux et obsessive , motivation intrinsèque et intelligence émotionnelle, et il ya un faible niveau de motivation extrinsèque.
- Existence d'un fort taux de réussite chez les entrepreneurs , alors qu'il n'ya pas de différences dans le niveau de réussite en terme d'âge, et de secteur d'activité mais il existe des différences dans le niveau de réussite personnelle due au niveau d'éducation.

- Existence d'une relation significative entre les facteurs psychologiques (la psychodynamique, hypomanie, force de moi, passion harmonieux et obsessive , motivation intrinsèque et intelligence émotionnelle) et le réussite des entrepreneurs, de sorte qu'il existe une relation inversible entre la motivation extrinsèque et la réussite des entrepreneurs.

- On peut compter sur les facteurs psychologiques suivants ; la psychodynamique, hypomanie, force de moi, passion harmonieux, motivation intrinsèque et intelligence émotionnelle pour prédicter la réussite de jeunes entrepreneurs.

- Il n'y avait pas de différences significatives dans le niveau de facteurs psychologiques, qui étaient significatifs pour les variables suivantes ; age. Cependant, il existe des différences significatives pour le niveau d'éducation.

Mots clés : Facteurs psychologiques, psychodynamique, entrepreneurs, succès.

- Abstract:

The current study aimed to reveal the psychological factors determining the success of the entrepreneurs benefiting from the national Agency for youth employment support, and the extent of the relationship of each of these factors to the success of the entrepreneur and how can they contribute to the prediction of this relation.

The researcher used the correlational descriptive approach to discover the relationship between the study variables . In order to test this relationship , the basic study was conducted on a sample of 75 entrepreneurs from small and medium enterprises.

The searcher applied to the study sample a set of questionnaires related to psychological factors, and another questionnaire on success of entrepreneurs are prepared by the researcher herself, after verifying of validity and transmission in the exploratory study so that it is suitable for application in the basic study . The researcher used to process data the following instruments for statistical treatment: percentages, means, standard deviations, correlation coefficients , T test, Anova for contrast analysis, and dimensional comparison test.

The study resulted in a number of results:

- There is a varying levels of psychological factors among individual entrepreneurs.
- the existence of a relationship of statistical significance between the psychological factors and the success of the entrepreneurs so there is a direct relationship between the psychodynamic, hypomania, the power of ego, harmonious and obsessive passion, Internal motivation, emotional intelligence and the success of the young entrepreneurs, while there is reverse relationship between the apparent motivation and the success.

- It is possible to rely solely on the psychodynamic, hypomania, the power of ego, harmonious passion, Internal motivation, emotional intelligence on the prediction of success.
- There are no differences in the level of psychological factors to enhance the age variable, which can be attributed to the variables of the educational level.
- having a high level of success for the entrepreneurs, whether the subjective one or the objective.
- there is no differences in the level of success of entrepreneurs with regard to the level of success that enhances the level of education.

Key words: psychological factors, psychodynamic, entrepreneur, success.

فهرس المحتويات

أ	الإهداء
ب	كلمة شكر
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ز	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ط	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
01	مقدمة
الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة	
06	1- مشكلة الدراسة.
10	2- فرضيات الدراسة.
11	3- أسباب اختيار الموضوع.
11	4- أهمية الدراسة.
12	5- أهداف الدراسة.
13	6- التعاريف الإجرائية المستخدمة في الدراسة.
14	7- الدراسات السابقة.
الفصل الثاني: المقال	
24	- تمهيد.
24	1- محاولة لتقديم تعريف للمقال.
27	2- النظريات المفسرة لشخصية المقال.
41	3- خلفية المقال.
47	4- وظائف المقال.
48	5- أنماط المقال.
52	6- تحديد المواصفات الشخصية للمقال.
62	7- الإتجاهات القيمة لدى الشباب المقال.
69	- خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: العوامل النفسية المحددة للنجاح	
71	- تمهيد.
71	1- النجاح:
71	1-1- تعريف النجاح.
73	2-1- مفهوم النجاح لدى المقال.

74	3-1- تعريف عوامل النجاح.
82	4-1- أهم المخاطر التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.
83	2- العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول:
85	1-2- السيكودينامية المتميزة.
100	2-2- عامل الهوس الخفيف.
106	3-2- عامل قوة الأنا.
120	4-2- عامل الشغف المقاولاتي.
143	5-2- الدافعية المقاولتية.
194	6-2- الذكاء الوجداني.
220	- خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
222	- تمهيد.
222	1- الدراسة الاستطلاعية:
222	1-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية.
222	2-1- مجالات الدراسة.
223	3-1- عينة الدراسة الاستطلاعية.
227	4-1- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية.
247	5-1- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
247	6-1- صعوبات الدراسة الإستطلاعية.
247	2- الدراسة الأساسية:
248	1-2- المنهج المستخدم في الدراسة
248	2-2- مجالات الدراسة.
249	3-2- عينة الدراسة الأساسية.
251	4-2- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية.
252	5-2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
254	- تمهيد.
254	1- عرض النتائج.
276	2- تفسير ومناقشة النتائج.
324	3- استنتاج عام.
327	- الخاتمة.
328	- الإقتراحات.
330	- قائمة المراجع.
347	- قائمة الملاحق.

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
77	يبين الكفاءات المقاولتية اللازمة والمكتسبة خلال كل مرحلة للسيرورة المقاولتية	(01)
80	يبين العوامل الداخلية لنجاح مرتبطة بالمقاول	(02)
191	يبين الاختلافات الرئيسية بين المقاول بالفرص والضرورة	(03)
202	يبين العواطف الأولية للمقاولين	(04)
213	يبين العلاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة	(05)
225	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	(06)
225	يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	(07)
226	يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	(08)
226	مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية	(09)
229	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير نوع النشاط	(10)
231	يبين التعديلات الخاصة باستبيان السيكدينامية التي أدلى بها المحكمين	(11)
233	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات السيكدينامية والدرجة الكلية	(12)
234	يبين التعديلات استبيان الهوس الخفيف التي أدلى بها المحكمين	(13)
234	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات بعد الهوس الخفيف والدرجة الكلية	(14)
235	يبين التعديلات الخاصة باستبيان قوة الأنا التي أدلى بها المحكمين	(15)
236	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات قوة الأنا والدرجة الكلية	(16)
237	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف العام والدرجة الكلية	(17)
237	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف الانسجامي والدرجة الكلية	(18)
238	يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف القهري والدرجة الكلية.	(19)
238	يبين التعديلات الخاصة بالدافعية بالتجربة التي أدلى بها المحكمين	(20)
239	يبين التعديلات الخاصة بالتعديل الخارجي التي أدلى بها المحكمين	(21)
239	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للإنجاز مع الدرجة الكلية.	(22)
240	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للمعرفة مع الدرجة الكلية.	(23)
240	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للاستثارة مع الدرجة الكلية.	(24)
241	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالتقمص مع الدرجة الكلية	(25)
241	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالاستدخال مع الدرجة الكلية	(26)
242	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالإسقاط مع الدرجة الكلية.	(27)

242	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الوعي بالذات مع الدرجة الكلية.	(28)
243	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد إدارة الانفعالات مع الدرجة الكلية.	(29)
243	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية مع الدرجة الكلية.	(30)
244	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التعاطف مع الدرجة الكلية.	(31)
244	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التواصل الاجتماعي مع الدرجة الكلية	(32)
245	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التصورات الذاتية مع الدرجة الكلية	(33)
246	معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التصورات الموضوعية مع الدرجة الكلية لاستبيان النجاح.	(34)
246	يوضح معامل ألفا كرونباخ لكل الاستبيانات المستخدمة في الدراسة.	(35)
250	يبين مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	(36)
250	مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	(37)
251	يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير نوع النشاط	(38)
254	مستوى العوامل النفسية لدى المقاولين	(39)
255	مستويات النجاح و أبعاده	(40)
256	العلاقة بين العوامل النفسية والنجاح	(41)
257	مؤشرات نموذج الانحدار لنجاح الشاب المقاول	(42)
258	يبين تحليل التباين ANOVA للعوامل النفسية.	(43)
259	يبين تحليل التباين ANOVA للعوامل النفسية	(44)
260	أهم العوامل النفسية المساهمة في حدوث النجاح	(45)
263	الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعاً لمتغير السن	(46)
264	الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	(47)
266	المقارنة البعدية في مستوى العوامل النفسية تبعاً للمستوى التعليمي	(48)
268	الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعاً لمتغير نوع النشاط	(49)
270	المقارنة البعدية في مستوى العوامل النفسية تبعاً لنشاط المقاول.	(50)
272	الفروق في مستوى النجاح تبعاً لمتغير السن	(51)
273	الفروق في مستوى النجاح تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	(52)
247	المقارنة البعدية في مستوى النجاح تبعاً للمستوى التعليمي	(53)
275	الفروق في مستوى النجاح تبعاً لمتغير نوع النشاط	(54)

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم
127	يبين الشغف وانعكاساته	01
128	يبين العلاقة بين الشغف (القهري والمتناغم) والتوافق النفسي	02
148	يمثل مخطط عن الظواهر التي تتدخل في الدافعية.	03
149	يمثل نموذج Bérengère des champs لمحددات الحوافز المقاولتية.	04

- مقدمة:

أصبحت ظاهرة المقاولتية ونظيرها المقاول من بين الواجهات التي كانت ولا تزال محل اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في العديد من التخصصات من بينها العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بحيث سيطر على دراسة موضوع المقاول لزمان طويل علماء الإقتصاد والتسيير، متجاهلين بذلك عناصر كثيرة والتي تشكل الإطار الذي يستطيع الأفراد من خلاله أن يبادروا لإنشاء المشاريع، وأن أهم عنصر هو تأثير القوى الإجتماعية كقواعد الأخلاق والقيم، والمعايير الإجتماعية و القوى النفسية، كقيم التعاون والعزيمة والعمل الشاق وافتتاح الذهن على التفكير الجديد على حد تعبير نيار نعيمة (2008).

ظهرت على إثر ذلك توجهات جديدة لدراسة المقاولتية في علم النفس و علم الاجتماع لا لسبب آخر وإنما لتعدد أبعاد الظاهرة المقاولتية وأهميتها في الحياة الإجتماعية والإقتصادية للبلدان المهمة بهذا المجال والتي تسعى إلى تطويره، إلى حد أصبحت فيه المقاولتية معيار يقاس بها تطور هاته الدول. حاول الباحثين أمثال جارتنر Gartner، شامبنتير Schumpter، ساي Say وغيرهم عبر هاته التوجهات تفسير الظاهرة المقاولتية من خلال تفسير سلوك المقاول بحد ذاته باعتباره هو جوهر المقاولتية، وباعتباره أيضا المفتاح الأساسي للنجاح فيها و في تطويرها. وقدمت من خلال ذلك مجموعة من التعاريف لشخص المقاول للعديد من الباحثين ، فمنها من ركز في تعريفه على من هو المقاول، والبعض الآخر منها تجاوز هاته النظرة، وركز على ما يفعله المقاول بمعنى سلوك المقاول داخل المؤسسة.

بدأ كل من أماني عمران وآلان فايول Omrane et Alain Fayolle عملهما بسؤال مركزي: "لماذا بعض المقاولين ينجحون في حين يفشل البعض الآخر؟". للإجابة عن هذا السؤال ظهرت مقاربات عديدة، فنجد أن المقاربة بالسلمات هي المقاربة التي كانت سائدة لغاية أواسط سنوات الثمانينات، والتي ارتكزت على الميزات النفسية والخصائص الشخصية للمقاول، فهي العوامل الوحيدة التي تكون لديه استعدادات للشروع في النشاط المقاولاتي.

هناك العديد من الأبحاث والمؤلفات التي اهتمت وبشدة بشخصية المقاول وأثرها في نجاح المشروع، نذكر على سبيل المثال لا الحصر أعمال كل من Romain Stinine et Amandine Barthelemy (2010) والليان يتفان على فكرة مفادها بأن عامل النجاح الأساسي في إنشاء المؤسسة هو المقاول في حد ذاته خاصة في المراحل الأولى من الإنشاء، إذ أن كل شيء يرتكز على

الإندفاعية والإرادة لدى حاملي المشروع. باختصار الفرد المنشئ هو عامل المفتاحي الأساسي لفهم نجاح أو فشل المؤسسة خلال مراحل إنشائها.

وليس ببعيد عن علم النفس وكإنتقاد للدراسات والبحوث التي أجريت حول شخصية المقاول وأثرها في نجاح المقاول ومحاولة من الباحثين لإبراز دور العامل النفسي في نجاح السيرورة المقاولتية، بحيث أشار بن صديق عيسى (2009) في الدراسة التي قام بها إلى أهمية العامل النفسي في النجاح المقاولاتي و أوضح بأن الشباب المقاول لديهم إحساس إيجابي بالنسبة إلى احتمالات النجاح لكنهم أفصحوا عن نقص التكوين (خاصة في ميدان التسيير و المحاسبة).

بالمقابل، أشار بدر اوي سفيان (2015) أنه بين تجسيد المشروع وازدهاره ونجاحه، عدة عوائق تصادف المقاول، و التي يمكن تلخيصها في القوى الداخلية والخارجية للمؤسسة والمقاول، هذه القوى المعترضة تبرز من خلال الخصائص المرتبطة بشخص صاحب المشروع وقدرته على التنظيم وربط علاقات ذات منفعة على مؤسسته، كذلك هذه القوى المؤثرة والمعيقة ترتبط بجدوى الدراسة الإستراتيجية المنجزة حول المشروع، ودور البيئة العائلية الاجتماعية للمقاول في تشكيل قاعدة متينة للمؤسسة أو انعدام ذلك.

تتفق هذه الفكرة مع ما توصل إليه بن صديق عيسى (2009) بأن الشباب المقاول يواجه العديد من المشاكل والعوائق التي تؤثر بشكل حساس على انطلاق المشروع، وتجعل من الصعب تجسيد أهدافهم، هذه المشاكل ذات طابع نفسي، اجتماعي، مالي، وقانوني، بيئي.....إلخ، كما أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها الباحث بن طاهر يسر بأن الشباب المقاول يمر بضغوط نفسية تصل لحد الإحترق النفسي، فالمقاول يعاني من الوحدة، وكثرة الأدوار الكمية والكيفية في العمل مما سيكون له انعكاسات سلبية على النواحي الصحية، النفسية و العاطفية للمقاول.

بالمقابل أوضحت الباحثة فاطمة عاشور في دراسة لها حول موضوع الفشل المقاولاتي، والتي ترى بأن وحده المقاول من يملك الدافعية وتقرير المصير من بإمكانه مواجهة التحديات الخارجية، مواجهة لحظات الضعف والشك والحيرة التي يمرون بها خلال السيرورة المقاولتية، هاته اللحظات التي تعزز من رغبتهم في التخلي عن المشروع أو التوقف عن العمل فيه. هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن المقاول يجب أن يتمتع مجموعة من الخصائص والسمات التي تؤهله للنجاح الشخصي والمهني لأنه لا توجد حدود فاصلة بين نجاحه ونجاح المؤسسة.

تتفق هاته الفكرة مع ما أشار إليه مانفرد كتس Manfred Kets (2009) في جل كتاباته التي تعتمد على التحليل النفسي لشخصية القائد، حيث يصل به الأمر إلى تشبيه العلاقة بين مقاول والمؤسسة بتلك العلاقة الاندماجية أم/طفل، ولمحاولة المقاول إشباع رغباته في الطفولة وفي مراحل مبكرة من حياته

يصنع لنفسه حاوية وهي المؤسسة التي تحتوي جميع رغباته وحاجياته وتحتوي أيضا صراعاته الداخلية التي يسعى للهرب منها أو مواجهتها ببذل الكثير من الجهود وتمضية معظم وقته في المؤسسة لتغطية القلق الناتج عن عدم إشباع هاته الرغبات وحل هاته الصراعات.

ولهذه الأسباب، أجريت الكثير من الأبحاث التي تمخضت عنها مجموعة من النتائج حدد من خلالها الباحثين سمات الشخصية التي يجب أن تتوفر في المقاول والتي تساهم بشكل كبير في نجاحه. ونظرا لبعض النقائص في مصداقية هاته النتائج التي لا تصل على حد قول العديد الباحثين إلى عمق شخصية المقاول التي تتميز بمجموعة من الصراعات، النزوات والصراعات التي لا يمكن الكشف عنها إلا بتقنيات التحليل النفسي، وبالتالي يمكن صياغة بعض الفرضيات والوصول إلى بعض الاستنتاجات توضع من خلالها بعض قائمة ببعض المحددات النفسية التي تساعد المقاول في الوصول إلى النجاح.

استطاعت الباحثة من خلال إطلاعها الواسع على أعمال بعض المحللين النفسيين أمثال مانفرد كتس Manfred Kets، ميشال بلان M. Balint، وبعض الباحثين الذين ساروا على خطى هؤلاء أمثال ماريسا وولف M. Wolf، جاك باروني J. Baronet، نجوي عيساوي (2004) الذين تمكنوا من الوصول إلى عمق شخصية المقاول والحصول بالتالي على بعض المحددات النفسية التي تمكن ولا بد من نجاح المقاول وبالتالي نجاح مشروعه الصغير أو المتوسط.

من بين هاته المحددات النفسية أدرجت الباحثة من خلال الدراسة التي قام بها جاك باروني (2001) الذي اعتمد بدوره على تقنية البيوغرافي على مجموعة من المقاولين تحديد ثلاث مظاهر نفسية تميز المقاول الناجح من المقاول الفاشل تتمثل في السيكو دينامية المبدعة، الهوس الخفيف، وقوة الأنا. كما تم الاعتماد أيضا على الدراسات التي قام بها كل من فالراند Vallernad (2003)، والدراسة التي قام بها دانيال جولمان D. Golman (1996)، وتلك الدراسات التي قام بها كل من ديسي وريان Deci et Ryan (2003) لتحديد عوامل نفسية أخرى منها الدافعية (الباطنية والظاهرية)، الشغف (الانسجامي أو القهري)، وأخيرا الذكاء الوجداني.

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن هاته العوامل الحاسمة في نجاح المقاول ميدانيا، كما تهدف أيضا وبشكل كبير إلى الكشف عن علاقة كل عامل على حدا بنجاح المقاول. ولتحقيق هذا الهدف تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الأول نظري والثاني تطبيقي ميداني:

1- الجانب النظري: يشتمل هذا الجانب على **الفصل الأول** المعنون بمدخل إلى الدراسة يشتمل هو الآخر على: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، التعاريف الإجرائية المستخدمة في الدراسة، الدراسات السابقة.

أما عن **الفصل الثاني**: خصص للمقاول من خلال تعريفه، النظريات المفسرة للسلوك المقاولاتي ،
وظائف المقاول وأنماطه ...إلخ

- **الفصل الثالث**: خصص للعوامل النفسية المحددة للنجاح، جزء هذا الفصل هو الآخر إلى أجزاء.
الجزء الأول يضم مفاهيم عن النجاح، النجاح لدى المقاول، ومعايير قياس النجاح. أما عن الجزء الثاني
فقد خصص حصريا للعوامل النفسية كل واحدة على حدا بشيء من التفصيل.

- **الفصل الرابع**: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث يقسم هذا الفصل بدوره إلى شقين: الشق
الأول يحتوي على الخطوات المنهجية لإجراء الدراسة الاستطلاعية، أما الشق الثاني خصص للدراسة
الأساسية.

- **الفصل الخامس**: خصص هذا الفصل لعرض النتائج المتوصل إليها كل فرضية على حدا، كما
يحتوي هذا الفصل أيضا على تحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات، واستنتاج عام.

وفي الأخير تم إنهاء هاته الدراسة باستنتاج عام فتوصيات واقتراحات، قائمة المراجع، تليها قائمة
الملاحق.

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أسباب اختيار الموضوع.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- أهداف الدراسة.
- 6- التعاريف الإجرائية المستخدمة في الدراسة.
- 7- الدراسات السابقة.

1- مشكلة الدراسة:

يتفق العديد من الباحثين والمختصين بأن نجاح المقاول يقاس بتحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه منذ أن كانت المؤسسة مجرد فكرة مشروع، إلى غاية مروره بالسيرورة المقاتلية وتجسيد أهدافه مؤسسته. بحيث أن كل سيرورة تشكل بالنسبة له تجربة جديدة، واكتشاف جديد لخطوة حاسمة تدفع بمؤسسته نحو الأمام. مما يتطلب من المقاول شخصية قوية تتمتع بمجموعة من الخصائص والميزات، لأن هاته الأخيرة يمكن لها أن تؤثر على سلوك المقاول. (إما الاستمرار، إما التخلي عن المشروع، المقاومة، أو قيادة المشروع...).

تري الباحثة بوكرو علجية Boukrou Aldjia (2011) أن النجاح بالنسبة للمقاول هو شيء ثمين جدا، يتمثل في بلوغ أهدافه المتمثلة في إرضاء زبائنه وإشباع رغباته، وبقاء مؤسسته على قيد الحياة قدر المستطاع، ويمكن أن يكون مرتبط أيضا بالمرودية المالية.. هي في الواقع معايير ذاتية مرتبطة بصاحب المؤسسة، وأخرى موضوعية. تتفق هاته الفكرة و ما أشار إليه برنت وإليس Brent et Ellis (1982) فإن المعايير المختارة عموما لتقييم النجاح يمكن أن تكون ذاتية مختلفة من مقاول لآخر، ويمكن أن تكون موضوعية. فمن خلال الدراسة التي قام بها كل من باردون و إليزابيت Pardon et Elisabeth (1992) توصلنا إلى أن نسبة كبيرة من المقاولين يرون بأن النجاح ليس سوى بلوغ الأهداف المحددة منذ البداية، أما البقية فيرون في النجاح القدرة على خلق مناصب عمل، والبعض الآخر يرى فيه توسيع المشروع.

تركز الدراسة الحالية على العوامل النفسية المرتبطة بنجاح المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، والكثير ممن يعتقد بأن نجاح المقاول معناه نجاح المؤسسة. مع العلم أن إنشاء مؤسسة اليوم ينم عن قرار تتنابه الكثير من المخاطر مرتبطة بشروعه في انشاء مؤسسة. فبالنسبة للكثير من المقاولين فإن حياة المؤسسة قصيرة جدا ويحيطها الشك والغموض، في حين البعض منهم ينجح والبعض منهم يفشل، والبعض الآخر يمثل نسبة مرتفعة نسبيا، يقررون التخلي بعد بضع سنوات فقط عن المشروع.

وحسب ما أشار إليه أيضا فان براغ Van Praag (2003)، فإن حوالي مؤسسة على اثنين تختفي بعد عيد ميلادها الثالث، هي نفس الفكرة التي توصل إليها روبرت بابين Robert Papin (2003): " إذا كان بناء مؤسسة مغامرة شغوفة، فإنها أيضا مغامرة تحمل في طياتها المخاطر إذا لم يتم التحضير لها جيدا، فحسب ما أشار إليه أن خمس سنوات بعد الإنشاء، معدل مؤسسة واحدة على اثنين تبقى على قيد الحياة. ما يمكن استنتاجه أن حظوظ النجاح ترتفع بشكل حساس... وحسب ما أشار إليه بلغون أيفو Balogoun Ayéfo (2010) أن المستفيدين نجحوا في تشييد مؤسساتهم لكنها اختفت بعد مدة من الزمن، لأنهم لم يتحكموا في عوامل النجاح وأسباب فشل نشاطهم المقاولاتي.

وحسب ما أظهرته الإحصائيات التي أدلت بها مديرة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث بلغت نسبة فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 10%. فعلى الرغم من العديد من المبادرات التي اتخذتها الدولة لدعم المقاولاتية إلا أن دور هذه المبادرات نسبي لأن هذه المساعدات لا تؤدي دائما إلى النتائج المتوقعة، فعلى سبيل المثال ANSEJ، التي تم إجراء العديد من الدراسات التقييمية لها من قبل الباحثين، على غرار بن صديق (2009) Bensedik الذي درس البعد النفسي في النجاح المقاولاتي، حيث وضح الباحث أن ANSEJ لا تأخذ بعين الاعتبار المعرفة المتعمقة بالخصائص النفسية لحاملي المشاريع الشباب، حيث أن هذه الخصائص، مثل الدوافع والصفات الشخصية تلعب دورا مهما في نجاح أي مشروع مقاولاتي، وفي الوقت نفسه، يبدو من الصعب لأصحاب المشاريع الشباب العثور على مرافقين ذوي كفاءة في هذه الوكالات. (Benredjem, 2010).

لمعالجة موضوع أسباب الفشل المقاولاتي، أجريت دراسات عديدة من بينها تلك الدراسة التي قام بها كل من آلان وفايول Omrane et Alain اللذان بدءا دراستهما بسؤال مركزي: " لماذا بعض المقاولين ينجحون والبعض الآخر يفشل؟". ومن جهته فيروني بيرري Véronie Perret طرح نفس السؤال وقال لماذا بعض المسيرين ينجحون، ويفشل البعض الآخر.

في الواقع تختلف الإجابة عن هذا السؤال من باحث لآخر ومن مقاربة لأخرى، انجرت عنها العديد من الأبحاث للوصول إلى عدد من المتغيرات بإمكانها تحديد أسباب النجاح وأسباب فشل المقاول، والتي كانت تهدف أيضا للوصول إلى تعريف واضح للنجاح والعوامل المتصلة به، حيث أكد سابورتا Saporta في هذا الصدد: " مشكل نجاح أو الفشل أمر معقد، ولا نعلم أية إجابة كافية".

ترى أيضا الباحثة فاطمة عاشور في دراسة لها حول أسباب فشل المشاريع المرتبط بعوامل نفسية ملازمة لشخصية المقاول، ولتأكيد هاته الفكرة أيضا، أوضح خليل وآخرون (2012) من خلال دراسة مقارنة بين المقاولين الناجحين والفاشلين، ماعدا عوامل الفشل المرتبطة بالضغوطات الخارجية وإلى نقص الموارد الداخلية، هناك عناصر ذات طابع نفسي يمكن أن تكون السبب الرئيسي للفشل تحت عنوان التخلي الإرادي عن النشاطات. وأقر البعض الآخر، بدافعيتهم وتقريرهم الحفاظ على مؤسساتهم، وأوضح البعض الآخر بأنهم غير قادرين على تجاوز المضايقات النسقية التي تواجههم، فقرروا حينها التخلي عن المشروع المقاولاتي.

هذه الملاحظات تعزز أيضا مقترحات فاليو Valeau (2006) حيث يرى أن المقاولين يمرون بلحظات من الشك، الضغط، خيبة الأمل، وانعدام الدافعية التي تجعله يتخلى عن المشروع. فالفشل المقاولاتي يكون مرتبط أيضا بالحالات النفسية من انخفاض تقدير الذات، انخفاض الدافعية، خيبة الأمل، والرغبة في

التخلي عن مشروع المؤسسة. ذكر أيضا كل من نبيل خليل و علي سميدا (2011) مجموعة من عوامل الفشل ذات الطابع النفسي: الخوف من الفشل، الزمن المحدود المخصص للحياة الشخصية، سعة الضغط الذي يتسبب فيه النشاط المقاوالاتي، نفور من المخاطرة. ومن جهته مانفرد كتس Manfred Kets de Vries (2009) الذي رجح السبب في الفشل المقاولين إلى البنية النفسية للقادة والمسيرين وأشار أيضا إلى أن هناك بعض أنماط الشخصية التي تؤهل للقيادة دون سواها، وبعض أنماط السلطة التي تتسبب في مرض السلطة والنفوذ، وسلوكات نكوصية للقادة الحقيقيين وهبوا سمات خاصة تظهر لدى البعض وتختفي لدى البعض الآخر.

من خلال دراسة أسباب الفشل ظهرت أبحاث جديدة ذكرت فيها أهم العوامل النفسية المرتبطة بالنجاح وحاولوا دراسة شخصية المقاول من عدة مقاربات: المقاربة الاقتصادية، المقاربة بالسّمات، والمقاربات السلوكية، المقاربة الوظيفية والتي كشفت عن مجموعة من الصفات التي تؤهل الشخص لكي يكون مقاولا والتي تضمن نجاحه لا محال ، خاصة وأنهم يمتلكون نفس الموارد المالية لكن البعض منهم يفشل والآخر ينجح.

حيث يرى كل من بيباد محمد وبوغطاس يسرى أن العديد من الأبحاث حاولت في مجال المقاولتية لحوالي ثلاثين سنة تحديد المميزات المقاولين المرتبطة بنجاحهم. حيث ركز هؤلاء الباحثين لمدة طويلة من الزمن حول سمات الشخصية للمقاولين ودوافعهم أكثر من كفاءاتهم ومهاراتهم. بالرغم، من النتائج التي توصلوا إليها فيما يتعلق بالكفاءات والتي تشير إلى أنها أفضل مؤشر للأداء المقاولين من السمات الشخصية إلا أنها لم تكن كافية لتحديد النجاح، وحسب ما ذكره جاك باروني نقلا عن نجوى عيساوي (2004) بأن تعقد السمة لا يمكن أن يكون محدودا في سمات الشخصية لأنه يتميز بالاستيهامات، الأحلام، النزوات والصراعات. لا تعرف هذه السمات بشكل كاف جوهر ميزة المقاول و هي تعتبر سطحية خاصة فيما يتعلق بفهم الأشخاص الذين يصبحون مقاولين، في حين أن نماذج أخرى من الأفراد بإمكانهم امتلاك هذه السمات المهنيين و المدراء المؤسسات خاصة النشطين و الذين حققوا نجاحا في أنشطتهم.

دعا جاك باروني Jacques Baronet (2000) إلى تجاوز هاته نظرة التقليدية للمقاول و المقاولتية في الأبحاث اللاحقة، التي لا زالت ترى في المقاول قنّاص الفرص الذي يجند آليات لمتابعة و ملاحقة فرص الأعمال، يخلق مؤسسات جديدة. من أجل هذا، يجب على المقاول أن يظهر كل ما هو جديد و كل ما هو إبداعي. في حين أنه لا يمكن لأي شخص أن يتفحص الفرص، لكنه في حاجة إلى الوسائل التسييرية لتكملة الباقي.

و نقترح، على العكس من ذلك، النظر للمقاول ليس كقنّاص للفرص ، لكن بالأحرى كفرد مبدع يطبق ابداعه في ميدان معرفة و استكشاف الفرص و البدء في بناء المؤسسات و متابعتها، فنفهم بشكل أفضل، طبيعة المقاول. وبدلاً من النظر في مجموع السمات السطحية التي يمكن أن يتشاركها المقاول مع العديد من الأفراد الآخرين و التي تتضح جيداً في مهنتهم، و في مؤسساتهم و في قطاع نشاطهم، فقررنا النظر للمقاول عبر جوهر عمله: الابداعية المطلقة في استكشاف و ملاحقة الفرص، خاصة في ميدان الأعمال.

(Jacque Baronet, 2001 :264)

هناك إشكال آخر يجب الاهتمام به أيضاً لاحظته الباحثة من خلال إجراء بعض المقابلات التشخيصية وجود مشكل آخر والذي أشار إليه الباحث بن صديق عيسى (2009) فبعض المقاولين ليس لهم علم بهاته العوامل النفسية وتساءلوا إن كانت ضرورية أم لا. فيجب الاهتمام به مما يستدعي المرافقة النفسية لهؤلاء المقاول لأنهم يعيشون مجموعة من المخاوف المرتبطة بالإنشاء إضافة إلى شبح خطر الفشل الذي يلاحقهم. كما لاحظت الباحثة أنه عند التحدث مع المقاولين وأثناء عملية الشرح بعض العوامل النفسية التي حددها، بأنهم لم يكونوا على علم بالمصطلحات العلمية الحقيقية وإنما كانوا يكتفون بتسميتها حسب قدراتهم المعرفية وخبراتهم العملية والاجتماعية، فتجدهم أحياناً يترددون على مركز التسهيل الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية وهران طالبين النصح ومجموعة من الإرشادات حول بعض المشاكل التي يواجهونها.

وفي ضوء ما سبق، تتضح الضرورة الملحة لدراسة مثل هذا الموضوع، ومن ثم فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في معرفة العوامل النفسية المحددة لمدى نجاح الشاب المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، في ظل نقص الوعي بمثل هاته العوامل النفسية لدى البعض منهم ، والتي نعتقد بأن لها تأثير كبير في شخصية المقاول نعتقد بأن هاته العوامل تساعد المقاول على إكتساب شخصية قوية تقوده للنجاح.

وانطلاقاً مما سبق، تم طرح التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف، الدافعية، الذكاء الوجداني) لدى المقاول؟

- ما هو مستوى النجاح لدى المقاول؟

- هل هناك علاقة ارتباطية بين العوامل النفسية والنجاح لدى المقاول؟ ويتفرع عن هذا التساؤل ما يلي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين السيكودينامية المتميزة ونجاح المقاول؟

- هل هناك علاقة إرتباطية بين الهوس الخفيف ونجاح المقاول؟
- هل هناك علاقة إرتباطية بين قوة الأنا ونجاح المقاول؟
- هل هناك علاقة إرتباطية بين الشغف ونجاح المقاول؟
- هل هناك علاقة إرتباطية بين الدافعية ونجاح المقاول؟
- هل هناك علاقة إرتباطية بين الذكاء الوجداني ونجاح المقاول؟
- هل تساهم العوامل النفسية (السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف، الدافعية، الذكاء الوجداني) في التنبؤ بنجاح الشباب المقاول؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح لدى الشباب المقاول تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط؟

2- فرضيات الدراسة:

- باعتبار أن التساؤل الأول والثاني عبارة عن أسئلة إستكشافية، إرتأت الباحثة عدم التعبير عنهما على شكل فرضيات.
- هناك علاقة إرتباطية بين العوامل النفسية والنجاح لدى المقاول. تنقسم هذه الفرضية إلى فرضيات جزئية:
- هناك علاقة إرتباطية بين السيكودينامية المتميزة ونجاح المقاول.
- هناك علاقة إرتباطية بين الهوس الخفيف ونجاح المقاول.
- هناك علاقة إرتباطية بين قوة الأنا ونجاح المقاول.
- هناك علاقة إرتباطية بين الشغف ونجاح المقاول:
- هناك علاقة إرتباطية بين الشغف الانسجامي ونجاح المقاول.
- لا توجد علاقة إرتباطية بين الشغف القهري ونجاح المقاول.
- هناك علاقة إرتباطية بين الدافعية ونجاح المقاول:
- هناك علاقة إرتباطية بين الدافعية الباطنية ونجاح المقاول.
- لا توجد علاقة إرتباطية بين الدافعية الظاهرية ونجاح المقاول.
- هناك علاقة إرتباطية بين الذكاء الوجداني ونجاح المقاول.

- تساهم العوامل النفسية (السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف، الدافعية، الذكاء الوجداني) في التنبؤ بنجاح المقاول.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية لدى الشباب المقاول تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح لدى الشباب المقاول تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط.

3- أسباب اختيار الموضوع:

من بين أهم أسباب إختيار الموضوع قيد الدراسة ما يلي:

- النسب المتزايدة في فشل بعض المقاولين الشباب المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب Ansez بالرغم من توفير كلالوسائل المادية والبشرية، وهذا حسب ما أدلت به مديرة الوكالة لمصادر الإعلام حيث بلغت نسبة الفشل 10% لسنة 2017.

- ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من منظور تحليلي حسب إطلاع الباحثة خاصة وأن معظم الدراسات تنحصر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وتبقى في معظمها دراسات أجنبية. - لفت انتباه المقاولين بأهمية العوامل النفسية في إناج المشاريع الصغيرة والمتوسطة، فمن خلال إجراء بعض المقابلات الإستكشافية تبين بأن هؤلاء ليست لديهم المعلومات الكافية حول هذا الموضوع، والبعض الآخر يهملها تماما.

4- أهمية الدراسة:

يمكن تحديد الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة الحالية على النحو التالي:

1-4- الأهمية النظرية: وتتمثل في:

- معرفة العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والتي تعتبر كإضافة لإطار النظري في هذا المجال.

- تفسح هاته الدراسة المجال لإجراء عدد من الدراسات الأخرى التي تتناول موضوع المقاول من جميع الأبعاد، حيث تنبثق أهمية الدراسة من أنها تعطي لشخصية المقاول بعد آخر، ذلك بعد التحليل النفسي للخروج من النظرة الكلاسيكية لشخصية المقاول.

- كما تكمن أهمية الدراسة في ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع على الصعيد المحلي والوطني أيضا وذلك حسب إطلاع الباحثة.

3-2- الأهمية التطبيقية: تتمثل في:

- تشتق هاته الدراسة أهميتها من أهمية ظاهرة المقاولتية في حد ذاتها وعلى حد قول الكثير من الباحثين أمثال كزالينيو Casaligno نحن بصدد الخروج من المجتمع المأجور إلى المجتمع الخاص، خاصة مع التسهيلات التي تقدمها الدولة للشباب في محاولة منها للقضاء على ظاهرة البطالة.

- معرفة وتحديد بعض العوامل النفسية التي تساهم في نجاح المقاول يساعد على إعطاء المهتمين بمجال المقاولتية سواء الوكالة الوطنية Ansez أو جهاز المرافقة أو مراكز التسهيل الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة صورة واضحة عن أهمية العوامل النفسية في بناء المشاريع الصغيرة وفي ضمان استمرارها خاصة بعد ثلاث السنوات الأولى من الإنشاء هذا من جهة. ومن جهة أخرى، العمل على إدماج هاته العوامل النفسية في برامج التكوين والمرافقة لهؤلاء المقاولين المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

- دراسة العوامل المفتاحية للنجاح يسمح للمقاول ومؤسسته بتحديد وتطوير السلوكات والمواقف التي تضمن التحكم في أداءه وبالتالي أداء المؤسسة وأداء العاملين فيها على حد سواء.

- كما تقدم الدراسة الحالية مجموعة من الاستبيانات حول العوامل النفسية والنجاح لدى المقاول والذي تم إعداده من قبل الباحثة يمكن الإستفادة منها لاحقاً.

5- أهداف الدراسة:

- تحديد أهم العوامل النفسية الحاسمة في نجاح المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- الكشف عن مستوى العوامل النفسية المحددة مسبقاً لدى المقاول.

- تحديد مفهوم النجاح لدى المقاول بين التصورات الذاتية والتصورات الموضوعية.

- الكشف عن مستوى النجاح الذاتي والموضوعي لدى المقاول.

- الكشف عن وجود العلاقة الإرتباطية بين العوامل النفسية (السيكودينامية المبدعة، قوة الأنا، الهوس الخفيف، الدافعية، الشغف، الذكاء الوجداني) والنجاح لدى المقاول.

- تحديد أثر العوامل النفسية مثل السيكودينامية الداخلية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية الباطنية، الشغف الانسجامي، الذكاء الوجداني في نجاح المقاول.

- بناء على النتائج المتوصل إليها، نعتقد بأهمية إدراج هاته العوامل النفسية في برامج تكوين الشباب في مجال المقاولتية والتركيز عليها، وإدراجها أيضاً في برامج المرافقة.

- الخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي قد تساهم في تعزيز إدراك المقاول لأهمية العوامل النفسية في مجال المقاولة لدعم فرص النجاح.

6- التعاريف الإجرائية المستخدمة في الدراسة:

6-1- العوامل النفسية: هي تلك المظاهر النفسية التي تساهم في بلوغ المقاول أهدافه المسطرة منذ البداية، هاته المظاهر تعود أصولها إلى طفولة المقاول وإلى عوامل أخرى مكملة، تجعله مختلف عن الآخرين والتمثلة في السيكدينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية بشقيها الباطنية والظاهرية، الشغف (الانسجامي والقهري)، الذكاء الوجداني.

- تعريف السيكدينامية المتميزة : عامل نفسي يلعب دور كبير في مساعدة المقاول على النجاح في التحكم في صراعاته الداخلية ورغباته السابقة الغير مشبعة، والتي تعطيه هوية خاصة به تجعله مختلف عن الآخرين. إجرائيا هي الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان السيكدينامية المتميزة.

- تعريف الهوس الخفيف: حالة نفسية يشعر فيها المقاول بالطاقة والتفائل وارتفاع في تقدير الذات، كما تساعده على الإبداع. إجرائيا هو الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان الهوس الخفيف.

- تعريف قوة الأنا: خاصية أساسية تسمح للمقاول بتحمل القلق والتوتر الملازمين لإنشاء المؤسسة والعمل على تطويرها بالوصول إلى الأهداف المرغوب فيها. إجرائيا هو الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان قوة الأنا.

- تعريف الشغف: هو الميل القوي الذي يبديه المقاول الشاب اتجاه النشاط الذي يقوم به، فيسخر له معظم وقته والطاقة لديه، مقسم إلى الشغف الإنسجامي والقهري. إجرائيا هو الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان الشغف بأبعاده الثلاث: العام، الانسجامي والقهري.

- تعريف الدافعية: المحرك الأساسي لإختيار المقاول النشاط المقاولاتي دون سواه، تشبع لديه الرغبة في السلطة والاستقلالية وتحقيق الذات، تقسم إلى دافعية باطنية وأخرى ظاهرة. إجرائيا هو الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان الدافعية ببعديها الظاهرية والباطنية.

- تعريف الذكاء الوجداني: مهارة المقاول الشاب في ضبط والتحكم في عواطفه أثناء التعامل مع الآخرين والتعاطف معهم، تساعده في عملية التفكير واتخاذ القرارات. إجرائيا هو الدرجة التي يحصل عليها المقاول في استبيان الذكاء الوجداني.

-2- تعريف النجاح: يعبر عن مدى تحقيق المقاول لأهدافه الذاتية والموضوعية على طول السيرورة المقاولتية. وهو الدرجة التي يتحصل عليها الشاب المقاول في الإستبيان الخاص بالنجاح ببعديه الذاتي والموضوعي المصمم من طرف الباحثة.

6-3- تعريف المقاول: شاب يبلغ من العمر ما بين 19-45 سنة متحصل على قرض من وكالة دعم تشغيل الشباب، أسس لنفسه مشروع خاص، يعرف على أنه شخص فيلوبياتي مستقل بذاته، يشعر بالثقة والتفاؤل، يحب دائما أن يكون في الصدارة، يبحث عن الحرية والاستقلالية، وتشبيد الأشياء بنفسه، يسعى إلى اكتساب المهارات، ويبحث دائما عن الفرص واستغلالها للوصول إلى تحقيق أهدافه.

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات العربية:

- دراسة **عدم رقية (2007)** بعنوان المرأة المقاوله وتحديات النسق الإجتماعي، توصلت الباحثة إلى أن أغلب المقاولات أقمن مشاريع تتماشى والتكوين الذي حصلن عليه، فهذا التأهيل المتحصل عليه من خلال التكوين يكون أقوى وذو فعالية في إنشاء المؤسسة، فهو يسهل ويساعد على تحقيق الطموح، ويأخذ المجال الصناعي أكبر قدر لما يتطلبه من معرفة حقيقية بالميدان، وما يستوجب على الأفراد فهم هو تطبيقه على أرض الواقع، مع العلم أن التخصصات التكوينية في الجزائر هي تطبيقية بالدرجة الأولى، وهي مدروسة بشكل يسمح للمكونين ممارستها بعد التخرج، هذا الذي يجعل المرأة تختار تكوينا يتناسب وميولها من جهة ويتناسب وإمكانية ممارسة العمل في مجال التخصص من جهة أخرى، فالرغبة في التكوين في تخصص معين جعلهن ينشئن مؤسساتهن في نفس مجال التكوين بالدرجة الأولى، وتأخذ نفس النسب النساء اللواتي قمن بتكوين في مجال الإنشاء ومجال آخر.

- دراسة **كل من حميدي يوسف وجيدر حسان (2013)** حول أثر السمات الفردية في نجاح الشاب المقاول، على عينة قدرت بـ 809 مؤسسة مصغرة. سمحت هذه الدراسة بالكشف عن عدد من الخصائص التي تؤثر على نجاح المؤسسات المصغرة. من بين النتائج المتوصل إليها هو أن سن المقاول يلعب دور مهم في تفسير نجاح المؤسسة، الحالة المدنية (متزوج) بالإضافة إلى المحيط العائلي يلعبان دور مهم أيضا. ويرجع البعض من الشباب الآخر نجاحه إلى الشهادات المتحصل عليها في الجامعة بصفة خاصة. وحسب الباحثين تشكل التجربة ومعرفة التصرف في ميدان إنشاء المؤسسات أوراق رابحة مكملة. وما يزيد فرص نجاح الشاب المقاول هو أن يمتن مهنة والده ويحتفظ بنفس الزبائن القدامى.

- دراسة **أحمد سياغ أحمد رمزي (2014)** بعنوان مساهمة البروفيل و الكفاءات المقاولتية في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، حاولت الدراسة إلقاء الضوء على ميزات المقاول المقاولتية، وفي إطار نجاعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى اندماج الخصائص الذاتية وقدرات المقاول في النجاح المقاولاتي. تمت هذا البحث من خلال دراسة تجريبية قياسية كمية نوعية لقياسات

تنتسب للمقاولين والنجاح المقاولاتي وذلك بالاستعانة بعينة من المقاولين الجزائريين. توصلت نتائج الدراسة إلى أن دوافع وتوجه وادراك المقاولين عناصر مترابطة وأكثر تأثيرا على النجاح المقاولاتي.

- دراسة بدرأوي سفيان (2015) حول ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري، هدف من خلال دراسته الكشف عن تمثيلات الشباب المقاول عن النجاح والفضل، فتوصل الباحث من خلال القراءة الإحصائية إلى وجود نزعة إلى الكسب الرمزي الاجتماعي والمتمثل في السمعة والقيمة الاجتماعية، مع ملاحظة نزوع أنثوي لذلك بنسبة تقارب 35% من الإناث مقابل أقل من 30% من الذكور، بهذا تتأكد إلى حد ما التحليلات السابقة الذكر حول الفعالية الرمزية والاجتماعية للمقاول الجزائري، بالإضافة إلى تأثير المعتقد الديني والذي يفسر من خلاله أكثر من 27% من المقاولين الشباب النجاح في ميدان الأعمال، ففي هذا الصدد يتأكد أن الدين يشكل أحد أهم مصادر التصورات والتمثيلات لدى هؤلاء ويعبر عن درجة الرجوع إلى القيم والمعتقدات الدينية من قبل الأفراد الملاحظة في مختلف ممارساتهم، ضمن إطار الخطاب العام المجتمعي الذي يشكل قطب الجماعة.

كما أن الحاجة إلى الاحترام تبرز بقوة ضمن تمثيلات الشباب المقاول للنجاح، مع ملاحظة أن الحاجة إلى تحقيق الذات، والبقاء والاستمرار تشكل جانبا من هذه التصورات لدى المقاولين الشباب وهذا من منطلق تأثير دوافع الإنشاء والخلق، وحتى التوجه المقاولاتي لهذه الفئة، وبالتالي الاستقلالية، الربح الفردي وتحقيق الذات تعبر عن القطب الآخر وهو الفردانية أين تأخذ القيم مصدرها من الفرد ذاته.

أما في ما يخص تمثيلاتهم عن الفضل، فلاحظ الباحث وجود مجموعتين: الأولى تقر بالفضل وتعتبره نهاية مهنية وللمؤسسة، والثانية لا تقر به ويعتبره حافزا للعمل أي للنجاح، وبالتالي هناك موقف سلبي نحو الفضل للفئة الأولى، والآخر إيجابي بالنسبة للثانية، يعبر عن الطبيعة الطموحة لهذه الفئة، والتي تشكل "الإرادة القوية"، فتقافة مواجهة الفضل هي جزء من ثقافة المخاطرة، وعليه فنحن نلاحظ اتجاهين: الأول غير مرتبط ببرمجة ثقافية للتعامل مع الخطر أو التغيير التي تمثلها في أبعاد أخرى درجة الارتياح من اللائقين، أين يكون القلق والخوف والحاجة إلى الأمن والتوقع وهنا تكون درجة الابتعاد عن اللائقين متوسطة إلى مرتفعة بفعل الانتماءات الدينية.

- دراسة لونيبي ريم (2015) المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر، توصلت الباحثة من خلالها إلى عدم وجود فروق بارزة بين كل من المرأة المقولة والرجل المقاول خاصة فيما يتعلق بالميزات والسمات الشخصية فكل منهما يتمتع بروح المبادرة، الرغبة في الاستقلالية، حب المخاطرة، الثقة بالنفس، الابتكار والإبداع، الرغبة في النجاح والتميز. إنما قد تظهر هذه الفروقات في

طريقة التسيير فكما سبق الذكر فأسلوب المرأة المفاوضة في تسيير مؤسستها يغلب عليه طابع المشاركة في التخطيط واتخاذ القرارات إضافة إلى حسها الاجتماعي الذي يميزها عن الرجل المفاوض.

- دراسة كل من فاطمة طاهر مطايش وعبد السلام بن دياب الله (2016) بعنوان النساء المفاوضات في الجزائر، كان الهدف من الدراسة إعطاء الحالة الإحصائية للصورة الواقعية للتجربة المفاوضية النسوية في الجزائر. تبين من خلال الدراسة أن النساء المفاوضات في معظمهن، يحبن المهنة التي يقمن بها، وهو هذا مفتاح نجاحهن. ومن خلال التجربة مع النسوة، تبين بأن هؤلاء النسوة يضعون في المقدمة قيم المثابرة والالتزام الشخصي، للحصول على تحقيق الذات والاعتراف الاجتماعي. وهذا ما أكد عليه Ekinsmyth (2011) يعادل بين المفاوضة النسوية كشكل من المفاوضة المدفوعة برغبة في تحقيق التوازن والانسجام بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، من خلال التوجه الهوياتي الذي يزاوج الحدود بين أدوار الأم وسيدة الأعمال.

- دراسة غياث بوفلجة بعنوان العوائق النفسية في إنشاء المؤسسة، كان الهدف منها تصميم وتطبيق استبيان لقياس السمات النفسية لدى الشباب المفاوض وقياس القدرات النفسية أيضا على عينة قوامها 30 شاب مفاوض. من بين النتائج المتوصل إليها:

- يتسم الشباب بمستوى معتدل من الكفاءة وتنقصهم الثقة في الذات.
- لا يتمتع الشباب بالسمات النفسية للقائد، وهي ضرورية لتسيير معاونيه مثل القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على المخاطرة، القدرة على إيجاد حلول للمشكلات،...إلخ.
- يفتقر الشباب إلى الطموح للتعلم والإبداعية، أرجح الأستاذ الباحث السبب للخروج المبكر من المدرسة.

وفي الأخير أشاد الأستاذ الباحث بأهمية العوامل النفسية في إنشاء المؤسسات من طرف الشباب العاطل عن العمل، مما يتطلب الأخذ بها بعين الاعتبار، حتى تتم مساعدة الشباب وتحسيسهم بأهمية العوامل النفسية في النجاح الاجتماعي والمهني.

- دراسة بن صديق عيسى، الكاينة أوشعلال حول البعد النفسي الاجتماعي في النجاح المفاوضاتي. ركز الباحث بشكل أساسي على الخصائص النفسية في النجاح لدى الشباب المفاوض ممن أنشأ مشروعه في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. النتائج المتحصل عليها تؤكد مساهمة عوامل الدافعية وسمات الشخصية في إنشاء والمحافظة على النشاط. لكن وبالرغم من ذلك، يبقى الشباب ضعيف نوعا ما على صعيد المعارف والكفاءات التي يمتلكها أثناء الانطلاق في المشروع.

- دراسة توال آمنة بعنوان دور الذكاء الانفعالي للقائد في تحقيق تميز المؤسسة. كان الهدف منها الكشف عن أهمية الذكاء الانفعالي بالنسبة للقائد وبالنسبة للآخرين من مساهمين وعمالء وزبائن وموردين. من النتائج المتوصل إليها:

- يعزز الذكاء الانفعالي قدرة القائد على تحسين أدائه وأداء العاملين. فهو لا يتعارض مع الذكاء المعرفي، وإنما يتكاملان لتوضيح رؤية القائد باتخاذ قرارات أفضل.

- يفكر القائد بشكل أفضل عندما يأخذ انفعالاته وانفعالات الآخرين بالحسبان ويقوم بتحليلها، لأنه سيحصل على معلومات مهمة لتحسين أداء المؤسسة، لا يستطيع الحصول عليها من أي مكان آخر.

- البيئة الإيجابية تعمل على استقرار العاملين في المؤسسة وتقليل دوران العمل، كما تساهم في اجتذاب العمال الأكفاء مما يدعم تميز المؤسسة.

- استعمال اللباقة في التعامل مع العملاء مهم للحفاظ على ولائهم وكسب عملاء جدد، مما يؤدي إلى زيادة عائدات المؤسسة.

- يرتبط الذكاء الانفعالي للقائد بقوة أدائه العالي، ويعد المحرك الأساسي لكل المستويات في المؤسسة، و يقوم بدفعها نحو التميز.

- الاقتراب من العملاء وتلبية مطالبهم يشكل عاملا مهما في بلوغ التميز، وهذا ما يوفره الذكاء الانفعالي للقائد.

- تحمل المخاطرة في مشاريع جديدة يصلب المؤسسة إلى التميز، لأن الجميع يفضل الخيارات الآمنة. - التميز ليس ثابتا و هو قابل للزوال، وللمحافظة عليه على المؤسسة أن تعمل بدون توقف على تجسيد الابتكار المستمر.

- دراسة سعيد زيان حول الشباب المقاول في الجزائر بعنوان البروفيل النفسي الإجتماعي ومضايقات المحيط، على عينة قوامها 15 مقاول مستفيد من قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، توصل إلى أن الشباب المقاول على درجة كبيرة من الثقة في الذات هاته الثقة تسمح للمقاول بتجاوز مضايقات وعراقيل المحيط خلال سيرورة إنشاء المؤسسة. وحسب ما أشار إليه المبحوثين بأن مدة إنشاء المؤسسة في إطار الوكالة يمكن أن يستمر سنتين إلى ثلاث سنوات. وهي مسيرة صعبة يعيشها المقاول. فالبعض من المقاولين من يرغب في هاته الفترة التخلي عن المشروع، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تم فيها الإنشاء. كما توصل الباحث أيضا إلى أن الشباب المقاول على درجة كبيرة في مواجهة الضغوط، وهي ميزة مهمة جدا في نجاح المقاول.

7-2- الدراسات الأجنبية:

- دافيد هولت **David Holt (2000)** في دراسة له حول المقالة: أن المقاول النموذج الناجح، كانت له تربية معتدلة، وكانت له تجربة عمل قاسية. غالبية المقاولين التقنيين، يميلون إلى البدء في عمل

خاص بهم إلى حد بعيد قريب بما كانوا يفعلونه في مسيرتهم السابقة. يؤكد هولت Holt وبشدة على نقطة مهمة والتي تتعلق بأن النجاح إلى حد بعيد له علاقة بمعرفة قوية وتجربة حقيقية. علاوة على ذلك، يجب عليهم أن يطورا جيدا علاقات عمل وبناءا على ذلك يجب عليه أن يمتلك أساس قوي لبناء فريق أو شبكة دعم.

- دراسة جاك باروني (2001) حول الإبداع لدى المقاتل من خلال تطبيق تقنية دراسة الحالة على ثلاث مقاتلين ، توصل الباحث إلى ثلاث مظاهر نفسية الفاصلة بين المقاتل الناجح والمقاتل الفاشل، والمتمثلة فيما يلي: الدينامية النفسية، الهوس الخفيف، وقوة الأنا والتي يجب على المقاتل المبدع التميز بها.

- دراسة سامي و راثور Sami et Rathor (2001) المقاتل: نظرية وتطبيق، " نجاح المقاتل مرتبط بإرادة المقاتل في تحمل مسؤولية عمله. وبالرغم من أن خطر الفشل موجود، يأخذ على عاتقه المخاطر وذلك بتحمل مسؤولية أفعاله. التعلم من التجارب الماضية، سوف تساعده على توجيه سلوكاته للحصول على أفضل النتائج والاستمرار في المجهودات سوف يمنحه النجاح أكيد.

- دراسة نجوى عيساوي Najoua Aissaoui (2004) حول المقاتلين المغاربة في المهجر، كان الهدف منها الكشف عن دينامية المقاتلين المغاربة في المهجر من خلال دراسة ثلاث حالات للتعرف بشكل أفضل على شخصية كل واحد فيهم. كشفت الدراسة عن وجود علاقة بين الشخصية والجنور الثقافية والخيار المهني لدى هؤلاء المقاتلين. فكل مقاتل يمتلك شخصية منفردة بذاتها تبنى من خلال مجموعة من العلاقات التي تربط المقاتل بوالديه بصفة خاصة وثقافته على وجه العموم. كما توصلت الباحثة إلى أن الأب يحتل مكانة كبيرة في مخيلة المقاتلين، وأحيانا يشكل مصدر للمشاعر المتناقضة، وأحيانا أخرى مثاله الأعلى. ومن جهة أخرى كشفت الدراسة عن وجود ثورة وتمرد غير صريح على السلطة الأبوية المفرطة.

- دراسة كريستوف إستاي Christophe Estay (2006): حول الدافعية المقاتل، طبقت هاته الدراسة في مناطق جغرافية متعددة لتقدير شدة الدافعية في كل بلد، من نتائج المهمة التي ساهمت بشكل كبير في فهم الديناميات المقاتل وتبتعد عن تفسيرات البسيطة تحت مفهوم سمات الشخصية، والمقاربات السلوكية. كان الهدف الأساسي من الدراسة قياس الدافعية المقاتل مع الأخذ بعين الاعتبار مكونين أساسيين هما: الرغبة وصورة الذات. توصل الباحث إلى أن الدافعية المقاتل القوية يمكن لها من دون شك أن تخلق عدد كبير من المشاريع. كما توصل أيضا بأنه لا نخلق لدى الفرد الدافعية، بل نعطي مساحة أو مكان ليعيش فيه دافعيته. كما أشار الباحث أيضا إلى أن فهم الدافعية المقاتل يتطلب الرجوع إلى كفاءات متنوعة ومتباينة.

- دراسة كل من بولانث ودوتا **Bolant et Dotta (2009)** في كتابه الإدارة المقاولتية، وضع الكاتب خصائص المقاول الناجح. حسب هذا الكاتب، هناك العديد من العوامل الحاسمة والتي تسهم في نجاح المقاول مثل المهارات، عقل مبدع، تجهيزات كاملة لعوامل الانتاج، اتخاذ القرارات، شخصية مبدعة، واضع للخطط، قائد دينامي، صانع للثروة، ثقة في الذات والطموح، محتمل للخطر، عقل مغامر...

- دراسة مانفرد كتس **Manfred Kets de Vries (2009)** تشريح المقاول: من خلال ملاحظات عيادية. الهدف من الدراسة التي قام بها مانفرد كتس هو الوصول على فهم أفضل لدينامية المقاولة، وبوجه خاص سلوك المقاولين. أولا هناك نظرة عامة موجزة للعمل في نظرية التحليل النفسي. ثم إن عدد العوامل الهامة للمقاولتية تم عرضه من المقاربة الإقتصادية، الإجتماعية، الأنثروبولوجية، النفسية والنظرية التنظيمية. تاريخ الحالة لواحد من المقاولين الذين اختاروا المعالجة بالتحليل النفسي تمنح نظرة باطنية داخل المسرح الداخلي المعقد للمقاول. البحوث السابقة حول المقاولتية حددت عدد من الصفات المشتركة فيما بين بعض المقاولين. في المسرح المقاولاتي الحاجة للتحكم، الشك والارتياح الرغبة في الإطراء اللجوء الى الدفاعات الأولى مثل الإنشطار، الإسقاط، الإنكار، والهروب إلى الفعل (الدفاع الهوسي) هي الأخرى مشتركة. سلوك عدد من المقاولين يبدو أيضا لديه نوعية المزاج الدوري. علاوة على ذلك بالنسبة للعديد منهم، نموهم النرجسي يميل ليكون ذات طبيعة رجعية تعكس صعوبات في ضبط تقدير الذات. هاته الحالة توضح بأن ادارة العمل لا تتم فقط عن سيرورة عقلانية فالأمر أكبر من ذلك.

- دراسة س.س. **خانكا S.S.Khanka (2009)** في دراسة له بعنوان: تطور المقاولتية، وضع مميزات شخصية المقاول الناجح مثل العمل المضني، رغبة في الإنجاز، تفاؤل عالي، مستقل، البصيرة، قدرة كبيرة على التنظيم، الابداع، وحسب ما جاء به الباحث، نجاح مؤسسة صغيرة مرتبطة إلى حد بعيد بنجاح المقاول في حد ذاته.

- دراسة ماري كاي كوبلاند **Mari Cobland Kay (2010)** حول استراتيجيات المقاول الناجح: درست خصائص المقاول الناجح: وحسب ما توصلت إليه، سلوك ومميزات الشخصية: الثقة في الذات، القدرة على المخاطرة، قوة البصيرة، تحمل الغموض والشك، الفضول، الابداع، الدهاء، الانجذاب إلى السلطة و التحكم، انتهاز الفرص، التفاؤل، الحدس، القدرة على الإقناع، الجلد النفسي، الشجاعة والإصرار.

نقل هذه الخاصيات في السلوكيات تزيد من فرص أداء المقاول. وهذا يشتمل على: تعهد كلي، تصميم والمثابرة، تؤدي إلى الانجاز والتطور، التوجه نحو الأهداف والفرص، الأخذ بالمبادرات و المسؤولية الشخصية، وعي حقيقي وحس المداعبة، البحث واستخدام التغذية الراجعة، مركز الضبط الداخلي، محل الغموض، الضغط والشك، الاستقامة، الحسم، الإلحاح والصبر، التعلم من الفشل، صانع الفريق، صانع البطل.

- دراسة ماهيما راي **Mahima Ray (2010)** في مقال لها حول مهارات المقاول، قامت بتعداد خصائص المقاول الناجح، الثقة في الذات، والتفاؤل، طاقة هائلة: القدرة على قياس المخاطر، دافع كبير للانجاز والابداع، القدرة على الاستجابة بإيجابية للتحديات، صفات القائد، مرونة والتكيف، مستجيب للاقتراحات أو الانتقادات، المبادأة، دهاء ومواظبة، الحرية، القدرة على التعامل مع الآخرين، الإحساس والبصيرة، معرفة واسعة حول السوق، قواعد الحكومة....

- رسمت **سوجاتا موخرجي Sojata Mokhérji (2010)** في مقال لها حول بروفيل المرأة الحضرية المقاول في الهند، صورة للمقاول:

- شخص يأخذ على عاتقه الخطر الممزوج بالمجهول.
- مغامر يتولى المخاطر، يزاوج بين الرأسمال والعمل للازمين.
- مبتكر، - متخذ القرارات، - قائد اقتصادي، - المدير والمسير، - مالك، ملتزم، الحكم، - محدد الموارد للاستعلامات المتعددة.
حسب ما جاءت به الباحثة، أن يكون الشخص مقاول يتضمن التوحيد بين مميزات الشخص والوسائل المالية، التنسيق والموارد الموجودة في المحيط، لتأسيس العمل.

- دراسة كل من **جودفروي Godefroy Kizaba, Abdeloualid Assaidin, Nathali, Guilluy, Sulika Shvili** بعنوان التأثير الإيجابي للدافعية المقاولتية على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ما يقارب 161 مقاول، سمحت هاته الدراسة بفهم الدافعية المقاولتية ومعايير الأداء المقدر من طرف المقاولين من خلال تطبيق الاستبيان في المنطقة الشمالية من فرنسا.

فيما يتعلق بدوافع المقاولين المبحوثين كشفت الدراسة عن أربع مكونات: الدافعية الباطنية، الدافعية الظاهرية، والدافعية ذات الصلة بالحاجة للاستقلالية والحرية وفي النهاية الدافعية المرتبطة بالحاجة للأمان والراحة النفسية للعائلة. في حين أن الدافعية الظاهرية كانت لها الحصة الأسد بالمقارنة مع الدوافع الأخرى. لكن الدافعية الأكثر أهمية بالنسبة لهم هي الدافعية المرتبطة بالاستقلالية والحرية

تتبعها الدافعية الظاهرية، فالباطنية وفي النهاية الدافعية المرتبطة بالحاجة للأمان والراحة النفسية للعائلة. مثل هاته النتائج تظهر طموح المقاولين للاستقلالية والحرية. ومن خلال تحليل النتائج المرتبطة بالهدف الثاني للدراسة، والمتمثل في العلاقة بين الدافعية والأداء كشفت بأن المقاولين الذين يلاحقون أهداف الاستقلالية والحرية يفضلون معايير الأداء الداخلي (التوقعات) والأداء الخارجي مما يدل على أن المقاولين يعتبرون بأن السكة الاقتصادية والغير اقتصادية لها نفس القيمة لديهم.

- دراسة كل من بلانكا صابرينا و كولوت أوليفي **Bellanca Sabrina et Colot Olivier** (2010) بعنوان أنماط المقاولين على أساس الدوافع في بلجيكا. كان الهدف من هذه الدراسة تحديد أنماط المقاولين من خلال الدافعية. أجريت الدراسة على ما يقارب 94 مؤسسة، أكدت الدراسة على وجود الدوافع الأساسية للمقاولين في بلجيكا منها الدوافع الإيجابية (الحاجة للاستقلالية، الحاجة للإنجاز الشخصي، الرغبة في السلطة...إلخ).

- دراسة جيني بيرون **Jennie Perron** (2013) حول تصورات النجاح لدى الشباب المقول، تهتم هاته الدراسة بتصورات النجاح لدى المقول في الكيبك. أجرت الباحثة مجموعة من المقابلات النصف موجهة للإجابة عن تساؤلات الدراسة مع خمسة عشر مقول موزعة بين الذكور والإناث. كشفت الدراسة عن خمس مؤشرات أساسية للنجاح: الأهداف، فريق العمل، الاستمرارية، النجاح المالي والاعتراف الاجتماعي.

- دراسة جاكوب وفرونك **Jacob et Veroneick** (2013) حول الشغف لدى المقاولين الجدد حيث بلغ عددهم 274 مقول، توصلوا إلى أنه هناك علاقة إيجابية بين الشغف المقاولاتي والتطور. كما أظهرت النتائج أيضا بأن العواطف الإيجابية الشديدة التي يعيشها المقول مهمة جدا في تطوره ونجاحه. كما أظهرت النتائج عن وجود مشاعر إيجابية شديدة لدى هؤلاء المقاولين والتي تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في النجاح وتطور الأعمال.

- - دراسة كل من **Amélie Notais, Julie Tixier** (2014) بعنوان توجه المقاولتية الاجتماعية لسنة نساء في الحي، توصلوا من خلال تحليل المقابلات إلى أن التوجه المقاولاتي لدى النساء يستند في الواقع على إرادة تغيير حياتهن اليومية وتغيير محيطهم بشكل مباشر. الانتقام مبني على البعد الاقتصادي. أما فيما يتعلق بالأبعاد الاجتماعية، فتتمثل في تحسين ما يحيط بهم. وهي طريقة لإظهار المقاولتية والتي تعتبر كوسيلة لتغيير اليوميات وتغيير المحيط أفضل من تغيير العالم. تتجح دوافع النساء إلى الآخرين (العائلة، الجيران، الأحياء..) فترغب النسوة بأن يصبحن فاعلات في الحي بدور اجتماعي.

- دراسات حول المقاولين خاضوا تجربة الفشل المقاولاتي:

- دراسة خليل و آخرون (2012)، الذي توصل إلى مجموعة عوامل من فشل المقاول جمعت في سبع سيناريوهات المحتملة للفشل: فشل كلي (فشل المؤسسة في جميع مخططاتها، خروج من احباط المقاول (توقف لإرادي للمؤسسة)، خروج ناتج عن تدمير لجميع المصادر (رؤوس الأموال استخدمت من طرف المقاول لأغراض شخصية و ليس لضمان بقاء المؤسسة و نموها): البقاء الهامشي (توصل المقاول إلى الحفاظ على بقاءه، لكنه محبط اتجاه وضعيته): البقاء مع احباط المقاول (بالرغم من النجاح الاقتصادي للمؤسسة، لكن المقاول لم يتوصل إلى تحقيق طموحاته و توقعاته الأولية): بقاء مع تدمير المصادر (يتخلى المقاول عن رضاه و يحافظ على بقاء مؤسسته): خروج لتفادي تدمير المصادر (المقاول، قبل الوصول إلى عتبة الخسارة، يتصور بشكل مسبق استراتيجية ايجابية للخروج).

- التعقيب على الدراسات:

- من بين أوجه التشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية:

- تركيز على دور العوامل النفسية في نجاح المقاول خاصة دراسة جاك باروني (2000).

- تحديد خصائص وسمات المقاول الناجح.

- تركيز بعض الدراسات من بينها دراسة نجوى عيساوي (2004) و جاك باروني (2000) على متغير السيكدينامية دون سواها من المتغيرات الأخرى.

- أما من بين أوجه الاختلاف نجد بأن بعض الدراسات تعتمد على دراسة الحالة وهذا ما يختلف مع منهج الحالة التي استخدمت المنهج الوصفي الإرتباطي.

الفصل الثاني: المقاول

- تمهيد.

1- محاولة لتقديم تعريف للمقاول.

2- النظريات المفسرة لشخصية المقاول:

1-2- المقاربة الوظيفية.

2-2- النظرة السلوكية:

1-2-2- المقاربة النفسية.

2-2-2- المقاربة التحليلية.

2-2-3- المقاربة الاجتماعية.

2-2-4- المقاربة المختلطة.

3- خلفية المقاول.

4- وظائف المقاول.

5- أنماط المقاول.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

سوف يتم في هذا الفصل التطرق إلى التعريفات العديدة التي تناولت مفهوم المقاول في ظل صعوبة الإتفاق على تعريف موحد للمقاول والمقاولة على حد سواء على الرغم من الجهود التي بذلت والدراسات التي قام بها العديد من الباحثين. بالإضافة إلى التطرق إلى المقاربات التي فسرت الظاهرة المقاولة وشخصية المقاول باعتبارهما متغيرين أساسيين بحيث لا يمكن دراسة المقولة من دون دراسة الفاعل الأساسي فيها ألا وهو شخص المقاول:

1- محاولة لتقديم تعريف للمقاول:

على ضوء المقاولة، كلمة المقاول تبقى مصطلح غامض في أعين الكثير من الأشخاص، تعريفه لا يشكل نقطة توافق ليس مع الباحثين فقط ولا حتى المختصين. حسب ما أشار إليه فرشترايت Frieschtreit (1998) أنه من الصعب أيضا تعريف ماهية المقاول من من هو المقاول، فالمصطلح متعدد المعاني ومتغير حسب مميزات الفترة. لكن ما هو أكيد أنه شخص محوري في النظرية الاقتصادية، ولا يمكن أن ينسب إليه صورة محددة، ولا يمكن تعريف المقاولة من دون تعريف المقاول. (Amina Aissat, 2014: 09)

وبالرغم من صغر سن هذا المجال، كلمة مقاول ليس لها تعريف موحد. مع ذلك، ميزتين يمكن لهما أن تصنع الإجماع. في الواقع، يمكن أن يدرك المقاول على أنه شخص موجه نحو النشاط أو كشخص مبدع. بالإضافة إلى برريتون Brereton (1974) الذي وصف المقاول على أنه شخص يملك مهارة إنشاء مؤسسة التي لم تكن موجودة في الأصل.

في نفس السياق، يعرف كل من بيغراف وهوفر Bygrave et Hofer (1991) المقاول على أنه شخص يدرك فرصة و ينشئ مؤسسة، في حين أنه في سنة 2001، اقترح هرنانديز Hermendez تعريف المقاول كفرد باعث لسيرورة معقدة. باحثين آخرين مثل كارلاند Carland (1984)، عرف المقاول على أنه فرد يتميز بالسلوك الإبداعي، يؤسس و يسير مؤسسة نحو الاستغلال والتطور. شامبتر Schumpeter (1924) من جهته هو الآخر، عرف المقاول كمبتكر الذي يطور تكنولوجيا جديدة. كما عرف شامبتر Schumpeter (1988) المقاول على أنه: شخص يتمتع بالخيال، ويتميز بقدرته على جمع الأهداف وتقاسمها. يحافظ هذا المقاول على مستوى عالي من وعي الاكتشاف.

(Francis Brouillard, 2005 :18)

لكن أول من استخدم لفظ "مقاول" هو الايرلندي ريتشارد كنتيلو R. Cantillion في بداية القرن الثامن عشر، و اعتبره ذلك الشخص المحتمل الأخذ على عاتقه الخطر و المخاطرة. " المقاول هو كل

شخص يتحمل الخطر من أجل تحقيق عمل تجاري لحسابه الخاص لغاية تحقيق الربح." فيما يلي سيتم عرض مجموعة من التعاريف التي تناولت مفهوم المقاول، بحيث أن كل تعريف يعطي للمقاول ميزة معينة:

- **تعريف كانتيليون (1755) Cantillon** و **جين بابتيست ساي J.B. Say**: المقاول هو شخص مخاطر باعتبار أنه يستثمر في ماله الخاص. حيث أضاف أيضا كانتيليون Cantillon بأن المقاول يشتري مادة أولية بسعر محدد من أجل أن يحولها ويبيعها بسعر غير محدد. وهو شخص يعلم كيف يحدد الفرص وكيف يستفيد منها، لكن عليه بالمقابل أن يخاطر بما لديه. (Françoise Dany,2003 :07)

- **تعريف كل من ثونن و تيرغو (1826) Thonen et Tirgou**: " المقاول هو الشخص الذي يتحمل الخطر، يجلب و يخصص الرأسمال اللازم لكل نشاط إنتاجي، و لا يعتبر الربح سوى مكافئة عن الخطر الذي يتحملة المقاول، ما دام ذلك غير مضمون."

في حين أن مارشال Marchel في تعريفه للمقاول و الذي لا يفرق بينه و بين المسير، يرى في المقاول الشخص الذي يكشف الفرص، يوفر و يعرض سلعة جديدة لإرضاء حاجة حقيقية، أو ذلك الشخص الذي يحسن مسار الانتاج المتبع، بذلك يعد في نظره المبدع المتحمل للخطر.

- **تعريف شامبيتر (1912-1950) Schumpeter** : والذي يفرق بين مفهوم المقاول عن مفهوم المسير، إذ يرى أن المقاول هو العامل و العون الرئيسي في الاقتصاد، إذ يقول: " المقاول أصل الابداع، المشكل للعامل الرئيسي للتطور و النمو الاقتصادي، يتميز بقدراته، بحكم أنه رئيس له تأثير و سلطة في إصدار الأوامر و له الكفاءة و القدرة على تدليل مقاومات كل مرؤوسيه و كذا محيطه.

أما **كفارد Kivard**: " لا بد و من دون شك استنتاج أنه من الخطأ الفصل بين المقاول و المسير: إن كان المقاول دوره يتمثل في خلق التكنولوجيا و لا يمكنه تجاهل قيود السوق و هو دور المسير."

- **بن روزا Ben Rosa (1972)**: " يجب أن يتمتع المقاول بالقدرات على التنبؤ أفضل من غيره فيما يخص احتياجات المستهلكين."

- **كينجر Kinger (1973)**: يرى بأن المقاول شخص قادر على اتخاذ القرارات، التنبؤ، و استغلال الفرص المتاحة في السوق.

- **دريكر Dricker (1985)** : المقاول هو شخص مبدع يبحث دائما عن التغيير.

- **كاسن Cassen (1991)**: شخص مختص في اتخاذ القرار وفق حدسه و تخميناته للتنسيق بين الموارد النادرة.

- **فليون Fillion (1997):** المقاول شخص يتميز بقدرته على تحديد الأهداف و بلوغها، و يتمتع بمستوى عال من حدس، و حساسية و عي الإدراك في كشف فرص الأعمال، و النفس الطويل لاستقطاب الفرص المتاحة،- وبالتالي مواصلة أخذ القرارات و المخاطرة دون تطرف من أجل التجديد و مواصلة لعب دوره المبادراتي. (بن سفيان الزهرة، 2007:15)

أعطى فيليون Fillion (1997) للمقاول بعد اجتماعي، وقال بأنه رجل اجتماعي، فهو من إنتاج محيطه. فالمقاول يعكس مميزات الزمان والمكان الذي كبر فيه. وبهذا المعنى فإن الثقافات، الحاجات، والعادات تؤثر على السلوكات. (Françoise Dany,2003:09)

على غرار ذلك، قدمت بربر نوال (04:2014) تعريف للمقاول على أنه شخص غير متوازن، قدرته مرتبطة بشخصيته، بطموحه، دافعيته، تكوينه، كفاءته، بروفيله النفسي وفي النهاية المحيط الاجتماعي الثقافي. يتميز عن غيره بإرادته في إنشاء مؤسسة التي هي نتيجة بروفيله النفسي. فهي تشكل رهان الذي يسمح للمقاول بمقاومة تغيرات المحيط، والتي تميزه عن الآخرين.

وللمرأة المقولة نصيب هي الأخرى مثل الرجل المقاول، وذلك حسب ما أشار إليه كل من بلكورت Belcourt، بورك Burke ولي جوسلين Lee- Goselin (1991) نقلا عن هند بوزكراوي، المرأة المقولة هي امرأة تبحث عن الانفتاح الشخصي، الاستقلالية المالية والتحكم في وجودها بفضل الشروع في تسيير مؤسستها الخاصة.

وصف لافوا Lavoie (1988) المقولة، والتي تسمى أيضا صاحبة المالكة لمؤسسة، المالكة والمسيرة للمؤسسة تلك المرأة التي تؤسس عمل لنفسها أو مع شركاء، اشترت أو قبلت ميراث مؤسسة، والتي تتقلد المخاطر والمسؤوليات المالية، الإدارية والاجتماعية والتسيير تشارك تسييرها اليومي. ما يمكن استنتاجه من خلال التعاريف السابقة، ما يلي:

- المقاول شخص متحمل للمخاطر المحسوبة، حيث أن العديد من الدراسات أكدت بأن روح المخاطرة تعتبر من الصفات الأساسية في شخصية المقاول من جهة وفي نجاح المشروع من جهة أخرى.

- ربط شخص المقاول بميزة الإبداع وابتكار القيم الجديدة والتي على المقاول أن يقنع المجتمع بها، وبيعها في السوق. بمعنى على المقاول أيضا أن يعطي للقيمة التي يخلقها معنى ويقنع الأفراد الآخرين بها بذلك.

وما يثير الانتباه، المقاول شخص يمتلك القدرة على التوقع والتنبؤ بالتغيرات الحاصلة سواء في المؤسسة وخارج المؤسسة. وتشير بعض المقاربات بأنه على المقاول أن يكون على علم بالتغيرات التي تحدث بداخله. في الواقع تبنى القدرة لدى المقاول على التنبؤ والتوقع من خلال الخلفية المرجعية التي

يمتلكها عن المحيط وعن المنتج أو الخدمات التي يود بيعها، فلذلك على المقاول الناجح أن يدرس حاجيات المحيط الذي ينتمي إليه أو خاصية المجتمع التي تقدم له الخدمات أو المنتجات.

- قدرة المقاول على اتخاذ القرارات السريعة والبناءة.

- هناك من الباحثين أمثال مانفرد كتس Manfred Kets (2009) وبربر نوال (2014) اللذان تحدثا عن الجانب الغير متوازن في شخصية المقاول، وعن تاريخه الشخصي، وعن حاجاته وطموحاته التي تجعله في اتصال دائم مع عواطفه، والتي تساعد أحيانا في الابتكار والبحث عن الفرص والعمل على الاستفادة منها.

2- النظريات المفسرة لشخصية المقاول:

هناك العديد من النظريات التي حاولت إعطاء تفسير للسلوك المقاولاتي، والسمات الشخصية التي تجعل من الشخص مقاول مختلف عن الأفراد الآخرين، خاصة المسيرين منهم والقادة.. وهاهي المقاربة الاقتصادية التي ترى في شخصية المقاول المحرك للإقتصاد الوطني:

2-1- المقاربة الاقتصادية:

لقد تمت دراسة المقاولتية لفترة طويلة من الزمن انطلاقا من العلوم الاجتماعية و الاقتصادية التي قامت بالتركيز على نتائج المقاولتية في محاولة منها للإجابة عن سؤالين مهمين: ما هو تأثير الانشطة المقاولتية على الاقتصاد؟ ما هي الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية التي تشجع المقاولتية؟.

كما تضمنت هذه المقاربة محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقا من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الإقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة عام 1616 من طرف مونتكريتيان، و كانت تعني الشخص الذي يعقد صفقة مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، و بناءا على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرقات، ضمان تزويد الجيش بالطعام، إضافة إلى غيرها من المهام.

ثم بدأ معنى مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولا في القرن الثامن عشر: " الشخص الذي يباشر عملا ما." أو بكل بساطة هو " شخص جد نشيط يقوم بانجاز العديد من الأعمال."

و بالرغم من استعمال هذا المصطلح من قبل إلا أن الفضل في إدخاله إلى النظرية الاقتصادية يعود إلى كل من ر.كاتيلون Catillon (1755) ج.ب.ساي J.B.Say (1803)، و اللذان يعتبران من الاقتصاديين الأوائل الذين قدموا تصورا واضحا لوظيفة المقاول ككل.

فالمقاول حسب كاتيلون Catillon و ساي Say هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة. و يعتبر كاتيلون Catillon عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريف المقاول، حيث يعرفه بغض النظر عن نشاطه سواء كان في المجال الزراعي، الحرفي، التجاري، أو غيرها من الميادين، بأنه الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد. ولأن المقاول لا يمكنه التأكد من نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة فهو يتحمل وحده المخاطر المرتبطة بشروط السوق، وبتقلبات الأسعار، و بالظروف الطبيعية حيث يقوم بشراء العوامل الضرورية للإنتاج و المواد الأولية بسعر محدد، ليقوم بتحويلها أو بيعها، و في المقابل لا يملك ضمانات لما سيجنيه، و لا يمكنه التأكد من المداخل التي سيتحصل عليها من وراء ذلك، و لا من قدرة مشروعه على تغطية التكاليف و تحقيق الأرباح و التي هي الدافع الأساسي من وراء نشاطه.(دباح نادية، 2012:15)

العديد من الدراسات اعتبرت أن النشاط المقاولاتي لا يمكن قياسه إلا عن طريق مناهج وطرق موضوعية موجودة في حد ذاتها ومستقلة عن الإدراك الذاتي للمقاول، في هذا الصدد ربطت المدرسة النيوكلاسيكية انفتاح وازدهار النشاط المقاولاتي لظروف والشروط الاقتصادية المشجعة مثل: سهولة الوصول إلى الأسواق، توافر رؤوس الأموال، توفر المواد الخام، توفر اليد العاملة، وتوفر التكنولوجيا.

أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللاحقين، فجوزيف شومبتر Schumpeter وهو الأب الحقيقي للمقاولاتية من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة. فهو شخص مبتكر ومسير لمجموعة من الموارد ويبحث عن أقصى ربح، فالمقاول في مختلف الأدبيات الاقتصادية المشكلة لهذا النموذج، ويعتبر أحد الأعوان الاقتصاديين يبحث عن فرصة الأعمال لأجل إنشاء المؤسسة وما يتبع ذلك من استغلال للنشاط لتحقيق الربح وتعظيم رأس المال، فعندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب، فإن رائد الأعمال (المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة، حيث يتمكن رواد الأعمال منكسر القيود والحوافز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتبعهم الآخرون فتحدث النقلة الاقتصادية الايجابية وهذا ما يسمى بـ "التدمير الخلاق".

ينظر النموذج الأول المهيمن – الذي يمكن تسميته باقتصاد المقاولين-، لظاهرة المقاول من الناحية الاقتصادية وبالخصوص ما تعلق بخلق المؤسسات الجديدة، هذا النهج الاقتصادي التقليدي تعامل مع المقولة باعتبارها ظاهرة اقتصادية بحتة تستند إلى العقلانية في السوق ومن خلال طرح حتمي أحادي، هذا بغض النظر عن السياق والبيئة المجتمعية وإهمال الدور الذي تلعبه الثقافة، فيجب الإشارة إلى أن النظريات الاقتصادية لم تأخذ بعين الاعتبار للجوانب غير الكمية للفعل المقاولاتي، إنها النظريات السلوكية والنظريات الثقافية التي من شأنها معالجة هذا الجانب من المسألة. (بدرابي سفيان، 2015:29)

تركز المقاربة الاقتصادية على علاقة المقاول بالسوق، وكيف لهذا المقاول أن يؤثر على السوق بسلوكاته وقراراته التي يتخذها. وحسب ما ذكره الباحث في علم الاجتماع بدرابي سفيان (2015) بأن الاقتصاديين يميلون عادة إلى تصور النشاط المقاولاتي كمتغير تابع للعوامل الاقتصادية، أين لا يكون للثقافة أي تأثير يذكر.

يرى محمد مضوي (2007) بأنه إذا انطلقنا من مبدأ أن المقولة وتسيير مؤسسة هو فعل اقتصادي، هو أمر أكيد، لكنه يعتبر أيضا فعل إجتماعي، يحمل في طياته مجموعة من الدوافع التي لا تركز فقط على الحسابات والمكاسب المادية. هاته الدوافع تكشف عن غايات أخرى، مثل البحث عن الإعراف الإجتماعي، إكتساب مكانة إجتماعية، الحاجة إلى الإجتماعية والإندماج الإجتماعي، وتوطيد الروابط الإجتماعية أيضا.

لذلك كان ولا بد إعطاء للمقاول بعد آخر غير البعد الاقتصادي والمادي، ألا وهو البعد النفسي الاجتماعي والثقافي والأخلاقي أيضا. حسب كل من بيغراف Bygrave (1989) وهوفر Hofer (1991) كل نموذج مقاولتية يجب أن يغرس في علم النفس وعلم الاجتماع لكي يتحصل على مصداقية نظرية، لأنه بإمكانها أن تنتبأ بما يحدث على مستوى الفرد، وهذا ما لم تتمكن منه المقاربات الأخرى.

في الواقع، وحسب ما أشار إليه جاك باروني J- Baronet (1996) فإن علم النفس يشكل جزء هام من التفسيرات لأن المقاولتية هي من فعل الفرد، العمل النفسي لفرد يمتلك مجموعة من الميزات الخاصة، أيضا على علم الاجتماع المشاركة في فهم الظاهرة المقاولتية لأن هاته الأخيرة تسجل ضمن مجتمع، ثقافة، شبكة علاقات ومعارف.

وحسب ما أشار إليه حديثا جاك باروني J- Baronet (1996) أصبحت مدرسة الخصائص النفسية هي المسيطرة، والتي تبحث في الربط بين بعض الخصائص النفسية (القيم، المواقف،

النزوات) والمقاولتية أو التي تجعل من الفرد مقاولا، من بين هاته الخصائص الحاجة للإنجاز، الإستقلالية، الضبط الداخلي، المخاطرة، تحمل الغموض. ويرى أصحاب هاته النظرة أيضا بأنه لا يمكن تشكيل المقاولين لأنهم يملكون مسبقا قبل برامج التكوين، هاته السمات النفسية وهاته القيم.

2-2- المقاربات النفسية:

أشار جين غويوت Jean Guyot (12:2002) كما هو الحال بالنسبة لعلم الاجتماع، لا يمتلك علم النفس حسب معرفتنا المدونات النظرية القوية فيما يتعلق بالمقاولة والمقاول. فقلة من العلماء ممن حاولوا بناء بروفييل نفسي للمقاول، وقليل من الباحثين ممن حاولوا بناء علاقات بين النمط النفسي للمقاول وأداء المؤسسة. في حين أن المواضيع مثل الدافعية وروح المؤسسة، كانت لها الحصة الأكبر من البحوث والدراسات. والبعض من الباحثين أيضا الذين ركزوا على الملاحظات المذكورة سابقا لبناء نماذج. في النهاية وليكتمل المشهد كانت هناك تأويلات ذات نمط تحليلي نفسي. من بين الباحثين الرائدتين في هذا المجال نذكر :

Manfred Kets de vries, J. Casaligno, Marisa Wolf , bénidict, Najoua Aissaoui.....

2-2-1- المقاربة السلوكية:

تهدف هذه المقاربة إلى تعريف بروز الدافعية وشخصية المقاول وروح المؤسسة. ومن خلال الدراسات المختلفة استنتجت مجموعة من السمات الملاحظة، ومميزات المقاول، مثل: الثقة في النفس، التفاؤل، المثابرة، المرونة، تحمل الغموض والشك.... هذه السمات ليست حصرية فقط لدى المقاولين، فيمكن أن نجدها لدى الأفراد الغير المقاولين، ويمكن إيجاد عشرات من المميزات لدى المقاول الواحد. هذه المميزات النفسية تسمح للمقاول بتنظيم سيرورة إنشاء المؤسسة، وكمنشط للفريق العمل، لكي يكون العمل أكثر فاعلية وتدفعه لتطوير نفسه ومعاونيه وتنشط لديهم الدافعية أيضا. (Zafindravanoela, 2011 :03)

من رواد هذه المقاربة جارتنر W. B. Gartner (1988) والذي يرى في المقاول عنصر أساسي ومحدد لسيرورة انشاء المؤسسة. وكان ينظر للمقاول على أنه في مركز مجموع النشاطات التي يتطلبها إنشاء مؤسسة. واعتبر أيضا بأنه فرد يمتلك مجموعة من الخصائص، يستفيد منها المقاول في مهمته خلال السيرورة المقاولتية. يركز السلوكيون على ما يقوم به المقاول، وكيف يتصرف خاصة في المراحل الأولى من إنطلاق النشاط المقاولاتي. (Massart victoria, 2010 :17)

التطورات التي جاءت بها هذه المقاربة الوظيفية أو السلوكية والتي تشير إلى أن القدرات المفاوضية تؤدي إلى النجاح خلال السيرورة المفاوضية. بالتالي التصور العام جدا الذي ينص على أن القدرة بأنها تنسيق فرد للمعارف، معرفة التصرف، التجارب والسلوكيات يمارسها أو يطبقها في المحيط، غالبا المهني، محدود. قام الباحثون حديثا بنقل هذا التصور إلى مجال المفاوضية، والتي تميل إلى تأكيد معنوي لمفهوم القدرة، خاصة في مجال علوم التسيير، وذلك لمحاولة فهم الكفاءة المفاوضية.

قدم دافيدسوت (Davidson) (2003) الكفاءة المفاوضية كسلوك قصدي للفرد أو الفريق، يستند في ذلك على مجموعة من الموارد وعلى إرادة واضحة في استخدامها، لها نتيجة نهائية هي نجاح المفاوضة المفاوضية. ووضع كل من مان ومول (Man et Moll) (2002) في المقدمة القدرات المفاوضية، التي يرون فيها مجموع المميزات ذات المستوى العالي، تمثل قدرة المفاوض على النجاح في مهنته.

(Amina Omrane, 06)

هذه القدرات أو الكفاءات تترجم: سمات الشخصية، المواقف، المعارف المتأثرة بالتجربة، التكوين، المكانة الاجتماعية ومتغيرات أخرى ذات طابع ديمغرافي. فمن خلال إجراء الدراسة الميدانية مع بعض المفاوضين الشباب الذين تحدثوا فعلا عن فكرة بيع الحلول للزبائن، بحيث يجعل هؤلاء المفاوضين الزبون في حالة تبعية لهم هذا على حد قولهم، وهذا إن يدل على شيء فإنما يدل على الثقة الكبيرة التي استطاع المفاوض بناءها مع زبائنه، مما يخلق لدى المفاوض الشعور بعواطف إيجابية السعادة على سبيل المثال، باعتبار أن زيادة عدد الزبائن والحصول على رضاهم هو أحد معايير الموضوعية النجاح لدى الشاب المفاوض. يجب على المفاوض أن يمتلك صورة متعددة الأبعاد حتى يتمكن من المزوجة بين مختلف قدراته الشخصية، التقنية، الاجتماعية و النمو.

هذا يبعثنا إلى تصور قدرات المفاوضية التي اقترحها بارون (Baron) (2002) واضعا ثلاث مجموعات من القدرات:

- 1- **متغيرات الفردية:** الدافعية، التجربة، السمات النفسية والمميزات الشخصية للمفاوض.
- 2- **متغيرات البيئية الشخصية:** والتي تشمل على العلاقات المباشرة المتبادلة بين المفاوض و الآخرين.
- 3- **متغيرات تنظيمية:** مرتبطة بالمحيط الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي.

إذا كان على مستوى الإنطلاقة في السيرورة المفاوضية، التأثير الكبير، يكون للعوامل الفردية للمفاوض (المواقف الانفعالية، مواقف الإدراك وتحديد الفرص المفاوضية: خلال المرحلتين التاليتين الإلتزام والبقاء والنمو، ينصب الاهتمام على تأثير العوامل البين-شخصية و التنظيمية). هذا يعني بلا استثناء

بأن المقاول لن يحتاج إلى دافعية، تقبل الخطر، والتحكم في المعلومات التي تمنح له أو في إدارة كل ما هو جديد. على المقاول إذن، التنسيق بذكاء قدراته وكفاءاته المتعددة وبشكل مكمل، في انطلاقة متطورة حتى يرفع من حظوظ مشروعه. (Amina Omrane, 18)

قدم فيليون Fillion (1997) مدرستين: أولاً مدرسة ماكلاند MacClelland (1961-1971)، جاس Gass (1978-1982)، توريبي Torybee (1994) والذي ركز على المميزات المبتكرة والحدسية المنسوبة إلى المقاول. ومن جهة أخرى، مدرسة سمات الطبع تيمون Timmons (1978)، نيلسون Nilson (1982) الذي أحصى بشكل ما المميزات التي غالباً ما تنسب لسلوك المقاول حسب هؤلاء المختصين.

و ماكلاند MacClelland الذي يعتبر من بين المؤلفين الأكثر رواجاً، اهتم هو الآخر بالسمات الخاصة التي تختص بالمقاول. سمحت له هاته الأبحاث بإيجاد العلاقة ايجابية بين سلوك المقاولين وحاجتهم للإنجاز.

ركز كل من كولين ومور Colin et Moore (1970) على الشعور بالذنب والصراعات العائلية في المقاولتية فبالنسبة لهما المقاول شخص مهوس عصابي. في نفس السياق أبحاث مانفرد كتس Manfred Kets التي كشفت عن أثر المحيط العائلي على الفعل المقاولاتي، وذكر بأن الرفض العائلي هو القاعدة الأساسية في شخصية المقاول. رسم صورة لهذا الأخير وركز أيضاً على بعض المفاهيم مثل الحاجة للإنجاز، الاستقلالية والحاجة إلى التحكم، الميل إلى المخاطرة، وينظر إليه على أنه شخص قلق، لا يحب الامتثال للأوامر. بينما هو يصر على أنه لا يوجد بروفيل واحد لكن هناك بروفيلات متعددة، كالمقاول الباحث عن التطور، المقاول الحرفي، المقاول الداخلي....إلخ، في حين ركز جاس Gass (1986) على القدرة الحدسية للمقاول في اتخاذ القرارات.

قام كل من سميلوروسيكستون Smilor et Sexton (1986) بعملية التمييز بين السمات المشتركة للمقاولين الناجحين مثل الحاجة إلى التحكم، حس الواقع والضرورة، الاستقرار الانفعالي، حس التحدي، الثقة فيالذات....إلخ . في نفس السياق، يرى شافر Shaver (1995) بأن التحدث عن شخصية المقاول ليس له معنى، فهو ينظر إلى الأمر على أنه مجرد أسطورة، أو حكاية يسودها الخيال، لكنه كشف عنسمات الشخصية من بينها الإرادة في امتلاك عمل مستقل، المهارات الشخصية والتفاوض والتصور الذاتي والقدرات على الاندماج الاجتماعي الناجح.

(Aissaoui Najoua, 2014 :10)

حسب ما أشارت إليه الباحثة قارة ابتسام (2012) الدراسات الإدارية تعطي مكانة أولى للاستعدادات والمؤهلات النفسية ولشخصية لصاحب المشروع الصغير، والمعارف والمهارات الإدارية التي يحتاجها حتى يقيم ويدير عملا ناجحا، أي أنها تبين بأنه ليس كل شخص مؤهل لأن يكون صاحب عمل ناجح، ولكن الشخص الذي يتمتع بهذه المؤهلات يحتاج معارف ومهارات محددة . والسبب في ذلك هو أن صاحب المشروع الصغير مضطر أن يتولى بنفسه الكثير من الوظائف التي غالبا ما تسند إلى متخصصين في الأعمال الكبيرة، فهو مضطر أن يتولى بنفسه الإهتمام بكل وظائف المؤسسة.

هاته الكفاءات توضح أن السمات الشخصية ليست فطرية لكنها ناتجة عن سيرورة التعلم. بينما يعتبر أنه من المهم الإشارة إلى أن الظروف الاقتصادية، المحيط، المالية، الشبكات مهمة والشخص في حد ذاته بروحه، وطبعه ومواقفه التي يعمل لكي يصبح مشروع مؤسسية.

بالإستناد على علم النفس التطبيقي ركز كل من ماركمان وبارون (Markman et Baron 1998) على المهارات الاجتماعية للمقاولين، وركز أيضا على الإدراك الاجتماعي والقدرة على ترك الإنطباع، التأثير الاجتماعي، الذكاء الوجداني.... إلخ في نجاح هؤلاء بدرجات متفاوتة.

حسب فيليون (Fillion 1997) بالرغم من العدد الهائل من الأبحاث حول المقاولتية لم تتمكن من رسم بروفييل علمي مطلق للمقاول، لأسباب عدة من بينها: اختلاف العينة، التكوين والعمل السابق، الدين والقيم الموجودة في الوسط التربوي والثقافة العائلية التي لها تأثير، لكن يمكن إضافة أيضا تنوع التعريفات المقدمة للمقاول.

المقاربة بسمات الشخصية تركز على فرضية مفادها بأن بعض السمات النفسية تهيئ المقاولين إلى نشاطاته المقاولتية، وبأن هذه السمات تميزه عن غيره من الأفراد الغير مقاولين. وينظر للمقاول كفاعل رئيسي في الفعل المقاولاتي، الذي من الضروري الكشف عن دوافعه، وخصائصه النفسية، وسمات شخصيته، وخصائصه الاجتماعية الديموغرافية، التي تدفعه إلى المقاولتية.

في الواقع، أجريت العديد من الدراسات في هذا المجال، لكنها لم تنجح في وضع قائمة كاملة للخصائص المقاولتية. بعبارة أخرى، بعض الباحثين واجهوا صعوبة في تصنيف المقاولين حسب سمات الشخصية. في حين أن، جارتر (Gartner 1988) أوضح استحالة تعريف الخصائص التي تميز المقاولين عن بقية الأفراد.

محدودية هذه المقاربة بالسماوات أدت لظهور أبحاث أخرى تأخذ قاعدتها من الحاجة للإنجاز لـ ماكللاند MacClelland . بالنسبة له، العوامل الداخلية مثل القيم الانسانية والدافعية التي تحرك الأفراد نحو استطلاع الفرص الاقتصادية، وعوامل أخرى خارجية (الفرص الاقتصادية، المناخ الاجتماعي...)، فالحاجة للإنجاز حسب ماكللاند MacClelland تظهر كأول دافع، وتعرف بميل الإنسان للقيام بالأفضل، ليس من أجل التباهي، للحصول على الإقرار الاجتماعي أو المال، لكن استجابة للحاجة لتحقيق الشخصي. (25: Berber nawel,2014)

أشارت الباحثة زيرق سوسن بأن المقاربة السلوكية ركزت على دراسة خصائص المقاول التي تدفعه للجوء إلى المقولة فهي مقاربة نفسية وديموغرافية حاولت التمييز بين خصائص ومميزات سلوك المقاول مقارنة ببقية الأعوان الإقتصاديين، والتي تخلق عنده الحاجة إلى الإنجاز والتميز وكذا تأثيرات الوسط الاجتماعي والمسار المهني الذي يكسبه جملة من الصفات تدفعه إلى اتخاذ قرار دخول عالم المقولة.

2-2-2- مقارنة التحليل النفسي:

أعطت الدراسات التي قام بهام مانفرد كتس دو فري Manfred Kets de Vries (2009) توجها جديدا وتوضيح آخر لشخصية المقاول، وذلك من خلال جلسات التحليل النفسي لعدد لا بأس به من المقاولين، وجاء بمفاهيم جديدة مختلفة في مجال المقاولتية، وتحدث عن ما أسماه "الجانب المظلم للمقاولتية". في الواقع، ألهمت أعمال مانفرد Manfred (2009) العديد من الباحثين المتأثرين بأفكاره، نذكر على سبيل المثال لا الحصر: ماريسا وولف، جاك باروني، كزالينيرو... Casalegno,

Jacque Baronet et Marisa Wolf

إن الاستناد على المقاربة العيادية و منهج التحليل النفسي يشكل إطار جديد مكمل لكل المقاربات التي عالجت موضوع المقاولتية، حيث أتاحت الفرصة لـ مانفرد كتس Manfred (2009) إجراء تحليل نفسي لأحد المقاولين الذي كانت تعاني مؤسسته من مشاكل تسييرية و التي تعتبر فرصة نادرة في نظره، لأنه نادرا ما يلجأ المقاولين إلى هذا النوع من العلاجات. سمحت هذه الجلسات بالكشف عن العديد من المتغيرات، عبر عن ذلك في قوله: " العمل مع المقاول على الأريكة، ساعدني حقا في فهم العلاقة بين عالم العقل و العالم الشغل."

وحسب الملاحظات اليومية لبعض سلوكيات القادة في تسييرهم لشؤون المؤسسة، كذلك نوع التبادلات بين الأفراد التي لا تستند فقط في الواقع على وثائق تقنية و مالية، حيث يتميز الواقع الاقتصادي الغني

بالفضائح المالية و الأخطاء الاستراتيجية، كانت كلها أسباب وجيهة لإعطاء توجه جديد لدراسة أسباب هذه الظاهرة. (Marisa Wolf,2010 : 18)

تجدر الإشارة إلى أن ماريسا وولف Marisa Wolf (2010) اعتمدت هي الأخرى على مقالات و كتب لـ مانفرد كتس Manfred (2009). حيث كانت تأمل الباحثة من خلال عملها الجمع بين تخصصين: علوم التسيير والاقتصاد والتحليل النفسي.

وصولاً إلى الباحث ج.ك. كزالينيو J.C. Casalegno وما قدمه في الفصل السادس المعنون بـ le *désir d'entreprise au risque de la psychanalyse*، من أفكار جديدة حول التاريخ الفردي للمقاول و أثره في خلق التوجه المقاولاتي، وعلى قدرته أيضاً في التأثير على اختياراته و قراراته مستقبلاً، مستنداً هو الآخر على أعمال مانفرد كتس .

تمحور انشغال ج.ك. كزالينيو J.C. Casalegno حول الأصول الأولى لقدرة المقاول في بدء مشروعه الصغير، فهل هي قدرة فطرية أم هي مجموعة من الكفاءات اكتسبها الفرد في مدراس التكوين؟ كما يفترض العديد من الباحثين أمثال فايول، سابورتا و غيرهم.. خاصة بيتر داکر P. Ducker (1985) نقلاً عن ج.ك. كزالينيو حينما أكد على أن: " المقاولتية، ليست سحر، وليس للأمر علاقة بالوراثة. بل هي علم وبالتالي يمكن تعلمها."

إنه على غرار العوامل الاجتماعية التي سبق و تم الاستدلال عليها، طرح كزالينيو J.C. Casaligno فرضية في ضوء علم النفس العيادي و بإلهام من التحليل النفسي، بأن هناك عوامل نفسية داخلية معقدة مرتبطة ببنية الشخص في حد ذاته. فالقدرة على أن يصبح الشخص مقاول، تبدو بالنسبة لـ كزالينيو مرتبطة و بشكل كبير بهذه البنية الجوهرية أكثر من ارتباطها بسيرة التعلم التي تلقاها الفرد أثناء عملية التكوين.

و لكي يكون أكثر تحديداً فإن الفرضية الأساسية تستند على فكرة أن التكوين في علوم التسيير، على الأقل في شكله الحالي، ليس كاف لجعل الفرد مقاول حقيقي. و إنما هو قدر قديم متأصل في مرحلة الطفولة الأولى. هذه الفكرة ليست نهائية و لكن سوف تسهل أو تعقد بشكل بليغ إقبال الأفراد على النشاط المقاولاتي. وتبين هذه الفكرة أيضاً بأننا في عداد التحول من مجتمع مأجور إلى مجتمع مقاولاتي.

استخدم ج.ك. كزالينيو J.C. Casalegno في بحثه الملاحظة التجريبية لأكثر من حوالي عشرين مقاول رافقهم في إطار الإرشاد وبالتحديد مرافقة لأربع مقاولين في دراسة طولية (15 سنة)، حيث أن

الميزة المشتركة بينهم هي امتلاك مسيرة مهنية بأسرها بنيت حول المقاوتية. وأجريت محادثات مكلمة و معمقة حول ميول المقاوتية و تاريخ حياته و ذلك لإثراء الملاحظة التجريبية. و من خلال سيرة الحياة، تم ملاحظة عدد من السلوكات الخاصة التي كان بإمكان علم النفس العيادي فك رموزها و أن يسهم في تعريف القدرة المقاوتية، التي لا تزال غامضة لحد الآن. قدم مانفرد Manfred اسهامات عديدة، حيث قام بتحديد بعض الخصائص النفسية التي يشترك فيها المقاول والتي أعطاها بعدا لاشعوريا، وهي كالآتي:

- الخصائص المشتركة في الشخصية المقاوتية من منظور التحليل النفسي:

- الانتقال إلى الفعل: العديد من المقاولين الأشداء لديهم دفاعات ضد مشاعر القلق و التي كانت واضحة بفضل سرعة انفعالهم و عدم ارتياحهم، القلق في تعاملهم مع الأحداث. يفضلون الهرب إلى الفعل، حتى و لو كان اندفاعي متهور و من دون تفكير. من دون أخذ بعين الإعتبار الوقائع. في الواقع، لديهم خوف كبير من السلبية لأنها تجعلهم في حالة تبعية و بالتالي يكونون تحت سيطرة الآخرين.

بالفعل من خلال عدد من المقابلات التي أجريت مع بعض المقاولين، تبين أنهم في حالة طوارئ مستعدين لأي هجوم أو حدث ما، دوما في حالة فرط نشاط. كما يلاحظ لديهم بكثرة عدم الإرتياح في التعامل مع الآخرين، لذلك الحصول على ثقتهم يتطلب بعض الوقت.

- إلقاء المسؤولية على الآخرين: يرى مانفرد كتس Manfred (2009) بأنه كلنا لدينا ميل لتجسيد مشاكلنا الداخلية: نسقط انزعاجنا و مخاوفنا على الآخرين. عندما ننسب تهديدا نشعر به إلى شخص ما أو حدث، يصبح من السهل التعامل معه. لكن إذا أصبح هذا الميل مبالغا فيه و إذا انقلب إلى مهيمن، ستكون هناك ردة فعل مهيمنة اتجاه الظروف الضاغطة، و بالتالي تصبح إشكالية. إلقاء المسؤولية على الآخرين هو منهج يتبعه غالبية الناس و يظهرون فيه على شكل أبرياء. الأشخاص الذين يتصرفون بهذه الشاكلة يختبرون قليلا حس المسؤولية الشخصية. يبعدون أنفسهم عن المشاكل و ينكرونها و يبررون باستمرار المسؤولية التي صنعوها لأنفسهم، يرفضون رؤية ما لا يعجبهم و يلومون الآخرين.

- الميل للإنتشار: شخصية الفرد تتركب من نماذج سلوك طويل الأمد و واسع الانتشار ظهرت نتيجة عقد نفسية عميقة جدا، أو خصائص نفسية. بالرغم من أن كل واحد يتصرف بشكل مختلف، كلنا لدينا دفاعات تساعدنا على التعامل مع الضغط و إجهاد الحياة اليومية.

العلاقات التي ننميها مع الآخرين تتلون بطبيعة الدفاعات التي نستخدمها. والأشخاص ممن يعانون من اضطرابات نفسية (ممن لديهم صعوبات في إيجاد توازن داخلي و خارجي للعيش) يلجأون في

كثير من الأحيان لـ الانشطار كأسلوب للمواجهة. الانشطار هو ميل لرؤية كل شيء إما مثالي (كل شيء جيد) إما اضطهادي (كل شيء سيء). الطريقة التي يرى بها هؤلاء الناس أنفسهم و الآخرون تصبح بشكل درامي بسيطة جدا و يفشلون في تقدير التعقيد و الغموض المتأصل في العلاقات البشرية، يمدحون أناس و يشوهون سمعة أناس آخرين.

- الرغبة في الإطراء: كل الأسطورات البطولية بدأت مع ميلاد بطل متواضع، شهرته السريعة و قوته، و هزيمته لقوى الشيطان، و لكن في الأخير، يسقط بسبب خيانة أو تضحية بطل. بعض من المقاولين يتصرفون بمثل هاته الأسطورات. يشعرون بأنهم يعيشون على الحافة، نجاحهم لن ينتهي، سبيل واحد للنظر في مسألة الحاجة إلى الإطراء، رؤيتها كرد فعل ضد الشعور بالتفاهة. عدد من المقاولين ممن قابلتهم يسمعون صوتا داخليا يقول لهم بأنهم لن يبلغوا أي شيء (كان أحد المقاولين يسمع صوت والدته). بصرف النظر عن من وضع هذه الفكرة في رؤوسهم ، هؤلاء الناس جريئين و يحاولون التعامل معهم ابداعيا عبر النشاط. يتقدمون نحو الأمام نكاية في كل المخاطر: سيحصلون على الاطراء و سوف يجدون سبيلا للتغلب على مخاوفهم.

ميول المقاولين إلى المواقف الصلبة و كثرة عدم القدرة على تغيير السلوك، التنازل عن العرش و التعاقب هي في كثر من الأحوال البدائل الوحيدة إذا المؤسسة أرادت أن تستمر في النمو.

(Manfred kets,2009 :15)

بالفعل وهذا ما لاحظته الباحثة في حديثها مع إحدى المقاولات على مستوى ولاية وهران والتي تنشط منذ سنوات التسعينات إلى حد الساعة والتي تعتبر نموذج ناجح تحتذي به العديد من المقاولات اللواتي ينشطن في مجال الصناعات التقليدية والحرف، التي ترى في نفسها ضحية ظروف عاشتها سابقا لكنها لم تكتثر بل أمضت قدما، لديها جرأة كبيرة في مواجهة التحديات وحتى في مواجهة من هم أعلى سلطة منها وذلك لإيصال صوتها وأفكارها مهما كانت تبدو ضعيفة وتافهة للآخرين على حد قولها. وما أثار إنتباه الباحثة فعلا أنها تكثر من قول كلمة أنا وأنا، والتمست الباحثة من خلال كلامها أن كانت تبحث عن الإطراء تجسيدا لمجهوداتها ورغبة منها في الحصول على الإعراف الاجتماعي، كونها أنتى تحدث كل الصعوبات التي يمكن أن تواجهها.

بالرغم من جهة نظر عقلانية إنه ربما من الأفضل حسب ما أوضحه مانفرد Manfred kets (2009) لكلا من المؤسسة و المقاول التفوق على نفسه أو على نفسها و البدء بشيء جديد، و من وجهة نظر عاطفية إنه ليس تحولا سهلا. سوف يجد المقاول العديد من التبريرات لتفادي أخذ هذه الخطوة، البدء بحجة بأن لا يوجد أحد على قدر كاف للسيطرة، بيان برسالة خفية بأن ليس هناك خيار سوى للمقاول للبقاء عليها. تناقض الموقف هو أن المقاول قد خلق تبعية عالية في محيط العمل.

تطرق مانفرد Manfred kets (2009:39) في أعماله أيضا إلى مسألة أسلوب العمل مع المقاولين، حيث قال في هذا الصدد: " أي شخص يتعامل مع المقاولين – زبائن، عملاء البنوك.....، يجب أن يكونوا حذرين من احتمال تعقد الدراما وذلك بالمساس بالعالم الداخلي للمقاول ينتج عنه سلوكات و أفعال غير عقلانية. للأسف هذه العقدة الفسيفسائية للعوامل المساهمة و التي تقود بعض المقاول إلى بعض السلوكات الغريبة هو أحيانا غير معلوم و لا مفهوم.

بالفعل من خلال الحديث مع أحد المقاولين عن موضوع السيكودينامية في العمل وما مدى تأثيرها على سلوكه وأدائه داخل المؤسسة، نتج عن ذلك بعض السلوكات المفاجئة لدرجة أنه رفض الحوار مع الباحثة، وشعر بنوع من القلق الذي كان جليا من خلال حركاته الجسدية (العضلية) وتفادي النظر، ومن خلال التوقف أيضا عن إجراء المقابلة إلى أجل مسمى.

من الواضح، أن الأشخاص الذين يتعلق بهم الأمر مع هذا العالم الداخلي هم المقاولين أنفسهم. المقاولين الذين يلجأون إلى دفاعات هوسية – لا يسألون أنفسهم أبدا لماذا يركضون و إلى أين- إنهم يعيشون في حالة الصدمة. أيضا العديد من الأعمال المقاولتية تدمير الذات، بسبب هذا النمط من السلوكات . إنه من الصعب كسر هذه الحلقة الشريرة. مهما كان، من دون بعض أشكال المساعدة المهنية . الاعتراف بهذه الحاجة هو خطوة إلى الطريق الصحيح.

و مع ذلك، العديد من المقاولين فقط يدركون بأنهم في إضطراب. ليسوا بقادرين على موازنة النشاط باستبصار. ليس لديهم حس الاستمرارية بين الماضي، الحاضر و المستقبل. للأسف، و حسب ما يقول القول المأثور من لا يفهمون الماضي مضطرين إلى إعادته. إذا عدد من المقاولين كانوا واعين بحقيقة أنهم مالكي المفاتيح لسجونهم، إذا تقبلوا المجانين الذين بداخلهم و لا يهربون من ذلك يعود بإمكانهم بذل المزيد من المجهود لفعل أي شيء حيال وضعيتهم. "

وبضيف مانفرد كتس Manfred kets (2009) قائلا: " العديد من العلاقات بين المقاولين و الآخرين لن تتلف بشكل دراماتيكي. وليس من الضروري أن يكون للمقاولين مشاكل شخصية أكثر من الآخرين و لا من المحتوم أن يكون لهم اضطرابات في الشخصية. ما الذي يمكن إستخلاصه من التعليقات السابقة، ومع ذلك، هل هؤلاء المقاولين لديهم طريقتهم الفريدة في التعامل مع الضغوط و إجهاد الحياة اليومية. و بقولي هذا، أريد أن أشدد على أن الحدود بين الابداع الحقيقي و السلوك الشاذ يمكن أن يشوبها بعض الضباب. المزج بين الابداع و اللاعقلانية هو ما يجعل المقاولين يعلنون و يعملون حسابا للعديد من المساهمات الإيجابية. المقاولين يبدعون منتجات جديدة و ينعشون الاقتصاد، طبيعتهم الخيالية و قدراتها القيادية تساعدهم على تجاوز الانشغالات التافهة و بلوغ أعظم الانجازات." "

في الواقع، كانت كلها محاولة ومجهود كبيرين من الباحثة لترجمة أعمال مانفرد Manfred kets (2009) من اللغة الانجليزية إلى اللغة العربية، و لإطلاع القارئ والباحث على النظرة الجديدة التي قدمت للمقاول والمقاولتية.

التعليق على ما أشار إليه مانفرد كتس Manfred kets (2009) ولمحاولة اسقاط النتائج المتوصل إليها على المقاول الجزائري، فمن خلال المقابلات التي أجريت مع مجموعة من المقاولين، لاحظت الباحثة وجود بعض الدفاعات الهوسية إن صح التعبير اتجاه شعوره بالقلق والشك والارتياب اللذان يلزامانه. فالكثير من المقاولين الشباب الذين تم التعرف عليهم سواء عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بكل من ولاية وهران وولاية تيارت، أبدوا في البداية ترحيبا كبيرا بالموضوع لكن أثناء الغوص في غمار هذا الموضوع شعرت الباحثة بأن هؤلاء بدأوا يحتاطون منها، ويشعرون بالشك والارتياب منها ويرفضون حتى الرد على الاتصالات الهاتفية أو الرد على البريد الإلكتروني، وهناك من رفض التعامل مع الباحثة نهائيا، وهو في الواقع الأمر الذي قلص كثيرا من عدد أفراد عينة الدراسة من المقاولين الشباب.

في سياق آخر من المقاولتية، نجد هاجن Hagen (1960) الذي وضع علاقة بين المقاول والمكانة الاجتماعية ونجد أيضا ماكور Mackor الذي يعتبر أن المقاولين هم نتاج محيطهم المكاني والزماني. حسب روبشود Robichaud (1999) تتواجد المقاولتية في نسق اجتماعي متكون من قيم ثقافية ودينية مشتركة وبنيات السوق وفرص وأنظمة سياسية تحدد قوانين عمل المجتمع.

باحثين آخر مثل شابيرو وسوكول Shapero et Sokol (1882) وبريني وتولوز وفوندا Brenner, Toulouse et Fonda (1990) درسوا آثار خصوصية الثقافية و الإثنية على المقاولتية.

بالنسبة لـ باروني Baronnet (2000): " ادراك المحيط مرتبط بالسمة العميقة للفرد الذي قرر أن يصبح مقاول، أو ما الذي يدفعه إلى أن يصبح مقاول. هاته النظرة الاجتماعية تعتبر أن شخصية المقاول الذي يعتبر عامل التغير لا يمكن أن يدرس إلا في إطار وسطه الاجتماعي. وتعتبر أن المقاولتية تبنى بفضل التاريخ، المعتقدات، التصورات الرمزية، التجارب السابقة وهي انعكس للقيم الثقافية كوسط معين. ". بالنسبة للمقاول الجزائري، العمل هو صراع ضد الفقر، البطالة من خلال إنشاء العمل والثراء الذي يجلب الفخر، بالإضافة إلى أن المقاولتية تجلب القيم ذات الطابع الاجتماعي.

من خلال البحث الذي قامت به تابت وسيلة Tabet Wassila (2014:41) لاحظت بأن المقاول الجزائري أثناء ممارسة وظائفه لا يمكن أن ينفصل عن البنية الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة به. كما

تمت ملاحظة أن الدور الاقتصادي للمقاول يدرك في دوره الإجتماعي، في معنى أن كل شئى منظم ومبني حول حقل اجتماعي.

2-2-3- المقاربة المختلطة:

دراسة المقاول يجب أن تكون متعددة الجوانب لأنها تتطلب تخصصات متعددة. وهذا ما نجده في المدرسة التسييرية التي تجمع بين العديد من التخصصات تتمثل في الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، الفلسفة...إلخ

اقترح تولوز Toulouse (1979) تعريف المقاول بالتركيز على القيم الفردية للمقاولين نقلا عن ماسارت فيكتوريا Massart victoria (2010): " يتميز المقاول بالتحامه بالقيم الفردية أكثر منها جماعية، الباحث عن المخاطر وتقبلها واهتمام أكبر بالتطور. واقترح نموذج يرتكز على ثلاث محاور:

1- محور القيم.

2- محور التورط في المشروع.

3- محور النشاط.

بالنسبة لـ فيليون Fillion (1997) ركز على الرؤية هو شخص خيالي، يتميز بالقدرة على تحديد الأهداف وبلوغها. يحافظ الشخص على مستوى مرتفع من الحساسية للكشف عن فرص الأعمال.. وقدم مجموعة من الخصائص، من بينها الذكاء، الحدس، البراعة، الحكم، الاستقلالية، الشغف، الصلابة، الاتصال...الخ. بين فيليون Fillion بأن هاته الخصائص ليست مطلقة ومتغيرة في الزمن.

(Aissaoui Najoua, 2014 :13)

عرف باروني Baronnet (2000) الطبع المقاولاتي: "متوازن لأقصى درجة، سيكودينامية الابداعية، وجود سمات مرتبطة بثنائية خفيفة وقوة أنا عالية مقارنة مع الأفراد الآخرين."

ترى الباحثة نجوى عيساوي (2014) أن المقاول شخص له هوية، تاريخ وشخصية خاصة متأثر بمحيطه. " بالفعل إنه لا يمكن للفرد أن يدرس بمعزل عن محيطه الإجتماعي ابتداءا من الأسرة إلى المؤسسات الإجتماعية التي ما هي إلا امتداد لهاته الأخيرة، والتي تتدخل بشكل كبير في تكوين شخصيته. العديد من الباحثين في علم النفس وبالتعاون مع علم الاجتماع، يؤكدون بأن الفرد يسقط جميع رغباته واستهاماته في المحيط، فهو يبحث دوما عن حاضن أو حاوي لهاته الرغبات والإستيهامات التي تعبر عن حياته الداخلية.

تعتبر المؤسسة بالنسبة للمقاول الحاضن أو الحاوية لجميع رغبات واستيهامات المقاول وحتى مخاوفه وما يقلقه، وتشكل في نفس الوقت المتنفس الوحيد لجميع انفعالاته، فحسب مانفرد Manfred Kets (2009) فالمؤسسة تتخذ طابع رمزي علاوة على طابعها المادي فهي بمثابة انتصار أوديبى تعود جذورها الأولى خلال مراحل الطفولة.

تتفق هاته الفكرة أيضا مع ما أشار إليه لزهرة العابد (2013) في أهمية المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة بالنسبة للمقاول: " تكمن أهمية المؤ.ص.م بالنسبة للفرد في أن إنشاءها يسمح له بإشباع مختلف الحاجات التي لديه، ولأن لكل شخص حاجات يرغب في إشباعها تختلف من حيث طبيعتها ودرجة إلحاحها حسب طبيعة الشخص والمحيط الذي يوجد فيه، فهذه الحاجات تحكمها عوامل داخلية وأخرى خارجية، وهو ما يبرر الاختلاف في سلوكيات الأفراد في البحث عن كيفية إشباعها، تترجم هذه السلوكيات في الأهداف التي يرغب في تحقيقها والأفعال التي يقوم بها، ومن بينها لجوء الشخص بمفرده أو مع مجموعة من الأشخاص إلى إنشاء مؤسسة". . تتمثل هاته الحاجات حسب ما أوضحه لزهرة العابد مستعينا بسلم الحاجات لـ ماسلو في: الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الأمان، الحاجات الاجتماعية، حاجات تقدير الذات والاحترام، حاجات تأكيد الذات.

3- خلفية المقاول:

لقد تم البحث في جوانب عديدة متعلقة بخلفية المقاول، حيث يشمل مجال الخلفية مايلي :

3-1- بيئة الطفولة والعائلة:

وتشمل تربيته بين الأبناء ومهنة الوالدين، والحالة الاجتماعية، إضافة إلى العلاقة مع الوالدين، فإذا كان أكبر أفراد إخوته أو كونه الطفل الوحيد يؤدي إلى حصوله على عناية واهتمام كبيرين مما يزيد من ثقته بنفسه، وفيما يتعلق بمهنة والدي المقاول فإن هناك إثباتا قويا بأن المقاولين يميلون إلى أن يكونوا أبناء أشخاص مستقلين في عملهم أو مقاولين. (نيار نعيمة، 2008: 51)

لم تحظى تجارب الطفولة بالاهتمام الكافي التي ربما بإمكانها صياغة السلوك المقاولاتي. حيث وجد أن تجارب الطفولة التي مر بها المقاول صعبة، تتميز بالفقر وعدم الأمان و/أو الإهمال/ ومآسي شخصية طلاق الوالدين، وفاة أحد الوالدين، مشاكل عائلية، مادية و/أو أمراض مزمنة.

أشارت الدراسات العيادية التي أجريت حول المقاولين، أن هؤلاء كانوا يعانون من الفقر، فقر علائقي بين الآباء، أم متسلطة بشكل مفرط، والشعور بالنبذ والعزل، مما ينتج عنه العدا، الشعور بالذنب، والغضب، والشك في الناس الذين يتقلدون مناصب سلطة.

تزيد صعوبات الطفولة من الإعتماد على النفس وتزيد من القدرة على مكافحة المخاطر والشكوك. وفي دراسة مقارنة بين المسيرين والمقاولين أكدت بأنهما يختلفان في الخلفية العائلية، فالمقاولين لديهم فقر علائقي مع آبائهم، أعظم منتمص لعمله، أكثر استعداد لخوض المخاطر، ومستوى عالي من المبادرة والاستقلالية.

النمو الأول للفرد هو عنصر حتمي لفهم سلوكياته الحالية و المستقبلية. تتفق هذه الفكرة مع ما أشار إليه نورمان ماير (1965) N. Mayer حول أن طبيعة الفرد مرتبطة بظروف نموه وبالطريقة التي أثرت فيه تجاربه السابقة.

المقاربة النفسية الدينامية تستكشف الشخصية، السمة، و هي شيء معقد لا يمكن الرجوع فقط لمجموعة من سمات الشخصية و أن هذه السمة تتأسس على مجموعة من النزوات، الدوافع، الصراعات و الأحلام و الاستيهامات اللاشعورية. (Jacque Baronet,2001:30)

في نفس سياق الحديث، أشار مانفرد كتس (2009) Manfred Kets de vries عن آثار الدينامية العائلية في شخصية المقاول: " بالنسبة لعدد من المقاولين الذكور الذين أجريت معهم المقابلات، تعد طفولتهم تجربة مؤلمة (العديد من النسوة المقاولات كانت لهن نفس التجربة المؤلمة، لكن العينة كانت صغيرة للوصول إلى نتائج ذات مصداقية) في العديد من ذكرياتهم، اتضح أن الأب كان الشخص البارز و الملام على هجرانه، وتلاعبه، و إهماله للعائلة. والموت يمكن أن يفسر من طرف الطفل على أنه الشكل الرئيسي للهجران و النبذ، يمكن أن يؤثر على نمو الطفل، و لاحقا عند البلوغ، و يخلق إرث نفسي مرهق يرتكز على مشاكل تقدير الذات، عدم الأمان و فقدان الثقة، الغياب، أو البعد لصورة الأب في العائلة هو أحيانا يتم بالدور الأب الذي تلعبه الوالدة. فمن خلال النقاش مع المقاولين، تبين أن أمهاتهم كن من النوع المتشدد، الحاسم، امرأة منضبطة، تعطي للعائلة توجه معين و متماسك. وهذا ما توصلت إليه أيضا ماسارت فيكتوريا (2010) Massart Victoria في أطروحة لها حول شخص المقاول، حيث وجدت أن المقاول عانى من طفولة تعيسة، ومن صعوبات في المراهقة، جعلته يصعب عليه التكيف مع أهداف المؤسسة، مما يدفعه إلى خلق لنفسه مؤسسته الخاصة به.

أكد أيضا كارل رابستجنك Karl V Rabstajnek في مقال له حول الخوف من النجاح لدى القادة في تسيير مؤسساتهم، بالاستناد على المقاربة التحليلية، بأن تجارب الطفولة جيدة كانت أم سيئة تترك آثارا تنعكس على سلوكياتهم المستقبلية و التي لا يمكن أن تترجم باللغة. حيث تتم إعادة التجارب و تحويل ردود فعل الطفولة في تعامله مع المواقف إلى مرحلة البلوغ.

ومن خلال الدراسة التي قامت بها جودي و آخرون Judy Drennan (2005) حول أثر تجارب الطفولة في خلق التوجه المقاولاتي، أكدت الدراسة أن القرار في مباشرة مشروع يمكن أن تفجره أحداث متراكمة مثل التجارب التي عاشها الفرد في فترة الطفولة. حيث رأت أن المقاولين كانوا يعانون من الفقر، فقر علائقي بين الآباء، أم متسلطة بشكل مفرط، و الشعور بالنبذ و العزل، الأمر الذي ينتج عنه العداء، و الشعور بالذنب، الغضب، والشك في الناس الذين يتقلدون مناصب السلطة. فصعوبات الطفولة تزيد من الاعتماد على النفس، و تزيد من القدرة على خوض المخاطر..

في الواقع لا يسعنا تجاوز نقطة هامة حسب ما ذكره ألبرت سيكون Albert Ciccone (1998:58)، فالتجارب السابقة التي مر بها الفرد خاصة في مراحل الطفولة هي التي تشكل ذاتية الفرد. في هذا الصدد عرفت الذاتية على أنها الواقع النفسي الداخلي للفرد يحوي جميع رغباته و استيهاماته اللاشعورية. وتصبح الذاتية مميزة لمطابقة الفرد لتجاربه الداخلية و الخارجية مع العالم.. فهي التي تترجم للفرد معنى هذه التجارب، و الأسلوب الذي سوف يواجه به العالم الخارجي. ويضيف ألبرت Albert أيضا أن هذه الذاتية تترجم الطريقة التي سوف يشكل بها الفرد هويته، و ما هو عليه حاليا.

تتفق هذه الفكرة مع ما توصل إليه الباحث بن صديق عيسى Ben seddik Aissa (2009)، من خلال الدراسة التي قام بها حول البعد النفسي الاجتماعي في النجاح المقاولاتي، حيث توصل إلى أن ذاتية الشاب المقاول تتدخل بشكل مهم في اختياراته و في قراراته داخل المؤسسة، و التي يمكن أن تعرضه لخطر الفشل في المراحل الأولى من حياة مشروعه. في هذا الصدد يرى Vincent Legarde بأن الأبعاد الذاتية للفاعلين لها تأثيرات هامة على الإختيارات والإستراتيجيات خاصة فيما يتعلق بالتنفيذات الإقتصادية لمسيري المؤسسات ومرجعياتهم للمعايير الإجتماعية للمحيط.

3-2- التعليم: هناك بعض الدراسات والأبحاث التي أشارت إلى أن المقاولين هم أقل تعليما، لكن التعليم كان مهما جدا في نشأة المقاولين فهو يوفر خلفية جيدة.

3-3- السن: تبدأ حياتهم المهنية بين 22 و 55 سنة.

الأعمار المختلفة مرتبطة بالدوافع المختلفة، وبالمواقف المختلفة، وبالأفعال المختلفة. يعتبر السن عامل فاصل في سلوك الفرد بصفة عامة. والسن أيضا كعامل بمقدوره التمييز بين الأفراد في مشاريعهم بشكل عام، وفي إنشاء المؤسسات وتسييرها بشكل خاص.

يرى كل من كوفر وآخرون Cover et autres (1974)، بأن سن المالك المسير لحظة بداية المشروع لا يشكل فقط مؤشر للطاقة التي يمكن أن يستثمرها في نشاطات مؤسسته، ولكن هو من بين

الأسباب التي تدفع إلى الرغبة في دخول عالم الأعمال. من بين الإنتقالات السلبية الداخلية التي تدفع إلى إنشاء المؤسسة، حيث حدد كل من شابيرو Shapero وسوكول Sokol (1982) بعض المراحل من السن: الثلاثينات، الأربعين، الخمسينيات. والعديد من الباحثين قاموا بتحديد الفترة العمرية بين 25 – 40 سنة هي الفترة التي يقرر الفرد فيها دخول عالم المقاول. ويكافؤ ليل Lile (1974) هاته الفترة الممتدة من 25-40 سنة بفترة حرية الإختيار، يكون اكتسب فيها الفرد الخبرة بشكل كافي، الكفاءة والثقة في النفس، لكن لم يحصل كفاية المستلزمات المالية والعائلية أو وضعية سلطة أو مسؤولية في مؤسسة كبيرة. حسب كل من (Robidoux et Gamier 1973)، المقاولين الذين يبلغون من العمر ما بين 35-55 سنة لهم فرص النجاح أكثر. (Paul Niyungeko, 1996: 31)

ترى فاطمة الزهراء عاشور بأن سن المنشئ يؤثر على بقاء المؤسسة على قيد الحياة 60% من المؤسسات المنشئة، من قبل أشخاص أكثر من 40 سنة، يستمرون في التواجد بعد سن الخامسة. لكن المنشئين أقل من 30 سنة، فإن 50% منهم يفشلون قبل 05 سنوات، لأنهم لا يملكون معرفة بالمؤسسة ومستوى تجربة ضعيف.

في نفس السياق، ومن خلال الدراسة التي قام بها موريس كولي Maurice Collier توصل إلى أن المقاولين الذين يبلغون من العمر أكثر من 30 سنة، مسلحين للإطالة في عمر مؤسساتهم. ف 75% من المنشئين كبار السن أكثر من 30 سنة، تجاوزا عتبة ثلاث سنوات من البقاء، أكثر من الشباب المنشئ. حسب رأي الباحث، سن الشباب سيكون هنا عائق، بسبب ومن دون شك نقص التجربة لدى هؤلاء في تسيير مؤسساته فالتجربة المهنية تسهل النجاح.

34- تاريخ العمل: الشعور بعدم الرضا إتجاه عملهم، يدفع الفرد في الغالب إلى بدء العمل بمشروع جديد ويكون بذلك لديه خبرة.

3-5- الدافع: تختلف الدوافع لكن السبب الأساسي في سعي لشخص ليكون مقاولا هو الحاجة إلى الإستقلالية، ويعتبر المال السبب الثاني لبدء مشروع جديد.

3-6- المثل الأعلى للمقاول ونظم المساندة:

من أهم العناصر التي تؤثر على منظمي المشروعات في إختياراتهم المهنية، هو مثلهم الأعلى الذي يرغب في تقليده، إما الوالدين أو الإخوة أو الأخوات أو الأقرباء الآخرين أو المقاولين الناجحين في المجتمع أو الدولة.

من المهم أن يقوم المقاول بتأسيس علاقات وإرتباطات مع أشخاص يساندونه خصوصا في المراحل الأولى من مشروعه، وعندما تتوسع علاقاته تشكل شبكة تأييد ومساندة والمكونة في الغالب من العائلة والأصدقاء، وهي هامة جدا خصوصا لحظة مواجهة الصعوبات والعراقيل. (نيار نعيمة، 2008: 52)

في الواقع تتفق هاته الفكرة مع ما توصلت إليه الباحثة في دراسة الحالات الثلاث من الشباب المقاول، حيث استنتجت الباحثة أن الشاب المقاول حاول من خلال المشروع المقاولاتي إعادة إحياء صورة والده المقاول المتوفى، وتخليدا لإسمه ولصورته داخل المجتمع.

-3-7- المبادرة للمقاولة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الباحثة نيار نعيمة (2008:225) تبين لها أن رفض العمل عند الآخرين أهم عامل للمبادرة لإنشاء مؤسسة مصغرة، خصوصا عند الإناث هذا العامل يتميز به الشاب القادر على العمل لوحده ويملك حرية الإرادة في إختيار حياته المهنية والقدرة على تحقيق أهدافه، لكن إتجاه الإناث إلى إختيارهم النشاط الخاص والحر ورفضهم للعمل عند الآخرين، يعود إلى تعرضهم إلى إستغلال طاقاتهم وتدني أجورهم مقارنة بالرجال، هؤلاء يبحثون عن الإستقلالية أين تكون لهم الفرصة للتعبير عن أفكارهم والمسؤولية الكاملة في إتخاذ القرارات، عكس ما كانوا عليه قبل إنشائهم للمؤسسة المصغرة.

ومن خلال نفس الدراسة السابقة لـ نيار نعيمة (2008) من بين أهم عوامل المبادرة لدى هؤلاء المبحوثين هو الخروج من البطالة و هو الهدف الذي جاءت من أجله الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهي مساعدة الشباب البطالين في إنشاء مؤسسات خاصة ويصبحون بذلك من شباب طالبي العمل إلى شباب مقدمي مناصب العمل، ونجد هذا العامل كان سببا للمبادرة لدى الذكور والإناث، فبالنسبة للإناث أصبح التشغيل من الأولويات في حياتهن مثل الذكور.

إن تحقيق الربح هو الهدف الأساسي لكل مقاول، و هو عامل مهم بالنسبة للمبحوثين الذين كانوا يعملون في القطاع العام و الخاص و من أجل تحسين مستواهم المعيشي وضمان المستقبل. إضافة إلى عوامل أخرى كتدعيم الدولة مع التدابير الجديدة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، من تشجيع للمبادرة الخاصة وأيضا توفر هؤلاء الشباب على مؤهلات تمكنه من القيام بنشاط إقتصادي حر.

من خلال المقابلة التي أجريت في الدراسة الميدانية - تبين أن لربح المال أبعاد شخصية، فهو يمنح الفرد الشعور بالاستقلالية (المادية، المالية، ...)، والشعور بالحرية حتى حرية التنقل، بالإضافة إلى حصول على مركز السلطة، سلطة على من كانوا سلطة عليه في يوم من الأيام.

بالنسبة للمبحوثين ربح المال من شأنه أن يغير من طبيعة العلاقات التي كانت تربطه بالآخرين، خاصة المقربين منهم، ويشعر بأن الآخرين تابعين له وهي حقيقة لن يغيرها الزمن.

بشأن الموقف اتجاه المال والأرباح، فإنه يكشف عن القيم التي يملكها المقاول والتي توجه سلوكه، حتى ولو أن الهدف من المؤسسة لم يعلن على نحو ما. مع ذلك هناك تسامح وتقبل عندما يكون الربح معتدلا، فهذا يعتبر مكافأة للجهد والخطر الآتي من جراء خلق و إنجاز المؤسسة.

بالنسبة لمعظم المقاولين، المؤسسة أو المشروع عبارة عن وسيلة و التي يمكن من خلالها كسب دخل لتلبية الحاجات الأساسية، فالمال يصبح عامل تحفيز و تحقيق للذات وهو وسيلة للثراء و التحرر الفردي والجماعي. (بدر اوي سفيان، 2015:168)

المقولة محاطة بالشك والريبة والمقاول محفوف بالمخاطر فهو يخاطر ماليا، نفسيا وإجتماعيا، يواجه احتمال الفشل الذي يعني خسائر مادية ومعنوية، وترتفع نسبة إعتبار المقولة مخاطرة لدى الإناث أكثر من الذكور، لأن حقل المقولة يتميز في الغالب باللاشفافية خصوصا في إقتصاد يعاني اللاإستقرار كالإقتصاد الجزائري، والمقولة تتطلب صبر وتحمل الشدائد و إقتناص فرص الربح و إستغلالها. (نيار نعيمة، 2008:227)

ومن خلال المقابلات التي أجراها مانفرد كتس (2009) Manfred Kets مع مجموعة من المقاولين، توصل إلى أن هؤلاء يتميزون فعلا بحس الشك و الارتياب اتجاه الآخرين، حيث قال في ذلك: " البعض من المقاولين الذين عرفتهم يشكلون مثال قوي عن عدم ثقتهم الشديدة في العالم من حولهم. لديهم خوف كبير من أن يصبحوا ضحية أو أن تسحب منهم الأفضلية. يحضرون أنفسهم دوما للأسوء... عندما يسألهم الناس عن أمورهم المهنية يجيبون: " ليس سيئا".

في الواقع، ومن خلال المقابلات التي أجريت مع المقاولين تجدهم متحفزين جدا خاصة فيما يتعلق بالحديث عن موضوع النجاح، يبقون حياديين ، وحذرين في انتقاء الكلمات واللحظات المناسبة.

و يرى مانفرد Manfred أيضا أن الأشخاص الذين يتميزون بهذا النوع من الشخصية يفحصون بدقة المحيط للتأكد من شكوكهم. في الواقع، هو أمر مفيد بالنسبة للمقاولين يجعلهم في حالة استعداد للمنافسة، و التأهب، و توقع سلوكيات الآخرين يحميهم من أن يكونوا في غفلة. لكن اليقظة يمكن أن تقودهم أيضا إلى فقدان الانسجام، و التركيز على نقطة معينة و تجاهل الآخرين. يمكن أن تفقد المقاول القدرة على إدراك الواقع الحقيقي للموقف. و عندما يترافق الحس القوي بالشك مع الحاجة إلى التحكم ستكون لها عواقب وخيمة على المؤسسة: سوف يتوقف معاونيه عن التصرف بحرية."

ترى نيار نعيمة (2008:228) أنه تختلف وتتعدد الخصائص التي يدركها هؤلاء المبحوثين في المقاول، حيث عبرت نسبة هامة منهم بالصبر، وتتأكد لدى المبحوثين في كل قطاعات النشاط نظرا للصعوبات التي واجهوها في إنشائهم للمؤسسة المصغرة وحتى في سيرها، وصعوبات التمويل خصوصا مع النظام البنكي الجزائري والبيروقراطية في إستخراج الوثائق، ومشاكل الكراء والضرائب، المدة الزمنية الطويلة لإنشاء المؤسسة المصغرة، كل هذه الصعوبات والعراقيل تعبر عن المحيط الإقتصادي غير مشجع للمبادرة الخاصة، فمن جهة القوانين والتشريعات تشجع القطاع الخاص وتشجع الشباب لإنشاء مؤسسات لكن ما لاحظناه في الواقع أن المؤسسات الإدارية والمالية لم تتكيف

بعد مع متطلبات الدخول في إقتصاد السوق، في حين الصبر كان عند الرأسمالين البروتستانتيين هو أن يعمل المقاول بجد و لا يبذر أمواله بل يضاعفها بالإستمرار في إستثمارها لكي يحبها للهو الذي يجازيه في الآخرة وليس في الدنيا، لذا كان يصبر ويعيش شحيا من أجل تحقيق غرض في الآخرة وليس دنيوي .

روح المبادرة هي صفة المقاول و هناك من يسميه المبادر، حيث بمجرد تصوره للمشروع أي فكرة المشروع و هي الخطوة الأولى التي يبدها بها المقاول يجب المبادرة لتنفيذها، فالمبادرة هي عبارة عن قرار شخصي يتخذه المقاول هذا القرار يتأثر بالمحيط العائلي أو المهني، والانتقال من فكرة المشروع إلى تطبيقها تحتاج إلى شجاعة فالمبادرة هي عبارة عن نقطة الوصول إلى نضج الفكرة وتحقيقها في الواقع، فالمبوهين في القطاع الخدماتي والقطاع الصناعي وقطاع أشغال البناء يركزون على هذه الخاصية نظرا لأهميتها في إتخاذ قرار المقابلة. الإبداع والإبتكار والتجديد من بين أهم المؤشرات التي تؤدي إلى نجاح المقاول في نشاطه، فبقاء المؤسسة المصغرة وتطورها يتوقف على مسابرتها لكما هو جديد من خلال تقديم منتجات جديدة وإختراعات جديدة، أي القدرة على وضع أساليب جديدة في الإنتاج عن طريق أفكار جديدة وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها المؤسسة، فالمقاول عند جوزيف شمبيتر هو المبدع، هذه الصفة يجب أن يتصف بها هؤلاء المقاولون من أجل تحقيق أهداف المؤسسة المصغرة.

إن إنشاء المؤسسة المصغرة تطلب العديد من التوضيحات من طرف هؤلاء المبهوهين، تضحية بالوقت وخصوصا في السنوات الأولى من بداية المشروع، أين تكون ساعات العمل طويلة والجهد المبذول كبير من أجل وضع إسم للمؤسسة في السوق، تضحية بمناصب عملهم.

من خلال الدراسة التي قامت بها نيار نعيمة (2008) نسبة معتبرة من المبهوهين تخلو عن عملهم كإطارات سامية في القطاع العام والخاص، لتحقيق حلمهم وهو إنشاء مؤسسة خاصة لذا تجدهم يؤكدون على هذه الخاصية. المقابلة محاطة بالشك والريبة ويمكن أن تظهر في سيرورة إنشاء المؤسسة وحتى في سيرها معطيات جديدة غير منتظرة، وربما يتعرض المقاول لخسائر مادية ومعنوية، هذه الخاصية لم يشر إليها الكثير من المبهوهين لأنهم يعلمون مسبقا أن إنشاء مؤسسة هو بحد ذاته مخاطرة لذا يجب أن يأخذوا كل الإحتياطات اللازمة لمواجهة المعطيات الغير متوقعة.

4- وظائف المقاول:

يرى كريستوف بنافنت Christophe Benavent أنه يمكن تلخيص الوظائف التي يقوم بها المقاول كما يلي:

- السرعة في التنافس، التي تمر بها من خلال الإبداع والابتكار للوصول إلى تحقيق طرق جديدة للإنتاج، سوق جديدة وأشكال جديدة للمنظمة، وطبقا لـ شامبتر Schumpeter أيضا المقاول هو المبدع الأول وهو فرد نادر ذو موهبة يستطيع جذب أرباح كبيرة.

- الفارس الذي يتمتع بالقدرة الخاصة لإتخاذ القرار في حالات عدم التأكد، فهو فرد واثق. وأخيرا المقاول هو المؤسس والمشيّد للمؤسسة من نتائج تحليلاته السابقة فالمقاول قادر على اقتراح رؤية جديدة دائما.

إن نجاح أي مشروع مرهون بمدى خصوصية هذا المشروع شكلا ومضمونا، وهذا يرجع إلى شخصية ومدى خبرة باعث المشروع، والذي أطلق عليه الباحثون بمقاول المشروع، ويتلخص إبداع المقاول من خلال العمليات الأساسية في إدارة المشروع والتي يرى شعيب بونوة أنها تتمثل في:

- إعداد المشروع، والتأكد أن مرحلة تخطيط المشروع ناجحة.
- تخطيط المشروع، أي وضع خطة إدارة المشروع.
- إدارة المشروع، وتطبيق الخطة. (غيثي نسرين، 2009:35)

5- أنماط المقاول الجزائري:

فيما يلي تقديم لأنواع المقاولين الجزائريين حسب ما أشارت إليه الباحثة عدمان رقية (2008) أين اختلفت أنواعهم حسب الحقبة الزمنية، فنجد أن الباحثة صنفت المقاولين إلى قسمين القسم الأول الخاص بفترة السبعينات، والقسم الثاني خاص بفترة التسعينيات:

5-1- مقاولو السبعينات:

إن دراسة أنواع المقاولين بعد الإستقلال تختلف من حيث الفئات حسب العشرية، ففي سنوات السبعينات قام جان بيناف John Binav بدراسة مقاولي تلك الفترة حيث غلب على نظام الدولة تطبيق النظام الإشتراكي، فعرف الإقتصاد العموم بإنتشار كبير مقابل عدد قليل من المؤسسات الخاصة، وجانبيناف John Binav في دراسته لأنواع المقاولين في سنوات السبعينات وجد ثلاث فئات من المقاولين، من خلال عينة تتكون من 250 مقاول من العاصمة، قام بدراستهم من ناحية الأصول الجغرافية والإجتماعية.

5-1-1- المقاولون التجاري:

" إن معظم الصناعيين الذين يتراوح سنهم بين خمسين والستين سنة (1970) مروا بالتجارة الكبيرة جاؤوا من شرق وجنوب البلاد: قسنطينة، واد سوف، مسيلة، بسكرة. أما بالنسبة لأصولهم الإجتماعية فهم من عائلات عريقة ونبيلة وأسر ذات مكانة دينية في المجتمع غرست فيهم حب الوطن والتضحية في سبيله، وهم من أسر مالكة في الفترة الإستعمارية، ولكن نزعت ممتلكاتهم بعد مشاركتهم في ثورة

المقراني لسنة 1871 فأصبحوا تجار يتركز نشاطهم في التصدير والإستيراد، وبالتالي كونوا رأسمال إجتماعي خارج الوطن، الأمر الذي ساعدهم كثيرا عند إنشاء جبهة التحرير الوطني حيث قدموا لها المساعدات المادية وأيضا المعرفية، لكلما يخص النواحي المعرفية بالتجار الكبار و الشبكات التجارية من أجل الحصول على الأسلحة، ومع الإستقلال أصبحت المحلات التجارية التي يملكونها مصانع للإنتاج، ومع قانون تشجيع الإستثمار لـ 1966تحصلوا بسهولة على المساعدة والضمانات من أجل إنشاء مؤسساتهم كما يوجد في هذه الفئة تجار ذوي أصول قبائلية وميزابية وهم أقل ثراء في البداية من التجار الكبار، جاؤوا من أسر بسيطة، متعلمين في المدارس الفرنسية، بدون أن يمروا بالمدرسة الإسلامية.

وهذا النوع من المقاولين فتحوا مجالات إقتصادية بسيطة وجديدة في نفس الوقت (محلات لتصليح السيارات، مآرب، مخبزة)، نتيجة للخبرة التي تحصلوا عليها حيث كانوا باعة أو مسيرين في مؤسسات أوروبية، هذه التجربة سمحت لهم بعد الإستقلال بإنشاء محلاتهم الخاصة ليس فقط للبيع وإنما حتى للإنتاج، ويتميز المقاولون ذوي الأصول التجارية بأنهم تجار أكثر من صناعيين، يهتمون بفتح المحلات التجارية أكثر من فتح مصانع، كما يستثمرون في قطاعات تستعمل تكنولوجيا بسيطة وتحصل على أرباح سريعة.

5-1-2- المقاولون العمال:

هم عمال وموظفوا التجار الصغار و الحرفيون، يمارسون الصناعة الحرفية وهي عبارة عن صناعة تظهر وتختفي فهي في الغالب صناعة موسمية أو ظرفية، ويستعملون آلات بسيطة يقومون بتركيبها في المنازل أو في الدهايز، وهي ذات قوة إقتصادية ضعيفة، هو لا يوفر الشغل للكثيرين، ومن توجههم موجه للزبائن الفقراء، نظرا للسعر الرخيص والنوعية البسيطة للمنتوج، وهذا النوع من المقاولين هم عمال مؤهلين، موظفين في الإدارة، إطارات متوسطة يحاولون تحسين مستواهم المعيشي من خلال شراء الآلات المستعملة، من بينهم إطارات قدامى في التسيير الذاتي الصناعي، أعضاء قدامى في الجيش التحرير الوطني. ومناضلون في جبهة التحرير الوطني، عمال أو مستخدمون في القطاع العمومي هم منحدرين من عائلات فقيرة، فلاحية أو تجارية ذوي المستوى التعليمي الإبتدائي، والبعض منهم من قدماء المهاجرين خاصة القبائليين الذين عاشوا في فرنسا، فتجربتهم في المصانع الفرنسية و التكوين الذي حصلوا عليه سمح لهم بإنشاء مؤسساتهم، كما يتميزون بتمركزهم في المدن الكبرى.

5-1-3- المقاولون غير المسيرين:

هناك نوع من المقاولين الذين لا يسيرون مباشرة مصنعهم و لكن يهتمون بأعمال أخرى مالكي عقارات، كما يوجد مقاولين لديهم مؤسسات شراكة مع مؤسسات متعددة الجنسيات، هذه المؤسسات تكون مسيرة من طرف جزائريين و هم ذوي خصوصية مختلفة عن المقاولين الآخرين، حيث تدرسوا في التعليم الثانوي والعالي، معفيين من الخدمة الوطنية .

5-2-مقاولوا التسعينيات: بمرور العشريات بدأت الأوضاع تتغير والظروف تتغير وتتطور خاصة مع سنوات التسعينيات التي تميزت بالمرحلة الإنتقالية لإقتصاد السوق، فظهرت بذلك فئات أخرى فرغم أن فئات السبعينيات بقيت إلا أن خصائصها ستتغير، خاصة من ناحية المستوى التعليمي والتجربة والسن، فمن خلال البحث الذي أجري تحصلوا على خمس فئات أو أنواع من المقاولين. مقاولون كانوا إطارات ويمثلون 42% ، ومقاولون كانوا مهاجرين ويمثلون % 18 وأغلبيتهم من منطقة القبائل ومقاولون بالوراثة ويمثلون 23% والمقاولون الذين لديهم تقاليد المقولة ويمثلون 11 % ومقاولون كانوا عمالا ويمثلون 6%. كما إستنتجوا وجود 60% من المقاولين لديهم أكثر من 50 سنة، و 17 % من المقاولين لديهم أقل من 35 سنة.

5-2-1-المقاولون الإطاري:

وهم الأفراد الذين أعمارهم أكثر من خمسين سنة ولديهم خبرة ومعرفة من خلال ممارستهم لوظيفة سامية في القطاع العمومي وخاصة تلك المتعلقة بالتسيير، فلقد تقلدوا مناصب قيادية وإدارية وتسيير الموارد البشرية، أما مستواهم التعليمي فهم ذوي مستوى تعليمي إبتدائي مرتفع بالإضافة لقيامهم بمختلف التكوينات التي تسمح لهم برفع مستواهم إضافة للتجربة المهنية، وهؤلاء الأشخاص أغلبهم أنشأوا مؤسسات في أواخر سنوات التسعينات إما بعد التقاعد أو التقاعد المبكر من العمل، والأسباب التي أدت لإنشاء مؤسسة تكون إما لظروف إقتصادية (البطالة بالدرجة الأولى أو الحصول على أجر ضعيف) والرغبة في تأمين حياة الأبناء أو حب العمل والرغبة في تطبيق ما إكتسبوه من خبرة، ويتميز هذا النوع من المقاولين بمساعدة رأسالمال الإجتماعي الذي إكتسبوه من الخبرة المهنية لإنشاء وتسيير المؤسسة.

5-2-2-المقاول المهاجر:

وهم أغلبهم المهاجرون الذين هاجروا شبابا إلى فرنسا وادخروا مبلغا من المال يسمح لهم بتكوين مشروع في البلد الأم، وهذا النوع نجده خاصة في منطقة القبائل أين كانت عودتهم سنوات الثمانينيات مع قانون 1982 الخاص بالقطاع الخاص، ويقدر سنهم من الخمسين فما فوق، وهم أفراد تعودوا على العمل والمشاركة في الحياة وإيجاد حلول لوجودهم ولوضعهم، ويتميزون بحب المغامرة لأن حياتهم السابقة كانت مليئة بالمغامرات والمخاطرة لما واجهوه في الغربة من قساوة الحياة، كما أن التجربة المهنية التي حصلوا عليها من مختلف النشاطات خاصة التجارية تسمح لهم بإختيار النشاط المناسب لإمكانيتهم ومتطلبات السوق .

5-2-3- المقاولون بالوراثة: وهم الأفراد الذين يقومون بتسيير المؤسسة القديمة ويتراوح عمرهم بين 25 - 30 سنة، يتميزون بالتأهيل والتكوين الجيد وهم عقلانون في التعامل، فبالعمل يقيمون الأفراد وتوظيف العمال يكون حسب الكفاءة، ويقومون بتسيير عملهم بإستعمال التقنيات الجديدة، بالإضافة

لبحثهم الدائم لتحسين نوعية المنتج بما يتماشى ومتطلبات السوق، فلا يبقون محاصرين بالنوعية القديمة للمنتج، كما يوظفون العمال على أساس الكفاءة، وهدفهم هو إكمال ومتابعة نفس النشاط الذي قام به الأب مع تطويره وتحسينه.

5-2-4- المقاول وتقاليد المقاول:

وهذا النوع يغلب عليه الأفراد ذوي المستوى التعليم الإبتدائي والمتوسط وهم من عائلة تمارس التجارة أو المقاول، لذلك هم لا يهتمون بالبحث عن عمل بعد الخروج من المدرسة لأن العمل مضمون وهم يبدأون العمل في سن مبكرة، لديهم تجربة طويلة في المقاول وهم من عائلات ذات تقاليد تجارية عبر الزمان، وهذا النوع أكثر إنتشارا من الأنواع الأخرى، هذا النوع من المقاولين يميلون لإقامة مؤسسة عائلية يوفر بها مناصب شغل لأفراد العائلة، ولكن المقاول التي يمارسونها ليست بالضرورة تلك التي بدأوا فيها، فالخبرة التي يحصلون عليها والعلاقات التي يكونونها تسمح لهم بمعرفة السوق ومتطلباتهم ما يجعلهم يغيرون نوع النشاط أو يوسعونه ليشمل أنشطة أخرى. ويشترك هذا النوع من المقاولين مع المقاولين بالوراثة في أن أسرهم أنشأت المؤسسة في سنوات السبعينيات، وهم واصلوا المشوار في سنوات التسعينيات.

5-2-5- المقاولون العمال:

وهم إما عمال إدارة أو عمال مؤهلين أو إطارات متوسطة، هدفهم الأساسي تحسين وضعهم المالي وهذا بسبب ضعف أجورهم وإنخفاضها، وأيضا يخص الأفراد الذين يعانون من التسريح والبطالة أو الذين تخوفوا من فقدان مناصبهم مستقبلا نظرا للأزمة الإقتصادية التي تمر بها البلاد فأغلب هؤلاء المقاولين أنشأوا مؤسساتهم في سنوات التسعينيات، وهم يشتغلون عادة في القطاع النشاط الذي مارسوه من قبل ويعتمدون على المهارة الفردية والشبكة الأسرية والمهنية.

حسبما أشارت إليه الباحثة وسيلة ثابت (2014) بأن مختلف نماذج المقاول الجزائري يتقاسمون نفس الواقع، الشبكة الاجتماعية والعائلية في الانشاء وعمل المؤسسة تبعا لذلك. في الواقع، انشاء وتطوير المؤسسات في الجزائر، هو في الغالب مرتبط بهدف خلق التلاحم داخل العائلة، داخل الجماعة، ورسوخ بنية الحفاظ على العلاقات العائلية والشبكات الاجتماعية.

من خلال تحليل الدوافع، وطموح الشباب المقاول وتأثير أجهزة المساعدة على اتخاذ القرار المتعلق بانشاء مؤسسة، استخرجت الباحثة أسماء بلقاسم (2014) نماذج للمقاولين:

1- مقاولين ممن يبحثون عن الإدماج الإجتماعي ويرون في المقاول حل لمشكلة البطالة وانعكاساتها السلبية ويبدأون في المشاريع لإرتفاع البطالة وليس لأنهم يمتلكون روح المقاول.

2- مقاولين يبحثون عن الإستقلالية والحصول على مكافآت وتعويضات مادية لتحسين من أسلوب حياتهم.

3- مقاولين تحركهم الرغبة في المقاوله والمخاطرة، هؤلاء يريدون خلق قيمة مادية واجتماعية حسب مبادراتهم الخاصة، وإظهار جميع قدراتهم وتسير وقتهم بشكل أفضل.

أشار كل من خذري توفيق حسين بن الطاهر (2013) في دراسة لهما بأن المقاولين الجزائريين عبارة عن مزيج غير متجانس لإعتبارات مختلفة تتباين من حيث دوافع المقاول ومساراته وشخصيته، وكذا البيئة المحيطة به. فقد تبين أن 42 من المقاولين ينتمون إلى الإطارات السابقة، ويرد الباحثان هذا الأمر إلى ممارستهم للمهام الإدارية وتراكم المعارف التسييرية لديهم خاصة إذا كانوا ينشطون في مؤسسات ذات طابع اقتصادي، فيلمون جيدا بظروف السوق وميكانيزماته كما الأمور الإدارية واستحقاقاتها، اتجهوا إلى إنشاء مؤسساتهم الخاصة لأن لهم نظرة ثاقبة في اقتناص فرص الأعمال. في حين جاء المقاول الوريث في المرتبة الثانية بـ 23 هذا الأخير ورث مؤسسة العائلة وأصبح يديرها آليا، فهو ليس غريب عنها، حيث أنه ليس أمام خيار مقاولاتي وإنما وجد نفسه في خضم مجال الأعمال، المرتبة الثانية كانت نتيجة أنه كان وريث لجميع الأنواع الأخرى.

كما أشار الباحثان إلى أن المقاول التقليدي جاء في المرتبة الثالثة بـ 11 تلاه المقاول المنفتح في المرتبة الأخيرة بـ 6 وأفرزت فرص الأعمال ومغريات أجهزة دعم الشباب مثل-ANSEJ" ANGEM-ANDI إلى آخره، ويرجع ترتيبه الأخير إلى فترة الدراسة حيث كانت مؤسسات الدعم في بداية نشاطها ولم تفعل بالشكل الحالي، حيث نتوقع أن تتغير النسب السابقة لصالحه بسبب نفس الإعتبارات المذكورة.

6- تحديد المواصفات الشخصية للمقاول:

لكل إنسان شخصية التي ينفرد بها، وهي تشمل جميع الصفات الجسمية و العقلية الخلقية في حالة تفاعلها مع بعضها البعض وتكاملها في شخص معين يعيش في بيئة إجتماعية معينة. فشخصية الفرد يكتسبها من خلال تفاعله مع مجموع العوامل سابقة الذكر، فيتفاعل معها ويتقبل في كل عامل ما يميل إليه فيتأثر بها وتدخل ضمن شخصيته.

وتعرف الشخصية على أنها" صورة منظمة متكاملة لسلوك فرد ما يشعر بتميزه عن غيره"، فالإنسان الذي يشعر أنه متميز عن غيره أي يختلف عنهم وأن لديه ذات مستقلة عنهم يتحكم فيها تسمح له بأن يميز شخصيته عن شخصية غيره، وإن كانت هناك تقسيمات لأنواع الشخصيات فكل إنسان يمكن أن يجد تصنيفه حسب السمات والخصائص التي تميزه ، وهذا ما سنراه مع شخصية المقاولين.

إن للمقاول شخصية متميزة ومنفردة تسمح له بدخول عالم المقاوله أي المخاطرة، ولذلك يجب أن يكتسب منذ الصغر صفات ومميزات شخصية المقاوله التي تمنحه القدرة لمزاولة هذا النوع من النشاط، خاصة وأنه يعتبر أحد المحركات الأساسية في الإقتصاد الوطني وهو أساس النظام

الرأسمالي، فالمقاول يجب أن يتميز بـ " طبيعة ثنائية تجمع بين الملكية والتسيير في نفس الوقت والتي يمنحها للمؤسسة". كما يجب أن تتوفر في المقاول الشخصية الذكية، سعة الفكر، والقدرة على إتخاذ القرار، فالمقاول بتواجده في سوق يحدث فيها تغيرات مستمرة وأحيانا عميقة، تستوجب عليه أن يتأقلم مع هذا الوضع فبسعة فكره وقوة بدهته يتمكن من إيجاد مخرج لإستمراره و إستمرار مؤسسته، حتى لو اضطر لتغيير النشاط بما يتماشى ومتطلبات السوق، فالقرار الذي يتخذه المقاول يكون حاسما والتطبيق مليء بالمخاطر، لهذا يجب أن تكون له شجاعة من أجل اتخاذها والمضي فيها. (عدمان رقية، 2008:79)

حاول تولوز Toulouse (1979) في كتاب له حول المقاول في كوبيك، إعداد بروفيل للمقاول، بالاضافة إلى مجموعة من الأخصائين النفسانيين وعلماء الإجتماع والإداريين، وجدوا بأن المقاولين يتشاركون بعض السمات الفيزيولوجية والنفسية ويبدو بأنهم مدفوعين بمجموعة متشابهة من القيم والحاجات. وبصفة عامة هناك ثلاث أنواع من الخصائص التي استخدمت في وصف المقاولين:

- الخصائص النفسية.

- الخصائص الاجتماعية مثل السن، العرق، الوسط العائلي، الدين، المستوى التعليمي، تجربة العمل.
 - الخصائص التسييرية، بمعنى سلوكيات المقاول باعتباره مسير ومسؤول عن نشاطات المؤسسة.
- (Lue Couturier, 1992 :69)

يرى هاشمي جرايا Hachemi Jarraya (20:2005) بأن تأثير الخصائص النفسية والاجتماعية تبدو أنها تفرض نفسها في المقاولاتية. والمقاولين يدمجون هاته الخصائص، يتقلدوننها، ويؤولونها، مما ينعكس على طريقة تصرفهم، وفي طريقة بناءهم للمؤسسة.

تشكل الخصائص النفسية عنصر مسيطر في الإستيراتيجية المتبناة من طرف المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة، مهما كانت البروفيلات المختلفة لمالكي المؤسسات. أكد كل من Sales et Lafuene (1989) على فكرة مفادها أن يمكن تحديد الخصائص الشخصية للمقاولين من خلال ملاحظة التوجه الاستيراتيجي للمؤسسة.

ركزت نظرية المنظمات أيضا على المكانة التي يحتلها المقاول، حيث ترى أن هذا الأخير يمكنه مساعدة المنظمة على التوافق مع محيطه المتطور من خلال الافعال والقرارات الاستيراتيجية. حسب كل من ماسون وهامبريك Mason et Hambrick (1984) نتائج المنظمة تعكس خصائص الشخص الذي يسيرها. ويشير الباحثين بأن العوامل النسقية للمحيط تحد من الاختيار الاستيراتيجي ومرتبطة بالطريقة التي يسيرونها المقاول.

وأشار الباحث ج. ش. كاشون Jean – Charles Cachon عدد من سمات الشخصية كانت لها علاقة بجعل من الفرد مقبول. وعرفت على أنها خصائص ضرورية ولكنها غير كافية لكي تجعل من الفرد مقبول والتي كانت محل العديد من محاولات القياس.

السؤال الحقيقي في البحث يبقى معرفة ما هي سمات الشخصية الضرورية في المقاولية، مع الافتراض بأن هاته الخصائص تلعب دور فعال ومهم.

جزء كبير من هاته الأبحاث المنشورة تحت هذا المظهر تحاول وصف أكثر منها تنبؤ. حيث هدفت الأبحاث الأولى عن طريق تحقيقات تطبيقية، إلى عزل السمات الأكثر خصوصية لدى الأشخاص المدروسين. والتعريفات المستخدمة مختلفة من باحث لآخر لكن لها نفس الأهداف. حسب هؤلاء الباحثين، لخصائص الأساسية للمقاول كانت: الطاقة، الثقة في الذات، الرغبة في الاستقلالية (لكن لم يذكر إن كان لهاته الخصائص دور في النجاح) ، الحاجة للإنجاز، الذكاء، نفور من المخاطرة المرتفعة، الحاجة للمنافسة، والتوجه نحو الإبداع. بالنسبة لـ Caird نظرية المقولة المبنية فقط على الخصائص النفسية تبقى ثابتة وغير متطورة، تهمل البعد الزمني للطبيعة البشرية وتغيرها في مواجهة المحيط.

إنه ليس من باب الصدفة اهتمام البنوك ببروفيل الفريق المسير. ترتبط المؤسسة بشكل كبير بالشخص الذي يترأسها. معرفة جيدة بمؤسسة جديدة يتطلب معرفة جيدة بمسيرها. خصائص المسير تؤثر على الأهداف، الأسواق التي تنشط فيها المؤسسات، وممارسات التسيير المتبناة.

من جهته ماين Mayn (1984) أشار إلى أن غالبية الخصوصيات المؤسسة الصغيرة على علاقة مباشرة مع قدرة تأثير المالك- المسير. مما يفسر بأن أهداف المؤسسة واضحة جدا بفضل الإختيارات الشخصية للمسير. نفس الفكرة يدعمها فورتين Fortin (1990) بأنه خلال فترة الشروع في المؤسسة، حظوظ النجاح المشروع تأتي وبشكل أساسي من ملائمة الرجل للمشروع، مما يسمح ببناء نماذج للمسيرين المالكين لهاته المؤسسات لمعرفة السمات الملازمة لمجموعات خاصة من المسيرين الذين يفتحون مشاريع في أوساط مختلفة أو في قطاعات مختلفة هذا من جهة. ومن جهة أخرى، تهدف هاته النماذج إلى ربط بعض من ميزات الشخصية للمسير بالممارسات الإدارية التي يستخدمها.

(Paul Niyungeko,1993 :30)

6-1- الخصائص النفسية:

حسب روبرت بابين "R.Papin" هناك تعدد وتنوع كبير في الجوانب الواجب توفرها لدى المقول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقول الناجح

أملاً، ولكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي :

- **الطاقة والحركة:** سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر و الوقت الكافي والطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.

- **الثقة بالنفس :** تعمل الثقة في النفس على تنشيط الجوانب الإدراكية والتصورية للمقاول، وذلك ما يجعله أكثر تفاؤلاً اتجاه ما هو متوقع من أعماله الجديدة. فالأفراد الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكنهم أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع المقاولون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، إنهم يملكون شعوراً متفوقاً والإحساس بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى، فميزة الإحساس بالأمان التي يبحث عنها الأفراد عادة لا تحد من قدرتهم وحريرتهم في السيطرة على الأمور، ويعتبرون حدوث الخطأ وتحمله جزء من ضريبة الأعمال، ودافع كبير للإبداع والتطوير وإضافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع.

- **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط والطويل.

- **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فقد تواجه المقاول عدة عقبات عديدة عند قيامه بإنشاء المؤسسة، وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها، واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى .

- **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءاً من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل، الخطأ والحل هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، وبالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.

- **قياس المخاطر:** ينبغي على المقاول أن يكون على قدر المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء كانت على المدى المتوسط و الطويل، وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.

- **الابتكار والإبداع :** من أجل أن تستمر المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاته أو هياكلها أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على الابتكار والتطوير، وهذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

- **القدرة على تقلد منصب القائد:** يقود التطور الإيجابي لنشاط المؤسسة إلى هيكل معقد شيئاً فشيئاً، وهذا ما يتطلب وجود قائد إداري يمكنه من تسيير منظمته، ويتمتع بالقدرة على إنعاش النشاط والتعامل

مع الصراعات وتكييف الهياكل.. (صندرة صايبي، 2015:09)

يقسم فايول Fayolle المميزات التي يجب أن يتصف بها المقاول إلى ستة صفات وهي:

1-الصحة والقدرة الجسمية : الصحة ضرورية لكل العمال في المؤسسة من العامل البسيط إلى المدير العام، فالفرد الذي يكون لديه جسم سليم سيكون أكثر فعالية وإنتاجية، فلا يجد ما يعرقل مساره المهني في المؤسسة، ويتمكن من العمل والمبادرة دون صعوبات جسدية.

2- الذكاء والقوة العلمية: إن الذكاء الذي يتمتع به المقاول يسمح له بفهم الأشياء فهما صحيحا فيقوم الأول " بالوقوف على القصور أو الخطأ، والثاني بالوقوف على البديل المقترح للحلول محل ما يحذف أو يعدل "، فبالتالي يكون تحليله للأوضاع و المواقف تحليلا منهجيا ذكيا، فيقوم بإصدار الأحكام والقرارات التي تساهم في تحسين الأوضاع، ولكن الذكاء وحده لا يكفي فيجب أن يتبع بمجموعة المعارف التي تساهم في إعطاء الفرد الخبرة والوجهة الصحيحة في إتخاذ القرارات، " فالمدير بحاجة لسعة النظر و مرونة العقل ".

3- القيمة الأخلاقية: يجب أن تتوفر في المقاول " قوة الشخصية المثابرة والحزم، الوضوح المبادرة "فهذه الصفات تساهم بشكل كبير في نجاح المقاول في مشروعه، ولكن هناك سمة أهم وهي الانضباط، فالمقاول كلما كان منضبطا في عمله كان قدوة لكل العمال الذين تحت سلطته فيقلدونه في ذلك.

4- الثقافة العامة : هذه الثقافة لا تخص ميدان المهنة التي يقوم بها المقاول فقط، وإنما هي مستمدة من الخارج أي من المحيط الخارجي للعمل المدرسة أو المجتمع ...هذا المحيط يساهم بشكل كبير في تحديد المهنة والخبرة المراد الحصول عليها من طرف المقاول وتسهل سير المؤسسة.

5-المعرفة الإدارية: "وهي لمتعلم في المدارس" بل المقاول يتعلمها من خلال الممارسة اليومية لنشاط عمله، فيكسب خبرة تؤهله للتسيير الجيد للمؤسسة من خلال المهارات التي يكتسبها والتي تتمثل في مهارات إنسانية تتمثل بالعلاقات الإنسانية التي يطورها المدير مع رؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع ... مهارات فكرية تتمثل بالأسس العلمية في ميدان الإدارة وإتخاذ القرارات والمحاكمة المنطقية وتحليل المشكلات و أسبابها ... ومهارات فنية تتمثل في خبرة ودراية المدراء بالوسائل الفنية المتعلقة بالإنتاج والبيع والشراء والتخزين والتمويل تلك المشاكل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعاتهم، فالمعرفة العلمية تكتسب من خلال الممارسة.

6- معرفة متخصصة : تأتي مباشرة بعد المعرفة الإدارية " وهي تخص المعرفة والدراية الخاصة بمنصب العمل بحد ذاته.

ولكن الخاصية الأساسية التي يتميز بها المقاول هي " المهارات التقنية " فالتأهيل الذي يملكونه في تطبيق التقنية التي تخص مهنة المشروع تلعب دورا في نجاح المشروع، فهم " يتمتعون بقدرة تقنية عالية يسخرونها لصالح أعمالهم ". (عدمان رقية، 2008:82)

قام جفراي تيمونز (1978) ببحث على شكل معاينة، وكشف عن 14 خاصية للشخصية المقاول وثمانية أدوار للمقاولين. تتمثل هذه الخصائص في ما يلي:

- 1- الطاقة.
- 2- المثابرة.
- 3- الثقة في الذات.
- 4- التورط على المدى الطويل.
- 5- حل المشكلات.
- 6- تحديد الأهداف.
- 7- تولي المخاطر المحسوبة.
- 8- استخدام التغذية الراجعة.
- 9- الأخذ بالمبادرات.
- 10- البحث عن المسؤوليات.
- 11- استخدام الموارد.
- 12- ضرب المقاييس.
- 13- مركز الضبط الداخلي.
- 14- تحمل الغموض والشك. (Juan carlos montes, 2012 :32)

حدد تيمونز Timonz: الالتزام للمؤسسة، الانغماس الكلي والالتزام بالعمل (يستثمر في مدخراته، وقته، على حساب منزله..)، يتشبت بالابتكار والابداع، معرفة حول العمل، يثير الانتباه، يشجع ويبني فرق المقاولتية. إضافة إلى القيم الاقتصادية (ألوية خاصة، استغلال، ربح رأسمال، نزاهة وصدق اتجاه المستثمرين.

وجد كل من تولوز و بليز Toulouse et bliz (1991) في دراسة اميريكية من خلال عينة من المقاولين بلغ عددهم 1338 مقاول و 1553 غير مقاول، بأن الفرق موجود في القيم.

المجموعة الأولى تقدر المقاولتية، بينما المجموعة الثانية تقدر الأمن في العمل.

في سياق آخر، العمل الذي قام به ألان جيب (1993،2000) يفرق بين ثلاثة أشكال من المتغيرات:

- 1- الميزات: ثقة ذاتية، الحرية، موجه نحو النجاح، متبدل، دينامي، مليئ بالموارد.
- 2-المهارات: حل المشكلات، يبدع، يخطط، يفاوض، يفحم بالحجج، يتخذ القرارات.

3- السلوكيات: حل الصراعات بشكل إبداعي، البحث عن الفرص، يتصرف باستقلالية، بالاستناد على مبادرته الخاصة، يهدف إلى بلوغ أهدافه، من اتجاه التحديات، مستعد للنيل و التمتع بالشك والارتياح، يتخذ المخاطر، يساوم لفعل الأشياء، يدهش الآخر بالحجج.

من بين دوافع المقاولين، الحاجة إلى تحقيق والحاجة إلى القوة من بين الحاجات الأولى المسيطرة، لكن هذه النظريات كانت متنازعة ومتعارضة الآراء، وكان من الصعب اختبارها.

(Juan carlos montes, 2012 :34)

في الواقع، مقارنة بواسطة سمات الشخصية ودافعيات لم توضح علاقة واضحة مع نجاح المؤسسات. غير أن، هذا التيار أنتج مجموعة هامة من المميزات الخاصة بالمقاولين الأكثر انتشارا بالاعتماد على عدد من الأعمال. نأخذ بعض الأمثلة: 1- الحكم الجيد. 2- المخاطرة المعتدلة. 3- الطاقة. 4- المثابرة. 5- التفاؤل. 6- التوجه نحو النتائج. 7- المرونة. 8- الدهاء. 9- الثقة في النفس. 10- مركز الضبط الداخلي. 11- استخدام الموارد. 12- الحرية. 13- البصيرة.

كل هذه الأبعاد المستخرجة من علم النفس لها علاقة بالفرد، ويمكن أن يعبر عنها في مختلف النشاطات، في كل تأملاته وحده.

في دراسات أجريت حول الشخصية من طرف فريق عمل أبحاث مانفرد كتس دو فري منذ ثلاثين سنة، بحثوا في شرح المقاولتية وبصفة خاصة القيادة، انطلاقا من دراسة الشخصية (نظرية الطب النفسي) وتحليلات مرتبطة بالحاجة إلى التحكم (إحساس عالي بالتحكم) ونقص التحمل اتجاه الخضوع (إحساس عالي للرفض)، ميل إلى الشك، الكل مشتبه فيه: تتبع معتقد الجسارة بواسطة رمز الأحلام كرد فعل من الخوف من التفاهة و الحفارة (خلط الهوية، انقمص بالمعتدي).. (أو الآليات الدفاعية التي تنظم العالم بين المثالية والتعسف (السخط، العداوة والشعور بالذنب)، وكل شكل آخر لمركز الضبط الخارجي للمشاكل الداخلية، مسقطه بفعل المخاوف و المضايقات على محيطه (أسلوب انعكاسي بواسطة التمرد، الانحراف، مشكل شخصية داخلية، عدم تقبل، صعوبات مع السلطة، الإنكار، الإسقاط، رد فعل باعتباره دفاع).

وكنتيجة، هذا المقاول يستعرض حاجاته ورغباته، تأويلات نجاح المقاول تفسر بالحاجة للنجاح، والمثابرة، المخاطرة المحسوبة و التخيل، هذا له أثر العدوى على حماسته، جاذبيته، يعطي معنى أو غاية التي يستعد الآخرين لتبنيها وهم إذن مفتونين بالمشروع.

تحديد هذه المتغيرات يفترض دراسات عيادية قريبة من الطب النفسي أكثر من علم الاجتماع، وأنه من المهم معرفة هذا الميل في البحث المقاولاتي على الأقل لإبقاء الانتباه على انحرافات الطبع وسمات الشخصية. (Juan carlos montes, 2012 :35)

تري الباحثة عدمان رقية (2008:213) إن المعارف والتأهيلات والشهادات المتحصل عليها من خلال المعاهد والمراكز والجامعات ليست كافية من أجل دخول هذا الميدان، بل يجب أن تتوفر على شخصية مميزة وهي شخصية المقاول، هذه الشخصية لا يمكن أن تحصل عليها بين عشية وضحاها، بل هي عبارة عن تراكم أو سيرة ذاتية تظهر معالمها منذ الطفولة، فبناء الشخصية هو أحد المحددات المتحكمة في مدى تمكن المقاول التآقلم في هذا الميدان، ويمكننا لتعبير أيضا عن الشخصية المقاول في المرحلة الحالية من خلال الطموحات التي تصبو إليها والأهداف التي تسطرها وتريد تحقيقها، بل وأكثر من ذلك فإن التأهيلات والشهادات المتحصل عليها في الواقع ما هي إلا نتيجة لشخصيتها المتميزة.

في نفس السياق نجد كارل رابستجك Karl يقول: " التجارب السيئة والجيدة في الطفولة تترك آثار ذاكرية لاشعورية تؤثر على المواقف المستقبلية التي لا يمكن تفسيرها باللغة. العديد من المشاعر تتأصل في مراحل ما قبل اللغة.

6-2- الخصائص المعرفية للمقاول:

في البداية، أولى خصائص المقاول هي قدرته على اتخاذ القرارات، والبعض الآخر يتحدث عن عمله كإداري - مسير بمعنى سلوك تكيفي وليس إبداعي. حسب شامبتر، العملاء الاقتصاديين لا يفعلون سوى اتباع حركة آلية للتوافق في حين المقاول له القدرة على اتخاذ القرارات من دون معرفة كاملة عن المعلومات الضرورية للقيام بالخيارات.

في الواقع، المقاول في بعض الحالات، لا يتعلق الأمر فقط بسلوك أحيانا غير عقلائي لكن بعقلانية مخلوق آخر. أكثر من ذلك، إرادته في الحصول إلى مشروع هو من دون قياس مقارنة مع العملاء الاقتصاديين. بإمكانها الذهاب وحيدا للأمام من دون معرفة بجميع المعطيات يحاول أن يخضع جميع نشاطاته بالاستناد على مخطط. الجدير بالذكر أن المقاول على علم بأن مخططه تعتريه العديد من الأخطاء لكن قدرته على الذهاب بعيدا وإلى الأمام تسمح له بعدم التوقف على العكس من الآخرين الذين يتخلون عن تنفيذ مخططاتهم.

كما للمقاول القدرة على يتجاوز نفسه من أجل القيام بأشياء لم يستطع الآخرون فعلها. وواحدة من بين قدرات التي يمتلكها المقاول قدرة المقاول على تجاوز السلوكات الآلية التي يقوم بها المسيرين الاقتصاديين.

في الواقع، للمقاول طريقة خاصة جدا في رؤية وفهم العالم الذي يحيط به: مما يعطيه افضلية على باقي العملاء لأقتصاديين هي روح الابداع والتخيل. فبالإضافة يصبح المقاول كفاعل اقتصادي جالب لاستجابات المبتكرة عبر الوقت، فالروح الابداعية للمقاول تسمح له بابرار حلول جديدة. فالمقاول يشوش السوق ويخلق محيط جديد. (Esteban Giner, 2013 :13)

يرى كل من بول كوتر وخوسي أودي Paul Couturet et Josée Audet بأن التعلم لدى المقاول ليس محدود فقط في إعادة إنتاج أو محاكاة بالاحتفاظ بإطاره المرجعي الاعتيادي. فحسب ما أشار إليه جون بياجى J.Piaget (1947)، فإن التعلم هو تفاعل بين الفرد والمحيط وليس مجرد عملية تمثيل. فعلى المقاول حسب الباحثين يطابقمخططاته المعرفية حسب المشاكل الجديدة التي يفرضها نمو مؤسسته أفضل من إدماج النصائح البسيطة حسب مخططاته السابقة.

في نفس السياق وفي دراسة للباحث رضا بن رجم وعلى الصعيد المعرفي، وجد أن أكثر من نصف المبحوثين يعتقدون بأن منشئي المؤسسات لا يعلمون كيف يسيرون الخطر، ولا يعلمون كيف يواجهون الغموض الكبير الذي يحيط بهم وهذا حسب رأيهم مرتبط وبشدة بعدم الاستقرار والغموض الذي عرفته الجزائر في السنوات الأخيرة.

هذا إن دل على شئ فإنما يدل على العلاقة الوثيقة التي تربط المقاول بالأوضاع الاجتماعية والسياسية وحتى الثقافية منها، وما لها من تأثير على سلوك المقاول خاصة سلوك التعلم وكيفية مواجهة التحديات الموجودة في المحيط الذي ينتمي إليه المقاول وهذا ما أكدته الباحثة نجوى عيساوي (2004) في دراسة لها حول المقاولين في المهجر.

6-3- الخصائص السلوكية: يمتلك المقاول نوعين من المهارات وهي:

6-3-1- المهارات التفاعلية:

وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في توزيع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

6-3-2- المهارات التكاملية:

المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

- **الخصائص الإدارية:** تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي:

1- المهارات الإنسانية: تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني.

2- المهارات الفكرية : تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤى لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية.

3- المهارات التحليلية: وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل (الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية. تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية والتسويقية وغير ذلك).

4- المهارات الفنية (التقنية): وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات، والمكونات الأساسية للآلات والمعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشروعات، كما هو الحال فيم صانع الملابس والأقمشة، أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية والفنية كالنجارة والمشاغل الأخرى، وحتى في بعض المجالات الخدماتية كصيانة الأجهزة الكهربائية والمعدات الأخرى، حيث ينظر العاملون إلى المقاولين وكأنهم المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط. (الجودي محمد علي، 2015:25)

لقد كان المقاول الجزائري مبعدا عن دوره الحقيقي، وكان يلعب أدوار ثانوية، لكنه أصبح مطالباً لتحمل مسؤولياته لإنعاش الاقتصاد الوطني، خاصة أن مرحلة اقتصاد السوق تميزت بانفتاح كل القطاعات والأنشطة الاقتصادية على الاستثمار الخاص وتسديد الدولة على تشجيعه مما سمح بتطوير

القطاع الخاص الذي كان قنيا وظهور مقاولين جدد أنسأوا مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وتسير دراسة التي قام بها أحمد يعقوب إلى أن " المقاول الجزائري يتميز بمستوى أكاديمي جيد وخبرة مهنية وطويلة اكتسبها من خلال عمله في القطاع العام قبل أن ينتقم منه ويترجم هذه القدرات في شكل مؤسسة خاصة تعكس مجالات اهتمامه."

من خلال الدراسة الميدانية التي قاما بها جميل عبد الجليل و روسام بن زيان حول كفاءة المقاول الجزائري توصلنا إلى أنه من خصائص المقاول الجزائري لا يفضل المغامرة كثيرا لأنه يعيش في محيط معقد وغير أكيد، كما أنه يعير الجانب المالي أهمية كبيرة لأنه الجانب الأساسي في المغامرة. ونظرا لتنوع نشاطاته يقدم أفكارا جديدة بصفة متواصلة بما يخدم مصلحة مؤسسته ويسمح بتوسيع استثماراته. يسخر المقاول الجزائري جهدا كبيرا لمؤسسته هذا لأنه يستغل لصالح مؤسسته حتى في الأوقات خارج نطاق العمل أو يؤجل بعض الأعمال الثانوية إلى أوقات أخرى حتى يسخر وقت العمل في النهار عندما تكون المؤسسات التي تعامل معها تستغل. كما توصلنا أيضا إلى الجملة من الإستنتاجات كما يلي:

- المستوى التعليمي المقبول الذي يحوز عليه.
- التكوين الذي حصل عليه ساء كان ذو طابع إداري أو تقني.
- الخبرة المهنية التي اكتسبها من خلال عمله في القطاع العام.
- امتداد نشاطه من نشاط العائلة حيث يحاول تطويره والقيام به بطرق عصرية والاستفادة من أخطاء ما سبقه.
- قدراته الشخصية النابعة من خبرته المهنية ومعرفة مجال نشاطه.
- القدرات الإدارية التي تعكس إشرافها المباشر أحيانا وتعلم قواعدها رغم وجود الصعوبات، اكتسابها عن طريق مساعديه.
- السلوكات التسييرية التي تتألف من قدراته الشخصية ومن قدرته على التكيف مع المؤثرات الداخلية والخارجية.

7- الاتجاهات القيمة لدى المقاول:

المتصفح في شخصية المقاول خاصة في الأدبيات الأجنبية، سوف يجد بأنه المقاول شخص مختلف تماما عن الآخرين من الشخصيات القادة المسيرين أو حتى العمال الذين اختاروا أن يكونوا عمال أجراء فذلك كفيلا بأن يضمن لهم حياتهم المستقبلية على الأقل على الصعيد المالي. إلا أن المقاول اختار مسارا مهنيا آخر بمعنى هو من سيحدد مستقبله المالي الذي يرى في طموح كبير أو يسعى كمن خلاله إلى تحقيق طموحاته المالية والشخصية، توصلت الدراسات الأجنبية خاصة بحكم الاختلاف الثقافي بأن للمقاول خصائص متعددة من التحكم في قدره، حب المنافسة والمخاطرة، القدرة على التخطيط للأعمال، مفهوم النجاح والفشل لديه. لكن هل يختلف الأمر لدى المقاول الجزائري؟ فيما يلي الإجابة عن هذا السؤال من خلال عرض مبسط لأهم ما توصل إليه الباحث الجزائري بدر اوي سفيان حول أهم الاتجاهات القيمة لدى الشباب المقاول:

- مفهوم القدر:

يعبر مؤشر القدرية عن النظرة إلى المستقبل، النظرة القريبة المدى أو النظرة البعيدة المدى، وهذا يعتبر أحد الأبعاد الثقافية التي توصل إليها "جيرت هوفستد"، فالثقافات ذات المنظور البعيد المدى تعطي أهمية للعمل والمثابرة والتوفير والجودة في القيام لأعمال، والبعد المستقبلي والتخطيطي بمختلف مستوياته، مقابل الثقافات ذات النظرة القصيرة المدى والتي تعطي قيمة عالية لاحترام التقاليد والقيم المستقاة من الماضي، وتلبية الواجبات الاجتماعية..

ويرى غاري تريبو Gari Tribou أنه يمكن اعتبار أن المظاهر الدينية للقدرية، في إطار التمثلات والمخيل الشعبي تعبر إلى حد ما عن قوى الطبيعة، وهذا لا يعتبر إلا نتيجة مباشرة لاستحالة وعدم قدرة الفرد على تحويل عناصر الطبيعة التي تتطلبها حياة الإنسان، ويمكن القول أن هذا عبارة عن الخضوع لما وراء الطبيعة.

ويبقى أن هذا المفهوم عولج منذ القدم وخاصة في جوانبه الفلسفية، لكن ما يهمنا نحن هو عناصره الإجرائية في موضوع الثقافة المقاولاتية، والسؤال المطروح هو: هل تصور الفرد يكمن في مسؤوليته عن قدره؟، أم أن هذا القدر هو عنصر المفاجأة بالنسبة إليه؟ بالنسبة للأول: لنجاح يتطلب العمل المثابر، فالحظ ليس له معنى وفي هذه الحالة قرار إنشاء المؤسسة يستوجب حتما أخطارا محتملة، والنجاح لمشروع يتطلب ثقة لنفس و التوفر على إمكانيات وجهود قادرة على إنجاز الأهداف، أما بالنسبة للثاني: فكل الأحداث التي تقع في حياة الأشخاص ترجع لمشيئة الله، فكل شيء كتب من قبل وما عليه سوى إتباع القدر. (بدر اوي سفيان، 2015:163)

- موقف الشباب من القدر:

من خلال هذه القراءة الإحصائية التي قام بها الباحث بدر اوي سفيان يظهر مدى الاعتقاد الراسخ لقدرية لدى الشباب الجزائري المقاول، فيد القدر فيصنع الأحداث في حياتنا اليومية" تحولت مع مرور الوقت وتراكم التجارب الإنسانية من تفسير افتراضي لظاهرة كظاهرة " تعارض النتائج مع المساعي "إلى عقيدة تعتقد بها غالبية الناس، وبالتالي ثقة الشباب في أنفسهم أي في قدرة وقوة الإرادة الإنسانية تتضاءل مع قوة تأثير منطق " الإنسان مسير لا مخير"، وتأثير هذا الاتجاه يظهر في طبيعة الثقافة المقاولاتية السائدة والقائمة على انتظار مبادرة الآخر وتجنب اللائقين، وينعكس ذلك على مختلف التصورات والممارسات اتجاه مواضيع تتعلق بالمال والربح والوقت والعمل والتمتع بالحياة ... الخ.

- الشباب المقاول والتخطيط لأعمال:

من خلال الملاحظات التي قام بها الباحث بدر اوي سفيان (2015) عن مواقف الشباب المائلة إلى حد بعيد إلى القدرية فنحن نتلمس غياب النظرة المستقبلية والتخطيطية عن ذهنيات الشباب المقاول،

فالمسألة تتعلق لأفق الزمني للثقافة السائدة في عالم الأعمال بالخصوص، ذلك أن التخطيط والتوجه المستقبلي الغائب يمكن تفسير هيمنة المنطق الشفهي، على حساب منطق الأجندة، والتساهل مع الوقت وعدم تقييمه والتخطيط له.

من خلال الدراسة التي قام بها بدرأوي سفيان (2015) فلقد أظهر الشباب المقاول اتجاهات ايجابية نحو المال، فتصور ما يقارب 51% منهم له كان باعتباره أداة عيش وبقاء، في حين يتجه 21.5% من المبحوثين إلى اعتبار المالي مثل القوة، و 15% يرون فيه سببا للسعادة، في حين يرى حوالي 13% في أن المال يعني الاحترام. كما لاحظ أيضا وجود تفاوت طفيف بين الذكور والإناث فيما يخص تصور المال كأداة للعيش والبقاء.

ولاحظ أيضا وجود نزعة ذكورية في اعتبار المال هو الإحترام فحوالي 16% من الذكور يتصورون ذلك مقابل 4% من الإناث فقط، فالطبيعة " الرجولية " للجزائري عموما تستحضر قيما (رمزية الاحترام) من خلال أدوات مادية (المال)، ففي هذا الصدد لاحظ " ولد صادق"، أن وجود الفرد الجزائري على رأس مال مؤسسة هو عبارة عن ترقية تعبر عن النجاح الاجتماعي وهذا يضمن الاحترام، فالحاجة إلى تحقيق الانجاز في الجزائر تعني تحقيق الاحترام، وعليه يظهر أن ثقافة المقاول الجزائري تتجه أكثر نحو النجاح الاجتماعي، وهذا يعني السلطة والقوة، وتصبح العلاقة هي كالتالي: المقاول يبحث عن الربح (المال)، لتحقيق الحاجات سوسيو - سيكولوجية المتمثلة في الانجاز- الاحترام- السلطة، وبالتالي يبحث عن ربحه " كمقاول"، لا " كمؤسسة " (أي على حساب تطوير المؤسسة).

- **المخاطرة:** يرى بدرأوي سفيان (2015) أن الشباب المقاول الجزائري يفضل الاستقرار في توجهاتهم واستراتيجياتهم في الأعمال، وهذا يعني عدم المغامرة أو المخاطرة، ويمكن تبرير ذلك بنوع المنتوجات أو الخدمات المستثمر فيها، حيث هي في غالبها عبارة عن ما هو متداول في عالم الأعمال، كما أن غياب المعلومة يدفع المقاول إلى تفادي اللايقين وعدم المخاطرة بإستثماره، هذه الوضعية يفضلها حوالي 72% من الذكور وأكثر من 65% من الإناث.

في حين فضل 21.5% من المقاولين الشباب وضعيات الابتكار من خلال منتوجات أو خدمات جديدة، منهم أقل من 21% من الذكور وحوالي 24% من الإناث، وفضل حوالي

5% من المبحوثين وضعيات المغامرة في الأعمال. فالمقاول الشاب الجزائري يعمل باستراتيجيات تستهدف الربح في أقرب وقت ممكن، فهو يبحث عن ربحه كمقاول لدرجة الأولى، لذا فإنه لا يستهدف زعزعة استقرار السوق من خلال إبداع أو ابتكار منتوجات / خدمات جديدة، ويظهر ذلك في تفاديها للايقين.

ويرى أيضا بدرأوي سفيان (2015) إن تفادي اللايقين مرتبط بالابتكارية، بمعنى لتوجه إلى الابتكار، ففي المجتمعات الأقل تفادي اللايقين تكون الابتكارية قوية، وهناك من الباحثين من ربط بينها وبين التدين ورأى أن هذا الأخير يرتبط سلبيا بالابتكار، فالتدين يترجم درجة المحافظة والتقليدية، بالرغم من الاختلاف بين بعض الديانات مثل ما أشار إلى ذلك ديب و إيسو في تحليل تاريخي أين اعتبر أن المسلمين أكثر ابتكارا من الكاثوليك، وهناك من اعتبر أن القدرية لديها تأثير سلبي على مستوى الابتكارية ولاحظوا تأثير عوامل ثقافية أخرى مثل الفردانية /الجماعية على الابتكار ومواجهة اللايقين.

في نفس السياق، توصلت بن سفيان الزهرة (2007:235) إلى أن المقاول الجزائري متخذ ومتحمل الخطر، لكن بنسب ضئيلة ويرى المقاولون حسب ما أشارت إليه أن المقاول الجزائري يحرص على البقاء والخوف من تبيد الثروة التي عانى في تحصيلها فلا يخوض إلا في الأعمال والصفقات المضمونة على حد تعبيرهم.

ترى هلقا دروموند Helga Drummond (2009) يتردد المقاول في المخاطرة خوفا من المجازفة بما لديه، في الواقع يمكن أن يكون هذا السبب الأرجح في عدم اقبال الكثيرين على دخول عالم المقاول.

- **المنافسة:** إن التكيف مع البيئة يتعلق في المقام الأول الموقف المتخذ اتجاه المنافسة، فالمقاول عليه التموثق، فسابقا في أسرته لفتته المنافسة بين الإخوة هذا النوع من العمل، والآن ما عليه سوى أن يعيشها (المنافسة) وينقلها في الفضاء الأوسع الذي هو السوق، وبالتالي المنافسة الصحيحة هي الدافع لتحقيق الأداء الجيد والنجاح.

لكن من وجهة نظر التحليل الثقافات ، الثقافات الوطنية مطبوعة أنماط تفاعل اجتماعية مختلفة عن بعضها البعض، فالأدبيات المختلفة تتحدث عن المنافسة كمنطق اقتصادي عقلائي في التجمعات الفردانية كمؤشر إلى جانب الاستقلالية، الربح الفردي وتحقيق الذات، والتعاون كقيمة اجتماعية في التجمعات الجماعية كمؤشر عن الإيثار والرابط الاجتماعي.

يرى بدرأوي سفيان (2015:174) بأنه تظهر حدود المنافسة بين أفراد الأسرة، أي يظهر تواجدها الفعلي بين أفرادها الذي ينتمي إليهم المقاول الشاب فأكبر نسبة هي للذين يقرون بوجود اتفاق نسبي في أغلب الأمور بين أفراد الأسرة، ويليهما عدم وجود اتفاق في أغلب الأحيان، هذا يدل على أن نسق هذا "المجتمع الصغير " الذي هو مستمر في إنتاجه الاجتماعي في جو بين الاستقرار والتوتر، ذلك لوجود شبكة علائقية تعبر عن استراتيجيات خفية مختلفة، فالعائلة حسب جيرت هوفستد هي المكان الأول للبرمجة الثقافية، والتي تقدم نماذج ثنائية للعلاقات، هذه النماذج تؤكد لحد ما الرهانات التي

تتحكم في المنافسة داخل الأسرة، فيشدد الاتفاق مع الآراء، ويقل أكثر فأكثر بين الزوج والزوجة والإخوة والأخوات، فالمنافسة تلازم الفردانية عندما تكون بين الإخوة والأزواج بمعنى أنه هناك رغبة من كل طرف على تأكيد قابليته في الاستقلالية، مقابل حس تضامني عندما يتعلق الأمر بالأولياء.

- **النجاح وال فشل:** إن المقاول يحدد أهدافه وللوصول إليها فإنه يحيط نفسه بكل الاحتياطات اللازمة لضمان النجاح، ومع ذلك يجب أن ندرك أنه ليس كل المقاولين ناجحين دوماً، ففي هذا المنظور الفشل لم يعد مرتبطاً بأي حالة من حالات القدر وسوء الحظ، لكن بوجود عجز في الكفاءة والجهد وشروط النجاح، إنه يتعلق باستخلاص الدروس اللازمة، إذن تشجيع المقاول أو الإنزال من قيمتها مرتبط بتصورات ورؤية المقاولين للنجاح والفشل، وتأثير البيئة المجتمعية في ذلك.

- تمثلات الشباب المقاول للنجاح في الأعمال:

يرى الباحث بدرأوي سفيان من خلال القراءة الإحصائية نزعة إلى الكسب الرمزي الاجتماعي والمتمثل في السمعة والقيمة الاجتماعية، مع ملاحظة نزوع أنثوي لذلك بنسبة تقارب 35% من الإناث مقابل أقل من 30% من الذكور، بهذا تتأكد إلى حد ما التحليلات السابقة الذكر حول الفعالية الرمزية والاجتماعية للمقاول الجزائري، بالإضافة إلى تأثير المعتقد الديني والذي يفسر من خلاله أكثر من 27% من المقاولين الشباب النجاح في ميدان الأعمال، ففي هذا الصدد يتأكد أن الدين يشكل أحد أهم مصادر التصورات والتمثلات لدى هؤلاء ويعبر عن درجة الرجوع إلى القيم والمعتقدات الدينية من قبل الأفراد الملاحظة في مختلف ممارساتهم، ضمن إطار الخطاب العام المجتمعي الذي يشكل قطب الجماعية.

كما أن الحاجة إلى الاحترام تبرز بقوة ضمن تمثلات الشباب المقاول للنجاح، مع ملاحظة أن الحاجة إلى تحقيق الذات، والبقاء والاستمرار تشكل جانبا من هذه التصورات لدى المقاولين الشباب وهذا من منطلق تأثير دوافع الإنشاء والخلق، وحتى التوجه المقاولاتي لهذه الفئة، وبالتالي الاستقلالية، الربح الفردي وتحقيق الذات تعبر عن القطب الآخر وهو الفردانية أين تأخذ القيم مصدرها من الفرد ذاته.

أما في ما يخص تمثلاتهم عن الفشل، فلاحظ الباحث بدرأوي سفيان (2015) وجود مجموعتين: الأولى تقر بالفشل وتعتبره نهاية مهنية وللمؤسسة، والثانية لا تقر به ويعتبره حافزا للعمل أي للنجاح، وبالتالي هناك موقف سلبي نحو الفشل للفئة الأولى، والآخر إيجابي بالنسبة للثانية، يعبر عن الطبيعة الطموحة لهذه الفئة، والتي تشكل " الإرادة القوية"، فتقافة مواجهة الفشل هي جزء من ثقافة المخاطرة، وعليه هناك اتجاهين : الأول غير مرتبط ببرمجة ثقافية للتعامل مع الخطر أو التغيير التي تمثلها في أبعاد أخرى درجة الارتياب من اللايقين، أين يكون القلق والخوف والحاجة إلى الأمن

والتوقع وهنا تكون درجة الابتعاد عن اللايقين متوسطة إلى مرتفعة بفعل الانتماءات الدينية، وهذه خاصية المجتمعات الإسلامية والتي أشار إليها هوفستد.

- **الشباب المقاول و إدراك الخطر:** مؤلفين أمثال كاهنمان و تافرسكي Kahneman et Tversky أصحاب نظرية المنظر، و لويس صاحب نظرية العاملين، اقترحت نظريات بديلة وصفية لخيار الفرد في موقف الخطر. في مقارنة نفسية قياسية ملحمة من طرف سلوفيو Slovio و الذي دقق فيما يلي: " الخطر مفهوم ذاتي محدد من طرف الناس و متأثر بمجموعة من العوامل النفسية أيضا، اجتماعية و مؤسساتية أكثر منها ثقافية." (Said Ziane,2010:69)

الإدراك المفرط للخطر و على صلة بعد القدرة على توقع النتائج الأفعال التي يقوم بها. بصفة عامة، يدرك الخطر في سجلين: الأول مالي و الثاني اجتماعي. و لحامية نفسه من الخاطر المحتملة، المقرر يسترجع المعلومات المستقبلية. مصداقية هذه الأخيرة هي قاعدة كل القرارات الجيدة و العقلنة الجيدة للخطر المدرك و ضبط الذات يمكن أن يكون ذو فائدة للسلوك الذي يتبناه.

نظرية القرار ترى مفهوم الخطر عنصر مركزي لسيرورة القرار في علم النفس المستهلك. إدراك الخطر هو غير منفصل عن الخصائص المميزة للفرد. عدد من أعمال بوير Bouir في علم النفس الوصفي سمحت لنا بشرح الطريقة التي يقيم بها الأفراد واقعا الخطر. عدد من أبعاد الخطر الشامل حددت: الخطر المالي، الوظيفي، الفيزيقي، الاجتماعي، النفسي، فقدان الوقت و خطر الفرص.

أشار كل من ديكسون و جيجليرانو Dickson et Giglierano إلى أن المقاولين الذين يقومون بخيارات تمثل الخطر أكثر، يعتقدان بأنهم بإمكانهم التخفيف من الخطر بسبب ثقتهم في قدرتهم على اتخاذ أحسن القرارات. ; يؤكد كل من باندورا و وود Bandura et Wood على هذه الفكرة و يؤكدون أيضا على أن المقاولن لديهم درجة ثقة عالية لأنهم لا يتأثرون بالمخاوف الغير متحكم فيها.

; أشار كل من ديكسون و كروغر Dickson et Krueger إلى أن متخذي القرار الواثقين و المتفائلين يأخذون أكثر المخاطرة. و بالعكس وجود الخطر في نفس القرارات التسييرية يحرض أكثر على و يخفف من ثقة الأفراد.

تؤكد هذه النتائج على قيمة الثقة في الذات للمقاول حول ادراك الخطر. دور المحيط الغير الآمن هو تبعا لذلك عامل مميز يؤثر على ادراك الخطر و على القرارات التسييرية. عدد من المؤلفين الذين أشاروا إلى تأثير المظاهر المرتبطة بالمتغيرات النفسية الذين يبدأون في مشروعهم لكن هذا يتطلب ابحاث جديدة تساعد على فهم أفضل لسيرورة قرار الفرد في اطار نشاطه المقاولاتي.

- **المقاول و اتخاذ القرار:** كان هناك عدد من الأبحاث في مسار علم النفس الاجتماعي اهتمت ببروفيل المدير و ذلك للكشف عن تأثير سلوك الاختيار. النسبة لـ برابيل Barabel فإن نشاط القرار هم مجموعة من النشاطات أو الأفعال الذي يقوم به المدير لاتخاذ القرار و تنفيذه (الفحص، التشاور، استقبال المعلومة..). يخضع لسيرورة معقدة و الذي تضع في اللعبة العوامل المالية، الاقتصادية أو السياسية تؤثر بشكل معتبر اتخاذ القرار من المقاول. (70: Said Ziane,2010)

من بين الخصائص النفسية الاجتماعية الخاصة بالمقاول مثل: سمات الشخصية، الإدراك، الدافعية، التصورات و التصرفات، الكفاءات المهنية. تضاف إلى هذه المجموعة مثيرات المحيط التي تشكل لازمة لنجاح المؤسسة (المعلومات واضحة و مدققة) أكثر من عوائق اتخاذ القرار (نقص المعلومة أو معطيات غير أكيدة).

حسب كان و سارين Kahn et Sarin، الإتجاهات نحو الخطر و الغموض تتغير حسب النسق، عندما يكون هناك الغموض في قرارات الاستهلاك، الإتجاهات نحو الخطر يمكن أن بينما، حتى وإن كانت المخاطرة هي من طبيعة الشباب فهذا يفترض كفاءات، معرفة التصرف، تسيير الشك و الغموض هو مظهر رئيسي لقرار المسير. التحكم و ضبط قلقه يرفع من درجة المخاطرة.

الأفراد الذين يشكلون المنظمة كلهم لديهم شخصية فريدة، الأمر الذي يتسبب في إعوجاجات في اتخاذ القرار والتفاعلات ما بين الأفراد. هاته الإعوجاجات يمكن تحليلها بفضل أدوات التحليل النفسي ولا يمكن لك إلا بالاعتماد على دراسة الظواهر النفسية الداخلية ولك بدراسة السير الداخلي للنفس. عقلانية المؤسسة هي مظهر الذي يقنع تعقد الذي يجد مصدره في تحليل دور اللاشعور في الدافعية واتخاذ القرار. الظواهر التنظيمية كلها مرتبطة بالطريقة الخفية بواسطة الديناميات اللاشعورية. وتحليل يسمح بفهمها وشرح الإنحرافات العقلانية. تحليل لهاته القوى اللاشعورية يسمح بفهم السير الواقعي للمنظمة. (6: Pascal leleu,1995)2)

و تكلمة لذلك و في نفس السياق سوف يتم عرض الفرضية التي قام بطرحها بينيذكت Bénédicte Vidaillet هو الآخر حول الأصل اللاشعوري لبعض القرارات التي يتخذها المقاول و التي ما من شأنها أن تضع مستقبل مؤسسته على المحك. حيث استعان أيضا بالحالة التي عالجه مانفرد في تفسير ذلك، وشاذ بأهميتها في فهم تأثير تاريخ الفرد على القدرة في اتخاذ القرارات: " قبل كل شيء توحى لنا الحالة إلى أي مدى بعض القرارات هي بعيدة من أن تكون ثمرة المنطق الشعوري. حيث أن قرارات إنشاء مؤسسة، اختيارات الاستثمار، اختيار بنية و أسلوب العمل، هي كلها قرارات تستدعي التحليل و التأمل.. إنها تكشف عن ذاتية عميقة تتدخل في بعض الاختيارات التي نقوم بها... فالحالة المذكورة سابقا، توضح لنا أن عدد من القرارات الذي اتخذها هي ذات أصل لاشعوري. أخذت جذورها من

مسرح نفسي خفي منذ البداية فقط التحليل النفسي ما سمح بالكشف عنه – الجدير بالذكر أن عملية التحليل دامت لمدة أربع سنوات، 05 حصص كل حصة تستغرق 50 دقيقة في الأسبوع. .

فالصعوبات التي كانت تواجه المؤسسة كان من الممكن أن تؤدي به إلى الإفلاس و كان بإمكانه بيعها قبل الوصول إلى هذه النهاية. و يضيف بينيدكت Bénédicct قائلاً " القرار هو إعادة إحياء رغبة، إنتاج إستيهامي للفرد، هو تكرار للماضي. لذا فإن موضوع اتخاذ القرار متعلق بشدة بتاريخ كل فرد. يعاش الحاضر على ضوء الماضي و تاريخ الفرد يعيد نفسه و يسقط ظلالة، أين تلعب آلية التحويل دورها. نتحدث عن التحويل كسيرورة يقوم بها الفرد، و التي من خلالها تصبح مجموعة من التجارب و الاشخاص في الحاضر، شبيهة بتجارب و أشخاص مرتبطين بماضي الشخص وهم مهمين بالنسبة له. فما يتم تحويله هو الرغبة اللاشعورية أو الاستيهامات العميقة، و المظاهر التحويلية ليست تكرارات بالمعنى الحرفي و لكنها مطابقة رمزية لما تم تحويله و يعاد تفعيله في الوقت الراهن... يمكن لهذا التحويل أن يشل قدرات الفرد على الحكم و على اتخاذ القرارات، و هو أمر لا شعوري.... والحالة التي عالجها مانفرد Manfred، أكدت لنا إلى أي مدى يلعب التحويل دور هام في القرارات: حول زوجته و على معاونيه، العلاقات الصعبة التي واجهته في عائلته، و خاصة والدته، قيادته للمؤسسة من خلال مشاعر و وجدانات مرتبطة بتجاربه السابقة.

- الشباب المقاول و مضايقات المحيط:

المحيط الاقتصادي و الاجتماعي يلعب دور هام في نمو المقاولتية و انجذاب الشباب لأعداد المشاريع. يمثل مجموع العوامل التي تؤثر مباشرة أو بطريقة غير مباشرة على إرادة و دافعية الشباب لخلق مؤسسة. أوضحت الدراسات تأثير عوامل المحيط الخارجي، مثل الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية على نسب إنشاء المؤسسات.

حسب وايت و كنيون White et Kenyon " المضايقات التي يواجهها الشباب مرتبطة بعدد من المظاهر: نقص الدخول في عمق المؤسسات، نقص التسويق، التخطيط غير مناسب، نقص الأمكنة المناسبة، نقص الكفاءات و قدرات على تسيير المؤسسات، سجلات تجارية غير مناسبة، نقص تطوير منتجات جديدة و غياب دعم المؤسسات. (Said Ziane,2010 :71)

في الواقع، الحديث عن شخصية المقاول موضع شيق جدا يتطلب المزيد من الإطلاع و البحث سواء على الصعيد الشخصي، المعرفي و الاجتماعي، أو من الناحية الاقتصادية باعتبار أن المقاول فاعل اقتصادي مساهم في التنمية البشرية و الاقتصادية لكل بلدان العالم على سواء. لهذا السبب العديد من الأبحاث أجريت بتعاون العديد من المختصين في كافة المجالات، و على حد قول عزالدين تونس الذي أسمى مصطلح المقاول بالملحمة.

الفصل الثالث:

العوامل النفسية المحددة للنجاح

- تمهيد.

1- النجاح:

1-1- تعريف النجاح.

1-2- مفهوم النجاح لدى المقاول.

1-3- عوامل النجاح.

1-4- أهم المخاطر التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

2- العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول:

1-2- السيكو دينامية.

2-2- الهوس الخفيف.

2-3- قوة الأنا.

2-4- الشغف.

2-5- الدافعية.

2-6- الذكاء الوجداني.

- خلاصة الفصل.

- تمهيد:

يرتكز نجاح المؤسسة على العديد من العوامل والتي تختلف حسب النسق الذي ينتمي إليه المقاول وإلى تعقد المحيط أيضا. بالرغم من ذلك هناك عامل يبدو بأنه عامل مهم بل وضروري في جميع الأنساق: كفاءات قائد هذه المؤسسة، وقدرته على إعطائها توجه يساهم في نجاحها. فالقائد ممن لديه رؤية واضحة وعلى تواصل مع محيطه، يعزز من إلتزامه الشخصي. و يلعب مسير المؤسسة الصغيرة دور مهم باعتبار أن القائد يؤثر على التخطيط، كما يؤثر أيضا على البنية وتسيير المؤسسة، فهو من يبدع ويبتكر حسب الفرص المتاحة أمامه، وهو من ينظم الموارد من أجل الإنتاج والمتاجرة من أجل البحث عن مصلحته.

فمنذ العديد من السنوات، حاول الباحثون إكتشاف مميزات المقاول الناجح. فيرى نورماند بتنرسون (Normand Peterston) (2005) بأنه نحن على علم وعلى سبيل المثال، بأن عامل النجاح في ميدان إنشاء المؤسسة هو خبرة وتجربة المقاول. بالإضافة إلى ذلك درست العديد من السمات والخصائص، خاصة العوامل النفسية منها الشخصية، الدافعية والكفاءات.

الهدف من هذا الفصل تسليط الضوء على مفهوم النجاح بالنسبة للمقاول، كما يهدف أيضا إلى التركيز على العوامل النفسية ودورها في مساعدة المقاول على الوصول إلى تحقيق أهدافه.

1-النَّجَاح:

1-1 تعريف النجاح:

مصطلح النجاح متعدد الأوجه والمضامين فهو يشير إلى عدة أبعاد فلسفية في وقت واحد، فقد عرف النجاح على أنه بلوغ النتيجة المطلوبة في معجم اللغات، أما الرازي فذكر النجاح بالفتح يعني الظفر بالحوائح، والنجاح في اللغة الإنجليزية وطبقا لقاموس المورد تعني نجح أو أفلح إحراز المنزلة الرفيعة.

وبالتالي سيكون للنجاح تعريفات كثيرة منها:

- **تعريف النجاح لغة:** والنجاح لغة هو اشتقاق من كلمة نجح وهو تعبير عن شيء الذي يناله الإنسان من بعد تعب وجهد جهيد. وقد يتداخل مفهوم النجاح مع مصطلحات أخرى، فمثلا عندما نقول أن هذه المنظمة ناجحة أو منظمة متفوقة أو مبدعة قد يفهم البعض إن جميع هذه المصطلحات يقصد بها المنظمة الناجحة ، ولكن الحقيقة تقول إن هناك اختلاف ما بين تلك المصطلحات. (حاتم الفارس، 209)

يعني النجاح في اللغة العربية طبقاً لقاموس مجمع اللغات بلوغ النتيجة المطلوبة. أما في اللغة الإنجليزية وطبقاً لقاموس وبستر Webster (1974) فيعني النجاح النهاية المفصلة أو الوصول إلى ما هو مفصل والوصول إلى التفوق. والتفوق في اللغة الفرنسية وطبقاً لقاموس روبرت يعني النجاح الحصول على نتيجة جديدة، ويعني الوصول أو البلوغ أو الارتفاع. (صلاح الدين عواد، 2007:142)

- **تعريف النجاح اصطلاحاً:** فالنجاح هو تحقيق للأحلام وهو الاستغلال الأمثل للطاقة وهو العلاقات الطيبة، وهو تحقيق للأهداف والطموح، هو التعلم من الماضي والاستفادة منه، كما يعرف على أنه التغلب على العادات السيئة. النجاح في الحياة هو من أسمى الأماني التي يتمناها الإنسان بلا شك، فمعنى أن تكون ناجحاً يعني الكثير على الصعيد الشخصي والاجتماعي والنفسي للإنسان. فعلى الصعيد الشخصي والنفسي يكون النجاح وسيلة لتحقيق الذات الإنسانية والشعور بالرضا عن النفس والذات، كما يعد النجاح من أسباب جلب السعادة لنفس الإنسان هذا حسب ما أشار إليه معهد التأسيس (2016). للنجاح عناصر متعددة، يتطلب استيعابه التطرق إلى:

1-البقاء: ويعني القدرة على الإستمرار.

2-التكيف : ويعني القدرة على التنبؤ بالمشكلات الداخلية والخارجية الممكن مواجهتها في المستقبل وإيجاد السبل الكفيلة بالسيطرة عليها قدر الإمكان.

3-النمو: ويوصف بأنه زيادة حجم المؤسسة، باتجاه الأهداف التي يرغب فيها أصحاب المصلحة.

إذا نقلنا هذا الشرح إلى المجال المقاولاتي، معناه المقاول الناجح هو من بمقدوره إبقاء على مؤسسته ومن يكون بمقدوره الاستمرار في السوق في ظل التنافس الذي تشهده الأسواق. كما يتميز المقاول أيضاً بقدرته على قراءة المحيط الذي يعيش فيه ويعمل فيه واقتناص الفرص، لكي يتمكن من التنبؤ بما يحدث فيه، ليتصرف اتجاه ذلك بسرعة، والمقاول الناجح من يطور من مؤسسته ويصل على الأهداف التي حددها لنفسه منذ أن كانت المؤسسة مجرد فكرة مشروع.

فالبقاء جوهر النجاح الإستراتيجي والمرتكز الأساس الذي يمكن أن تنطلق منه المؤسسة للبحث عن وضع ملائم، أي لإجراء المزيد من عمليات التكيف مع البيئة المحيطة بها، لكن التكيف لن يكون عملياً على المدى الطويل ما لم يرافقه نمو وتطور، حيث أن حالة التكيف ليست الحالة النهائية المرغوبة من طرف المؤسسة، بل هي مقدمة لحالة أخرى تطمح إليها وهي النمو والتطور باتجاه تحقيق الأهداف والغايات المخطط لها، وبالتالي المزيد من الإستقرار، ومن ثم مقدرة أكبر على البقاء للوثوب ثانية إلى عملية تكيفية لاحقة، وهكذا تتابع مستمر يبدأ وينتهي عند البقاء. (الطيب الداودي، 2007:43)

من خلال مراجعة الأدبيات، نجد أن مصطلح النجاح مبهم، فقلة من الباحثين ممن عرفوه بشكل واضح، نجد من بينهم Rotshild et Ohmae (1984) يعرفون النجاح بالمقارنة بالمنافسة المباشرة: يشكل جزء من المتميزين، من بين القادة. بالنسبة لهم، يتحدد النجاح بسلوك المؤسسة بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى. هذا التعريف يبدو محدوداً، لأنه لا يُلَبِّق بالمؤسسات في وضعية تنافسية قليلة. أما عن كوبر، دانكلبرغ و وو (1988) Cooper Dunkelberg et Woo , فيعرفون النجاح بطريقة بسيطة. بالنسبة لهم النجاح هو الذي لا يفشل، حتى وإن بقيت المؤسسة صغيرة. في هذه الحالة يقلص مفهوم النجاح إلى مجرد البقاء على قيد الحياة.

تجدر الإشارة إلى أن مصطلح النجاح يكشف عن وجود مشكلين اثنين هما:

1- تعريف الذي أتى به الباحثين.

2- مؤشرات قياس النجاح.

- شرشيل و لويس Churchill et Lewis (1983):

يعرفان النجاح حسب ثلاث مستويات: النجاح البسيط، النجاح- التوقف، النجاح المتنامي. حيث أن النجاح البسيط هو الخطوة الأولى. في المرحلة النجاح - التوقف، تصبح المؤسسة سليمة، تكتسب حجم و نفوذ في السوق وذلك لضمان النجاح الإقتصادي والمردودية الكافية. المؤسسة بمقدورها البقاء للأبد في هاته المرحلة. أما في مرحلة النجاح المتنامي، يقوي المالك مؤسسته ويستخدم جميع إمكانياته لتطوير نفسه ومؤسسته. يخاطر بكل شئ وذلك بتسخير جميع إمكانياته المادية وإمكانياته لخدمة تطور مؤسسته.

لحد الآن، يربط المختصون مفهوم النجاح بنجاح المؤسسة في حد ذاتها وبقائها على قيد الحياة، أما فيما يخص مجال المقاولتية، فنجاح المؤسسة يدرك تحت زاوية أخرى وهي زاوية المقاول في حد ذاته. وهم يؤكدون على أن الرضا الذي يشعر به المقاول أقوى من أن تنجح المؤسسة وتتطور.

(Oumar Liman ,2002 :09)

1-2 مفهوم النجاح عند المقاول:

ترى بوكرو علجية (2011) أن النجاح بالنسبة للمقاول شئ ثمين جداً، يتمثل في بلوغ أهدافه. في الواقع تلتقى هذه الفكرة مع أن الفشل هو تلك الهوة الموجودة بين الأهداف المتوقعة والمنتظرة ومع ما حققه من إنجازات والتي لا تتلائم مع الأهداف المسطرة في المراحل الأولى.

وتضيف بوكرو علجية (2011) يتمثل النجاح للمقاول في إرضاء زبائنه وإرضاء حاجاته، والبقاء على قيد الحياة، ويمكن أن يكون مرتبط أيضا بالمردودية، والتطور، والاستمرارية، وهي معايير ذاتية مرتبطة بصاحب المؤسسة. وفي دراسة أنجزت حول عينة من المؤسسات المصغرة في فرنسا، كشفت عن الأهمية التي تلعبها شخصية المسير وسلوكه في نجاح المؤسسة واستمرارها.

من خلال الدراسة التي قام بها كل من Pardon et Elisabeth (1992) توصلنا إلا أن 26 % من المقاولين، النجاح التنظيمي ليس سوى بلوغ الأهداف المحددة منذ البداية. في حين أن 23.3% يعرفون النجاح على أنه القدرة على خلق مناصب عمل، و13.3% يرون بأنه تكون للمؤسسة أفضل مكانة في قطاع النشاط. وبالنسبة للآخرين، النجاح هو التوسع (10%) و (10%) المتبقية هي تجاوز العوائق.

غالبية المسيرين يعتقدون بأنه من أجل النجاح في الميدان يجب أن يكون هناك العزم والدينامية، وحب العمل، الدافعية والشجاعة في ظل الأزمة الاقتصادية التي تخفض من نسبة عدد الأعمال. (Elisabeth Padou, 1992 :120)

وفي دراسة أنجزت حول عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فرنسا، والتي كشفت عن الأهمية التي تلعبها شخصية المسير وسلوكه في نجاح المؤسسة واستمرارها. (Boukrou Aldjia, 2011 :73) يتلخص مفهوم النجاح لدى المقاول في بلوغ الأهداف التي سطرها لنفسه، وإبقاء مشروعه الصغير على قيد الحياة.

3-1 تعريف عوامل النجاح:

يرى الباحث عمر ليمان (2002) بأنكلمة عامل تأتي من مجموعة العناصر التي تساهم في الحصول على النتائج المرجوة. و يعرف أحيانا بالتعبير بصيغة الاستثمار. فيشير إذن إلى الميدان الذي من خلاله المؤسسة تمتلك أفضلية متميزة على المؤسسات الأخرى. يتطلب تحديد النجاح إعداد قائمة من المؤشرات مبنية على تعريف المصطلح. فالمؤشر هو الخاصية التي تسمح بقياس هذا المصطلح، والتي تسمح أيضا بالحصول على تعريف إجرائي للمفهوم.

تعتبر عوامل النجاح كعنصر يساهم في نمو المؤسسة ويسمح ببلوغ النتائج الإيجابية. يمكن أن تتمثل في عوامل خاصة بالمحيط الخارجي والتي يمكن للمؤسسة أن تتحكم فيه أم لا. وعوامل أخرى خاصة بالمحيط الداخلي أين يمكن للمؤسسة أن يكون لها تأثير على اتخاذ القرار. (Niska, 2013 :06)

وتسمى عوامل مفتاحية للنجاح كل عنصر يعتبر كإيجابي في سيرورة إنشاء مؤسسة. فهي تتمثل إذن في عنصر يشجع على النجاح في مرحلة الانطلاق في المشروع. على العكس من المعوقات التي تتمثل في العناصر التي تؤثر سلبا وتمنع إنشاء المؤسسة. (Romain Stinine,2010: 23)

هناك عوامل عديدة مرتبطة بنجاح المؤسسات الصغيرة منها الداخلية والخارجية، لكن العديد من الأبحاث والمؤلفات التي تركز كثيرا على شخصية المقاول وأثرها في نجاح المشروع، منها العوامل الداخلية خاصة بالمقاول، وعوامل أخرى خارجية تتعلق بالمسائل المالية.....

كما أشار رومان ستينين وأماندين Romain Stinine et Amandine Barthelemy (2010) إلى أن هناك العديد من المختصين يتفقون على فكرة مفادها بأن عامل النجاح الأساسي في إنشاء المؤسسة هو المقاول في حد ذاته خاصة في المراحل الأولى من الإنشاء إذ أن كل شيء يركز على الإندفاعية والإرادة لدى حاملي المشروع. حيث تحقق الباحث من صدق الفرضية التي طرحها والتي مفادها بأن الفرد المنشئ هو عامل مفتاحي الأم لفهم نجاح أو فشل المؤسسة خلال مراحل إنشاءها.

وحسب ما أشار إليه أيضا برنت وإليس Ellis (1982) فإن المعايير المختارة عموما، لتقييم النجاح يمكن أن تكون ذاتية أو موضوعية:

- **المعايير الذاتية:** يكون المعيار ذاتي عندما يكون فرديا وبمقدوره أن يتنوع حسب شخصية كل واحد. هناك من يستخدم معيار السمعة مثلا. هذا الأسلوب الإجرائي يؤدي إلى استجابات متنوعة حسب المتدخلين، وله ميزة ذاتية ترى إيك La vagnon Ika (2011:63) بأن هناك من يعرف النجاح على أنه تقييم ذاتي يعكس الحاجات الفرد الذي قام بتقييمه. حسب هاته النظرة تقييم النجاح يختلف من فرد لآخر باختلاف الحاجات.

- **المعايير الموضوعية:** فهي تلك المعايير المرتبطة بعدد الأعمال، حجم المردودية، الزبائن.....

اقترح كرزنر Kerzner (1992) بأن إقحام الزبون هو عنصر أساسي للحكم على نجاح المشروع. في الواقع، حسب هذا الباحث، بناء علاقات جيدة مع الزبون هو معيار مهم في تقييم النجاح.

(Sahbi Guedda ,2009 :10)

بالفعل و من خلال المقابلات التي أجريت مع الشباب المقاول تبين بأنهم يعولون كثيرا على الزبون ورضاه هو دليل كبير على نجاحه واكتساب ثقتهم أمر ضروري.

بالتركيز على العوامل المرتبطة بالمقاول، بدأ كل من أماني عمران وآلان فايول Omrane et Alain Fayolle عملهما بسؤال مركزي: "لماذا بعض المقاولين ينجحون في حين يفشل البعض الآخر؟". للإجابة عن هذا السؤال ظهرت مقاربات عديدة، فنجد أن المقاربة بالسّمات هي المقاربة التي كانت سائدة لغاية أواسط سنوات الثمانينات، والتي ارتكزت على تخمين حسب ما جاءت به المميزات النفسية والخصائص الشخصية للمقاول، هي العوامل الوحيدة التي تجعل لديه استعدادات للنشاط المقاولاتي. في حين أن في نهاية سنة 1980، نجد كل من بول و ويلارد Bull et Willard (1987) يؤكدان بأنه لا يوجد مقاول نموذجي. وذهب كل من لو و ماك ميلان Low et Mac Millan (1988) إلى نفس الفكرة: " يبدو أنه أي محاولة لرسم صورة للمقاول النموذجي غير مجدية."

في ما مضى، ولمحدودية هذه المقاربة الفردانية للمقاول، استدعى ظهور تيار آخر، في سنوات التسعينات، أعطى تصور جديد للمقاول لما يفعله، بمعنى الأفعال و السلوكات التي يلتزم بها على طول السيرورة المقاولتية. في هذا النموذج، جارتتر Gartner (1988) اقترح بأن البحث في موضوع المقاول يجب أن نركز على ما يفعله المقاول وليس على من هو المقاول؟.

الجديد الذي أتت بهذه المقاربة الوظيفية أو السلوكية أنها أشارت إلى أن القدرات المقاولتية هي التي تؤدي إلى النجاح خلال السيرورة المقاولتية. بالتالي التصور العام جدا الذي ينص على أن القدرات هي التنسيق المفرد للمعارف، معرفة التصرف، التجارب والسلوكات التي يمارسها أو يطبقها في المحيط، غالبا المهني، محدد. نقل الباحثون هذا التصور في مجال المقاولتية. والذي يميل إلى تأكيد معنوي لمفهوم القدرة، خاصة في مجال علوم التسيير، وذلك لمحاولة فهم الكفاءة المقاولتية.

عرفت الدراسة اللاحقة تطورا معتبرا في اختبار المعايير والعوامل التي تؤثر على نجاح المقاولين في تسيير مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة. في إطار هذا التطور، يمكن أن تقسم الدراسات الامبريقية إلى مجموعتين حسب ما تركز عليه من عدد محدود من المتغيرات أو محاولة رسم ملامح البروفيلات الأكثر شمولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر نجاحا. بالاستناد على الدراسات الامبريقية التي تركز على مجموعة محدودة من المتغيرات أكثر من البروفيلات الشاملة للمؤسسات المزدهرة، فالعوامل التي تؤثر على نجاح المؤسسات صنفت حسب النموذج التالي: المقاول، التسيير ومعرفة التصرف، والمنتجات والخدمات، الزبائن والأسواق، طبيعة الأعمال والتعاون، الموارد والمالية، الإستراتيجية والمحيط الخارجي.

بالميل إلى العوامل المرتبطة بالمقاولين والتي تؤثر على نجاح المؤسسة اقترح يوسف (1995) من بين هاته العوامل الخصائص الشخصية والسّمات مثل الثقة في النفس والمثابرة وبالتركيز خاصة

على التربية والتجربة السابقة التي تعتبر من العوامل الحاسمة في النجاح. أشار كل من Duchesneau et Gartner (1990) إلى أن المقاوين الذين نجحوا من المحتمل أن يكون أبائهم هم أيضا مقاولين، ولديهم تجربة عمل سابقة في مجال الأعمال، ولهم أيضا أهداف طموحة، ولديهم مسبقا فكرة واضحة وواسعة عن المؤسسة. والمؤسسات التي يسيرها أفراد لديهم جملة واسعة من الكفاءات، لديهم ميل واضح للبقاء على قيد الحياة. (Siagh Ramzi, 2014: 72)

قدم دافيدسون Davidson (2003) الكفاءة المقاولتية كسلوك قصدي للفرد أو الفريق، يستند في ذلك على مجموعة من الموارد وعلى إرادة واضحة في استخدامها لها نتيجة نهائية النجاح مبادرة مقاولتية. وضع كل منشآت وآخرون Manet all (2002) في مقدمة القدرات المقاولتية التي يرى فيها مجموع المميزات ذات المستوى العالي، تمثل قدرة المقاول على النجاح في مهنته. هذه القدرات أو الكفاءات تترجم سمات الشخصية، المواقف، المعارف المتأثرة بالتجربة، التكوين، المكانة الاجتماعية ومتغيرات أخرى ذات طابع ديمغرافي.

لامبل Lampel (2001) سلم بأن الكفاءات المقاولتية تمثل تنسيق التجربة والفهم الحدسي لحاجات الزبائن حتى يختبر وينمي الفرص، تقييم الوضعيات الغامضة ويبيع حلول موجهة للزبائن.

الجدول رقم (01) الكفاءات المقاولتية اللازمة والمكتسبة خلال كل مرحلة للسيرورة المقاولتية

البقاء - التطور	الالتزام	الإنطلاقة
<ul style="list-style-type: none"> - كفاءات في تحصين وضعية المشروع. - كفاءات في تطوير المشروع والمؤسسة الجديدة. - كفاءات استير اتيجية. - كفاءات اجتماعية وعلائقية. 	<ul style="list-style-type: none"> - قدرات في تسيير الحداثة، الغموض، والمتناقضات. - قدرات في المنهجية وقيادة المشروع. - نزوع نحو التعلم.. - كفاءات في البحث، جمع ومنح الموارد اللازمة. - كفاءات مقاولتية في الابداع. 	<ul style="list-style-type: none"> - مواقف عاطفية (دافعية، إرادة، تحمل المخاطر، الاستقلالية....) - مواقف إدراك الفرص. - قدرات في التحكم في المعلومة.

القراءة الأولى للكفاءات المحصية خلال المراحل الأولى لسيرورة انشاء المؤسسة تسمح بتنوع وتعدد المعارف، المهارات والمواقف المقاولتية الضرورية خلال المراحل الثلاث للسيرورة

المقاولتية. إلا أنه من خلال التحليل البنائي في كل مرحلة للسيرورة المقاولتية طبقا للنشاطات التي يجب عليه أن ينفذها بصفة منفردة عن المراحل الأخرى لسيرورة الإنشاء.

(Amina Omrane, 15)

بالرجوع إلى أعمال بارون Baron (2002)، يبدو أنه من الضروري والقوي تجاوزها بالإطراء على تطور المقاربة الدينامية التي تمدح تكامل المتبادل الموجود بين مراحل السيرورة المقاولتية، ونتيجة لذلك بين مختلف القدرات المقاولتية.

يجب على المقاول أن يمتلك صورة متعددة الأبعاد حتى يتمكن من المزوجة بينها، ويناغم بين مختلف القدرات الشخصية والتقنية الاجتماعية والنمو. هذا يبعث على تصور قدرات المقاولتية التي اقترحها بارون Baron (2002) الذي وضع ثلاث مجموعات من القدرات:

1- متغيرات فردية: الدافعية، التجربة، السمات النفسية والمميزات الشخصية للمقاول.

2- متغيرات بين-شخصية: تشمل على العلاقات المباشرة و الغير مباشرة المتبادلة بين المقاول والآخرين.

3- متغيرات تنظيمية: مرتبطة بالمحيط الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي.

إذا كان على مستوى الانطلاقة في السيرورة المقاولتية، التأثير في الجزء الكبير للعوامل الفردية للمقاول للمواقف الانفعالية، مواقف ادراك وتحديد الفرص المقاولتية: خلال المرحلتين الأخيرتين: الالتزام والبقاء – النمو. ينصب الاهتمام على تأثير العوامل البين- شخصية و التنظيمية. هذا لا يعني بأن المقاول لن يحتاج إلى دافعية، تقبل الخطر، التحكم في المعلومات التي تمنح له أو في إدارة كل ما هو جديد. على المقاول إذن، التنسيق بكفاءة قدراته وكفاءاته المتعددة وبشكل مكمّل في انطلاقة متطورة

حتى يرفع من حظوظ مشروعه. (Amina Omrane, 16)

الخصائص الشخصية للمالك-المسير تؤثر بشكل دال على نجاح المؤسسة والتي تحدد ليس فقط الأدوار التي يقوم بها المقاول داخل المؤسسة ولكن أيضا دافعيته في بلوغ الأهداف التي حددها، وفي اكتساب التجارب المهنية وتطوير رؤية بعيدة المدى.

في نفس السياق بترسون (1978) Peterson يرى بأن كل مقاول يرى بأن شركته امتداد لشخصيته. وحسب ما جاء به مانفرد Manfred (2009) من خلال تحليله لبعض شخصيات المقاولين، ترمز المؤسسة إلى قدرة الحالة على التمرد، وإنشاء مؤسسة أصبح بطريقة ما حالة انفصال شخصي تجعله

إنسان في ملكه الشرعي. يبدو أن مرحلة الانفصال – الفردانية التي مر بها خلال الطفولة لم تحل بشكل كلي. كما توصل المحلل أيضا إلى أن المؤسسة تشبه مكان بين الواقع الداخلي والخارجي، المكان الذي فيه يمكنه إعادة إحياء تخیلاته الجامحة، عبر لعب دور المسيطر على ما يقلقه.

من خلال التحولات النفسية الداخلية، من مشاعر الضعف البدائية، التبعية والنبذ، استبدلت بأسلوب آخر أكثر نشاطا، التحكم، والاستقلالية أصبحت هي المسيطرة بالنسبة للمقاولين الذكور، الغياب النفسي (واقعي أو خيالي) للأب، ربما يجعل خبرات الطفولة كانتصار أوديب، يخلق مستوى عالي من التناقض في السلوك اتجاه الآخرين ممن هم في وضعية سلطة.

عدم قدرته أو عجزه العمل في مؤسسته، يجعل من الضروري على المقاول أن ينشئ تنظيمه الخاص أين يكون هو مركز النشاط والتحكم. تحقيق هدفه في إنشاء مؤسسة يصبح أمرا ملموسا، يسعى إلى النفوذ والقوة لكن انجازه يبقى غير كاف لكي يحميه من الإحساس الدائم بالقلق ومن مؤثرات الضغط الأخرى، النبذ، عدم الرضا، الخوف من الفشل.

أما بالنسبة إلى دانكو (Danco(1987) فوصف مالكي المسيرين: "أرى أن الرجل الناجح بفضل مجهوداته هو عامل شرس، مكافح وبشكل أساسي رجل شريف.... يرغب في أن يستمر نجاحه ويصبح حلم خالد.... أرى فيه رجل يعبر بشكل سيء، لا يستطيع أن يشرح أي شيء. يقوم بالأشياء بأسلوبه الخاص: سيئ أو جيد، يقوم به حسب إرادته."

ومن خلال النتائج المتوصل إليها، نجاح المؤسسة يمكن أن يكون له صلة بالأسلوب الذي يدرك به المالك هذا النجاح وقبل التحدث عن النجاح يجب معرفة أولا ما الذي يعنيه.

(Elisabeth Padou ,1992 :123)

بالنسبة لـ Hofer et Sandberg (1987)، خصائص المقاول (التجربة الشخصية السابقة، التجربة المقاولتية في مجال الصناعة، التربية، ...) هي شروط أساسية للنجاح.

في نفس السياق، شتاينر وسولم (Steiner et Solem(1988) يؤكدان بأن المعرفة التسييرية والتجربة ضرورية للنجاح في الأعمال، ويؤكدان فكرة أن السن والتربية لهما دور مهم، ويعتبران بأن هناك علاقة مباشرة بين سن المقاول والأداء المتوقع. المقاول الأصغر سنا هم الأفضل أداء من كبار السن.

بالنسبة لما توصل إليه Kokou Doukou فيما يتعلق بالعوامل النفسية، نجده تحدث عن الدافعية بصيغة الجمع (حس المخاطرة، الاستقلالية، الرغبة في الشروع في بناء مؤسسة، حس المسؤولية)،

وعوامل الشخصية تسهل تحقيق نجاح مشروع بناء المؤسسة...إضافة لذلك، تحدث الباحث عن أهمية السن، المستوى التعليمي، ماضي المنشئ، شهادته، تجربته، شخصيته ترهن نجاحه أو فشله.في الواقع ينشئ المقال مؤسسته حسب شهادته، كفاءاته، والأهم من ذلك التجربة في الميدان هي عامل النجاح.

سن المنشئ يؤثر على بقائها. 66 % من المؤسسات المنشئة من طرف شخص يفوق سنه أكثر من 50 سنة، يستمر في التواجد بعد ثلاث سنوات لكن بالنسبة للمنشئين البالغين من العمر أقل من 25 سنة، 50% يفشلون قبل 03 سنوات.

الجدول رقم (02) العوامل الداخلية لنجاح مرتبطة بالمقال

عوامل النجاح	المؤلفين
فقط المقالين الناجحين الانتهازيين لهم حظوظ النجاح.	(1977) Apostodolis
الخصائص الشخصية للمقال (التجارب السابقة، التجارب المقاولتية في مجال الصناعة...)	Hofer et Sandberg (1987)
المعارف التسييرية والتجارب السابقة.	Steiner et Solem (1988)
سن المقال.	Cgagg et King 1988
القيم المقاولتية، القدرات الشخصية والمهارات التسييرية، دافعية المقال.	Goodwin 1987, Keat et Braker 1988

(Elisabeth Padou ,1992 :41)

من القيم المقاولتية (الحدس، الإبداعية، المرونة، المخاطرة...)، الكفاءات الشخصية (سهولة بناء الاتصالات) والمهارات التسييرية (التكوين، الاستيراتيجية، التجارب...الخ) التي حددت كمتغيرات هامة للحصول على أفضل النتائج والأداء. أما كل من كايت وبرايكر Keat et Braker (1988) تحدثا عن الدافعية وتأثير المحيط على عمل المؤسسة كعوامل لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي.

(Elisabeth Padou ,1992 :42)

في نفس السياق، العلاقة الموجودة بين دافعية المقال ونجاح المؤسسة، واضحة بشكل واسع في الأدبيات، المبتدئين في المراحل الأولى ممن نجحوا حسب ما ذكره كل من Dess et Lumpkin (1996)، المقالين كانت لهم دافعية، وميل للتصرف بطريقة مستقلة، مع إرادة الابتكار والمخاطرة. هذا الإتياب يؤكد النتيجة التي توصل إليها Knight et Schumpter (1928) اللذان قاما بدراسة سلوك

المقاول تحت زاوية المخاطرة واتخاذ القرار والمقاول يلتف نحو النشاط، يفضل اتخاذ القرار. فحسب ما ذكره مانفرد كتس (1985) يكرهون السلطة وكانوا في الغالب عمال سابقين من الصعب تسييرهم، الأمر الذي يفسر أحيانا اختيارهم للاستقلالية. (99: Diane Saty ouame,2012)

من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المشروع الصغير، عوامل مرتبطة بالملك/ المسير للمشروع خلال أول ثلاث سنوات من عمر المشروع، والذي لا بد من توافر ما يلي:

- الثقة بالنفس.
- التفرغ الكامل للعمل.
- المثابرة والعمل بجد لفترة طويلة خلال اليوم مع القدرة على التوقف عن العمل في الوقت المناسب.
- المعرفة المسبقة لطبيعة المنتجات/ الخدمات التي سيتم التعامل معها.

(عبد الرحمان بن عنتر، 2006:670)

تجدر الإشارة، إلى أنه لا يمكن دراسة عوامل النجاح من دون التطرق إلى عوامل الفشل حسب رأي العديد من المختصين، حيث أنه العديد من المؤسسات الفتية التي توقفت عن النشاط في معدل ثلاث السنوات الأولى، وجهات نظر عديدة تستند على دراسات ميدانية تؤكد أن أسباب الفشل أيضا تكمن في شخصية المقاول في حد ذاته.

يعرف الفشل المقاولاتي على أن تلك الهوة الموجودة بين الأهداف المتوقعة منذ بداية انطلاق المشروع والأهداف المحققة على أرض الواقع، ينتج عن ذلك شعور المقاول بالاحباط وخيبة الأمل وبالتالي الرغبة عن التخلي عن المشروع.

من بين الباحثين المهتمين بهذا الموضوع وجد كل من نبيل خليل و علي سميدا (2011) مجموعة من عوامل الفشل ذات الطابع النفسي، نذكر من بينها:

- الخوف من الفشل.
- الزمن المحدود المخصص للحياة الشخصية.
- سعة الضغط الذي يتسبب فيه النشاط المقاولاتي.
- نفور من المخاطرة.
- تفضيل النشاط المأجور.

ما يمكن إستنتاجه أيضا بأنه هناك عوامل نفسية يمكن أن تكون سببا في فشل المقاول الشاب، ومن بينهما انعدام الدافعية، الاهتمام بالإحتياجات الشخصية وإهمال احتياجات المؤسسة خاصة في المراحل

الأولى من إنشاء المؤسسة، أين يتوجب على المقاول تسخير كل ما لديه من طاقة وجهد لجعل المؤسسة تقف على قدميها.

4.1- أهم المخاطر التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من وجهة نظر بعض الباحثين:

ترجع أهم المخاطر والمعوقات التي تهدد نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عند ثلاث باحثين إلى عوامل متعددة تتكامل فيما بينها من باحث إلى آخر، والتي ترتبط في معظمها حول صاحب المؤسسة:

-المخاطر حسب « Sharton Nelton » :

تنحصر أهم المخاطر المهددة لنجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة عند هذا الباحث إلى:

- عدم المعرفة بكيفية إدارة المؤسسة.
- قصور في التعامل مع الغير، ضعف الاتصال.
- ضعف التمويل وإدارة الأموال.
- النمو السريع للمؤسسة بدون تحكم.
- نقص التخطيط الإستراتيجي.
- عدم القدرة على الابتكار.
- عدم وجود معاونين لصاحب المؤسسة.
- قصور في الاتصال بالبيئة الخارجية.
- الفشل في التعرف على نقاط قوة وضعف المؤسسة.
- عدم تقبل النقد والاستفادة منه.

- المخاطر حسب « W.Gil dyer » :

- يرجع هذا الباحث العوامل المهددة لنجاح هذه المؤسسات إلى:
- عدم القدرة على مواجهة الضغوط.
- عدم التوازن في حياة صاحب المؤسسة.
- قلة الاهتمام وجهد صاحب المؤسسة.
- التأخير في تنفيذ بعض التصرفات.
- السلوك الغير أخلاقي أو غير القانوني.
- ضعف القدرة على التغيير والإقناع.

- المخاطر حسب « HaroldWelsch » :

- إدعاء أسباب خارجية للفشل.

عدم توفر المعلومات المناسبة.

- ضعف التوجيه بالسوق.
- تعدد الأدوار التي يقوم بها صاحب المؤسسة.
- عدم القدرة على مسايرة التطورات. (بن عاشور ليلي، 2007:43)

-2- العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول:

استطاعت مجموعة كبيرة من البحوث التعرف على العوامل النفسية المدعمة للمقاول، إذ أن هناك أفراداً مختلفين، بمعنى لديهم الحافز والدافع بدرجات مختلفة، وهذه الاختلافات تنتج عن عملية معقدة من خلال التكيف في بيئة اجتماعية تتفاعل فيها عوامل نفسية ووراثية مع مجموعة من الظروف الخاصة بالأسرة والطبقة الاجتماعية، وهذا ما يتطلب شروطاً ثقافية لإعطاء شكل واتجاه للطاقات الفردية الكامنة، لأن الأفراد الذين يحظون بتقدير مرتفع قد يصبحون مقاولين ناجحين.

ويصر آخرون ممن يبحثون في أهمية العوامل الثقافية بالنسبة للمقاول من أمثال "جو زيفشمبتر -J" وSchumpeter و"ب. كيلبي B- Kilbi" و"بيتر ماريس P-Mariss" و"أنتونيسومرست SumrustA" الذين ناقشوا الحاجة إلى مناخ اجتماعي ملائم لكي يبرز المقاول فشمبتر Schumpeter على سبيل المثال يعتقد أن المقاولين تنتشر حقول نشاطهم في المناطق الثرية والمجتمعات التي لم يكون فيها الأمن مضمون. وهناك عوامل إضافية تم استكشافها من قبل أولئك الذين يبحثون عن تفسير ثقافي للمقاول مثل دور الإيديولوجية القومية، وأهمية أن يكتسب المقاول سلطة وسيطرة .

فشخصية المقاول لا ترتبط بالضرورة برأس المال بل إنها مستقلة عنه، وجوهر النشاط المقاولاتي هو تحمل المخاطرة. كما يربط كانتيون Caniton بين المخاطرة التي هي جوهر المقاولات وبين المنافسة بين المقاولين، فهذه المنافسة هي السبب في وجود المخاطرة. ويشرح كانتيون Caniton هذه الفكرة فيقول: "المقاولون لا يستطيعون معرفة حجم الاستهلاك في مدينتهم، ولا يعرفون متى يقبل المستهلكون عليهم لشراء سلعهم، والمنافسة هي التي تجبر كل واحد منهم على إيجاد أسلوب يحافظ به على أعماله، وهذا هو جوهر المخاطرة، وما يدل على وجودها فعلاً هو ما يواجهه المقاولون من حالات الفشل." (الزهرة عباوي، 2015:30)

أوضحت الدراسة التي قام بها بين عيسى صديق (2009) عن أهمية العوامل النفسية في نجاح المقاول الشاب، غير متناسي للدور الذي يلعبه التكوين في هذا المجال. وكشفت أبحاث كثيرة عن سمات الشخصية والمهارات التقنية والسلوكية والاجتماعية ودورها في نجاح المقاول على إبقاء

مؤسسته على قيد الحياة. تعرضت هاته الدراسات إلى العديد من الانتقادات كونها دراسات سطحية، وبأنه لا توجد علاقة بين سمات الشخصية ونجاح المقاول.

من خلال الإطلاع الواسع على أدبيات الموضوع وعلى العديد من الدراسات متعددة التخصصات في المجال الاقتصاد والتسيير وعلم النفس خاصة السلوكي والاجتماعي، إرتأت الباحثة البحث عن توجه آخر يكشف عن وجود بعد آخر عميق في شخصية المقاول يعتمد على تقنيات عيادية مثل التحليل النفسي ودراسة الحالة، وسيرة الحياة، هاته التقنيات كشفت عن وجود بعض العوامل النفسية التي أكد الباحثين المختصين خاصة جاك باروني (2001) ونجوي عيساوي (2004) بأنها العوامل المفتاحية التي تصل بالمقاول إلى النجاح والتي من خلال الدراسة الميدانية كشفت هي الأخرى عن صحتها ومصداقيتها حسب ما أدلى به المبحوثين.

من بين هاته العوامل: الدينامية النفسية الداخلية وأثرها في توجيه السلوك، الثنائية القطبية، قوة الأنا، الشغف المقاولاتي، الدافعية الباطنية والظاهرية، وأخيرا الذكاء الوجداني. تجدر الإشارة الى أنه تم تسمية الثلاثية النفسية: السيكودينامية، حالة من الهوس الخفيف، وقوة الأنا، لها علاقة مباشرة بشخصية المقاول المبدع حسب ما أشار إليه كل من باروني وبيتشر Baronet et Pitcher (1995) بأن السيكودينامية والثنائية القطبية تمنح أفضل الاحتمالات لفهم الابداع. حسب ما ذكره جاك باروني Baronet بأن المقاول المبدع هو من يمتلك مميزات خاصة المبنية على ثلاث عناصر رئيسية :

- **السيكودينامية** بحيث يعود بإمكان المقاول أن ينجح في التحكم في الصراعات الداخلية التي تلتف من حوله وتبني شخصيته، وتمنحه هوية خاصة. وفي نفس الوقت سوف يكتسب عدم الرضا أو الاحباط والذي يعمل المقاول دوما على اخفاءها.

- **الهوس الخفيف**: والذي يشجع على الإبداع.

- **قوة الأنا**: والذي تسمح له بتحمل القلق والتوترات الملازمة للإبداع، وحتى تلك التوترات الملازمة لانشاء المؤسسة وسعيه وراء إبقاء مشروعه على قيد الحياة قدر الإمكان.

هاته العناصر الثلاث المميزة لشخصية المقاول والتي تجعل منه فرد مختلف، وليس تلك النماذج الإجتماعية التي اعتدنا على استخدامها في الأبحاث السابقة (السن، الجنس، الطبقة الاجتماعية، العادات،.....) ولا تلك السمات الشخصية السطحية المدروسة من طرف العديد من الدراسات خاصة المقاربة بالسمات (تحمل الغموص، مركز الضبط الداخلي، المخاطرة،....).

2-1- عامل السيكدينامية المتميزة:

إن المنتبغ لنشأة المقاربة السيكدينامية سيجد بأنه تعود أصولها الأولى إلى نظرية التحليل النفسي للسلوك البشري لـ س. فرويد S- Freud التي تهتم بمصادر الطاقة للقوى الدافعية التي تؤدي إلى نشاطات معينة مع الأخذ بعين الاعتبار كل ما هو داخلي بمعنى العالم الداخلي للأفراد، بالإضافة إلى عواطفهم، وعلاقتهم مع الأفراد الآخرين، و الواقع الذي يبني عن طريق ديناميات الجماعة. (Manfred Kets,2014 ;04)

ويعرف س. فرويد S- Freud السيكدينامية في كتابه الأنا والهو على أنها التفاعل بين القوى والدوافع المختلفة في الإنسان، وما ينتج عن ذلك من تأثير في السلوك. ويرى التحليل النفسي أن سلوك الإنسان في أي وقت من الأوقات يكون محرضاً بدوافع معينة. وتكون هذه الدوافع في الأغلب لاشعورية.. وبأن الأفراد ليسوا واعين بكل ما يقومون به وما الذي يحركهم أثناء العمل، فجزء من المعاناة واللذة المعاشة يفر في الواقع من وعيهم.

أح س. فرويد Freud إلى أن جزء كبير من التحكم الذي نعتقد بأننا نمارسه على العالم الذي يحيط بنا هو مجرد وهم. وأشار إلى أن العقلانية محدودة بما هو معرفي وانفعالي .. وهي واحدة من بين الإسهامات الكبرى لـ Freud. وأوضح أيضاً بأن هناك استمرارية بين السلوك الماضي والسلوك الحالي، النوم واليقظة، الصحة والمرض. ويبدو أن رؤية Freud حسب مانفرد Manfred مفيدة بحيث تجعلنا نفهم ما الذي يدفع الرجال للتصرف بطريقة معينة.

والفرد ليس مختزلاً في الاهتمامات التي يدافع عنها، فهو يملك عواطف، سلوكيات لاشعورية ووجدانات. وهاته الأبعاد تشكل جزء مدمج في حياة المنظمة. المنظمة ليست إذن مجرد نشاط اقتصادي، حياة اجتماعية وسياسية تستند على أنظمة النشاطات الملموسة، لها أيضاً حياة نفسية، ولها بعد لاشعوري. ويرى مانفرد Manfred بأن المنظمات تتأثر بقوى نفسية غير مرئية منذ زمن طويل. كما يعتقد مانفرد Manfred بوجود علاقة بين البنية النفسية لمسير المؤسسة وما لها من تأثير على أداء المنظمة.

للتعمق أكثر، يدعونا التحليل النفسي إلى الاستدلال في قراراتنا على التكرارات والتوقفات، تشير إلى أن اختيارنا ليست حرة ولكنها تتأثر بمظاهر تتجاوزنا.... حتى من جهته جاك لاكان Jack Lacan أشار إلى هاته الفكرة في أطروحته وطورها عن الفرد العالق في تاريخه، دوره، ومكانته التي تتفوق عليه وتمتلكه. حسب ما جاء به جاك لاكان Jack Lacan، فكل فرد يولد في مكان عُين له والذي يشكل قاعدة هويته: قبل ولادته، نعطيه إسماً ونُعينه كولد، كأخ...مغمور في تاريخ أجيال متعددة، في

ثقافة، في مكانة اجتماعية...أنا تتشكل في تجربة لغوية، في علاقة أين الآخر يظهر له رغبات التي يجب عليه أن يتعرف عليها: رغبات والديه، مربيه وأقرانه. حسب لاكان Lacan ، الفرد في تبعية لتعيينات الآخر، التعيينات التي يعرف من خلالها والتي تشكل الأسس القاعدية لهويته. وكشف لاكان Lacan أيضا عن أرشيفات الفرد التي تترسخ في عمق نفسيته، وتأتي لتعرفه في مكانته وتاريخه.

يرى بينيدكت Bénidict Vida Vidaillet أنه حسب هذه النظرية الفرد لا يعرف مطلقا ما الذي يريده. استيهاماته تصبغ معنى ظاهر على اختياراته وأفعاله، وتُفنع الفعل الذي يأتيه دائما من الآخر.

كما يعرف نوربارت سيلامي Norbert Sillamy (2003:88) السيكودينامية على أنها تدرس القوى التي تمارس على الكائن البشري وانعكاساتها على تنظيم الشخصية. تُظهر الفرد في حقله النفسي، يؤثر ويتأثر، يخضع للتوترات الداخلية والخارجية في حقل علاقاته الاجتماعية. تستند على علم النفس الاجتماعي والتحليل النفسي لفهم السلوكيات والدافعية (غالبا اللاشعورية) للأفراد.

في حين يعرف كل من لابلانث وبونتاليس Laplanche et Pontalis (2008:48) السيكودينامية على أنها مصطلح الذي يدرس الظواهر النفسية باعتبارها نتاجا للصراع، ولتركيبية القوى ذات المنشأ النزوي التي تمارس نوعا معينا من الاندفاع.

تعرف ماريسا وولف Marissa Wolf (2010) الدينامية النفسية على أنها التحليل الدينامي للسيرورات النفسية التي يجندها الفرد في مواجهته لمواقف العمل. ويشير مصطلح الدينامية إلى طبيعة الصراع الذي يمكن أن يظهر بين الفرد الحامل لتاريخ فردي الموجود قبل العمل وبين موقف العمل. الموضوع الأساسي للدينامية النفسية ليس العمل وإنما الدينامية الموجودة بين ذاتية الفرد و موقف العمل.

وأصحاب هذه النظرية ينسبون السلوك إلى القوى الدينامية المنبعثة من الطاقة النفسية أو الغريزية ومن محتويات اللاشعور وإلى الخبرات والرواسب الفردية المكتسبة المؤثرة في تلك الدوافع الغريزية. (شريفي حليم، 2009)

كان لابد من إسقاط هاته التعريفات والمفاهيم على المحيط المهني، فنجد مثلا كريستوف ديجور C- Déjours من المهتمين أيضا بالسيكودينامية في العمل وأعطى تبعا لذلك تعريفات عديدة للعمل، حيث يرى ديجور Déjours بأن موضوع السيكودينامية هو التحليل الدينامي للسيرورات النفسية المجندة لمواجهة الفرد لواقع العمل. وتتمثل الفرضية المركزية للمقاربة بأن هناك علاقة دالة بين طريقة العمل المنظمة والصحة النفسية للعامل. وتتساءل من جهة أخرى عن ما هو مضر في مواقف العمل للسير النفسي للعاملين، ومن جهة أخرى ما هي الآليات المستخدمة من طرف هؤلاء حتى يتمكنوا من الحفاظ على التزامهم المهني وتوازنهم النفسي. (Marie Alderson, 2004 :243)

في الواقع عالجت السيكدينامية العديد من المواضيع من بينها، البنية النفسية المرضية للمسيرين وتأثيرها على أداء المؤسسة، والتي سوف نحاول التطرق إليها من خلال ترجمة بعض الأعمال لكل من : Bénédic (2010) ، Marisa Wolf ، Jacques Baronet ، Najoua Aissaoui (2004) وغيرها من الأعمال التي ساهمت في إعطاء بعد آخر للسلوك البشري، البعد الخفي الذي يتجاهله الكثير من الباحثين لاعتبارات خاصة تلك المتعلقة بالانتقادات التي وجهت لنظرية التحليل النفسي. نجد على سبيل المثال لا الحصر الدراسة التي قامت بها Marisa Wolf (2010) حول المساهمة العيادية في تفسير بعض سلوكيات القادة والمسيرين والتي اكتشفت بأنها لا تعتمد على مجرد وثائق رسمية وإنما هناك بعض القوى الخفية التي تتحكم فيهم وتقلت من قبضتهم الواعية كل ذلك كان بإلهام من أعمال Manfred Kets de Vries الذي قام بجلسات تحليلية للعديد من الإطارات والكوادر خاصة المقاولين كنموذج مناسب للقائد والمسير، وكفئة هامة في المجتمع الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء.

تعرف السيكدينامية في العمل بشكل دقيق على أنها تحليل دينامي للسيرورات النفسية المعبئة من طرف الفرد عند مواجهته موقف العمل. منحدره من الأرغونوميا وعلم النفس المرضي غدت السيكدينامية جوهرها المزدوج لمحاولة فهم التسويات النفسية التي يمكن أن تكون نتاج هاته المواجهة.

تشير السيكدينامية أيضا إلى الطبيعة الصراعية لما يمكن أن يظهر بين الفرد الذي يحمل تاريخ سابق الوجود من مواجهة العمل وموقف العمل الذي يتميز بسمات ثابتة مستقلة عن إرادة الفرد. بالاختلاف عن علم النفس الكلاسيكي للعمل، السيكدينامية هي علم نفس الفرد في موقف العمل، في مواجهة موقف خاص له تأثير على ذاتية الفرد.

يمكن القول من خلال ما سبق، أن المقاول بحكم حاجته الملحة للسلطة والقيادة يجب دوما أن يضفي لمستته الخاصة على عمله، وفي اتخاذ قراراته. هاته اللمسة التي تأخذ جذورها من ماضيه وتاريخه الشخصي هذا الأخير الذي يعطي صبغة خاصة في العمل. وحسب ما أشارت إليه نجوى عيساوي (2004) تولى السيكدينامية أهمية كبيرة للطفولة، ونماذج السلطة الأولى، النمو النفسي، النزوات المرتبطة مباشرة بذاتية المقاول.

وبإلهام واسع من التحليل النفسي (خاصة فرويد وميلاني كلاين)، تركز السيكدينامية على الدوافع اللاشعورية للسلوك البشري وتميل تبعا لذلك إلى المظاهر الوجدانية والعاطفية الموجودة في الأفكار، المواقف وردود الفعل. كما تؤكد أيضا على الأهمية الوظيفية للوجدانية وأهمية الطفولة في نمو الشخص.

يملك الشخص رغبات وهومات تسبب له القلق، تقوده إلى ردود فعل دفاعية تتراوح بين السوي إلى المرضي. الصراع بين هاته القوي هو بالدرجة الأولى لاشعوري بل ويكون له أثر كبير على الحياة العاطفية للفرد، وعلى صورة الذات وعلاقاته مع الآخرين والمنظمات. فيولد الأطفال ببعض الرغبات الفطرية التي تجعلهم يبحثون عن اللذة والابتعاد عن الألم. هاته الرغبات تتحول إلى صور ذهنية التي تتحكم في مشاعره وسلوكه. ووالديه يحاولون أن يجعلوه أكثر اجتماعية ويهيؤونه للمجتمع فيعيش الأطفال تجربة إحباط تدريجيا اندفاعاتهم الطفولية تتغير وتتحوّل أكثر بالموازاة مع المعايير الاجتماعية، ويبدو للفرد أنه نسي تلك الرغبات الأولى ومع ذلك الرغبات الغير مقبولة و الأمنيات لم تنسى قط، لكنها تستمر وتبقى تحافظ على قوتها تؤثر على سلوك الفرد لاحقا.

(Manfred Kets,2007:12)

وحسب ما ذكره جاك باروني Baronet نقلا عن نجوى عيساوي (2004) بأن تعقد السمة لا يمكن أن يكون محدودا في سمات الشخصية لأنه يتميز بالإستيهامات، الأحلام، النزوات والصراعات. " لقد اكتشفت السيكدينامية دور الدوافع اللاشعورية في السلوك البشري فهي تهدف على توقع السلوك والتنبؤ به، وتطرح مسلمة مفادها بأن الشخصية الكلية وردود الفعل الشاملة هم نتيجة التفاعل بين التركيبية المحددة وراثيا وتأثير عوامل الوسط من لحظة تشكله حسب ما ذكرته المنظمة الكندية للصحة العقلية (1979)."

وتضيف نجوى عيساوي (2004) على أن السيكدينامية تركز على فردية كل شخص وتدمجها في النسق، مما يجعل التحليل يقترب من الواقع. ولا نحاول من خلال السيكدينامية ايضاح الاهداف والسلوكيات الخارجية ولكن نحاول فهم والكشف عن العالم الداخلي للقادة، والشعور بالغائية الضمنية لأفعالهم وتحديد المعنى العميق من خلال مخيلتهم واستيهاماتهم الضمنية في ممارساتهم.

موضوع السيكدينامية في العمل ليس العمل ولكن الدينامية الداخلية والبيئية التي يتطلبها موقف العمل. بعبارة أخرى، موضوع السيكدينامية هو الشخص البشري يتميز بوجدانية وذاتية، فهو فرد ينمو طيلة حياته، يتربى في الطفولة وبفضل علاقاته الحالية الوجدانية، في حياته المهنية كحياته الشخصية. تسعى السيكدينامية إلى إعادة الاعتبار للذاتية للفرد التي كانت مهجورة في العديد من العلوم الأخرى وتتميز أيضا بالمكانة التي توليها لموضوع العمل.

وبالتحديد هذا ما تهدف إليه هذه الدراسة، موضوع عامل السيكدينامية هو المقاول الذي يتميز بذاتية ووجدانية مختلفة، طفولة خاصة، علاقات أسرية خاصة وبالفعل العديد من الباحثين الذين أكدوا على

هاته النقطة من بينهم مانفرد (2009) وماسارت فكتوريا (2010)، هاته التجارب السابقة التي كان لها أثر في خياراته المهنية كمقاول.

- **الشخصية، الهوية والخيار المهني:** يمكن اعتبار المقولة كخيار مهني، حيث نالت العلاقة بين الخيار المهني والشخصية الكثير من اهتمام الباحثين من بينهم هولاند (1997) Holland الذي اقترح نظرية مفادها بأن اختيار المسيرة المهنية هو تعبير عن الشخصية التي تعبر عن نفسها باختيار الميول. فكل سلوك هو نتيجة تفاعل شخصي الفرد مع مختلف خصائص محيطه.

بمعنى أن شخصية المقاول تتفاعل مع طبيعة العلاقة التي تربطه مع والدته، مع طبيعة العلاقة التي تربطه بوالدته وإخوته وطبيعة العلاقة التي تربطه بالمحيط الذي ينتمي إليه.

- **الخيار المهني والنزوات:** تأثر بريل Brill(1949) بأفكار س. فرويد S. Freud الذي يرى بأن الخيار المهني متأثر بمحددات نفسية، نتيجة انسجام بين مبدأ اللذة ومبدأ الواقع. ويعتبر بأن آلية التسامي مرتبطة بالخيار المهني. تصرفات الفرد يمكن أن تكون محددة بغايات لاشعورية، مما يؤثر على اختيار المهنة التي تفيد في إشباع النزوات (نزوات حفظ الذات). من هذا المنطلق، ركز على الصلة الموجودة بين اختيار المهنة وسمات الجنسية الطفولية. هذا الخيار يعطي الفرصة لتوجيه نزواته. فوري Forer(1953) يعتبر أن الخيار المهني تابع للاشعور وبالتطابق مع ما صرح به هولاند Holland (1997) حول أن الشخصية تلعب دور رئيسي في الخيار المهني. بمعنى أن هذا الأخير، ليس محدد فقط باعتبارات منطقية وعقلانية ولكن يركز على عوامل عاطفية ونزوية.

- **الخيار المهني والهوية:** العديد من الباحثين ممن اهتموا بالعلاقة الموجودة بين الخيار المهني والهوية، بالنسبة لـ سومر Sommer (1956)، أثر الخيار المهني مرتبط بالصراع في التقمص. وحدد بأن التقمص هو سيرورة لاشعورية، والتي خلالها ينتج تحول الذات كنتيجة للإستدخال والذي من خلاله تتبنى الذات بعض خصائص الموضوع الخارجي. وأشار أيضا بأن المظاهر السلبية للتقمص الأولي في علاقة مع وظائف الأنا كرفض التقمص مع أحد الأيوين للحماية من الأنا الضعيف. ركز بل Bell (1960) في أبحاثه حول الخيار المهني والتزام الذات " إذا كانت ردة فعل المحيط مشجعة لاسقاطاته، الصورة التي كونها الفرد عن نفسه تستقر وتترسخ أمام التأثيرات الخارجية، في حال العكس يشعر الفرد بالتهديد.

اهتم ناش مان Nach mann (1960) بالعلاقة الموجودة بين الخيار المهني والتجارب الأولى من الحياة. أما عن بوردين (1984-1990) الذي اقترح نموذج سيكودينامي للخيار المهني والذي يركز على نمو هوية الأنا، كما اهتم أيضا بدور الآباء وأهمية التأثير الإثني والثقافي. في حين أن مالمينغ Malning (1967) اهتم بالتركيز على نمو الخوف من المنافسة مع الوالد كعامل تأثير، إضافة إلى توقعات الوالدين تلعب دور محدد في الخيار المهني. (Najoua Aissaoui, 2004: 20)

حسب ما أشار إليه كزالينيو J.C. Casalegno يقوم الفرد باختيار المهنة عندما يقوم بجولة استطلاعية حول نفسه، يسأل نفسه حول ما يجب القيام به من مهمات في العمل، يأخذ بعين الاعتبار ما هو مهم في أعيننا (القيم)، ويكون فكرة عن محيط العمل الذي يريد العمل فيه (الاهتمامات)، وهذا ما يسمى بأن يكون الفرد في توافق في وسط العمل. وحتى نتمكن من التقرب من الواقع المعقد للمقاولين، فسيكون من الحكمة اختيار دراسة الحالة من نوع سيرة الحياة لأنها تسمح ليس فقط بملاحظة ذاتية المقاول وتصوره لمحيطه والتفاعل بينهما. يساعد موضوع تحيين مفهوم الذات الشخص على التكيف بشكل أفضل وتغيير مفهوم الذات حسب الظروف.

- **مركزية العمل:** بالنسبة للسيكودينامية الموروثة من الأعمال في مجال الأرغونوميا الفرانكفونية، فالعمل هو ما يضاف إلى وصفة المهمة الواجب القيام بها: العمل يشتمل على تغطية التباعد المستعصي بين العمل المسطر والعمل الواقعي، بين المهمة المحددة والنشاط الواقعي، يوجد عقبة التي تشترط تسويات: الفرد في مواجهة الواقع، بمعنى ما يهرب من قبضته ومعارفه المكتسبة، فعليه أن يهيئ ويعد استجابات لمواجهة الغير المتوقع. هذا النوع من العمل يستوجب تعبئة نوع من الذكاء العملي ويسمى بالذكاء الماكر، الذي يختلف عن النشاط المعرفي والذي يمكن أن يهرب من الوعي .

يتمثل العمل في تجربة ذاتية، فمن خلال في العمل الذي قامت بهم ماريسا وولف Marisa Wolf (2010) ربطت بين العمل والذاتية. حسب المقاربة العيادية، العمل هو عامل لا مناص منه في بناء وانجاز الذات فهو شرط ضروري لارتقائه، كما يمكن أن يكون كعامل مدمر يدفع الفرد نحو الانهيار المفاجئ تنعدم فيه القدرة على التماسك أمام موقف معقد.

العمل هو عملية لتحويل الذات، فعل "يعمل" هو مكان يختبر فيه الفرد واقع العمل ويشترط أولا مواجهة صعوبة، تجربة ما يقاوم معارفنا وتوقعاتنا، وما يمكن أن يغضبنا، يزعجنا وأحيانا يثبط من عزيمتنا. العمل إذن، تجربة مخلة لتوازن الفرد ومؤلمة يعيشها الجسد. هاته التجربة الوجدانية المؤلمة أو المعاناة هي مرحلة حتمية ومشاركة بين كل العاملين. فالمعاناة في العمل ليست فقط ناتجة عن أثر مضايقات العمل وإنما هي تجربة أولى تعلن عن بداية انطلاق لانجاز الذات.

في الواقع، مواجهة العراقيل والتحديات التي تفرضها حدود معارفنا يمكن أن تتحول بتأثير التفوق على الذات: على الفرد أن يستخدم مهاراته ويبحث عن السبل الجديدة لاستبدال عجز في المكتسبات وعليه أن يبتكر حلول جديدة، يتخيل ويجرب. يتعلق الأمر بذلك بملائمة المادة والوسيلة بفعل إشراك الجسد كله. الرهان يألف الموضوع التقني الذي يتعامل معه وذلك بملائمة المادة والوسيلة بفعل إشراك الجسد كله. الرهان هو اكتشاف مهارات كإمكانية الكشف في الذات عن إمكانات جديدة. في السيكدنمية في العمل هناك ما يسمى بالرنين الرمزي يشير هذا المصطلح إلى أهمية الصلة التعاقبية بين النسق الحالي للعمل والتاريخ الفردي للفرد ويسمح بتحديد سعة العلاقات الضمنية لماضي الفرد وسلوكه الحالي. عندما يكون هناك رنين رمزي، العمل يشكل صدى للمعاناة ذات الطابع الصراعي والوجودي للفرد ويصبح من الممكن انجاز الذات (اللذة) ويمكن إذن للعامل الاستثمار في موقف العمل مع قوة كبيرة بالالتزام تحرضها إعادة تحيين فضوله، وبحاجته لحل الأحجيات المشكوك فيها، وبرغبته في المعرفة والفهم.

المقاربة النفسية الدينامية تصلنا مباشرة بالذاتية العميقة لكل الفاعلين و المبدعين خاصة. أين تلعب الطفولة دور هام جدا (الأشخاص الأساسيين في الطفولة خاصة الأم والأب)، للفرد المبدع. في الواقع، لم تحظى تجارب الطفولة بالاهتمام الكافي التي ربما بإمكانها صياغة السلوك المقاوالاتي. وجد أنه تجارب الطفولة التي مر بها المقاول صعبة، تتميز بالفقر وعدم الأمن و/أو الاهمال/ ومآسي شخصية طلاق الوالدين، وفاة أحد الوالدين، مشاكل عائلية، مادية و/أو أمراض مزمنة. و أشارت الدراسات العيادية التي أجريت حول المقاولين، أن هؤلاء كانوا يعانون من الفقر، فقر علائقي بين الآباء، أم متسلطة بشكل مفرط، والشعور بالنبذ والعزل، مما ينتج عنه العداء، الشعور بالذنب، والغضب، والشك في الناس الذين يتقلدون مناصب سلطة.

تزيد صعوبات الطفولة من الاعتماد على النفس وتزيد من القدرة على مكافحة المخاطر والشكوك. وفي دراسة مقارنة بين المسيرين والمقاولين أكدت بأنهما يختلفان في الخلفية العائلية، فالمقاولين لديهم فقر علائقي مع آبائهم ، أعظم منقاص لعمله، أكثر استعداد لخوض المخاطر، ومستوى عالي من المبادرة والاستقلالية.

النمو الأول للفرد هو عنصر حتمي لفهم سلوكاته الحالية و المستقبلية. تتفق هذه الفكرة مع ما أشار إليه نورمان ماير (1965) حول أن طبيعة الفرد مرتبطة بظروف نموه وبالطريقة التي أثرت فيه تجاربه السابقة.

المقاربة النفسية الدينامية تستكشف الشخصية، السمة، و هي شيء معقد لا يمكن الرجوع فقط لمجموعة من سمات الشخصية و أن هذه السمة تتأسس على مجموعة من النزوات، الدوافع، الصراعات و الأحلام و الاستيهامات اللاشعورية.

تنظر المقاربة النفسية الدينامية بصفة خاصة في المحتوى الوجداني و العواطف الموجودة في الأفكار، ردود الفعل، في مواقف و سلوكيات الأفراد، و بأن هذا المحتوى الوجداني الذي يحدد المظاهر الشعورية، العقلانية، أو المعرفية لأفكاره، مواقفه و سلوكياته أهمية هذه العواطف في فهم ما يحدث داخل الفرد أكدت أيضا بفعل علم الأعصاب. في الواقع، طبيب الأعصاب دماسيو (1994Damasio) أوضح من الناحية العلمية ليست كما يعتقد الكثير من الباحثين ذو الرؤية العقلانية للواقع الذي اقترحوها.. فالعواطف ضرورية في التفكير العقلاني و في الحكم. هي في الواقع محرك الحكم، تمثل الالتزام الشخصي.. الذي يجب علينا التحلي به في أي رهان، موقف، لوصول إلى اتخاذ القرار المناسب لهذا الموقف.

في الأخير، الأفق النفسي الدينامي تبني فكرة أن الفردانية كل حالة، كل شخص، كل طرف، و توضح لنا بأن الأفراد المبدعين ينجحون في تحمل الصراعات المعاشة في سنوات النمو في طفولتهم. (Jacque Baronet,2001 :30)

تنظر هذه الدينامية النفسية في موقف جماعي للعلاقات الاجتماعية في العمل وتحاول تفسيرها وفهمها. وتدرس السجل الرمزي الذي يكوّن عالم كل فرد في العمل، وتسلط الضوء على تأثير هذا السجل الذي يمارسه على التوازن النفسي للفرد.

وللتحقق من الجزء اللاشعوري للذاتية التي تحرك الأفراد في العمل، تستند الدينامية النفسية على الإيضاحات التي جاءت بها نظرية التحليلي النفسي. و يقول Carpentier Roy (1995): " مكانته (الفرد) كشاهد على وضعه في العمل، انطلاقا منه يمكن أن يفكر في علاقته مع العمل بجد فيه معنى، وأيضا يؤثر على هذا الواقع ليجعله أكثر تطابقا على قدر الإمكان مع حاجاته ومع رغباته وبالتالي عملي في بناء هويته في العمل.

(Marie Alderson, 2004 :245)

يرى مانفرد كتس Manfred Kets نقلا عن فيرونيك بيري Véronique Perret أن الفرد ليس محصور فقط بالاهتمامات التي يدافع عنها، فهو يملك عواطف، سلوكيات لاشعورية ووجدانات، وهي أبعاد تشكل جزء مدمج في حياة المنظمات. المنظمة ليست فقط نشاط اقتصادي، حياة اجتماعية

وسياسية تركز على نشاطات ملموسة، بل لها أيضا حياة نفسية، بعد لاشعوري. ويضيف هذا المحلل النفسي أن المنظمات تتأثر بالقوى النفسية الغير مرئية والتي هي موجودة مسبقا منذ زمن طويل لكنها مجهولة.

تعرف الدينامية النفسية العمل أيضا على أنه نشاط مستخدم من طرف النساء والرجال لمواجهة ما لم تقدمه له المؤسسة في العمل. تركز هذه المقاربة على البعد الانساني للعمل وتموقع الفرد في حضان النشاط في العمل. وتعرف العمل أيضا على أنه سلوك مستثمر من طرف ذاتيته التي هي غير مرئية، العمل هو الدليل الأمثل لذاتية في حد ذاتها. ويمكن أن ننظر إلى العمل على أنه نشاط إنتاج الذي هو من جهة يحول العالم ومن جهة أخرى يسمح للذكاء والإبداع البشري بالتعبير عن نفسه.

والعمل ليس فقط إنتاج عن طريق تحويل العالم، وإنما يحول أيضا نفسه، وينتج نفسه. فالعمل هو مكان لإنتاج الذات، وإنتاج علاقات اجتماعية، مكان وهوية وللوضعية الاجتماعية يبني عن طريق التوسط وبشكل خاص الاعتراف.

في النهاية، العمل هو كل نتائج التجهيز الدفاعي للتعويض عن المعاناة في العمل، على اقتصاد العلاقات الثنائية، والعلاقات مع الأطفال، والعلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء.

في كل الأزمان، يقدم العمل على شكل وجهين متعارضين:

1- الأول: مشجع ومفضل يشكل مصدر لذة، عامل للإنجاز، دعم للهوية و صديق للصحة.

2- الثاني: غير مشجع مصدر لمعاناة، واحتمال للتعرض للاضطرابات.

يشكل العمل مصدر للإبداع، الحرية، ولذة وتوازن أيضا مصدر مضايقات واحتمالات نحو الاصابة الأمراض. اللذة في العمل حسب المقاربة الدينامية النفسية تعود إلى الراحة النفسية التي يعرفها العامل عندما يقوم بعمله يشبع رغباته في الاستطلاع مما يسمح ببناء هويته، اللذة المعاشة في العمل تسمح له ببناء وتدعيم هويته. (Marie Alderson, 2004 :246)

يعرف ديجور Déjours العمل على أنه ليس فقط مكان تحقق فيه إنتاجات جديدة وخدمات، لكنه مكان لإعادة إنتاج الذات والعلاقات الاجتماعية. ويمثل العمل أكثر من مجرد حركات مهنية ملموسة وإنما يصبح مكان ذو دلالة بين الفرد والحقل الاجتماعي. العمل هو تجسيد للذكاء، للمنطق، وللحيل أيضا، والقدرة التأملية للذوات البشرية. الحوار المتبدل والثنائي لهوية الفرد في العمل تحقق بفضل العلاقات الاجتماعية للعمل. مجهودات الذكاء، بناء الرأي والأفكار تحت عنوان حل المشكلات، تعطيه مكانة اجتماعية مؤكدة بفضل حب واعتراف الآخرين. (Marie France, 1995 :228)

حسب ما أشار إليه Christophe Déjours أن العمل هو الوسيط المفضل بين اللاشعور والذاتية من جهة، والحقل الاجتماعي والسياسي من جهة أخرى. هاته الوساطة، عندما توظف، تأخذ شكل خاص من التسامي. لكن كل مواقف العمل ليست مشجعة على التسامي، والبعض منها يمكن أن يكون مكافئ لمضاد التسامي وتلعب دور كبير ضد بناء الهوية. ويرى كريستوف ديجور Christophe Déjours أن بناء الهوية لا يكشف فقط عن الجنسية، لكن يكشف أيضا عن دينامية الاستعلاء.

وأوضح كريستوف Christophe أيضا أن ككل علم عيادي موجه إلى العمل خارج النطاق المرضي بني منذ عشرين عاما، بفضل السيكدينامية وعلم النفس المرضي التي تدافع عن الدور الرئيسي الذي يلعبه العمل في بناء الهوية، لغاية نقطة أن الهوية تظهر في نهاية المطاف كنتيجة لسيرورة مزدوجة للمحددات البيولوجية والاجتماعية بواسطة بواسطة الاستناد النزوي من جهة، والعمل من جهة أخرى... وهاتين السيروورتين ليستا منفصلتين عن بعضهما، والنمو الجنسي ليس مهملا هو الآخر، والذي يساهم في نجاح التسامي وانجاز الذات في حقل العلاقات الاجتماعية. ولن ينجح الاستعلاء إلا إذا اجتمعت الظروف الاجتماعية والأخلاقية المناسبة.

إن التعمق في العلاقة بين الذاتية والعمل يسمح بالكشف عن أسئلة موجهة ليس فقط لتحليل النفسي، لكن لنظرية الاجتماعية. المعاناة اتجاه ضغوط العمل ، تؤدي إلى ظهور أبعاد إلى غاية الآن غير معروفة في واقع العمل وأشكال خاصة للمساهمة البشرية في تنظيم العمل والاقتصاد.

من خلال التحقيقات، يتوضح أن السيكدينامية للعمل لا تحلل فقط من الناحية الفردية، لكن تدعو لدراسة سلسلة من السيروورات الذاتية الداخلية المشكلة للجماعة بدليل أن العمل لا يرتبط بالمنطق التقني فقط. (تجدر الإشارة هنا إلى أعمال كل من Didier Anzieu et René Kaés في هذا المجال).

اتجه مانفرد كتس Manfred Kets في أعماله نحو هذا المنحى حيث كان يهدف جعل اللاشعور شعور. ورصيده التصوري مليء بمساهمات النظرية والعيادية النفس- تحليلية، فحاول مانفرد Manfred Kets تحديد من خلال العالم الذهني، كيف تعمل السيروورات الاستيراتيجية، السلوكية والقرار، ونتيجة لذلك المنظمات.

تحليل المسير قبل كل شئ كرجل، له تاريخه، معتقداته، دافعيته العميقة، لاشعوره، يتصرف بعقلانية محدودة عن طريق ما هو معرفي وانفعالي، تسيطر عليه ضغوطات المحيط التي لن يعرفها بشكل جيد والوهم بأن يتحكم في العالم من حوله،

خاض Manfred Kets التحدي، لان مجموعة الأبحاث التي ترى أو تقول بـ فن التسيير تميل بالدرجة الأولى إلى رسم صورة للمسير المثالي، بدلا من تحليل هذا المسير كإنسان. لكي نكون عمليين في المؤسسة، مثل هاته المقاربة التي تتطلب الرجوع إلى طرف ثالث، حيث أن دور المرأة بالنسبة للمؤسسة يضاها دور المحلل النفسي بالنسبة للعميل. يساعده على الكشف عن المعنى الغامض للأشياء. في المنظمة المحلل النفسي هو رجل تحر عن المعنى الذي يتحدث عن ما هو كامن ولجعله يطفو على السطح ويجعله مكشوفاً. حسب ما نفرد " كل سلوك مهما كان غريباً جداً، يمكن تفسيره لكن توجد هناك مظاهر الخلق لكل واحد والتي تستقر في إدراكه الواعي كما أن كل واحد هو منتج ماضيه...، هناك استمرارية بين سلوكات البارحة وسلوكات اليوم." يرى Manfred Kets بأن الكثير من المسييرين سوف يرفضون مثل هذا الكلام.

المقاربة العيادية للتسيير لـ س. فرويد Freud تسمح بتحديد إلى أي مدى القرارات وممارسات التسيير تعثرها أثر الاستيهامات أو السلوكات التي تهرب من الإدراك الواعي، والتي تهدف إلى إعادة بناء سلطة سوية واقعية وتهتم بالتطور الشخصي لكل فرد.

- تحليل سلوكات مسيري المؤسسات: كشفت الدراسات التي قام بها مانفرد Manfred Kets de Vries إلى الحاجة الملحة على التحكم لدى مسيري المؤسسات، واستيهام القوة المطلقة، ورغبتهم الكبيرة أيضاً في الحصول على الاعتراف الاجتماعي الذي يجد جذوره الأولى في العلاقة الاندماجية بين المسير ووالدته..

يعتبر المقاول النموذج الخاص للمسير ويشكل موضوع اهتمام كبير جداً: يختار بتفضيل السبيل السلوكي للتعبير عن صراعاته، ويكره كل شخص في وضعية سلطة، نقص ثقته في نفسه، مشاريعه الطموحة كمظاهر متعارضة مع مشاعر النقص والضعف، يفسر نشاط الزائد على أنه رد فعل إلى حالة الخمول المقلت، النفوذ والسلطة هي سلاح الضمانة. مثلاً لمواجهة ضعف تقدير الذات، يخلق محيطات يكون فيها هو بؤرة النشاط ومستسلم للسلطة والتحكم.

من خلال ما صرح به العديد من المقاولين خلال جلسات التحليل التي قام بها مانفرد (2007:121)، الشك في الآخرين وعدم الثقة في العالم من حولهم هو تقريبا مرتبط بالحاجة الى التحكم. بسبب الإدراك (الواقعي أو الخيالي) التضحية خلال حياته المبكرة، فإنهم يعيشون الخوف من أن يكونوا ضحية مجدداً. تجربة طفولتهم تركت فيهم شعاع البرانونيا: إنهم دائماً يحمون انفسهم ضد نماذج السلطة، ومستعدين دائماً لأي ضربة قاضية.

عندما يكون هناك شعور قوي بعدم الثقة، مصحوب بالحاجة إلى التحكم، سوف يرتد سلبيا على المؤسسة: سوف يتوقف الناس عن التصرف باستقلالية. في مثل هاته المواقف من الممكن أن يؤول المقاول هاته التصرفات على انها مؤدية ومهددة ومدمرة. عدد من المقاولين حساسون للتهديدات الخارجية. مما يجعلهم على اهبة الاستعداد للمنافسة، مجهز، من الصعب التعامل معه، ويوجه الحركات التي يمكن أن تؤثر على المؤسسة.

فيما يتعلق بالاعتراف، يرى كريستوف ديجور Christophe Déjours (2004) بأن التحليل السيكودينامي يقترح بأن الأتعاب المتوقعة من طرف الفرد هي ذات طبيعة رمزية هاته الأتعاب هي الاعتراف، من جهته Carpentier Roy (2004): " الاعتراف هو أتعاب الاستثمار الذاتي الذي نقوم به في المنظمة، أو المؤسسة... "

أعطى كاربونتيي روي Carpentier Roy (2004) تأملات مهمة جدا للعلاقة بين الاعتراف والثقة. الثقة، هي في الواقع معرفة الحرية، بمعنى فصح المجال للفرد للتعبير عن قدراته، ذكائه في العمل، وابتكاره وإبداعه. بالنسبة لـ ديفازيس Davezies (2005): " الفرد يضع شيئا من نفسه في العمل وهاته الأتعاب تلعب دورا كبيرا في بناء الهوية. (Niki Scarpellini,2003:44)

في نفس السياق أشارت ماري إيف بروود Marie- eve Brouard (2009) إلى أن الاعتراف في العمل هو عنصر أساسي للاحتفاظ وبناء هوية الأفراد، وإعطاء معنى للعمل، ويشجع على التطور، ويساهم في صحتهم وراحتهم النفسية. غياب الاعتراف يجعل من الصعب بناء هوية قوية للعامل.

في دراسة للباحثة نجوى عيساوي (2004) حول المقاولين المغاربة في المهجر مستخدمة للحصول على النتائج المبتغاة تقنية سيرة الحياة أو ما يسمى بالبيوغرافي بهدف دراسة الدينامية النفسية للمقاول، تبين أن حصول المقاول على الاعتراف الاجتماعي هو أكبر دليل على نجاحه، حيث قالت في هذا الصدد: " الحصول على اعتراف الآخرين هو مقياس لقياس نجاح المقاول، نجاح المقاول نجاح المؤسسة هو أمر واحد غير منفصل. خاصة إذا تحصل المقاول على اعتراف العديد من الأشخاص من مختلف المصادر.. "

حسب ما جاءت به المقاربة السيكودينامية بالإضافة إلى ما أشار إليه كريستوف ديجور ، الاعتراف خاصة في مجال العمل يرتبط بمحورين: يتشكل أولا بالإتياب، بمعنى أن المسيرين، العمال والزبائن يعترفون بالعمل الواقعي الذي قام به الفرد. تقدير مثل هذا، يأخذ بالحسبان المخاطر والمجهودات المستخدمة في ظروف أحيانا تكون صعبة. يأخذ الاعتراف أيضا لون الامتنان، وذلك بالإشارة إلى إسهام الفرد وشكره أيضا.

دائما حسب المقاربة السيكودينامية، ينتج الإعراف أيضا عن الحكم على العمل المنجز ونتائجه التي يمكن أن تأخذ هي الأخرى شكلين:

1- حكم المنفعة: الذي يصدره الزبائن والمعاونين وطاقم التأطير أيضا، والمنفعة الاجتماعية والاقتصادية والتقنية لعمل الفرد.

2- الحكم الجمالي: يصدر من طرف الأقران على جودة العمل المنجز، ويعتبر مهم أكثر من الآخرين، يعترفون بأن الفرد الذي أنجز العمل حسب قواعد الفن. إنه بفضل هذا التقدير من طرف الأقران، يشعر العامل بأنه مدمج في جماعة الانتماء.

في الأخير، الأفق النفسي الدينامي تتبنى فكرة أن فردانية كل حالة، كل شخص، كل طرف، و توضح لنا بأن الأفراد المبدعين ينجحون في تحمل الصراعات المعاشة في سنوات النمو في طفولتهم.

يبدو أن الأفراد المبدعين عاشوا أكبر عدد من الصراعات أو الأحداث الصعبة (انعزال و الوحدة في الطفولة، فقدان، موت، حرب، أو انفصال والدين، وصعوبات علائقية أو صعوبة مع أحد الوالدين، الانتقال من المنزل...) و كانت هذه التجارب مؤلمة ونجح الأفراد في التعايش معها و أدمجوها في شخصيتهم ما ينتج عنه شعور بأنه مبتعد عن محيطه. لقد خلق لنفسه عالم خاص به، شعور خاص بالهوية، بسبب الشعور بهذا الانفصال، فإنه يشعر بالإحباط و عدم الرضا الذي يحاول طيلة حياته أن يخفيه. (Jacque Baronet, 2001 :30)

هذا الشعور بعدم الرضا هو ضروري في الإبداع، يقول روتيري Routier (1983) بأن " الشخص الراضي عن حالته الأنية لا يبدع أي شيء."

و يعرف فورتين Fortin (1986) المقاولة على أنها: "ذهنية، سلوك تدفع الفرد لوحده أو مع الآخرين، على البدء أو إطلاق نشاط جديد و إلى أخذ الإمكانيات لتحقيقه رغبة أو حلم." الأفراد المبدعون محاصرون بمجموعة من المشاكل ولا يمكنهم إيجاد الراحة حتى يجدوا حلا لها. مما يستلزم التزام كبير من جهته و قوة السمة لمتابعة هدفه. (Jacque Baronet,2001 :33)

من خلال الحالات التي درسها جاك باروني Jacques Baronet (2000) حول بعد الدينامية النفسية توصل إلى أن التعبير عن الإحباط أو عدم الإشباع العميق يميز الدينامية النفسية للفرد المبدع. على سبيل المثال، نذكر حالة واحدة من بين الحالات المدروسة، الذي يتكرر لديه الشعور المستمر بأنه لم ينجز بعد أي شيء، بالرغم من إنشاء مؤسسة مكونة من 500 عامل و 21 مليون دولار عدد الأعمال. في نفس الوقت مشاعر الخوف من الموت، وكذلك الالتزام الوجداني والعاطفي والعميق للفرد المبدع

في عمله. يعبر عن نزوة الحياة في فضوله الشخصي الذي يدفعه إلى البحث عن التحديات خاصة فيما يتعلق بالإبداع التقني والتنظيمي، كذلك حلمه ومشروعه.

من خلال دراسة الحالة توصل جاك باروني (Jacque Baronet) (2000) بأن المقاول هو أحد غير آمن بشكل عميق " غالبية المقاولين الذين أعرفهم هم غير آمنين." عدم الأمان والتساؤل ضروري لنشاط المقاول وهو أساس الإبداع. المقاولين ليسوا راضيين على الدوام، يجب أن يكون مجنون لتكون مقاول. ويجب تقبل العيش مع هذا الجنون. في الواقع، أن تكون مقاول هو أن تتزين بالأمان. عدم الشعور بالأمان هو جوهره وأساسي، يجب أن تكون غير آمن لأنه عندما تكون في حالة أمان لا نبدع. وعندما نكون في حالة عدم استقرار داخلي نطرح الأسئلة، في هذه الحالة نحن مبدعين.

عدم الأمان يطلق سيرورة الشك ثابتة تجعلنا نبحث على الدوام عن أي شيء، عن كل ما هو جديد، ويدفعنا إلى التحسن إلى الأفضل. يعتقد باروني أن الإبداع يأتي من القلق الوجودي.

بالهام من الدراسة التي قامت بها نجوى عيساوي وسيرا على خطاها، قامت الباحثة بإجراء دراسة عيادية ميدانية على ثلاث حالات بهدف دراسة السيكدينامية والخيار المهني للشباب المقاول من خلال اجراء تقنية سيرة الحياة. من بين أهم النتائج المتوصل إليها:

- العلاقات الأسرية التي عاشها كل الحالات كانت حاسمة بالنسبة لهم ولتوجهاتهم المستقبلية، ساهمت بشكل بآخر في تكوين الشخصية وفي إعطاء صورة للمستقبل. فالحالة الأولى مثلا تحاول أن تغطي تلك الحرمانات التي عايشتها، ولمواجهتها طورت الشعور بالعظمة، وحسب التحليل الذي جاءت به نجوى عيساوي (2004) فإن الحالة وجهت عدوانيتها نحو النشاطات المبدعة، بالإضافة إلى آلية التسامي عن هاته النزوات العدوانية نحو نشاطات مبتكرة أين يمكنها تفرغ كل عدوانيتها، بدلا من الشعور بالذنب اتجاه نفسها واتجاه عائلتها.

- دور الأب والأم في تكوين شخصية الطفل مستقلا، وتكوين صورة عن رغباته واستهاماته التي تلازمه طوال حياته، والتي يسعى إلى تحقيقها، وبالتالي طبيعة العلاقة بين الوالدين والطفل يكون لها تأثير اتخاذ القرارات خاصة فيما يتعلق بالمبول المهنية.

- النقاط المشتركة بين الحالات ورغم أن الجنس يختلف، إلا أنهم متأثرين بالتعاليم الدينية والثقافية التي تولد لدى الفرد ميكانيزمات الكف التي تساعد الفرد على التكيف مع العالم الخارجي، كلا الحالتين يقدران الوالدين ويعتبراهما السبب الوحيد بعد الله سبحانه وتعالى فيما وصلا إليه، ويظهر ذلك من خلال شعورهما بالذنب اتجاه ما قالاه وما صرحا به، تجد هناك نتناقض الأم والأب شخصان صالحان

لكنهما ارتكبا بعض الأخطاء في التعامل مع أطفالهم، أحيانا الحاليتين تتكلما بكل حرية عما يجول بداخلهم ثم يتوقفان ويقولان ربما ما أقوله خطأ أنا لا أفترى على والدي لكنه هذا ما حدث بالضبط.

تشبه الحالات الثلاث إلى حد ما الحالة التي قام بتحليلها مانفرد حيث قال: " خلال الطفولة كان الحالة غاضب من والدته الأمر الذي انعكس في خوفه من أن يصبح يتيما اعتاد على الدعاء كل ليلة بأن لا تموت والدته لكن كان خائفا من أن يمشي نائما و أن يقتل والدته في نومه. في نفس الوقت كانت لديه أفكار غير عقلانية بثقت نفسه. من الواضح أن القلق و الشعور بالذنب حيال رغباته العدوانية كانت مترافقة بشكل منتظم.

- المقالة كانت السبيل الوحيد للحالات الثلاث للفت انتباه المحيط الخارجي واشباع رغبتهما في الحاجة إلى الاعتراف والحاجة إلى الانتباه، وتضميد الجرح النرجسية الذي يشعرون به. فرغبتهما في العمل ضمن المسار المقاولاتي تجد جذورها الأولى في الطفولة، في استيهامات الطفولة وعن حالة الوحدة التي عاشتها خاصة الحالة الأولى، ساعدهما على الدخول في عالم المقاولتية.

بالنسبة لكل الحالات امتلاك مؤسسة هو تحد للوالدة، و هي أيضا الطريقة لكي يكون الفرد متحكم في زمام الأمور، و لكي يتملص من سيطرتها. فضلا عن ذلك، الشروع في العمل يقوده إلى نجاح عظيم و يصبح مستقل ماليا. و يمكن أن يقوم بالأفضل مم احتقروه في طفولته ... و يجبر والدته على أن تعجب به.

إن تجارب السابقة التي عايشها الفرد في طفولته، إما أن تكون مثبطة، وإما أن تكون محفزة، يعود ذلك إلى شخصية الفرد وتقييمه المعرفي لتلك الأحداث، خاصة إن كانت مؤلمة بالنسبة إليه. تعتبر العلاقة أم /طفل، والعلاقة الأخرى المكمل لها أب/ طفل، من أهم التجارب النفسية التي يمر بها الطفل في حياته المبكرة والتي تكون في غالب الأحيان الممهدة للعلاقات الخارجية، حيث يقول اريك اريكسون: " طبيعة العلاقة التي تربط الرضيع بوالدته سوف تطبع نوعية العلاقات مع الأفراد الآخرين، هاته العلاقة التي يجب أن يسودها الثلاثية النفسية: الحماية، الأمن، الثقة التي تضع الطفل لاحقا في حالة استقلالية تلازمه طيلة حياته.

بالنسبة للحالات الثلاث، كانت تجارب الطفولة السابقة الفاصل الحاسم في حياتهم، خاصة الحالة الأولى والتي ترى في مشروعها الصغير الحاوي لجميع استيهاماتها ورغباتها السبيل الوحيد والمنفذ الأخير لإعادة إحياء طفولتها من جديد، وتغيير من صورتها لدى والدتها بالدرجة الأولى ولدى الآخرين بالدرجة الثانية، وتغيير أيضا بعض الأحداث التي ألمتها كثيرا. أما عن الحالة الثانية فمن

خلال المقابلة كان بإمكانه تكوين صورة لذاته من خلال علاقته بوالده، وإبقاء صورته على قيد الحياة بالرغم من أنه متوفى في العائلة وفي الوسط الخارجي، وإبقاء الورشة مفتوحة على قدر الإمكان.

- عانى الحالات ولا زالوا يعانون من حالة عدم أمن داخلي يجعلهم على الدوام في حالة بحث عن كل ما هو جديد، بل هم في الواقع يحاولون ملء الفراغ العاطفي الذي يعانون منهم.

- بالنسبة للحالات الثلاث، الحاجة إلى الاستقلالية، حب المال، الحرية والسلطة، ساعدت الحالات في البحث عن هويتهم كمقاولين، فهم يبحثون عن سبب لوجودهم بالنسبة لأنفسهم وبالنسبة للآخرين.

- يعاني الحالات أحيانا من فرط نشاط حركي خاصة الحالة الثالثة. اللجوء للفرط الحركي كآلية دفاعية للهروب من التفكير في الماضي وإحياء بعض الذكريات المؤلمة التي تمنعه من التقدم في الحياة المهنية والشخصية.

ما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق، تتميز سيكولوجية المقاول بعدم الأمان الداخلي، ومخاوف وجودية وتجارب سابقة مؤلمة والتي يحاول المقاول تغطيتها بالعمل المتزايد، والتي يجب على المقاول استغلال حالة عدم الأمان هاته في عملية الابداع. فالمقاول الناجح هو من ينجح في التعايش مع هاته التجارب وادماجها في شخصيته، ويجعله مختلفا عن الآخرين، وتعطيه هوية خاصة. بمعنى أن ليس على المقاول أن يكون في حالة ركود، وأن لا يكتفي بما لديه، وأن يسخر كل ما لديه من طاقة وقوة لبلوغ أهدافه .

2-2- عامل الهوس الخفيف:

تجدر الإشارة في البداية إلى أننا لا نتعامل مع الثنائية القطبية كاضطراب في الشخصية أو من جانبها المرضي، وإنما تدرس في هذا الموضوع كسمة في الشخصية والتي لها علاقة بالابداع لدى المقاول.

قدم كل من جيورقوتاس وكانكرو (Georgotas et Cancro) (1988) وجودوين وجاميسون (Goodwin et Jamison) (1990)، وصف دقيق جدا عن المظاهر الأساسية للثنائية. تتميز هاته الثنائية أولا بالقطبية، ومبالغة في الأمزجة العادية مثلا تعب بسيط يتحول إلى تعب غير طبيعي يصل إلى حد الشلل، السعادة تصبح مفرطة، الطاقة من أجل العمل تصبح طاقة لا تنفذ ومبدعة.... هاته المبالغة في المزاج من جهة أخرى تصبح خفية بسهولة: لهذا السبب الثنائية القطبية لغاية اليوم يعتبر من قليل جدا تشخيصها ومعالجتها. بالإضافة إلى أنه تكون هناك مظاهر تسمى هوسية، ومظاهر أخرى تسمى إكتئابية لدى الفرد. في النهاية، عنصر آخر مهم ألا وهو الدورية. بالإضافة إلى أن النوبات الهوسية (هي الدورة الأعلى) والاكئابية (الدورة المنخفضة) من المحتمل التنبؤ بها: بعض النوبات الهوسية على سبيل المثال متبوعة بنوبات من السواء النسبي قصير أو طويل حسب الأفراد.

حسب جاميسون Jamison (1993) جودوين Goodwin (1990)، جليك Glick (1988) وريتشارد Richard (1995) تظهر العديد من التغيرات أثناء مختلف مراحل الثنائية لدى الأفراد الذين يمتلكون هاته البنية النفسية. مثلا، في الفترة الهوسية (التي يمكن أن تتحول من هوس منخفض إلى حد الهذيان والذهانية)، مزاج الأفراد يأخذ صبغة السعادة، النشوة مبالغ فيهما، مليء بالحيوية، مستثار، لكن أيضا غير مستقر، مع سرعة التهيج، غير محتمل ومغرور. على مستوى الادراك والقدرات المعرفية، الأفراد أثناء النوبة يظهرون وفرة في الأفكار. نلاحظ لدى هؤلاء الأشخاص هروب الأفكار، يقفز من فكرة لأخرى. أما على مستوى السلوكيات نلاحظ وجود طاقة كبيرة فيزيولوجية وعقلية، مما يجعله لايشعر بالتعب، مع وجود في نفس الوقت العدائية. نلاحظ كذلك وجود الطموح والتفاؤل بارز وغالبا سهل الانتقال بالاضافة إلى القدرة واسعة على فهم المحيط.

بالفعل، ومن خلال الملاحظات المتكررة التي سجلتها الباحثة فعندما يكون الفرد في حالة سعادة وحركة نشطة تراوده مجموعة من الافكار مصحوبة في الغالب بعواطف إيجابية. هاته الأفكار ذات صلة بانشغالاته ورغباته الداخلية مثلا دراسته أو عمله، إلا أن هاته الافكار المبدعة إن صح التعبير تغيب عن ذاكرته أثناء لحظات الاكتئاب والتعاسة، لذلك ينصح بتسجيل هاته المعلومات التي تراوده أثناء حالة الهوس الخفيف بالورقة والقلم لكي لا ينساها، لأنه العديد من يعتقد أنه بإمكانه أن يتذكرها في كافة الأحوال لكنه مهما حاول أن يتذكرها فلن يتذكرها بنفس الأثر العاطفي الأولي.

في حين أنه أثناء النوبة الاكتئابية (التي يمكن أن تنتقل من حالة اكتئاب بسيط إلى اكتئاب شديد) يظهر الأفراد مزاج متشائم، تعيس، وشعور عميق بالتفاهة في نفس الوقت ارتفاع في التهيج، البرانويا والقلق. تتوقف نشاطات تماما، أو على الأقل تتباطئ بشكل معتبر. الأفكار هي الأخرى، تتباطئ، أحيانا تكون أفكار انتحارية، مرضية وتوهمية. الأفراد في هاته الحالة يكون من الصعب عليهم التركيز، ويشعرون بالخلط الذهني وانعدام الفائدة.

قدم أسولين Asouline (1991) هاته الخصائص: " يكون الفرد مهوسا، ذو طاقة ومتفائل، متيقن بأن جميع مهاراته ذات مستوى عالي مليئ بالنشاط . " نجد في حالة الهوس الخفيف، اجتماعية غير اعتيادية، وسهولة كبيرة في الاتصال، زيادة في النشاط، وارتفاع في تقدير صورة الذات.

(Julien Daniel Guelfi, 2007 :269)

من خلال المقابلات التي أجريت مع بعض المقاولين، وجدناهم يتحدثون عن هاته الفكرة بحماس وقالوا بأنه لطالما كانوا يشعرون بذلك لكنهم لم يستغلوا هاته الطاقة في حياتهم المهنية ولا حتى في حياتهم العاطفية.

كما ترى ريم سكندر (SkanderRim 2004:55) أن الشخص المقاول يتمثل في شخص كاريزمي، لديه قدرة كبيرة على الإغراء، القبول، ثقة كبيرة، يحافظ على علاقة شغوفة مع من يحيطون به، ويعرف كيف يستفيد من حماسه للتأثير على الآخرين. يعرف كذلك من خلال طاقته الكبيرة المغمورة، من خلال جاذبيته وعواطفه الكثيرة، ثقته وأفكاره، حبه للمخاطرة، وإرادته في خوض غمار في سبل يتفادها الآخرون بحذر. اجتماعيته الشرهة، حدسه القوي الذي يسمح له بتفهم نفسه وفهم الآخرين، وشخص متفائل، ذكي شديد الملاحظة. هذا النوع من المسيرين يتميزون بعدم استقرارهم، حالات من النشوة والحيوية والوفرة الذهنية.

كما أشار مانفرد (Manfred 2003:09) إلى أن الشخص في حالة الهوس الخفيف يكون اندفاعي، مفرط النشاط، يبادر للمغامرات الجريئة، يسعى للتوسع والانتشار... تتشابه هاته الحالة كثيرا مع الحالة الانبساطية التي تتميز هي الأخرى بما يلي:

- **الدفء أو المودة** : ودود، حسن المعشر ، لطيف ، يميل إلى الصداقة .
- **الاجتماعية** : يحب الحفلات، له أصدقاء، يحتاج إلى أناس حوله ، يسعى وراء الإثارة ، ينصرف بسرعة دون تردد)
- **توكيد الذات** : حب السيطرة والسيادة وحب التنافس وكذلك الزعامة ، يتكلم دون تردد، ينصرف بسرعة دون تردد.
- **النشاط** : الحيوية وسرعة الحركة وسريع في العمل محب له وأحيان يكون مندفعاً.
- **البحث عن الإثارة**: مغرماً بالبحث عن المواقف المثيرة الاستفزازية ويحب الألوان الساطعة والأماكن المزدحمة.
- **الانفعالات الايجابية**: الشعور بالبهجة والسعادة والحب والمتعة وسرعة الضحك والابتسام والتفاؤل.(نهلة نجم الدين،14)

يرى كل من (Elie Hantouche et Vincent 2009:65) بأن الهوس الخفيف هو قبل كل شيء تقدير ذات مرتفع، يكون لدى الفرد انطباع بأنه بمقدوره فعل أي شيء، يفكر بمنطقية، ويحب أن يثير الانتباه إليه، لا يوجد إلا النجاح، لأنه يفكر بسرعة، يقوم بعدة أشياء في نفس الوقت، لديه العديد من الأفكار والطاقة الكبيرة.

فيما يتعلق بالمهارات المعرفية ، أشار C. Henri ، وانطلاقاً من السيورة الفكرية تعطي انطباع للشخص بأن أفكاره تتوالى، ولديه ارتفاع في السرعة اللفظية، وهروب للأفكار. هذا التسارع في الأفكار يعطي للفرد انطباع بالقوة الذهنية الخارقة، التي تزيد من تقدير الذات. وبصفة عامة، تكون لدى الفرد طاقة كبيرة للاتصال، واحيانا اجتماعية مبالغ فيها.(14: 2005, Marion Leboyer)

كما أضاف كل من Elie Hantouche et Vincent (213:2009) بأنه في حالة الهوس الخفيف، يشعر الفرد بالاندفاعية، ممتلئ بالطاقة ومتعدد المشاريع، يكون متفائل، لكن بإمكانه ان يتخذ العديد من القرارات السريعة والأحكام الخاطئة. لكن بالرغم من ذلك يرى Phillipe Brenot (229:1997) بأن الفرد يحتفظ بجزء من الرقابة ، والشخص الذي يتميز بحالة من الهوس الخفيف هو شخص حيوي، منبسط، مرح.

ينابذ الفرد بين النوبات الاكتئابية والنوبات الهوسية. وشدة هاته النوبات يختلف من فرد لآخر. لدى البعض، هاته النوبات، لا توجد إلا في الحالات الكامنة، من دون أعراض أعراض. لدى البعض الآخر، نوبات الاكتئاب والهوس يمكن أن تكون خفيفة وقصيرة. والعديد من الباحثين أمثال Aksikal , et Coll, Andreasen 1987, Goodwin Jamison وجدوا علاقة بين هاته الثنائية والإبداع، وتوصلوا إلى أن الأفراد الأكثر إبداعاً ليسوا بأشخاص عاديين.

حسب ما ذكره محرر العلوم شادي عبد الحفيظ في مقال له حول الدماغ العبقري: ما العلاقة بين الإبداع والمرض العقلي؟ الحقيقة يصل تاريخ الاعتقاد القائل بوجود العبقرية والجنون إلى أرسطو الذي قال بأنه لم يوجد عقل عظيم بدون لمسة جنون، لكن هذا الاعتقاد ظل حتى السبعينيات من القرن الماضي خاضعاً لمجموعة من التكهانات والتصورات الأدبية أو الفلسفية التي لم تمتلك بعد دلائل تجريبية تقترب من الوضوح على صحتها.

يبدأ تاريخ البحث وراء العلاقة من تجارب نانسي أندرسن Nanci anderson أستاذة في علم الأعصاب والطب النفسي العصبي بجامعة أيوا في السبعينيات، حينما أخضعت التاريخ المرضي لمجموعة من 30 كاتباً شهيراً للدراسة بحثاً عن العلاقة بين الإبداع وحالات الفصام بالتحديد، ثم وجدت نانسي بالفعل ارتباطاً بدرجة ما بين الإبداع والفصام.

لكن ما أثار انتباهها هو الارتباط الأكثر وضوحاً بفارق شاسع بين تلك الحالات قيد الدراسة والاضطرابات المزاجية، حيث عانى 80 % من المجموعة نوبة واحدة على الأقل من الاكتئاب، الهوس الخفيف، أو الهوس أعراض الاضطراب ثنائي القطب مقارنة بـ 30 % في حالة مجموعة طبيعية، دعا ذلك نانسي أندرسون لتتبع حياة هؤلاء الأشخاص خلال 15 سنة التالية للدراسة الأولى،

فوجدت أن حوالي 40 % منهم تعرضوا لنوبات الاكتئاب ثنائي القطب مقارنة بـ 10 % فقط من مجموعة طبيعية و 1% من عامة الناس.

في الواقع إخضاع الكتاب خصوصا الأدباء، الشعراء، المفكرين للدراسة مفهوما، فبجانب الحصول على التاريخ المرضي لشخص ما، خاصة حينما نبحث شخصا مات قبل قرن أو اثنين مثل إدغار آلان بو، كي تكون الابجاث خاصتنا عابرة لحقب زمنية مختلفة مما يقينا من التأثير الثقافي، يمكن لكتابات هؤلاء الاشخاص أن تساعدنا على تتبع حالات الاصابة، وتتبع تزايد أو انخفاض معدلات الاصابة بها وارتباط ذلك بالعملية الابداعية.

في كل الأحوال يعد هذا النوع من الدراسات التي تتبع حياة العباقرة ومبدعين، وتقوم بعملية تقص دقيق للفترات التي تعرضوا فيها لنوبات الإضطراب العقلي هو الأصعب، لصعوبة الحصول على سجلات طبية لهؤلاء العباقرة، أو حتى التشخيص الصحيح، فالطب النفسي هو فرع حديث نسبيا وقبله كانت العلوم العصبية غاية في التخبط تجاه تلك الاضطرابات، لكنه رغم ذلك ومع جهد الباحثين بالتتبع الدقيق لحياة بعض العباقرة يعطينا دفعة جيدة لفهم تلك العلاقة المثيرة للانتباه، مثال على ذلك الموسيقار الشهير روبرت شومان في الفترات التي يصاب بها بالهوس قدم فيها أكثر ابداعاته كثافة، بينما لم يقدم أي شيء يذكر في أثناء تعرضه لنوبات الاكتئاب في سنة 1844 .

في الحقيقة يعد الارتباط بين حالات الهوس تحديدا أحد مميزات الاضطراب الثنائي القطب والابداع مفهوما في إطار أعراض الهوس الرئيسية التي يكون المريض خلالها أكثر نشاطا وأقل رغبة في النوم، وأكثر نشاطا وأقل رغبة في النوم، وأكثر انفتاحا على العالم ورغبة في استكشافه، وأكثر قبولا للتجديد والخصوص في أرض غامضة لم يدخلها من قبل، ترتفع روح المغامرة في حالة الهوس وترتفع كذلك درجات الشعور بالعظمة ويمتلك الخاضع لتلك الحالة وعيا أكبر بذاته وقدرة عالية على الانتاج، في تلك النقطة تفيد الكثير من الدراسات أن الاضطراب المزاجي والعقلي يشيع في فئات من المبدعين دون فئات أخرى، في الرسامين، والممثلين، والكتاب بشكل أكبر من الباحثين في العلوم مثلا، بمعنى أن الاضطراب يترافق مع الأعمال الإبداعية التي تتطلب تعاملًا مع مشاعر خاصة، تعبيرًا فرديًا ذاتيًا، وانخراطًا في حالات نفسية محددة من أجل صياغتها بالرسم، أو الكتابة، أو الموسيقى وتستحق تلك النقطة منا بعض التأمل.

تري الاستادة كاي جاميسون Kay Jamison خلال نوبات الهوس أو الهوس الخفيف يعاني مرضى الاكتئاب الثنائي القطب أعراضا تناقض من نواح عدة الاعراض المصاحبة للاكتئاب.. فيتحسن مزاجهم ويرتقي احترام الذات لديهم وينامون أقل من المعتاد ويتمتعون بطاقة عالية، كما تزداد

انتاجيتهم، وغالبا ما يصبحون المهوسون زورانيين وسريعي التهيج. فضلا عن ذلك، غالبا ما يكون كلامهم سريعا واستثنائيا واقتحاميا، أما أفكارهم فتنتقل بسرعة وانسياب من موضوع إلى آخر. كذلك فإنهم يؤمنون عادة إيمانا راسخا بصحة أفكارهم الخاصة وأهميتها. ويمكن أن يسهم شعورهم بالعظمة في إطلاق أحكام هزيلة وفي الاتسام بسلوك متهور.

لم يكن الهدف من ادراج عامل الهوس الخفيف في هاته الدراسة قياس عدد نوبات الهوس أو تغيرات المزاج، وإنما لاستقطاب رأي الشباب حول هذا العامل، وللتأكد إن كان فعلا الهوس الخفيف من العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول من خلال وضع بعض المؤشرات لحالة الهوس الخفيف. الثنائية الخفيفة على الحد الأدنى تسهل الإبداعية، مثلا، أثناء في المرحلة الهوسية الخفيفة، والتي تتميز بارتفاع في عدد الأفكار، وجودتها العامة وارتفاع أيضا في الترابطات من الجودة العالية بين الأفكار والتفكير بصفة عامة. إنه أثناء هاته المرحلة التي يمكن أن نجدها لدى المقاولين ميل كبير جدا لإدراك الفرص مثلا. أثناء هاته النوبات، يكون المقاول في اتصال أكثر مع محيطهم، وفي حالة إنذار معلن عنها لمعرفة و تحديد الفرص.

النوبات الاكتئابية قد تفيد، على المستوى الوظيفي، في جلب لأرض الواقع أفكار مبتكرة متطورة أثناء النوبات الهوسية، وجعلها أكثر صدقا، وقبولاً.

تحدث جاك باروني J- Baronet في هذا السياق، عن ما يسمى بحالة نكوص في الأنا، حيث ذكر بأن النشاط النفسي للفرد المبدع هو النكوص، وهو نزول عميق إلى قاع لاشعوره. المحللون النفسانيين تحدثوا عن أثر النكوص في خدمة الأنا. يسمح النكوص للفرد بالدخول في اتصال مع الصور البدائية، العواطف، الاستيهامات المدفونة بداخله والتي تكون في عمومها مزعجة. في نفس الوقت، يخلق النكوص قلق قوي اتجاه الأشياء، لكن هذا القلق هو ضروري لتجسيد ما حدده من أهداف. مما يتطلب من الفرد أن تكون لديه قوة أنا لدى الفرد. ولاحظ جاك باروني J- Baronet وجود علاقة بين النكوص والثنائية القطبية.

وتأتي النوبات الهوسية الخفيفة بشكل مواز إلى منح الطاقة التي تسمح بتعقب وتجسيد هاته الأفكار المعاد بناءها من المرحلة الاكتئابية. يمكن أن يكون هذا الانطلاقة للتفسير النفسي لمصطلح التدمير المبدع. لـ شامبتر Schumpeter (1934). ويعتبر الباحثون بأن التغيرات في المزاج المتكررة يمكن أن تمنح امتياز معرفي للفرد المبدع باعطاءه وجهات نظر متعددة حول طبيعته الخاصة وحول الطبيعة البشرية بصفة عامة، وتسمح له بمعايشة الفرد في داخله هذا التغير. لكن يمكن القول بأن العلاقة بين الثنائي القطبية والإبداع لا زالت غير واضحة لحد الساعة. (Jacques Baronet,2001 :35)

في حين توصلت كل من Bin- Na Kim et Seok- Man Kwon (2017) من خلال الدراسة التي قاما بها إلى وجود علاقة ارتباطية بين الهوس والابداعية، وهذا ما توصل إليه أيضا كل من Ruitter et Johson (2015).

2-3- عامل قوة الأنا:

في الواقع، حسب إطلاع الباحثة، نادرة جدا هي الدراسات التي تناولت موضوع قوة الأنا لدى المقاول، وبعد البحث المكثف تم العثور على الدراسة التي قام بها جاك باروني حول علاقة قوة الأنا بمتغير الإبداع فقط، تم الاعتماد على هاته الدراسة في الجانب النظري وكذلك الاعتماد عليها في بناء مقياس خاص بقوة الأنا. في الواقع هناك مقياس خاص بقوة الأنا إلا أنه لا يتناسب مع موضوع المقالة.

2-3-1- نشأة مفهوم قوة الأنا:

كان فرويد Sigmund Freud أول من تناول مفهوم الأنا ضمن مكونات الجهاز النفسي للشخصية، حيث إعتبر أن الأنا مركز الشعور والإدراك الحسي الداخلي والخارجي والعمليات العقلية والمشرف على الحركة والإدارة، والمتكفل بالدفاع عن الشخصية، وتوافقها وحل الصراع بين مطالب الهو والأنا الأعلى وبين الواقع ولذلك فهو منفذ الشخصية، ويعمل في ضوء مبدأ الواقع من أجل حفظ الذات والتوافق الاجتماعي.

يقول س. فرويد Sigmund Freud في كتابه معالم التحليل النفسي في وصفه للخصائص الرئيسية للأنا: " يقوم الأنا بسلطة الاشراف على الحركة الإرادية وذلك نتيجة للعلاقة التي تكونت من قبل بين الإدراك الحسي والحركة العضلية. ويقوم الأنا بحفظ الذات. وهو يقوم بهذه المهمة، فيما يتعلق بالأحداث الخارجية، بتخزين الخبرات المتعلقة بها (في الذاكرة)، وبتجنب المنبهات المفرطة (عن طريق الهرب)، وبالتصرف في المنبهات المعتدلة (عن طريق التكيف)، وأخيرا بتعلم عمل التعديلات المناسبة في العالم الخارجي وفقا لمصلحته الخاصة (عن طريق النشاط). وهو يقوم بهذه المهمة، فيما يتعلق بالأحداث الداخلية، أي فيما يتعلق بالهو، إما بالقبض على زمام المطالب الغريزية، وإما بإصدار حكمه فيما إذا كان يسمح لها بالإشباع، أو فيما كان يرى تأجيل هذا الإشباع إلى أوقات وظروف تكون مناسبة في العالم الخارجي، وإما بقمع تنبيهاتها كلية."

أنا فرويد Anna Freud (1949:09) من جهتها هي الأخرى أعطت للأنا أهمية كبيرة في التحليل النفسي، وأشارت في كتاب لها حول الانا والآليات الدفاعية، بأن الأنا هو الهيئة النفسية التي يجب الانتباه إليها أكثر من الهو والأنا الأعلى، فمن خلال الأنا يمكننا رسم صورة للهيئات النفسية الأخرى.

تسند أنا فرويد Anna Freud (1949) للأنا دور الملاحظ، والذي تربطه علاقات جيرة جيدة بالهو على حد قولها. وتضيف أنا فرويد قائلة: " ثم إن المخاوف النزوية والرغبات التي لا تكل عن الخروج من الهو تخترق الأنا، والتي تضمن طريقا لها للولوج إلى الجهاز الحركي، وبالتالي تسمح له بالاشباع الذي يقضي على التوثر."

يتفق Didier Anzieu (1995) مع س. فرويد في فكرة مفادها أن الأنا في نموه يستند على التجربة الجسدية: الاحساسات بالحرارة والبرودة التي يمنحها الجلد كذلك التبادلات التنفسية. وحسب ما ذكره فرويد الأنا هو أنا بدني قبل كل شيء، وبأنه ليس فقط مجرد واجهة، وإنما هو في حد ذاته إسقاط لهاته الواجهة.

وحسب ما أشار إليه Didier Anzieu : " يشق الأنا من الاحساسات الجسدية، وبشكل أساسي من تلك الإحساسات التي تجد مصدرها في واجهة الجسد "Moi- Peau".

تحدث أيضا ديدبي أونزيو Didier Anzieu (1995) عن مشاعر الأنا حيث يكون الفرد غير واع في حالته الطبيعية الوظيفية. مشاعر الأنا هي مشاعر أولية، ثابتة ومتنوعة. حسيما ما ذكره فرويد: " لدى الكائن البشري إحساس ذاتي، وهو احساس واقعي وليس توهم لأنه مرتبط بواقع الذي هو الآخر ذو طبيعة ذاتية. فالأنا في نفس الوقت موضوع وفرد (Sujetet objet).

حسب ديدبي أونزيو Didier Anzieu (1995:114) يشتمل الأنا على ثلاث عناصر:

1- الشعور بالوحدة في الزمن (إذن الاستمرارية).

2- الشعور بالوحدة في المكان في الحاضر.

3- السببية.

فيما يتعلق بالنظام اللاشعوري، لا يوجد زمن أين الشعور بالأنا ليس له بداية ولا نهاية (أنا خالد)، النظام الشعوري على العكس من ذلك لديه الشعور بالوحدة الأنا في الزمن. أما في النظام ما قبل شعوري، الشعور بوحدة الأنا في الزمن هي متغيرة، يمكن أن يحتفظ بها جزئيا (الحلم مثلا).

وفي علاقة الأنا مع الآخر، يقول الاستاذ بشير بويجرة في كتابه: " إنا الأنا باعتباره العضو المدرك ليس فقط ما يصله من إحساسات تأتيه من الخارج، ولكنه يدرك أيضا الاحساسات المتأنية من الداخل... أجل الأنا ذلك هو الجزء من الهو الذي تحول وتغيرت وظائفه من تأثير العالم الخارجي، فانتظم لادراك الاستثارات وللمدافعة عن نفسه ضدها. وباعتبار الآخر بانيا ومحافظا على ذلك التضاد الذي يتقاطع فيه وعي الأنا بوعي الآخر، الوعي الذي يجد فيه مراقبته للأنا، والذي ينبغي له أن يتعاطى معه لكي يعيش، يصبح الأنا والآخر ندان لا ينفصل الواحد منهما عن الآخر في المعيش الفردي أو الجماعي للواقع الإنساني. ووفق لذلك يقول الأستاذ بويجرة بشير: " الأنا والآخر وجهان لعملة واحدة مفروض على بني البشر التعامل على أساسها لقضاء مأرب ومقاصد الكينونة الوجودية..... ومادام الحال كذلك

فإن الأنا العربي لا يخرج عن هذا الإطار .. " تتفق هاته الفكرة مع ما أشار إليه الدكتور laing حينما قال: " الآخرين هم من يقولون من أنت."

(Pierre Moessinger,2001 :28)

وباختصار تتمثل وظائف التي يقوم بها الأنا كالاتي:

- بمقدور الأنا القيام بعملية الكبت. يقول س. فرويد S. Freud (1923) في كتابه الأنا والهو: " وعن هذا الأنا أيضا يصدر الكبت الذي تمنع به بعض نزعات العقل لا من الظهور في الشعور فحسب، بل تمنع أيضا من الظهور في سائر صور الظهور والنشاط الأخرى."

- الأنا هو سياج للمقاومات.

- يحاول الأنا تسيير العلاقة بين مبدأ اللذة ومبدأ الواقع.

- بمقدوره بناء وسائل الحماية من الإثارات الداخلية والخارجية .

(Roland Chemama,1995 : 254)

وعليه إن إستطاعت الأنا القيام بوظائفها والعمل على التكيف مع البيئة الخارجية، والرغبات الداخلية للفرد فهي سوية وقوية وتنمو نموًا سليمًا، ولقد إتخذ الباحثون هذه المتطلبات أساسا فسروا من خلالها أطلقوا عليه مصطلح قوة الأنا.

ويرجع الفضل إلى آيزنك Eysenk الذي استنبط مفهوم قوة الأنا من سلسلة دراساته العملية في الشخصية خصوصا ما يتعلق بالجانب المزاجي والإنفعالي. وقد أسهمت الدراسات العملية التي قام بها كاتل Cattell، والتي توصل من خلالها إلى وجود عدد من المحاور الأساسية للشخصية، والكشف عن وجود عامل قوة الأنا في مقابل الميل العصابي، كواحد من ستة عشر عاملا، تشكل في مجموعها السمات الأولية للشخصية وهذه العوامل ثنائية القطب، ونظرًا لتعدد الأبحاث تعددت مسميات بعد قوة الأنا فأطلق عليه آيزنك وكاتل بعد الإلتزان الإنفعالي، وآخرون أطلقوا عليه الثبات الإنفعالي أو حسن التوافق أو الاتزان في مقابل عدم الثبات الإنفعالي أو سوء التوافق.

وسمة قوة الأنا هي نسبية يمكن أن تتحقق لدى الفرد بدرجة ما، ومن الممكن أن تتخفف فينحدر الفرد إلى المرض النفسي فهي ترتبط بمستوى الإدراك والتوافق، أي أنها ترتبط بالنواحي العقلية والشعورية وتنعكس على السلوك. (مرفت عبد ربه،2010:19)

وفيما يلي سيتم عرض مجموعة من التعريف التي تناولت مفهوم قوة الأنا:

2-3-2- تعريف قوة الأنا:

تعددت تعريفات قوة الأنا وتباينت لدى علماء النفس والباحثين كل من وجهة نظره الخاصة ولكن جميعها تهدف إلى وصف قوة الأنا وتؤكد على نفس المعنى وضمن إطارها العام المتفق عليه و هو أن قوة الأنا سمة من سمات الشخصية.

ظهر مفهوم قوة الأنا على أنه مقلوب العصابية، حيث تشير الدرجات الدنيا من العصابية إلى القطب المقابل للعصابية (الاتزان العاطفي) وحسن التوافق وقوة الأنا. ويعني قوة الأنا بوجه عام القدرة على توافق الفرد مع نفسه ومن حوله والخلو من الأعراض المرضية. ويذكر دالستروم وولش (1965) أن قوة الأنا تتضمن القدرة على معالجة الضغوط البيئية والدافعية والانفعالية، وتعني الضبط الكافي عند التعامل مع الآخرين، وتلقى قبولهم وتأثيرات حسنة عليهم، وتتضمن كذلك استخدام المهارات و القدرات الكامنة لدى الفرد بأقصى طاقة ممكنة، وأن الشخص يمكنه أن يعمل في إطار احترام الذات.(هشام حبيب،171)

ولقد صمم كاتل Catel مقياس للشخصية يعرف باسم اختبار عوامل الشخصية الستة عشر، من بين هاته العوامل العامل C قوة الأنا، يرتبط هذا العامل بقدرة الفرد على التحكم في دوافعه، وأن يظل هادئ الطباع وثابت انفعاليا ويتعامل بواقعية مع مشكلاته، حيث يستطيع الأفراد الذين يحققون درجة مرتفعة في هذا البعد الوصول إلى أهدافهم الشخصية بدون صعوبات واضحة، ولا يقعون فريسة للحيرة أثناء الاختيار، ويقررون شعورا عاما يالرضا عن الطريقة التي يتبعونها في حياتهم ولديهم القدرة على مواجهة الضغوط والاحباطات اليومية. في حين يتصف ذوي الدرجة المنخفضة كما جاء في نظرية فرويد باحتمالية الوقوع في المرض النفسي وخاصة القلق، كما أنهم أشخاص ترهقهم ضغوط الحياة. (السيد عبد الرحمان، 1998:498)

ترى الباحثة ميرفت عبد ربه (2010:21) أن قوة الأنا ترتبط بمصطلحين إثنين: التوافق والإدراك.

- تعريف قوة الأنا تركز على التوافق:

يعرف وولمان Wollman (1989) قوة الأنا بأنها خاصية أولية تكشف عن نفسها في شكل الاتزان الانفعالي لدى الفرد، وقدرة الأنا على مواجهة والتغلب على الصعوبات الانفعالية.

ويتفق الكثير من الباحثين والمؤلفين من بينهم بارون Barron أن قوة الأنا هي قوة الشخص على أن يحقق التوافق مع نفسه ومع بيئته المحيطة، وعلى مهارة الأنا في علاج صراعاته الشخصية، والتعامل معها ومع العالم الخارجي، وخلوه من الأعراض العصابية والإحساس بالرضا.

يرى فونتانا Fontana أن قوة الأنا تتضمن مستويات عالية من تقدير الذات، والثقة بالنفس اللتان تساعد الفرد على معالجة المشكلات التي يواجهها بهدوء وموضوعية. وتعرف

قوة الأنا في موسوعة علم النفس والتحليل النفسي بأنها قوة طاقته النفسية، وهي التي تحدد مدى تحمله للظروف غير المواتية، وبحسب قوة الأنا تكون مقاومته للانهييار أمام الظروف.

والبعض من يعتقد أن قوة الأنا محور الحياة النفسية ومكمن قوتها التي تقاس بالقدرة على تحمل الإحباط وتجاوزه، والارتفاع فوق مشاعر الإثم، والمضي قدما بالإمكانات توكيدا للذات وتحقيقا لها. أما القاضي (1994) حاول الجمع بين العديد من التعاريف بقوله أن قوة الأنا هي القدرة على التكيف مع شروط الواقع والإحتفاظ بأوضاع إنفعالية متزنة، والتوافق مع المطالب الاجتماعية والالتزان والقدرة على التحكم في الإنفعالات وفي التعبير عنها في مواقف الغضب، وفي مواقف الرضا، و عند الخوف والخلو من الصراعات المرضية، وتحقيق الصحة النفسية.

ترى الباحثة أن التعريفات والآراء السابقة للباحثين توضح مدى العلاقة بين قوة الأنا وعملية التوافق حيث تتضمن أنه كلما كانت الأنا أو الذات قوية تستطيع الوصول إلى مستوى التوافق الجيد وتحقيق الصحة النفسية وهي غاية كل فرد.

- تعريفات ترتكز على الإدراك:

قوة الأنا هي خلو الشخص من اضطرابات الوظائف الإدراكية لا سيما اضطرابات التمييز بين المدركات السابقة والمدركات الحالية.

ويشير أبو زيد (1987) إلى رأي كاتل الذي عرف قوة الأنا أنها نقص الطفلية الإنفعالية، والهموم المتزايدة والقلق والتفكير غير الواقعي والإدراكات المشوهة، وأن الإستعداد المتزايد للإنفعال يمكن أن يؤدي أيضاً إلى تشويه إدراكي.

أما موسى (1998) فيرى أن الفرد الذي يتسم بقوة أنا مرتفعة فإن مدركاته تكون واضحة، وواقعية بالنسبة لنفسه وبالنسبة للعالم الخارجي حوله، أما الفرد الذي يتصف بقوة أنا غير مرتفعة فهو عكس ذلك.

وقد حاولت عبد الفتاح (1961) الربط بين الإدراك والتوافق في تعريفه قوة الأنا، حيث اعتبرت أنها الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه، ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل تساعد على تعيين نوع الإستجابة وتحديدها وطبيعتها وتنطق ومقتضيات الموقف الراهن وتسمح بتكيف استجابته تكيفاً ملائماً ينتهي بالفرد إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الإيجابية في نشاطها وفي نفس الوقت ينتهي بالفرد إلى حالة من الشعور بالرضا والسعادة.

ومن تعريفات الباحثين ترى الباحثة أن قوة الأنا ترتبط إرتباطاً وثيقاً بمستوى التوافق والإدراك أي أنها ترتبط بالنواحي العقلية والشعورية وتنعكس على السلوك.

تمثل قوة الأنا الموقف اتجاه المشاكل، رد الفعل السائد اتجاه الاحباط وإظهار القدرة على التكيف وله علاقة بالبروفيل العاطفي. حسب ما جاء بـ ماسلو Maslow (1954)، تحيين الأنا والصحة النفسية لها علاقة قوية مع قوة الأنا. كما تعرف أيضا قوة الأنا على أنها تحمل الإحباط، ويشتمل أيضا على الإصرار تحت الضغط، غياب الاستجابات الغير ملائمة، و تحسن الأداء.

يرى بارون Bar-on (1963) بأن الاعتبار المهم في الحكم على قوة الأنا لدى الفرد لا يتعلق الأمر بمجموع الاضطرابات، الصراعات، والأزمات التي يواجهها، لكن في الثقة التي يواجه بها هاته الأزمات بقوة أنه. (Rezaei Behbahani,2014:102)

تجدر الإشارة إلى أن مفهوم قوة الأنا لا يمكنه أن يكون محددًا فقط انطلاقًا من مناطق حدود الأنا التي تحدد قوة الأنا فقط من علاقته بالهو والأنا العليا، لأنه يظهر على على النحو الأوضح في الصراعات داخل المنطقة النزاعية بين الهيئات النفسية. (وجيه أسعد، 2002:224)

ويضيف أيضا في هذا السياق، إريكسون Erickson أن الأنا أبعد من أن تحاول التوسط بين الهو الغريزي والأنا الأعلى التأديبي والبيئة المحيطة، ولكن قدرتها تمتد إلى أبعد من مجرد الدفاع ضد الغرائز المحرمة والمقلقة، والسبب الأساسي هو أن الوظيفة البنائية للأنا السوية هو احتفاظها بالشعور بالهوية أو هوية الأنا. وهذه الحالة الداخلية تتضمن أربعة جوانب رئيسية هي:

1- الفردية وتعني الإدراك الواعي بالاستقلالية والفردية وتحقيق هوية مستقلة واضحة
2- التكامل وتوفيق المتناقضات: أي الاحساس بالكمال الداخلي واللاإنقسامية وهو ما ينتج من العمليات اللاشعورية للأنا، فالطفل النامي يكون صور مختلفة للذات مثل أقل حبا أو الأكثر حبا من قبل الآخرين، النبوغ والفسل، الطاعة والعصيان، الثقافة والجهل، ضالة الجسم والعجز عن الاستقلال في الصغر مقابل كبر الجسم والقدرة على الاعتماد على النفس في الكبر، وغيرها. والأنا السوية تكامل بين هاته الصور الخيالية وينتج عن ذلك احساس بالتكامل والانسجام الداخلي والتفرد مع نمو الشخص وتطوره.

3- التماثل والاستمرارية: أي بدل مجهود شعوري للإحساس بالتماثل الداخلي والاستمرارية بين ما هو ماض وما يتوقع أن يحدث في المستقبل، والشعور بأن الحياة الفرد ملائمة له وأنه منقاد في اتجاه ذات معنى.

4- التماسك الاجتماعي: أي الاحساس الداخلي بالتمسك بالمثاليات والقيم التي يؤمن بها بعض الجماعات، والشعور بالدعم الاجتماعي والصدق، والهوية الثابتة تحقق إحساس داخلي بالتماثل والاستمرارية وبكونها ذات معنى للآخرين وأن الفرد قريب لادراكهم وتوقعاتهم وعند حسن ظن الآخرين به، ولذلك فالهوية كعملية مستقرة ليس فقط في الذات لكن أيضا في الثقافة التي ينتمي إليها.

(محمد السيد عبد الرحمان، 1998:273)

يرى جاك باروني (2000) أن قوة الأنا تسمح للفرد بتجاوز صعوبات الحياة بكل سهولة والأكثر من ذلك التغلب على المخاوف والضغوط التي يتعرض لها المقاول خاصة. قوة الأنا من المفاهيم المركزية وثيقة الصلة بالصحة النفسية، وبالمجال الاكلينيكي خاصة. وتشير قوة الأنا إلى إمكانية جهاز الأنا إلى القيام بوظائفه بكفاءة كما يشير ضعف الأنا إلى عدم القدرة على القيام بهذه الوظائف بالدرجة المطلوبة لتحقيق التكيف الشخصي والاجتماعي. يتصف أصحاب قوة الأنا بالقدرة على التوافق مع الذات ومع الآخرين، فضلا عن إجادة استخدام المهارات والقدرات، إلى جانب ذلك يتمتعون بمواجهة الضغوط والمواقف العصيبة، هذا على خلاف أصحاب الأنا الضعيفة إذ لديهم انخفاض في تقدير الذات، وتنعدم لديهم القدرة على الاستفادة من امكانياتهم وقدراتهم.

(مايسة أحمد، 1994: 544)

وتعرف قوة الأنا حسب معجم علم النفس والتحليل النفسي على أنها قدرة الشخص على أن يحقق التوافق. وهذا يدل على الصحة النفسية وعلى مهارة الأنا في علاج صراعاته الشخصية والتعامل معها ومع العالم الخارجي، بحيث ينتهي به الأمر إلى النجاح والسلامة. (فرج عبد القادر، 1987: 370)

يمكن القول أن قوة الأنا تنبع من سيكودينامية الداخلية، هاته القوة تسمح للمقاول بأن تكون لديه فاعلية ذاتية للانجاز وتحمل الضغوط التي يواجهها خلال السيرورة المقاتولية وتدفعه إلى الاستمرار والالتزام بمشروعه بل ةأبعدد من ذلك الرغبة القوية في توسيع مشروعه.

2-3-3- خصائص قوة الأنا:

أشارت شيماء عبد الحق (2011) إلى مجموعة من المعايير والخصائص التي قد حددها سيمونديس (1971) للاستدلال على قوة الأنا وهي كالاتي:

- القدرة على تحمل التهديد الخارجي، ويتميز الفرد بالقدرة على تحمل الفشل والاحباطات الموجودة في محيطه، وكذلك قيامه بوظيفته بكفاءة وفاعلية في الوقت الذي يواجه فيه تهديدا طبيعيا.

- الاحساس بمشاعر الذنب، حيث يمكن للفرد إشباع احتياجاته الخاصة دون الإحساس بمشاعر الذنب المفرطة. وحتى وإن شعر بالذنب فإن الانفعالات الناتجة عن هذا الشعور لن تسبب له الضيق.

- مدى تأثير الكبت، يعتبر كبت بعض الدوافع الغير اجتماعية أي الدوافع الخاصة بالفرد ضروريا، وأن الشخص الذي يتمتع بقوة الأنا يمكنه إدراك الاستحواذ على مثل تلك الدوافع غير الاجتماعية، دون أن تسبب له تلك الدوافع المكبوتة الغير مستحبة أي نوع من الإنزعاج.

- التوازن بين الصلابة والمرونة، فهناك بعض الأفراد الذين يتميزون بالمرونة ولديهم القدرة لتقبل أي تغير في البيئة ولا يمكنهم الاستمرار على نمط واحد من الاستجابات، بينما يوجد بعض الأفراد الذين يتميزون بالصلابة الزائدة فهم لا يستطيعون أن يستفيدوا من الفرص المتاحة لهم في البيئة ولذلك تبقى قوة الأنا في الدرجة المتوسطة بين الصلابة والمرونة.

- التخطيط والضبط، ويتميز الفرد الذي يتمتع بقوة الأنا بعمل الخطط والمحافظة على نفس النمط من الأداء في تنفيذ تلك الخطط.

- تقدير الذات، فالشخص الذي يقدر ذاته ويشعر بأنه يستحق الاهتمام تكون له قوة أنا أعلى من الشخص الذي يشعر بالنقص وقلة التقدير لذاته.(فاطمة علي،2012:36)

2-3-4- قوة الأنا لدى المقاول:

في الأدبيات النفسية، قوة الأنا ذات علاقة بالحيوية، الإصرار، الانضباط الذاتي، القدرة على توجيه طاقته نحو أهدافه، بالثقة في الذات، وبالاهتمامات المتنوعة وبالتوازن ورباطة الجأش. الفرد الذي يمتلك أنا قوي يمكنه وبكل سهولة تحمل الإحباطات والضغط وتوجيه طاقته نحو تحقيق الأهداف، وذلك بتأجيل إشباع الرغبات الفورية.

من خلال الدراسة التي قام بها سعيد زيان على حوالي 179 مقاول تبين له أن غالبية المقاولين على مستوى عالي من الثقة في الذات وتقدير إيجابي، ما يسمح للمقاول بتجاوز العوائق الموجودة في المحيط التي واجهها أثناء عملية الإنشاء. وعن القدرة على مواجهة الضغوط توصل سعيد زيان إلى أن الشباب لديهم قدرة كبيرة على مواجهة الضغوط والتي يعتبرها الباحث شرط ضروري لنجاح المقاول، في الوقت الذي يفرض فيه المحيط ضغوطات كبيرة في الواقع وحسب ما ذكره الباحث دراسات حول المقاتلية بأن المقاول يملك خصائص فردية خاصة مثل الثقة في الذات، التحكم في الذات، التحكم في الضغط.

الفرد المبدع يجب أن يكون قادرا على تحمل التوتر العام المصحوب بالإنشاء. والجدير بالذكر أن التوتر الأقصى ضروري للإنشاء . وعليه تبعا لذلك تحمل الضغط الكبير المصاحب للنشاط النفسي الأساسي في سيرورة الإنشاء: النكوص. الفرد المنشئ يجب أن يدخل في أعماق نفسه أثناء المرحلة الأولى من سيرورة الإنشاء ويدخل في اتصال مع عواطفه، صراعاته، واستيهاماته التي ليست دائما جيدة. ويجب أن يكون قوي نفسيا وذلك لمتابعة السيرورة التي توصله لغاية الإنشاء. هنا يظهر دور قوة الأنا. أنه القوي يسمح له باستخدام عدد من الأفكار التي ترواد ذهنه من دون أن تسيطر عليه. في النهاية يجب عليه أن يواجهني

الغالب توتر ذو طبيعة اجتماعية، حتى في الأوساط التي تشجع بصفة عامة على الإبداعية. لمواجهة هاته الفرص المختلفة من التوتر فإنه من المهم أن يكون لدى المقاول أنا قوي يتدخل في مجال الإبداع. (Jacques Baronet,2001:39)

من خلال الدراسة التي قام بها جيرارد كوكو Gérard A. Kokou (2015) توصل إلى أنه لدى المقاولين سخاء في التعبير عن وجهات نظرهم، لديهم الثقة في النجاح جميع نشاطات المؤسسة، ويشعرون بأنهم في قمة نشاطاتهم. ولدى المقاولين ارادة العمل لساعات طويلة بنشاط من دون انقطاع. فيما يتعلق بالمتابعة، لديهم إرادة الذهاب إلى غاية النهاية من المهمة ، فيسخرن ما لديهم من مجهودات ويعملون لساعات طويلة من دون انقطاع من أجل النجاح المشروع ويرفضون الفشل. لكن سيكون عليهم تسبير حالة الضغط للحفاظ على مستوى من الإنتاجية والهدوء أمام ظروف العمل الصعبة أو اتجاه تعقد المهمات المتعددة التي يجب اتمامها. من جهة أخرى يتكيفون بسهولة مع تغيرات الهامة ولديهم رؤية دائما إيجابية اتجاه الأشياء. القدرة التصورية تلعب دورا مهما. لدى غالبية المقاولين المبحوثين لديهم رؤية واضحة للنتائج قبل الانطلاق في العملية، إرادة المشاركة في الأعمال تتطلب توافق القدرات المختلفة.

يرى جاك باروني Jacques Baronet (2001) بأن سيرورة المنشئ تتكون من خمس خطوات التي من خلالها المنشئين من بينهم المقاولين... فالخطوة الأولى والمتمثلة في خوف المنشئ. خلال هاته المرحلة، الفرد المنشئ يدخل في حالة أو نوبة ذهانية ليست مرضية لكنها مؤقتة. هاته القدرة الذهانية، مرتبطة حسب العديد من الباحثين بالأشخاص المبدعين. يتحدث جاك باروني Jacques Baronet (2001) في هذا المجال عن الإثارة، عن رغبة حية، ضرب من ضروب الإعلان عن متابعة أي شئ جوهري.

يرى زالزيك Zalzénic بأنها: " لحظة رهبة من شئ مقدس عندما يشعر الفرد بأنه تحصل على هبة. هاته الهبة هي خاصة جدا تشفيه، على الأقل في تلك اللحظة، مهما يكن هناك ثغرة بين الذات وعلاقتها مع الهدف."

النشاط النفسي الأساسي للفرد المنشئ أثناء هاته المرحلة هو النكوص، هبوط عميق إلى داخل لاشعوره. المحللين النفسانيين تحدثوا عن هذا الأثر النكوص في خدمة الأنا... في الواقع القليل من النكوص يؤدي إلى نتائج متدنية والكثير من النكوص يؤدي إلى نتيجة قوية مثل الأفكار الجنونية للذهانيين. يجب أن يكون هناك نكوص كامل لكي يكون هناك إبداع.

أما في المرحلة الثانية من سيرورة الانشاء وهي مرحلة الادراك، الانتقال من اللاشعور إلى ما قبل شعور الفرد المنشئ. هذا الأخير يمكن أن يحدد و يحل شفرات التصورات التي حددها مسبقا. في نفس

الوقت، الفرد المنشئ يجب أن يقاوم الشكوك والموانع التي تأتي لكبح العمل. إذا كانت الوحدة مهمة في المرحلة الأولى، فإن وجود صديق- شاهد – شريك في المرحلة الثانية ضرورية تسمح للفرد بتقاسم ما يعيشه وما يشعر به ومن أجل تجاوز العوائق.

في المرحلة الثالثة، ينقل الفرد المنشئ الرموز في ميادين معين، ضمن مجال خبرته، ما الذي حدده نحو تجسيد إنشائه على سبيل المثال تصور ذهني لمنتوج جديد أو نمط التنظيم لانتاجه أو بيعه في مجال المقاولتية.

حرب نفسية أخرى على مستوى الأنا الأعلى الذي يمنعه من تجاوز النماذج الهامة في الماضي (الأب،- الأم، المرشد...) هو شكل من الخوف من النجاح الذي تحدث عنه هارل جياسون (1977)، الخوف الذي يتجاوز مساعدة الصديق في تناغم مع مظاهر الفرد المبدع، خاصة أنه القوي. إنه في هاته المرحلة يتجاوز الفرد الطرق الاعتيادية للادراك والتفكير. (Jacques Baronet,2001 :48) فيما يتعلق بالمرحلة الرابعة وهي مرحلة التركيب بكل معنى الكلمة. هنا يستخدم الفرد معرفته في ميدان العمل، تجربته، وتكوينه الرسمي والغير رسمي ومهاراته من أجل تشييد ما حدده منذ البداية. أثناء هاته المرحلة والمرحلة اللاحقة الاعتراف بما هو مقبول في وسط معين وفي ميدان معين تدخل في اللعبة.

أخيرا المرحلة الخامسة، وهي مرحلة عرض العمل المنشئ إلى العالم الخارجي، التي يتناسها البعض بسهولة لكنها مهمة، لأن العديد من المنشئين لا يتجاوزون المرحلة الرابعة ولا يقومون بالتسوية الضرورية بين الاستيهامات وما هو مقبول في المحيط، ويحافظون على الإبداعات الغير موجودة في محيطهم والغير معروفة لدى العامة وتبقى ذات مستوى عالي.

المقاومة التي يعيشها الأفراد المبدعين هي شكل من النرجسية الأولية أين يكون من المستحيل الانفصال عن عمله. وهو أيضا ضرب من الرفض لمواجهة أحكام الآخرين على القيمة التي أنتجها وهي شخصية بشكل عميق.

تأتي قوة الأنا في هاته المرحلة لمساعدته على توسيع عمله. بالإضافة إلى أن المقاولين الناجحين يحبون المنافسة، حتى أن كانت المنافسة تضعهم على أبواب الفشل، هي واحدة من الأسباب التي تدفع بعض المقاولين إلى الاستمرار من جديد بالرغم من حالات الفشل التي يواجهونها.

تظهر قوة الأنا، في مواجهة المشاكل التي تصادفه و تجعله يتصرف بسرعة. و تظهر قوة الأنا أيضا في التزامه نحو استمرارية ابداعه. في الواقع التزام المقاول هو مناقض تماما للأناية بل شكل من الإيثار: يخاطر المقاول أو يأخذ على عاتقه مخاطرات شخصية بابداعه.

الفرد المبدع يجب عليه في الواقع أن يكون بمقدوره مواجهة التوتر العام المصحوب بالابداع. لقد سبق و أن ذكرنا أن مفهوم التوتر ضروري في تحقيق الابداع، ويجب عليه تبعا لذلك تحمل ضخامة

التوتر المصحوب بالنشاط النفسي الأساسي في العملية الإبداعية: النكوص. الفرد المبدع يجب عليه في الواقع أن يدخل و يعمق في ذاته أثناء المرحلة الأولى من الإبداع ويدخل في اتصال مع عواطفه، صراعاته، و استيهاماته العظيمة. يجب أن يكون قويا نفسيا لمتابعة السيرورة التي توصله إلى الإبداع هنا تدخل قوة الأنا في اللعبة. قوة أنه تسمح له باستخدام عدد من الأفكار الذي تأتي من رأسه.

(Jacques Baronet,2001 :40)

عن العلاقة بين المقاولتية والإبداعاً بعض الباحثين أمثال لافوا، فرنال، وينسلو و سولومان (1987) و (1993) في النظر في الروابط التي توجد بين الظواهر الإبداعية و المقاولتية. و بأن هناك أوجه تشابه في السمة بين المقاولين و المبدعين، على سبيل المثال: يتمتع المقاولون بالقوة الداخلية، تساعد المقاولين على تجاوز الصعوبات.

تحدث تولوز Toulouse (1979) عن الخطر النفسي للمقاول، ليست النشاطات التي تعرف المقاولتية، لكن روح و الظروف التي وضعت فيها النشاطات.

حسب رأي جاك باروني Jacques Baronet (2001)، الترابط الموجود بين الإبداعية و المقاولتية لا يزال قويا، المقاولتية كمثل عن الإبداعية، كحالة خاصة من الإبداعية المطبقة في تحديد الفرص، في خلق مؤسسات لمتابعة فرصه و تطوير نمو مؤسساته. و كما يعتقد جاك باروني Jacques Baronet أنه توجد علاقة قوية جدا بين المقاولتية و الإبداعية.

يجب رؤية المقاولتية من تحت زاوية جديدة، لم يسبق و أن استخدمت إلى حد الآن، و التي تسمح لنا بالحصول على إضاءة جديدة عن هذه الظاهرة. هذا الاقتراح يستند على أوجه التشابه بين المواصفات النفسية للفرد المبدع و المقاول و بين سيرورات الإبداع و السيرورات المقاولتية. العلاقة بين الإبداعية و المقاولتية تبدو لنا قوية جدا لتبقى مجهولة لزمان طويل . الإبداعية يمكن أن تكون استعادة رائعة للواقع العميق للمقاولتية.

- **مخطط عن ما الذي يفعله المقاول: المقاول**، بفضل ميزته المقاولتية الفريدة، هو قادر على تشييد مجموعة من المعارف ليست فقط الصريحة، و لكن الضمنية منها و الحدسية في ميدان محدد. على سبيل المثال، فضوله الشخصي المدفوع برغبة عميقة في الاكتشاف بسبب عدم شعوره بالرضا والبحث عن هويته، يجعله يطور نظام معارف لا مثيل له لأن هذا الأخير يركز من جهة على المعارف الصريحة في ميدان معين و على مفاهيم الحدسية عن الواقع هذا الميدان و القدرة العالية على صنع تداعيات ذهنية عميقة حولها.

بالإضافة، ميزته المقاولتية تساعده على تشييد مهارات تساعده في بناء و الحفاظ على شبكة علاقات شخصية قوية جدا تسهل عليه المهمة في محاصرة المحيطو في مراجعة حدسه. و كذلك المهارات الشخصية للاتصال، و التأثير و الاقناع و المعرفة و معرفة حدود امكانياته الشخصية تسمح له بتحقيق إلى غاية المطاف ابداعه المقاولاتي و متابعة حياته الابداعية. (Jacque Baronet,2001 :301)

تاريخ الفرد، يسمح بوصف ميزة المقاولين:

1- دينامية نفسية مبدعة.

2- ثنائية قطبية هوسية خفيفة.

3- قوة الأنا.

ما يمكن ملاحظته، تعبير عن احباط و عدم الرضا العميق الذي يميز الدينامية النفسية للفرد المبدع؟ يمكن القول أن ابداعه يدخل ضمن إطار إنقاذ الحياة؟ نزوة الحياة هاته، تعبر عن نفسها في الفضول الشخصي، هذا الفضول الذي يدفعه بشكل دائم عن الإبداع التكنولوجي و التنظيمي.

أن تكون شخص مقاول، حسب رأي راييموند جيلبرت القدرة الكبيرة للمقاول، هي توقع و جلب تغيرات داخل المؤسسة التي قام بانشائها " المقاولون يملكون خليط من الذكاءات المتعددة التي تجعل بمقدورهم إدراك أو الشعور في نفس الوقت بما يمكنه أن يدور من أشياء في أي موقف." ربما الأمر له علاقة بالطريقة التي تترابط بها المعلومة داخل الدماغ.

(Jacque Baronet,2001 :100)

ينظر للمقاول، كفرد مبدع يمتلك خاصية مميزة تتشكل من ثلاث عناصر: الدينامية النفسية، الثنائية القطبية الخفية و قوة أنا عليا. هذه الميزة الابداعية تعطيه نزوة الابداع، رغبة في التعبير عن نفسه بشكل ابداعي. فيربط المقاول المعارف الصريحة و الحدسية في أي مجال و في عالم الشغل. و هو في علاقة وثيقة مع الحقل الشخصي للأفراد المقبين منه و الذي يساعده في تحقيق ابداعه المقاولاتي، خاصة بفل معارف المحيط و كل ما هو مقبول في الوسط. الفرد المبدع يختار ميدان للتعبير عن ابداعه: المقاولتية هذا الاختيار هو دائما شخصي، لكنه يتأثر بالعائلة و نماذجها، و يمكن أيضا بالمحيط. (Jacque Baronet,2001 :263)

المقاول يلاحظ المحيط السياسي، الثقافي، الاجتماعي و الاقتصادي، و ذلك بمزاوجة بين ميزته الابداعية و التي تسمح له بتحديد الأشياء التي لا يمكن لأحد فعل ذلك، و بين المعارف الصحيحة و الحدسية لهذا المحيط. و عليه ادراك اللاتزامن الموجود بين هذا المحيطو فرص الأعمال التي يمكن أن

يجدها. البحث الذي يمكننا من الحصول على فهم معمق لظاهرة المقاولتية، يجب أن يدرس في العمق مع منهج كفي، الفرد المقاول و ما الذي يفعله، نشاطه المقاولاتي.

في الواقع، مدرسة الرجل العظيم لم تذكر سوى أن المقاول هو شخص استثنائي يملك الحدس و القيادة، تتفق مع مدرسة القيادة التي تدعم فكرة أن المقاول لديه الحاجة إلى صفات القائد للنجاح في مغامرته المقاولتية.

في النهاية، مدرسة الخصائص النفسية، تشير إلى أن المقاولين يملكون مجموعة من السمات مثل الحاجة الى الانجاز، الحدس، تحمل الغموض، المخاطرة المعتدلة، التحكم الداخلي لقدره، الاستقلالية.

لا تعرف هذه السمات بشكل كاف جوهر ميزة المقاول و هي تعتبر سطحية خاصة فيما يتعلق بفهم الأشخاص الذين يصبحون مقاولين، فبي حين أن نماذج أخرى من الأفراد بإمكانهم امتلاك هذه السمات المهنيين و المدراء المؤسسات خاصة النشطين و الذين حققوا نجاحا في أنشطتهم.

نظرة التقليدية للمقاول و المقاولتية، لا زالت ترى في المقاول قناص الفرص الذي يجند آليات لمتابعة و ملاحقة فرص الأعمال، يخلق مؤسسات جديدة. من أجل هذا، يجب على المقاول أن يظهر كل ما هو جديد و الابداعية. في حين أنه لا يمكن لأي شخص أن يتقنص الفرص، لكنه في حاجة إلى الوسائل التسييرية لتكملة الباقي.

و نقترح، على العكس من ذلك، النظر للمقاول ليس كقناص للفرص على ،ه دليل على الابداع، لكن بالأحرى كفرد مبدع يطبق ابداعه في ميدان معرفة و استكشاف الفرص و البدء في بناء المؤسسات و متابعتها، و نفهم بشكل أفضل، طبيعة المقاول.

بدلا من النظر في مجموع السمات السطحية التي يمكن أن يتشاركها المقاول مع العديد من الأفراد الآخرين و التي تتضح جيدا في مهنتهم، و في مؤسساتهم و في قطاع نشاطهم، فقررنا النظر للمقاول عبر جوهر عمله: الابداعية المطلقة في استكشاف و ملاحقة الفرص، خاصة في ميدان الأعمال.

(Jacque Baronet,2001 :264)

يعرف فالمقاول كفرد مبدع بحيث الميزة الرئيسية تتكون أساسا من ثلاث عناصر: الدينامية النفسية الخاصة، ثنائية خفيفة، وقوة أنا مرتفعة بالمقارنة مع الآخرين.

ويرى باروني أن الدينامية النفسية تبنى على أساس الشعور بأن يكون مبتعد قليلا، هذا الشعور يمكن أن يكون بالنسبة للمقاول ميزة إيجابية أو سلبية، ذات طبيعة فيزيولوجية أو نفسية مدركة من طرف الآخرين. هذا الشعور بأنه مختلف عن الآخرين يكون الأصل في الثنائية القطبية الخفيفة للمقاول، هذه

الثنائية التي تجعله حساس جدا، والتي تجعله يعي أكثر بأنه مختلف عن الآخرين أيضا مع الشعور بأنه مبتعد نوعا ما، يمكن أن يصبح كذلك بعض الصعوبات المعاشة داخليا منطرف المقاول على أنها متعبة: الأمراض، الانعزال، الطفولة الوحيدة، صراعات أو ابتعاد بين الوالدين، هذه الصعوبات والشعور بالابتعاد عن الآخرين ، عندها سيكون المقاول على الدوام يبحث عن هويته، هوية الني سوف يكتشفها عن نفسه أكثر من الهوية اتي يمنحها إياه والديه، حتى وإن كان هناك تشجيع موضوعي من طرف الوالدين. حتى مع والديه المشجعين، على المقاول أن يعرف نفسه بالرغم من كل شيء، وينتهي بأن يكون بشكل خاص واعى بهويته الشخصية، الفريدة من نوعها. هنا تتموقع مصدر الحاجة إلى التجاوز لدى المقاول.

هذه الهوية المقاولتية تكشف عن الدوافع الشخصية لكل مقاول، هذه الدوافع يمكن أن تكون ذات طابع وجودي، مثل رايmond جيلبرت الذي كان يبحث عن سبب لوجوده، أو ذو طابع بطولي، أو ذو طابع وسواسي أو خوف من الفشل.

هذا البحث عن الهوية، هذه الحاجة إلى التفوق على الذات، وهذا الشعور بأن يكون مبتعد عن الآخرين تنتج إحباطات وعدم اشباعات في ميزة المقاول. هذه الاحباطات وعدم الاشباعات التي سوف تدفعه باستمرار في الرغبة إلى إعادة تعريف العالم، تحقيق الأحلام، التشييد، الإنشاء، أن يكون منحصر ببعض المشاكل والبحث عن الحلول لها. هذه الحرمانات العميقة تجعل المقاول غير راض كليا عن مكانته، ويبحث عن المشاكل، مشاكل لمواجهةها، والتفوق عليها. هنا تظهر الدافعية العميقة للمعرفة وتحديد الفرص. في الواقع، لا يمكننا اكتشاف الفرص الخفية إلا من يريدنا بعمق، وبشدة، دينامية النفسية للمقاول تمنحه النبض الذي يدفعه للبحث عن الفرص.

يمتلك المقاول أيضا في صفته العميقة، ثنائية خفيفة، أو على الأقل ميول ثنائية القطب. هذه الميول، تعطي للمقاول امتياز شخصي كبير. في الواقع، تضعه في اتصال مع مجموعة واسعة من الاحساسات، العواطف، تجعله يدرك منطقيا محيطه، ويحس به وتوقعه. وهي ميزة ذات أفضلية للمقاول على اكتشاف الفرص الخفية. فالأفضلية لدى المقاول تتموقع في هذا المظهر من الثنائية القطبية لميزته.

في النهاية، يمتلك المقاول ميزة أخرى هي قوة أنا مرتفعة عن متوسط الأفراد. هذه القوة تكون مصدر لطاقة كبيرة، للجرأة، العناد والشجاعة التي تميزه خاصة في مواجهة المحن. وأكثر تدقيقا، قوة الأنا تسمح له بتجاوز المراحل للأكثر صعوبة في السيرورة المقاولتية. وتمنحه في النهاية الطاقة والإصرار اللازمين لملاحقة الفرص. في الواقع، لن يستطيع الاستفادة واستغلال الفرص إلا من كانت له القوة، الشجاعة والقدرة على الاستمرار إلى حد النهاية.

نصل في النهاية إلى تعريف المقاول على أنه فرد يمتلك هذه الميزات الثلاث في تفاعل دينامية نفسية للمبدع، ميول ثنائية القطب وقوة أنا مرتفعة عن المتوسط، ومن يحدد وبلحق الفرص. أولاً، لا يمكن أن يكون الفرد مقاول إلا إذا امتلك ثلاث مظاهر الجوهرية للميزة المقاولتية التي تشكل جوهر الميزة الضرورية لنشاط الإنشاء. هذه المظاهر الثلاث الجوهرية تكون في توازن أقصى لدى المقاول، لأن الإبداعية المقاولتية ضرورية لمعرفة التحديات المرتبطة بميدان المقاولتية، حسب شرعية الاقتصادية للفكرة، القدرة على تحويل الفكرة إلى منتج ملموس يستجيب لحاجة واقعية، اقتناع مختلف الفاعلين بتحقيق الفكرة إلخ.

بعد ذلك، الشخص الذي يمتلك هذه المظاهر يختار التعبير عن ميزته المبدعة في ميدان المقاولتية بفعل تجربته الحياتية، نماذج الموجودة في المناخ الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه.

(Jacque Baronet,2001 :274)

4-2- عامل الشغف المقاولاتي:

درس مصطلح الشغف من عدة نواحي وفي أحقاب مختلفة منهم من ربطه بالوجدان، البعض الآخر ربطه بالعاطفة وأعطاه بعداً فيزيولوجياً إلخ، لكن ما يهم في هذا الشطر من الدراسة هو إعطاء مفهوم للشغف وخاصة الشغف المقاولاتي المجرأ إلى الشغف القهري والشغف الانسجامي ومعرفة أيهما الأنسب والأنجع للمقاول الشاب.

1-4-2 - تاريخ مفهوم الشغف:

بالرغم من أن موضوع الشغف لم يدرس بالشكل الكافي، فإنه منذ زمن طويل كان محل اهتمام الكائن البشري. روني ديكارت كان من الأوائل الذين حاولوا إعداد نظرية حول هذا المصطلح خلال القرن السابع عشر. حيث ذكر فالراند vallerand (2003) بأن ديكارت عرف الشغف على أنه العواطف القوية مع ميول سلوكية ملازمة التي يمكن أن تكون إيجابية.

بعد ذلك في نفس القرن، رأى سبينوزا Spinoza في الشغف مولداً للأفكار الغير مقبولة على نقيض من المنطق الذي يشكل مصدر للأفكار المقبولة. بالنسبة لـ سبينوزا، الشغف كلمة مشتقة من المعاناة. حسب ما أشار إليه كل من لكوك وريمي (2009) Lecoq et Rimé الشغف كلمة ذات أصل يوناني، معناها هي الشيء الذي لا يمكن مقاومته. في هاته الفترة، الأشخاص ممن لديهم شغف بأي شئ ينظر إليهم على أنهم عبيد باعتبار أن الشغف يتحكم فيهم. أما في القرن التاسع عشر، ذكر هيغل Hegel أنه حتى يتمكن الفرد من انجاز الأشياء الكبيرة، يصبح الشغف أمر ضروري.

حسب كل من سي ويخلف Sié et Yakhlef (2009) أنه خلال هاته الفترة، قال كانط Kant بأن الشغف على علاقة بالمعارف الذهنية يسمح بتنشيط الأفراد حتى يتمكنوا من التقدم. وعرفا كل من (2009) Lecoq et Rimé الشغف كسيرورة معقدة التي خلالها لحظات الفرح والعواطف الإيجابية محدودة في الزمن ومتذبذبة بفترات، أحيانا طويلة، تتميز بالإحباط، خيبة الأمل، والاكتئاب. بعد ذلك، حسب (2008) Cardon والذي يصف الشغف مثل الأهداف ذات أهمية كبيرة التي يمكن أن تنجم عنه نتائج مهمة على الصعيد العاطفي. من أجل هاته الأهداف، يسخر الأفراد عدد من الجهودات وكثير من الوقت. (11: 2015, Samuel Lemieux)

2-4-2- تعريف الشغف:

- **تعريف الشغف لغة:** كلمة الشغف مشتقة من الكلمة اللاتينية *pâtir* والتي تشير إلى ما لا يمكن مقاومته. (Benoit Berthou, 09)

وبالبحث عن مفهوم الشغف في قاموس المنجد الكبير نجد معناه تألم، تعذب وقاسى. بمعنى أن الإنسان عند شغفه بالشيء الذي يحبه يعاني ويتألم كي يصل إلى هدفه، تتفق هاته الفكرة مع ما أشار إليه كريستوف ديجور Christophe déjours بأن الفرد عندما يواجه واقع العمل فإنه يشعر بالمعاناة والألم.

- **تعريف الشغف اصطلاحا:** في علم النفس، لم يتلقى مصطلح الشغف الاهتمام الكافي إلا حديثا، فقد ركزت الدراسات الأولية على الشغف الرومانسي فقط. بينما عدد كبير من الدراسات ركزت على الشغف في مختلف ميادين و أنشطة الحياة. لكن في بعض الأبحاث، عرف الشغف تحت زاوية الدافعية وكأولوية قصوى للأهداف مع أهمية النتائج المترتبة عنه، والتي يسخر لها الأفراد كل من الوقت والمجهود. وفي أبحاث أخرى تم تعريف الشغف تحت مفاهيم عاطفية مثل الحب.

لكن معظم العمل في علم النفس يركز على المصطلحات التي لها علاقة بالشغف، لكنها مختلفة عنها، من بينها الادمان، التبعية، على النشاطات التي يستمتع بها الناس. ومن بين المفاهيم الأكثر ارتباطا بالشغف، الدافعية الداخلية أو الخارجية فكل من الشغف والدافعية الداخلية يشتركان أو يتدخلان في الاهتمام والميل إلى النشاط. (2010: 03, Blanka Rip)

- **تعريف الشغف حسب نوربارت سيلامي (1967:209):** هو حالة وجدانية شديدة، مستقرة ودائمة، موجهة نحو موضوع حصري وبمقدوره تحويل العالم من حوله. ويقارن ريبوت Ribot الشغف بفكرة ثابتة، التي تجتاح كل حقل الوعي وتستبد الأفكار الأخرى. فالحب، الكره، حب السلطة، الطموح، هي أشكال من الشغف التي بمقدورها تحريك كل طاقاتنا وتحديد سلوكياتنا. وكل ما كان لدى الفرد القدرة

على التحكم في الذات، يمكن أن يكون الشغف خصب، لكن في الغالب الكثير يمكن أن يؤدي إلى كثافة مرضية تؤدي بدورها إلى ردود فعل شاذة. المصادر العميقة للشغف هي تقريبا ودائما لاشعورية وغريزية.

- **تعريف الشغف حسب نوربارت سيلامي (1983:501):** هو ميل قوي، مستقر ومستمر، يمكن أن يصبح استبدادي، يسيطر على المنطق ويوجه السلوك. يعرف ثيودور ريبو Théodule Ribot (1839-1916) على أنه في الوجدانية تثبتت الفكرة في الفكر. تستقطب الفرد حول موضوع واحد ويهمل الباقي. الحب، الكره، الطموح، الرغبة في السلطة يمكن أن تعطينا القوة لتجاوز كل الحواجز لبلوغ الاهداف المحددة، ولكنه يمكن أن يشوه حكما.

حسب موريس برادين Maurice Pradines (1874-1958) الشغف، " إنه فكر، بمعنى المنطق، مجهول، مستهزء، منخفض إلى السكوت، أو مشوه ومتنكر. " وعلى قدر ما يبقى معتدل، يمكن للشغف أن يكون خصب، بما أنه يحرر الطاقة التي تغذي قراراتنا الإرادية: لكن لكنه عندما يبلغ شدة قوية، يؤدي إلى سلوكات غير طبيعية وخطيرة (السرقة، جريمة الغيرة...). مصادر الشغف هي في البحث في الحياة الغريزية: النزوات الجنسية وغريزة البقاء.

- **الشخص الشغوف (المتقد):** هو الشخص تحت سيطرة الميل الشديد، والمستمر ويمكن أن يصبح حصري أو من يصل بالشغف إلى نشاط. حسب تصنيف مدرسة الفرنسية- الهولندية لعلم السمات، النمط الشغوف يتميز بما يلي:

1- الانفعالية.

2- النشاط.

3- الانطباعات التي تكون أثر مبالغ فيه.

والشخص الشغوف هو شخص طموح، بمقدروه تحريك طاقته على المدى الطويل وتطوير قوة كبيرة في العمل،متسلط، متطلب وغير صبور، يمكن أن يظهر صلب في نظر المجتمع، لكن هاته الصلابة لا تقصي الطيبة ولا الحنان.

وحسب ما أشار إليه رولاند دورو Roland Dorot (501) بأنه شخص الشغوف هو شخص ذو طبع نشيط وطموح، ولديه إشارة إيجابية. ويرى أيضا المحللين النفسانيين أن في حالة الشغف يوجد استثمار لبيدي عالي ونرجسي للموضوع، ومثالية هذا الأخير، وتحريك النزوة السيطرة على هذا الموضوع،

واستحالة التخلي عن الرغبة بداخله، والشعور بأنه ضحية هوس، والنكوص إلى ضعف الرضيع حديث الولادة، لذة حياة مثيرة تجعله نشيط ممزوجة بشدة معاناة عدم الإشباع.

ربط بنوا برثو **bénoit Berthou** مفهوم الشغف بالاستقلالية (إعطاء قانونه الخاص) و مفهوم المسؤولية (إظهار علاقته بالنشاط بكل حرية) ويعتبرهما خاصيتين مهمتين في الشغف. ينمي الفرد سيادة على نفسه وعلى مستقبله، كما يمنح معنى لهويته " أنا". هاته الأخيرة تعتبر مؤشر على القدرة على إعطاء هوية لنفسه، وتقدير ما سيكون عليه وما يريد أن يكون عليه. والشغف مرادف للسيطرة واكتساب سلطة حقيقية.

تعريف الشغف حسب فالراند Vallerand (2003): الشغف هو ميل قوي لنشاط ما يحبه الفرد، ويعقد عليه أهمية فيستثمرون فيه الزمن والطاقة. من خلال هذا التعريف نرى بأن النشاط الشغوف مستدخل في هوية الفرد.

(Nathalie Houlfort, 2006 :07)

في الواقع، في بداية سنوات الألفين، ركز الباحث فالراند Vallerand (2007) في أبحاثه على مصطلح الشغف، وتوصل إلى بناء نموذج نظري عن الشغف بإلهام من نظريات عديدة ذات الصلة بالدافعية. وضع فالراند Vallerand في هذا النموذج في المقدمة نوعين من الشغف الإستحوادي والمتناغم. يختلفان عن بعضهما انطلاقاً من محددات والانعكاسات الناجمة عنهما. بشكل مواز، الدراسة التي قام بها بالون Balon (2013) تدعم الانعكاسات الناجمة عن الشغف حسب نوع الشغف الذي طوره الفرد. من هذا المنطلق، الشغف الاستحوادي يميل إلى التسبب في انعكاسات سيئة عكس الشغف المتناغم.

نماذج أخرى للشغف، النموذج الثنائي لـ فالراند Vallerand يأخذ بعين الاعتبار وفي وقت واحد منافع و أضرار ناتجة عن شغف الفرد. إذن سيكون من الحكمة تحسين المعارف مع العوامل التي تسمح بتحديد نوع الشغف الذي يتبناه الفرد. تبعا لذلك الشغف الناتج عن النموذج الثنائي يبدو أنه على ارتباط أحيانا مع مكونات الداخلية والخارجية للفرد يملك الشغف. في البداية، وبالتحديد خلال نمو واحد أو آخر من الشغف المتناغم أو الاستحوادي أن العوامل الداخلية للشخص الشغوف لها تأثير. نوع الشغف الذي اختاره الفرد متعلق بنوع سيرورة التي تطور فيها. إذا كان إدماج الشغف كان بطريقة مستقلة، شغف متناغم سيكون هو النتيجة. لكن على العكس من ذلك، إذا كان هناك إدماج متحكم فيه، يعطي شغف إستحوادي. (Samuel Lemieux, 2015 :05)

للسيرورة أثر على نوع الشغف الناتج عنها. أكثر من ذلك، الشخصية وأهداف الإنجاز للأفراد الشغوفين تلعب دور بالمقارنة مع النتيجة المولدة عن سيرورة نمو الشغف. في مرحلة ثانية، يبدو أنه نتيجة سيرورة نمو الشغف أنها تتأثر بمكونات الخارجية للشخص الشغوف. وسلوكيات الآخر التي تشجع على الاستقلالية واستخدام قوى كل واحد يمكن أن تشجع على نمو الشغف المتناغم. على العكس من ذلك، السلوكيات التي يتحكم فيها الآخر مرتبطة بعامل خارجي يشجع على نمو الشغف الاستحواذي.

في اللحظة التي ينمو فيها الشغف، يجب أن يتم الحفاظ على مستواه حتى يتفادى فقدانه. في حين أنه كمية قليلة من الأبحاث التي عالجت مسألة الحفاظ على الشغف. الدراسة التي قام بها Lecoq et Rimé (2009) اللحظة التي يتم تعزيز تقرير المصير، بمعنى الحاجة إلى الاستقلالية، الانتماء والكفاءة مما يساعد على الحفاظ على الشغف. (06: 2015, Samuel Lemieux)

ربط كريستوف ديجور Christophe Déjours (2002:33) الشغف بالمعاناة، ويرى بأن المعاناة هي ليست فقط نهاية السيرورة، بل هي نقطة الانطلاقة، فهي الأصل. ويرى أيضا أن المعاناة تتواجد حيث العلاقة مع الواقع، والواقع يعاش على أنه تجربة فشل. فالمعاناة ليست إلا شغف. وهي في نفس الوقت التوجه نحو العالم لإيجاد الحلول، نحو النشاط لتجاوز المعاناة، فالمعاناة هي الأصل في كل تحرك نحو العالم، نحو البحث عن فرص لوضع الذاتية في مقابل العالم.

إدمان العمل يتشارك مفهوم تصوري مع مفهوم الشغف، إما مع الزمن إما مع الطاقة المسخرة للعمل... فهؤلاء الأفراد مدوعين بالنجاح، وبرغبتهم في أن يكونوا الرقم واحد... لكن في الشغف المتناغم يوازن الفرد حياته الشخصية والمهنية. أكثر من ذلك، الدافعية الأولى للشخص العامل الشغوف ليست بالضرورة لا النجاح ولا أن يصبح الرقم واحد. حدد مورين Morin (2001) ستة خصائص ليكون للعمل معنى:

1- العمل الذي ينفذ بفعالية ويؤدي إلى شئ ما.

2- الشعور الداخلي بالرضا عن العمل.

3- الشعور بتقبل العمل.

4- العمل هو مصدر تجربة للعلاقات البشرية المشبعة.

5- العمل الذي يحقق الأمن والاستقلالية.

6- العمل الذي ييقينا مشغولين.

2-4-3- أشكال الشغف:

أوضحت الدراسات السابقة وجود محددتين فرديين لتطوير الشغف، إما تقدير النشاط، إما استدخال النشاط في الذات. في هذا الإطار أشار فالراند عن وجود نمطين من الشغف:

2-4-3-1- الشغف الانسجامي: هناك بعض العوامل التي تشجع على نمو الشغف المتناغم. هي مسألة سلوكيات الآخر التي تشجع على الاستقلالية والشخصيات المتمحورة حول الاستقلالية لدى الأشخاص الشغوفين. عندما يكون الأمر متعلق بالسلوكيات التي تشجع على الاستقلالية، يمكن أن يشتمل الأمر على تشجيع المبادأة وإلى منح إمكانية الاختيار. يرى فالراند (Vallerand, 2012) الشخصية المتمحورة حول الاستقلالية المرتبطة بشخصية له ميل إلى تشجيع على تنفيذ بعض النشاطات أو من أجل لذة بسيطة.

بالنسبة للبقيّة، الشغف المتناغم يمكن أن يؤدي إلى بعض المنافع. ارتفاع مستويات الرضا عن الحياة. والراحة النفسية. إضافة إلى تجارب الإحساس بالعواطف الإيجابية و معاشة تجارب الإيجابية.

(Samuel Lemieux, 2015 :18)

ينتج الشغف الانسجامي عن الاستدخال المستقل للنشاط في هوية الفرد. يحدث هذا النوع من الاستدخال عندما يقرر الأفراد بحرية اختيار النشاط من دون أي ضغوطات خارجية.... هذا النوع من الاستدخال ينتج عنه قوة دافعية أن يستثمر كل قوته في النشاط ويؤدي إلى مشاعر الإرادة والتصميم الشخصي للمواصلة في النشاط. يمكن للفرد التحكم في رغبته في القيام بالنشاط الشغوف، يختار بحرية الدخول في النشاط.

في الواقع، مفهومي الإستثمار والإستدخال من مفاهيم التي أنت بها نظرية التحليل النفسي، نجد لها تعريف محدد في قاموس مصطلحات التحليل النفسي لكل من لابلانث وبونتاليس على النحو التالي: عرف كل من لابلانث وبونتاليس (Laplanche et Pontalis, 2008:208) الإستثمار على أنه واقعة ارتباط طاقة نفسية معينة بتصور أو مجموعة من التصورات، أو جزء من الجسد أو بموضوع ما.. إلخ كما عرف كل من لابلانث وبونتاليس (Laplanche et Pontalis, 2008:67) الإستدخال الذي يستخدم كمرادف للاجتياف، يدل على العملية التي تتحول فيها العلاقات بين الذات والآخرين، إلى علاقات داخل الذات (من مثل استدخال صراع، أو منع،.. إلخ).

في هذا النوع من الشغف، العمل مهم لكن ليس بشكل تعسفي وإجباري. فالشغف المتناغم يؤدي إلى مشاعر إيجابية عميقة ومشاعر سلبية أقل من الشغف القهري. الاستدخال المستقل في عمله يؤدي

بالفرد إلى الاستثمار في مهمته بشكل مرن ويشعر بهذا الالتزام بشكل أكثر. والشكل المرن في المهمة يجب أن يشجع على تركيز أفضل وتجربة مشاعر إيجابية، التخفيف من المشاعر السلبية.

(Nathalie Houlfort, 2006 :08)

ربط فالراند Vallerand مفهوم الشغف بقوة الدافعية الباطنية، حيث يرى بأن الأفراد ممن لديهم هذا النوع من الشغف يستدخلون شغفهم حسب طريقة الضبط المحدد ذاتيا (أو ما يسمى بالمستقل). بعبارة أخرى هو قوة دافعية التي تجعل الفرد هو الذي يختار ممارسة نشاطه.

(Jacque Forest,2007 :07)

- **الحاجات القاعدية الثلاثة للشغف الانسجامي:** تعرف الحاجة على أنها ضرورة عالمية، غذاء ضروري من أجل النمو المتكامل. حسث أن إشباع هاته الحاجات يدعم ويقوي الصحة النفسية والدليل على ذلك أن إحباط هاته الحاجات يقلل من الصحة النفسية. لدى الفرد ثلاث حاجات نفسية لإشباعها حتى يضمن العمل الجيد، والنمو المتجانس والتوافق النفسي الكامل.

1- **الحاجة إلى الاستقلالية:** تنسب إلى الرغبة في الالتزام في نشاطات تبعا لاختياره الحر، ويكون السبب في سلوكاته الخاصة.

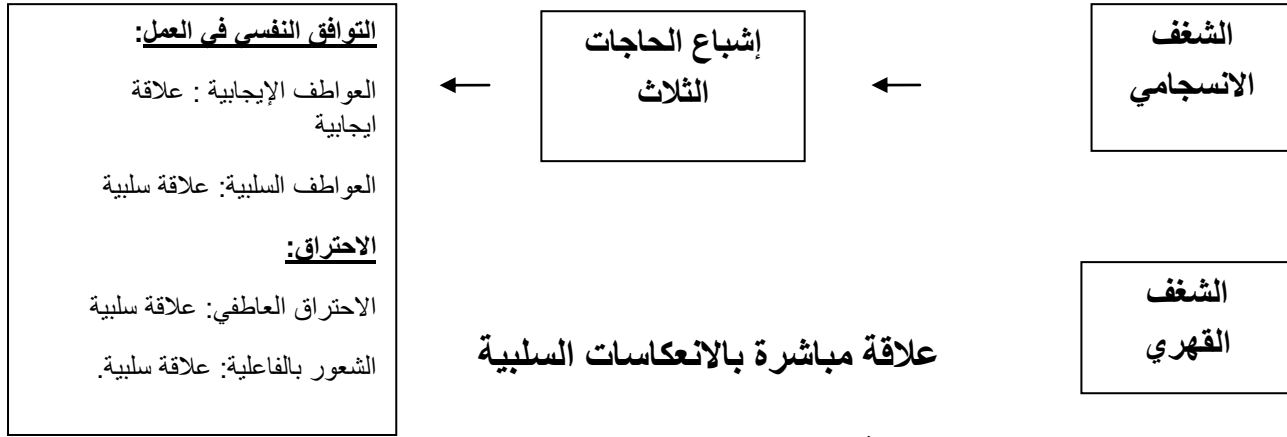
2- **الحاجة للكفاءة:** تنسب لرغبة الفرد في التفاعل بشكل فعال مع المحيط بهدف الإحساس بمشاعر الكفاءة وذلك ببلوغ الأهداف المرغوبة وتلطيف الأحداث الغير مرغوب فيها. هاته الحاجة تتطلب كذلك الحصول على النجاح في المهمات التي تشكل تحد وبلوغ الأهداف المرغوب فيها.

3- **الحاجة للإنتماء الاجتماعي:** تنسب إلى الرغبة في الإحساس بأن منتمي إلى وسط ما. إنه يتمثل في الشعور بالاحترام المتبادل، الثقة والانتباه. حسب (Dutton et Heaphy 2003) التواصل الاجتماعي ذات الجودة العالية في العمل تسمح للأفراد بالشعور بالحيوية، والإحساس أكثر بالنظرة الايجابية للآخر.

الدراسة التي قام بها كل من (Forest, 2006; Vallerand et Houlfort, 2003) أوضحت بأن الشغف الانسجامي يؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية الثلاث آنفة الذكر، مما يؤدي إلى التوافق النفسي كبير. أما الشغف القهري مرتبط سلبيا بالتوافق النفسي.

إشباع الحاجات الثلاث يكون المتغير الذي يوحد أو الذي يبني الجسر بين الشغف المتجانس وبعض نتائج الشغف في العمل. بعبارات أخرى، يبدو أن الأشخاص الذين يتميزون بمستوى عالي من الشغف الانسجامي يشبعون الحاجات الثلاث من الاستقلالية، الكفاءة والإنتماء الاجتماعي في العمل، مما يؤدي إلى انعكاسات إيجابية وأقل الانعكاسات السلبية. وليس الحال نفسه بالنسبة للأشخاص من ذوي الشغف

القهري من المستوى العالي لأن هذا النوع من الشغف ليس مرتبط بإشباع الحاجات الثلاث، ومرتبب إيجابيا بانعكاسات سلبية عكس ما يحدث مع الشغف الانسجامي.



الشكل رقم (01) يبين الشغف وانعكاساته

(Jacque Forest,2007 :12)

ما يمكن استنتاجه، بأن المقاوم من خلال الشغف الإنسجامي يشبع الحاجات الثلاث الحاجة للكفاءة، الحاجة للإستقلالية والحاجة أيضا للانتماء الاجتماعي وهاته الحاجات في الواقع لا تخرج عن سياق الدافعية الباطنية حيث يسعى المقاوم إلى تقرير مصيره بنفسه، مما يولد لديه العواطف الايجابية، وهي ميزة أساسية للشغف الانسجامي من بين هاته العواطف نجد السعادة، الاستمتاع والشعور بالرضا، والدليل على ذلك هناك علاقة ايجابية بين الشغف الانسجامي والصحة النفسية وسيتوضح ذلك في العنصر التالي:

- **الشغف الانسجامي والصحة النفسية:** اقترحت الأبحاث بأن الشغف الانسجامي في مختلف نشاطات الحياة يروج للرضا في الحياة، المعنى في الحياة، بينما يحمي ضد القلق والاكتئاب حسب ما جاء به فالراند Vallerand (2007). والشغف الانسجامي يحفز على الراحة النفسية من خلال العواطف الإيجابية. وعلى النقيض من ذلك، اقترحت الباحثة بأن الشغف القهري من شأنه أن يؤدي إلى القلق والاكتئاب وبالتالي غياب الرضا عن الحياة. كما يحرض الشغف القهري أيضا على الصراع النفسي بين النشاط الشغوف ونشاطات الحياة الأخرى، والتي تكون لها علاقة بالاحتراق النفسي.

(Blanka Rip,2010 :24)

وبالمقابل وعلى النقيض من الشغف الانسجامي، فنتوقع بأن يكون للشغف القهري تأثير سلبي على الصحة النفسية على الأقل نستقي هاته الفكرة من اسمه. وفيما يلي تعريف بالشغف القهري:

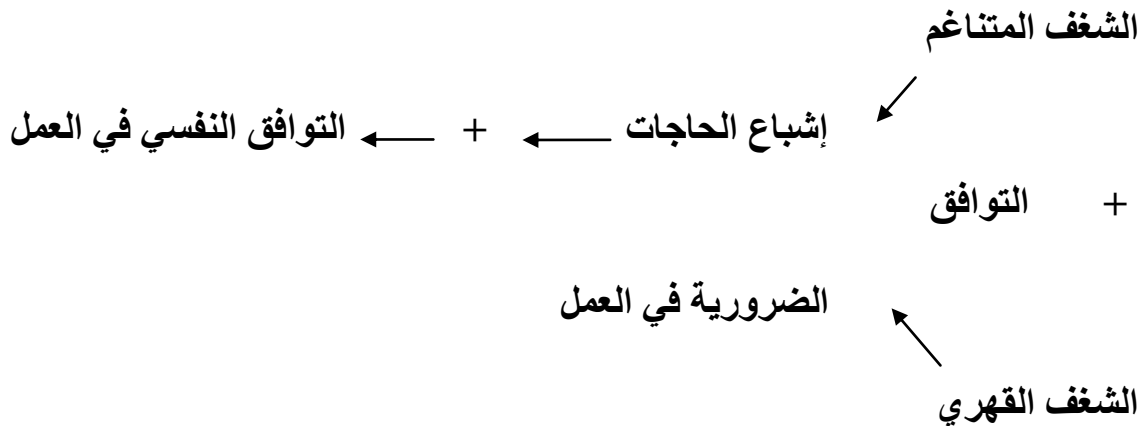
2-3-4-2-الشغف القهري: يؤدي هذا النوع من الشغف إلى شعور الفرد برغبة أو حاجة ملحة لا يمكن للفرد السيطرة عليها في تنفيذ النشاط. هذا الأخير يصبح بشكل أو بآخر، أولوية مطلقة بالنسبة إليه مما قد يولد صراعا مع النشاطات الأخرى في حياته اليومية. نمو الشغف القهري يمكن أن يشجع بفضل ضغوطات خارجية وداخلية. هاته الضغوطات يمكن أن تؤثر على بعض المشاعر مثل التقدير الذات والتقبل الاجتماعي.

(Samuel Lemieux, 2015 :19)

يتولد الشغف القهري نتيجة الاستدخال المضبوط لعمل الفرد في هويته، آتية من ضغوطات خارجية من العائلة أو المحيط مثلا، والتي مع الزمن استدخلت لأنه هناك احتمال أنها تعزى لعمل الفرد، مثل مشاعر التقبل الاجتماعي أو تقدير الذات.

(Nathalie Houlfort, 2006 :07)

يرى فالراند أيضا (2003) في الشغف القهري، أنه هناك خطر أن يحتل الشغف مكانة غير مناسبة في هوية الفرد. ونتيجة لذلك، يتسبب الشغف القهري في صراعات تأتي من رغبة الفرد في أن يتخذ النشاط الشغوف وذلك بإلحاق الضرر بالإجارات في ميادين أخرى من حياته. فالشغف القهري في العمل لا يؤدي إلى كل الفوائد التي تتولد عن إشباع الحاجات الداخلية في حين أن الشغف المتناغم يمكنه ذلك، والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (02) يبين العلاقة بين الشغف (القهري والمتناغم) والتوافق النفسي

امتلاك الفرد للشغف المتناغم في العمل يسمح قبل كل شيء بالقيام بالخيارات. في الواقع، الشغف المتناغم أقل صلابة من الشغف القهري، يسمح للفرد باتخاذ القرار... أما الفرد الذي يعيش الشغف القهري، عندما يشعر بأنه مجبر على العمل، وكأن قوة داخلية تدفعه إلى القيام بذلك، فلا يستطيع منع نفسه من القيام به... وبالتالي لا يمكنه إشباع حاجته للانتماء الاجتماعي.

في الواقع، الدراسات السابقة التي قام بها ل.سيغوين L.Seguin (2003) كشفت عن أن الشغف القهري كان مرتبطاً بوجود صراع بين مختلف مناخات حياتنا، وبين مناخات أخرى في حضان العلاقة بين شريكين. وأن تكون ذو شغف قهري يضيق إشباع الحاجة للانتماء الاجتماعي بسبب الصراعات التي تنشأ داخل الأسر، الأصدقاء، الزملاء في العمل. في النهاية، أثر الشغف على الشعور بالكفاءة هو أكثر صعوبة أو من الصعب إدراكه.

الشغف القهري والمتناغم كلاهما ميل قوي للعمل، حب موجه للعمل، مهم يسخر له الفرد معظم وقته وطاقته. لكن كليهما لا يؤديان إلى نفس النتائج. الشغف المتناغم نحو العمل من المتوقع أن تشبع من خلاله الحاجات النفسية الأساسية للفرد وكذلك إلى توافق نفسي جيد للعمل وللحياة بصفة عامة. الشغف نحو العمل هو ميل قوي للعمل، الذي يحبه العامل، وهو مهم بالنسبة إليه، فيسخر له معظم وقته وطاقته.

(Nathalie Houlfort, 2006 :13)

يشجع الشغف المتناغم العالم على تكيف سليم ويؤدي إلى إشباع الحاجات الداخلية للعمل. ويعيش الأفراد في هذا الشغف القدرة على التحكم في رغبتهم في القيام بالنشاط الشغوف. في حين أن في حالة الشغف القهري لا يمكن للفرد التحكم في نزوة القيام بالنشاط يجب عليه القيام بالعمل، ويمكن أن يؤدي إلى الشعور بانعدام الراحة وإضعاف إشباع الحاجات بالرغم من مستوى الاستثمار المرتفع نحو عملهم.

2-4-4- نمو الشغف القهري والانسجامي:

تؤكد نظرية كل من ديسي وريان (2000) وهي نظرية تقرير المصير الذاتي على أن الأفراد لديهم حاجات نفسية ضرورية: الحاجة للإستقلالية، الحاجة للكفاءة، من هاته اللحظة فصاعداً، سيكون لدى الأفراد ميل طبيعي للشروع في نشاط ما والالتزام به لإشباع هاته الحاجات. في رحلة بحث الفرد عن الانجاز الذاتي والتطور الشخصي، يملك الفرد ميول شغوفة وذات دافعية، فيقوم باستدخال هاته النشاطات، ويطور من نفسه، إنه في هذه اللحظة ينمو الشغف.

وبالاستناد إلى هذه النظرية، يرى فالراند (2003) بأن النمو الأول للشغف يحدث من خلال سيرورة انتقاء النشاط، تقييم النشاط واستدخال هذا النشاط في الهوية واختيار النشاط يعود إلى تفضيل الفرد النشاط دون سواه. ويعود تقييم النشاط إلى المعنى الشخصي للنشاط ويعكس هذا التقييم درجة الشدة التي تفجر الشغف. (Ioana Silvia Stroe, 2017 :32)

السؤال الذي يطرح نفسه أي نوع من الشغف يمكن أن يساهم في نجاح المقاول، هل هو الشغف الانسجامي أم القهري؟ من خلال المقابلات الاستكشافية لنوع الشغف الذي يميل إليه المقاول ولمحاولة بناء استبيان خاص بالشغف الانسجامي والقهري على ما يقارب 27 مقاول شاب مستفيد من قروض وكالة تشغيل الشباب، استنتجت الباحثة أنه ليس لدى بعض المقاولين - خاصة لدى الفئة العمرية الأصغر سناً، وممن لديهم مستوى تعليمي أقل - فكرة عن مفهوم الشغف كمصطلح علمي، لكن لديهم مفهوم خاص بهم وحسب مستواهم التعليمي والثقافي، تنطبق على مفهوم الشغف في علم النفس فقط كانوا بحاجة إلى مساعدة لتبسيط المفهوم أكثر. وسنحاول من خلال الفقرات التالية الإجابة عن هذا التساؤل من خلال نقل مفهوم الشغف إلى حقل المقاولتية والتعرف أيضاً على المفاهيم الوسيطة وذات الصلة بالمقاولة والمقاول على وجه الخصوص.

2-4-5 دينامية الشغف في السيرورة المقاولتية:

يتميز البحث في المقاولتية بأنها يأخذ بعين الاعتبار الفرد المقاول كفاعل أساسي في السيرورة المقاولتية. من الباحثين الأوائل في هذا الميدان ماكلاند (McLelland) (1967) و شامبتر (Schumpeter) (1934) اقترحوا مقارنة نفسية التي ترى في الفرد الموضوع الأساسي للبحث في المقاولتية. غير أن العوامل النفسية وسمات شخصية المقاول تعرضوا للنقد والتي لا تكفي لتفسير فشل أو نجاح المقاول. ما بين سنتي 1980 و 2000، أصبح هناك انتباه من نوع خاص للباحثين الذين وافقوا على استخدام النظريات الاقتصادية والتسييرية لتفسير السلوك المقاولاتي. بالاستناد على المقاربة السلوكية، عرف المقاول بالدرجة الأولى على ما يفعله وعلى النشاطات التي يقوم بها. في حين ومنذ عشرات السنين ربحت المقاربة النفسية الرهان مجدداً على أرضية البحث في المقاولتية.

في المقام الأول، أظهرت دراسة سمات الشخصية للمقاول مساهمة مثمرة في فهم الفعل المقاولاتي. من ثم، العديد من الباحثين في علم النفس جعلوا من المقاولتية ميدان بحثهم، وساهموا في جلب إيضاحات حول المتغيرات النفسية التي لها علاقة مع المقاول انطلاقاً من دراسات ونتائج تجريبية. في النهاية أراد علم النفس أن يثمن فكرة أن النشاطات المقاولتية يجب أن تدرس من مقاربة نفسية وبأن نشاطاته ضرورية لخلق مؤسسة ناجحة.

ترى المقاربة النفسية في الشغف ميل قوي نحو النشاط، الباحثين في الآونة الأخيرة، نقلوا هاته المقاربة إلى الحقل المقاولاتي وانحازوا إلى السوابق، الميادين، الأبعاد وآثار الشغف في المقاربة التسييرية لمحاولة ضبط مصطلح الشغف المقاولاتي. حيث يهدف علم النفس كما جرت العادة إلى الوصول إلى

فهم الإحساسات، المعارف، العواطف، الدوافع وسلوكيات الأفراد، فيكون من الضروري إذن اللجوء إلى علم النفس لضبط أفضل لمختلف مراحل السيرورة المقاولتية أين يحتل المقاول فيها المركز الأول.

واحدة من بين أهم التجارب الوجدانية المدمجة في التجربة المقاولتية الشغف، جزء لا يتجزأ من النشاط المقاولاتي. فبالعودة إلى الدراسة التي قام بها شامبتر Schumpeter (1951) الذي كان يستخدم دوما الشغف لتفسير وشرح السلوك المقاولاتي: كالمخاطرة، التركيز الشديد في العمل،.... والعديد من المقاولين الناجحين في مشاريعهم على سبيل المثال لا الحصر Richard Branson of virgin group: " سيكون من الصعب عليك، إن لم يكن لديك شغف، سوف تستسلم."

(Ioana Silvia Stroe, 2017 ;26)

فيما يلي سوف يتم تقديم تعريف للشغف المقاولاتي، وكيف يمكن له أن يعطي هوية خاصة للمقاول مختلفة عن الآخرين، وكيف يمد صاحبه بالعواطف الإيجابية التي تعزز لديه الرغبة في المواصلة والمثابرة في النشاط وإبقاء مؤسسته على قيد الحياة.

يعرف الشغف المقاولاتي هو حالة وجدانية شديدة في المقاول مصحوبة بمظاهر معرفية وسلوكية يعيشها على طول السيرورة المقاولتية. وبالاستناد على نموذج سيرورة بناء مؤسسة المعد من طرف برويات (1993)، الذي يهتم بثلاث مراحل للسيرورة المقاولتية: الإنطلاقة، الإلتزام وإبقاء المؤسسة على قيد الحياة. (Mohamed Gharbi,2014 :02)

يعتبر شغف المقاول لدى العديد من المؤلفين وكأنه مرض الروح، يتطلب البحث عن الدواء، شبه بالهيفة التي بمقدورها السيطرة على من يختبرها والتي تسيطر على حياته الفيزيولوجية والتأثير على سلوكياته.

ويعتبر فالراند Vallerand (2003) من بين الباحثين الأوائل الذين استكشفوا الشغف للنشاط. حيث عرف الشغف على أنه نشاط يحبه الشخص، ويجده مهما والذي من أجله يستثمر الوقت والطاقة اللازمين. ويميز فالراند Vallerand بين ثلاث معايير لاعتبار النشاط شغوف:

- حب النشاط.
- تقدير النشاط.
- استثمار الوقت والطاقة في النشاط.

وفي هذا السياق، اقترح فالراند Vallerand مقاربة ثنائية تكشف عن وجود نوعين من الشغف: الشغف الانسجامي والشغف القهري. التمييز بين هذين النوعين هو نتيجة سيرورة استدخال النشاط

الشغوف الذي يمكن أن يكون مضبوط، أو مستقل. في حالة الاستدخال المستقل يكون النشاط تحت ضبط الفرد ويقود نحو الشغف المتناغم، في حين أنه في حالة الشغف المضبوط النشاط هو من يضبط الفرد، ويقود بالتالي نحو الشغف القهري.

عندما يتعلق الأمر بضرورة الاستدخال المستقل لا يتعلق بأية احتمالية (داخل أو خارج) والشخص يتقبل بشكل حر أهمية النشاط. هذا يؤدي إلى نمو الشغف المتناغم والذي يتميز بقوة دافعية تدفع الفرد إلى متابعة الالتزام في نشاطه، حيث يقرر الفرد إراديا الالتزام بالنشاط، مما يخلق الشعور بالالتحام. إنه في هذه الحالة الإرادة، الرغبة أو أمنية المشاركة وبكل ما لديه من طاقة في نشاطه الشغوف. هذه النية في تطبيق النشاط الشغوف مقبول بحرية من طرف الفرد، الذي بمقدوره التصرف بطريقة مستقلة وتعديل نشاطاته الخاصة حسب قيمه وأهدافه" النشاط الشغوف هو مضبوط من طرف الفرد وليس العكس".

أما في حالة الاستدخال المضبوط الذي يكون ناتج عن ضغوطات شخصية داخلية، ويمكن أن تكون هناك احتمالات مرتبطة بالنشاط كتقدير الذات والتقبل الاجتماعي أو الإثارات المعاشة في تطبيق النشاط الذي إذا أصبح كبيرا يصبح من الصعب التحكم فيه.

(Mohamed Gharbi,2014 :04)

يمكن للشغف القهري أن يجعل الفرد تابع للنشاط، مما يؤدي إلى آثار سلبية على الشخص وعلى المحيط أيضا. من خلال نتائج الدراسات التجريبية التي قام بها فالراند Vallerand كشفت عن أن الشغف المتناغم مرتبط بنتائج وجدانية ومعرفية إيجابية في حين أن الشغف القهري مرتبط بنتائج وجدانية ومعرفية سلبية.

الاستدخال المضبوط يؤدي إلى نمو الشغف القهري، يعبر عنه من خلال اندفاع داخلي في تطبيق النشاط. الشغف القهري هو قوة دافعية التي تتحكم في الفرد. حتى وإن كان الفرد يقدر ويستثمر الوقت والمجهودات في نشاطه الشغوف فإنه يشعر بأنه مجبر على تطبيقه وأن يلتزم به. يشعر الفرد بتحريض الذي يدركه أثناء تحكمه لالتزامه في النشاط.

قدم كاردون Cardon (2009) الشغف المقاولاتي كشعور إيجابي شديد، يعيشه المقاول بشكل واع. هذا الشعور ناتج عن الالتزام بالنشاط المقاولاتي، الأمر الذي يشرك مفهوم النشاط في نظرية فالراند Vallerand. هاته النشاطات المنجزة في إطار المقولة مرتبط بالأدوار الدالة والبارزة في هوية المقاول.

في الواقع، يسمح الشغف للمقاوم باكتساب الموارد مثل الرأسمال والكفاءات البشرية المناسبة والضرورية، كما تساهم أيضا في تحديد الفرص المقاتلانية ويسهل الإبداع عبر الإلتزام وتشكل قوة لتجسيد الأحلام ورؤى المقاتلين، تشجع الدافعية والالتزام للعاملين والشركاء. وتؤثر على إقناع المقاتلين في إطار تقديم خطط العمل أمام الممولين. وتسمح أيضا بخلق جو من التفاوض، وتسهل على المقاتلين المثابرة والاستمرار في بلوغ أهدافهم.

توصلت الباحثة الغازي حليلة (2011) في دراسة لها حول نمط التنسيير المقاتلاني على 22 مقاتل مسير لمؤسسة، توصلت إلى أن 59.09% من أفراد العينة يرون بأنهم شغوفين جدا بمهنتهم، وبأنه من المستحيل أن تكون مسير مؤسسة وزعيمها إن لم يكن لديك شغف، وإذا لم يمتلك المقاتل التزم شخصي بالنشاط الذي يزاوله.

في هذا السياق، الشغف هو معيار يستخدمه المقاتلين لتحديد أهدافهم ولوصف تجربة شخصية لمؤسسي المؤسسات العائلية. في النهاية، الشغف يفسر لماذا لا ينجحون بالضرورة في كل مراحل السيرورة المقاتلانية. (Mohamed Gharbi, 2014: 05)

2-4-6 الآثار المترتبة عن الشغف:

هناك نوعين من الآثار التي تنجم عن الشغف:

- **أثر الشغف على سلوك المقاتل:** أظهرت الأبحاث بأنه للشغف أثر واضح على دماغ وجسد المقاتل. فهو يسهل مجهودات المقاتل للتكيف ومواجهة التحديات الخارجية لملاحقة أهدافه. ويفجر كل أشكال والوجدانات مثل الطاقة الدافعية، الشجاعة والمخاطرة.. حيث عرفه فالراند Vallerand (2003) على أنه ميل قوي اتجاه نشاط يحبه الفرد، ويجده مهم جدا، هذا الميل القوي لدى المقاتل الشغوف يظهر في تعابيره الوجهية، والحركات الجسدية ذات طاقة، ولغة جسدية غنية.

بالإضافة إلى الوجدانات الإيجابية، يمكن للمقاتل أن يشعر لمدة قصيرة عواطف متغيرة الشدة، فعلى سبيل المثال، مشكل غير متوقع ممكن أن يسبب عواطف سلبية قصيرة المدى الجزن مثلا، حتى وإن كان المقاتل لا زال يشعر بعواطف إيجابية في نفس الوقت. بناءا على ذلك، فإن المقاتل الشغوف سوف يظهر عموما وجدانات أو عواطف إيجابية، حتى في المواقف المؤلمة أو الصعبة بما أن الشغف يضمن بأن المقاتل يستمر في مواجهة الصعوبات ويبقى محافظا على نسبة عالية من الطموح خلال مساره المهني. (Reinier Willem Waji, 10)

تجدر الإشارة أيضا في هذا الصدد، التعبيرات الوجهية واللغة الجسدية لدى المقاول والتي ذكرها فالراند (2003) تشبه إلى حد ما حالة الهوس التي تحدث عنها جاك باروني (2001) والذي اعتبرها ميزة نفسية أساسية في المقاول.

في كل مرة يتم التعمق فيها في الموضوع، يتبين للباحثة أن هناك علاقة وثيقة بين العوامل النفسية التي تركز عليها هاته الدراسة، من خلال ما سبق تبين بأن هناك علاقة وثيقة بين الشغف الانسجامي خاصة والدافعية الداخلية وتقرير المصير ذاتيا.

- **أثر الشغف على المحيط:** نحن نعلم أن المقاول الحقيقي والناجح هو من يعرف كيف يؤثر على محيطه الخارجي، من خلال اقتناص الفرص الموجودة في المحيط الذي ينتمي إليه، واستغلال هاته الفرص لصالحه الخاص والصالح العام وذلك من خلال خلق قيمة اقتصادية أو اجتماعية يستفيد منها المجتمع، فيشبع لديه الشعور بالكفاءة، وتغذي لديه أيضا الشعور بالانتماء وحصوله في الأخير بالاعتراف الاجتماعي. فمن خلال ما أدلى به بعض المقاولين الشباب المدرجين ضمن أفراد العينة: " أشعر بسعادة كبيرة عندما يعجب الناس بمنتجاتاتي وأشعر بأنني أنتمي لهذا المجتمع، وتحصلت أخيرا على اعتراف الآخرين بي."

حسب ما جاءت به المقاربة السيكدينامية بالإضافة إلى ما أشار إليه كرسstof ديچور Christophe Déjourns، الاعتراف خاصة في مجال العمل يرتبط بمحورين: يتشكل أولا بالإتبات، بمعنى أن المسيرين، العمال والزبائن يعترفون بالعمل الواقعي الذي قام به الفرد. تقدير مثل هذا، يأخذ بالحسبان المخاطر والمجهودات المستخدمة في ظروف أحيانا تكون صعبة. يأخذ الاعتراف أيضا لون الامتنان، وذلك بالإشارة إلى إسهام الفرد وشكره أيضا.

دائما حسب المقاربة السيكدينامية، ينتج الاعتراف أيضا عن الحكم على العمل المنجز ونتائجه التي يمكن أن تأخذ هي الأخرى شكليين:

1- حكم المنفعة: الذي يصدره الزبائن والمعاونين وطاقم التأطير أيضا، والمنفعة الاجتماعية والاقتصادية والتقنية لعمل الفرد.

2- الحكم الجمالي: يصدر من طرف الأقران على جودة العمل المنجز، ويعتبر مهم أكثر من الآخرين، يعترفون بأن الفرد الذي أنجز العمل حسب قواعد الفن. إنه بفضل هذا التقدير من طرف الأقران، يشعر العامل بأنه مدمج في جماعة الانتماء.

يساهم الاعتراف في العمل في التنبؤ بالدافعية التحديد الذاتي والتي يمكن شرحها جزئيا بأشباع الحاجات النفسية للعاملين. سيرورة الوساطة الجزئية تشرح العلاقة الموجودة بين الاعتراف في العمل والصحة النفسية للعاملين. من جهة فقط اسهام اشباع الحاجات النفسية يتدخل في التنبؤ بالدافعية المضبوطة. الاعتراف في العمل يساهم في التنبؤ بالمؤشرات الايجابية للصحة النفسية لأنها تشجع على اشباع الحاجات النفسية للعاملين.

يساهم الاعتراف في العمل بشكل غير مباشر في وجود العواطف الايجابية لدى العاملين من خلال اشباع الحاجات النفسية لديهم. ويساهم الاعتراف في العمل في التنبؤ بالضغط النفسي لدى العاملين وكلما كان هناك اعتراف كلما قل الشعور بالضيق النفسي.

من خلال الدراسة التي قامت بها Sophie Lamontagne (2006) تبين لها أن التنبؤ بالدافعية المحددة ذاتيا ومؤشرات الايجابية للصحة النفسية للعاملين باعتبار أنها تشجع اشباع حاجاتهم النفسية. يتبين من خلال ما سبق أن للشغف - وترجح الكفة في ذلك للشغف الانسجامي - تأثير مزدوج على المقاول من جهة ومن جهة أخرى على المحيط الخارجي. كما تجدر الإشارة أيضا إلى نقطة مهمة ألح إليها العديد من الباحثين وهي عدوى الشغف، بحيث أن المقاول يمكنه أن ينقل حالة الشغف لديه للأفراد العاملين معه والأفراد المحيطين به حيث تسود هناك مجموعة من العواطف الإيجابية، والتي تساعد بدورها على تقوية قدرة المقاول على التواصل مع الآخرين والتي تعتبر بدورها خاصية جوهرية في المقاول.

-نظرية الهوية والشغف المقاولاتي:الكثير من الباحثين الذين اهتموا بالعلاقة الموجودة بين الشغف والهوية، من بينهم بوم ولوك Boom et Lock (2004) كولينز Colins (2003)، بحيث أن الشغف يعطي للفرد هوية خاصة، فعندما نجد المقاول ملتزم بنشاطه أو مشروع ما فهذا لأنه يعطيه هوية خاصة. كما أشار هؤلاء الباحثين إلى أن الشغف المقاولاتي هو حب العمل، وهو حب المغامرة في حد ذاتها. (Mellissa S.Cardon, 2009 :516)

تتفق هاته الفكرة مع ما توصلت إليه الباحثة الغازي حليلة (2011) حول نمط التسيير المقاولاتي على 22 مقاول مسير لمؤسسة، توصلت إلى أن 59.09% من أفراد العينة يرون بأنهم شغوفين جدا بمهنتهم، و بأنه من المستحيل أن تكون مسير مؤسسة وزعيمها إن لم يكن لديك شغف، وإذا لم يمتلك المقاول التزام شخصي بالنشاط الذي يزاوله.

وبالاستناد أيضا للدراسة التي قام بها أحمد جميل Ahmed Jamil (2014) حول الشغف المقاولاتي وعلاقته بالانجاز الذاتي لدى الماليزيين توصلوا إلى أن هؤلاء لديهم مستوى ادراك عالي من الشغف

الانسجامي الذي يقودهم إلى البحث عن مستويات أعلى من الاستقلالية وتقبل النشاطات بحرية في هويتهم.

نموذج كوردون وآخرون (Cordon et autres 2009) اقترح بأن الشغف يعاش في تحربة مليئة من المشاعر الإيجابية ، هاته المشاعر يختبرها من أجل النشاطات المركزية من أجل الهوية المقاولتية. وبالاستناد على نظرية الهوية لـ سترايكر (Stricker 2000) الذي يرى بأن المقاول ينشطها في مختلف المواقف خلال السيرورة المقاولتية. مركزية الهوية المقاولتية تركز على ثلاث ميادين خاصة: الإبداع، الإنشاء، والتطور.

نظرية الهوية هي نتاج تفاعلية رمزية وبالتحديد تسجل في نسخته الاجتماعية البنيوية، طورها شيلدون سترايكر Sheldon Stricker. ألح هذا الأخير على أهمية البنية الاجتماعية التي تمثل مسبقا الأدوار الممارسة في التفاعلات. بالنسبة لـ سترايكر Stricker، الأدوار الاجتماعية هي علامات لدلالة مشتركة، التي تستخدم، لتعريف هوياتنا الفردية. هوياتنا تأخذ فقط مجموعة من السمات المصورة مسبقا بفضل الأدوار.

يمثل الدور مجموعة من التوقعات أو الانتظارات السلوكية إجتماعيا مرتبطة بوضعية خارجية عن الفرد. في حين أن الهوية تمثل إدماج هذه الانتظارات في مفهومه للذات. الأدوار والهويات المقاولتية هي قوى محفزة للنشاط المقاولاتي. مع الأخذ بعين الاعتبار هوية المقاول تساهم في نظرة مهمة من أجل البحث في المقاولتية ويمكن أن تساعد في تحسين فهم سلوكيات المقاولين وتأثيرهم على المنظمات المنشئة حديثا.

هوية الشخص يمكن أن تساعد كإطار معرفي لتأويل التجربة المعاشة والرفع من الحساسية وقابلية الاستقبال لبعض مؤشرات السلوك. سيكون الأفراد نتيجة لذلك أكثر قدرة على تحديد وتعريف المواقف التي يتواجدون فيها بشكل يجعل الهوية أكثر بروزا ويلتزمون في سلوكياتهم ونشاطاتهم المطابقة لهاته الهوية.

بالاستناد إلى نظرية هوية الأفراد الذين يختارون سلوكياتهم طبقا للأدوار، أوضح كاردون Cardon (2009) لماذا المقاولون لديهم أفضليات للأدوار الخاصة في السيرورة المقاولتية. هاته الأدوار هي دالة جدا على الهوية المقاولتية. (Mohammed Gharbi, 2014: 06)

يعبر المقاول عن المشاعر الإيجابية والشديدة التي تتعلق بالنشاطات المرتبطة بأدواره المركزية لهويته، حيث تكون هناك علاقة توافق بين الهوية والمشاعر. أوضح كاردون (2009) Cardon بأن المقاول يلعب ثلاث أدوار حسب هويته: دور المبدع، دور المنشئ، ودور المطور.

- العواطف الإيجابية والشغف المقاولاتي:

بالموازاة مع الهوية، المشاعر الإيجابية والشديدة تمثل بعد الشغف. حسب روني (1980) Roni و لوبيس (2004) لا يدرك الشغف من دون تزايد العواطف التي يختبرها المقاول. تشكل العواطف جزء من المظاهر الوجدانية التي تفرض بطريقة آلية خلال التكيف والتي ينتج عنها تجربة اللذة والألم. يركز الشغف على البحث عن العواطف. هاته المشاعر الشديدة الملازمة للشغف تمارس آثار إيجابية على الأفراد مؤثرة بذلك في النسق المقاولاتي.

أوضح بارون (2007-2008) Bar- on بأن وجدان الشعور الإيجابي يسهل تعميم الأفكار ومعرفة الفرص عن طريق التشجيع، الابداع والمرونة الذهنية، دقة الإدراك، الدافعية للإنجاز، والتعديل الذاتي.

دراسات تجريبية أوضحت بأن الأفراد الذين يعيشون عاطفة إيجابية مثل الشغف هم أكثر تكيفا مع مثيرات الآتية من المحيط وهم قادرين نتيجة لذلك اكتشاف الفرص الجديدة ومتابعة استراتيجيات حل المشكلات. بالإضافة، العاطفة الإيجابية تسمح باتخاذ قرار فعال وهو شئى مثنى بالنسبة للمقاولين. كما تسمح أيضا بتحسين الحالة الصحية والقدرة على مواجهة الضغوط. الشغف الذي يعيشه المقاول يسمح له أيضا بنقل هاته العواطف الإيجابية و التفاؤلية إلى العاملين والشركاء في المؤسسة المنشئة حديثا، هي أثر عدوى الشغف. (Gharbi,2014: 07)

- المتغيرات الوسيطة للشغف المقاولاتي: الشغف والدافعية الداخلية هما مصطلحين مختلفين، لكنهما مرتبطين جدا. يعتبر الشغف المقاولاتي مصدر قوي للدافعية بالنسبة للمقاول والتي تنشط أفكاره، ونشاطاته والعمل على متابعتها. يدفع الشغف الفرد إلى العمل بإصرار والرفع من درجة الإخلاص والتفاني لكي يتميز عن الآخرين. ويساهم الشغف أيضا في التشبث والعناد في العمل، والإرادة والمثابرة والاستمرار لساعات طويلة وإلى إنجاز التضحيات في ممارسة النشاط، والقيام بمستويات مرتفعة من المبادرة والالتزام والاستمرار في بلوغ الأهداف.

المقاولين الذين يختبرون الشغف في نشاطاتهم ومن أجل مؤسساتهم، هم الذين بمقدورهم الاحساس بالدافعية وبالالتزام في أنشطتهم المقاولتية. فالراند وآخرون (2003) لاحظوا بأن الشغف لا يقود مباشرة إلى الأداء. من خلال الدافعية الداخلية، الممارسة الاختيارية تؤدي إلى أداء فردي أفضل.

يعتبر الشغف إحساس رائع حسب روسل وكارول Russel et Carol هو مصدر دافعية والذي يمارس آثار على مجهودات الأفراد، أن تعيش إحساسات رائعة من خلال نشاط، يخلق ميل اتجاهه وتحويله إلى شيء، هاته الاحساسات مرتبطة برد فعل فيزيولوجي الذي يمنح القاعدة الطاقوية للقيام بمجهودات نشيطة.

1- دور الوسيط للفاعلية الذاتية المقاولتية: يدعم كل من بوم ولوك Boom et Lock (2004) فكرة أن الشغف المقاولاتي يفجر الرغبة لدى الأشخاص لمتابعة نشاطاته المرتبطة بالإنشاء وبتطور المؤسسات. حسب باندورا (1997) التجارب المعاشة من طرف الأفراد تساهم في بناء الفاعلية الذاتية. عندما يستثمر المقاول في نشاطاته فإنه بمقدوره اكتساب كفاءات مقاولتية والتي تزيد من فاعليته الذاتية التي تجعله يلتزم في السيرورة المقاولتية.

نظرية باندورا Bandura حول التعلم الاجتماعي (1991) تدعم فكرة أن الأشخاص الذين يؤمنون بقدرتهم الخاصة على تنفيذ بعض النشاطات هو أكثر قدرة على تنفيذ أي مهمة تعطي لهم، وإلى تجاوز العوائق، وإلى توقع النتائج المرجوة، والتصرف حيال مواقف الشك وعدم اليقين.

كما أشار فاليو Valéau (2006) البعض من المقاولين يمرون بلحظات من الشك، الاحباط، الحيرة بين الاستمرار وعدم الاستمرار. البعض منهم لديهم دافعية، وعزم وإرادة التي تسمح لهم بالحفاظ على مؤسستهم بالرغم من العجز المادي، أو بالرغم من عدم كفاية المردود أو بالرغم من إيقاع أو أسلوب الحياة.

أما بعض الآخر، أظهرت رغبة في التخلي أو التوقف عن النشاط المقاولاتي لأسباب غير محلولة، وذلك لتفادي الخسارات الاقتصادية أو لوضع حد ونهاية للضغوطات النفسية التي أنهكته ذهنيا.

(Ali Smida, 67)

وتؤكد النظرية أيضا أن التجربة المقاولتية تمارس تأثير إيجابي على بناء الفاعلية الذاتية المقاولتية والتي تترجم عن طريق إدراك الأفراد لقدرتهم الخاصة على ممارسة النشاطات المقاولتية. (Gharbi,2014: 08)

الشغف هو أصل الآثار الإيجابية على الفاعلية الذاتية المقاوتية . وللشغف أثر مباشر على فعل المقالة عبر الفاعلية الذاتية. فالمقاولين الذين يختبرون الشغف في أنشطتهم وفي مؤسستهم يختبرون الفاعلية الذاتية المرتبطة باكتساب القدرات المقاوتية حسب التزامهم بالسيرورة المقاوتية.

على ضوء ما سبق، الشغف المقاولاتي يعرف كميل قوي للالتزام بالنشاطات المقاوتية الرائعة والمهمة بالنسبة للمقاول، ووهي مرتبطة بالفاعلية الذاتية المقاوتية:

2- الشغف المقاولاتي والسيرورة المقاوتية (مقاربة دينامية): يسلم برويات Bruyat (2003) بأن المقاربة المقاوتية هي متدرجة ومتطورة عبر الزمن. وخلق نشاطات هو نتيجة سيرورة اكتشاف، واستطلاع وإستغلال للفرص. يميز في هذا السياق بين ثلاث خطوات لإنشاء المؤسسة:

1- الانطلاقة.

2- التزام المقاول.

3- متابعة ونمو المشروع.

اقترح شاين Shine (2000) تبعا لذلك بإدخال مصطلح الفرص في قلب كل مقاربة مقاوتية. تعرف الفرص على أنها الموقف الذي تكون فيه المنتجات الجديدة، الخدمات، الأدوات يمكن أن تقدم وتباع بسعر مرتفع أكثر من تكلفة إنتاجها. و قام كل من شوك وآخرون Chock et autres (2003) وبإلهام من أعمال شاين Shine (2000) بتمثيل سيرورة الانشاء في أربعة مراحل:

1- التوجه.

2- العزم.

3- الاستطلاع.

4- استغلال الفرص.

وبالاستناد على مقاربة برويات Bruyat (1993) مراحل السيرورة المقاوتية تلح علينا للقيام ببحث تحت زاوية واسعة، وإعادة التفكير في تصميم الظاهرة المقاوتية بمفهوم شغف المقاول خلال المراحل المذكورة سابقا في الواقع، وحسب التطور عبر الزمن، ونضج المشروع يمكن أن يجد المقاول نفسه في هوية أو هويات متعددة وعواطف الالتزام في النشاط المرتبطة بالسيرورة المقاوتية الموافقة بين الهوية المقاوتية والمشاعر الايجابية التي يشعر بها تسمح بخلق الشغف المقاولاتي المختلف عبر كل سيرورة.

يمكن أن يساهم الشغف المقاولاتي في شرح التغيير في سلوك المقاول ويبرر فشل ونجاح المشروع واستخراج أسباب المثابرة والاستمرار في السيرورة المقاولتية بالرغم من العوائق التي تواجهه والفشل في الوصول إلى الأداءات المرجوة.

3- الشغف والتوجه المقاولاتي: للمباشرة في سيرورة إنشاء مؤسسة، يفترض على المقاول أن ينمي ما يسمى بالتوجه المقاولاتي. خلال مرحلة التوجه، لا يزال المقاول لم يحدد الفرصة لكن لديه مسبقا نية إنشاء المشروع التي توجه انتباهه وتدفعه إلى الحركة. العديد من المؤلفين، اهتموا بالمرحلة الأولى من السيرورة المقاولتية، وقاموا بتحليل المتغيرات الشخصية والعوامل المعرفية للمقاول التي يمكن أن تؤثر على التوجه المقاولاتي في الإنشاء. حدد هؤلاء الباحثين ثلاث متغيرات:

1- إدراك الفرد لقابلية الإنشاء.

2- الرغبة في إنشاء المؤسسة.

3- إدراك الدعم الاجتماعي.

دورا مهم جدا يخول على العوامل الفردية وذلك لتكوين التوجه القاولاتي: الشخصية، الخصائص الديمغرافية كالسن، الجنس، التربية، العوامل المعرفية. وبشكل ذو معنى ، الإيمان بأن مسيرة المقاول ممكنة ومستحبة. حسب كرانجر Kranger (2005)، التوجه هو موضوع آثار الكثير من النقاش بين الفلاسفة: إن كانت النية هي أصل السلوك، إذن فما هي أسبابها؟ هناك ثلاث عناصر مفتاحية: أريد: معناها الرغبة المدركة، أستطيع معناها القابلية، سوف تكون مرتبطة بالشغف. كما قام كرينجر Kranger (2005) بتحليل موضوعين مهمين لهما علاقة بالشغف المقاولاتي وبعلاقته مع النية المقاولتية. يتعلق الأمر بمكانة الشغف في نموذج النية المقاولتية.

العلاقة بين الشغف والتوجه المقاولاتي يمكن أن يدرس عبر إسهام الفاعلية الذاتية كمتغير وسيطي: " الشغف المقاولاتي له أثر على التوجه المقاولاتي."

4- الشغف المقاولاتي وتحديد الفرص: إن الإلتزام بنشاطات تحديد وتقييم الفرص، يجعل المقاول يظهر ميل قوي نحو البحث عن الأفكار الجديدة، انتاج وتطوير منتوجات جديدة، تشخيص المحيط من أجل الفرص داخل أسواق غير اعتيادية. الغوص والالتزام في هاته النشاطات يصبح جزء مهم في هوية المقاول بالنظر إليه كمكتشف، مخترع لأفكار جديدة ومؤسس لحلول مبدعة والتي يحولها إلى مشروع حقيقي. فتصبح هوية المبتكر بارزة ومركزية مقارنة مع الهويات الأخرى. تنفيذ النشاطات من طرف

المقاول تصاحبه مشاعر إيجابية باعتبارها متناغمة مع هويته. في هاته اللحظة، الشغف المقاولاتي اتجاه المعرفة، الاكتشاف وتقييم الافكار الجديدة وفرص الاعمال، تنمو من خلاله هاته النشاطات.

اكتشاف الفرص هو بعد مركزي في السيورة المقاولتية، والمشاعر الإيجابية الشديدة التي تشكل بعد الشغف المقاولاتي، والتي تؤثر على إدراك الفرد لمحيطه. الأفراد الذين يعيشون عاطفة إيجابية يرون الأشياء، الأشخاص، الأفكار، وكل شئ آخر بطريقة مناسبة أكثر من الآخرين. الأشخاص الذين يعرفون مشاعر إيجابية لهم ميل ليكونوا أكثر إبداعا. حسب بارون (2008) Baron الوجدان الذي يشكل بعد الشغف المقاولاتي، تؤثر على معرفة واستطلاع الفرص من خلال الإبداعية، اليقظة المقاولتية والبحث النشط عن الفرص.

ويعتقد أن هوية المبتكر للمقاول والمشاعر الإيجابية المعاشة في إطار ممارسة النشاطات معرف الفرص يؤدي على ظهور الشغف المقاولاتي نحو الأنشطة. المقاول سوف يلتزم أكثر بهاته المرحلة من سيورة المقاولتية وأكثر ثقة في كفاءته المقاولتية.

أشار محمد غربي (2014) إلى أن الدافعية الداخلية والفاعلية الذاتية هي متغيرات وسيطية لأثر الشغف المقاولاتي في تحديد الفرص الجديدة.

5- الشغف المقاولاتي والتزام المنشئ: خلال فترة الاستثمار، يهيئ المقاول عموما موارد قليلة تحت تأثير الزمن، الانتباه والتمويل. اكتساب هاته الإمكانيات تشكل مرحلة مهمة في البدء أو إطلاق مشاريع جديدة. فعالية تحقيق هاته الخطوة هو شرط ضروري من أجل تطوير المؤسسة.

المقاول بهوية منشئ سوف يلتزم في نشاطات التي تشتت تنفذ دراسات للمشروع من خلال تحرير خطة عمل، البحث عن اكتساب موارد بسرية ومالية ضرورية لإنشاء مؤسسة. المؤسس هو عضو في المؤسسة يأخذ على عاتقه مسؤوليات لبدء في النشاطات. كلما انجزت هذه الخطوة بنجاح، كلما كان المقاول له حظوظ في النجاح في مشاريعهم.

الوجدان يلعب دور مهم في اكتساب الموارد عبر العواطف الايجابية للمقاول وقدرته على اليقين. والمقاولين الذين يعبرون عن درجة عالية من العاطفة الإيجابية فيما يتعلق بأفكارهم ومشاريعهم الجديدة، هي فعالة في توليد ردود فعل إيجابية شبيهة بالمستثمرين، الزبائن، العاملين، وكل الشركاء. يمكن القول أن الوجدانات الإيجابية يسهم في نجاح المقاولين في مجهوداتهم للحصول على الموارد.

الوجدان الإيجابي يدعم قدرة المقاولين على عقد علاقات اجتماعية وتشارك في الشبكات الاجتماعية. العواطف الإيجابية هي أصل اكتساب الموارد عبر الشبكات الاجتماعية. الفاعلية الذاتية المقاولتية تسمح بامتلاك ثقة ضرورية في الكفاءات لاستغلال الفرص. (Gharbi,2014: 12)

6- الشغف نحو العمل و التوافق النفسي: الشغف المتناغم للعمل، يجعل الفرد بمقدوره الشعور بالحيوية مع غياب الاكتئاب والحصار. وليس نفس الحال مع الشغف القهري. والعمال الذي يعيشون شغف قهري في عملهم لديهم التوافق النفسي مرتفع قليلا في حياتهم العملية، مما يساهم في مستوى عالي من القلق أكثر من الشغف المتناغم. و من يتسم بالشغف القهري لا يضبط رغبته في الالتزام في نشاطه الشغوف. إنه أقوى منه فيتوجب عليه فعله.

عندما يكون الاستثمار النفسي ناتج عن نزوة غير مضبوطة كما هو الحال في الشغف القهري، يخاطر الفرد بأن يكون له استثمار مفرط ويسخر نفسه فقط للعمل ويضع كل جوانب حياته الأخرى على جنب. إن مثل هذه الاستثمارات يمكن أن تؤدي إلى اضطرابات نفسية ومشاكل فيزيولوجية وصراعات داخلية شخصية على سبيل المثال. (Nathalie Houlfort, 2006 :10)

في الشغف الانسجامي سيكون بمقدور الفرد التحكم في رغبته في القيام بعمله بشكل من دون الاعتداء على النشاطات الأخرى. مثلا، العامل الذي يتميز بشغف متناغم لديه ساعات إضافية، لكن يختار اللحظة للقيام بها، حتى لا يخلق صراع مع نشاطات أخرى في حياته. في الشغف القهري، لا يتمكن من ضبط رغبته اتجاه النشاط للقيام بخياراته. أوضحت الدراسات أن الأشخاص ممن يتميزون بالشغف القهري لديهم الأفضلية للميل إلى تكرار تجاربهم في علاقة مع النشاط الشغوف، يعيش حالة من الشعور بالذنب والصراعات في منازعات أخرى في حياته.

(Nathalie Houlfort, 2006 :11)

من خلال التحليلات السابقة للعديد من الباحثين المهتمين بموضوع الشغف المقاولاتي، أجمعت غالبيتها أن الشغف الانسجامي يلعب دور كبير في السيرورة المقاولتية على طول الخط، لما له من انعكاسات إيجابية على الصحة النفسية للمقاول وعلى أداء المؤسسة. وكيف يمكن للمقاول أن ينقل الشغف الانسجامي المليئ بالعواطف الإيجابية المهمة في اتخاذ القرارات السليمة لمعاونيه والعاملين لديه، على عكس من الشغف القهري أين يتحكم النشاط المقاولاتي في شخص المقاول حيث تنتابه العواطف السلبية فيشعر بأنه مجبر على القيام بهذا النشاط مما يؤثر سلبا على فاعلية أداءه وعلى صحته النفسية، ويضعه في صراع مع حياته المهنية والعائلية.

2-5- عامل الدافعية:

سوف يتم فيما يلي تناول متغير الدافعية بشيء من التفصيل، خاصة فيما يتعلق بدافعية المقاول، لكن سوف يتم أولاً تعريف الدافعية وأشكالها خاصة فيما يتعلق بالدافعية الباطنية والدافعية الظاهرية:

2-5-1- تعريف الدافعية:

تعد الدافعية الإنسانية من العوامل الأساسية التي تحرك سلوك الفرد، وهذا ما جعلها تكتسي أهمية كبيرة في علم النفس فما هو معروف أن الإنسان يعيش يومياً مدفوعاً لتحقيق أهداف معينة، وعليه تكتسي تفسير سلوك الإنسان في ضوء دافعية الفرد، وهذا ما يجعلنا نقول أن الدافعية تختلف من فرد كما وكيفاً وأمام الموقف الواحد. وبالتالي يمكن القول أيضاً أن الدافعية لإنشاء مؤسسة مصغرة تختلف من مقاول لآخر، أو بالأحرى تختلف من نوع مقاول لآخر أيضاً.

والدافعية بشكلها العام هي استعداد الفرد لبذل الجهد في سبيل تحقيق عدد من الأهداف التي يفرضها التعامل مع مواقف الحياة المختلفة، ومن مظاهرها الطموح، الحماس والإصرار على تحقيق الأهداف، المثابرة والتفاني في العمل والرغبة في تحقيق الذات والتفوق، والرغبة المستمرة في الإنجاز. (جناد عبد الوهاب، 2012:30)

معرفة أن تكون لدى الفرد دافعية والاستمرار في دافعيته تشترط البعض من السلوكات التي تدمج تسيير الزمن:

1- أخذ الوقت اللازم للتفكير، التوقف، والتمركز حول ذاته: خلال هذه الفترة، يجب على الفرد التفكير في خياراته وفي أهدافه. يترك روحه تذهب إلى غاية أحلام اليقظة، لكي يصل إلى رؤية واضحة ويشكل الأدلة التي تساعد على التقدم. " الأهداف هي وسائل دافعة تساعد على إيجاد وقتنا الداخلي وبالتالي قوتنا المحركة، التي هي في الواقع مصدر للدافعية.

2- تحديد أوقات التسلية والتي تسمح بتفادي الضغط.

3- تعيين الإيقاع والراحة: الكل منا لديه لإيقاعات بيولوجية مختلفة. يجب علينا تحديد في يوم ما اللحظات التي نكون فيها أشخاص فعالين لإنجاز أي مهمة.

4- تحليل الوقت المفقود: ووضع قائمة بالمهمات الواقعية والقابلة للتحقيق، والتي يجب علينا إنجازها. ويجب أن نكون طموحين في استعمالنا للزمن الذي يخلق احباطات. ونحن نعلم بأن الاحباطات تكون مصدر لانعدام الدافعية.

5- **ينظم نفسه:** بشكل بسيط وسريع، ننظم أولوياتنا، الوسائل لانجاز المهمات، توزيع المهمات، الأدوار وذلك بشرح لكل واحد مهمته وإعطاءه الوسائل لانجازها، تهنئة كل واحد لانجاز مهمته، فالتهنئات هي مثيرات مهمة جدا وتجلب فينا الرغبة في المثابرة.

(Brigitte Bouillerc,2001:108)

نستطيع القول أن مضاعفة الفرد لمجهوداته يعني توقعه للنجاح، في حين أن فقدانه فرصة الاستمرار يعني توقعه للفشل. وقد يكون هناك عامل آخر ذو أهمية بالنسبة لتحسين الدافعية نتيجة لفقدان الثقة في النفس أو الخوف أو عدم الاتزان، وفي هذا الصدد يرى الباحثان الأمريكيان ج.د.دودسون و ر.م. بيركيس أن هناك عاملا آخر قد يكون له أثر في تحسين الدافعية متمثلا في القلق، وقد توصلا إلى هذا بعد قيامهما ببعض التجارب المخبرية في السبعينيات .

يمارس القلق وظيفة اكتشاف الطبيعة البشرية، بمعنى له أثر في الكشف للأفراد ما الذي يشكل الممكن في حياتهم. من وجهة نظر فلسفية القلق يكشف عن الحرية، هذه الحرية تسمح باختيار نفسها. حسب ما ذكر كيركغارد Kierkegaard إنه في القلق نعلن عن إمكانية الحرية، وهذه الحرية تدرك على أنها مقلقة امكانية السلطة.

القلق هو ظاهرة محسوسة للحرية و كيركغارد Kierkegaard يساويه مع بالضراوة الشخصية: " القلق هو الشيء الأكثر ضراوة شخصية، في هذه الحرية هناك شيء شخصي عميق، وتأكيد أصلي لما هو عليه الفرد، وكل ما لديه من امكانيات شخصية.

يعرف القلق على أنه صبغة تسمح بإنجاز وإتمام الجوهر الأعلى للإنسان. يقدم هيدغر القلق كممثل للعظمة البشرية. (Sophie Harvey,2011:84)

هذا ما توصل إليه أيضا جاك باروني Jack Baronet (2001) من خلال دراسة حالات لثلاث مقاولين، فتوصل إلى أن الحالات تعاني من قلق وجودي وعدم أمان داخلي يدفعهم باستمرار للعمل والنشاط لتغطية هذا الشعور بالقلق والذي يضعهم في حالة ابداع مستمر والبحث عن المزيد من الفرص في المحيط.

ترى الباحثة حديدي (2013:142) أن الانفعالات تلعب دور الوسيط بين الموقف المعاش والسلوك الذي تم انتقاؤه، حيث يتم هذا الانتقاء عن طريق الحالة الراهنة التي كون فيها الفرد والحالة السابقة من خلال التعلم والخبرات السابقة، ثم يقوم الفرد بربط الحالة المتوقعة إذا ما كانت سلبية أو إيجابية، وبالتالي يؤدي هذا إلى زيادة استثارة دافعية النشاط أو خفضها لينتهي في الأخير بسلوك إقدامي أو إجمامية.

كل ما تم التطرق لعامل من العوامل النفسية المدرجة في الدراسة، تتضح أكثر أهمية العواطف والوجدانات في حياة المقاتل وحياة المؤسسة أيضا لأنه لا يمكن الفصل بينهما، حتى أنه يمكن القول بأن هاتاه الانفعالات آتية من سيكودينامية المقاتل المليئة بالشغف للحياة والشغف للنجاح، مع العلم أيضا بأن الشغف ينمي ويطور التوجه المقاتل الناتج عن الميل القوي للنشاط الذي اختاره المقاتل بإرادته وبرغبة منه من دون اية ضغوط وإجبارات خارجية.

2-5-2- التعريف العام للدافعية:

حسب القاموس المتعدد للغة الفرنسية عرف الدافعية كقوة تدفع للتصرف. تعريف آخر أكثر شمولية للدافعية يتواجد في قاموس علم النفس: " كلمة مشتقة من اللاتينية موتيفوس (يشن الحركة) ويشير إلى سيرورة تضفي على السلوك شدة، واتجاه محدد وقوة انتشار، والتي تبرز في مرحلة ظهور النشاط الفردي. بالمعنى الواسع، مكون الدافعية يفيد في شرح لماذا وكيف أن السلوك، في مواقف خاصة، يتجه نحو أهداف وموجه نحو اتجاه تحقيقه. (Nancy Boisvert,1992,12)

- تعريف الدافعية حسب قاموس علم النفس:

يعرف نوربارت سيلامي Norbert Sillamy (1991:175) الدافعية على أنها هي مجموع العوامل الدينامية التي تحدد سلوك الفرد. من بين هاتاه العوامل الشعورية واللاشعورية التي تتفاعل فيما بينها نجد: العوامل الفيزيولوجية، الذهنية، الوجدانية والاجتماعية.

كلمة الدافعية لها نفس أصل كلمة المحرك: هي التي تنقل إلى الحركة، تحول الطاقة إلى حركة. هي إذن القوة التي يتدفع الفرد إلى القيام. مع ذلك " السلوك مدفوع عندما يكون مرغوب فيه بشكل واعي، عندما يكون هناك هدف ومعنى. الدافعية هي سيرورة نفسية التي تسبب الانطلاقة، التوجه والحفاظ على السلوك."

دراسات متعددة أوضحت وجود ارتباط بين الدافعية واشباع الحاجات. حسب ماسلو، دافعية الشخص ناتجة عن عدم اشباع البعض من هذه الحاجات.

- الرضا يعود للمعاش الذاتي والوجداني التي تنجم عن تجارب العمل. تمثل في الشعور الايجابي الذي يشعر به العامل بدرجات متفاوتة عندما تكون توقعاته حسب النتائج المحققة. الرضا هو نتيجة الدافعية عندما تقود هذه الأخيرة إلى تحقيق بعض التوقعات.

تتدخل الدافعية في اختيار المهنة أو قطاع النشاط، في ثلاث مراحل في سيرورة العمل:

1- تحديد الشخص للأهداف أو تقبل الأهداف عهد بها.

2- القرار، الشعوري أو اللاشعوري، لشدة المجهود الذي سوف يسخره لتحقيق أهدافه.

3- المثابرة، بمعنى المحافظة على كثافة المجهود على الدوام.

ولقد عرف يونغ **Yung** الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن استثارة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

- عرف **Maslow** الدافعية بأنها خاصية ثابتة، مستمرة ومتغيرة، ومركبة، وعامة تمارس تأثيرا في كل الأحوال على الكائن الحي.

- عرفه **Kagan** الدافع بأنه تمثيلات معرفية لاهداف مرغوبة أو مفصلة، تنتظم بشكل متدرج، وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام.

- وعرف **MacClelland** أيضا الدافع على أنه استعداد شخصي ثابت نسبيا، قد يكون له أساس فطري، ولكنه نتاج أو محصلة عمليات التعلم المبكرة، للاقتراب نحو المنبهات أو الإبتعاد عنها.

وأوضح كل من **Cattel et klin** أن للدافعية ثلاثة جوانب تتمثل في الآتي:

- الأول: الميل بشكل تلقائي لبعض الأشياء دون البعض الآخر.

- الثاني: اظهار حالة انفعالية خاصة بالحوافز ومدى تأثيره.

- الثالث: الاندفاع إلى مجموعة من الأفعال ذات هدف وغاية. (عبد اللطيف محمد، 2000:69)

يتضح من خلال التعريفات السابقة، للدافعية أصول متعددة بن الأصول الفطرية، والأصول المكتسبة التي تدعم كل ما هو فطري. وعن الفرق بين الدافع والدافعية حاول البعض من الباحثين مثل أتكينسون **Atkinson** التمييز بين مفهوم الدافع والدافعية نقلا عن عبد اللطيف محمد (2000) على أساس أن الدافع على هو استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين. أما في حالة دخول الإستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية.

2-5-3- مستويات الدافعية:ركز فالراند **Vallerand** (2000) على عناصر مختلفة:

1- إقترح بأن الدافعية توجد لدى الشخص في ثلاث مستويات من العمومية: المستوى الشامل (الشخصية)، المستوى السياقي (مثلا التربية، العلاقات بين الأشخاص)، المستوى الموقفي (الدافعية في وقت ما).

2- يعالج محددات الدافعية، هاته المحددات تؤثر على دافعية كل مستوى من مستويات السلمية. أكثر من ذلك، الدافعية ذات المستويات العليا من السلم تؤثر على المستوى السفلي مباشرة.

3- يسلم بأن الدافعية ذات المستوى العالي من السلم هي أكثر استقرارا من الدافعية الملحوظة في المستويات المنخفضة.

4- يقترح بأن الدافعية تؤدي إلى نتائج هامة، ذات طابع معرفي (التركيز)، وجداني (المشاعر الإيجابية) أو السلوكية (الغائية لمتابعة النشاط). هاته النتائج يمكن أن تعاش على ثلاث مستويات من السلم، حصريا حسب مستوى العمومية للدافعية التي تتسبب فيها. أكثر من ذلك، النموذج المقترح بأن

الدافعية المقررة مصيريا (الدافعية الباطنية) تؤدي إلى نتائج إيجابية أكثر من الدافعية الأقل تقريراً للمصير (الدافعية الظاهرية).

5- تستدعي أثر صاعد للمستويات السفلى للسلم نحو المستويات العليا بشكل ما من التقوية المتكررة للدافعية المقررة للمصير في إطار الدراسات تدفع لتشجيع نمو الدافعية الشاملة.

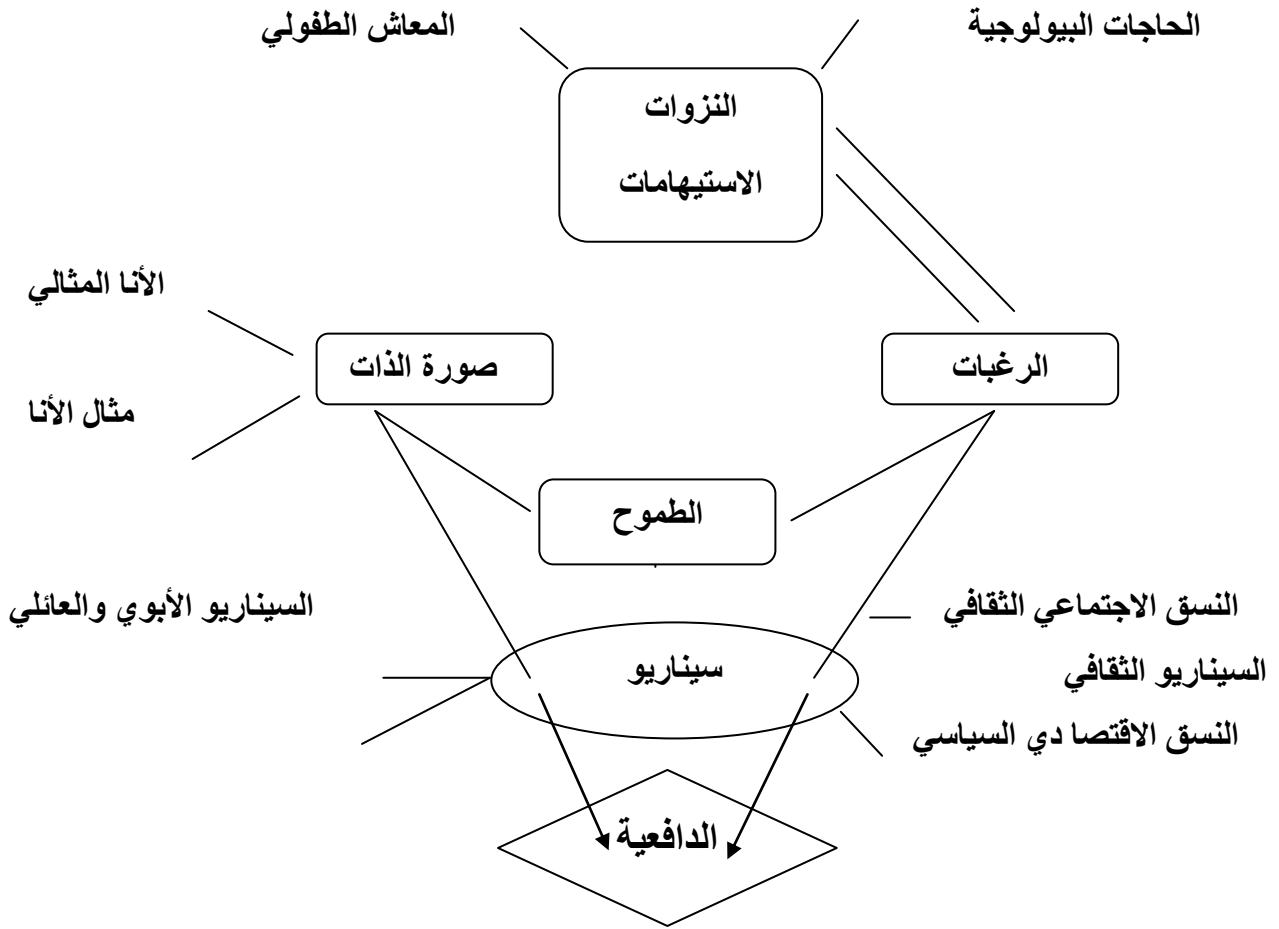
(Jacques Mignon,2012 :36)

يرى كريستوف استاي Christophe Estay (2007) بأنه فهم دافعية المقال يتطلب الأمر عمل تمهيدي يسمح بضبط مفهوم الدافعية، المدروس بشكل واسع في العلوم الانسانية. وسيكون من الممكن تحديد مفهوم الدافعية لدى المقال بمساعدة من النظريات النفسية والابحاث الامبريقية في السنوات الأخيرة.

2-5-4- نظريات الدافعية:

تعددت النظريات التي تناولت مفهوم الدافعية ودوافع السلوك الإنساني بحيث أن كل نظرية أعطت للدافعية طابعا خاصة من خلال المفاهيم الجديدة التي أتت بها من بين هاته النظريات والتي سوف يتم التطرق إليها بشيء من التفصيل هي: النظرية التحليلية، نظرية سلم الحاجات، النظرية السلوكية: - **النظرية التحليلية:** حيث ترى النظرية التحليلية أن جوانب السلوك الإنساني مدفوع بالحافز الجنسي والحافز العدوانى، أي أن الدوافع اللاشعورية هي التي تفسر الكثير من أنماط السلوك، التي لا نستطيع تفسيرها بدوافع ظاهرة، كما أنها تؤكد على الخبرات المبكرة التي يتعرض لها الطفل الصغير وقد تنعكس على السلوك المستقبلي له، ولهذا يجب أخذ هذه النظرية بعين الاعتبار نظرا لما لها من أهمية في تفسير دوافع الفرد.....

فهم الدافعية يتطلب في المقام الأول التركيز على الفرد. إنه انطلاقا من ماضيه، من اسقاطاته على المستقبل والصورة التي كونها عن نفسه يمكن حينها تحديد قاعدة الأساسية للدافعية. هاته المفاهيم الثلاثة تتداخل مع بعضها بطريقة خاصة لكل فرد ويطلق على سيناريو الدافعية.



الشكل رقم (03) يمثل مخطط عن الظواهر التي تتدخل في الدافعية.

تعتبر مساهمة التحليل النفسي مهمة جدا وجوهرية، فهي تمنحنا بمساعدة مصطلح النزوة، تفسير لكل سلوك بشري، والأفضل من ذلك السلوك ذو دافعية. تعمل هاته القوة النزوية حسبما وصف فرويد مبدأ البحث عن اللذة وتفادي الألم. (Christophe Estay,2006 :13)

يجب على الأقل ملاحظة بأن النزوات في غالبيتها مكبوثة بفعل تدخل الأنا الأعلى الذي يضمن تلاؤم السلوك مع القواعد الأخلاقية المستدخلة في الطفولة. بالرغم من هاته الرقابة، مصدر كل فعل يبقى على مستوى الهوى، بمعنى البحث، في غالب الأحيان يكون لاشعوري، عن اللذة. لكن إذا كان مصدر الفعل ذو طابع لاشعوري، كان لابد من البحث عن مظاهره في الشعور.

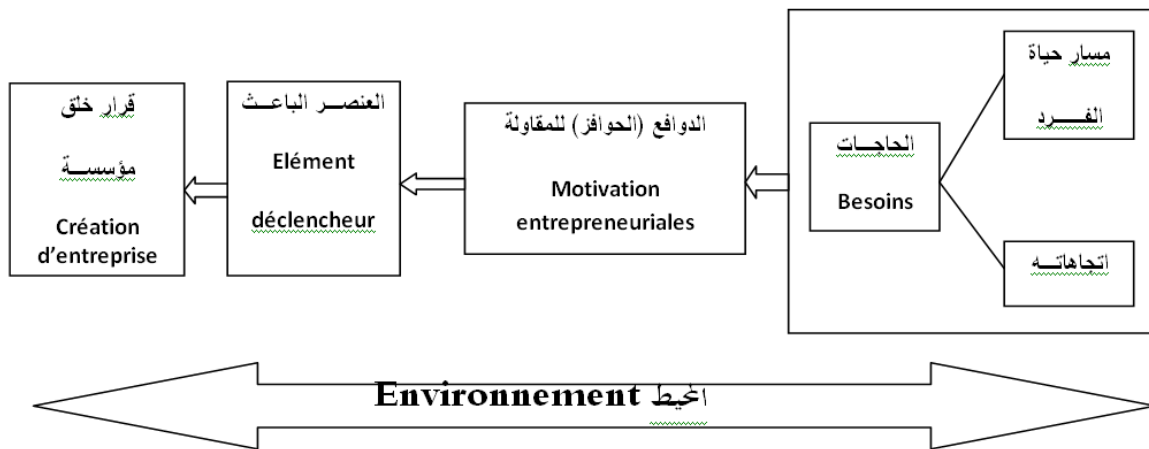
مصطلح الرغبة يترجم الجانب المحسوس، المعاش، اللاشعوري غالبا، نزوات الهوى. لاحظت دولتو (1980) Dolto بأن الرغبة مرتبطة بالعلاقة البشرية، أكثر من الحاجات الفيزيولوجية. تتطلب الرغبة التخفيض من توترها في الانجاز، لكن ميزة الرغبة هو تحمل عدم الانجاز المؤجل حتى تشبع بشكل أو بآخر. الرغبات إذن هي مصدر السلوكات، والتي تميل إلى اشباعها. مصدر الرغبة نجده في النزوات،

في البحث عن التجارب الأولى للاشباع في الطفولة. هناك علاقة وثيقة بين الدافعية والرغبة، فالدافعية تكشف عن الرغبات والرغبات تفسر الدوافع.

يرى Christophe Estay (2007:65) أيضا بأن دوافعنا الشخصية تفسر بتاريخنا الشخصي، هذه الأخيرة تسمح بإعادة إيجاد رغباتنا وفهم الصورة التي نرسمها لأنفسنا ومن هنا نخلق طموحاتنا ومصدر لدوافعنا. للدافعية أسس مهمة من بينها:

- استدلال الرغبات التي تجد جذورها الأولى في المراحل المبكرة من نمو الفرد.
- فهم آليات أصل صورة الذات التي تجد نماذج لها في الصور الأولى في تكوين شخصية الفرد.
- تفسير وشرح تكوين الطموحات.
- الأمكنة التي تلتقي فيها الرغبات، صورة الذات، الأنسقة الاجتماعية – الثقافية، الاقتصادية و السياسية. مع الأخذ بعين الاعتبار السيناريوهات الوالدين العائلية، والثقافية في تشكيل الدافعية.

تتفق مع هاته الفكرة مع ما أشارت إليه الباحثة بن صويلح ليليا في شرح دوافع المقاول، في محاولة حصر دوافع الفرد، وتحديدتها ليست عملية بسيطة، لأن الدوافع الفردية للمقاول لا تعبر في واقع الأمر عن حاجات آنية، ولكن أبعد من ذلك ترتبط بمسار حياة الفرد، بشخصيته، والتي يساهم في بنائها مختلف المؤسسات المجتمعية. بهذا المعنى يصبح مسار حياة الشخص بكل ما يتخلله من تجارب ومواقف تساهم في خريطة اتجاهات وقناعاته، وهو ما تذهب إلى تأكيده الباحثة برونجر Bérengrère des champs في إحدى أعمالها المنجزة (2000) نقلا عن الباحثة ليليا بن صويلح والتي اقترحت هي الأخرى نموذج لمحددات الدوافع لدى الشخص المقاول:



الشكل رقم (04) يمثل نموذج Bérengrère des champs لمحددات الحوافز المقاولة.

المصدر: الباحثة ليليا بن صويلح

يتضح من خلال الشكل أن الفرد المقاول يحركه منذ البداية تاريخه الشخصي الملئي بتجاربه السابقة، صراعاته، رغباته وحاجاته السابقة، بحيث تشكل في مجملها حوافز للبدء في مشروع ما والدخول عالم المقاول.

دعمت الباحثة ليليا بن صويلح قولها هذا بما أشار إليه فليب برنو " Philipp Bernoux " حول أن الدوافع لا تعبر عن حقيقة آنية يمكن دراستها وفق مخطط سببي، ولكنها تتعلق بحقل يرتبط بتطور الفرد في حد ذاته، يمكن لموضوع خلال فترة معينة أن يشكل دافعا محفزا للفرد على القيام بشيء ما غير أن هو إن اختلفت الفترة الزمنية ومعها ظروف الفرد يمكن لنفس الموضوع أن يشكل عاملا منفرا يفسر ذلك المشتغلين في حقل سوسيولوجي المؤسسات بالقيمة أو المعنى الذي يصبغه الشخص على الموضوع هذا المعنى المؤسس والمرتبط بتمثلات الفرد، قيمه، مستوى نضجه الانفعالي والمعرفي، خبراته الخاصة ومكانته الاجتماعية، الجماعة التي تنمو وتتطور بين أعضائها.

كان لـ فرونسواز داني Françoise Dany (2003) رأي آخر حيث يرى هذا الأخير بأن محددات المقولة تتعلق أساسا بالمحيط، بالإضافة إلى محددات سيكولوجية ترتبط بميول الفرد وتجاربه. بهذا المعنى تصبح دوافع الفرد، شخصيته، اختياراته إنما هي نتائج حتمية متوقعة لمسار تنشئته الاجتماعية. في حين أن دافيد ماكلاند D- Macklelland حاول هو الآخر فهم نظام القيم والدافعية للمقاول، فتوصل إلى وجود بعدين أساسيين يحددان سلوك المقاول: الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة. أولا، الحاجة للإنجاز تدفع الفرد لأن يكون مسؤول عن حل مشاكله وتبعاً لذلك يحدد لنفسه أهدافا بمقدوره الوصول إليها. ثانيا، الحاجة للقوة وهي مدروسة بشكل أقل، تتمثل في إرادة واضحة في شغل مكانة هامة في نظام معين.

بعد ذلك أضاف Christophe Estay (2006) بأن الرغبات ليست كافية لتفسير الدافعية. الطموح، عنصر آخر فهي مرتبطة بوسط الانتماء وبالتاريخ الفردي. دقق ميشل Michel (1989) في الأمر وأشار إلى أنه عندما الموضوع يوجه الرغبة فالأمر يتعلق بنظام القيم الخاصة بالمجتمع، بالوسط، بالجماعة، يمكن في هاته الحالة التحدث عن الطموح. لكننا لم نبتعد عن مفهوم الرغبة، لأن الطموح مشروطة برغبات الطفولة. بالإضافة إلى أن الدافعية تمثل المواقف الشعورية للطموح والرغبات.

الإسقاط في المستقبل الذي نقوم به بواسطة الطموح في الواقع يمثل التصور المثالي للفرد. " الأنا المثالي " هو نموذج أكثر نزاهة، متعلق بالقواعد الأخلاقية، الموروث من الوسط العائلي. الفرد يسعى إلى البحث عن بلوغ هاته المثالية في الأنا.

بالحديث عن الطموح، يعرف Francés (1995) الدافعية للعمل على أنها مجموع الطموحات التي يعلقها الفرد على عمله، والطموم ليس ملاحظة، ولا حتى شعورية، لكن فقط بواسطة الهدف الذي يميل

إليه الفرد العامل، بمعنى نتيجة عمله التي يدركها. ومن بين العوامل التي تلعب دور هام في الدافعية: تعدد الكفاءات، هوية المهمة، والاهمية الاجتماعية بمعنى الأثر الذي يمارسه في الحياة المهنية والاجتماعية، سعة الاستقلالية، التغذية الراجعة بمعنى المعلومات التي يمتلكها العامل لتقييم عمله وتقييم النتائج التي توصل إليها. (Jacques Leplat, 2000 :69)

وبالعودة للحديث عن المقال، ومن خلال البحث التي قامت به الباحثة (2016:95)، توصلت بالاستناد على أعمال كازالينو Casaligno بأن المجهود والطاقة اللذان يبذلهما المقال للوصول إلى أهدافه مرتبطة بشكل مباشر بالهئية النفسية التي يسميها فرويد الأنا المثالي. هذا الأخير يعرض على الأنا تقمصات بطولية تجعل الفرد في حالة توتر لتحقيق الحلم، فيحول المقال أنه إلى أنا مثالي جدير بالاعتراف والحب.

بالرجوع إلى ما أشار إليه Christophe Estay (2006:14) بأن الأنا المثالي يصبح مصدر الدافعية. وبالرغم من كل شيء، مثال الأنا والأنا المثالي ينتميان إلى الجانب اللاشعوري، فيجب التساؤل والاهتمام عن تصورهم الشعوري.

كما أوضح أيضا Christophe Estay (2006:15) أن صورة الذات تمثل التصور الشعوري للأنا المثالي ومثال الأنا، وهذا الأخير القاعدة الأساسية لمساهمة القيم. سيناريو الدافعية سوف يقوم بعملية الخيار المرتبط بالشهوية العميقة للفرد. سيناريو الدافعية يدخل ضمن السيناريو الكامل لتاريخ الفرد. هذا الأخير يبني انطلاقا من اليقين المدمج من طرف الفرد، وهو أيضا مشروط بيقين الوالدين. وظيفة هذا السيناريو تأكيد هذا اليقين. يمكن القول بأن الطموح تتعلق بشيء مثالي يبحث الفرد الوصول إليه.

الخوف من الفشل والذي يساهم الوالدان في تكوينه لدى أبنائهم عن طريق عقابهم أو تحقيرهم لهم قد يكون في بعض الأحيان لبعض الأفراد عاملا مساعدا وقوة دافعة إلى الوصول إلى الهدف، كما قد يكون لدى البعض بمثابة عائق يمنعهم من الدخول في أنشطة وأعمال يرونها صعبة من خلال ما لديهم من توقعات مسبقة أو نتيجة لخبرات سابقة. (حديدي، 2013:141)

تجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى نقطتين مهمتين:

- التقييم المعرفي للمواقف والذي يركز بدوره على التجارب السابقة التي عاشها الفرد دور كبير في تفسير المواقف، وفي تكوين بعض السلوكات.

- السيكدينامية الداخلية للفرد تلعب دور كبير في تكوين شكل معين من الدافعية لدى الفرد وعلى إتيانه بعض السلوكات دون سواها، حتى أنه هاتها التجارب تلعب دور في تكوين توقعات الفرد ومشاريعه

المستقبلية ويكون لها أثر في خياراته المهنية المستقبلية وهذا ما توصلت إليه الباحثة نجوى عيساوي (2004) في دراسة لها حول المقاولين المغاربة في المهجر.

ففي هذا الصدد، يرى دافيد ماكلياند Mclelland بأن قوة الميل أو النزوع للتصرف بطريقة ما هي قوة مضاعفة لقوة التوقع التي يمكن أن تكون نتيجة للتصرف في حالة ما، هذا يعني أن الفرد بصفة عامة قبل إقدامه على خوض نشاط أو القيام بعمل ما يقوم ببعض الخطوات المعرفية، حيث يربط العلاقة ما بين ما لديه من قدرات النجاح أو عوامل الفشل.

تتفق هاته الفكرة مع ما توصل إليه روبرت بابين Robert Papin (2003)، حينما قال: " من يعرف نفسه، ينجح أكثر. ويضيف قائلاً: " للأسف، عدد قليل من المنشئين والمسيرين ممن يقومون بمجهود التأمل الكافي قبل التفكير في البدء في المشروع، مجهود مثل هذا يلعب دور مهم في النجاح المستقبلي لأنه يسمح للمهتمين بأن لا يندفع بالأمل الخاطئ بأن الأحداث نفسها سوف تتلاءم مع دوافعهم، ويقلل من ضعفهم وسحب أفضل جزء من مؤهلاتهم للنجاح."

من خلال التحليلات السابقة، يمكن القول بأنه لا يمكن فهم دوافع سلوك الفرد والمقاوم بصفة خاصة إلا من خلال العودة على تاريخه الشخصي وماضيه حيث هناك تكمن الدوافع الحقيقية التي تنمو معالمقاوم على مراحل متقدمة من حياته، والتي تدعمها أيضا التجارب اللاحقة والمكتسبات التي اكتسبها المقاوم من المحيط الذي ينتمي إليه.

- النظرية الإرتباطية (السلوكية):

تعني هذه النظرية بتفسير الدافعية في ضوء نظريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة، فيرى أصحاب هذه النظرية بأن الدافع يستثير نشاط الكائن الحيوي وتستند في ذلك إلى نظريات التعلم، ويعد " ثروندايك " من أوائل المتناولين لهذه المسائل، وقال بمبدأ المحاولة والخطأ كأساس للتعلم وفسره بقانون الأثر، حيث يؤدي الإشباع الذي يتلو الاستجابة إلى تعلم هذه الاستجابة وتقويتها، في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف تلك الاستجابة.

- نظرية الحاجات لـ "ماسلو":

طور ماسلو Maslow نظرية الدافعية اعتمادا على مفهوم الحاجة، فحاول الإجابة على السؤال التالي ما الذي يحفز الإنسان ليقوم بالشئ عن طريق تعرضه لمختلف الحاجيات الشخصية وتعتبر هذه الحاجيات كمصدر للدافعية. ويرى ماسلو Maslow أن هناك دوافع أولية وأخرى ثانوية، فالدوافع الأولية هي التي تجعل الإنسان قادرا على أن ينفذ قرارات داخلية واعية وهادفة، بمعنى أنه يضع أمامه هدفا محددا قبل أن ينفذ عمله ويباشره، لأن هذه القرارات هي التي توجه سلوكه وتدفعه نحو تحقيق أهدافه، واعتبر كلا من التوتر وحالة عدم التوازن (وطريقة التخلص منها دوافع ثانوية).

تندرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الإنسان، وتندرج فيسلم من الحاجات يعكس مدى أهمية أو مدى ضرورة أو مدى إلحاح هذه الحاجات. ويتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا بالحاجات إلى الأمان فالحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير، وأخيرا حاجات تحقيق الذات.

في الواقع، تشكل هاته الحاجات الحجر الأساسي للشروع في المقابلة حيث كان يشعر المقاول سابقا بأنه شخص مهمشاً وبالنتيجة من خلال النشاطات المقاولاتي يحاول إعادة بناء ذاته وإدماجها من جديد في المجتمع لكن بصورة أفضل لم يعتد الآخرون عليها وذلك من خلال خلق قيمة اقتصادية واجتماعية للمجتمع بحاجة إليها. مما يتطلب على المقاول أن يطور من نفسه ومن معارفه، ويدرس المحيط الذي يعيش فيه بشكل جيد ويستكشف الفرص الموجودة من حوله.

إن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة، أو التي يعاني الفرد من صعوبة جمة في إشباعها، قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلاما نفسية. ويؤدي الأمر إلى العديد من الوسائل الدفاعية التي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط. وحدد ماسلو Maslow حاجات الإنسان في خمسة مستويات تندرج على النحو التالي:

- **الحاجات الفسيولوجية:** وتمثل نقطة البداية في هرم " ماسلو"، وتتحدد في الأكل، والشرب والملبس، والنوم... الخ. وهي أكثر الحاجات هيمنة وسيطرة، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.

- **الحاجات الأمنية:** وتشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية، والاستقرار والتحرر من الخوف، والحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.

- **الحاجات الاجتماعية:** وتتمثل في الحاجة إلى الحب والتعاطف والانتماء حيث يميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية القائمة على الود والتعاطف ويسعى لإيجاد مكانة له ضمن الجماعة التي يعمل معها.

- **الحاجات الخاصة بالمكانة والتقدير:** وتمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات ويمكن إدراكها من جانبين:

أ - **جانب داخلي:** يتعلق بالمكانة الذاتية، والحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس والاستقلال، والقدرة على الانجاز والأهمية والمعرفة.

ب - **جانب خارجي:** يتعلق بالسمعة والحاجة لأن يكون للفرد وضعاً اجتماعياً مقبولاً، والتقدير من طرف الآخرين وكسب احترام الآخرين.

- **الحاجات الخاصة بتحقيق الذات** : وتمثل قمة الحاجات في هرم ماسلو Maslow وهي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته، ومواصلة تطوير شخصيته، والقدرة على الإبداع والابتكار، أو كما يقول ماسلو Maslow : "هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون". وبمعنى آخر الكفاح من /أجل إدراك أقصى القدرات الذاتية.(لوكيا هاشمي،) 2003

وقد جاءت نظرية ماسلو Maslow كرد على أصحاب نظرية المثير والاستجابة من السلوكيين الذين قالوا بأن سلوك الفرد مدفوع برغبته للتخلص من حالة التوتر وعدم التوازن التي يشعر بها عند استثارة منبه معين، ولقد رتب ماسلو Maslow حاجات الفرد في هرمه المعروف بهرم الحاجات.

ويرى ماسلو Maslow أن الحاجات التي تأتي في قمة الهرم هي التي تجذب انتباه الفرد، وعليه فإن الأشخاص ذوي الصحة الجيدة قادرين على الانتقال صعوداً في سلمه الهرمي أي من الحاجات الفيزيولوجية إلى تحقيق الذات، رغم ذلك إلا أن نظرية ماسلو لم تخلو من النقد الموجه لها ذلك أنه لا يمكن الفصل بين حاجات الإنسان لأنها متداخلة، فالفرد يستطيع أن يحقق الأمن لنفسه و يحقق ذاته من خلال إنجازاته في نفس الوقت.(منصور بن الزاهي،2007:67)

في وقت لاحق، اقترح كل من كامبل Campell وآخرون تقسيم لنظريات الدافعية (نظرية الحاجات، +التكافؤ، التوقعات،.....) التي تستند على التمييز بين محتوى وسيرورة الدافعية. هذا التقسيم يقدم بالرغم من ذلك بعض الصلابة (صعوبة تقسيم النظريات الأكثر حداثة)، مما أدى بـ كانفر kanver (1990) إلى تقسيم نظريات الدافعية إلى ثلاث نماذج:

1- نظريات الحاجات، المحركات، والقيم التي تنطلق من مبدأ أن الحاجة تخلق عدم توازن الذي يحرض الفرد على الشروع في الفعل. معرفة حاجات الفرد تسمح بمعرفة ما الذي يثير دافعيته. الباحثين المعروفين في هذا المجال هم ماسلو و هارزبرغ.

2- نظرية الخيار المعرفي التي تستند على فكرة التي جاء بها كل من تولمان ولفين مفادها أن السلوك محدد بقيم ذاتية للأهداف التي يتابعها الفرد، لكن بواسطة توقعاته عن سلوكياته وما ينجر عنها من النتائج المرجوة. كما تحاول هذه النظرية الإجابة عن السؤال التالي: كيف يكون للأفراد دافعية للعمل؟ من أجل هذا تطرح النظريات المعرفية مسلمات مفادها بأن الفرد يتصرف بمتعة عندما يختار السلوك. مما يسمح بالحصول على النتائج المرتبطة بالقيمة الايجابية المدركة حيث يكون الهدف الرفع من العاطفة الايجابية و التقليل من العاطفة السلبية.

3- نظرية التعديل الذاتي: التي تفسر انتقال إلى الفعل بفضل الدافعية التي تؤدي إلى ملاحقة الأهداف المحددة. الأداء مرتبط بشكل وثيق بالأهداف. إنها عوامل الدافعية. الدافعية ليست مستقرة هي سيرورة التي تؤدي إلى الاهتمام بالتعديل الذاتي.(Isabelle Achte,2010 :65)

تركز هذه النظرية على السيرورات التي تحدد أثر الأهداف على السلوك، وليس إلى السيرورة التي تحدد خيارات الأهداف. كما تدرس هذه النظرية الدافعية كسيرورة تتنبأ وتضبط عدد من السلوكيات مثلا التوقف عن التدخين، التحكم في الوزن.... إلخ كما تبحث نظرية تحديد الأهداف في الإجابة عن سؤال التالي: كيف ندفع الأفراد؟، وتقترح حل لذلك بتحديد الأهداف.

(Christophe Estay,2006:20)

تجدر الإشارة إلى أنه تم وقوع الاختيار على نظرية التقرير الذاتي وذلك بعد الإطلاع على أدبيات البحث ومن خلال إجراء بعض المقابلات مع المقاولين حيث تم التوصل أن غالبيتهم يتحدثون عن التقرير الذاتي لمصيرهم ولا يريدون أن تتحكم جهة أخرى في ذلك.

منذ عشرات السنين، حاول الفلاسفة والمختصين في علم النفس إعطاء معنى لمفهوم تقرير المصير الذاتي، وكانوا يرجعون إلى مصطلح الحرية والاختيار. في الواقع، تقرير المصير أو بعبارة أخرى القدرة على الاختيار، نظر إليها كإرادة الفرد في تنفيذ وبكل حرية النشاط إنطلاقا من معلومات داخلية وخارجية. هذا المصطلح مرتبط بالقدرة على اختيار السلوك المبني على الرغبات الفطرية. عندما يكون السلوك آلي وجامد، بمعنى عندما لا يكون هناك خيار للقيام به، لن يكون هناك تقرير مصير ذاتي. بعبارة أخرى، عندما يصبح السلوك اعتيادي أو عندما يكون السلوك مضبوط بسيرورة انفعالية. على سبيل المثال، تكرار السلوك للحصول على مكافأة يقلل من تقرير المصير الذاتي. أكثر من ذلك، يلعب هذا المصطلح دور كبير في فيما يتعلق بالداخلية الباطنية. في الواقع، عندما ترتفع تقرير المصير الذاتي للفرد، يحافظ أو ترتفع الدافعية الباطنية والعكس صحيح.

حسب ديسي وريان (Deci et Ryan) (1980) هناك ثلاث أشكال لتقرير المصير:

- النوع الأول، اللاتقرير المصير الذاتي يعود إلى غياب تقرير المصير الذاتي أين السلوك محدد كليا بمبادئ ذات طابع فيزيولوجي أو نفسي إزاء المحيط على سبيل المثال إحساس الفرد بالجوع.

- النوع الثاني من تقرير المصير الذاتي يحدث فجأة عندما يكون السلوك مبدئيا مرغوب فيه أو مطلوب لكنه مضبوط بسيرورة ميكانيكية أو اعتيادية، مثلا غسل الأسنان هو سلوك آلي وليس تقريريا.

- النوع الثالث: للسلوك هو تقريريا للمصير ذاتيا أو سلوك إرادي يشترط إرادة اتخاذ القرار ما نريد. مثلا القيام بالنشاط الفيزيولوجي إراديا هو سلوك تقريريا مصير ذاتي. ونحن نعلم بأن السلوك المقرر مصيريا ناتج عن اتخاذ القرار المبني على المعلومة المأخوذة من المحيط.

(Jean-Raymond Paré,1994 :15)

نظرية تقرير المصير تسلم بوجود ثلاث أشكال من الدافعية: **الباطنية، الظاهرية، انعدام الدافعية**. هاته الأشكال الثلاث مختلفة واحدة عن الأخرى حسب درجة تقرير المصير وتبعاً لذلك تنتج عنها نتائج مختلفة. في الواقع كمثل مختلف النظريات التي تسلم بأن الرجل يجب عليه أن يشعر بأنه كفؤ وحر في متابعة أي نشاط، **دافعية باطنية**. في حين أن، عندما يشعر بأنه لا يوجد سبب لسلوكه وبأن سلوكه مضبوط أو يشعر بأنه غير كفؤ للقيام بهذا النشاط تصبح **الدافعية ظاهرة**. في النهاية، عندما يدرك الفرد بأنه لا يملك أي ضبط على سلوكه، تسمى بـ **إنعدام الدافعية**.

مع بداية سنوات السبعينات، تواصلت أعمال كل من ديسي وريان Deci et Ryan في سنوات الألفين وأعطت ميلادا للعديد من المقالات. آخرها حاولت إيضاح بأنه توجد ثلاث حاجات نفسية قاعدية تسمح للفرد ببلوغ المستوى الأقصى من النمو الشخصي:

- الحاجة للكفاءة والتي يختبر فيها الفرد الإحساس عندما يؤثر بفعالية في المحيط باستخدام قدراته.
- الحاجة للعلاقات الاجتماعية التي ترتبط بالإحساس بأن متعلق بالآخرين بواسطة رباط الإنتماء، والذي يبعث إلى مفهوم المشاركة.

- الحاجة إلى تقرير المصير ذاتيا والتي تبعث إلى أن يكون هو السبب الوحيد في سلوكه الخاص.
حاول كل من ديسي وريان Deci et Ryan تحديد الأشكال الدافعية المتعددة (2002) ووضعها في إطار نظري يسمح بشرح غياب الدافعية، كذلك الإدراك الشخصي لنقص الكفاءة يمكن أن يكون سببا في الدافعية.

بحث كل من ديسي وريان Deci et Ryan أيضا في شرح التعديلات التي تسمح للفرد بأن يكون لديه دافعية ووضع في المقدمة آليات الدافعية الظاهرية. إنها الضغوطات الخارجية التي تبرر أفعال الفرد بنفس الشكل، التعديل المستدخل يعود إلى الضغوطات الداخلية مثل الشعور بالذنب، والتي تبعث إلى ضغوطات الخارجية (الصورة التي نبعثها للآخرين). يمكن للآليات تتأرجح بين التهديدات و المجالات الشخصية (التي تجامل الأنا).

التعديل المحدد يبعث إلى الدافعية المحددة بوضوح من طرف الفرد و المقلدة، فيطور الفرد من نفسه كفرد، لكن في المجتمع. في النهاية، الدافعية الباطنية تستند على أشكال مختلفة من الإشباعات المحددة ذاتيا والتي تنطلق بشكل شخصي جدا. (Stéphane Jacquet,08)

1- الدافعية الباطنية الذاتية:

الدافعية الباطنية هي حاجة أولية تقود الكائن البشري نحو البحث عن الكفاءة وتقرير المصير الذاتي. يمثل هذا النوع من الدافعية الطاقة التي تسير الآليات النمائية للكائن البشري. الدافعية الباطنية مثلما عرفها كل من ديسي وريان Deci et Ryan هاته الطاقة التي تدفع الفرد لتحقيق إراديا النشاط من

أجل اللذة المرتبطة بالنشاط نفسه مستقلا عن المكافآت الخارجية أو الضغوطات، وفي غياب أي تحكم خارجي. على سبيل المثال المقال الذي يختار العمل في مشروعه الصغير من أجل إشباع اهتمامه الشخصي. تنتج الدافعية الباطنية عن حاجة ملازمة للفرد لشعوره بالكفاءة ويقرر بنفسه أثناء تحقيق أهدافه.

يرى كل من Robert J. Vallerand, Julie Ménard دافعية تقرير المصير تعود إلى أن الفرد يقوم بالعمل باختيار منه أو باهتمام. وكشفت الأبحاث كلما كانت الدافعية ذات طابع تقرير المصير الذاتي، كلما عاش الفرد نتائج متكيفة مثل العواطف الإيجابية، الرضا في العمل، وأداء أفضل. بل أكثر من ذلك، الأبحاث حول محددات دافعية تقرير المصير الذاتي كشفت عن أن المحيط يتوعد بالحاجات النفسية للكفاءة، الاستقلالية والانتماء الاجتماعي للعامل، مما سيكون له أثر على الرفع من دافعية تقرير المصير. (Charles Martin, 2013: 33)

في الدراسات حول نمو الدافعية الباطنية، هارتر Harter (1974) اكتشف بأن الطفل تكون لديه الدافعية الباطنية عندما ينجح في مهمة مبدئيا صعبة حين يعتبرها سهلة. إدراك الكفاءة متغير مهم أثناء إنجازات الأفراد. (Jean-Raymond Paré, 1994: 16)

مثلا، منذ الميلاد، الأطفال حديثي الولادة مهتمين بمجموعة من المثيرات الجديدة. هذا الاهتمام ينمو في الطفولة ويصبح مهما عن طريق تعلم مجموعة من مظاهر من المحيط. بينما، وبالتدريج يكون الأطفال مرجعيات وتصبح أكثر انتقائية فيما بعد. إدراك الكفاءة يتغير حسب اهتمامه. في الواقع، النشاطات تمنح مشاعر الكفاءة و تقرير المصير ذاتيا للأفراد تنطوي على مكافأة داخلية. الدافعية الباطنية هي فطرية خاصة بكل فرد وتنمو بشكل تنظيمي. والانفعالات بإمكانها قلب المشاعر. في الواقع، الانفعالات السلبية يمكن أن تحول مشاعر الكفاءة إلى مشاعر عدم الكفاءة ومشاعر التقرير مصير الذات إلى مشاعر لاتقرير المصير ذاتيا.

1-1- الدافعية الباطنية نحو المعرفة: هذا البعد الفرعي للدافعية الباطنية تتميز بالرغبة في المعرفة. لها صلة وبالاستطلاع الفضول وهدف داخلي نحو التعلم. تعرف بتنفيذ النشاط من أجل لذة بسيطة وإشباع التعلم. مثلا، المقال مدفوع داخليا نحو التعلم عندما يشرع في النشاط المقاولاتي من أجل الاشباع واللذة التي يشعر بها عندما يتعلم أي شيء جديد.

1-2- الدافعية الباطنية نحو الانجاز:

يمكن تعريفها بفعل إنشاء نشاط من أجل الإحساسات المشتقة من لذة إنجاز أو ابتكار أي شئ (رفع تحد).

حاول ماكلياند الربط بين الدافعية للإنجاز والنمو الاقتصادي لبلد ما في ظل الدافعية للإنجاز لدى أفراد ذلك المجتمع، أي أن هناك علاقة بين دافعية الإنجاز لدى الأفراد و الإنجاز الاقتصادي وقد استأنس ماكلياند في بحوثه على مصدرين هما:

- **المصدر الأول:** يتمثل فيما توصلت إليه ونثربوتوم (1953) في بحوثها حول العلاقة بين الدافعية للإنجاز والممارسات الوالدية في تربية الأبناء والتي توصلت من خلالها إلى الفرق بين ذوي الدافعية للإنجاز المرتفعة والمنخفضة أيضا هي من حيث المعاملة الوالدية لم يكن بسبب تأكيد الاستقلال في سن مبكرة فقط ولكن أيضا للتدعيم الإيجابي والمحبة التي رافقت التأكيد على الإنجاز.

حاول ماكلياند توسيع هذه النتيجة وتوسيعها على الشعوب والمجتمعات انطلاقا من أن من أن الشعوب تتكون من جملة من الأفراد، وبالتالي فإن العناية بالدافعية للإنجاز على مستوى الأفراد تنتج لنا مجتمعا منجزا.

- **المصدر الثاني:** يتمثل في نظرية عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر (1904) حول العلاقة بين حركة الإصلاح البروتستانتية ونمو الرأسمالية، وصف فيبر Wiber لنمط الشخصية الذي أوجده البروتستانتية يبدو قريب الشبه بتلك الصورة التي رسمها ماكلياند للأشخاص ذوي الدافعية العالية من الإنجاز. أشارت الباحثة أسماء خويلد في هذا الصدد إلى الاستفادة من الأشخاص ذوي المستوى العالي من الدافعية للإنجاز في أعمال معينة يحققون فيها مستويات عالية من النجاح المهني.

1-3- الدافعية نحو التجربة: عندما يشرع الفرد في نشاط من أجل الشعور بإحساسات منبهة، مسلية، أو مثيرة اتجاه التجربة وليس من أجل التفوق وتعلم شئى جديد.

أوضحت مختلف النتائج بأن الدافعية الباطنية تنجم عنها نتائج إيجابية : اهتمام كبير، إبداعية كبيرة، تعلم أفضل، وأداء أفضل. باختصار، السلوكيات المدفوعة داخليا تنفذ باهتمام ولا تسعى للحصول على مكافآت فقط الاهتمام والسعادة التي ترافق التجربة المنفذة تلقائيا. اقترح كل من ديسي وريان Deci et Ryan (1975) بأن الحاجات للكفاءة وتقرير المصير ذاتيا تدعم السلوكيات لمدفوعة باطنيا. أكثر من ذلك الدافعية الباطنية هي البعد الشامل للدافعية التي تملك أعلى درجة من التقرير مصير الذاتي. (Jean-Raymond Paré, 1994 :18)

حسب ما أشارت إليه كل من Bin- Na Kim et Seok- Man kwon (2017) فليست الدافعية الخارجية بل الدافعية الباطنية أكثر أهمية للإبداع. حسب هاته النظرة الناس يمكنهم عرض جميع امكانياتهم الإبداعية بشكل كامل عند تحريك دافعتهم الداخلية من دون أية وعود بالمكافأة هذا من جهة. ومن جهة أخرى، أشار J. Boiché (2007) أن هناك علاقة بين الدافعية الباطنية والاستمرارية في النشاط الذي يقوم به الفرد والكثير من الأبحاث التي استخدمت في إطار نظرية تقرير المصير حتى يتم

التنبؤ بالاستمرار اتجاه النشاط الممارس. بشكل عام هذه الأعمال تدعم فرضية مفادها أن نمو وتطور الدافعية الباطنية يشجع على الحفاظ على الاستثمار في النشاط الممارس.

من خلال الدراسة التي توصل إلى أن من بين ثلاث الخصائص المقاولتية الأولى هي الحاجة للإنجاز، السلطة والاستقلالية. هاته الدوافع الثلاث التي تدفع الفرد للعمل لحساب نفسه، وامتلاك مؤسسة.

(Pierre Ruel,2007 : 122)

2- الدافعية الخارجية:

السلوكات ذات الدافعية الظاهرية تنفذ بهدف الحصول على مكافأة أو تفادي عقاب وليس للمظاهر النفسية الملازمة للنشاط. تجمع الدافعية الظاهرية السلوكات التي يكون الهدف منها خارجي عن النشاط نفسه، عكس الدافعية الباطنية أين يكون الهدف والنشاط واحد.

من البدء، تتعلق الدافعية الخارجية بالسلوكات المنفذة في غياب تقرير المصير الذاتي، بمعنى السلوكات التي لا تظهر إلا في وجود مصدر ضبط خارجي أو أين يكون الخيار غائب تماما. حديثا، ديسي وريان وزملاؤه (1989) Deci et Ryan اقترحوا وجود ثلاث أنماط للدافعية الخارجية حيث أن البعض منها ذات طابع تقرير للمصير الذاتي.

مسألة الدافعية الخارجية عولجت في إطار الأفق النمائي تحت مفهوم الإستدخال وتقرير المصير الذاتي التدريجي نحو تعديل السلوكات. يميز المؤلفين بين مستويين من تعديل السلوكات المدفوعة خارجيا:

- المستوى الأول الغير مقرر: هو السلوك الذي يبتعد كثيرا عن السلوك ذو الدافعية الباطنية. هذا التعديل يمكن أن ينفذ على شكلين، إما داخليا عن طريق الإستدخال.

- المستوى الثاني التعديل المقرر مصيريا في حالة السلوك المعدل بفضل مصدر داخلي وعندما يكون محدد. الفرد ينفذ السلوك بخيار شخصي.

2-1- التعديل الخارجي:

التعديل الخارجي مرتبط بالتعريفات الدافعية الظاهرية التي نجدها بصفة عامة في الأدبيات. هذا البعد يصف السلوكات التي تتعدل بواسطة أي شئ غير متوقع يكون خارج عن نطاق الفرد مثل الوعود بالمكافأة أو التهديد بالعقاب. هذا السلوك متبنى بعد تقييم الامتيازات والضغوطات الموجودة في المحيط الخارجي الذي ينتمي إليه الفرد. في هاته الحالة، يعدل السلوك بفضل مصادر الضبط الخارجي للفرد. إذن لا يوجد تقرير المصير الذاتي. الفرد ينفذ السلوك من أجل الحصول على مكافأة مادية أو اجتماعية أو لتفادي نتائج السلبية.

2-2- التعديل المستدخل:

الدافعية الظاهرية الغير مقررة للمصير يمكن أن نجدها أيضا في استدخال السلوكات. يفكر الفرد في الأسباب للقيام بالفعل أو النشاط. ويضع أي حركة التي يعتقد بأنها مفيدة في المستقبل القريب. وبما أن هذا الشكل من الدافعية الظاهرية يعود إلى استدخال السلوكات، فهو غير مقرر للمصير بما أن الخيار غائب. الفرق بين الاستدخال والتعديل يتموقع على مستوى العلاقة المراقب - المراقب . في الواقع، في هذا البعد الفرعي، المراقب هو نفس الشخص الذي يراقب. العار والشعور بالذنب هما المدمرين الهامين لعملية الاستدخال.

تكون الدافعية الخارجية المقررة للمصير موجودة عندما يقيم الفرد الأهداف السلوك التي يقترحها ويتبنى هذا الأخير واحدة منها بفضل خيار شخصي. السلوك هو إذن معدل داخليا بما أن الفرد يفكر في أسباب القيام أو عدم القيام بالفعل. التحديد مرئي عندما يدرك السلوك على أنه هام وبأن النقاط الايجابية يفوق السلبية. يقرر الفرد القيام بالحركة بالرغم من المظاهر المزعجة والمرئية الناتجة عن النشاط. هذا الشكل من الدافعية الظاهرية تطوق السلوكات الإرادية في غياب المضايقات الخارجية. (Jean-Raymond Paré, 1994: 19)

النظرية التي اقترحها كل من ديسي وريان (Deci et Ryan 1985-2002) ترتكز على فكرة مفادها أن الكائن البشري لديه حاجة أساسية في معايشة تجارب تقرير المصير، للكفاءة والتعلق بين الأشخاص. وكلما كانت هاته التجارب متكررة ومععمة في جميع حياة الهامة، كلما أثرت على جودة حياة وصحة الأفراد. فيميل الأفراد، عندما تكون الظروف تسمح بذلك إلى إظهار السلوكات المدفوعة باطنيا. مع ذلك، من الممكن أن يحدث أن الفرد ويواجه مواقف مختلفة أو حوادث خارجية مثل المكافآت أو أيضا ضغوطات بينشخصية نتوجه أو تدفع السلوك. في مثل هاته المواقف، يصبح السلوك غير مدفوع باطنيا، بل ظاهريا.

ما يمكن استنتاجه من خلال إسقاط هاته الفكرة في مجال المقاولتية، أن المقاول بحاجة ضرورية لمعايشة تجارب تقرير المصير ذاتيا، للشعور بالكفاءة.

حسب كل من ديسي وريان (Deci et Ryan 1980، 1985، 2000) الأحداث التي تشجع على إدراك السببية الداخلية تلك التي تدعم الاستقلالية وتنتج ارتفاع ملازم لمشاعر التقرير المصير الذاتي، والتي نرجع إليها للرفع من الدافعية الباطنية وأشكال تقرير المصير للدافعية الظاهرة. على العكس من ذلك، عندما يدرك الأفراد الأحداث مكلفة مفروضة، السببية المدركة تصبح خارجية مما يؤدي تخفيض مشاعر تقرير المصير وتخفيض أيضا للدافعية الباطنية وأشكال تقرير المصير للدافعية الخارجية.

بصفة عامة التقييمات، المراقبة، التغذية الراجعة اللفظية السلبية وأساليب الشخصية المدركة التي تمارس تحكما على الفرد تخفض من مشاعر تقرير المصير الذاتي وتخفض من الدافعية الباطنية.

فرصة القيام بالاختيارات وتحديد الأهداف وتلقي تغذية راجحة إيجابية ترفع من مشاعر تقرير المصير الذاتي و الدافعية الباطنية للأفراد. (Nancy Boisvert,1992,26)

بالإضافة إلى أن هناك أشكال أخرى من الدافعية لا بأس بذكرها في هذا المقام:

- **الدافعية الوجدانية:** حسب وجهة نظر سامويل لابين Samuel Lepine نقلًا عن Julien Deonna بأن الدافعية الوجدانية تلعب دور عظيم في تقييم السمة الصحيحة و السمة الغير صحيحة لعواطفنا. وإنه على ضوء رغباتنا وانشغالاتنا والاستعدادات الوجدانية الأخرى يتمكن الفرد من تقدير الطريقة التي يتوصل بهذا الأخير أو لا يتمكن من الإبحار عاطفيا في محيطه.. فالعواطف التي يشعر بها الفرد تكون حسب رغباته، مشاعره وسماته الخلقية، وتشكل تبعًا لذلك أساليب التقييم التي يمكن أن تعكس خصوصيات مسيرتنا الشخصية. (Fabrice Teroni,171)

ويبدو أن عواطفنا تستجيب بطريقة مميزة لأولوياتنا المرتبطة بدافعيتنا داخل المحيط. رغباتنا، مشاعرنا، ودوافعنا عموما تحرك بصفة منتظمة انتباهنا للأشياء التي نهتم بها، والتي تحدد انشغالاتنا. بحيث يعرف روبرت روبرتس Robert Roberts (2003) العواطف كتفسيرات تستند على الانشغالات، حسب هذا التعريف فإن العواطف ستكون نظيرة بأساليب إدراك بعض المواقف حسب دافعيتنا. لكن الدوافع المختلفة يمكن أن تحدد عواطف مختلفة حسب الموقف وتؤيلتتنا العاطفية للمواقف تشكل أيضا أساليب مختلفة للدراك الوجداني لنفس الموقف حسب دوافعنا التي نستند عليها. (Samuel Lepine,181)

- **الدافعية بالفاعلية:**

بالبحث عن دوافع السلوك، اقترح وايت White (1960،1959) وجود دافعية الفاعلية، الحاجة الداخلية لمعالجة المحيط بفاعلية، إنتاج آثار بواسطة نشاطات استكشافية تبني الكفاءات. من المحتمل أن يتطور هذا النوع من الدافعية بالاكتساب التراكمي للمعارف والمواقف التي يتولاها المحيط. اقترح وايت White نموذج لكفاءة التطور البشري المتأصل في النزوات الغير بيولوجية. ينجز السلوك بهدف مشاعر الفاعلية التي تجلبه. في حين أن، وايت White لا يمنح إطار تصوري عام، أكثر منه نظرية محددة والتي من خلالها طرح عدد من الاستنتاجات.

بعد مرور فترة من الزمن، يراو Yarrow ومعاونيه أعادوا صياغة نوع آخر من الدافعية يمكن قياسه يسمى دافعية التحكم، عرفت على أنها مجهود نحو الكفاءة، هاته الأخيرة التي عرفت بدورها على أنها نشاط فعال في تسيير المحيط. يعبر عن الدافعية بالتحكم في الانتباه، السلوك الاستكشافي والاستمرار في السلوكات الموجهة نحو هدف.

باختصار، المجهود يهدف إلى الكفاءة التي ليست موجهة بدافعية الشاملة للتحكم لكن مدفوعة أكثر بفوائد متعددة تلك التي يجلبها النشاط الكفؤ. هذا الأخير يختلف حسب الفترات، الأمكنة، المعايير

الاجتماعية وميادين النشاط. بالإضافة، الأفراد يملكون كفاءات مختلفة ويستخدمونها بصفة انتقائية حسب تلائم معتقدات الفاعلية مع متطلبات المحيط وحسب النتائج.

(Albert Bandura, 2007 ;27)

- الدافعية ذات الطابع العائلي:

يؤثر التقليد العائلي على دوافع الموجودة لدى المقاولين الجدد. المحيط العائلي يمكن أن يمارس تأثير مزدوج: من جهة، يمكن ان تلح على الشاب أن يتقمص عضو من أفراد العائلة (غالباً ما يكون الأب) وينشئ لنفسه عمل خاص به. غالبية المقاولين لديهم آباء مالكي أو انشئوا لأنفسهم عمل خاص بهم." لأن الابن مثل أبيه ينشئ لنفسه عمل خاص به". ومن جهة أخرى، استعادة وتوسيع عمل العائلة يعتبر غالباً كإجبار الذي يدفع الاطفال للاستمرار في عمل الخاص بالعائلة.

(Didier Van Caillie,1995 :12)

بالفعل، البعض من المقاولين التي أجريت عليهم المقابلات قيد الدراسة، أشاروا إلى أن المقولة تشكل بالنسبة لهم إعادة إحياء للصورة العائلية التي كانت موجودة ومتعارف عليها بين الناس وذلك قبل وفاة الأب، وكأن المقولة تتخذ طابع رمزي ألا وهو إعادة إحياء صورة الوالد من خلال تقمص شخصيته، وتصبح للمقولة دور آخر ألا وهو تأييد جينات المقاولتية في العائلة.

- الدوافع المختلطة:

بعض الباحثين اتخذوا أو تبنوا وضعية أخرى، اقترحوا بأن عوامل الدافعية تأتي مرة من اختيار الفرد ومرة أخرى من محيطه. بالنسبة للسلوكيين الأصليين، السلوك يملى بواسطة المحيط وجينات الكائن. في حين أن الاجتماعيين المعرفيين، فيرون أن مثيرات المحيط هي التي تؤثر على مخططات الفرد الذي يتصرف بعد التفكير: بالنسبة إلى باندورا (1977)، السلوك ينتج عن ثلاث وظائف: الأولى إعلامية، الثانية دافعية (التجارب الماضية، ضبط التوقعات) والثالثة التدعيم. بالإضافة إلى المحاكاة هي شكل من أشكال التعلم الشائعة للنجاح. والمحاكاة هي شكل من أشكال التعلم الأكثر انتشاراً، ونجاحاً وقابلة للتنبؤ. منذ صغر سن الإنسان، وهو طفل يحدد الخصائص السلوكية الأبوية التي يرغب في تقليدها.

وبالفعل من خلال المقابلات التي أجريت مع بعض المقاولين لمسنا لديهم هذا النوع خاصة تظهر في نوع المقولة بالإرث، بالإضافة إلى الحالة الذي يملك ورشة نجارة والذي حاول من خلال انشاء هاته المؤسسة الصغيرة لإحياء ذكرى والده، وكانت المؤسسة آلية تقمص لشخصية والده.

ودائماً حسب باندورا Bandura (1986)، يحدث السلوك من نموذج يؤثر على قدوم بنيات جديدة ويدعم السلوك. والسيرورة الدافعية التي أعدها باندورا Bandura (1977) تقترح بأن اهتمامات الفرد والرغبة في الانجاز هي أصل الدافعية، وتحديد الأهداف يساهم أيضاً في دافعية السلوك.

باختصار، الفرد لا يستجيب إلا للمثيرات داخل محيطه، ويؤولها أيضا. التدعيم الداخلي (المرتبط بالماضي) والخارجي (المال، الامتيازات، العقوبات) وأيضا الدافعية الباطنية المرتبطة بالقيم المكتسبة حسب ادراكاته. القدرة على تخيل النتائج في المستقبل، وتحديد الأهداف، التدعيم الذاتي، يشكلون في مجمعهم المظاهر المعرفية التي تدفع السلوك. باندورا Bandura (1977)، و وايك Weick (1979) اقترحا بأن المحيط الاجتماعي يؤثر على سلوك الفرد ويحدد أيضا انشاء المؤسسة. وحسب ما أشار إليه برويات Bruyat (1933) بأن الرغبة في أن يكون مستقلا و الرضا عن عمله من الدوافع المهمة للإنشاء.(Francis Brouillard ; 2005 :26)

في دراسة لـ Brahmi Halima , Jellali Majida أشارا إلى أن هناك عدة عوامل التي يمكن أن تشجع الشباب التونسي لتفضيل المسار المقاولاتي. يمكن أن تقسم هاته العوامل إلى عوامل إيجابية: الحاجة للاستقلالية، الحرية، الإرادة في انجاز الشخصي، البحث عن المكسب المادي أفضل، البحث عن أفضل مكسب مادي، وأن يكون عنصر فعال في المحيط الذي ينتمي إليه وهناك عوامل سلبية التي تكشف عن الرغبة في التخلي عن البطالة وعدم الرضا عن العمل. وحسب الباحثة فإن ظهور الدافعية المقاولتية لدى الشباب المقاول هو نتيجة التقاء هاته العوامل.

2-5-5- الدوافع الأصلية للمقاول:

قبل التطرق إلى الدوافع الأصلية للمقاول، تجدر الإجابة عن التساؤل التالي: السلوك المقاولاتي بين الفطري والمكتسب؟ تعود كلمة فطري إلى الحقيبة الجينية للفرد، في حين أن المكتسب يبعث إلى العوامل النفسية الاجتماعية أو البيئية. بعبارات أخرى، المكتسب هو نتيجة التجربة، التعلم الفردي، المنطق، ومعاش انفعالي والمعارف الخاصة. في المقاولتية، مسألة السلوك المقاولاتي هي نتيجة الإرث الجيني، أو بالأحرى مرتبطة بالعوامل النفسية الاجتماعية أو البيئية.

خلال العديد من السنوات، ركز الباحثين على سمات المقاول من أجل البحث في مسألة فطرية الفعل المقاولاتي. كانت هناك إجابات غير كاملة للسؤال حول معرفة لماذا البعض يدخلون في النشاط المقاولاتي. أهمل الباحثون نموذج آخر من العوامل المفسرة للسلوك المقاولاتي: الجينات، تم الكشف عن وجود حمض نووي لدى الفرد والذي ينقل بيولوجيا. البعض من الباحثين ممن اهتموا من جهة بالجينات مما يفسر السلوك المقاولاتي. وأوضحت الدراسات بأن الجينات تؤثر على احتمالية أن يصبح الفرد مقاول.

ألح (Shane 2010) على استخدام مصطلح الاحتمالية، لأن تركيبتنا الجينية لا تضمن بأن يصبح الفرد مقاولا ولا يمنعه من ذلك أيضا. من بين الاستعدادات الفطرية التي تزيد من احتمالية أن يصبح

الفرد مقاولا، ننوه مثلا إلى مسألة نقص الانتباه والتركيز وفرط النشاط الحركي، مستوى عالي من الذكاء، عسر القراءة، لكن نجد بعض سمات الشخصية مثل تقدير الذات، البحث عن الحداثة، الميل إلى المخاطرة، الانبساطية، الاستقرار الانفعالي، الانفتاحية على التجربة.

يمكن للفرد أن لا يملك جينات مرتبطة بالفعل المقاولاتي وبالتالي خلق مؤسسة يكون نتيجة سلوك مكتسب. تتفاعل الجينات مع المحيط. يمكن للاستعدادات الجينية أن تترجم إلى سلوكيات. هاته الأخيرة تزيد من فرص الفرد لإيجاد مواقف تشجع الفعل المقاولاتي. (Frank Janssen, 2016 :149)

الفكرة الرئيسية التي يدافع عنها ألان فايول Alain Fayolle (23:2012) بأن الفرد لا يولد مقاول، ولكن يصبح مقاول، في مواقف مرغوبة أو غير مرغوب فيها ومن خلال التعلم الذي يتعلق بميادين مختلفة من اكتساب المعارف وتطور معرفة التصرف، ومن بين المؤيدين لهاته الفكرة نجد دراكر (1985): " المقالة ليست سحر، وليست لغز، ولا يتعلق الأمر بالجينات. إنها علم، مثل أي علم يمكن أن يتعلمه الفرد.

ويضيف الباحث ألان فايول Alain Fayolle (24:2012) الرغبة في المقالة والرغبة في التصرف كمقاول يظهر في الوهلة الاولى في ذهن الأفراد وهو أمر مرتبط بالادراكات والمواقف. الفرد الذي يشرع في المقالة هو فرد متأثر وموجه بسيرورات معرفية التي تساهم في ظهور القصدية... الفرد المقاول في نظر ألان فايول، هو فاعل استراتيجي يتميز بعقلانية محدودة، وعلى القدرة على التعلم، يمتلك رأسمال بشري واجتماعي ويتبنى سلوكيات موجه نحو تطور ادراكاته المرتبطة بالطموح، الفرص والتهديدات داخل محيطه/ وإلى القدرات والامكانيات التي يمتلكها. بالعمل بالمثل الصيني القائل: عندما تتضح الظروف يتحقق النجاح، يمكن القول عندما تتوفر الظروف المناسبة الناتجة عن تفاعل وتكامل العوامل الوراثية والمكتسبة مع بعضها البعض، يمكن ان تسمح ب بروز الشخص المقاول، فتوفير بيئة مناسبة، فرص مناسبة تسمح بظهور شخصية المقاول الكامنة لدى الفرد هاته البيئة المناسبة التي يعيش فيها المقاول دافعيته وشغفه.

يرى كريستوف إستاي Christophe Estay (65:2007) بأن دوافعنا الشخصية تفسر بتاريخنا الشخصي، هذه الأخيرة تسمح بإعادة إيجاد رغباتنا وفهم الصورة التي نرسمها لأنفسنا ومن هنا نخلق طموحاتنا ومصدر لدوافعنا. الدافعية المقاولتية تجد جذورها في بعض الرغبات، وبعض الصور الخاصة التي يرسمها حاملي المشاريع. من خلال الدراسة التي قامت بها نجوى عيساوى (2004) حول المغاربة في المهجر توصلت إلى أن المقاول اختار مسار المقاول لإعادة إحياء صورة الوالد في شخصه.

من خلال الدراسة التي قام بها ماري خوسي برنارد Marie Josée Bernard (2016) توصل إلى أن انشاء مؤسسة يبدو وكأنه إمكانية الخروج من حالة التشوش الارتباك او كفرصة لبناء مشروع مهني يتوافق مع القيم الشخصية للفرد. حالة الشك هاته مرتبطة بالموقف المهني للفرد خاصة مع علاقته بالمؤسسات التي كان يعمل بها والتي كانت تتميز بالتهميش والتمييز وحالة الظلم والممارسات التسييرية

سيرورة بروز فكرة انشاء مؤسسة تبنى من خلال مفجرات داخلية: الافتقار على الاعتراف، مواجهة التمييز، والشعور بالخديعة والظلم. بكل تأكيد، هاته المفجرات الداخلية هي مرتبطة بإعادة إحياء الجرح، إلى انعكاساتها السلبية الناتجة عن ذلك. مشروع بناء مؤسسة خلال سيرورة التي يبحث فيها الفرد عن ليس فقط الخروج من حالة هذا الشك ولكن أيضا العودة إلى ما هو مهم بالنسبة إليه.

بالإضافة إلى ما توصلت إليه الباحثة في دراسة حالة (ذكر) لأحد المقاولين في الجزائر، تبين من خلالها بأن المقولة هي إعادة إحياء صورة الوالد المتوفى ولكي تبقى ذكراه موجودة لأطول فترة من الزمن. أما بالنسبة للحالة الثانية (أنثى) فتبين أنها اختارت المقولة لكي تبني صورة التي لطالما كانت والدة الحالة تمانا فيها. بعبارة أخرى، رسمت من خلال المقولة صورة لها هي تلك الصورة التي كانت تطمح لها في صغرها ولكي تثبت لوالدها بأنها مثل بناتها الأخريات. والمقولة هي السبيل الوحيد لإيجاد تلك الهوية.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن أن ندفع الفرد، يكفي فقط إعطاه مكان لكي يعيش دافعيته. في هذا الإطار، شدة الدافعية القوية لا يمكن أن يتجسد بتحقيق المشروع بفعل المضايقات التي يواجهها (البيروقراطية، النمو الضعيف.....) على العكس، الفرد المدفوع بشكل متوسط، يدخل في المخطط المقاولاتي بسبب عوامل مشجعة تدفعه للانتقال إلى الفعل.

لقد تبين كذلك من خلال الدراسة التي قامت بها الباحثة على كلتا الحالتين أن المقولة والنجاح كان السبيل الوحيد لكلتا الحالتين للفت انتباه المحيط الخارجي واشباع رغبتهما في الحاجة إلى الاعتراف والحاجة إلى الانتباه، وتضميد الجرح النرجسية الذي يشعرون به. فرغبتهما في العمل ضمن المسار المقاولاتي تجد جذورها الأولى في الطفولة، في استيهامات الطفولة وعن حالة الوحدة التي عاشتها خاصة الحالة الأولى، ساعدهما على الدخول في عالم المقاولتية.

بالنسبة لكلا الحالتين امتلاك مؤسسة هو تحد للوالدة، و هي أيضا الطريقة لكي يكون الفرد متحكم في زمام الأمور، و لكي يتملص من سيطرتها. فضلا عن ذلك، الشروع في العمل يقوده إلى نجاح عظيم و يصبح مستقل ماليا. و يمكن أن يقوم بالأفضل ممن احتقروه في طفولته ... و يجبر والدته على أن تعجب به.

من خلال الدراسة التي قام بها فليب بيلو Philippe Pailot تبين لها بأن طبيعة العلاقة بين المقاول ومؤسسته تبنى على أساس التعلق الذي يجعله حبيس لبعض المحددات النفسية الوجدانية (البحث عن الحب الامومي) والاجتماعية- العائلية (امتلاك مشروع أبوي). في رمزية المتناقضة، الشركة في آن واحد إضافة نرجسية ضرورية للحفاظ على التوازنات النفسية الكبرى (الاستناد النرجسي، الهوية الشخصية، صورة الذات) وموضوع نفور يحبسه في تاريخه.

إن تجارب السابقة التي عايشها الفرد في طفولته، إما أن تكون مثبطة، وإما أن تكون محفزة، يعود ذلك إلى شخصية الفرد وتقييمه المعرفي لتلك الأحداث، خاصة إن كانت مؤلمة بالنسبة إليه. تعتبر العلاقة أم /طفل، والعلاقة الأخرى المكمل لها أب/ طفل، من أهم التجارب النفسية التي يمر بها الطفل في حياته المبكرة والتي تكون في غالب الأحيان الممهدة للعلاقات الخارجية، حيث يقول اريك اريكسون: " طبيعة العلاقة التي تربط الرضيع بوالده سوف تطبع نوعية العلاقات مع الأفراد الآخرين، هاته العلاقة التي يجب أن يسودها الثلاثية النفسية: الحماية، الأمن، الثقة التي تضع الطفل لاحقا في حالة استقلالية تلازمه طيلة حياته.

بالنسبة للحالتين كانت هاته التجارب الفاصل الحاسم في حياتهم، خاصة الحالة الأولى والتي ترى في مشروعها الصغير الحاوي لجميع استيهاماتها ورغباتها السبيل الوحيد والمنفذ الأخير لإعادة إحياء طفولتها من جديد، وتغيير من صورتها لدى والدتها بالدرجة الأولى ولدى الآخرين بالدرجة الثانية، وتغيير أيضا بعض الأحداث التي ألمتها كثيرا. أما عن الحالة الثانية فمن خلال المقابلة كان بإمكانه تكوين صورة لذاته من خلال علاقته بوالده، وإبقاء صورته على قيد الحياة بالرغم من أنه متوفى في العائلة وفي الوسط الخارجي، وإبقاء الورشة مفتوحة على قدر الإمكان.

الدراسة التي قام بها كريستوف إستاي Christophe Estay (2007) في مناطق جغرافية مختلفة، والتي سمحت بتقدير شدة الدافعية المقاولتية في كل بلد. من بين النتائج الأولى، كان هناك تشارك في فهم جيد للبيكودينامية تبعد عن التفسيرات البسيطة حسب سمات الشخصية وتتميز بالمقاربة السلوكية. لهذا السبب سيتم فيما يلي التوجه الذي اتخذه كزالينيو J.C. Casalegno في دراسة الدوافع الأصلية لاختيار المقاول السبيل المقاولاتي دون سواه والذي استند هو الآخر في أعماله على معطيات من علم النفس العيادي وبشكل أخص من التحليل النفسي.تمحور انشغال ج.ك. كزالينيو J.C. Casalegno حول الأصول الأولى لقدرة المقاول في بدء مشروعه الصغير، فهل هي قدرة فطرية أم هي مجموعة من الكفاءات اكتسبها الفرد في مدراس التكوين؟ كما يفترض العديد من الباحثين أمثال فايول، سابورتا و غيرهم.. خاصة بيتر داکر P. Ducker (1985) نقلا عن ج.ك. كزالينيو حينما أكد على أن: " المقاولتية، ليست سحر، وليس للأمر علاقة بالوراثة. بل هي علم وبالتالي يمكن تعلمها."

إنه على غرار العوامل الاجتماعية التي سبق و تم الاستدلال عليها، طرح كزالينيو J.C. Casaligno فرضية في ضوء علم النفس العيادي و بإلهام من التحليل النفسي، بأن هناك عوامل نفسية داخلية معقدة مرتبطة ببنية الشخص في حد ذاته. فالقدرة على أن يصبح الشخص مقاول، تبدو بالنسبة لـ كزالينيو مرتبطة و بشكل كبير بهذه البنية الجوهرية أكثر من ارتباطها بسيرورة التعلم التي تلقاها الفرد أثناء عملية التكوين.

و لكي يكون أكثر تحديدا فإن الفرضية الأساسية تستند على فكرة أن التكوين في علوم التسيير، على الأقل في شكله الحالي، ليس كاف لجعل الفرد مقاول حقيقي. و إنما هو قدر قديم متأصل في مرحلة الطفولة الأولى. هذه الفكرة ليست نهائية و لكن سوف تسهل أو تعقد بشكل بليغ إقبال الأفراد على النشاط المقاولاتي. وتبين هذه الفكرة أيضا بأننا في عداد التحول من مجتمع مأجور إلى مجتمع مقاولاتي.

استخدم ج.ك. كزالينيو J.C. Casaligno في بحثه الملاحظة التجريبية لأكثر من حوالي عشرين مقاول رافقهم في إطار الإرشاد وبالتحديد مرافقة لأربع مقاولين في دراسة طولية (15 سنة)، حيث أن الميزة المشتركة بينهم هي امتلاك مسيرة مهنية بأسرها بنيت حول المقاولتية. وأجريت محادثات مكملة و معمقة حول ميول المقاولتية و تاريخ حياته و ذلك لإثراء الملاحظة التجريبية.

و من خلال سيرة الحياة، تم ملاحظة عدد من السلوكات الخاصة التي كان بإمكان علم النفس العيادي فك رموزها و أن يسهم في تعريف القدرة المقاولتية، التي لا تزال غامضة لحد الآن.

وللتذكير، المقاربة العيادية التي تأخذ إلهامها خاصة من التحليل النفسي تدعم فهم السلوك البشري في مواقف معينة كعلامات دالة (لشيء ما) على الخيال اللاشعوري. من هذا المنظور، السلوك ليس مختزل في حد ذاته كما هو جلي في النظريات السلوكية إنما هو تعبير عن تصور للعالم. إنه يشهد على نشاط خيالي لاشعوري الذي من خلاله يكون من الممكن الوصول إلى اعتبار أن السلوك هو أيضا عرض يحمل معنى.

كما هو متعارف عليه، ينحصر هدف علم النفس العيادي في التخفيف من المعاناة البشرية، و هو مرتبط فقط بالنشاط العلاجي. و أن التحليل النفسي بلغته و رموزه الدلالية الباطنية، يبدو أنه ليس بمقدوره فهم الفعل المقاولاتي. و هذا من دون شك ما يفسر قلة اهتمام علوم التسيير بهذه المسألة. و يجب فهم أنه في كلتا الحالتين، تأثير هذا العلم لا ينحصر فقط في حقل واحد و هو " المرض" بل إنه يشكل أسلوب قياس في حد ذاته و يحمل معه مجموعة من المفاهيم، المناهج و الأدوات تمنح رؤية جديدة و فهم أكثر للفعل البشري.

و نظرا لسمعة التحليل النفسي و الانتقادات التي تعرض لها، يمكن تفهم تخوف المسيرين في الوهلة الأولى، الغير معتادين نوعا ما على هذا النوع من الرؤى. و ما يهدف إليه كزالينيو هو محاولة فك غموض المقاولتية، التي تأخذ مصدرها من الأعماق الداخلية للحياة النفسية للأفراد.

لذلك أكد كزالينيو J.C. Casalegno على مسألة أن اللجوء إلى مفاهيم و مناهج عيادية ليس لاعتبار أن الفعل المقاولاتي "مرض" بل و على العكس من ذلك فإنها تكشف عن صلابة ذهنية، تساعد على الخروج من التكوينات المشتركة و الدخول في سيرورة الفردانية.

و كأن كزالينيو J.C. Casalegno بهذه العبارة يقول أن المقاولتية تعبر عن آلية الانفصال – الفردانية التي تحدث عنها المحللين النفسانيين أمثال دونالد فينيكوت Donald Winnicott، والتي تسمح للطفل بالانفصال عن والدته ليكتسب شخصيته المستقلة. المقاول ينفصل عن النظام المؤسستي الذي يخضعه لمجموعة من المعايير و الانظمة من خلال إنشاء مؤسسة خاصة به تكسبه الشعور بفردانيته، و تغذي حاجته إلى الاستقلالية و الحرية.

تؤكد الدراسة التي قامت بها كل من بن سفيان الزهرة و سامية سيرات من خلال إجراء عملية إسقاط للنماذج المتعارف عليها في التنظير للمقاول أسفرت نتائج الدراسة على أن الاستقلالية هي الشغل الشاغل و الغاية الأساسية؛ فالمقاول يسعى إليها ويرى أنه من خلالها يمكن إثبات وجوده و ضمان بقاء مؤسسته الصغيرة و المتوسطة.

كما إتضح من النتائج أن الغاية في النمو متواجدة لكن بنسب ضئيلة كثيرا ما يرجع المقاولون السبب في ذلك لنقص الإمكانيات و ضعف الخبرة و التجربة، إذ يحتاج العمل المقاولاتي لا سيما في بداية مساره لإثبات الوجود للبقاء بعد التمتع بالاستقلالية ثم يسعى بعد ذلك لتحقيق النمو و التطور. و بالتحري و التعمق أكثر في مواصفات مفردات العينة أثبت أن نسبة المفضلين للنمو بالدرجة الأولى هم مقاولين أنشئوا مؤسساتهم سنوات السبعينات و الثمانينات، هم كذلك عند إنشاءها كانت مساعيهم جها منصبة في البحث عن الاستقلالية، لكن مع نمو مشاريعهم و تطور دورة حياة المؤسسة الصغيرة ناهيك عن اكتساب و تعزيز المقاول لقدرات و كفاءات مدته بالثقة للتوجه نحو التوسع و النمو أو مباشرة نشاطات اقتصادية مخالفة أو خوض مغامرة تأسيس مؤسسة صغيرة و متوسطة جديد في قطاعات متعددة.

تنفق مع الدراسة التي قامت بهام ماسارت فيكتوريا M. Victoria عن دوافع الانتقال إلى الفعل المقاولاتي، خاصة فيما يتعلق الدوافع الشخصية هي البحث عن الاستقلالية و الحرية، في حين أنها أضافت أن المقاول حينما يحاول إنشاء المؤسسة، لا يصبح حر بشكل كامل، فهو في تبعية لربائنه، و متابع من طرف البنوك و المحاسبة...

فيما يلي سيحاول كزالينيو إعطاء تفسير تحليلي للبنية النفسية الدينامية للمقاولتية و ذلك باستخدام المنهج الكيفي و الملاحظة العيادية لمجموعة من المقاولين.

فمن خلال أربع المقاولين الذين تمت ملاحظتهم، ما أثار انتباه كزالينيو J.C. Casalegno هو إرادتهم الصلبة في عدم رغبتهم للخضوع إلى أي نظام مؤسستي لا يمنحهم فرصة في أن يكونوا فيه هم الفاعلين Acteurs. هذه الإرادة الصلبة الباطنية كشفت عن العديد من الفرضيات استند فيها كزالينيو على محلل نفسي أرجنتيني José Bleger (1967)، يذكرنا بأن كل منظمة تعمل كحاوية Contenante. فبالنسبة له أول حاوي للفرد هي الأم، التي تحتوي طفلها بالرعاية و الحنان و التي تلبي جميع احتياجاته.

هذه العلاقة التي يتعهد بها الأفراد و يحافظون عليها مع المؤسسة تستند في الأصل على الرابط التكافلي. يشبه هذا الأخير بشكل رمزي الرابط الذي يربط الجنين بمشيمة الأم. هذا البحث عن التكافل ينقطع أبدا عن التواجد في حياة الفرد و الذي سوف يستمر إلى غاية مراحل متقدمة من حياته يمثل الرابط التكافلي العلاقة الكلية بين الطفل و والدته، و التي لا تحتمل أي تغيير، تتوقف عليها طبيعة العلاقات التي سوف يكونها الفرد مع الآخرين، و على طبيعة القرارات التي سوف يتخذها مستقبلا.

أشار كزالينيو Casalegno بأنه انطلاقا من الملاحظات العيادية و عدد من الجلسات العلاجية الناجحة، حدد بلجي Bleger نواة عميقة جدا في شخصية الفرد أسماها النواة اللاصقة Noyau agglutiné، هذا المستوى البدائي جدا من الوعي البشري و اللاشعوري طبعاً، و المكبوت سوف يكون أصل الحاجة التي تدفع الفرد إلى أن يُسقط في الآخر Autrui سواء أكان شخص أو منظمة هذا الجزء الأكثر بدائية فيه.

في الواقع، لا يوجد تعريف محدد لهذه النواة، إلا أن بلجي Bleger يسمي النواة اللاصقة ما تبقى في الشخصية من اللاتمايز الأولي بين الطفل و والدته، و هو الجزء الذهاني في الشخصية الذي يتشكل من التقمصات البدائية، وهي الفترة التي لم يتم فيها بعد التمييز بين الأنا و اللاأنا. هذه النواة الذهانية تشكل التنظيم النفسي الأكثر بدائية للأنا، تتصف بغياب التمايز بين النفس و الجسد، بين الطفل و والدته ثم لاحقا بين الفرد و الآخرين. في الواقع ظاهرة التبعية المفرطة هي واحدة من مظاهر سيطرة هذه النواة على الشخصية. (Juan Carlos Andrade ,2009 ,p57)

و لكي ينمو الأنا لا بد لهاته النواة أن تسقط في المودع عنده (شخص أو منظمة). لكن تستوجب عملية الاسقاط من المودع عنده أن يتقبل حالة التكافل الممتدة، لأنه في حالة ما إذا انقطع هذا التكافل بشكل عنيف، فإن إعادة إدماج هاته النواة مجددا يكون بطريقة عنيفة و يتسبب في حالة من القلق الكارثي: النواة أنا/لا أنا تجتاح الأنا و تحرض على آليات دفاعية ذهانية. تتواجد و تستمر هذه النواة في كل مراحل الحياة، فبواسطة هاته النواة يكون بإمكان كل شخص الدخول في رنين وجداني مع النفسيات الأخرى و يحقق اندماج تصوري بين المودع عنده و المودع.

(Jennifer planson ,2014 ,p 64)

بالنسبة لـ بلجي Bleger ، كل إنسان يبحث على الدوام عن أمكنة أين يمكنه أن يودع فيه هذا الجزء الأخير الغير الناضج منه و الذي لا يستطيع أبدا و للأبد التملص منه. وسوف يكون في حاجة إلى أن تحتوى هاته النواة في تكافل مع الآخر. وسيصبح هذا الأمر ضرورة لتفادي انبعاث الجزء المجنون فيه (الذهاني) مجددا مع موكب من القلق، العنف و الخوف الشديد ما من شأنه أن يدنس عقلانية الأنا.

(Jean-Claude Casalegno,p599)

حسب ما جاء به كزالي Casalegno ، يوجد فرق واضح بين الأفراد الذين اختاروا العمل بشكل دائم كأجراء و الأشخاص الذين اختاروا التوجه المقاوالاتي. فالمجموعة الأولى هم في حاجة كبيرة لكي يكونوا محتون أكثر من المجموعة الثانية من الأفراد الذين يفضلون أن يكونوا هم الصانعين للحوين (المؤسسة).

فإذا كان كل من بلجي Bleger و ر. كاييس (1999 R.Kaés) يقبلون بفكرة أن الحاوي الأول هي الأم، في هذا الصدد يمكن أن نلاحظ وجود وضعيتين وجوديتين مختلفتين إزاء المنظمات: من جهة الأفراد الذين سوف يحفظون صورة إيجابية بما فيه الكفاية لهذه التجربة لدرجة الرغبة في استمرارها، خاصة و أن قوة هذا المعاش العاطفي الأمن ليس فقط نتيجة الرابط البدائي و الاستيهامي الذي يحافظ عليه مع المنظمات، بل هو معزز و بشكل كبير بواسطة معايير قانون العمل الذي يضمن له تأمين من خلال العقد الموجود بينهما. بينما من الجهة الأخرى، ممن لديهم معاش نفسي غامض نسبيا يحاولون في حياتهم كبالغين الهروب منه و يخلقون لأنفسهم حاو الخاص بهم. إذن الفعل المقاوالاتي من وجهة النظر هاته، هي كمحاولة للهروب من الوجود المتطفل جدا للأم الخيالية المسيطرة.

(Jean-Claude Casalegno,p600)

وهذا ما لاحظته مانفرد Manfred kets de vries (27:2009) " إن امتلاك الحالة لمؤسسة خاصة به هو في الواقع تحد لوالدته، و هي الطريقة الوحيدة لكي يكن متحكما في زمام الأمور و لكي يتملص من سيطرتها. فضلا عن ذلك، الشروع في عمل خاص به يقوده إلى النجاح العظيم و يصبح بالتالي مستقل ماليا، أفضل من والده و أخيه، وبالتالي يجبر والدته على أن تعجب به".

رغبة منه في الاستقلالية، يصنع المقاوول لنفسه حاوية خاصة به تتمثل في المؤسسة، تعمل كغلاف نفسي تستقبل فيه جميع استيهاماته للقوة المطلقة، وتقمصاته الضرورية لبروزه ك فرد. (René

(Kaés,1999) و بالتالي فإن هذه المؤسسة تعمل كحاوية ستسمح بتحقيق رغباته و نزواته وتعطشه للاستقلالية و السلطة.

اقترح ميشال بلان Micheal Balint (2003) نقلا عن ج.ك. كزالينيو في هذا الموضوع مصطلحين مهمين: لاحظ وجود لدى بعض مرضاه نوعين من الاتجاهات خلال علاجهم: بعض الأفراد من لديهم ميل إلى التعلق بالمحلل وذلك من خلال التقرب منه، في حين أن الآخرين وعلى العكس من ذلك يظهرون رغبة في الحاجة إلى المسافة و التي تترجم ببرودة في العلاقة ومحاولات للهروب من المحلل.

و لتمييز أفضل لهذين الموقفين الجوهريين، اقترح ميشال بلانتصنيف نموذجي يسمح بفهم الصعوبة التي يجدها الأفراد في الانفصال عن المنظمات، التي أودعوا فيها النواة اللاصقة من شخصيتهم. أفراد المجموعة الأولى ينتمون حسب هذا الباحث إلى نموذج ocnophils، في حين أن المجموعة الثانية يسمون بـ philobates، تمثل الأشخاص في حاجة قهرية للمسافة، تترجم في حياتهم كبالغين بالبحث عن الاستقلالية و المسافة أيضا في علاقاتهم مع الآخرين و مع المنظمات.

(Jean-Claude Casalegno ,p 600)

حسب ميشال بلان M. Balint كل من الحالتين الأكونوفيلية و الفيلوباتية هي حالات ثانوية، تنمو ابتداء من المرحلة البدائية للحب الأولي (أم-طفل) كردة فعل للاكتشاف الصدمي للوجود الانفصالي للأشخاص و الأشياء الموجودة من حوله. فبالنسبة له الأكونوفيلي يتقرب من المواضيع التي ترمز للأمان و الحماية فهي تمثل الأم المحبة و الكفوءة. في المقابل يحب الفيلوباتي الفضاءات المألوفة، ويتفادى بحذر كل اتصال مشكوك فيه مع المواضيع الخطيرة فعالم الفيلوباتي يبني على المسافة جيدة و على المشاهدة عن بعد(Jean Pierre la Bello ,2011 :p146).

و يرى ميشال بلان M. Balint بأن الدينامية الأوكونوفيلية متمركزة حول الخوف من فقدان الموضوع و هي على علاقة بالاحباط و الكف أو القلق. أما الفيلوباتي فيرى العالم بنظرة مختلفة كليا مثل البهلواني الذي يمشي على الأطراف، يشعر بامتلاكه القدرة على غزو العالم من دون أن يضع نفسه في خدمة مواضيع الأقل ضمانا.

و المعروف عن الشخص الفيلوباتي أنه يحب المخاطرة، يبحث عن التوهان، الرعب، المفاجأة، الخطر، يشعر بالثقة و التفاؤل، شخص يحب دائما أن يكون في الصدارة. توجد في الواقع علاقة

رمزية بين الفيلوباتيزم من الجهة و الرغبة في البناء و القوة من جهة أخرى، والتي تدعم بشكل سحري قدراته الخاصة، و ثقته في نفسه.(Nicolas Bosc :2003 ,p38)

عند الأشخاص الفيلوباتيين، هناك تقدم يتبعه نكوص. هذا التقدم يركز على اكتساب المهارات بهدف مواجهة الواقع مثل ذلك الرياضي الذي يسعى للحركة الصحيحة، و ذلك المدمن الذي يبحث عن الجرعة المناسبة. الشخص بعد ذلك ينكص إلى حالة يمكن أن تتميز و كأنها درب من النسيان الكامل للعالم الذي يحيط به، أو كدرب من لذة الانسجام التي تمتد بين الذات و المحيط.

(Lucile V. erlhac :2001 ,p 66)

و يرى ميشال Micheal.B أيضا بأننا و بدرجات متفاوتة ميالون إلى التصرف إما كشخصيات تابعة إما كشخصيات مستقلة. في الواقع نحن أحيانا تابعين و مستقلين. فتبعيتنا ضرورية للعيش في المجتمع، مما يتطلب بحد ذاته تقبل درجة معينة من التبعية للآخر. لكن أن تكون بالغ، هو أيضا أن تكون مستقل قادر على اتخاذ القرارات، من دون و بالضرورة طلب رأي الآخر. بلان Balint يسمي الأكونفيليين الأشخاص الذين طوروا و بشكل مفرط التبعية، ينتظرون من الآخرين أن يشبعوا حاجياتهم. أما الفيلوباتيين هم من الأشخاص الذين يرغبون في الاستقلالية.

(Jérôme Palazzolo,2001 ,p 91)

يمكن الاستنتاج بأن المقاول شخصية فيلوباتية مغامرة تهوى المخاطرة، تنطبق عليها جميع المواصفات الفيلوباتية التي ذكرت سابقا، إلا أنه قد أشارت كاترين ريفرزي إلى أن الشخصيات المغامرة في حاجة إلى الخوف الأوكنوفيلي الذي يساعده في إدراك الخطر و يجبره على الحذر و التزامه بالفعل أو الهروب. لكن بالمقابل، يستخدم عدوانيته الفيلوباتية التي تدفعه إلى الأمام في صد الهجوم، و يرتجل السلوكات التي تنفذه، و تغذي رغبته في الانتصار.

(Nicolas Bosc ,2003,p38)

بالنسبة للعديد من المؤلفين، الفيلوباتي بحاجة إلى المحاربة طيلة حياته للتحرر من الأم المتسلطة و المتطفلة وكذا الحال بالنسبة للمقاول الذي قام مانفرد بمعالجته.. يشير كزالينيو و بوضوح أن العلاقة التي ينسجها كل فرد مع المنظمات خلال مسيرته المهنية لا يكون من وجود رابط بين التجارب الأولى من الطفولة.

أكد كارل رابستجك Karl V Rabstjnek في مقال له حول الخوف من النجاح لدى القادة في تسيير مؤسساتهم، بالاستناد على المقاربة التحليلية، بأن تجارب الطفولة جيدة كانت أم سيئة تترك أثرا

تنعكس على سلوكياتهم المستقبلية و التي لا يمكن أن تترجم باللغة. حيث تتم إعادة التجارب و تحويل ردود فعل الطفولة في تعامله مع المواقف إلى مرحلة البلوغ.

في نفس سياق الحديث، أشار مانفرد كتس (2009) عن آثار الدينامية العائلية في شخصية المقاول:" بالنسبة لعدد من المقاولين الذكور الذين أجريت معهم المقابلات، تعد طفولتهم تجربة مؤلمة (العديد من النسوة المقاولات كانت لهن نفس التجربة المؤلمة، لكن العينة كانت صغيرة للوصول إلى نتائج ذات مصداقية) في العديد من ذكرياتهم، اتضح أن الأب كان الشخص البارز و الملام على هجرانه، وتلاعبه، و إهماله للعائلة. والموت يمكن أن يفسر من طرف الطفل على أنه الشكل الرئيسي للهجران و النبذ، يمكن أن يؤثر على نمو الطفل، و لاحقاً عند البلوغ، و يخلق إرث نفسي مرهق يركز على مشاكل تقدير الذات، عدم الأمان و فقدان الثقة، الغياب، أو البعد لصورة الأب في العائلة هو أحياناً يتم بالدور الأب الذي تلعبه الوالدة. فمن خلال النقاش مع المقاولين، تبين أن أمهاتهم كن من النوع المتشدد، الحاسم، امرأة منضبطة، تعطي للعائلة توجه معين و متماسك.

وهذا ما توصلت إليه أيضاً ماسارت فيكتوريا Massart Victoria في أطروحة لها حول شخص المقاول، حيث وجدت أن المقاول عانى من طفولة تعيسة، ومن صعوبات في المراهقة، جعلته يصعب عليه التكيف مع أهداف المؤسسة، مما يدفعه إلى خلق لنفسه مؤسسته الخاصة به.

ومن خلال الدراسة التي قامت بها جودي و آخرون (2005) Judy Drennan حول أثر تجارب الطفولة في خلق التوجه المقاولاتي، أكدت الدراسة أن القرار في مباشرة مشروع يمكن أن تفجره أحداث متراكمة مثل التجارب التي عاشها الفرد في فترة الطفولة. حيث رأت أن المقاولين كانوا يعانون من الفقر، فقر علائقي بين الآباء، أم متسلطة بشكل مفرط، و الشعور بالنبذ و العزل، الأمر الذي ينتج عنه العدا، و الشعور بالذنب، الغضب، والشك في الناس الذين يتقلدون مناصب السلطة. فصعوبات الطفولة تزيد من الاعتماد على النفس، و تزيد من القدرة على خوض المخاطر..

تتفق هاته الفكرة مع ما توصل إليه Pape Madické Diop (2012) حول الدافعية المقاولاتية على حوالي 289 مقاول، فيما يتعلق بأن الأصول الأولى للتوجه المقاولاتي يتموضع في التاريخ الشخصي لحامل المشروع فالمفحوصين يستجيبون للمواقف حسب تجاربهم الماضية.

في الواقع لا يسعنا تجاوز نقطة هامة، فالتجارب السابقة التي مر بها الفرد خاصة في مراحل الطفولة هي التي تشكل ذاتية الفرد. في هذا الصدد عرفت الذاتية على أنها الواقع النفسي الداخلي للفرد يحوي جميع رغباته و استيهاماته اللاشعورية. وتصبح الذاتية مميزة لمطابقة الفرد لتجاربه الداخلية و الخارجية مع العالم.. فهي التي تترجم للفرد معنى هذه التجارب، و الأسلوب الذي سوف يواجهه به

العالم الخارجي. ويضيف ألبرت أيضا أن هذه الذاتية تترجم الطريقة التي سوف يشكل بها الفرد هويته، و ما هو عليه حاليا. (Albert Ciccone,1998, p58)

تتفق هذه الفكرة مع ما توصل إليه الباحث بن صديق عيسى Ben seddik Aissa (2009)، من خلال الدراسة التي قام بها حول البعد النفسي الاجتماعي في النجاح المقاولاتي، حيث توصل إلى أن ذاتية الشاب المقاول تتدخل بشكل مهم في اختياراته و في قراراته داخل المؤسسة، و التي يمكن أن تعرضه لخطر الفشل في المراحل الأولى من حياة مشروعه.

و بالعودة للحديث عن حاجة المقاول إلى الاستقلالية، يرى كزالينيو أن القدرة على الاستقلالية لدى الأفراد تتحدد في مرحلة مبكرة جدا من الطفولة الأولى. فالطفل يقبل على تفسير الطريقة التي استجابت بها والدته لاحتياجاته. الاستجابة التي سوف تكون باستمرار متوقعة ممكن أن تؤدي إلى احتجاز الطفل في نكوص غير منتهي و تصعب من نموه و نضجه. هذه الوضعية إذا استمرت لمدة طويلة يمكن أن تؤدي إلى تثبيت في المراحل البدائية من نموه و تترجم ببحثه الدائم عن التبعية... إذا الفرد لا يمكنه أبدا أن يفصل عن هذه الأم خاصة إذا كانت موضوعا طيبا أم جيدة. في حين أنه لدى أفراد آخرين، فإن هذه الحماية المفرطة من طرف الأم يمكن أن تفسر على أنها متطفلة و خطيرة. في كلتا الحالتين، طرق هذه العلاقة لن تكون من دون تأثير على الحاجة لتبعية أو الاستقلالية الفرد في حياته كبالغ.

استند كزالينيو Casalegno في هذا الصدد على دراسة للمحللة النفسانية ميلاني كلاين M. Klein 2009 حول اللحظة التي يعيش فيها الطفل صدمة الفطام. في هذا الانفصال عن ثدي الأم، نميز بين مرحلتين هامتين: المرحلة الفصامية- البرانويديدية و المرحلة الاكتئابية. في الفترة الأولى، يمارس الطفل نوع من العدوانية اتجاه والدته لأنه اكتشف بأنها ليست موضوعا طيبا فقط، و سوف ينتابه الشك و الارتياب حيالها. انطلاقا من هذه اللحظة تبدأ المسافة تتكون بينهما و التي بإمكانها أن تؤثر لاحقا على علاقاته مع الأفراد و المنظمات.

ومن خلال المقابلات التي أجراها مانفرد كتس M. Kets (2009) مع مجموعة من المقاولين، توصل إلى أن هؤلاء يتميزون فعلا بحس الشك و الارتياب اتجاه الآخرين، حيث قال في ذلك: " البعض من المقاولين الذين عرفتهم يشكلون مثال قوي عن عدم ثقتهم الشديدة في العالم من حولهم. لديهم خوف كبير من أن يصبحوا ضحية أو أن تسحب منهم الأفضلية. يحضرون أنفسهم دوما للأسوء... عندما يسألهم الناس عن أمورهم المهنية يجيبون: " ليس سيئا".

و يرى مانفرد M. Kets أيضا أن الأشخاص الذين يتميزون بهذا النوع من الشخصية يفحصون بدقة المحيط للتأكد من شكوكهم. في الواقع، هو أمر مفيد بالنسبة للمقاولين يجعلهم في حالة استعداد للمنافسة، و التأهب، و توقع سلوكات الآخرين يحميهم من أن يكونوا في غفلة. لكن اليقظة يمكن أن

تقودهم أيضا إلى فقدان الانسجام، و التركيز على نقطة معينة و تجاهل الآخرين. يمكن أن تفقد المقاول القدرة على إدراك الواقع الحقيقي للموقف. و عندما يترافق الحس القوي بالشك مع الحاجة إلى التحكم ستكون لها عواقب وخيمة على المؤسسة: سوف يتوقف معاونيه عن التصرف بحرية." إذن الحاجة إلى الاستقلالية حسب كزالينيو Casaligno تمثل غالبا الأولوية بالنسبة للمقاولين و يمكن أن نقول بأن هذه الحاجة تعود جذورها إلى المراحل البدائية من نموه. بحيث أن الطاقة المقاولتية بدأت تظهر على الساحة ابتداء من المرحلة الشرجية، بمعنى ابتداء من اللحظة التي اختبر فيها الفرد اللذة و معارضة الظروف التي تحيط به. لماذا اختار المؤلف المرحلة الشرجية دون سواها؟

تتأسس المرحلة الشرجية على الرغبة في التحكم من خلال عمليتي الاطراح و الاحتفاظ، اللتان تمثلان سلوك نشيط يهدف الطفل من خلاله إلى التحكم المطلق في العالم الخارجي، يمارس فيها الطفل سلطة على نفسه و على الآخرين من خلال تعلم قواعد النظافة، و ما هي إلا إرادة إخضاع الآخرين و إخضاع نفسه لسلطته الخاصة. و تحدث أيضا روني سبيتز R. Spitz عن ظهور في هذه المرحلة كلمة الـ لا و التي تعبر عن المعارضة، يثبت من خلالها للآخرين بأنه كائن موجود.

(Corine Morel,1995 ,p222)

الدخول في الحاجة إلى الاستقلالية أهم ما يميز المرحلة الشرجية، مما يسمح للطفل بإشباع رغباته بواسطة جسده و من خلاله أيضا. وسوف تظهر في تقديره العالي لذاته، وتصبح له شخصية متطلبة، تبحث عن التحكم المطلق، تتحمل بصعوبة الوسطية، الخطأ، و الضعف، الرغبة المطلقة و العصمة من الخطأ التي يمكن أن يؤدي إلى المثالية.

و تعد المرحلة الشرجية أيضا مرحلة الإبداع الأولي، بمعنى أن يراز الطفل من إبداعه وإنتاجه الخاص، يشكل موضوع داخلي للأنثى. لكن عن طريق إطراحه يصبح موضوع خارجي. و بما أنه منتجته الخاص فإنه يعتبر من إبداعه الأول، هذا الشعور بالإنتاج يمكن أن يفسر لنا لاحقا التوظيف اليبدي. بمعنى، استيهاميا يرى الطفل أهمية هذا البراز عند والديه و أهمية النظافة و المرابين الذين يقدرون هذا النشاط الشرجي، سوف يجعل الطفل يستثمر في هذه المنطقة و تصبح سلعة تبادل بينه و بين العالم الخارجي و بالتالي يمكنه التحكم فيهم، سلعة تبادل إما عن طريق النقود، هدية أو مكافأة تعد المرحلة الشرجية المرحلة التي يختبر فيها الفرد لأول مرة الرغبة في المال، و الرغبة في جمعه، له أثر على مفهوم الوقت لدى الفرد الوقت هو المال و كل مضيعة للوقت تعد بالنسبة إليه تجربة مؤلمة، و أن كل تسلية أو فترات الراحة هي كلها نشاطات غير مجدية.

إن دراسة البنية الجوهرية للمرحلة الشرجية يسمح لنا بالتعمق أكثر في العلاقة مع المال. نجد أن شخص يميل إلى الادخار و الاقتصاد، نتيجة التثبيت في المرحلة الشرجية الناتج عن النشاط الاحتفاظي.

أما على المستوى الاجتماعي، يهدف الفرد إلى إدارة و شغل مناصب عليا، يميل لاعتبار أتباعه أدنى مستوى منه، منبوذين الأمر الذي يشبع رغبته في امتلاك عدو مطلق، و يشكل نقطة تلاق لنزواته السلبية و لعدوانيته و لكرهه. وتظهر أيضا في ميله إلى الامتلاك المطلق و الذي تعود جذوره إلى الستين و الثلاث سنوات من عمر الفرد.

لذا تستلزم المقاولتية حسب كزاليديو إكتساب وضعية وجودية خاصة. فعلى الصعيد النفسي، المقاول شخص يرفض الخضوع باستسلام للتاريخ: هو تسخير كل قواه للهروب من جبرية تشييء المؤسسات و التي تحوله إلى رتبة عامل لا أكثر. المقاول لن يكون سعيدا إلى أن يقاوم ليبقى حيا، ينصب نفسه كفاعل وصانع للتاريخ.

النظرية الموقعية الثانية لـ فرويد S.Freud ليست من دون أهمية لفهم قدرة الفرد على خوض المخاطر. إنه داخل الخطر يختبر الرجل حريته كما قال هيغل. الأمر الذي يفترض طاقة حيوية كبيرة التي يحتاجها لكي يثبت وجوده. إنها أقوى من قواعد الأنا الأعلى الذي تدفع الفرد للخضوع إلى المعايير. (Corine Morel,1995 ,p224)

تحدث كل من سبينوزا Spinoza و فرويد مسبقا عن قوة الرغبة ، و أسموها بـ طاقة الكوناتوس Conatus. هذه الطاقة هي طاقة الحياة ، هي طاقة الرغبة ، هذه الطاقة هي ليست شيئا آخر سوى حرية الترفع و الاندفاع من دون العدول عن متابعة الرغبة. هذا ما يسمح بمحاولة فعل أي شيء أفضل من لاشيء، و هذا ما يسمح في النهاية بأخذ المباردات.

(Jean-Claude Casalegno, p603)

حسب ما جاء به سبينوزا Spinoza الكوناتوس هي جوهر كل شيء في الطبيعة: مثلا الحجارة لها القدرة على السقوط و الاصطدام، نفس الشيء بالنسبة للإنسان فله القدرة على تغيير العالم، الترابط مع أقرانه، له القدرة على الإحساس، و التفكير. هذا المجهود الذي يبذله للاستمرار في الحياة و في ذاته هو غريزة الاتصال يسعى للحصول عليها في حياته، فالاستمرار في ذاته هو البحث عن الدخول في اتصال مع ما ينفعه و ما هو مناسب له، و الأفضل له أيضا و يسعى للهروب من ما هو غير مناسب له.

في الواقع، الكوناتوس عند الانسان هي التي تدفعه إلى الرغبة في عدم البقاء في نفس الحالة و لكي يتجاوز ذلك على تحديث جوهره، عن طريق انسانيته، و تفكيره، و وعيه و روحه. فبالنسبة لـ سبينوزا الكوناتوس هي التي تسمح لنا بأن نصبح بشر و تسمح لنا أيضا بتطوير أنفسنا و العمل على تطويرها فلا تطور من دون رغبات.

يؤيد الكثيرون رأي سبينوزا في أهمية طاقة الكوناتوس، ويرون فيها التعبير عن درجة القوة الموجودة في كل شيء، النزوة الوجودية الجوهرية، و هي ميل إلى التحديث أو التفعيل الأقصى لذواتنا، إظهار قوة التصرف لدينا و ذلك بتجنيد الانسان كل ما لديه من قدرات.

(Frédéric Londron,2003 :p120)

ومنهم من يربط الكوناتوس بالمجهود المبذول للاستمرار في الذات، والتي تأخذ لدى الانسان شكل الرغبة، في نشاط يسمح للجسد و الروح بالظهور و إثبات و تطوير كل قدراتها و مواقفها. (Eric Delassus, 2012 :p08)

أشار ثيري دوبوكس Thierry Dupoux في إحدى محاضراته أن الإنسان في بحث دائم عن المؤشرات المميزة للقوة، مثل العظمة و الشهرة (كل واحد يبحث عن السلطة في مهنته الخاصة مثلا)، و الثراء. إذن الفرد يبحث باستمرار عن كل ما يعطيه مؤشر خارجي للقوة، يبحث عن الحصول على الإقرار الاجتماعي.

تجدد الإشارة إلى أن مصطلح الكوناتوس قريب جدا من مفهوم نزوات الحياة أو الليبيدو النرجسي التي تكلم عنها سيغموند فرويد و التي تسعى هي الأخرى للحفاظ على الذات و لكي تأخذ هذه الطاقة شكلا، يجب على المقاول أن يضع نفسه في خدمة الشيء الذي يتجاوزه. إنه المشروع الذي سوف يمنحه هذه الدفعة الحيوية. في الأصل، مشروع المقالة هو دائما سيرورة خيالية، حلم يجب تحقيقه. هذا الحلم يعمل كقوة مغناطيسية يدفعه، يستميله، يصبو إليه، يلهمه، إنه هو من يعطيه القوة لمواجهة كل المحن.

هذه الطاقة مرتبطة حسب رأي كزالينيو بشكل مباشر بالهيئة النفسية التي يسميها فرويد بمثال الأنا. هذا الأخير يعرض على الأنا تقمصات بطولية تجعل الفرد في حالة توتر تجعل الفرد في حالة توتر لتحقيق الحلم الذي يملكه، فيحول المقاول أنه إلى أنا مثالي جدير بالاعتراف و الحب.

(Jean-Claude Casalegno,p604)

هذا أهم ما تطرق إليه ج.ك. كزالينيو Casalegno في فصله السادس، و تكملة لذلك و في نفس السياق سوف يتم عرض الفرضية التي قام بطرحها بينيدكت Bénédicte Vidaillet هو الآخر حول الأصل اللاشعوري لبعض القرارات التي يتخذها المقاول و التي ما من شأنها أن تضع مستقبل مؤسسته على المحك. حيث استعان أيضا بالحالة التي عالجها مانفرد في تفسير ذلك، وشاذ بأهميتها في فهم تأثير تاريخ الفرد على القدرة في اتخاذ القرارات: " قبل كل شيء توحى لنا الحالة إلى أي مدى بعض القرارات هي بعيدة من أن تكون ثمرة المنطق الشعوري. حيث أن قرارات إنشاء مؤسسة، اختيارات الاستثمار، اختيار بنية و أسلوب العمل، هي كلها قرارات تستدعي التحليل و التأمل.. إنها تكشف عن ذاتية عميقة تتدخل في بعض الاختيارات التي نقوم بها.... فالحالة المذكورة سابقا، توضح لنا أن عدد من القرارات الذي اتخذها هي ذات أصل لاشعوري. أخذت جذورها من مسرح نفسي خفي منذ البداية فقط التحليل النفسي ما سمح بالكشف عنه – الجدير بالذكر أن عملية التحليل دامت لمدة أربع سنوات، 05 حصص كل حصة تستغرق 50 دقيقة في الأسبوع- ، فالصعوبات التي كانت تواجه المؤسسة كان من الممكن أن تؤدي به إلى الإفلاس و كان بإمكانه بيعها قبل الوصول إلى هذه النهاية.

و يضيف بينيدكت Bénédicte قائلا: " القرار هو إعادة إحياء رغبة، هو إنتاج إستيهامي للفرد، هو تكرار للماضي. لذا فإن موضوع اتخاذ القرار متعلق بشدة بتاريخ كل فرد. يعيش الحاضر على ضوء الماضي و تاريخ الفرد يعيد نفسه و يسقط ظلاله، أين تلعب آلية التحويل دورها. نتحدث عن التحويل كسيرورة يقوم بها الفرد، و التي من خلالها تصبح مجموعة من التجارب و الأشخاص في الحاضر، شبيهة بتجارب و أشخاص مرتبطين بماضي الشخص وهم مهمين بالنسبة له. فما يتم تحويله هو الرغبة اللاشعورية أو الاستيهامات العميقة، و المظاهر التحويلية ليست تكرارات بالمعنى الحرفي و لكنها مطابقة رمزية لما تم تحويله و يعاد تفعيله في الوقت الراهن... يمكن لهذا التحويل أن يشل قدرات الفرد على الحكم و على اتخاذ القرارات، و هو أمر لا شعوري.... و الحالة التي عالجها مانفرد Manfred، أكدت لنا إلى أي مدى يلعب التحويل دور هام في القرارات: حول زوجته و على معاونيه، العلاقات الصعبة التي واجهته في عائلته، و خاصة والدته، قيادته للمؤسسة من خلال مشاعر ووجدانات مرتبطة بتجاربه السابقة." تأخذنا اللفظة الشديدة للتحدث عن طبيعة العلاقة التي تربط المقاول بالمؤسسة، فهل هي مجرد وسيلة لكسب الرزق و تحسين المستوى المعيشي فقط؟

تأخذ المؤسسة طابعا رمزيا، يرمز فيه إلى قدرة المقاول على التمرد. فإتشاء مؤسسة أصبح بطريقة ما حالة انفصال شخصي تجعله إنسان في ملكه الشرعي. ويبدو أن مرحلة الانفصال- الإنفرادية التي مر بها خلال الطفولة لم تحل بشكل كلي.... بالإضافة إلى أن المؤسسة تشبه مكان يتوسط الواقع

الداخلي و الخارجي، المكان الذي فيه يمكنه إعادة إحياء تخيلاته الجامحة، عبر لعب دور المسيطر على ما يقلقه.

بالنسبة للمقاولين الذكور، الغياب النفسي (واقعي أو خيالي) للأب، ربما يجعل خبرات الطفولة كانتصار أوديب، يخلق مستوى عالي من التناقض في السلوك اتجاه الآخرين ممن هم في وضعية سلطة. عدم قدرتهم أو عجزه عن العمل في مؤسسة، يجعل من الضروري على المقاول أن ينشئ تنظيمه الخاص أين يكون هو مركز النشاط و التحكم.... وطبيعة العلاقات التي كانت تربط الفرد بوالديه، إخوته و أخواته هي التي سوف توجه سلوكاته داخل المؤسسة.

انجازه أو تحقيق هدفه في إنشاء مؤسسة يصبح أمرا ملموسا، يرمز إلى النفوذ و القوة لكن انجازه غير كاف لكي يحميه من الإحساس الدائم بالقلق و من مصادر الضغط الأخرى، النبذ، عدم الرضا و الخوف من الفشل. (Manfred Kets :2009,p30)

في الواقع كانت الحالة التي عالجهما مانفرد مصدر إلهام للعديد من الباحثين و هاهو فيليب رافين Philippe Rafin يقدم بطاقة قراءة لكتاب من تأليف مانفرد كتس بعنوان " Combat contre l'irrationnalité des managers " أعطى فيها الدروس التي يمكن تعلمها من الحالة والتي يمكن الاستفادة منها قائلًا في ذلك " الوظائف النفسية ليست في الواقع إلا عملية استدخال لنماذج أبوية، فلدى الكثير من المقاولين الخوف من الفشل و الخوف من النجاح متناظرين دوما.... المسرح المقاولاتي مليئ بالعديد من المواضيع المهمة: الحاجة إلى السلطة، التعطش للإعجاب و اللجوء إلى آليات دفاعية أولية (الانشطار، الإنكار، و الهروب إلى النشاط). "

أوضحت هذه الحالة حسب رأي فيليب أن تسيير المؤسسة لا يتبع دائما أساليب عقلانية، بل أحيانا أخرى غير عقلانية، تخضع لمنطق اللاشعور. ويقول بينيديكت Bénédicte في هذا الصدد: " يدعونا التحليل النفسي إلى الاستدلال في قراراتنا على التكرارات وحالات الكف، تدل على أن اختياراتنا ليست حرة و تتأثر بمظاهر تتجاوزنا."

من خلال الدراسة التي قام بها Rogers A. Blais تبين أن دافعية إنشاء مؤسسة ترتكز على العديد من العوامل البعض منه: نفسية، والبعض الآخر محيطية أو سلوكية، الحاجة إلى المال أو ضرورة بناء لنفسه فضاء حيوي. في الواقع، لا يمكن تقبل فكرة وجود نموذج بسيط لدوافع المقاول كما جاء به ماكللاند (1971).

كما أوضحت النتائج بأن الدوافع لإنشاء مؤسسة ليست مرهونة بشكل مباشر بحدود بلد أو بنظام ثقافي، على العكس من ذلك، إنها تعبر من خلال الحدود الوطنية. من خلال الملاحظات أيضا، يمكن الوصول إلى المسلمة الأساسية بأن الدافعية لإنشاء مؤسسة متأثر بعوامل ما وراء الثقافة التي تميز بلد الانتماء. بعبارة أخرى، دينامية وتجاوب المحيط المكاني يتدخل كثيرا من الناحية الثقافية في اتخاذ قرار إنشاء مؤسسة جديدة. كما أوضحت هاته الدراسة بأن دافعية المقاولين هي متأثرة بالدرجة الأولى بطبيعة وتجاوب المحيط.

يرى الباحث Hachemi Jarraya (2005:30) بأن هناك مشاعر تصاحب الدافعية بالإضافة إلى مجموعة من الأفكار والأفعال تظهر تحت مختلف المظاهر الخارجية التي يواجهها. في اللغة المتداولة، مصطلح المقاول يجد مصدره العميق في مفهوم إنشاء المؤسسة. إنه من الأكيد، كل مقاول ليس بالضرورة مبدع ومبتكر، أو شخص اشترى أو ورث مؤسسة منشئة من طرف شخص آخر. في ميدان المقاولتية، العديد من الأبحاث التي تناولت موضوع دوافع المقاولة المرتكزة حول الإنشاء. البعض منها من اقترح اجابة متمركزة حول نظرية الحاجة، البعض الآخر على الأهداف، في حين البعض الآخر اتجه نحو التحليل النفسي:

- 1- نظرية الحاجات تقترح بأن المقاول ينشئ أعماله لأنه يريد إشباع حاجة ملحة للانجاز.
 - 2- نظرية الأهداف تقترح بأن المقاول ينشئ عمله لأنه يريد متابعة حلمه.
 - 3- نظرية التحليل النفسي تحدثت عن التناقض المقاول اتجاه السلطة، هي نشاط التفادي أو إيجاد طريقة للهروب من موقف غير مرغوب فيه.
- سمحت الدراسة التي قام بها كل من جودفروي كيزابا وآخرون Godefroy Kizaba بفهم الدوافع المقاولتية ومعايير الأداء المقدمة من طرف المقاولين أثناء التقصي بواسطة استمارة في المنطقة الشمالية من فرنسا. فيما يتعلق بدوافع المقاولين الذين شاركوا في الدراسة، تم استخلاص أربع مكونات:
- الدوافع الداخلية.
 - الدوافع الخارجية.
 - دوافع خاصة بالحاجة إلى الاستقلالية.
 - دوافع خاصة بالأمن والراحة النفسية للعائلة.

بصفة عامة، أنه من الممكن تحديد مختلف مصادر الدافعية المقاومة لدى الفرد نفسه. لكن هناك دائما هناك دافع واحد مسيطر ومهم من الدوافع الأخرى. محرك انساء مؤسسة يمكن ان يكون مرتبط بالبحث عن النجاح الشخصي والاجتماعي بفصل المال اكثر من النشاط الذي يسمح باكتساب السهرة. ويمكن ان تدفعه الحاجة الى السيطرة. بالنسبة إلى T. Gaudin المنسئين يبحثون عن الحقيقة. المقالة، انساء مؤسسة هو طريقة لعدم سرد التاريخ لنفسه ولا للاخرين.

من أولى المحركات الأوائل، حسب A. Shapero الحاجة للاستقلالية، الرغبة في أن يكون زعيم نفسه وطموح الاستقلالية. وبالرغم من ذلك، عندما تبنى المؤسسة، نفس الافراد ليسوا حرين كليا: فهم مرتبطين بالزبائن، بسرعاتهم وبالمجتمع. (Alain Fayolle,2003 :62)

نفس الفكرة التي توصلت إليها ماسارت فيكتوريا M- Victoria (2010) في دراسة لها حول المقاول حيث أكدت هي الأخرى بأن المقاول إذا كان يبحث من وراء المقولة هو الحرية والاستقلالية المطلقة من قيود السلطة إلا أنه يقع في تبعية للزبائن ووكلاء البنوك. وكما أوضح كورتاكو Kortaco (1997)، الدوافع الخارجية تفسر الجزء الكبير من المتغير، تتبعها دوافع خاصة بالحرية والاستقلالية.

من خلال المقابلات التي قام بها الباحث بينجامين برنتارد مع مجموعة من المقاولين، السبب الأكبر للانتقال للفعل المقاوالاتي كان الاستقلالية، هذه الأخيرة التي يمكن أن تظهر على أشكال مختلفة. أولا، المقاول لا يريد أن يتلقى أية أوامر من أي شخص، والذي يشعر بالإحباط إذا لم يسير بنفسه الأعمال، وأن يكون زعيم نفسه، وأن يضع بنفسه جدول أعماله، هي من الأمور المهمة بالنسبة للمقاول. حب السلطة كان الدافع الثاني لبدء في المشروع، أما الدافع الثالث كان ضرورة إنجاز مشروع.

في إطار التحدث عن النرجسية، يرى الباحث أن المقاول هو فرد اكتسب مكانة جديدة، هو مدير المؤسسة، أكثر من مدير، أعلى السلم الهرمي، سيد يفرض اختياره، وأيضا حرية تقرير الاتجاه الذي يتوجب إتباعه. تتفق هاته الفكرة مع أشار إليه سيغموند فرويد S. Freud (1921:06) حيث يرى أن النرجسية تتميز بأن يكون الفرد يسعى فيها إلى تلبية رغباته وحاجاته ويصل إلى ذلك خارج نطاق تأثير الآخرين وبصرف النظر عنهم.

في مجال المقولة هناك ما يسمى بالبعد الديكارتية، وإن كان مشوه نوعا ما. في المقولة ليس هناك ما اعتقده، ولكن أقرر ما هو العمل. هذه المكانة وحرية القرار التي هي ضمنا مرتبطة مستوى قوي من التقدير لمدير المؤسسة، مرآة حقيقية تزين رئيس المؤسسة الغير النرجسي.

هذه المكانة لا تزال غنية. في الواقع، البدء في مشروع، يدرك على أنه اختيار طريق على حافة الانحدار لمن أراد القيام به. هي مسيرة منفردة، هي اختيار شهيد و بسالة. إنشاء أو استعادة مؤسسة، هي القيام باختيار الحياة. المسير يستثمر وقته وماله. هو يعي بأنه يمكن أن يخسر كل شيء، سواء على الصعيد الشخصي أو المالي. (Benjamin Bertrand,52)

رب المؤسسة هذا الشخص النرجسي المعجب بمكانته. نرجسيته تشتمل على بعد ثاني، المؤسسة هي هو، وهو المؤسسة. بمعنى ليست هناك حدود فاصلة بينهما، انهيار المؤسسة يكون بمثابة انهياره هون لذلك تجده يسخر معظم وقته وطاقته لذلك. في حين أن مانفرد Manfred Kets من خلال التحليل النفسي لأحد المقاولين شبه العلاقة التي تربطه بالمؤسسة هي نفسها تلك العلاقة التي تربطه بوالدته. لكن من خلال رأي الباحث شبه بالطفل، لأنه من محتمل أن المقاول يعتقد أنها طفل لأنه هو من قام بإنجابها.

الميول النرجسية لصاحب المؤسسة هي فعلا أمر ملموس، وهي فعلا موجودة في علاقته مع مكانته وفي العلاقة التي تربطه مع مهنته، مؤسسته. والمؤسسة، نهائيا، هي الوسيلة الرئيسية لتقدير الذات لصاحب المؤسسة، تصبح هي المترجم والمتكلم الوحيد. (Benjamin Bertrand,53)

ترجع أغلب الدراسات السابقة إلى أن اختيار المقاولاتية كمسار مهني يعود إلى نوعين من العوامل: عوامل داخلية متعلقة بنفسية المقاول ، وعوامل أخرى خارجية متعلقة بتوفر البيئة الثقافية ومناخ الاستثمار المشجع على النشاط والنجاح المقاولاتي، ومع ذلك تشير هذه الدراسات إلى أن شخصية المقاول ماهي إلا نتاج البيئة الثقافية والتنظيمية التي نشأ فيها. (محمد قوجيل،2016:229)

توصل محمد قوجيل (2016) من خلال الدراسة التي قام بها إلى أن الدافع نحو إنشاء المؤسسة بالنسبة للشباب الجزائري يكون نتيجة لاجتماع العوامل الداخلية والعوامل الخارجية معا على أن التوجه نحو المقاولاتية يعود أساسا إلى الرغبة في الاستقلالية وتحقيق الذات ، وتجسيد فكرة أو أمنية سابقة.

ويشير غالبية المبحوثين إلى أن الخبرة السابقة في الميدان من أهم الدوافع التي جعلتهم يتوجهون نحو إنشاء المؤسسة. يأتي دافع ربح الأموال والتخلص من البطالة فيما كان الميل نحو المقولة وتحمل المخاطرة والسعي نحو السلطة والحصول على الاحترام دوافع بدرجة أقل أما الخلفية التعليمية للمبحوثين فلم تكن بشكل كبير هي الدافع الأساسي للتوجه نحو المقاولاتية.

من العوامل المفتاحية للنجاح وجود الدافعية الاجتماعية الخالصة مع غياب الدافعية الإرثية حسب ما أشار إليه Romain Slitine (2010:24): " كما تشهد الادبيات، الدوافع لخلق المؤسسات يمكن ان تكون مختلفة جدا. إذا كانت سيرة حياة الانشاء تبدو متشابهة الا ان هناك فروق بين المقاول الكلاسيكي

والمقاول الاجتماعي. من بين الفروقات الجوهرية بين المقاول الكلاسيكي والمقاول الاجتماعي ترتكز على الدافعية الاجتماعية الغير إرثية. كما لاحظت Anne-Claire Pache المقاول الاجتماعي مثل المقاول الكلاسيكي لدي محرك للمقاولة، وليست لدوافع مالية، بالنسبة إلى Olivier de Guerre إنه من الضروري فهم بأنه إذا كان الاثراء الشخصي هي دافعية المقاول الاجتماعي. إذا كانت الإجابة ايجابية، يجب التساؤل حول صدق الانطلاقة ومساعدة حامل المشروع على توضيح أهدافه ودوافعه لكي لا تحبط توقعاته.

كما توصل الباحثين جين فليب وسيباستيان Jean Philippe et Sébastien (2015) في دراسة لهما حول المقاول في مواجهة الصعوبات إلى أن الدوافع الرئيسية لانشاء مؤسسة هي في الغالب نفسها لدى جميع المقاولين، مدعمين في ذلك الدراسة التي قام بها Barull (2012) الذي قام بالمقارنة بين المقاولين في سنة 2006 وفي سنة 2010. ووضح بأن مشروع إنشاء مؤسسة هو قبل كل شئ مدفوع بالرغبة في أن يكون المقاول حر وذلك بنسبة 61 % من المقاولين، ثم يأتي الرغبة في التحدي بـ 44 % والرفع من المردودية بنسبة 25 %. بالإضافة إلى ظروف الحياة مثل فقدان العمل تشكل فرصة ومحاولة حظه في خلق عمل خاص به. وحسم ما أشار إليه ديبراز ووش Déprez et Wach (2011) 68 % من منشئي المؤسسات كانوا بطالين.

يمكن تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد حسب ما أشارت إليه الباحثة سلامي منيرة لمجال المقاولة في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاولالية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولياتي لـ A.SHAPERO et L.SOKOL حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولة. والفكرة الأساسية للنموذج تقول: " أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد". وهذا ما يشير إليه في نمودجه بثلاث مجموعات من العوامل:

أ. **الانتقالات السلبية:** مثل التسريح من العمل، الطلاق، الهجرة، عدم الرضا عن العمل،... الخ.

ب. **الانتقالات الإيجابية:** مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين، ... الخ.

ج. **الأوضاع الوسيطة:** مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحرمة للحدث المقاولياتي، فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولياتي، وهذا ما تم ملاحظته فعليا في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات. أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم. وما بين المتغيرات المفسرة

للمنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة، يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز، واللذان يكونان نتاج المحيط الثقافي، الاجتماعي والاقتصادي. وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها.

أ. إدراك الرغبة (Perception de désirabilité): وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد. فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة وال فشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

ب. إدراك إمكانية الإنجاز (Perceptions de faisabilité): تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي الفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمخدرات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية Ethnie). كما تؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقولة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازها.

بالإضافة للعناصر السابقة أفرزت الدراسات على مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو مجال المقولة وهي كما يلي:

- نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد (Shapero et Sokol) ؛ كما وجد أن جنس المقاول - النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم.

- الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية رأس المال البشري، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.

- دور نوادي وجمعيات (Réseaux): حيث الانضمام إليها يساعد في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات.

- الموارد المالية: لأي شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.

- المحفزات الاجتماعية الاقتصادية: مثال ذلكتلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية، تحسين الشروط المعيشية.

- المحفزات الشخصية: والتي تختلف باختلاف الفرد والجنس، مثال ذلك الانفتاح ، الحصول على الاستقلالية الذاتية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.

- الحوافز المهنية: فهي عموما تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم، والعمل لحسابه الخاص.

- الحوافز التجارية: الرغبة في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة (Créneau- porteur).

- العوامل الدافعة (السلبية): وهي تضم الحاجة للنقود، شروط عمل غير مقبولة، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقيات، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.

- الدوافع النفسية: وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقابلة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، مثال ذلك عدم توفر فرص عمل، فصل أو عدم الرضا في العمل، هجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.

- أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد ، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة.

يرى هارزبرغ Herzberg بأنه توجد مصادر أخرى للدافعية مثل تلك الناتجة عن إشباع الحاجات، بدلا من التبادل بين العمل والمكافآت الخارجية، يمكن للدافعية أن تأتي من العمل في حد ذاته، مما يؤدي إلى لفت انتباه حول العوامل الداخلية للدافعية، ناتج عن معنى العمل، قيمته، رؤية معناها الرمزي في ثقافة معينة. ويبدو من الضروري بأن مصادر الدافعية هاته لها أهمية أكبر من قياس التطور التكنولوجي المعقد للمهمات، ومن عدد العمل الكفؤين....

(Claude Lévy-Leboyer, 2006 :188)

يمكن القول في هاته الحالة بأن المقابلة ذات معنى بالنسبة للمقاول، هي السبيل الوحيد لإشباع رغبته في السيطرة والتحكم، والاستقلالية خاصة، إعطائه هوية خاصة مختلفة عن الآخرين. والجدير هنا بالذكر بأن فكرة دفع ثمن العمل من أجل الدافعية هو أمر بسيط نسبيا، وبأن الإستراتيجية الدافعية محدودة، في هذه الحالة، في تحديد حاجات الدافعية. إذن تحليل طبيعة وأصل مصادر الدافعية الداخلية يجبر على التفكير في الصلات بين العمل ومختلف السيرورات النفسية. تتعلق السيرورة الأولى بتقمص الفرد مع عمله، بعبارة أخرى يشكل جزء مهم من هويته الشخصية. مثلا " أنا مقاول" يشترط عملية استدخال قيم وقواعد هذا النشاط. مما يعني بأن القدرات المجندة في ممارسة هذا النوع من النشاط المهني مما يساهم في بناء تقدير الذات وخلق مشاعر الفاعلية الذاتية. ويرى كل من كاهن وكاتز Kahn et Katz بأن هذا المصدر للدافعية لا يظهر إلا في المهن ذات الكفاءة العالية.

أما المصدر الثاني للدافعية الداخلية التي أشار إليها كل من كاهن وكاتز Kahn et Katz تلك المتعلقة بتقرير المصير الذاتي. إنه لا يتعلق الأمر فقط بدرجة الموضوعية للتحكم في نشاطاته، إنما يتعلق الأمر بأن يكون فرد مستقل في عمله، وبصفة خاصة السلطة التي ينسب لها الفضل في النتائج الآتية من قراراته الخاصة وطريقته في حل المشكلات التي تواجهه. في هذا السياق، تقرير المصير الذاتي يساهم في التخفيف من مصادر الضغط. في المقابل، الضغط الناتج عن الضبط الخارجي القوي جدا يخفض من الدافعية.

في الأخير، المصدر الثالث للدافعية الداخلية يأتي من فعل أن العمل يمكن أن يشبع حاجتنا للانتماء ، إذن حاجتنا الاجتماعية. نفكر في الدافعية وكأنها تتمثل في العلاقة الموجودة بين الفرد والمهمة، ونقل من شأن العلاقات الاجتماعية التي تنمو في العمل والتي تشكل واحدة من أسس هويتنا.

(Claude Lévy-Leboyer, 2006 :190)

أشار كل من بسيمة شامي وباباذاكي (2002) Evangelia Papadaki et Bassima Chami ثلاث مؤشرات للدافعية النمو لدى المقاول:

1- عزم المقاول والاستعداد للمخاطرة:

العزم لدى المقاول يشير إلى إرادة المخاطرة وأن يكون نشيط، ويشير أيضا إلى الإلتزام بالنمو والتطور. وذلك بجمع مختلف الموارد الضرورية لنمو المؤسسة، وتحمل المخاطر المالية والشخصية. ويقاس العزم بدرجة التوافق المقاولين مع اعلاناتهم " تسيير مؤسستي هو النشاط الأكثر أهمية في حياتي" على سبيل المثال. استنتج كل من ولش وجاندراي (1997) Welch et Gundry

بأن الالتزام بالنمو يسمح بالتميز المقاولين الذين يركزون على النمو القوي ممن يركزون على النمو الضعيف. وحسب النتائج التي توصل إليها بيرو Perreu (2000) بأن الاستعداد للمخاطرة هو عامل محدد لارادة المالك على الحصول على الموارد المادية المالية الضرورية لنمو المؤسسة وذلك بتجاوز مرحلة المؤسسة المصغرة.

2- الرغبة في الاستقلالية:

يعتقد بعض الباحثين بأن المالكين المستثمرين الناجحين يملكون تحكم داخلي قوي وهم مهوسين بالرغبة في التحكم في قدرهم، حيث توصل كل من ناب وكيلىن (1994) Knapp et Keelen بأن مالكي المؤسسات يشعرون برغبة شديدة في الاستقلالية، وحسب ما توصل إليه أيضا بيرو Perreu (2000) الرغبة في أن يكون الزعيم تحفز لديه الدافعية إلى النمو.

3- التخلي عن البطالة:

ترى إيفانجيليا باباداكى Evangelia Papadaki (2002) درجة منخفضة من نمو المؤسسات التي أنشئت من طرف الأفراد الذين يرغبون في التخلي عن البطالة. و بالنسبة لـ ماكلييلاند أتكينسون، كلارك MacClelland, Atkinson et Clark (1953) يوجد لدى كل فرد ميل للفعل الأفضل، والبحث عن فاعلية التفاعلات مع المحيط، كذلك طموح للوصول في حالة من التنافس لهدف يتطابق مع معايير الجودة. (Philippe Sarrazin, 1995: 38)

حسب ما أشار إليه وايت White (1959)، فإن كل محاولاتنا التي تهدف إلى مواجهة المحيط تكشف عن حاجة إلى الشعور بالكفاءة والذي عرفه بالحاجة إلى تفاعل متبادل بشكل فعال مع المحيط، البحث عن الضبط والتحكم. ويرى وايت White أيضا هاته الحاجة إلى مصدر طاقة يحرض الكائن للبحث عن التحكم في محيطه وتسمح بجعل السلوكيات استكشافية، فضولية، اللعب مثلا. و الحاجة إلى التفاعل المتبادل مع المحيط، هي حاجة داخلية تجلب الشعور باللذة الملازمة لتطبيق النشاط عندما يكون مشبع.

هناك علاقة بين الهدف المحدد ومستوى الأداء المحقق الذي يحدد النجاح أو الفشل، وبالنسبة لـ ماشر ونيكول Machr et Nicholls (1980)، النجاح والفشل ليسوا بأحداث ملموسة، لكن حالات نفسية ناتجة عن الوصول أو عدم الوصول إلى الأهداف. في الواقع، هناك تنوعات ثقافية في الخصائص الشخصية ينظر إليها على أنها مرغوبة تشترط بالضرورة تأويل مختلف مواقف النجاح والفشل. (

Philippe Sarrazin, 1995: 40)

دراسات حديثة حول العلاقة بين الدافعية المقاتلوية وحجم المؤسسات الصغيرة تؤكد أنه كلما يمتلك المقاتل الأهداف المقاتلوية كلما تنمو المؤسسة وتحقق النجاح. ولكي يبدأ، يمكن تحديد الدافعية المقاتلوية كأهداف مقاتلوية التي يبحث عن تحقيقها.

حسب ما ذكره هاشمي جاراي Hachemi Jarraya الهدف المشترك للمقاتلين في مرحلة ما بعد الانشاء هو الحفاظ على الحجم المصغر للمؤسسة حتى يتم تفادي تعقيد التسيير المرتبط بالنمو، والحفاظ على استقلالية اتخاذ القرار، والاستقلالية المالية.

هيرون وروبنسون (1993) و نفيزغر، كوراتكو (1994) قدموا نموذجين لدراسة أداء المؤسسة حسب سمات شخصية المقاتل: الدافعية، المهارات، الكفاءات، والتجربة مع تفاعل المحيط الشخصي والخارجي. كلا النموذجين يرى بأن الدافعية تلعب دور رئيسي. (Amira Hadrich,05) بفضل الدافعية تتحول الحاجات إلى أهداف، خطط ومشاريع. فيبحث الفرد بشكل نشيط عن أشكال التفاعل بشكل حيث أن بعض العلاقات مع بعض المواضيع تصبح ضرورية للعمل. المختص النفسي يدرس متغيرات الموقف ضمن شبكات العلاقات لأن الحاجات معقدة، خاصة منها الكامنة. ونمو الدافعية يشترط إذن:

1- توجيه (تقنية) الحاجات (التعلم).

2- العمل المعرفي (الأهداف والمشاريع).

3- الدافعية الأداةية (الوسائل والغايات).

4- الفردانية (الاستقلالية الوظيفية).

دراسة الدافعية في العمل تُظهر ظروف العمل المسؤولة عن الأهداف، وعن الجودة وعن شدة السلوك في العمل. أربع مجموعات من النماذج اقترحت للكشف عن هاته المحددات وعن طريقة عملها. نظرية الحاجات تقسّر الدافعية بوجود الحاجات التي يبحث الفرد عن إشباعها. النظريات المعرفية (والتي تسمى غالبا الأداةية تحلل سيرورة الدافعية من خلال العمل الخاص بكل فرد، وتصورات الصلات بين المجهود ونتائجه. ونظرية الإنصاف، التي تستند على مصطلح التوازن المنصف العمل منجز والمكافأة المعطاة. (Roland Doron, 448)

تجدد الإشارة إلى نقطة مهمة أشارت إليها حسنة سكاني في بحث نشر لها (2017) متعلقة باختلاف الدافعية حسب نوع المقاتل، على سبيل المثال المقاتل بالفرص، يقدم على الشروع في عمل خاص به بغرض ملاحقة فرصة وهو على الأغلب مفتون بعوامل إيجابية. هاته العوامل يمكن أن تكون باطنية (

الرغبة في الاستقلالية مثلا) أو موقفية (فرصة يتم تحديدها)، لكن تفاعلها يعطي ميلاد لاتخاذ قرار
المقولة.

كما تجدر الإشارة أيضا على ما أوضحته الباحثة برزيقة أمينة Berreziga Amina التي ترى بأن
المقاولتية في الجزائر توصف بمقاولتية البقاء على قيد الحياة اين بيني المقاول مؤسسته بسبب ضغوط
اجتماعية، بيني نتيجة ضرورة وليس لاستغلال الفرص.
المقاول المستغل للفرص تحركه دافعية مزدوجة:

1- دافعية شخصية مرتبطة بخصائص مميزة.

1- دافعية موقفية آتية من إرادة ملاحقة الفرص.

الرؤية المسيطرة في الأبحاث حول المقاول بالضرورة أو الحاجة تفترض بأن هذا الأخير مدفوع
بالحاجة إلى خلق عمله الخاص لأنه لا توجد بدائ أخرى، وهو مدفوع بعوامل سلبية.المقاول
بالضرورة، مرتبطة بالفقر، على الصعيد الفردي (المقاول)، جماعي (أقلية)، أو على الصعيد الوطني
(البلدان النامية) الفقر يصبح إذن دافعية للعمل الذاتي. بالنسبة إلى فايول ونكارا Fayolle et Nakara
(2010) هناك عوامل عديدة للمقاولتية بالضرورة:

1- شخص ماضيه صعب: مشاكل شخصية و/أو مهنية مثل البطالة طويلة المدى، مشاكل صحية.

2- نقص في الشبكات المهنية والعائلية، خاصة في السنوات الأولى من عمر المؤسسة.

3- نقص الخبرة المهنية الضرورية للمشروع، لأنه غالبا المنشئين لا يكونوا مهيين بشريا ولا تقنيا.

4- نقص الثقة في الذات وفي المحيط بسبب الفشل الذي يعرفونه، فيفقد المقاول ثقته بنفسه. عندما يكون
فشله مرتبط بالعالم المهني، يفقد الثقة في نموذج المؤسسة. هذا النقص في الثقة يمكن أن يؤدي إلى
إعاقة كبيرة في نجاح المشروع المقاولاتي المرتبط كثيرا بالإرادة والمثابرة.

من خلال الدراسة التي قامت بها كريستال تيسيبي Christel Tessier (2015) حول المقاول
بالضرورة والذين تتتابهم شكوك كثيرة، فهم فعلا في حاجة إلى المرافقة. فهم يتمنون على الأقل في
البداية إيجاد مكانة عامل مأجور، مستوى الضبط الداخلي، الميل للمخاطرة، والفاعلية الذاتية ضعيف.
في حين أن الدوافع لديهم تتطور مع الزمن، خاصة مع تطور المشروع ونجاحه وحسب النسق الذي
يعيش فيه والمحيط الذي يعمل فيه أيضا، وهم أشخاص مشوشين أيضا على الصعيد الثقافي، الموقفي
والنفسي.

غالبية الأعمال تتفق في النقاط التالية:

- تجربة عمل منخفضة في ميدان الانشاء، ضعف القدرة على تحديد واستكشاف الفرص المقاولتية.
- محدودية الشبكة المقاولتية. إنها القوى المركزية البارزة في السوق، التي تهتمش وترفض الأفراد وتضعهم على الهامش... فيصبح هؤلاء الافراد هشين ومن دون رصيد مقاولاتي في عالم انشاء المؤسسات من بينها البنوك والمؤسسات التي تؤدي إلى هذا الانشطار.
- هؤلاء الافراد، من خلال مسار حياتهم الشخصية والمهنية التي تبدو مهمة ومتعددة المشابك والأفخاخ، وعدد من التغيرات (تغيير المنزل، الطلاق، المرض) طوروا تقدير ذات منخفض، نقص الثقة في الذات وبالتالي انخفاض في الفاعلية الذاتية.
- هؤلاء الافراد عانوا من صعوبات كبيرة مع مستخدميهم (التحرص، نقص الاستقلالية وتطوير مسيرة مهنية، تسريح..) رأسمالهم الاجتماعي والبشري ضعيف، يتأرجحون بين التوائمية من جهة، والاستسلام والخضوع ومركز الضبط الخارجي من جهة أخرى.
- دوافع انشاء المؤسسة هي دوافع خارجية وسلبية: عدم الاستقرار، حوادث الحياة، تجعلهم ينشؤون لمدة عملهم الخاص.
- المقاول بالضرورة يدرك بشكل قوي وحدته ونقص الشبكات العلائقية لديه. وهو غير راض بهذا الخيار بالمقارنة مع المقاول بالفرص ويعود ذلك على العموم إلى البطالة والبقاء من دون عمل. ويلعب مستوى البطالة دور مفجر لانشاء بالضرورة في حين البلدان التي تتميز بمستوى كبير من المقاولتية بالضرورة من ذوي النمو الاقتصادي المنخفض، ولديهم نسبة بطالة كبيرة ومستوى عالي من الرشوة. فالتغيرات البنوية لسوق العمل يلعب دور مرجح لتنامي الانشاء بالضرورة. الثقافة المقاولتية للبلدان تأخذ مكانة مهمة لتشجيع نجاح انشاء المؤسسات، حتى وإن كانت بالضرورة.

الجدول رقم (03) يبين الاختلافات الرئيسية بين المقاول بالفرص والضرورة

الضرورة	الفرص	الدافعية
ملاحقة فرصة، أهمية العوامل الاقتصادية، الاستقلالية وتحقيق الذات.	إنشاء عمل خاص	
شخصية قوية، ثقة في النفس، مركز ضبط داخلي، حس المخاطرة.	الفقر، ماضي صعب، انخفاض المستوى التعليمي، نقص الثقة في الذات وفي المحيط.	الخصائص
كفاءات تسييرية، تجربة مهنية، تخطيط لإنشاء مؤسسة.	نقص في الراسمال البشري والمالي والاجتماعي.	الوسائل والامكانيات
منطق الاستغلال، المكسب،	منطق الأكل	الطموح
متوجه نحو النمو	خطر الفشل مرتفع، انخفاض معدلات النمو.	المؤسسة

المصدر: (06 : Hasna Skalli,2017)

وحسب ذات المصدر هناك ما يسمى بالمقاول الهجين المدفوع أحيانا بالضرورة والأحيان الأخرى بالبحث عن الفرص. ترى كل من الباحثين بن سفيان الزهرة وسامية سيرات بأنه ليس من الهين تحديد دافع وحيد لممارسة المقاولاتية، وكنتيجة إجمالية لعل أكثر ما يحفز المقاول هو بحثه الدؤوب عن الإستقلالية التي لا تتحقق إلا بالعمل في إطار خاص و بالحجم المتوسط والصغير. وكاقتراح مرافق لهذه النتيجة يتضح أنه من الخطأ حصر تلك الدوافع لعدم تباثها فهي تخضع لعوامل عدة ولعل من أهمها الفترة الزمنية التي يقضيها المقاول في ممارسة النشاط المبادرات يفضل على الضغوط التي يسببها المحيط العائلي والمجتمع والثقافة المقاولاتية السائدة فيه.

6-5-2 انعكاسات الدافعية:

في إطار نظرية تقرير المصير الذاتي، ديسي وريان Deci et Ryan اقترحا وجود نتائج متنوعة يمكن أن تكون مرتبطة بأشكال مختلفة من الدافعية. عدد من الأبحاث التي درست العلاقة بين أشكال الدافعية (الباطنية، الظاهرية، الضبط الذاتي،....) ومختلف نتائج المترتبة عنها. صيغت فرضية مفادها بأن أشكال الدافعية المقررة للمصير ذاتيا تكون مرتبطة إيجابيا بالراحة النفسية بينما أشكال الدافعية الغير مقررة للمصير ذاتيا (دافعية ظاهرية بفعل الضبط المستدخل، الخارجي....) تكون مرتبطة بالراحة النفسية بشكل ضعيف أو سلبي. سيكون من الصعب التنبؤ بالنتائج المرتبطة بمختلف أشكال الدافعية بما أن الوضعية العلائقية للدافعية على المجموعة الاتصالية لتقرير المصير الذاتي معروف.

غالبية الدراسات الحديثة حول الانعكاسات المرتبطة بمختلف أشكال الدافعية تدعم هذه الفرضيات. في الواقع، عدد من الباحثين اهتموا بالانعكاسات الوجدانية، المعرفية والسلوكية للدافعية. فيما يتعلق بالانعكاسات الوجدانية، أوضحت النتائج بأن السلوكيات المدفوعة باطنياً مرتبطة إيجابياً بالعواطف الإيجابية ورضا كبير عن الحياة، علاقة حميمة سعيدة، صحة نفسية أفضل، أما النتائج المتعلقة بالانعكاسات ذات طابع سلوكي أشارت بأن السلوكي المدفوعة باطنياً مرتبطة بمستوى عالي من الإبداعية، أداء أكاديمي أفضل، ومثابرة أكثر في النشاط.

في النهاية، على صعيد انعكاسات المعرفية، النتائج أوضحت بأن السلوكيات المدفوعة بشكل باطني، بالمقارنة مع السلوكيات المدفوعة بضبط خارجي، هي مرتبطة بمرونة معرفية عالية و تركيز أفضل في المهمة التي ينفذها.

بصفة عامة، أوضحت الأبحاث بأن الدافعية الباطنية وأشكال تقرير المصير للدافعية الظاهرية مرتبطة بشكل إيجابي بالنتائج، على الصعيد المعرفي والوجداني أكثر منه على الصعيد السلوكي، مما يشير إلى مستوى من التوافق والعمل. مع ذلك، الأشكال الغير مقررة للمصير للدافعية الظاهرية هي مرتبطة على الأغلب بنتائج سلبية. (Nancy Boisvert, 1992: 31)

تجدر الإشارة إلى أنه تم اختيار الدافعية الباطنية وتقرير المصير الذاتي كعامل نفسي يساهم في نجاح المقاول كما تساعد المقاول على الالتزام بنشاطه، والاستمرار فيه لمدة طويلة لاشباع حاجة للكفاءة والانتماء الاجتماعي والأكثر من ذلك حصوله على الاستقلالية بدلاً من العمل للحصول على مكاسب مادية، ندرج في هذا السياق ما أدلى به بعض المقاولين بما معناه أنه يمكن في الخطوات الأولى من إنشاء المؤسسة أن يكون مدفوعاً بمكاسب مادية واجتماعية لكن مع الوقت خاصة عندما يقترب من تحقيق أهدافه يجد بداخله شعوراً آخر مخالف تماماً لما شعر به لأول مرة، وبأنه قد اكتسب ذات أخرى كان يطمح إليها من طفولته بمعنى عملية إنتاج الذات من جديد وهذا ما تحدث عنه كريستوف Christophe Déjours (2006) في تفسيره لمفهوم العمل من المنظور السيكودينامي.

حسب ما أشار إليه شو (2000) البحث في موضوع الدافعية لدى المقاولين يمكن أن يجرأ إلى قسمين: الأسباب الخاصة باطلاق المؤسسة وتصنيف الدوافع المقاولتية. فيما يتعلق بالاسباب الخاصة بالشروع في المؤسسة توصل العديد من الباحثين من بينهم بيرلاي (1989)، غوفي وسكايز (1985) بأن غالبية المقاولين الذكور والإناث يشرعون في عملهم الخاص من أجل نفس الأسباب: التحكم في حياتهم المهنية، ليكونوا مستقلين ومن أجل الإنجاز الشخصي. أوضحت هذه الدراسة مع ذلك بأن دوافع النساء المقاولات مرتبطة أكثر بأسباب عائلية، يعتبرن المقاولات كاستيراتيجية حياة. في حين أن الرجال يشرعون في عملهم الخاص للوصول إلى أهداف العمل الخاص ويعتبرون المقاولات كاستيراتيجية أعمال.

في دراسة لـ شوو Show (2000) حول خصائص النساء المقاولات الصينيات (إجراء مقاونة مع العباوي)، قدم الباحث أربع نماذج للدوافع: مساعدة الزوج، المتطلبات العائلية، الانجاز الشخصي و متطلبات النسق الذي يعشن فيه. من خلال هذه الدراسة، يشرع الرجال في المقاوله منلغايات ثلاث: المتطلبات العائلية، الإجاز الشخصي والضرورة النسقية. يحتل الرجل الصيني مكانة مهيمنة في الثقافة الصينية، الرغبة في مساعدة زوجته ليست الرغبة التي تحركه.

سمحت دراسة شوو Show (2000) ببناء تصنيف للدوافع المقاولتية. انطلاقا من نتائج الدراسة، الدوافع الثلاث الأساسية المشتركة بين الرجال والنساء هي الحاجة للانجاز، عدم الرضا عن العمل والحاجة للاستقلالية.

في دراسة لـ بكاري (2006) حول المقاولين في تونس، أوضح الباحث دوافع ذات دلالة سلبية أكثر من بين الأسباب الرئيسية للإنشاء. غالبية الافراد المبحوثين ذكروا بأن أهم الاسباب التي دفعتهم للإنشاء هي الارادة في أن يكونوا أصحاب أعمال ةهم المالكين المسيرين، بأن يكونوا مستقلين، وأحرار، والحصول على تقدير ذات عالين الخروج من حالة الفقر، الحصول على حياة أكثر رفاهية، كما يهدف هؤلاء الشباب المقاول الى المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني وحل المسائل المتبطة بالبطالة وذلك بخلق فرص عمل وفي النهاية الارادة في الاستقلالية. (Bellanca Sabrina, 2010 :08)

من خلال الدراسة التي قامت بها صابرينة بلانكا على عينة قوامها 10.278 مؤسسة حاولت الوصول الى تحديد الدوافع الرئيسية لدى المقاولين البلجيكيين توصلت الباحثة على أن أهم دوافع المقاول هي الحاجة للاستقلالية، والانجاز الشخصي، والرغبة في الثراء، تتفق هذه الدراسة مع ما توصل إليه كل من شينبرغ ومكميلان (1988) وراينولد وميلر (1988) وآخرون الذين أشاروا إلى الحاجة للاستقلالية والإنجاز الشخصي والرغبة في الثراء من بين الدوافع الرئيسية للمقاولين وترى الباحثة بانها دوافع مقاولتية إيجابية.

في دراسة لكل من محمود عبد القادر (1975) وعبد الرحمن الطريري (1988) أرجعوا تفوق الذكور على الاناث في الدافعية للإنجاز إلى عدة أسباب منها ظروف وعملية التنشئة الإجتماعية، وبعضها يتعلق بظروف الدافعية ومصدر الضبط لدى كلا الجنسين، وبعضها يتعلق بمسألة الخوف من النجاح لدى الاناث. ومنها أيضا من يعتمد على أنماط الشخصية والجانب الفسيولوجي.

(عبد اللطيف محمد، 2000:41)

مصطلح المقاول مرتبط بشكل وثيق بإنشاء المؤسسة: حيث يلعب المقاول الدور الأساسي في خلق المؤسسات الجديدة، وبالتالي فإنه يساهم بشكل كبير في التطور الاقتصادي. هذا الإرتباط مقاول/ انشاء

مؤسسة يفترض وجود أسباب جوهرية تدفع الفرد للدخول في طريق جديد، ألا وهو تسيير المؤسسة. " شخصية المسيرين، مع تجاربهم، كفاءاتهم، ودافعيتهم تلعب دور هام جدا في الوقت الذي يشكل بالنسبة لهم انشاء مؤسسة فعل جوهرية أين يعبرون فيه عن أنفسهم ويسقطونه في المستقبل. " من جهة أخرى خلال سيرورة الانشاء، سوف يغير المقاول من أساليبه في رؤية أهدافه، ويتعلم أشياء جديدة. فيكون من الضروري تحديد عوامل دافعية المقاولين والطريقة التي تتطور بها والتي توجه اختيارات الأهداف الموجهة للمؤسسة. تحديد هذه الأسباب العميقة كان موضوع العديد من الأبحاث التطبيقية، حيث أظهرت النتائج درجات مستقرة كفاية في دافعية المقاولين.

(Didier Van Caillie, 1995 :09)

2-6- عامل الذكاء الوجداني:

قبل التطرق لمفهوم الذكاء الوجداني والعناصر المرتبطة به، فلا بد من التعرّيج على مفهوم آخر لا يقل أهمية عن الأول، العواطف هذا المصطلح الذي يعتبر مهمل نوعا ما في دراسات علم النفس خاصة في المحيط المهني، ولما لها من أهمية وتأثير على أداء الأفراد، خاصة تلك العواطف المتعلقة بالمقاول ودورها في تكيفه مع المواقف والضغوطات الاجتماعية، وكيف لها أن تؤثر عليه بشكل إيجابي في التعامل مع الآخرين إذا كان على وعي بها، وعرف كيف يستخدمها لصالحه.

2-6-1- العواطف:

يبدو أن مصطلح العواطف مصطلح غامض و تبدو بأنها مناقضة للمنطق بالنسبة للكثيرين. ولمدة طويلة من الزمن، جودة الروح (المنطق) كانت المميّزة، فيما يتعلق بالعواطف هذه الأخيرة تعتبر كشيء منحوس. إلى غاية اليوم لازالت العواطف والمشاعر تعرف كوظائف أدنى من المنطق.

إلا أن العواطف تشكل جزء مدمج في التجربة البشرية، والتي كانت محل اهتمام العديد من الباحثين. بالإضافة، إلى أن هناك كم هائل من الكتابات النظرية والتطبيقية التي حاولت وصف مصطلح العاطفة. بالرغم من ذلك، المعارف الموجودة لدينا حول موضوع العاطفة هي موضع حيرة بعض الشيء ولا تشكل إجماع داخل المجتمع العلمي. كما أن الباحثين لا يدركون معنى العاطفة، كم هو عددها، ما هو جوهرها، ماهي وظائفها؟... إلخ. بينما، بعد الرجوع إلى الأدبيات يسمح لنا بتحديد العواطف، خاصة تمييزها عن مصطلح المشاعر، المزاج والوجدان.

تعرف العواطف كردود فعل نفسية فيزيولوجية لأحداث داخلية وخارجية، فهي التي تحدد الأحكام الأخلاقية للأفراد وتتدخل أيضا في اتخاذ القرار. وتصنف ضمن العديد من النماذج: عواطف أولية، ثانوية، اجتماعية، رائعة/مؤلمة.

ويعتبر شاويل Gaëtane Chapelle (2004) أن العواطف كواحدة من مؤسسات الأنا، وهي مرتبطة بشكل مباشر مع تشكل الفرد ككائن الحي، من جسد ودماع. العواطف ستكون في هاته الحالة مصدر أساسي للوعي: الوعي النواة. لا يتمثل الأمر فقط في الوعي المفكر، الذي يتشكل على أساس نشاط ذهني معقد، مثلا عندما نقول " أنا على وعي بخبايا المشكل."، لكن بكل بساطة هو على وعي بمجموعة الإحساسات الناتجة عن كل ما يحدث داخل هذا الجسد: إحساسات البرودة، الحرارة، الجوع، الراحة، التعاسة، الطاقة و أو التعب. العاطفة هي مصدر الغزير لهاته المجموعة من الإحساسات، لأنها تتشكل من خلال التغيرات الفيزيولوجية مثلا زيادة دقات القلب، الشعور بالسعادة، الغضب، صور ذهنية، ذكريات، مشاريع، حديث داخلي، ونتيجة لذلك يحدث الشعور بالأنا. وتعرف العاطفة أيضا على أنها سلوك تكيفي، تضمن بقاء الفرد على قيد الحياة، الغضب يسمح بحماية قدرته على النشاط، الخوف يتفادى المخاطر، السعادة تحافظ على ما هو جيد بالنسبة للشخص.

أعط هنري فالون Henri Wallon للعاطفة بعدا آخر ويعرفها على أنها ترجمة لحياتنا الداخلية وتترجم في شكل حركات الجسدية. ويعتبرها جون بياجيه John Piaget أيضا المحرك الأساسي للسلوك البشري.

- الفرق بين العاطفة والمزاج:

في البداية، الوجدان هو مفهوم تقديمي الذي يجمع مصطلحات العاطفة، المشاعر والمزاج وحسب ما أشار إليه كل من Graig et Watson (2001) يمكن تمييز المزاج عن العواطف بفعل فترة بقائها، الموضوع المركز عليه والاستجابة. تدل العواطف على ردود فعل خاصة لشخص خاص أو أحداث خاصة، في حين المزاج مرتبطة بحالات المعاناة الوجدانية. بالإضافة، وعلى العكس المزاج هو الحالة الأكثر استقرارا وعمومية، وتمثل العاطفة رد فعل وجداني تلقائي شديد وقصير المدة، تلح عليها موضوع أو حدث خاص.

أبعد من ذلك، بما أن العواطف تشتت غالبا المشاعر، فإنها تجمع بين مجموعة من العناصر أكثر من المشاعر وكما أشار إلى ذلك سولومان Soloman: " تشتت العواطف مشاعر، لكنها أكثر من مجرد مشاعر، أحدهم لديه عاطفة من دون الشعور بأية شئ أو شخص لا يشعر بأي شئ (الاحمرار، النبض مثلا) من دون أن تكون لديه عاطفة ما."

في الواقع، إيزارد Izard (1993) يميز بين العاطفة والمشاعر لأنها تتشكل من ثلاث عناصر:

1- المكونات العصبونية (البيولوجية).

2- المكونات التعبيرية.

3- المكونات التجريبية (السيرورة المعرفية).

ويمكن القول بأن العاطفة هي خاصية نوعية، بمعنى أنها مرتبطة بنسق أو حدث معين. وبما أنها قصيرة المدة. العاطفة حية وتمثل سيرورة وجدانية معقدة التي تؤدي إلى رد فعل عصبي، يعبر عنها وتصبغ التجربة التي عاشها الفرد.

2-6-2- تصنيفات العواطف:

سمحت التعابير الوجهية للعلميين بتحديد مواقع ست عواطف تتخذ صفة العالمية. بول إكمان أستاذ في علم النفس من العلميين الأوائل الذين قاموا بتحديد ست عواطف عالمية تسمى أولية: الخوف، الغضب، التعاسة، التفاجؤ، السعادة والنفور. ومناوضح أن التعبير الوجهي عالمي الإيماءات مثلا، مما يعني أن العواطف الأساسية لغة عالمية تتواجد في كل الثقافات بشكل مستقل عن العرق، العقيدة أو اللغة.

العواطف الأولية هي القاعدة التي تنطلق منها العواطف الأخرى تسمى العواطف الثانوية أو العواطف الاجتماعية، هذه الأخيرة تتولد عن العواطف الأولية. تتطور العواطف الثانوية حسب الذكريات، التربية، يكتمل نضجها مع سن الرشد. العواطف الاجتماعية مرتبطة بشكل قوي بالتربية والثقافة.

من خلال المقابلات التي أجريت مع مجموعة من الشباب المقاول، تحدث عن وجود نوع من العواطف الأولية مثل الخوف، الغضب والنفور خاصة في مرحلة بداية الإنشاء والحصول على القرض المالي، لكن فيما بعد تطورت هاته المشاعر الأولية إلى مشاعر ثانوية منها التفاؤل، والسعادة إلى غير ذلك، ونحن نعتقد أن كلما طور الإنسان من نفسه واكتسب خبرة وتعلم من تجاربه السابقة تخف لديه المشاعر السلبية وتتحول إلى إيجابية.

كما سبق وأن أشرنا تدرك العواطف على أنها إشارة للضعف. واحدة من بين أسباب هذا الحكم السيئ يأتي من العواطف المزعجة. الأفراد الذين لديهم مبالغة في الأحداث المؤلمة ويعطونها معدل أو نسبة مفرطة. ومن أجل حماية أنفسهم يفضلون كبت هذه العواطف أفضل من التعبير عنها. هذا الحل ليس مناسب لأنه في محل كبت أو محو العواطف المؤلمة، على الأفراد التعامل معها بشكل مختلف حتى يبلغوا نسب مقبولة. وفي اللحظة التي يخفف فيها من سيطرة العواطف المزعجة يكون بمقدور الفرد الانتقال إلى الفعل.

يتضح من خلال ذلك، أنه يجب على المقاول أن يعبر عن عواطفه والتعامل معها بدلا من كبتها، كما يجب عليه أيضا السيطرة على عواطفه السلبية التي تفرضها بعض المواقف التي تواجهه في حياته

الخاصو وحياته المهنية كمقاول التي تفرض عليه التعامل مع مجموعة من الضغوطات كما تفرض عليه بناء العديد من العلاقات، ما من شأنها أن تهدد صحته النفسية، فمن خلال الدراسة التي قامت بها بوشي (2004) والتي أوضحت بأن الصحة النفسية للعامل تحوم حول ثلاثة أبعاد:

1- **العلاقة مع العمل:** المعنى الذي يحمله العمل، الالتزام، النتائج، الجاذبية.

2- **العلاقة مع الذات:** معرفة الذات، القدرات، القيم، العواطف.

3- **العلاقة مع الآخر:** الاحترام، الثقة والتقدير.

2-6-3- **العواطف الإيجابية في العمل:**

منذ حوالي 15 سنة، اهتم الباحثون في مجال التنظيمي بمصطلح العاطفة، وبدأوا في دراسة البعد الوجداني للعاملين. لعشر من السنوات، العاملون لا يتركون دماغهم في يد المصنع، والباحثين أمثال Hochschild (1979) و Fineman (1993) أوضحوا بأن العاملون لا يتركون قلوبهم في ثيابهم عندما يصلون إلى العمل. في الواقع، مثلما أن العاملون هم قبل كل شيء ذوات بشرية، يختبرون عواطف في الوسط المهني، . أهمية والحضور القوي للبعد الوجداني في المحيط المهني جعل الكثير من الباحثين يهتمون بالعواطف.

في الواقع، اهتم الكثير من الباحثين بالعواطف السلبية أكثر من الإيجابية التي كانت محل العديد من الدراسات. كما ذكر جاكسون Jackson (2000)، العواطف السلبية بصفة خاصة أثارت انتباه العديد من الباحثين، نظرا لانعكاساتها على السلوك البشري، كان يبدو أكثر أهمية ودلالة مثلا: الغضب، الإحباط. في حين أن العواطف الايجابية درست بشكل أقل إلى غاية الساعة.

ظهر تيار جديد بفضل الجمعية الأمريكية لعلم النفس (1998)، علم النفس الإيجابي الذي لاق رواجا كبيرا في العديد من ميادين البحث: الرياضة، التسلية، المنظمات، لكن يبقى عددها قليل، هاته الأبحاث تسمح بفهم العواطف الأساسية الايجابية المرتبطة بالراحة النفسية والتي تميز النشاط البشري. ومن بين العواطف الإيجابية المدروسة: اللذة، الإشباع، السعادة، الاستمتاع، الفرح،.....

أشارت الباحثة بوشي Boucher (2004) بأن الأدبيات التي عالجت موضوع العواطف الإيجابية المتباينة:

- **اللذة:** هو الشعور بالغبطة عندما تشبع رغبات الفرد. لا يمكن أن تحدث اللذة إلا انطلاقاً من اللحظة التي يشعر فيها الفرد بالحرمان أو النقص... وعندما يريد أي شيء إما على الصعيد الفيزيولوجي أو النفسي.

أشار المختص الفيزيولوجي كاباناك Cabanac بأن اللذة حالة عاطفية مؤقتة بمعنى تهدف إلى إعادة بناء الانسجام الفيزيولوجي أو النفسي للجسد: " لا تحدث اللذة إلا في المواقف أين يصحح الاضطراب الداخلي."

بالنسبة للعديد من المقاولين الشباب من خلال سياق الحديث يمكن التوصل إلى الاستنتاج التالي: يعتبر المشروع المقاولاتي والنجاح فيه وما ينجر عليه من الشعور باللذة والسعادة تصحيح لاضطراب داخلي سابق الوجود، وبه ومن خلاله يمكن للمقاول إعادة التوازن الداخلي لديه وذلك من خلال تغطية نقائصه الداخلية، وإشباع حاجاته ورغباته.

و أشار Csikzentmihaly (1990) بأن اللذة لا تستلزم استثمار الطاقة النفسية للشخص، بمعنى الفرد لا يختبر اللذة من دون لعب دور نشط في ظهور هاته العاطفة. باختصار، تشير اللذة إلى إعادة بناء توازن الجسد وتكشف عن جودة حياة الذات، وبما أنها لا تشترط ضروريا استثمار نشط للوعي في السيرورة، اللذة، لا تضخم الذات.

في هاته الحالة نفترض أن المقاول لا يختبر اللذة من دون أن يكون له دورا فيها أو يكون سببا في ظهور هاته العاطفة الإيجابية، كما تجدر الإشارة إلى أن من مميزات الدافعية الباطنية للنشاط المقاولاتي الشعور باللذة والاستمتاع لأن في هاته الحالة يقوم المقاول بالنشاط من أجل الحصول على مشاعر اللذة والاستمتاع خاصة عندما تشبع رغباته وتحقق أهدافه التي كان يصبو إليها.

- **الإشباع في العمل:** حالة عاطفية ايجابية ناتجة عن رأي الفرد نحو عمله ونحو المناخ في العمل. في البداية، الرضا عن العمل يأخذ أصوله من التوافق بين المعايير الفردية وبعض العوامل المحيطة به. فالعامل يقارن ما يتوقعه من عمله مع ما يعتقد استقباله من العمل. كما أن الرضا عن العمل يتحدد من خلال التقييم الذي يقوم به الفرد عن درجة رضا الأفراد الذين يحيطون به.

وحسب نظرية العاملين لـ Herzberg يسلم بفكرة أن الرضا ليس بالضرورة مضاد لعدم الرضا. في الواقع، العوامل الخارجية تساهم في تخفيف عدم الرضا، والعوامل الداخلية ترفع من الرضا.

في النهاية حسب النموذج النفسي الفيزيولوجي الرضا في العمل هو وظيفة دفاعية للجسد يهدف إلى إعادة بناء التوازن تبعا لحالة من التوازن العاطفي. " يستخدم الجسد سيرورة نقيضة تسمح بتعديل

المقدار العاطفي للمثير المبدئي، وتسمح تبعاً لذلك بتفادي أي حمل عاطفي زائد ذلك بتشبيك الشعور النقيض يسمح بمعارضة تأثير العاطفة الأولية.

يستمد المقاول شعوره بالرضا عن نفسه وعن عمله من خلال رضا الآخرين عنه أفراد العائلة، الزبائن خاصة، والمحيطين به لأنه قدم قيمة اجتماعية يعترف بها الآخرين وبالتالي يحرز لنفسه مكانة اجتماعية واقتصادية لما لا.

- **الاستمتاع:** على العكس من اللذة والرضا، الاستمتاع هو عاطفة تظهر في نسق النشاط، عندما يلتزم الفرد في سيرورة فعل أي شيء. ولا يوجد استمتاع من دون استثمار للطاقة النفسية للفرد. في الواقع، بالنسبة لـ Csikszentmihaly، الاستمتاع هي عاطفة إيجابية التي تضخم وتعظم من الذات بفضل استثمار الوعي والانتباه في النشاط يسمح للفرد بتجاوز نفسه وتحقيقها. حسب Csikszentmihaly، هذا الإنجاز يحدث عندما يلتزم الفرد بكل وعيه في سيرورة تحقيق أو إنجاز مهمة لها هدف باطني، وغائية هامة بالنسبة له.

ينتج الاستمتاع من كثرة تركيز الفرد في المهمة التي يقوم بها، يشعر بلحظة نادرة من الامتنان، بلحظة أين كل شيء يتدفق ويصل إلى الذات. وهو شعور نادر وتجربة أفضل تتميز بثمانية أبعاد:

1- توازن مدرك بين التحدي وقدرات الفرد.

2- تغذية راجحة واضحة وفورية.

3- هدف واضح.

4- الشعور بالتحكم في النشاطات.

5- تركيز كلي على المهمة.

6- إدماج بين النشاط والوعي.

7- فقدان الوعي بالذات.

8- فقدان مفهوم الزمن.

يعتبر الاستمتاع من العواطف الإيجابية التي يشعر بها المقاول الناجح الناتجة عن تركيز الفرد في مهمته من خلال استثمار جل وقته وطاقته للقيام بنشاطاته. والاستمتاع من العواطف والتجارب الحسية التي يشعر بها المقاول في الدافعية الباطنية و الشغف الانسجامي أين يكون بمقدور المقاول التحكم

بالنشاط الذي يقوم به من دون أن تطون هناك مشاعر سلبية ناتجة عن شعوره بالذنب أو شعوره القهر والإجبار الناتجة عن الضغوطات الخارجية.

- **السعادة:** هو عاطفة تملك دلالة إضافية وجودية وروحية: " السعادة هي مصطلح تعطي للدماغ مستويات عالية من التجارب العاطفية، تتضمن مشاعر شديدة من الفرح... " حسب ريتشارد Richard: " تحدث السعادة عندما نتجاوز من نعتقد ما نحن عليه وعندما نعتقد بأننا بمقدورنا الابتكار. " في الواقع، حسب ما ذكره ريتشارد Richard بأن لدى البشر أربع طاقات، أما الطاقة الفيزيولوجية تعود إلى الجسد، أو الأعضاء أو العضلات: الطاقة الذهنية التي تمثل المعارف، الأفكار: الطاقة العاطفية التي تتشكل من المشاعر والعواطف: والطاقة الروحية التي تعود إلى المعتقدات التي يعتنقها الفرد في الحياة.

يمكن القول بأن المقاول يشعر بالسعادة عندما يصل إلى تحقيق أهدافه التي سطرها لنفسه منذ أن صمم فكرة المشروع. هذا ما يؤكد الفكرة القائلة بأن المقاول يشعر بالإحباط، نتيجة الهوة الموجودة بين ما كان يتوقعه وبين ما حققه على أرض الواقع فتتولد لديه الرغبة في التخلي عن المشروع.

الاستثمار المتزامن لهاته الطاقات الأربع (اللذة، الإشباع، الاستمتاع، السعادة) تسمح للفرد بأن يكون مؤهل ويختبر السعادة، ما يترجم إلى تفوق الأنا. وهذا ما يدعم الفكرة القائلة بأن الأنا يستمد طاقته من العواطف الموجودة لدى الإنسان ذلك أن العواطف السلبية تثقل كاهن الأنا.

-**التوفيق:** مثل السعادة، التوفيق له دلالة روحية. ولقد أكد Madux بأن التوفيق يعود إلى الراحة النفسية الذاتية. التوفيق هو تقييم التجربة وطريقة كيان الفرد. التوفيق ليس شيء يظهر من النشاط، ولكن عاطفة تتميز بالاستبطان. في الواقع، يتطلب بأن يركز الفرد على حالاته الداخلية ويقوم بعملية تقييم معرفي، عاطفي وروحي لتجربة في الحاضر أو الماضي. التوفيق هو شعور عميق بالغبطة التي يشعر بها الفرد عندما يكون واعيا بما هو عليه وبما يعيشه.

تتفق هاته الفكرة مع ما أشار إليه روبرت بابين Robert Papin (2003) أن يقوم المقاول بعملية تأمل داخلي لشخصيته وحياته الداخلية، عملية تأمل لامكانياته التي يتوفر عليها..

والعديد من المقاولين من تحدث عن الشعور بالتوفيق من الله تعالى والتوفيق من الوالدين، وعندما يتحدثون في هذا الأمر تتلأأ أعينهم وكأنهم يشعرون بالامتنان لما وصلوا إليه حالياً سواء كانت التجارب التي مروا بها إيجابية أو سلبية. في هذا الصدد نتذكر ما تحدث عنه مقاول شاب ناجح وسع من مشروعه ومن أعماله وذكر بأنه مر في الطفولة وفي فترات سابقة بصعوبات كبيرة كانت له محفز

للعمل أكثر ولكي يحولها في الحاضر إلى تجارب سعيدة ومكثلة بالنجاح، لكن التوفيق يتطلب الصبر وعزيمة كبيرة تساعد في التغلب على ما يعترض طريقه من صعوبات ومشاكل يمكن أن تثبط من عزيمته بين الحين والآخر.

- **نظرية العواطف الإيجابية لـ برابرا فريديكسون:** أستاذة في علم النفس، وهي باحثة في نظرية العواطف الإيجابية الشائعة بإسم نظرية بروادن وبويلد، والتي أوضحت بأن العواطف الايجابية تجلب نتائج واقعية وملائمة للأشخاص المغمورين بمثل هاته العواطف، التي تسمح بتحديد الراحة النفسية، ولكنها أيضا مولدة لهاته السعادة الداخلية لها آثار مفيدة ومستمرة على الأفراد.

كيف لهاته العواطف الايجابية أن تؤثر على الأفراد؟

1- العواطف الإيجابية تنشط مواردنا الداخلية وتقوي مهارتنا على التصدي للمواقف المعقدة، ولها أثر إيجابي على الموائمة.

2- العواطف الرائعة من بين عوامل تحسين الأداء: مثل هاته العوامل تؤثر بشكل إيجابي على الكفاءات الاجتماعية عن طريق إدراة الذات و التحكم العلائقي أما العواطف السلبية فعلى العكس من ذلك تشكل عائق أمام مواجهة بعض المواقف وردود فعل الغير مناسبة. (Petit Maud,26)

يقول السيد كاسب: " قد يدهشك أحيانا أن ترى مشروعين متجاورين، يعملان في نفس المهنة، وأحد المشروعين يعمل بكفاءة ويحقق أرباحا ومكاسب، والآخر يخسر. وعندما تتأمل المشروعين عن كثب، وتستقصي رأي العملاء عنهم يقال لك: إن أحدهم لسانه حلو، دبلوماسي، هذا معناه أنه استطاع إقناع الآخرين بالخدمة التي يقدمها. وهناك حكمة تقول " من لا يعرف كيف يبتسم، لا يفتح متجرا".

2-6-4- سير الانفعالات:

تتبع الانفعالات غالبا نفس المخطط في المرحلة الأولى، هناك مفجر داخلي أو خارجي، يتسبب في رد فعل فيزيولوجي ثم رد فعل سلوكي انفعالي مرتبط بفكرة أو معتقد. و إنه ليس إلا مع نهاية هذه السيرورة، تتحدد العاطفة. كل الأفراد لا تكون لديهم نفس ردة الفعل في مواجهة حدث مفجر. في الواقع، كثافة الانفعال تتنوع حسب المعتقدات والأفكار، وهي التي تعطي معنى للحدث. نفس الحدث المفجر يمكن أن ينتج عنه آثار وجدانية مختلفة حسب الأفراد. للعواطف آثار فيزيولوجية ونفسية. في كل مرة تظهر العواطف في المرتبة الأولى على الجسم بواسطة تغيرات جسدية مثل وضعية الجسد والايماءات والتعبير الوجهية.

كثافة الانفعالات لدى المقاتل ورغبته الشديدة في خلق مشروع لنفسه والتحكم في زمام الأمور تعطي معنى كبير للمشروع في حد ذاته فتخلق له دافعية كبيرة للمضي قدما من دون الرجوع للوراء، كما تعطيه معنى لحياته المهنية وحتى الشخصية أيضا.

فيما يلي سيتم عرض للعواطف الأولية من خوف وغضب وتعاسة.... إلخ التي يشعر بها المقاتلين خلال سيرورة الإنشاء وما لها من تأثير على أدائه وسلوكه:

2-6-5 العواطف الأولية للمقاتلين:

الجدول رقم (04) يبين العواطف الأولية للمقاتلين

الخوف	الغضب	التعاسة	التفاجؤ	النفور	السعادة
قلق	تائه	حزين	مندهش	مستاء	مرتاح
حصر	ضجر	محبط	متحمس	منقبض	فرح
متخوف	محبط		متفاجئ		متحمس
غير متأكد	منقبض		غير صبور		مفتون
حائر	غير صبور		غير آمن		سعيد
متوتر	سريع التأثير		مذهول		متفاعل
غير آمن					ثغوف
حذر					بشوش
مهموم					مبتهج
حزين					راضي

كما هو موضح في الجدول رقم (04) المعتمد من طرف دراسة لمجموعة من الباحثين فإن العواطف الأكثر شعورا وشيوعا هي الطموح والتفاؤل. ثمانية من المقاتلين على إثني عشر يرون بأنهم طموحين و12/7 كشفوا بأنهم متفائلين في حياتهم اليومية. هاتين العاطفتين ظهرتا أثناء المقابلات. في الواقع، الأشخاص الذين اختاروا هاتين العواطف يتحدثون باقتناع أكثر ورضا عن المؤسسة. المشاعر الرائعة مثل التفاؤل يمكن أن تقدم عوائق، فحسب الدراسة التي قام بها دانيال جولمان توصل إلى أن التفاؤل المفرط يؤدي إلى تجاهل المخاطر. أما فيما يخص العواطف الأخرى،

تتنوع حسب شخصيات المقاولين. وتوصل الباحثون أيضا إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العواطف المحسوسة و أسلوب القيادة.

2-6-6- مفهوم الذكاء الوجداني:

1- تعريفات:

ظهر هذا المصطلح في بداية سنوات 1990 مع الدراسات التي قام بها بيتر سالوفي Salovey وجون ماير J.Mayer. في ما مضى، العلميين مثل جاردنر H. Gardner ، ثورستورن وماين ليون Thorstone et Mayn Leon بحثوا في بعض مظاهر الذكاء الوجداني، حيث أخذوا بعين الاعتبار المظاهر الأكثر شخصية واجتماعية للذكاء (ما بين الأفراد، داخل الفرد.....).

- **مفهوم الذكاء:** يعتبر الذكاء كنظام يجمع الأبعاد المعرفية (التي تسمح باكتساب المعارف من خلال المحيط الذي من خلاله نتطور وتسير المواقف الجديدة من خلال معاشنا) وبعد وجداني لكي يختبر الحياة. يسمح هذا الذكاء باستخدام وجداننا كمحرك. الأشخاص الأذكيا لهم قدرات خاصة للتصرف بطريقة مناسبة مع المواقف.

- **العواطف:** تعتبر العواطف كاستجابات لتوترات داخلية ناتجة عن عامل خارجي عن الفرد، من بين هاته العواطف الغضب، النفور، السعادة، الخوف، المفاجأة والتعاسة.

يعرف الذكاء الوجداني على أنه مهارة الدمج بين المعرفة والعواطف. بعبارة أخرى، الذكاء الوجداني هو نوع من الذكاء الذي يسمح بالانبساط الشخصي الذي يدعم نجاح الفرد.

(Petit Maud,09)

- **تعريف كوبر وسواف Cooper et Swaff (1997):** هو القدرة على الإحساس بقوة الانفعالات كمصدر للطاقة والمعلومات والصدق والابتكار والاتصال والتأثير، وأيضا فهم هذه الانفعالات واستخدام هذه القوة بشكل فعال، ويشمل القدرات الآتية: بناء علاقات صادقة، وزيادة الطاقة والفعالية تحت الضغوط وابتكار المستقبل.

- **تعريف جاردنر Gardner (1999):** فيعرف الذكاء الوجداني على أنه الإمكانية البايوسيكولوجية لمعالجة المعلومات التي يمكن تفعيلها في ظل ظروف ثقافية لحل المشاكل.

- **تعريف جورج George (2000):** هو القدرة على ادراك المشاعر من خلال التفكير وفهم المعرفة الانفعالية وتنظيم المشاعر بحيث يستطيع الفرد أن يؤثر في مشاعر الآخرين.

- تعريف ابراهام Abraham (2000): مجموعة من المهارات تسهم بالتقييم الدقيق للانفعال والكشف عن الإشارات الانفعالية لدى الآخرين واستخدام المشاعر لزيادة دافعية الفرد في حياته.
- تعريف ريد وكلارك Rid et Klarck (2000): القدرة على ادراك وفهم وتنظيم الانفعالات ببطنة واستخدامها كمصدر للطاقة الانسانية والتزود بالمعلومات والعلاقات مع الآخرين.
- تعريف ليندا اليكسنن Linda Eliksinon (2003): هو القدرة على الملاحظة الدقيقة والتقييم، وهو القدرة على أيضا على التعبير عن الوجدان الذي يسهل عملية التفكير وفهم الوجدان والمعرفة الوجدانية وتنظيم الوجدان من أجل تشجيع النمو الوجداني والادراكي.
- (إيمان عباس الخفاف، 2013:35)

- تعريف الذكاء الوجداني حسب ماير وسالوفي:

عرف كل من ماير وسالوفي Mayer et Salovey (1990) الذكاء الوجداني على أنه شكل من الذكاء الاجتماعي الذي يتطلب سلوك التحكم في عواطفه الخاصة وعواطف الآخرين، والتميز بينها واستخدام هاته المعلومة من أجل توجيه فكره ونشاطه. أما في سنة 1997 عرف كل من ماير وسالوفي Mayer et Salovey الذكاء الوجداني على أنه المهارة في الإحساس والتعبير عن العواطف، وإدماجها لتسهيل عملية التفكير، فهم والتعقل مع العواطف، بالإضافة إلى تنظيم وتعديل عواطفه الخاصة وعواطف الآخرين.

وفي تصنيف لأشكال الذكاء الشخصي المقترح من طرف سالوفي Salovey تبعا لأعمال التي قام بها لخص جاردرن H. Gardner الذكاء الوجداني فيما يلي:

- 1- معرفة العواطف.
- 2- التحكم في العواطف.
- 3- الدافعية الذاتية.
- 4- ادراك عواطف الآخرين.
- 5- التحكم في العلاقات البشرية.

(Bénidicte Gendron,2009 ;44)

- تعريف الذكاء الوجداني حسب دانيال جولمان:

يعرف الذكاء الوجداني كمهارة ضبط الفرد وتعديل عواطفه وعواطف الآخرين، والقدرة على إدراك والتعبير عن العواطف، وإدماجها وذلك لتسهيل عملية التفكير، وفهم هاته العواطف. إنه ليس إلا مع سنة 1995، شاع هذا المصطلح من خلال نشر مقال مسمى بالذكاء الانفعالي لـ دانيال جولمان Golman، عرفه على أنه مجموعة من القدرات الإنفعالية والاجتماعية التي تحدد العلاقات مع الآخرين ومع الذات، القدرة على تحديد وتعريف مشاعره الخاصة ومشاعر الآخرين.

وفي تعريف آخر لـ جولمان Golman للذكاء الوجداني: " القدرة على إدراك الفرد لعواطفه الخاصة والتحكم فيها، والكشف عن عواطف الآخرين، ومهارة خلق الدافعية الذاتية لديه، والحفاظ على علاقات منسجمة مع الآخرين." (Chantal Dumont,2012)

ويعتبر بأنه يمكن للذكاء أن ينمو ويتطور. ويعتقد جولمان Golman (2002) وآخرون بأن التسيير الجيد للذكاء يسمح بتشجيع العلاقات الشخصية والخاصة.ومن خلال الأعمال التي قام بها دانيال جولمان D. Golman، فإن الذكاء الوجداني هو أفضل منبئ بالأداء وبالنجاح في المستقبل أفضل من معامل الذكاء. فمن خلال الدراسة التي قام بها على حوالي 80 دكتور في العلوم، تبين أن المهارات الانفعالية والاجتماعية كانت مهمة أربع مرات من معامل الذكاء في تحديد النجاح و النفوذ.

صرح جولمان D. Golman في إحدى مجلات هارفرد للأعمال: " عندما قمت بحساب معاملات المواقف التقنية، الذكاء والذكاء الوجداني (بالاستناد على نماذج الكفاءات على حوالي 188 مؤسسة) كعنصر يدل على الأداء المتميز، كان الذكاء الوجداني أقوى بمرتين من المعاملات الأخرى في أي عمل كان، وفي أي مستوى." وتوصل أيضا إلى أن الذكاء الوجداني مرتبط بالنجاح الشخصي:

- الاشخاص بمقدورهم التحكم في انفعالاتهم، ويظهرون الحماسة والتعاطف، يتحصلون على نتائج هامة على الصعيد المهني أكثر من أولئك الذين لا يتمكنون من فعل ذلك.

بالنسبة لـ دانيال جولمان D. Golman (2002) الذكاء الوجداني هو نتيجة سيرورة تعلم: الأفراد الذين بإمكانهم التعلم وتطوير كفاءاتهم العاطفية مثل التعاطف والقيادة.. كما أن نمو الذكاء الوجداني هو أمر ضروري للمنظمات، في عملية إحصاء لدار جالوب، التي أقيمت على حوالي مليونين من العاملين في 700 مؤسسة في الولايات المتحدة الأمريكية توصلت لوجود استقرار وانتاجية للعامل محددة بفضل العلاقة التي تربطه بالجهات العليا. (Elodie Arnold-Roebroek, 05)

ما يمكن استنتاجه من خلال التعاريف المقدمة للعديد من الباحثين على أهمية الانفعالات واستغلالها بذكاء في التعامل مع الآخرين، وأهميتها أيضا في تشكيل وتوجيه السلوك نحو الغايات الهادفة.

2- نبذة تاريخية عن الذكاء الوجداني:

يرى بعض الباحثين أن ظهور الذكاء الانفعالي كمفهوم يعود إلى القرن الثامن عشر حين قسم العلماء العقل إلى ثلاثة أقسام: المعرفة، والدافعية، والانفعال. وتعني المعرفة مجموعة من العمليات المتمثلة بالإدراك عن طريق الحواس والتمييز أو التعرف و التصور أو التخيل والحكم على الأشياء والاستنتاج. فيما تعني الدافعية القوى أو الطاقات النفسية التي توجه وتنسق بين تصرفات الفرد وسلوكه في أثناء استجابته للمواقف والمؤثرات البيئية المحيطة، أما الانفعال فهو النواحي المزاجية والتقويم والأحاسيس أو المشاعر مثل الفرح والحزن، والغضب والقلق والخوف. وعلى هذا الأساس قسم ماير Mayer الذكاء إلى ثلاث أنواع: الذكاء المعرفي، الذكاء الدافعي والذكاء الانفعالي.

وقد لاحظ العلماء حالة لفتت انتباههم تتمثل في وجود أشخاص يتمتعون بنسبة ذكاء عقلي مرتفع ولكنهم غير ناجحين في حياتهم، وآخرين نسبة ذكائهم متوسطة ولكنهم ناجحون في حياتهم. وتوصلوا إلى أن الاختبارات الخاصة بالذكاء العام لا تقدم صورة كاملة عن شخصية الفرد وقدراته ولا يمكن الاعتماد عليها في التنبؤ بنجاح الفرد في حياته، فقادتهم هاته الملاحظات إلى افتراض أن الذكاء الانفعالي قد لا يقل أهمية عن دور الذكاء التقليدي في تحديد سلوك الفرد ونوعية حياته وطبيعة علاقته بالآخرين، فانشغل قسم من الباحثين بدراسته وتوصلوا إلى عدد من النظريات. (أنعام هادي حسن، 2013:46)

ولعل أول استخدام لمصطلح الذكاء الوجداني كان في أمريكا عام (1985م) عندما قام طالب في كلية التربية الليبيرالية بتضمين هذا المصطلح في عنوان رسالته لنيل درجة الدكتوراه ، كما ظهر في سلسلة البحوث العلمية لـ سالوفي و ماير Salovey et Mayer ، ففي عام (1990م) نشر أول تعريف لهما بعد أن قاما بمحاولة لتطوير طرق لقياس الفروق بين الأفراد في القدرة العاطفية.

كما ظهرت نظرية الذكاء الوجداني على يد بار-أون Bar-on عام (1985م) عندما اقترح معامل الانفعالية و قام بإعداد قائمة نسبة الذكاء الوجداني و تم نشرها عام (1996م) ، و في أوائل التسعينات من القرن الماضي في عام (1995م) ظهر مصطلح الذكاء العاطفي (الوجداني) عندما نشر دانيال جولمان D. Golman كتابه بعنوان الذكاء الانفعالي (الوجداني)، لماذا قد يكون أكثر أهمية من نسبة الذكاء التقليدي؟، و يغطي مفهوم ذكاء الانفعالات مجموعة واسعة من المهارات و الاستعدادات التي تخرج عن نطاق قدرات الذكاء التقليدي و قد ظهرت الإشارة إلى مفهوم الذكاء الوجداني في علم النفس لأول مرة عام (1989م) في مقال كتبه غرينيس بعنوان الذكاء الانفعالي نشر في الجزء التاسع من كتاب فيلد و آخرون بعنوان " التعلم و التربية" من منظور التحليل النفسي و قد

قدم في هذا المقال نموذجاً موحداً لتعلم الذكاء الوجداني وفقاً لما تذهب إليه نظرية جون بياجيه في النمو المعرفي و نظرية التحليل النفسي و التعلم الانفعالي. (أبو عمشة، 2013:50)

3- النماذج المفسرة للذكاء الوجداني:

لقد شهدت السنوات القليلة الماضية اهتماماً متزايداً بمفهوم الذكاء الوجداني، تمثل هذا الاهتمام في ظهور العديد من الدراسات الأجنبية و العربية التي تناولت هذا المفهوم و قد صاحب هذا الاهتمام الواسع بمصطلح الذكاء الوجداني ظهور العديد من النماذج المفسرة لهذا المفهوم و تحديد أبعاده و إعداد المقاييس المقننة لقياسه و علاقته بأنواع الذكاءات الأخرى.

و صنف كل من سالوفي ، كاروسو و ماير (Mayer, Salovy et Caruso (2000) نماذج الذكاء الوجداني إلى نوعين هما: نماذج القدرة للذكاء الوجداني و النماذج المختلطة للذكاء الوجداني. وفيما يلي سنتطرق إلى مجموعة من النماذج على سبيل الذكر ليقع في الأخير الاختيار على نموذج جولمان لأنه لاق استحسان كبير من المقولين الشباب:

- نموذج دانيال جولمان:

من بين مختلف النماذج الذكاء الوجداني، نجد نموذج جولمان وكرنيس (2001) الذي تجاوز النقاش والجدال حول مفهوم الذكاء الوجداني وذلك عن طريق المقاربة بالكفاءات. يدور هذا النموذج حول أربع مفاهيم أساسية للكفاءات العاطفية: الوعي بالذات، التحكم في الذات، الوعي بالآخرين وأخيراً تسيير العلاقات. (Bénédicte Gendron, 2009: 44)

بفضل نجاح كتابه ونموذجه للذكاء الوجداني الذي عرف شهرة كبيرة. عرف دانييل جولمان D. Golman الذكاء الوجداني على أنه مجموعة من المهارات الضرورية للنجاح في الحياة. في عام 1999، عرف الذكاء الوجداني كالقدرة على تعلم مهارات عملية والتي تبنى على خمس مكونات: الوعي بالذات، الدافعية، التحكم في الذات، التعاطف وضبط العلاقات الإنسانية. ويعتبر أن الذكاء الوجداني هو مهم بمرتين من الذكاء المعرفي والمعارف التقنية. (18: Julian Jencquel, 2013)

من الأمور التي كان يهتم بها جولمان (2000) هو قدرات الذكاء الانفعالي مثلاً أن يكون الفرد قادراً على حث نفسه على الاستمرار في مواجهة الاحباطات، والتحكم في النزوات، وتأجيل احساسه باشباع رغبات النفس، والقدرة على تنظيم الحالة النفسية، ومنع الألم والأسى من سل قدرته على التفكير، وأن يكون قادراً على التعاطف والشعور بالأمل.

تتأسس الدراسات التي قام بها جولمان Golman على أربعة مصطلحات من إعداده، هاته الكفاءات الأربعة تجمع بين عشرين (20) كفاءة عاطفية:

- **الوعي بالذات:** هي القدرة على فهم عواطفه ومعرفة تأثيرها واستعمالها لتوجيه قراراته. هذا المفهوم غالبا ما يهمل في المؤسسات، تمثل بالرغم من ذلك الميدان الأساسي الذي تركز عليه الميادين الأخرى.

في الواقع، إذا لم نعرف كيفية تسيير عواطفنا تكون لدينا قدرة أقل على فهمها لدى الآخرين. هذه القدرة تجمع القيم مثل القدرة على التراجع، وأن يكون في انسجام مع قيمه (النضج، والصرامة..)، التحدث بانفتاحية مع عواطفه وتطويرها، وأن تكون له ثقة في نفسه. الأشخاص الذين يفتقرون لهذه القدرة لديهم صعوبات في فهم ما يشعر به الآخرون. لا يفهمون ولا يصغون لعواطفهم.

- **التحكم في الذات:** الأشخاص الواعين لعواطفهم يمكن أن يتصرفوا حيالها حتى لا تسيطر عليهم. يشتمل تسيير الذات على ضبط عواطفهم واندفاعاتهم حتى يتكيف مع تطور الموقف. هذه القدرة تجمع القيم مثل البقاء ثابت عند الشدائد في مواجهة موقف صعب، معرفة استطلاع أخطاءه، وتكون لديه مرونة.

- **الوعي بالآخرين:** يتمثل في القدرة على الكشف وفهم عواطف الآخرين والتعاطف. الأشخاص الذين يمتلكون هذه القدرة له المقدرة على الانصات وفهم الآخرين. يشمل هذا الميدان القدرة على خلق مناخ مشجع وقدرة على تنشيط العلاقات الايجابية مع الآخرين.

- **تسيير العلاقات:** تسيير العلاقات مرتبط بالقدرة على إلهام والتأثير على الآخرين. هذا البعد يجمع القدرة على تسيير الصراعات، ومساعدة الآخرين على تطويرها، وإلهامها، والتواصل بها.

تسيير العلاقات ما بين الأفراد يشتمل إذن على التقدم بالآخرين نحو الأمام في الاتجاه المناسب. و الأشخاص الذين يمتلكون مواهب اجتماعية هم في الغالب في علاقة مع أكبر عدد من الأشخاص يعرفون كيف يبنون ويحافظون على الروابط مع الآخرين.

4- مكونات الذكاء الوجداني:

إن الفكرة التي كانت سائدة سابقا تأخذ بوجود احتواء انفعالاتنا بحيث أنها لا تتدخل في تقييمنا لمواقف الحياة المختلفة، وفي قراراتنا. إن الإنفعال هو مناقض للتفكير المنطقي وعلينا التحكم فيه ويجب بالتالي عزله حتى يصل الانسان للطور السليمة، ولكن مع الوقت تغيرت هاته النظرة وأصبحت الانفعالات ذات أهمية متزايدة في حياة الانسان حيث أن الجانب العقلي يسهم ايجابا في العملية الانفعالية من خلال تفسير الموقف الانفعالي وترميزه وتسميته، ومن خلال عملية الافصاح والتعبير عنه. كما يسهم سلبا عن طريق التفكير الخاطئ للموقف، وفي المقابل يسهم في ترشيد التفكير

فالمزاج الايجابي ينشط الابداع ومهارة حل المشكلات. فقد وجد جولمان أن معامل الذكاء يسهم بنسبة 20% فقط من العوامل التي تحدد النجاح في الحياة تاركا نسبة 80% للعوامل الاخرى التي تكون الذكاء الانفعالي، وقد حددها جولمان في خمسة مكونات أساسية هي:1- الوعي بالذات.2- معالجة الجوانب الوجدانية.3- الدافعية.4- التعاطف.5- المهارات الاجتماعية.

كما قام بار- أون (2005) بتعريف الذكاء الوجداني بأنه مجموعة من المهارات والقدرات والكفاءات الغير معرفية التي تؤثر على قدرة الفرد على النجاح في التعامل مع مطالب والضغوط البيئية. فقد حدد مكونات للذكاء الانفعالي وهي كالاتي:1- كفاءات شخصية.2- كفاءات شخصية داخلية.3- كفاءات متبادلة مع الآخرين.4- قابلية للتكيف.5- ادارة الضغوط.6- عوامل مزاجية عامة. (إيمان عباس الخفاف،2013:36)

فيما يتعلق بعنصر التعاطف تجدر الإشارة إلى أن هناك نوعين من التعاطف حسب ما ذكره فريديريك :Frédérique de Vignemont

- **التعاطف المرآتي**: حسب كوزنيي Cosnier : " يعرف التعاطف التشارك الزمني للحالات النفسية الجسدية، بمعنى أنه في نفس اللحظة شركاء التفاعل يعيشون نفس الحالة." يوجد عدة أشكال للتعاطف: التعاطف في الأفكار، التعاطف في الحركة و في الوجدانات. التعاطف هو طريقة للدخول في العالم الإدراكي للآخر الذي يسمح بأن يصبح الطرف الآخر حساس اتجاه حركات الوجدان التي تنتج عن الفرد المعني بالأمر." اقترح كوزيي (1992) نظرة الإدراك الحركي للوجدانات يركز على دور الصدى الجسدي. هذا الأخير يعتبر آلية مشاركة وتقاسم التي تستخدم بدورها آليات التقمص. لقد أوضح علم الأعصاب الفيزيولوجي وجود عصبونات مرآتية، فعندما نلاحظ شخص في حركة، يقدم دماغنا على حركة شبيهة بها." (Audibert Coline,2014 :12)

وهذا ما يسمى بالتعاطف المرآتي وهو مشاركة العاطفة التي يحرض عليها إدراك المؤشرات العاطفية التي تكون في الغالب جسدية.

- **التعاطف البناء**: هو القدرة على إعطاء فهم عميق للآخر، في حين أن التعاطف المرآتي لا يمنح إلا الولوج إلى عاطفة سريعة، مستقلة عن الحالات الذهنية المرتبطة بالعواطف. في التعاطف البناء، يلا يكتشف الفرد العواطف فقط وإنما بإمكانه اكتشاف نوايا الآخر ومعتقداته ورغباته أيضا. كما يسمح التعاطف البناء أيضا للفرد علاوة على اكتشاف عواطف الآخر وإنما يتعداه إلى معرفة إنعكاساتها على جميع جوانب الحياة.

يرى م. ميشال Michel Montebello (2004:26) في التعاطف شرط أساسي للحفاظ على فريق العمل. يقول في هذا الصدد عن المقول: " أنت لست محاط بأشخاص ودودين، لكن أشخاص يشاطرونك نظرتك لمشروعك ، وإنشاء المؤسسة هو من فعل فريق محدود العدد، غامض، غير مستقر... حيث كل شخص يلعب دور مهم بداخله..." ليس لسبب ما ولكن لأن حسب رأي Michel Montebello (2004) هؤلاء الرجال يشكلون فريق عمله ويساهمون في نجاحه بقدراتهم، لكم أيضا بعلاقاتهم. لا يتعلق الأمر فقط بمواهبهم لكن بحجم حقلهم العلائقي، وهم يساهمون أيضا في يكونوا حلقة وصل بين المقول وبين جهات أخرى.

5- خصائص و سمات الأذكىاء وجدانيا:

حدد القاضي (2012) سمات و مؤشرات الأذكىاء وجدانيا كالاتي:

- 1- لديهم قدرة عالية على التكيف و إدارة الضغوط.
- 2- يتمتعون بدرجة منخفضة من الاكتئاب و القلق.
- 3- أنهم أكثر مرونة و انفتاحا و تقمصا اتجاه الآخرين.
- 4- لديهم احساس كبير بالمسؤولية الاجتماعية.
- 5- لديهم القدرة على التحكم بالذات و التعبير المناسب عن المشاعر.
- 6- القدرة على التفاؤل و الوعي بالذات.
- 7- لديهم القدرة على حل المشكلات بشكل متروي و هادئ.
- 8- لديهم القدرة على التخطيط و تحديد الأهداف و المثابرة في أداء الأعمال.
- 10- لديهم توازن عاطفي في حياتهم و قدر كبير من التركيز و التفكير.

6- الذكاء الوجداني في مجال العمل:

للذكاء الوجداني دور في مواجهة ضغوط الحياة اليومية التي يمر بها الأفراد في حياتهم، ويلعب دور أساسي في زيادة القدرة على التكيف مع الآخرين، والوقاية من الاحتراق النفسي الذي يمكن أن يواجههم، فالأفراد الأذكىاء وجدانيا يظهرون مستويات منخفضة من الاضطرابات السلوكية، ويتعاملون مع المشاكل الانفعالية بحكمة وروية، ويعالجون المواقف الحياتية دون تسرع، كما يتميزون بمستويات منخفضة من الاحتراق النفسي المرتبطة بظروف العمل.

في الواقع، تجدر الإشارة إلى بعض الدراسات التي أثبتت فعلا بأن المقولين الشباب ممن أنشؤوا مشاريعهم الصغيرة يعانون من الاحتراق النفسي، وبالتالي تظهر أهمية الذكاء الوجداني الذي يجب أن يتمتع به المقول الشاب لتخفيف من حالة الاحتراق النفسي المصاحبة لإنشاء المؤسسة الصغيرة.

كما وأكدت دراسة حسونة (2006) دور الذكاء الوجداني في المؤسسات في تحقيق الانسجام والتوافق في العلاقات بين العمال وجود علاقة واضحة بين الذكاء الوجداني والتوافق الوجداني والانفعالي.

إن مستوى الذكاء الوجداني المرتفع ممكن أن يكون مفيد في الكثير من المناخات. حسب ما أشار إليه كرنيس Chrniss (2000)، سيكون من المنطقي تقييم وتحسين الكفاءات المرتبطة بالذكاء الوجداني في المحيط المهني لأربعة أسباب فقط:

- الكفاءات الوجدانية ضرورية للنجاح في غالبية المهن.
- العديد من البالغين من يدخلون في تجمعات نشطة من دون امتلاك الكفاءات الضرورية للنجاح أو التقدم في عملهم.

- العاملین الذين يمتلكون مسبقاً الوسائل والدافعية يقومون بالتكوين المتمركز حول الذكاء الوجداني.

- العديد من البالغين يمضون غالبية وقتهم في العمل. (Yvonne Stys, 2004: 35)

بالفعل، المقاول في حاجة لأن تكون لديه الكفاءات الذكاء الوجداني لأنه يتعامل مع فئات من الأفراد الزبائن، العملاء، البنوك إلى غير ذلك، بالإضافة ومن خلال المقابلات التي أجريت مع المقاولين الشباب الذين أكدوا على أنهم كانوا بحاجة ولا زالوا كذلك إلى تطوير شخصياتهم وقدرتهم على التواصل.

أما فيما يخص السبب الأخير، بالفعل المقاول الشاب وخاصة في المراحل الأولى من الإنشاء وفي محاولة منه على الحفاظ على المؤسسة يمضي معظم وقته داخل المؤسسة للاهتمام بشؤونها الداخلية والخارجية.

ويشير كارسو Carsso (2001) إلى استخدامات الذكاء الوجداني في محيط العمل:

- **التطور المهني:** يؤدي الذكاء الوجداني دوراً هاماً في مجالات عديدة في حياتنا في مجالات عديدة، إلا أنه ليس حاسماً للنجاح في كل المهن والأعمال، فبعض الأعمال لا تتطلب ذكاء وجداني عالياً، في حين أن هناك أعمال تتطلب الكثير من الذكاء الوجداني للأعمال التي تتطلب التعاطف والاتصال بالناس وفهم الآخرين، وتتضمن العمل ضمن فريق. (علي قويدري، 2016: 53)

من هذا المنطلق، تعتبر المقابلة من بين الأعمال التي تتطلب الكثير من الاتصالات مع الآخرين، فالمقاول يتعامل مع العاملين لديه، ومع البنوك، ومع الزبائن، خاصة وأن النجاح يقاس بمدى رضا الزبائن عن الخدمات والقيمة التي يقدمها لهم.

- **تطوير الإدارة:** إن الذكاء الوجداني هو مجموعة من القدرات التي قد تساعد المديرين بعدة طرق على أن يكونوا أكثر مرونة في التخطيط وتحفيز الذات والآخرين، واتخاذ القرارات الهامة. والمديرين الأذكاء وجدانيا لديهم القدرة على فهم انفعالاتهم وانفعالات الآخرين كي تساعد على تحفيز الموظفين وتحفيز أنفسهم، وعلى مساعدة الأفراد على الاستمرار في العمل، كما أن لديهم القدرة على اتخاذ قرارات هامة وذلك من خلال استخدام انفعالاتهم في تسيير تفكيرهم ورؤية الأشياء بوضوح عندما تكون المشاعر قوية.

- **فعالية الفريق:** تعد مهارات الذكاء الوجداني أحد الأسس للعمل بفعالية وكفاءة مع الآخرين، إذ يساعد الذكاء الوجداني الفرد في التفكير بشكل مبدع، إذ يساعد الذكاء الوجداني الأفراد على العمل مع الآخرين من خلال التأثير على الناس أو بناء اتفاق والثقة بالآخرين والتعاطف وقد أشارت دراسة ريك إلى العلاقة بين الذكاء الوجداني وفعالية الفريق، حيث يساعد الذكاء الوجداني قادة الفريق و فريق العمل على أن يكونوا الأفضل، في إرضاء العملاء، إلا أنه ليس من الضروري أن يزيد الكفاءة التي يؤدون بها هذه السلوكات. (علي قويدري، 2016:54)

أشارت ماريا جيلانسكايا Mariya Jilinskaya (2012:72) إلى أنه فيما يتعلق بالقيادة التحولية، اعتبر الكثير بأن الذكاء الوجداني كمكون وعلى الأقل كمتغير منبؤ في ظهوره للقيادة التحولية وضروري في فاعليتها.

وصف كل من أشماناسي Ashmanasy وزملاؤه (2000) القيادة التحولية كمجموع سلوكات تسيير العواطف الخاصة بالقائد وتابعيه. كما تذكر ميلز Mills (2009) بأن بعض أبعاد القيادة التحولية تتدخل في تشابه كبير في طبيعة أبعاد الذكاء الانفعالي من بينها التأثير المثالي، الإلهام العاطفي، والاعتبار الفردي، والاستثارة الذهنية. وأوضح أيضا بارلينج Barling (2000) بأن العلاقة بين الأبعاد الثلاث للقيادة التحولية وأبعاد الذكاء الاجتماعي المستوحاة من نموذج بار- أون. في نفس السياق، أشار ماندل وفرواني Mandel et Pherwani (2003) بأن نتائج الذكاء العاطفي، كانت مؤشر جيد عن أسلوب القيادة التحولية، ضف إلى ذلك، ما أوضحه جورج George (2000) فيما يتعلق بالقيادة التحولية، القدرة على استكشاف العواطف، والاستجابة المناسبة للعواطف المعاونين كانت مرتبطة بفاعلية وعلاقة جيدة بالقائد.

- **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة:** يؤدي الشعور السلبي للأفراد كالخوف، والغضب، والعدوانية إلى استهلاك قوة هائلة من طاقة الأفراد، كانخفاض الروح المعنوية، والغياب عن العمل، والشعور

بالشفقة، ويؤدي إلى سد الطريق في المجال التعاوني، فالعاطفة السلبية تولد طاقة سلبية في حين أن العاطفة الايجابية تخلف قوة ايجابية.

أما القائد فهو مسؤول عن فهم انفعالات الأفراد وعواطفهم وأثرها في سلوكهم، وأن يعمل ما في وسعه على ضبط هاته الانفعالات والتحكم فيها، ومن أهم جوانب السلوك الانساني لدى القادة إخراج ما في نفوس مرؤوسيههم بالإنصات إليهم، مما يولد فيهم رغبة في طاعة القائد وتقبله وذلك من خلال مد جسور التفاهم الفعال معهم....وبأن القدرة على التأثير في الآخرين هي المرتكز الأساسي في شخصية القائد، فلا قيمة لقيادة اكتملت فيها جميع العناصر وافنقرت الى عنصر السلوك الانساني الذي يعتبر بمثابة الروح لجسد القيادة، ولا فائدة من قائد لا يملك ناحية التأثير الانساني على الآخرين، إذ أن أفكار القادة الصائبة واستيراتيجياتهم الدقيقة، لا قيمة لها إذا اخفقوا في تحريك المشاعر نحو الإتجاه الصحيح الذي يؤدي الى تطبيق هاته الاستيراتيجيات. (إيمان عباس الخفاف، 2013:121)

الجدول رقم (05) يبين العلاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة

مهارات الذكاء الانفعالي	القادة ذوي الذكاء الانفعالي	القادة ذوي القصور في الذكاء الانفعالي
الوعي الذاتي (الانفعالات والمشاعر الخاصة بالذات) تعرف وفهم المرء لانفعالاته ومشاعره الشخصية.	يعرفون كيف تؤثر مشاعرهم على القرارات والسلوك والأداء.	يعيشون ويتكركون في ما يعرف بالمنظمة العمياء.
التعبير الانفعالي (تعبير المرء عن انفعالاته ومشاعره الشخصية بدقة وفعالية).	قادرون على بناء الثقة والفهم المتبادل مع الآخرين.	يؤسسون بيئة تفاعل تتضمن ثقافة ثابتة لكنها مفتعلة بؤرتها الخوف من المواجهة.
التدبير والاستدلال الانفعالي (هو استخدام أو توظيف المعلومات الانفعالية في صنع واتخاذ القرار).	صنع واتخاذ القرارات فعالة مع ضمان تأييد العاملين لها والتزامهم بتنفيذها إراديا نتيجة قدرتها على تسويقها واقناعهم بها.	تأسيس بيئة تفاعل قائمة على الاحساس بالانتماء نتيجة عدم المشاركة في صنع واتخاذ القرار.
إدارة الانفعالات ومشاعر الآخرين تتضمن التأثير	تيسير الوصول إلى قدر مرتفع من معدل الإنتاجية	انخفاض معدل الانتاجية مع شيوع مناخ عام باتجاه ضعف الروح

الإيجابي على انفعالات ومشاعر الآخرين .	مع تنشيط الدافعية وهمة الآخرين ومواصلة بدل لمزيد من الجهد.	المعنوية
الضبط الانفعالي يتضمن قدرة الفرد على ضبط انفعالاته ومشاعره الذاتية.	تأسيس بيئة قائمة على الاستقرار مع التركيز على المواجهة المباشرة للمصاعب والمعوقات	تزايد الصراعات التي يخلفونها لعدم قدرتهم على ضبط انفعالاتهم.

(إيمان عباس الخفاف،2013:122)

في نفس سياق الأفكار، زالزنيك ومانفرد (1975)، وميلر (1994)، يميلون للعلاقة بين القائد ومعاونيه أين يلعب البعد الوجداني دور كبير في الانسجام الاجتماعي والفعالية التنظيمية. من جهته دماسيو Damasio (1995) أكد بأن العواطف ضرورية في اتخاذ القرار بفضل سرعة دماغنا في اتخاذ القرار، وتعتبر العاطفة كإشارة لاشعورية لفعالية اختيارنا. الوظيفة الشاملة للدماغ هي الإعلام بما يحدث في باقي الجسد. طور دماسيو Damasio ثلاث أفكار رئيسية لفهم دور العواطف:

- 1- القدرة على التعبير والشعور بالعواطف ضروري للسلوكيات العقلانية.
- 2- إدراك العواطف ضروري لفهم الآليات العصبية والمعرفية التي تتدخل في مهارة الاستدلال وسيرورة اتخاذ القرار.
- 3- الجسد كإطار أساسي لمرجعية السيرورات العصبونية. وهو أيضا قاعدة لتصور العالم وتصور الأنا في سياق معاشنا. إذن هناك تفاعل بين الجسد، الدماغ والروح.

(Jean Paul Aliyamutu,2011 :25)

لقد أشار الباحث لزهرة عابد في بحث له حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنه إذا كانت هذه الخصائص والكفاءات المذكورة سابقا تسهم في تحسين تنافسية المؤسسة، فإنه توجد خصائص أخرى تنعكس على كفاءات المسير، تؤدي إلى فشل المؤسسة، حيث تقضي على كفاءته أو تحجبها فلا يستطيع إبرازها ولا يمكن للمؤسسة الاستفادة منها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- **الغطرسة والتعجرف:** إذ ويرى أنه دائما على صواب والآخرين على خطأ.

- يحب جلب الانتباه إليه.

- متقلب فلا يؤمن جانبه ففي كل مرة يظهر بصورة مغايرة للأخرى في نفس الظروف والمواقف والتركيز على النقاط السلبية.

- البقاء بعيد عن الحدث والاكتفاء بالمراقبة دون التدخل.

- الخبث وذلك بالتعدي على القوانين متى شاء ذلك بغض النظر عن مصلحة المؤسسة.

- غريب الأطوار.

- لا يقدر على المقاومة.

- الرغبة في إثارة إعجاب كل من حوله ويكون أكثر شعبية من أي شخص آخر ممن حوله.

تتفق هاته الخصائص مع ما ذكره مانفرد كتس Manfred Kets (2009) في أبحاثه عن شخصية المقاول، خاصة فيما يتعلق بالشخصية الهستيرية وما لها من تأثير على أداء المقاول وبالتالي تأثيرها على أداء المؤسسة. حيث أشار مانفرد Manfred Kets (2009) إلى أن هذا النوع من المقاول نقلا عن Véronique Perret، مثلا هذا النوع من الشخصيات يميل إلى السلوك الدرامي، يظهر ذلك من خلال الإفراط في التعبير عن العواطف، محاولات مكثفة لجلب انتباه الآخر، انشغالات نرجسية، حاجة ملحة للنشاطات والاحساسات القوية. من الامتيازات المحتملة لهذا النوع من التسيير: بمقدوره إعطاء دفعة قوية ضرورية لانطلاق الشركة، بعض الأفكار المنعشة من شأنها أن تنعش الشركات الضعيفة. ومن نقاط الضعف: استراتيجيات غير منسجمة، تشكل عامل خطر خاصة فيما يتعلق بالتبذير، غير مبرر للموارد...

- الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات:

إن مفهوم فاعلية الذات يشترك مع الذكاء الانفعالي في العوامل التي تحدد النجاح في الحياة إن تصورات الفرد عن مهاراته تكون بمثابة دليل عن تطوير الفاعلية وكمعيار داخلي لتحسينها، ونادرا ما يتم تحويل التصورات الأولية للمهارات إلى أداء كفؤ خال من الأخطاء، فالكفاءة تتحقق بالاعادة والتكرار الممزوج بالتغذية الرجعية تقويمية.

وتعمل فاعلية الذات على تعزيز الدافعية أو إعاقته الأشخاص من ذوي فاعلية الذات العالية يختارون تنفيذ المهام التي تشكل تحديا بالنسبة اليهم، وهم يضعون لأنفسهم الأهداف العليا ويتشبثون بها لتحقيقها، إذ أنهم يستثمرون المزيد من جهودهم ويتواصلون ويثابرون لفترة زمنية أطول من ذوي فاعلية الذات الواطئة. وعند حدوث نكسات فإنهم سرعان ما يشفون منها ويتعافون ويحافظون على

التزامهم بالأهداف. وتسمح لهم فاعلية الذات باختيار البيئات التي تشكل تحدياً لهم، وهم يستكشفون بيئاتهم، ويبحثون عن بيئات جديدة.

إن كل من الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات له أثر في عملية التعلم، كما ترى دويك أن الوعي الذاتي الذي يعد إحدى مكونات الذكاء الانفعالي يقود إلى فاعلية الفرد واعتقاداته حول قدرته على النجاح والتعلم. وقد أثار جولمان فكرة ارتباط وتأثير مفهوم فاعلية الذات بمفهوم الذكاء الانفعالي إذ يرى أن توجيه الانفعالات في خدمة أهداف معينة وتأجيل إشباع الذات يتطلب من المرء أن يتمتع بفاعلية ذاتية عالية، إذ أن اعتقاد المرء بسيطرته على مجريات الأمور في حياته ومواجهة التحديات يمكنه من الاستفادة من مهارته الانفعالية التي يتمتع بها لتطوير نفسه. (إيمان عباس الخفاف، 2013:162)

- الذكاء الانفعالي وعلاقته بمركز الضبط:

ترى إيمان عباس الخفاف (2013:181) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من الذكاء الانفعالي يميلون لامتلاك مهارات إيجابية عالية في مواجهة الضغوط والمشكلات التي تعترضهم في حياتهم كما أن كفاءتهم الانفعالية تمكنهم من الانضباط والتحكم في المشاعر، وجعلها تحت السيطرة فهم واثقون من أنفسهم، متفائلون، ويتكيفون بشكل أفضل مع الضغوط، ويعززون الفشل إلى شيء يمكن تغييره، بحيث يمكنهم أن ينجحوا في المرات القادمة في حين نجد أن الأفراد من ذوي مستوى الذكاء الانفعالي المنخفض لا يملكون تلك المهارات الإيجابية في التعامل مع الضغوط والمشكلات وهم سلبيون ويشعرون بالضعف، العجز واليأس وهم أقل ثقة في ذواتهم يتوهون عن أهدافهم يعززون فشلهم إلى الحظ أو الصدفة أو القدر أو إلى صعوبة المهمة، وأنه ليس بإمكانهم تغيير شيء وسرعان ما يستسلموا.

تتفق هاته الفكرة مع المقابلات التي أجريت مع الشباب المقاول من فشلوا في مشاريعهم الصغيرة حيث نسبوا فشلهم إلى الظروف الخارجية والى المحسوبة بالرغم من أنهم تحصلوا على مبالغ مالية. أحيانا التفكير التشاؤمي والتفكير في كيفية سداد الديون يتقل كاهل هذا الشاب وبالتالي أفكاره تنعكس سلبياً على سلوكياته في تسيير المؤسسة. يختلف مفهوم الفشل من مقاول لآخر حيث يعزو البعض منهم الفشل إلى ذواتهم بحيث يرون بأنهم لم يستخدموا جميع طاقاتهم وإمكاناتهم في العمل، وهاته النفس الفكرة التي توصل إليها جاك باروني (2001).

ترى إيمان عباس الخفاف (2013:182) بأن مركز الضبط أحد متغيرات الذكاء الانفعالي، والذي يلعب دوراً هاماً في حياة الفرد النفسية والاجتماعية.

- العلاقة بين الذكاء الانفعالي والثقة بالنفس:

تتضح العلاقة بين الذكاء الانفعالي والثقة بالنفس في أن الذكاء الانفعالي هو قوة كامنة تساعد الفرد على التعبير عن الذات والإفصاح عن الرأي ومواجهة تحديات الحياة والتكيف مع خبراتها الجديدة، والتي عادة ما تحدث ردود فعل إيجابية في حالة جودة القيم وسلامة العاطفة وصلتها للجوانب الشخصية والتي تمثل السلوك الفعال ومنها الثقة بالنفس.

يرى جولمان (1995) إلى أن هناك سبعة قدرات حاسمة وقوية تربط مباشرة بالذكاء الانفعالي:

- **الثقة:** هي الإحساس بالسيطرة على الجسد والتعامل معه، والتمكن من التصرف والتعامل مع العالم المحيط، وأن يشعر بأنه على الأرجح سينجح فيما يعهد إليه .

- **حب الاستطلاع:** هي الإحساس بأن اكتشاف الأشياء أمر إيجابي يملأ النفس بالسرور.

- **الإصرار:** هي الرغبة والقدرة على أن يكون مؤثرا، وأن يفعل ذلك بأدب وإصرار، وهذه القدرة ترتبط بالشعور بالكفاءة العالية.

- **السيطرة على النفس:** هي القدرة على تغيير الأفعال والتحكم فيها بطرائق تتناسب مع المرحلة العمرية والإحساس بهذا الانضباط نابع من داخله.

- **القدرة على تكوين علاقات:** هو الارتكاز على الإحساس بأنه يفهم الآخرين وبأنهم يفهمونه.

- **القدرة على التواصل:** هو الرغبة والقدرة على التبادل الشفوي للأفكار والمشاعر، وهو مرتبط بالثقة المتبادلة بين الأفراد والارتباط بينهم قائم على أساس الثقة.

- **التعاون:** هو القدرة على عمل توازن بين في نشاط الجماعة بين الاحتياجات الشخصية واحتياجات الآخرين. (إيمان عباس الخفاف، 2013:199)

ما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق بأن الذكاء الوجداني يقوي مكونات الشخصية النفسية والمعرفية والاجتماعية، ويسهل على الفرد التكيف مع المواقف الخارجية التي تتميز بالضغوط والمضايقات فما عليه سوى أن يكون على دراية كافية باستخدام المهارات الاجتماعية والتواصل مع الآخرين.

7- الذكاء الوجداني لدى المقاول:

المغامرة المقاولتية هي نشاط يشتمل على خلق مؤسسة. أصحاب المؤسسات الجدد، يأخذون عدد من المخاطر ويستثمرون في رؤوس الأموال بهدف تطوير نشاطهم. إنشاء مؤسسة يمنح للمقاولين

استقلالية كبيرة، وإمكانية تحقيق الأهداف بالتوافق مع قيمهم. إنشاء مؤسسة هو متاح لكل الأفراد بشكل منفصل عن السن وعن المكانة الاجتماعية، والمستوى الدراسي، ما يعني أن المقاولتية هي علم متاح، لكنه يبقى أمر معقد.

أظهرت النتائج الدراسة التي قام بها جولمان D. Golman بأن الكفاءات المرتبطة بالذكاء الانفعالي يلعب دور متزايد على مستويات مرتفعة في المنظمة. هذا يعني أن الذكاء الانفعالي يظهر كواحد من الأسباب الرئيسية للنجاح المهني للمسيرين الجيدين. وتوصل أيضا إلى أن الذكاء الانفعالي أهم بكثير من معامل الذكاء العقلي لأداء القائد.

يرى جولمان D. Golman بأن الذكاء الوجداني مجموعة من القدرات المتنوعة التي يمتلكها الأفراد واللازمة للنجاح في جوانب الحياة المختلفة، والتي يمكن تعلمها وتحسينها. وتشمل المعرفة الانفعالية وإدارة الانفعالات والحماسة والمثابرة، وتحفيز النفس وإدراك انفعالات الآخرين وإدراك العلاقات الاجتماعية.

ويعرف بار أون Bar-on الذكاء الوجداني بأنه مجموعة منظمة من المهارات والكفايات الغير معرفية في الجوانب الشخصية والانفعالية والاجتماعية. والتي تؤثر في قدرة الفرد على معالجة المطالب، والضغوط البيئية وهو عامل مهم في تحديد قدرة الفرد على النجاح في الحياة.

العواطف والقيادة مصطلحين يبدوان للبعض مختلفين، لا تربطهما أية علاقة. لاحظ جوليان جنكل (2013) بأن مفهوم الذكاء الوجداني يدرك في الغالب على أنه مثير للشك والحيرة في المؤسسات، لأن المسيرين والقادة يخطون بينه وبين المشاعر ويعتبرون بأن هاته الأخيرة لعنة على التحكم بالذات واتخاذ القرار المنطقي العقلاني.

ويرى جوليان جنكل Julian Jencquel (08:2013) من خلال عمله بأن العواطف ليست مهمة فقط ولكنها وبشكل مطلق ضرورية لاتخاذ القرارات، وتؤثر بشكل كبير في حل المشكلات، وتسيير التغيير ويأتي بالنجاح.

تعتبر العواطف مصدر إلهام القادة، فالعمال مدفوعين بالعواطف، وأوضحت الدراسات بأن المستهلكين يشتركون المنتجات أو الخدمات المباعة من المؤسسة بسبب الاتصال العاطفي الذي يكون بينه وبين الزبائن.

إن نجاح أي منظمة يرتبط بمستوى الذكاء الانفعالي لدى القائمين عليها، وإن هؤلاء يجب عليهم التعرف على مشاعر الأفراد نحو الوسط المهني الذي يعملون فيه، والتدخل عند وقوع المشاكل، وإدارة

انفعالاتهم الذاتية من أجل كسب ثقة العاملين، فالذكاء الانفعالي هو مفتاح الأداء الجيد في المؤسسة، حيث يأخذ القيادي الناجح قراراته بناءً على تفاعل مزيج من المهارات الاجتماعية، والقدرة على إدارة الذات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه الشخصي على الآخرين داخل المؤسسة.

ولقد أصبحت منذ فترة قصيرة دراسة الذكاء الانفعالي كعامل في فعالية القيادة تلقى انتشاراً، كما أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الانفعالي والمتغيرات الأخرى مثل : فاعلية القيادة والتحصيل والأداء الوظيفي، فقد أشار واتكن (2000) Watkin إلى أن الذكاء الانفعالي مفتاح الأداء المهني الناجح وأنه يسهم بحوالي 85% من الأداء الإداري الناجح.

(محمد سالم العمرات، 2014:179)

أوضحت الدراسة التي قام بها مجموعة من الباحثين بأن المقاولين السويسريين يشعرون بالحاجة إلى الافصاح عن عواطفهم والكشف عنها في نهاية اليوم. ويدخلون في نشاطات متنوعة حتى يتمكنوا من توجيه هاته العواطف، لذلك يكون من الافضل للمقاول أن يختار النشاط الذي يتوافق مع ميوله وقدراته وإمكانياته.

بالإضافة إلى أن تحليل القدرات أسفر عن أن المقاولين يمتلكون مستوى معين من الذكاء الانفعالي وهو مستوى مقبول، كما أسفرت النتائج عن التباعد بين القدرات المكتسبة والقدرات التي يجدها المقاول مهمة، هذا التباعد ينخفض إذا كان المقاول على علم بالقدرات التي يمتلكها. وفي اللحظة التي يكتسب فيها المقاول مستوى انفعالي يسمح له ويعود بمقدوره التركيز على تطوي قدرات مساعديه.

أوضحت هاته الدراسة بأن المقاولين السويسريين يهملون علاقاتهم مع معاونيهم ويفضلون التركيز على العلاقات مع الزبائن. هاته الاستراتيجية لا يوصى بها لأن التسيير السيئ لعواطف المساعدين سيكون له آثار سلبية ويمكن له أن يخفض من انتاجية هؤلاء العاملين، يخفض من الاتصال، فيكون إذن من الضروري تشجيع نمو الذكاء الانفعالي داخل المؤسسات خاص إذا لم يكن لدى هؤلاء وعي بعواطفهم الخاصة.

يتلخص الذكاء الانفعالي في سلسلة من المهارات التي تفيد في تقدير والتعبير الصحيح عن انفعالاته الخاصة وانفعالات الآخرين، والتعديل الذاتي الفعال لانفعالاته الخاصة وتلك الخاصة بالآخرين وتقيد أيضاً في استخدام إحساسه من أجل أن يخلق دافعيته، يخطط ويتم حياته.

حسب اعتقادهم، إنه من العبث أن يكون المدير حساس اتجاه المشاعر الناس لأنه حينها سيكون من الصعب تسييرهم. والبعض الآخر يؤكدون أنهم إذا لم يحافظوا على مسافة بينهم وبين الآخرين، سيكون غير قادرين على اتخاذ قرارات فعالة التي يتطلبها العمل.

نقص الذكاء الانفعالي يمكن أن ينتهي بالمجازفة بوجود المؤسسة. ويمكن أن يترجم هذا بعلامات مثل انخفاض الدافعية، انخفاض الانتاجية، الصعوبة المتزايدة لبلوغ الأهداف، تكرار الأخطاء والحوادث، ورحيل العمال من المؤسسة. هذا يمكن أن يؤدي إلى غياب الانسجام الاجتماعي الضروري أقله فيعمل الفريق. القدرة على التوافق الذاتي يمكن أن يرفع من الانتاجية والاداء الجماعة الموهوبة. لهذا السبب فيما يتعلق باتخاذ القرار والنشاط، سيكون من غير العقلاني الاعتقاد بأن وحده الذكاء المعرفي (القدرات الذهنية مثل المنطق، التحليل، القراءة، الكتابة،...) مهمة وإهمال الدور الذي يمكن أن تقوم به العواطف والانفعالات.

نستنتج من خلال ما سبق، أهمية العوامل النفسية في حياة المقاول وحياة المؤسسة التي تستمد قوتها من شخص المقاول والعكس صحيح، فالمؤسسة ليست مجرد ماديات وإنما عالم رمزي يحوي جميع رغبات وحاجات المقاول التي كان يسعى لتحقيقها منذ الطفولة. وما يمكن استنتاجه أيضا بأن العوامل النفسية المذكورة سابقا على صلة وثيقة ببعضها، وكأن كل عامل يستمد قوته من الآخر على سبيل المثال الدافعية والهوس الخفيف والذكاء الوجداني يستمدون القوة من سيكودينامية المقاول، والشغف أيضا يستمد قوته من الدافعية.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية.

1-2- مجالات الدراسة.

1-3- عينة الدراسة

1-4- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.

1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1-6- صعوبات الدراسة الإستطلاعية.

2- الدراسة الأساسية:

2-1- المنهج المستخدم في الدراسة

2-2- مجالات الدراسة.

2-3- حجم العينة ومواصفاتها.

2-4- أدوات الدراسة.

2-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

- تمهيد:

سيتم في هذا الفصل التطرق إلى جميع الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الأولية ابتداء من مجالات الدراسة وصولاً إلى الصعوبات التي واجهتها الباحثة في إتمام هذا الشطر من الدراسة، والتطرق أيضاً إلى كيفية التعامل مع هاته الصعوبات وتدليلها. ثم المرور إلى الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الأساسية.

1- الدراسة الإستطلاعية:

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: تتمثل أهداف الدراسة الاستطلاعية في ما يلي:

- التأكد من توفر العينة المناسبة من المقاولين المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.
- التأكد من توفر العينة على معايير الانتقاء التي تم تحديدها فيما يتعلق بالمقاول الناجح.
- بناء استبيانات خاصة بالعوامل النفسية التي تم اختيارها انطلاقاً من المعلومات التي تم جمعها من الدراسات السابقة ومن خلال إجراء المقابلات مع مجموعة من المقاولين .
- بناء استبيان يقيس متغير النجاح (التصورات الذاتية والموضوعية) لدى المقاول.
- التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيانات المستخدمة في الدراسة.

1-2- مجالات الدراسة الإستطلاعية:

1-2-1 المجال الزمني : بدأت الدراسة الاستطلاعية في السنة الجامعية 2015/2016 وذلك بعد أن تم جمع أكبر قدر من المعلومات لتحديد العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول وعرضها على مجموعة من المقاولين، والبحث أيضاً عن أفراد العينة المناسبين لإجراء الدراسة وبالتالي التمكن من إجراء مقابلات حرة مع هؤلاء والتي تساهم في بناء أدوات الدراسة المناسبة لقياس المتغيرات المراد قياسها. كما تجدر الإشارة إلى أنه تم البحث عن مجموعة من المقاولين الشباب ممن فشلوا في إبقاء المؤسسة على قيد الحياة في السنة الأولى من الإنشاء مما أستلزم وقت أطول في البحث عنهم لأن الكثير منهم من لا يرغب في الإفصاح عن هويتهم.

1-2-2 المجال المكاني : تجدر الإشارة إلى أنه لم يكن هناك مكان محدد لإجراء الدراسة الاستطلاعية، فكل مكان يتواجد فيه مقاول يمتلك مؤسسة صغيرة أو متوسطة يعتبر مكان لإجراء

الدراسة، لكن لا يمكن ذلك من دون الإتصال بالجهات المعنية بهاته المؤسسات. لهذا السبب توجهت الباحثة إلى المؤسسات التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية وهران .
- وكالة التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرع ولاية وهران.
- غرفة الصناعات التقليدية والحرف – ولاية وهران.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية تيارت .

1-3-3- عينة الدراسة الإستطلاعية:

قامت الباحثة باختيار المقاولين الذين بمقدورهم اعطائنا مادة علمية وفيرة، والتي تسلط الضوء على العوامل النفسية المحددة لنجاح المقاول من وجهة نظرهم، بمعنى المقاولين ممن نجحوا في نشاطهم المقاولاتي، وتسلط الضوء أيضا على دور العوامل النفسية في نجاح المقاول وذلك في إبقاء مؤسسته الصغيرة على قيد الحياة.

1-3-1- معايير انتقاء العينة:

- أن يكون المقاول مستفيد من قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ولم يتحصل على تمويل من مصادر أخرى بالميراث مثلا.
- أن يتراوح سن هؤلاء ما بين 19- 45 سنة.
- أن يتجاوز عمر المؤسسة ثلاث سنوات، وهذا بالاستناد على آراء مجموعة من المختصين في مجال المقاولتية من بينهم روبرت بابين Robert Papin ، الدراسة التي قام بها حميدي يوسف وجيدر حسان (2003) حول أثر السمات الفردية في نجاح الشاب المقاول.
- أن يكون المقاول هو المدير والمسير للمؤسسة وصاحب المشروع.

1-3-2- إختيار العينة: إنه من الصعب بمكان إجراء الدراسة على مجتمع الدراسة بأكمله والمتمثل

في المقاولين المستفيدين من قروض المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، نظرا لإختلاف الأمكنة وبعد المسافات فيما بينهم، بالإضافة إلى طول المدة الزمنية التي تتطلبها الدراسة.

لذلك تم تحديد مجموعة من المواصفات التي تكون مشتركة بين هؤلاء الشباب المقاول المستفيد من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.

كل باحث يمكن له أن يتعرض لصدمة الميدان، حيث واجهت الباحثة مجموعة من الصعوبات في إيجاد هؤلاء المقاولين الشباب، فهناك من غير مكان إقامة المشروع بدون إعلام مصالح الوكالة، وهناك من تخلي عن النشاط أو قام باستبداله بنشاط آخر.

يرى العديد من الباحثين على سبيل المثال لا الحصر الباحث هني مصطفى (2012) بأن اختيار المقاولين كأفراد عينة البحث مرتبط بدرجة تعاون هؤلاء، في منح الإجابات المناسبة. بحيث أن هذا الأخير وزع استماراته على 120 مقاول لكن البعض منهم من تخوف من هاته الاستثمارات الأمر الذي يشرح العلاقة الموجودة بين المقاول والإدارة. فسر الباحث هاته الظاهرة وقال: " ربما لأن الأمر يختلط على المقاولين دوما ما بين دراسة إحصائية أو جامعية ومصلحة مراقبة الضرائب، فتقلص لديه عدد العينة إلى 25 مقاول. نفس المشكل مطروح بالنسبة للدراسة الحالية. أو تفقد المشاريع من طرف السلطات المعنية وهذا ما أفضى به أحد العاملين في وكالة دعم تشغيل الشباب في ولاية تيارت. كما تجدر الإشارة إلى أنه أكثر من 30 مقاول رفض التعامل معنا، خاصة فيما يتعلق بمتغير النجاح ظنا منهم أننا نتطفل على شؤون مؤسساتهم الخاصة.

1-3-3- حجم العينة: تم توزيع 120 إستمارة على المقاولين المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، تم الاسترداد منها 58 استمارة لإعتبرات عديدة منها: رفض المبحوثين استلام الاستمارات، أو ملاً البيانات الشخصية خاصة عمر المؤسسة، ونوع النشاط الممارس، كما تم الاستغناء عن بعض الاستثمارات لعدم ملءها بصفة كلية، تغيير موقع المؤسسة إلخ.

في الأخير، تكونت عينة الدراسة من 58 مقاول موزعة بين ذكور وإناث متحصلين على قرض من وكالة دعم تشغيل الشباب، لتأسيس مشروعهم الصغير إما مؤسسة مصغرة أو مؤسسة متوسطة، تم الحصول على مواصفاتهم وعناوينهم من وكالة Ansez لكل من ولاية وهران، وولاية تيارت بحكم عمل الباحثة. كما تم الاستعانة أيضا بمواقع التواصل الاجتماعي الفايس بوك أين تم التعرف على المزيد من الشباب المقاول والتي عرضت من خلاله بعض النماذج الناجحة من المقاولين والذين تم الاتصال بهم هاتفيا لاجراء المقابلات الأولية.

1-3-4- مواصفات العينة: سيتم فيما يلي عرض لمواصفات أفراد العينة من المقاولين من أصحاب المشاريع، حسب كل من متغير الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة المدنية، ونوع النشاط:

- حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (06) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
63.79	37	ذكور
36.20	21	إناث
100	58	مج

من خلال الجدول رقم (06) يتبين لنا أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث وذلك بنسبة 63.79% أما عن نسبة الإناث فقدت بـ 36.20%.

- حسب متغير السن:

الجدول رقم (07) يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
10.34	06	أقل من 30 سنة
48.27	28	30-39 سنة
36.20	21	40-49 سنة
05.17	03	50 سنة فما فوق
100	58	مج

من خلال الجدول رقم (07) يتبين لنا أن الفئة العمرية ما بين 30-39 سنة ذات أعلى تكرار وذلك بنسبة 48.27% ، تليها الفئة ما بين 40-49 سنة بنسبة 36.20%، في حين أن الفئة العمرية الأقل من 30 سنة جاءت بنسبة 10.34%، في المرتبة الأخيرة نجد بأن الفئة العمرية من 50 سنة فما فوق قدرت بـ 05.17%.

- حسب متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (08) يبين مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
01.72	01	أمي
06.89	04	الابتدائي
08.62	05	متوسط
18.96	11	الثانوي
24.13	14	شهادة في التكوين المهني
39.65	23	الجامعي
100	58	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم (08) أن الحصة الأكبر كانت من نصيب المقولين الشباب من ذوي المستوى التعليمي الجامعي وذلك بنسبة 39.65% مقارنة مع المستويات التعليمية الأخرى بحيث نجد أن الشباب المتحصل على شهادة من التكوين المهني جاء بنسبة 24.13%، تليه مباشرة الشباب المقول المتحصل على شهادة من التعليم الثانوي بنسبة 18.96% في حين أن الشباب المتحصل على شهادة من التعليم المتوسط جاء بنسبة قدرت بـ 08.62%، في المرتبة ما قبل الأخيرة نلاحظ بأن الشباب المقول المتحصل على شهادة من التعليم الابتدائي ظهر بنسبة 06.89%، في الأخير جاء الفئة من الشباب الذين لم يتحصلوا على أي شهادات بنسبة 01.72%.

- حسب متغير الحالة المدنية:

الجدول رقم (09) مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
39.65	23	أعزب
55.17	32	متزوج
03.44	02	مطلق
01.72	01	أرمل
100	58	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) بأن فئة الشباب المقاول المتزوج جاءت بأعلى نسبة قدرت بـ 55.17%، تليها فئة الشباب الأعزب بنسبة 39.65%، أما عن فئة المطلقين جاءت بنسبة 03.44، أما عن فئة الأراامل جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 01.72%.

- حسب متغير نوع النشاط:

الجدول رقم (10) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير نوع النشاط

النسبة المئوية	التكرار	نوع النشاط
22.41	13	الصناعة
15.51	09	التجارة
12.06	07	الحرفية
36.20	21	الخدمات
13.79	08	أعمال البناء
100	58	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن النشاط الأكثر تكرارا هو النشاطات التي تعتمد على الخدمات وبالفعل هذا ما أدلى به بعض المسؤولين حول اتجاه الشباب إلى النشاطات الخدماتية بنسبة 36.20%، ثم تليها النشاطات الصناعية بنسبة 22.41%، أما فيما يتعلق بالنشاط التجاري بلغت نسبته 15.51% تنخفض هاته النسبة إلى 13.97% في قطاع البناء، وفي الأخير نجد القطاع الحرفي جاء بنسبة 12.06%.

4-1- الأدوات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية:

تم الاعتماد في الدراسة الاستطلاعية على ستة إستبيانات تقيس متغير العوامل النفسية: السيكودينامية المتميزة، قوة الأنا، الهوس الخفيف، الدافعية، الشغف المقاولاتي، الذكاء الوجداني. بالإضافة إلى استبيان آخر يقيس متغير النجاح لدى الشاب المقاول (الذاتي والموضوعي) من إعداد الباحثة، سيتم لاحقا التأكد من خصائصها السيكومترية.

1-4-1- مراحل بناء الاستبيانات المستخدمة في الدراسة الإستطلاعية:

سيتم في البداية تناول مراحل بناء الاستبيانات بصفة عامة، ثم فيما يليه سيتم تناول خطوات بناء كل إستبيان على حدا ووصف هاته الاستبيانات:

- **المرحلة الأولى:** تمت في هذه المرحلة عملية إطلاع واسعة على الأدبيات النظرية الخاصة بالموضوع خاصة الأجنبية منها، وتلك التي تعتمد في منهجيتها على دراسة الحالات، التحليل النفسي، وتقنية سيرة الحياة تهدف إلى دراسة شخصية المقول بشكل معمق. كما تم الإطلاع أيضا على الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع من مختلف التخصصات علم الاجتماع، علم النفس، علوم التسيير والاقتصاد وحتى علوم الاتصال. كل ذلك كان بهدف تحديد العوامل النفسية من جهة، وتحديد أبعاد كل استبيان على حدا.

- **المرحلة الثانية:** في هاته المرحلة تم استهداف أفراد العينة من المقولين المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، وذلك من خلال إجراء بعض المقابلات الحرة مع مجموعة من النماذج الذين يفوق عمر مؤسساتهم الثلاث سنوات، والذين استطاعوا الصمود بمؤسساتهم وبلوغ الأهداف التي حددها لأنفسهم. كما تجدر الإشارة إلى أنه تم إجراء مقابلات أخرى مع فئة قليلة من المقولين ممن خاضوا تجربة إنشاء مؤسسة وتخلوا عن مشاريع لأسباب عديدة، لأنه وحسب رأي المختصين لا يمكن دراسة عوامل النجاح من دون دراسة عوامل الفشل.

- **المرحلة الثالثة:** من خلال المعلومات المستقاة من أدبيات البحث والدراسات السابقة التي سمحت بتحديد مجموعة من العوامل النفسية، بالإضافة إلى المعلومات المكملة التي تم الحصول عليها من خلال المقابلات التي أجريت مع المقولين، تم في الأخير تصميم ستة استبيانات خاصة بالعوامل النفسية، واستبيان آخر خاص بمتغير النجاح يتكون هو الآخر من بعدين البعد الذاتي والبعد الموضوعي من طرف الباحثة ليتم فيما بعد التأكد من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات.

فيما يلي سيتم التطرق إلى خطوات بناء كل مقياس على حدا، وسيتم أيضا وصف كل مقياس على حدا:

1- استبيان السيكودينامية المتميزة: تم اختيار السيكودينامية كعامل نفسي له دور في نجاح المقول وابقاء مؤسسته على قيد الحياة، وذلك بعد الإطلاع على عدد من الدراسات الكيفية التحليلية التي اعتمدت على تقنية التحليل النفسي، وتقنية البيوغرافي وسيرة الحياة.

تجدر الإشارة إلى أنه لم يتم التطرق إلى بعد السيكودينامية المتميزة كمقاربة مرضية أو مقارنة علاجية، وإنما استخدمت في هاته الدراسة كميزة أساسية في شخصية المقاول تعبر عن صراعاته اللاشعورية وتجارب الطفولة السابقة والتي عليه تجاوزها وبل وادماجها من جديد في شخصيته بحيث تعطي له هوية خاصة.

تمكنت الباحثة من بناء مقياس للسيكودينامية المتميزة والتي تتكون من 24 فقرة، وذلك بعد القيام بدراسة عيادية على ثلاث حالات من المقاولين واجراء مقابلات نصف موجهة مع البعض منهم، تم التوصل على إثرها على بعض الاستنتاجات الهامة والتي ساهمت بشكل كبير في بناء فقرات الاستبيان بالإضافة إلى الإعتدال على مجموعة من الدراسات السابقة من بينها:

- دراسة نجوى عيساوي (2004) حول المقاولين المغاربة في المهجر.

- دراسة كز الينيو Jean-Claude Casalegno (2006) حول الرغبة في المؤسسة.

- دراسة Bénédicte Vidaillet بعنوان le décideur sur le divan : quand l'inconscient entre en scène,

- دراسة ما نفرد كتس Manfred Kets (2009) الجانب المظلم للمقاولتية.

- دراسة ماريسا وولف Marisa Wolf Ridgway (2010).

- دراسة ماري ميشيل Marie Michéle Couture (2012) حول شخصية المقاول المعقدة.

2- بناء استبيان الهوس الخفيف:

تجدر الإشارة إلى أن الهوس الخفيف لم يدرس من الناحية المرضية، وإنما لوجود علاقة بين الهوس والإبداع. تم بناء الاستبيان بالإعتدال على:

- مقياس الشخصية الهوسية (HPS) Hypomanic Personality Scale لكل من Eckblad & Chapman (1986).

- دراسة جاك باروني Jacques Baronet (2001) حول الإبداع لدى المقاول.

- دراسة Bin- Kim & Soek- Man Kwon حول العلاقة بين الهوس الخفيف والإبداعية.

3- بناء استبيان خاص بقوة الأنا:

دراسات قليلة جدا حسب اطلاع الباحثة تلك التي تناولت موضوع قوة الأنا لدى المقاول، إلا أنه تم الاعتماد في بناء الاستبيان على دراسة جاك باروني Jacques Baronet (2001) حول الإبداع لدى المقاول، حيث تناول هذا الأخير قوة الأنا كمتغير من متغيرات الدراسة.

4- بناء استبيان خاص بالشغف المقاولاتي:

الدراسات التالية:

- دراسة Nathalie houlfourt, Robert j. vallerand (2006) حول الشغف نحو العمل.

- دراسة Robert Vallerand, François L. Rousseau (2003) دور الشغف في الصحة النفسية.

- دراسة Ahmed Jamil, Rozeyta Omar, Siti Aisyah Panatik حول الشغف المقاولاتي،

- دراسة Reinier Willem Wajji حول الشغف المقاولاتي.

5- بناء استبيان خاص بالدافعية:

تم الاعتماد في بناء هذا الاستبيان على أعمال كل من Deci & Ryan (2000) في إطار نظرية تقرير المصير الذاتي، اللذان حددا عددا من أنواع الدافعية منها: الدافعية الداخلية، الخارجية و انعدام الدافعية.. كما تم الاعتماد على الدراسات التالية:

- دراسة Judy Drennan (2005) حول أثر تجارب الطفولة في نمو التوجه المقاولاتي.

- دراسة Chrostophe Estay (2007) حول الدافعية للمقاولة.

- دراسة Pape Madické Diop (2012) حول الدافعية المقاولاتية.

- دراسة Nelson Aleixo da Silva Júnior (2014) حول الصحة النفسية في العمل.

6- بناء استبيان الذكاء الوجداني:

تجدر الإشارة إلى أنه نادرة جدا تلك الدراسات التي تناولت موضوع الذكاء الوجداني لدى المقاول حسب إطلاع الباحثة، لكن من بين الدراسات التي تم العثور الذكاء الوجداني لدى المقاول. عليها عليها تلك الدراسة التي قام بها جوليان (2013).

7- بناء مقياس النجاح:

تم الاعتماد في بناء هذا الاستبيان على الإطلاع على الأدبيات النظرية الخاصة بمفهوم النجاح وكيفية تحديد معاييرها الذاتية والموضوعية.

1-4-2 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: تم الاعتماد في حساب الصدق الاستبانات على صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي.

1-2-4-1- الصدق: تم الاعتماد على نوعين من الصدق:

- صدق المحكمين: تم عرض كل الاستبانات المدرجة في الدراسة على مجموعة من الأساتذة المحكمين (أنظر للملحق رقم 15) .

- صدق الاتساق الداخلي: الهدف من استخدام صدق الاتساق الداخلي هو التأكد من مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان معا لبعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرات وق دقامت الباحثة بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانات بتطبيق هذه الأخيرة على عينة استطلاعية مكونة من 58 مقول شاب ذكور وإناث، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة وكذلك تم حساب عامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. فيما يلي سيتم عرض صدق كل إستبيان على حدا بنوعيه صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلي:

- صدق استبيان السيكودينامية المتميزة:

- صدق المحكمين: بعدما تم عرض الإستبيان الخاص بالسيكودينامية المتميزة على الأساتذة المحكمين، كانت هذه جملة من التعديلات، سيتم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يبين التعديلات الخاصة باستبيان السيكودينامية التي أدلى بها المحكمين

رقم	قبل التعديل	بعد التعديل
01	يجب علي المقاول التعايش مع تجاربه السابقة و إدماجها في شخصيته والتي تمنحه شعور خاص بالهوية.	يجب على المقاول التعايش مع تجاربه السابقة وإدماجها ضمن شخصيته حتى تمنحه شعورا خاصا بهويته.
02	أرى أن الشخص الراضي عن حالته الأنية لا يبدع أي شيء.	أرى أن المقاول الراضي عن ما هو عليه الآن لا يبدع.
03	لن أنعم بالراحة حتى أجد حلا لمشاكلي لذلك لا بد لي من التصرف بسرعة لحل مشاكلي.	لن أشعر بالراحة حتى أجد حلا لمشاكلي لذلك لا بد لي من التصرف بسرعة لحلها.
04	علي الالتزام بشدة بمشروعي لمتابعة	علي الالتزام بشدة بمشروعي لتحقيق هدي.

	هدفى.	
05	لدي هوس بتحقيق أي شيء حسب موهبتي.	لدي هاجس لتحقيق أي شيء حسب موهبتي.
08	عدم شعوري بالرضا و البحث عن هويتي يجعلني أطور معارفي.	عدم الشعور بالرضا والبحث عن الأفضل يجعلني أطور من معارفي.
09	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحقيق الأشياء التي تبدو مفيدة للناس، و تحسين جودة حياتهم	معنى النجاح في الحياة هو ابتكار الأشياء التي تبدو مفيدة للناس.
11	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحسين جودة حياة الزبائن.	معنى النجاح في الحياة بالنسبة هو تقديم خدمات متميزة للزبائن.
13	أشعر بالتزام وجداني وعاطفي اتجاهي عملي.	يجب علي أن أكون ملتزما وجدانيا وعاطفيا بعملتي.
15	الشعور بنقائص العميقة يجعلني غير راض عن نفسي، فأبحث عن المشاكل للتصدي لها وتجاوزها .	الشعور بالنقص العميق يجعلني غير راض عن نفسي فأبحث دائما عن الصعوبات للتصدي لها وتجاوزها.
16	تجاري السابقة تعطيني الطاقة الذي تدفعني إلى البحث عن الفرص.	تمنحي تجاربي السابقة الطاقة التي تدفعني إلى البحث عن الفرص.
17	الحاجة إلى الاستقلالية تساعدني في البحث عن هويتي كمقاول، أبحث عن سبب لوجودي.	الحاجة إلى الاستقلالية تساعدني على البحث عن هويتي كمقاول.
22	أستغل حالات الإحباط التي تدفعني باستمرار إلى تحقيق أحلامي.	أستغل حالات الفشل التي تدفعني باستمرار إلى تحقيق أحلامي.
24	مشروع المقاوله هو السبيل الوحيد لإيجاد هويتي الحقيقية.	مشروع المقاوله هو السبيل الوحيد لإيجاد هويتي المهنية الحقيقية.

تجدد الإشارة إلى أنه تم حذف الفقرة رقم (06) وبعد القيام بالتعديلات، سيتم فيما يلي حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

- صدق الإتساق الداخلي:

الجدول رقم (12) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات السيكودينامية والدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.389**	0.01
02	0.732**	0.01
03	0.638**	0.01
04	0.189	/
05	0.641**	0.01
06	/	/
07	0.641**	0.01
08	0.671**	0.01
09	0.341**	0.01
10	0.810**	0.01
11	0.552**	0.01
12	0.941**	0.01
13	0.322*	0.01
14	0.624**	0.01
15	0.821**	0.01
16	0.272**	0.01
17	0.644**	0.01
18	0.734**	0.01
19	0.859**	0.01
20	0.223	/
21	/	/
22	0.318**	0.01
23	0.777**	0.01
24	0.840**	0.01

يبين الجدول رقم (12) أنه ما عدا الفقرات التالية على التوالي: 04، 06، 20، 21، فإن معاملات

الارتباط بين كل فقرة من فقرات استبيان السيكودينامية والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة

0.01 و 0.05.

- صدق استبيان الهوس الخفيف:

- صدق المحكمين:

الجدول رقم (13) يبين التعديلات استبيان الهوس الخفيف التي أدلى بها المحكمين

رقم	قبل التعديل	بعد التعديل
05	تسمح لي حالة النشاط والاستثارة بتجسيد أفكارى وتجاوز فترات الاكتئاب.	تسمح لي حالة النشاط والحيوية بتجسيد أفكارى وتجاوز نوبات الاكتئاب.
12	حالة الهوس تضعني في إتصال مع مجموعة من الاحساسات و العواطف و الإدراكات تجعلني أدرك بشكل منطقي المحيط من حولي.	حالة الهوس تضعني في اتصال مع مشاعري وأفكارى وتجعلني أدرك ما الذي يحدث من حولي.
16	أدخل في العديد من الأشياء.	أشارك في العديد من الأعمال والنشاطات.

تجدد الإشارة وبطلب من الأساتذة المحكمين تم حذف الفقرة رقم (17): أفكر بسرعة.

- صدق الإتساق الداخلى:

الجدول رقم (14) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات بعد الهوس الخفيف والدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.639**	0.01
02	0.527**	0.01
03	0.244	/
04	0.324**	0.01
05	0.737**	0.01
06	0.654**	0.01
07	0.766**	0.01
08	0.805**	0.01
09	0.675**	0.01
10	0.757**	0.01
11	0.653**	0.01
12	0.682**	0.01
13	0.482**	0.01
14	0.884**	0.01
15	0.688**	0.01
16	0.833**	0.01
17	0.799**	0.01

0.01	0.755**	18
0.01	0.645**	19
0.01	0.913**	20
0.01	0.828**	21
0.01	0.552**	22
0.01	0.652**	23
0.01	0.744**	24
0.01	0.775**	25
0.01	0.849**	26
0.01	0.776**	27
/	0.252	28
0.01	0.840**	29
0.01	0.888**	30
0.01	0.820**	31

تجدر الإشارة من خلال الجدول رقم (14) إلى أنه تم حذف الفقرات التالية على التوالي: 03، 28.

- استبيان قوة الأنا:

- صدق المحكمين:

الجدول رقم (15) يبين التعديلات الخاصة باستبيان قوة الأنا التي أدلى بها المحكمين

رقم	قبل التعديل	بعد التعديل
04	بإمكاني تحمل الفشل و الإحباطات الموجودة في المحيط.	بإمكاني تحمل الفشل والإحباطات الموجودة في محيط عملي.
07	بإمكاني تحقيق التوازن بين الصلابة والمرونة.	يمكنني أن أجد حالة التوازن بين أن أكون شخصا صلبا و مرنا.
12	لدي القدرة على توجيه تأجيل الإشباع الفوري للرجبات.	لدي القدرة على كبح رغباتي وتأجيل الإشباع الفوري لها.
14	بمقدوري مواجهة التوتر العام المصحوب بالعمل.	بمقدوري مواجهة التوتر العام المصحوب بالعمل الشاق والمتعب.
15	بإمكاني أن أدخل في اتصال مع عواطف وصرعاتي.	بإمكاني أن أتفاوض مع عواطف وصرعاتي.
24	يجب بدل مجهود كبير للاستمرارية.	يجب أن أبذل المزيد من المجهود لإبقاء مؤسستي على قيد الحياة.
25	عندما تسير الأمور نحو الأسوأ، يجب التصرف بسرعة للبحث عن الحل.	عندما تسوء الأمور أتصرف بسرعة للبحث عن الحلول.

- صدق الإتساق الداخلي:

الجدول رقم (16) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات قوة الأنا والدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.410**	0.01
02	0.051	/
03	0.010	/
04	0.216	/
05	0.030	/
06	0.470**	0.01
07	0.698**	0.01
08	0.781**	0.01
09	0.195	/
10	0.682**	0.01
11	0.660**	0.01
12	0.546**	0.01
13	0.251	/
14	0.747**	0.01
15	0.390**	0.01
16	0.698**	0.01
17	0.682**	0.01
18	0.182	/
19	0.339**	0.01
20	0.735**	0.01
21	0.639**	0.01
22	0.098	/
23	0.149	/
24	0.641**	0.01
25	0.507**	0.01
26	0.093	/
27	0.508**	0.01
28	0.410**	0.01
29	0.644**	0.01
30	0.485**	0.01
31	0.420*	0.05
32	0.471**	0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (16) أنه تم حذف الفقرات التالية على التوالي: 02،03، 04،05، 09،13، 18،22،23،26.

- صدق استبيان الشغف المقاولاتي:

- صدق المحكمين: تجد الإشارة إلى أن جميع الأساتذة المحكمين أبدوا موافقة جماعية على جميع الفقرات الخاصة باستبيان الشغف بأبعاده الشغف الانسجامي، والشغف القهري.

- صدق الإتساق الداخلي:

- الشغف العام:

الجدول رقم (17) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف العام والدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.337**	0.01
02	0.774**	0.01
03	0.614**	0.01
04	0.715**	0.01
05	0.503**	0.01
الدرجة الكلية	0.770**	0.01

- الشغف الانسجامي:

الجدول رقم (18) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف الانسجامي والدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.281*	0.05
02	0.661**	0.01
03	0.408**	0.01
04	0.267**	0.01
05	0.224	/
06	0.665**	0.01
07	0.489**	0.01
08	0.495**	0.01
09	0.661**	0.01
10	0.691**	0.01
الدرجة الكلية	0.838**	0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (18) أنه تم حذف الفقرة رقم (05) التابعة للشغف الانسجامي.

الشغف القهري:

الجدول رقم (19) يبين العلاقة الارتباطية بين فقرات الشغف القهري والدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.768**	0.01
02	0.442**	0.01
03	0.827**	0.01
04	0.503**	0.01
05	0.746**	0.01
06	0.789**	0.01
07	0.498**	0.01
08	0.782**	0.01
09	0.740**	0.01
10	0.911**	0.01
الدرجة الكلية	0.948**	0.01

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أنه لم يتم حذف أية فقرة من فقرات الانسجامي القهري، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن كل الفقرات صادقة تقيس ما وضعت لقياسه.

- الاستبيان الخاص بالدافعية:

- صدق المحكمين:

- فيما يتعلق بالدافعية بالتجربة:

جدول رقم (20) يبين التعديلات الخاصة بالدافعية بالتجربة التي أدلى بها المحكمين

رقم	قبل التعديل	بعد التعديل
04	من أجل اللذة الشديدة التي أشعر بها للقيام بالمهام المهمة في هذا العمل.	من أجل السعادة الشديدة التي أشعر بها عند القيام بالمهام الرئيسية في هذا العمل.
05	من أجل اللحظات القوية التي أعيشها عندما أشارك الآخرين أفكاري.	من أجل لحظات الجميلة التي أعيشها عندما أشارك الآخرين أفكاري.

06	من أجل اللذة التي أشعر بها عند اكتشاف أشخاص نجحوا في هذا المجال.	لأنني أشعر بالسعادة عندما أكتشف بأن هناك أشخاص حققوا نجاحات كبيرة في مجال عملي.
----	--	---

- فيما يتعلق بالدافعية بالتعديل الخارجي:

الجدول رقم (21) يبين التعديلات الخاصة بالتعديل الخارجي التي أدلى بها المحكمين

رقم	قبل التعديل	بعد التعديل
01	لأنه يسمح لي بربح المال.	لأن هذا العمل يسمح لي بربح المزيد من المال.

- صدق الاتساق الداخلي:

- الدافعية الباطنية:

- الدافعية للانجاز:

الجدول رقم (22) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للانجاز مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.819**	0.01
02	0.547**	0.01
03	0.728**	0.01
04	0.898**	0.01
05	0.848**	0.01
06	0.476**	0.01
07	0.345**	0.01
08	0.770**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للانجاز الخاصة الخاص باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

- الدافعية للمعرفة:

الجدول رقم (23) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للمعرفة مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.869**	0.01
02	0.866**	0.01
03	0.852**	0.01
04	0.875**	0.01
05	0.964**	0.01
06	0.305*	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للمعرفة الخاصة الخاص باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه ما عدا الفقرة 06 دالة عند مستوى دلالة 0.05.

- الدافعية للاستثارة:

الجدول رقم (24) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للاستثارة مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.944**	0.01
02	0.687**	0.01
03	0.429**	0.01
04	0.884**	0.01
05	0.379**	0.01
06	0.430**	0.01
07	0.791**	0.01
08	0.753**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للاستثارة الخاصة باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

- الدافعية الظاهرية:

- الدافعية بالتقمص:

الجدول رقم (25) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالتقمص مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.980**	0.01
02	0.880**	0.01
03	0.933**	0.01
04	0.926**	0.01
05	0.933**	0.01
06	0.882**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالتقمص الخاصة باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

- الدافعية بالاستدخال:

الجدول رقم (26) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالاستدخال مع الدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.801**	0.01
02	0.814**	0.01
03	0.971**	0.01
04	0.885**	0.01
05	0.963**	0.01
06	0.965**	0.01
07	0.825**	0.01
08	0.738**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالاستدخال الخاصة باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

- الدافعية بالإسقاط:

الجدول رقم (27) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية بالإسقاط مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.906**	0.01
02	0.865**	0.01
03	0.907**	0.01
04	0.941**	0.01
05	0.931**	0.01
06	0.945**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (27) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية للاستشارة الخاصة باستبيان الدافعية دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

- الاستبيان الخاص بالذكاء الوجداني:

- صدق المحكمين: يطلب من الأساتذة المحكمين تم حذف الفقرة رقم (15): "أعلم كيف أصغي، وأطرح أسئلة جريئة وأبدو منفتحا ومتفهما". والفقرة رقم (13): "أكتشف نقاط التأثير وعلاقات السلطة في مؤسسة أو جماعة" من بعد الوعي بالذات.

كما تم أيضا حذف الفقرة رقم (05): "أشاطر طموحي وأفكاري مع الآخرين من حولي. والفقرة رقم (10) أسعى جاهدا لأكون موجودا للآخرين لأجل التعاون معهم من البعد الخاص للتواصل الاجتماعي.

- صدق الإتساق الداخلي:

- الوعي بالذات:

الجدول رقم (28) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الوعي بالذات مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.788**	0.01
02	0.893**	0.01
03	0.018	/
04	0.553**	0.01
05	0.422**	0.01
06	0.801**	0.01
07	0.378**	0.01
08	0.925**	0.01
09	0.746**	0.01
10	0.814**	0.01
11	0.473**	0.01

0.01	0.684**	12
0.01	0.915**	13

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الوعي بالذات الذي ينتمي إلى استبيان الذكاء الوجداني دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات الأول الثالث صادقة لما وضعت لقياسه. ما عدا الفقرة رقم 03 فهي غير دالة لذلك سيتم حذفها.

- بعد إدارة الانفعالات:

الجدول رقم (29) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد إدارة الانفعالات مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.856**	0.01
02	0.459**	0.01
03	0.627**	0.01
04	0.674**	0.01
05	0.749**	0.01
06	0.806**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (29) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد إدارة الانفعالات الذي ينتمي إلى استبيان الذكاء الوجداني دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات الثاني الثالث صادقة لما وضعت لقياسه..

- الدافعية:

الجدول رقم (30) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد الدافعية مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.609**	0.01
02	0.908**	0.01
03	0.961**	0.01
04	0.512**	0.01
05	0.862**	0.01
06	0.751**	0.01
07	0.686**	0.01
08	0.573**	0.01
09	0.178	/
10	0.562**	0.01
11	0.663**	0.01
12	0.834**	0.01
13	0.777**	0.01
14	0.918**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (30) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الدافعية الذي ينتمي إلى استبيان الذكاء الوجداني دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه. ما عدا الفقرة رقم 03.

- التعاطف:

الجدول رقم (31) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التعاطف مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.810**	0.01
02	0.745**	0.01
03	0.496**	0.01
04	0.846**	0.01
05	0.812**	0.01
06	0.779**	0.01
07	0.687**	0.01
08	0.737**	0.01
09	0.423**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (31) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التعاطف الذي ينتمي إلى استبيان الذكاء الوجداني دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

- التواصل الاجتماعي:

الجدول رقم (32) معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التواصل الاجتماعي مع الدرجة الكلية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.876**	0.01
02	0.807**	0.01
03	0.438**	0.01
04	0.639**	0.01
05	0.787**	0.01
06	0.617**	0.01
07	0.682**	0.01
08	0.622**	0.01
09	0.740**	0.01
10	0.775**	0.01
11	0.511**	0.01
12	0.758**	0.01
13	0.393**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (32) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التواصل الاجتماعي الذي ينتمي إلى استبيان الذكاء الوجداني دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الخامس صادقة تقسيماً وضعت لقياسه.

- إستبيان النجاح لدى المقاول:

- صدق الإتساق الداخلي:

فيما يلي سيتم عرض معاملات ارتباط كل من البعد الأول الخاص بتصورات النجاح الذاتية ، والبعد الثاني الخاص بتصورات النجاح الموضوعية والدرجة الكلية للاستبيان.

- التصورات الذاتية:

الجدول رقم (33) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التصورات الذاتية مع الدرجة الكلية

لاستبيان النجاح

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.572**	0.01
02	0.619**	0.01
03	0.867**	0.01
04	0.558**	0.01
05	0.568**	0.01
06	0.229	/
07	0.605**	0.01
08	0.229	/
09	0.512**	0.01
10	0.675**	0.01
الدرجة الكلية	0.954**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التصورات الذاتية الذي ينتمي إلى استبيان النجاح دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الأول صادقة لما وضعت لقياسه. ما عدا الفقرة رقم 06 و08 فسيتم حذفهما.

- التصورات الموضوعية:

الجدول رقم (34) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات بعد التصورات الموضوعية مع الدرجة الكلية لاستبيان النجاح.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.292*	0.05
02	0.867**	0.01
03	0.475**	0.01
04	0.805**	0.01
05	0.870**	0.01
06	0.641**	0.01
07	0.916**	0.01
08	0.696**	0.01
09	0.916**	0.01
10	0.974**	0.01
الدرجة الكلية	0.861**	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (34) أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التصورات الموضوعية الذي ينتمي إلى استبيان الخاص بالنجاح دالة عند 0.01، وبذلك تعتبر فقرات البعد الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

1-2-4-2- التباث:

استخدمت الباحثة الأسلوب الإحصائي معامل ألفا كرونباخ وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبيانات المستخدمة في الدراسة:

الجدول رقم (35) يوضح معامل ألفا كرونباخ لكل الاستبيانات المستخدمة في الدراسة.

معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان
0.750	السيكودينامية
0.757	الهوس الخفيف
0.623	قوة الأنا
0.880	الدافعية الباطنية
0.827	الدافعية الظاهرية
0.834	الشغف
0.832	الذكاء الوجداني
0.920	تصورات النجاح

من خلال النتائج المتوصل إليه في الجدول رقم (35) يتبين في الأخير أن كل الاستبيانات المستخدمة في الدراسة تتمتع بالصدق والثبات الأمر الذي يخول الباحثة لاستخدام هاته الاستبيانات في الدراسة الأساسية.

- **طريقة التصحيح:** هي نفسها بالنسبة لجميع الاستبيانات المستخدمة في الدراسة وتتمثل فيما يلي:

- أوافق ← تعطى لها الدرجة 2.

- غير متأكد ← تعطى له الدرجة 1.

- لا أوافق ← تعطى له الدرجة 0.

تجدر الإشارة إلى أنه فيما يتعلق بالإستجابة غير متأكد والتي تم اختيارها انطلاقاً من إجراء المقابلات، التي أحيانا ما يجيب المقاول الشاب عن بعض الأسئلة بغير متأكد بدلا من كلمة متردد

1-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة:

- **النسب المئوية:** لحساب التكرارات.

- **معامل ارتباط بيرسون:** للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات وذلك بإيجاد معامل " ارتباط بيرسون " بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان.

- **معامل ارتباط ألفا كرونباخ:** للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

1-6- صعوبات الدراسة الميدانية الاستطلاعية:

- إيجاد صعوبة في الحصول العدد الكافي من أفراد العينة من الشباب المقاول.

- إيجاد صعوبة في إقناع أفراد العينة بإجراء الدراسة الميدانية.

- تخوف أفراد العينة من مصطلح النجاح ظنا منهم أن الباحثة من لجنة الضرائب أو لجنة تفقد المشاريع.

- تغيير بعض المقاولين لعناوين التي منحتنا إياها الوكالة الوطنية مما اضطر الباحثة للبحث عنهم، استلزم منها الوقت والجهد الكبيرين.

- الكثير من المقاولين ممن رفقوا ملأ كل البيانات الشخصية مما دفع الباحثة للاستغناء عن خدماتهم.

2- الدراسة الأساسية:

بعد التمكن من بناء الاستبيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة و وبعد التأكد من خصائصها

السيكومترية من صدق وثبات، سوف يتم فيما يلي عرض الاجراءات المنهجية للدراسة الأساسية:

2-1- المنهج المستخدم في الدراسة:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي. يلجأ الباحث إلى استخدام هذا الأسلوب حين يكون على علم بأبعاد أو جوانب الظاهرة المراد دراستها نظرا لتوفر المعرفة بها من خلال بحوث استطلاعية أو وصفية سبق أن أجريت عن هاته الظاهرة، ولكنه يريد التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة موضوع البحث تفيد في تحقيق فهم أفضل لها أو في وضع سياسات أو اجراءات مستقبلية خاصة بها. (عمار بوحوش، 2007:137)

2-2- مجالات الدراسة:

2-2-1 المجال الزمني: أجريت الدراسة الأساسية في السنة الدراسية 2017-2018، بحيث استغرقت فترة زمنية طويلة نوعا ما وذلك للحصول على أكبر قدر ممكن من أفراد العينة في ظل صعوبة إيجادها لأسباب تم ذكرها في الدراسة الاستطلاعية.

2-2-2 المجال المكاني: في الواقع لم يكن هناك مكان محدد لإجراء الدراسة الميدانية الأساسية، بل هناك أماكن متفرقة بحيث أينما يتواجد المقاول فذلك يعتبر مجال مكاني للدراسة. ولكن تجدر الإشارة إلى أنه تم الاتصال أولا بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية وهران، للحصول على المعلومات الشخصية لهؤلاء المقاولين المقدمة من طرف المكلف بالاتصال والحصول أيضا على عناوين مؤسساتهم، كما تم الاتصال أيضا بمركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية وهران، لأن غالبية المقاولين يترددون على هذا المركز المكلف بالمرافقة وللحصول على المعلومات والارشادات التي يحتاجونها. بالإضافة إلى الزيارات المتكررة التي قامت بها الباحثة لغرفة الصناعات التقليدية والحرف أين تم التعرف على البعض من المقاولين الذين يمتنون في مجال الحرف التقليدية.

كما تجدر الإشارة وللحصول على عينة أخرى في ولاية تيارت بحكم عمل الباحثة، تمت هناك بالولاية زيارة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الواقعة بمنطقة الزمالة، حيث تم منح الباحثة مجموعة من عناوين المقاولين من طرف المكلف بالإعلام والاتصال.

واستفادت الباحثة كثيرا من مواقع التواصل الاجتماعي خاصة الفايسبوك الذي كان له فائدة كبيرة في التعرف على هؤلاء المقاولين، فعلى الباحث استغلال مثل هاته الوسائل لتدليل الصعوبات التي تواجهه في إيجاد العينة. على سبيل المثال لا الحصر الوكالة الوطنية التابعة لولاية تيارت مثلا تعرض على صفحتها في الفايسبوك النماذج الناجحة من هاته الفئة وذلك من خلال خرجات تفقد المشاريع، كما

تعرض أيضا أرقام هواتفهم وبريدهم الإلكتروني وعناوينهم الشخصية مما ساعد الباحثة كثيرا في التوجه إلى هؤلاء بكل سهولة.

2-3- عينة الدراسة الأساسية:

2-3-1- معايير اقتناء العينة: تهتم هاته الدراسة بمجموعة المقاولين الشباب الذين يتراوح أعمارهم ما بين 19- 45 سنة، متحصل على قرض من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ممن يتجاوز عمر مؤسستهم ثلاث سنوات. تجدر الإشارة إلى أنه تم اختيار هذا المعيار بعد إجراء المقابلات مع الشباب المقاول وبلاستناد أيضا على الدراسة التي قام بها حميدي يوسف وجيدر حسان (2003) حول أثر السمات الفردية في نجاح الشاب المقاول.

2-3-2- إختيار العينة:

يرى العديد من الباحثين على سبيل المثال لا الحصر منهم الباحث هني مصطفى (2012) بأن اختيار المقاولين كأفراد عينة البحث مرتبط بدرجة تعاون هؤلاء، في منح الإجابات المناسبة. بحيث أن هذا الأخير وزع استماراته على 120 مقاول لكن البعض منهم من تخوف من هاته الاستمارات الأمر الذي يشرح العلاقة الموجودة بين المقاول والإدارة. فسر الباحث هاته الظاهرة وقال: "ربما لأن الأمر يختلط على المقاولين دوما ما بين دراسة إحصائية أو جامعية ومصالحة مراقبة الضرائب، فنقلص لديه عدد العينة إلى 25 مقاول. نفس المشكل مطروح بالنسبة للدراسة الحالية.

للأسباب المذكورة سابقا وبعدها أخذت الباحثة فكرة عن أفراد العينة من خلال الدراسة الإستطلاعية، تكونت عينة الدراسة الأساسية وبعد جهد كبير من 75 مقاول موزعين بين ذكور وإناث متحصلين على قرض من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لتأسيس مشروعهم الصغير إما مؤسسة مصغرة أو مؤسسة متوسطة، تم الحصول على مواصفاتهم وعناوينهم من وكالة Ansej لكل من ولاية وهران ، وولاية تيارت بحكم عمل الباحثة، تم التوجه أيضا إلى غرفة الصناعات التقليدية والحرف، بالإضافة إلى مركز التسهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية وهران . كما تم الاستعانة أيضا بمواقع التواصل الاجتماعي الفايسبوك أين تم التعرف على المزيد من المقاولين والتي عرضت من خلاله بعض من المشاريع الناجحة تم الاتصال بهم هاتفيا لإجراء الدراسة الميدانية.

2-3-3-2- حجم العينة ومواصفاتها:

2-3-3-2-1 حجم العينة: بعد عملية فرز الاستبيانات الصالحة للتطبيق في الدراسة الأساسية على عينة من المقاولين المستفيدين من قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تكونت العينة من 75 مقاول موزعة على الذكور والإناث، أختيروا بطريقة عشوائية.

2-3-3-2- مواصفات العينة:

- حسب متغير السن:

الجدول رقم (36) يبين مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	17	22.66
30-39 سنة	36	48
40-49 سنة	19	25.33
50 سنة فما فوق	03	04
مج	75	100

من خلال الجدول رقم (36) يتبين لنا أن الفئة العمرية ما بين 30-39 سنة ذات الأعلى تكرار وذلك بنسبة 48%، تليها الفئة التي تقع ما بين 40-49 سنة، ثم فئة أقل من 30 سنة وفي الأخير الفئة العمرية 50 سنة فما فوق جانت بنسبة 04%.

الجدول رقم (37) مواصفات عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
الابتدائي	04	05.33
متوسط	11	14.66
الثانوي	06	08
شهادة في التكوين المهني	19	25.33
الجامعي	29	38.66
المجموع	75	100

يظهر من خلال الجدول رقم (37) أن الحصة الأكبر كانت من نصيب المقاولين الشباب من ذوي المستوى التعليمي الجامعي وذلك بنسبة 38.66% مقارنة مع المستويات التعليمية الأخرى، تليها نسبة الشباب المتحصل على شهادة من التكوين المهني في تخصصات مختلفة بنسبة 25.33%. أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي المتوسط فقدرت نسبته بـ 14.66%، والثانوي بلغت نسبته 08% وفي المرتبة الأخيرة نجد المستوى الابتدائي بأقل نسبة والتي قدرت بـ 05.33%.

- حسب متغير النشاط:

الجدول رقم (38) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير نوع النشاط

النسبة المئوية	التكرار	نوع النشاط
24	18	الصناعة
14.66	11	التجارة
17.33	13	الحرفية
37.33	28	الخدمات
06.66	05	أعمال البناء
100	75	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (38) أن النشاط الأكثر تكرارا هو النشاطات التي تعتمد على الخدمات وبالفعل هذا ما أدلى به بعض المسؤولين حول اتجاه الشباب إلى النشاطات الخدمية بنسبة 37.33%، ثم تليها النشاطات الصناعية بنسبة 24%، أما فيما يتعلق بالنشاط الحرفي بلغت نسبته 17.33% تنخفض هاته النسبة إلى 14.66% في قطاع التجاري، وفي الأخير أعمال البناء جاءت بنسبة 06.66%.

2-4- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية:

للحصول على النتائج الخاصة بالدراسة تم الاعتماد في ذلك على سبعة استبيانات المعدة من طرف الباحثة، تشكل في مجملها متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، والتي تم التأكد من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات: استبيان بالسيكودينامية المتميزة، استبيان الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف (الشغف العام، الانسجاني والقهري)، الدافعية (الباطنية والظاهرية)، الذكاء الوجداني، وفي الأخير استبيان خاص بالنجاح (الذاتي – الموضوعي).

2-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- النسب المئوية: لحساب التكرارات.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون: لقياس العلاقة الارتباطية بين متغيرين.
- معامل الانحدار التدريجي: ذلك للتعرف على مساهمة العوامل النفسية في مستوى نجاح الشباب المقاول.
- اختبارات: لقياس الفروق بين متغيرين.
- اختبار تحليل التباين: لدراسة الفروق بين مجموعات الدراسة.
- اختبار المقارنة البعدية LSD: لمعرفة اتجاهات الفروق.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها

- تمهيد.

1- عرض النتائج.

2- مناقشة النتائج.

3- إستنتاج عام.

- تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج المتوصل إليها، وذلك من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبيانات المستخدمة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على العلاقة الموجودة بين العوامل النفسية: السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية الباطنية، الشغف الانسجامي، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالنجاح، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي) وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من الاستبيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها من خلال هذا الفصل.

I . عرض النتائج:

1- عرض نتائج التساؤل الأول:

ينص هذا التساؤل على " ما مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف، الدافعية، الذكاء الوجداني) لدى الشاب المقاول؟". وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي، المتوسط النظري، الانحراف المعياري، و كانت النتائج كما يلي :

الجدول رقم (39): مستوى العوامل النفسية لدى المقاولين

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري
السيكودينامية	41.280	19	6.962
الهوس الخفيف	46.813	29	11.844
قوة الأنا	41.360	22	5.848
الشغف العام	08.653	04	2.082
الشغف الانسجامي	17.933	09	2.463
الشغف القهري	15.280	10	4.955
الشغف الكلي	41.866	42	7.812
الدافعية	53.146	42	12.919
الدافعية الباطنية	38.453	23	7.221
الدافعية الظاهرية	14.693	20	14.308
الذكاء الوجداني	97.253	53	18.022

يظهر من خلال الجدول رقم (39) أن مستوى السيكودينامية مرتفع لدى الشاب المقاول بمتوسط حسابي 41.280 يفوق المتوسط النظري الذي يقدر هو الآخر بـ 19، حيث كان المتوسط الحسابي مرتفع بالمقارنة مع المتوسط النظري.

نفس الملاحظة تنطبق على عامل الهوس الخفيف مرتفع هو الآخر لدى الشباب المقاول بحيث نجد أن المتوسط الحسابي المقدر بـ 41.86 مرتفع بالمقارنة مع المتوسط النظري الذي قدر هو الآخر بـ 29، أما فيما يتعلق بالعامل النفسي المتمثل في قوة الأنا نجد ذو مستوى مرتفع أيضا بالنظر إلى المتوسط الحسابي الذي يساوي 41.36 أكبر من المتوسط النظري بـ 22.

يظهر من خلال الجدول رقم (39) بأن مستوى الشغف لدى الشباب المقاول كان متوسط نوعا ما بمتوسط حسابي قدر بـ 41.86 قريب من المتوسط النظري قدر بـ 42، وإذا أردنا التعمق في أنماط الشغف سنجد بأن الشغف الانسجامي مرتفع هو الآخر بالمقارنة مع الشغف القهري، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 17.93 في حين أن المتوسط النظري 09، في حين أن الشغف القهري جاء بمتوسط حسابي 15.28 في حين أن المتوسط النظري قدر بـ 10.

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أيضا بأن مستوى الدافعية مرتفع، حيث بالنظر إلى المتوسط الحسابي الذي قدر بـ 53.41 مرتفع بالمقارنة مع المتوسط النظري الذي قدر بـ 42. تنقسم الدافعية كما هو موضح إلى نوعين: قدرت الدافعية الباطنية بمتوسط حسابي 38.45 وهو مرتفع بالنظر إلى المتوسط النظري 23، كما نلاحظ أن الدافعية الباطنية أعلى مستوى من الدافعية الظاهرية التي جاءت بمتوسط حسابي 14.69 منخفض بالنظر إلى المتوسط النظري الذي قدر هو الآخر بـ 20. في الأخير نجد أن مستوى الذكاء الوجداني مرتفع وبشدة لدى هؤلاء الشباب بمتوسط حسابي 97.25 أكبر من المتوسط النظري المقدر بـ 53.

2- عرض نتائج التساؤل الثاني: ينص التساؤل على ما يلي " ما مستوى النجاح لدى الشاب المقاول؟". وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي، المتوسط النظري والانحراف المعياري، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (40) : مستويات النجاح و أبعاده

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري
النجاح الذاتي	17.813	08	2.618
النجاح الموضوعي	15.413	09	3.487
النجاح	33.226	17	8.880

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) بأن مستوى النجاح مرتفع لدى الشاب المقاول بحيث قدر المتوسط الحسابي بـ 33.266 أكبر من المتوسط النظري 17، كما نلاحظ ارتفاع مستوى النجاح الذاتي و الموضوعي من خلال قيمة المتوسطات الحسابية مقارنة بالمتوسطات النظرية.

3- عرض نتائج الفرضية الأولى: ينص التساؤل على ما يلي " هل هناك علاقة ارتباطية بين العوامل النفسية والنجاح لدى الشباب المقاول." .

وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (41): العلاقة بين العوامل النفسية والنجاح

الذكاء الوجداني	الدافعية * -0.286		الشغف 0.517**		قوة الأنا	الهوس الخفيف	السيكودينامية	المتغيرات
	الظاهرة	الباطنية	القهري	الانسجامي				
** 0.742	0.55** -	0.59**	0.51**	** 0.42	** 0.32	0.70**	0.69**	النجاح

(** مستوى دلالة عند 0.01)

(* مستوى دلالة عند 0.05)

يتبين من خلال الجدول رقم (41) أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل النفسية ونجاح الشباب المقاول، بحيث أن هناك علاقة طردية بين الأبعاد التالية : السيكودينامية ، الهوس الخفيف ، قوة الأنا ، الشغف ببعديه الإنسجامي والقهري ، الدافعية الباطنية ، الذكاء الوجداني والنجاح، بمعنى أنه كلما ارتفعت هذه العوامل النفسية كلما ارتفع مستوى النجاح، مع وجود تباين في قوة هذه العلاقة تتراوح من العلاقة المقبولة إلى العلاقة القوية. في حين هناك علاقة عكسية بالرغم من قوتها بين الدافعية الظاهرية و النجاح، بحيث أنه كلما قلت الدافعية الظاهرية كلما ارتفع النجاح والعكس صحيح.

4- عرض نتائج الفرضية الثانية: " تساهم العوامل النفسية في تفسير نجاح المقاول " .

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام الانحدار التدريجي بطريقة خطوة بخطوة (Pas à Pas) ، و ذلك للتعرف على مساهمة العوامل النفسية في مستوى نجاح الشاب المقاول، حيث تم إدخال كل العوامل النفسية واحدا تلو الآخر ، و تحددت المتغيرات المفسرة للانحدار في الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الإنسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي ،السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا و ذلك كما يظهر في الجدول التالي :

جدول (42) : مؤشرات نموذج الانحدار لنجاح الشاب المقاول

الخطأ المعياري	R.deux المعدلة	R.deux	معامل الارتباط	العوامل النفسية
1.23	0.77	0.77	0.88	الذكاء الوجداني
1.05	0.83	0.84	0.91	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية
0.78	0.91	0.91	0.95	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام
0.64	0.93	0.94	0.97	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي
0.50	0.96	0.96	0.98	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية
0.30	0.98	0.98	0.99	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي
0.24	0.99	0.99	0.99	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكدينامية
0.33	0.99	0.99	0.99	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكدينامية، الهوس الخفيف
0.20	0.99	0.99	0.99	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكدينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا

يتبين من خلال الجدول رقم (42) وجود علاقة بين العوامل النفسية (الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكدينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا)، حيث قدرت هذه العلاقة بـ 0.99 عند مستوى دلالة 0.01، و هي علاقة تفسر أن هذه العوامل النفسية معا تفسر نسبة تباين تقدر بـ 99% من متغير "النجاح".

و يدل مربع معامل الارتباط المصحح (R deux المعدلة) على قدرة تعميم النموذج (الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكدينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا / النجاح) على المجتمع المعني بالدراسة.

و من أجل معرفة أي من هذه العوامل أكثر تأثيرا على مستوى النجاح، تم القيام باختبار تحليل التباين لمعرفة الفروق بين كل من هذه العوامل النفسية و النجاح، و كانت النتائج كما يلي :

الجدول رقم (43) يبين تحليل التباين ANOVA للعوامل النفسية.

الدلالة الإحصائية	قيمة F	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النماذج	
0.01	257.52	395.32 1.53	1 73 74	395.32 112.06 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	01 الذكاء الوجداني
0.01	191.51	213.55 1.11	2 72 74	427.10 80.28 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	02 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية
0.01	250.29	154.51 0.61	3 71 74	463.55 43.83 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	03 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام
0.01	284.19	119.48 0.42	4 70 74	477.95 29.43 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	04 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي
0.01	389.39	98.004 0.25	5 69 74	490.02 17.36 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	05 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية
0.01	905.41	83.51 9.22	6 68 74	501.11 6.27 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	06 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي
0.01	1212.27	71.91 5.93	7 67 74	503.41 3.97 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	07 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكوندينامية
0.01	1292.78	63.02 4.87	8 66 74	504.16 3.21 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	08 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكوندينامية، الهوس الخفيف
0.01	1276.91	56.05 4.39	9 65 74	504.53 2.85 507.38	1. الانحدار 2. البواقي 3. المجموع	09 الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي، السيكوندينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا

الجدول رقم (44) يبين تحليل التباين ANOVA للعوامل النفسية

الدلالة الإحصائية	قيمة F	معدل المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النماذج		
0.01	257.52	395.32 1.53	1 73 74	395.32 112.06 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني	01
0.01	191.51	213.55 1.11	2 72 74	427.10 80.28 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية	02
0.01	250.29	154.51 0.61	3 71 74	463.55 43.83 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام	03
0.01	284.19	119.48 0.42	4 70 74	477.95 29.43 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي	04
0.01	389.39	98.004 0.25	5 69 74	490.02 17.36 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية	05
0.01	905.41	83.51 9.22	6 68 74	501.11 6.27 507.38	.4 الانحدار .5 البواقي .6 المجموع	الذكاء الوجداني، الدافعية الباطنية، الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي	06

يتبين من خلال الجدول رقم (44) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية من حيث عامل الذكاء الوجداني ، حيث بلغت قيمة ف= 257,52 عند مستوى دلالة 0.01 ، و ارتفعت قيمة "ف" عند إدخال عامل الدافعية الباطنية حيث بلغت قيمة ف= 191,51 عند مستوى دلالة 0.01 ، و كانت قيمة ف ترتفع عند ادخال العوامل التالية بالترتيب: الشغف العام، الشغف الانسجامي، الدافعية الكلية، الشغف الكلي ، السيكودينامية، الهوس الخفيف، لكنها انخفضت عند إدخال عامل "قوة الأنا".

و يستدل من هذه النتائج إلى أن العامل الأكثر تأثيراً على مستوى النجاح هو عامل الهوس الخفيف، يليه عامل قوة الأنا، ثم الشغف الكلي ، ثم الدافعية الكلية ، ثم الشغف الانسجامي ، ثم الشغف العام ، ثم الدافعية الباطنية ، ثم الذكاء الوجداني ، في حين أن بقية العوامل النفسية لا تؤثر فيه.

و لمعرفة مدى مساهمة كل عامل من هذه العوامل النفسية في مستوى نجاح الشاب المقاول تم تطبيق اختبار T.

جدول (45) : أهم العوامل النفسية المساهمة في حدوث النجاح

الدلالة الإحصائية	T	معاملات معيارية B	المعاملات غير المعيارية		نموذج الانحدار	
			الخطأ المعياري	A		
0.01 0.01	6.76 16.04	0.88	0.79 0.008	5.34 0.12	Constante الذكاء الوجداني	1
0.01 0.01 0.01	3.19 16.80 5.33	0.81 0.25	0.83 0.007 0.01	2.67 0.11 0.0093	Constante الذكاء الوجداني الدافعية الباطنية	2
0.01 0.01 0.01 0.01	4.13 23.82 10.35 -7.68	0.89 0.46 -0.36	0.62 0.005 0.01 0.05	2.58 0.13 0.16 -0.45	Constante الذكاء الوجداني الدافعية الباطنية الشغف العام	3
0.01 0.01 0.01 0.01 0.01	7.34 29.42 12.77 -9.91 -5.85	0.94 0.70 -0.38 -0.29	0.60 0.005 0.02 0.04 0.05	4.45 0.13 0.25 -0.48 -0.31	Constante الذكاء الوجداني الدافعية الباطنية الشغف العام الشغف الانسجامي	4
0.01 0.01 0.01 0.01 0.01	11.26 29.16 17.74 -13.83 -9.85	0.83 0.88 -0.42 -0.42	0.77 0.004 0.01 0.03 0.04	8.71 0.12 0.31 -0.53 -0.45	Constante الذكاء الوجداني الدافعية الباطنية الشغف العام	5

0.01	-6.92	-0.21	0.006	-0.0043	الشغف الانسجامي الدافعية الكلية	
0.01	20.47		0.47	9.81	Constante	6
0.01	49.15	0.86	0.003	0.12	الذكاء الوجداني	
0.01	30.86	1.07	0.01	0.38	الدافعية الباطنية	
0.01	-18.40	-0.35	0.02	-0.45	الشغف العام	
0.01	-14.18	-0.37	0.02	-0.40	الشغف الانسجامي	
0.01	-14.89	-0.30	0.004	0.0061	الدافعية الكلية	
0.01	-10.96	-0.33	0.01	-0.11	الشغف الكلي	
0.01	15.71		0.49	7.83	Constante	7
0.01	40.94	0.78	0.003	0.11	الذكاء الوجداني	
0.01	27.62	0.94	0.01	0.34	الدافعية الباطنية	
0.01	-21.37	-0.34	0.02	-0.42	الشغف العام	
0.01	-5.96	-0.20	0.03	-0.21	الشغف الانسجامي	
0.01	-15.25	-0.26	0.004	0.0054	الدافعية الكلية	
0.01	-13.22	-0.54	0.01	-0.18	الشغف الكلي	
0.01	6.22	0.24	0.01	0.0093	الشغف الكلي السيكودينامية	
0.01	10.18		0.61	6.21	Constante	8
0.01	34.05	0.85	0.004	0.12	الذكاء الوجداني	
0.01	29.76	0.93	0.01	0.33	الدافعية الباطنية	
0.01	-18.27	-0.30	0.02	-0.38	الشغف العام	
0.01	-6.63	-0.20	0.03	-0.22	الشغف الانسجامي	
0.01	-12.45	-0.22	0.004	0.0046	الدافعية الكلية	
0.01	-13.39	-0.51	0.01	-0.17	الشغف الكلي	
0.01	7.89	0.34	0.01	0.13	الهوس الخفيف	
0.01	-3.94	-0.18	0.01	0.004		
0.01	8.76		0.62	5.51	Constante	9
0.01	35.94	0.85	0.003	0.12	الذكاء الوجداني	
0.01	30.07	0.91	0.01	0.33	الدافعية الباطنية	
0.01	-18.39	-0.29	0.02	-0.37	الشغف العام	
0.01	-6.51	-0.19	0.03	-0.20	الشغف الانسجامي	
0.01	-12.38	-0.22	0.004	-0.0044	الدافعية الكلية	
0.01	-14.38	-0.52	0.012	-0.17	الشغف الكلي	
0.01	8.69	0.36	0.016	0.13	السيكودينامية	
0.01	-4.48	-0.19	0.01	-0.0043	الهوس الخفيف	
0.01	2.87	0.003	0.005	0.0013	قوة الأنا	

يلاحظ من خلال نتائج تطبيق اختبارات (الجدول رقم 45) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعات من حيث عامل الذكاء الوجداني ، بحيث بلغت قيمة $T=35,94$ عند مستوى دلالة 0.01 .

كما تبين النتائج إلى أن معلمة الميل تشير إلى أن وجود عامل الذكاء الوجداني يؤدي إلى ارتفاع مستوى النجاح بمقدار 0,12 ، أي يمكن التنبؤ بالنجاح بالاعتماد على عامل الذكاء الوجداني

كما بينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعات من حيث عامل الدافعية الباطنية حيث بلغت قيمة $T=30,07$ عند مستوى دلالة 0.01.

و تبين النتائج إلى أن معلمة الميل تشير إلى أن وجود عامل الدافعية الباطنية يؤدي إلى ارتفاع مستوى النجاح بمقدار 0,33 ، أي يمكن التنبؤ بالنجاح بالاعتماد على عامل الدافعية الباطنية

كما بينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعات من حيث عوامل الشغف العام و الشغف الانسجامي و الشغف الكلي حيث بلغت قيمة $T=18,39$ و $-14,38$ و $-6,51$ على التوالي عند مستوى دلالة 0.01.

و تبين النتائج إلى أن معلمة الميل تشير إلى أن وجود عوامل الشغف العام و الشغف الانسجامي و الشغف الكلي تؤدي إلى انخفاض مستوى النجاح بمقدار 0,37 و 0,20 و 0,17 على التوالي ، أي يمكن التنبؤ بالنجاح بالاعتماد على عوامل الشغف العام و الشغف الانسجامي و الشغف الكلي.

كما بينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعات من حيث عاملي الدافعية الكلية و الهوس الخفيف حيث بلغت قيمة $T=12,38$ و $-4,48$ على التوالي عند مستوى دلالة 0.01.

و تبين النتائج إلى أن معلمة الميل تشير إلى أن وجود عاملي الدافعية الكلية و الهوس الخفيف تؤديان إلى انخفاض مستوى النجاح بمقدار 0.0044 و 0.0043 على التوالي ، أي يمكن التنبؤ بالنجاح بالاعتماد على عاملي الدافعية الكلية و الهوس الخفيف .

كما بينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجموعات من حيث عاملي السيكودينامية و قوة الأنا حيث بلغت قيمة $T=8,39$ و $2,87$ على التوالي عند مستوى دلالة 0.01. و تبين النتائج إلى أن معلمة الميل تشير إلى أن وجود عاملي السيكودينامية و قوة الأنا تؤديان

إلى ارتفاع مستوى النجاح بمقدار 0,13 و 0,0013 على التوالي ، أي يمكن التنبؤ بالنجاح بالاعتماد على عاملي السيكودينامية و قوة الأنا .

5- عرض نتائج الفرضية الثالثة : تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تعزى للمتغيرات التالية : السن ، المستوى التعليمي، نوع النشاط " . ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى 05 فرضيات جزئية:

1-5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى : تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في مستوى النجاح تبعاً لسن المقاول." ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (46): الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعاً لمتغير السن

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
السيكودينامية	بين المجموعات	65.456	03	21.819	0.440	0.725	غ دالة
	داخل المجموعات	3521.664	71	49.601			
	المجموع الكلي	3587.120	74	3578.120			
الهوس الخفيف	بين المجموعات	288.893	03	96.298	0.677	0.569	غ دالة
	داخل المجموعات	10092.441	71	142.148			
	المجموع الكلي	10381.387	74				
قوة الأنا	بين المجموعات	47.839	03	15.946	0.465	0.714	غ دالة
	داخل المجموعات	2483.441	71	34.978			
	المجموع الكلي	2531.280	74				
الدافعية الباطنية	بين المجموعات	260.399	03	86.800	1.713	0.172	غ دالة
	داخل المجموعات	3598.188	71	50.679			
	المجموع الكلي	3858.587	74				
الدافعية الظاهرية	بين المجموعات	246.151	03	82.050	0.391	0.760	غ دالة
	داخل المجموعات	14903.796	71	209.913			
	المجموع الكلي	15194.947	74				
الدافعية الكلية	بين المجموعات	25.913	03	8.638	0.050	0.985	غ دالة
	داخل المجموعات	12325.474	71	173.598			
	المجموع الكلي	12351.387	74				
الشغف العام	بين المجموعات	16.676	03	5.559	1.297	0.282	غ دالة
	داخل المجموعات	304.311	71	4.286			
	المجموع الكلي	320.987	74				
الشغف الانسجامي	بين المجموعات	32.901	03	10.967	1.873	0.142	غ دالة
	داخل المجموعات	415.766	71	5.856			
	المجموع الكلي	448.667	74				

غ دالة	0.377	1.048	25.678	03	77.035	بين المجموعات	الشغف القهري
			24.508	71	1740.085	داخل المجموعات	
				74	1817.120	المجموع الكلي	
غ دالة	0.146	1.847	109.011	03	327.032	بين المجموعات	الشغف الكلي
			59.009	71	4189.635	داخل المجموعات	
				74	4516.667	المجموع الكلي	
غ دالة	0.717	0.451	149.841	03	449.523	بين المجموعات	الذكاء الوجداني
			332.207	71	23586.664	داخل المجموعات	
				74	24036.187	المجموع الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (46) وجود فروق غير دالة إحصائيا في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية (الظاهرية، الباطنية)، الشغف (العام، الانسجامي و القهري، الذكاء الوجداني) تبعا لمتغير سن المقاول .

5-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص هذه الفرضية على: "هنالك فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تبعا للمستوى التعليمي المقاول" . ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (47): الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
السيكودينامية	بين المجموعات	810.237	4	202.59	5.106	0.001	دالة
	داخل المجموعات	2776.883	70	39.670			
	المجموع الكلي	3587.120	74				
الهوس الخفيف	بين المجموعات	1974.102	4	493.525	4.109	0.005	دالة
	داخل المجموعات	8407.285	70	120.104			
	المجموع الكلي	10381.387	74				
قوة الأنا	بين المجموعات	134.267	4	33.567	0.980	0.42	غير دالة
	داخل المجموعات	2397.013	70	34.243			
	المجموع الكلي	2531.280	74				
الدافعية الباطنية	بين المجموعات	507.021	4	126.755	2.64	0.040	دالة
	داخل المجموعات	3351.565	70	47.880			
	المجموع الكلي	3858.997	74				
الدافعية الظاهرية	بين المجموعات	3888.997	4	972.249	6.04	0.000	دالة
	داخل المجموعات	11260.950	70	160.871			

				74	15149.947	المجموع الكلي	
غير دالة	0.023	3.036	456.550	4	1826.200	بين المجموعات	الدافعية الكلية
			150.360	70	10525.187	داخل المجموعات	
				74	12351.387	المجموع الكلي	
غ دالة	0.368	1.090	4.706	4	18.824	بين المجموعات	الشغف العام
			4.317	70	302.163	داخل المجموعات	
				74	230.987	المجموع الكلي	
دالة	0.006	3.89	20.436	4	81.746	بين المجموعات	الشغف الانسجامي
			5.242	70	366.921	داخل المجموعات	
				74	448.667	المجموع الكلي	
دالة	0.000	6.15	118.212	4	472.848	بين المجموعات	الشغف القهري
			19.204	70	1344.272	داخل المجموعات	
				74	1817.120	المجموع الكلي	
دالة	0.000	6.303	299.014	4	1196.057	بين المجموعات	الشغف الكلي
			47.437	70	3320.610	داخل المجموعات	
				74	4516.667	المجموع الكلي	
دالة	0.019	3.15	916.655	4	3666.620	بين المجموعات	الذكاء الوجداني
			290.994	70	20369.566	داخل المجموعات	
				74	24036.187	المجموع الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (47) بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية ، الهوس الخفيف، الدافعية الباطنية ، الدافعية الظاهرية، الشغف (الانسجامي و القهري)، الذكاء الوجداني) تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول ، في حين توجد فروق غير دالة في كل من مستوى قوة الأنا والشغف العام تبعا لمتغير المستوى التعليمي للشباب المقاول ، و لمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD ، كانت النتائج كالتالي:

جدول (48): المقارنة البعدية في مستوى العوامل النفسية تبعا للمستوى التعليمي

مجموعات المقارنة						المتغيرات
التكوين المهني	الجامعي	الثانوي	المتوسط	الابتدائي	المستوى التعليمي	
11.15*	6.89	5.83	2.00	-	الابتدائي	السيكودينامية
9.15*	4.89	3.83	-		المتوسط	
5.32	1.06	-			الثانوي	
4.26	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
17.73*	11.31	11.33	3.45	-	الابتدائي	الهوس الخفيف
14.28*	7.87	3.45-	-		المتوسط	
6.40	2.29-	-			الثانوي	
6.42	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
7.78	7.06	4.00	1.36	-	الابتدائي	الدافعية الباطنية
6.42	5.70*	2.36	-		المتوسط	
3.78	3.06	-			الثانوي	
0.72	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
-22.63*	-15.93	-15.66	-2.00	-	الابتدائي	الدافعية الظاهرية
-20.63*	-13.93*	-13.66	-		المتوسط	
-6.96	-0.26	-			الثانوي	
-6.70	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
3.00	2.58	1.75	0.18	-	الابتدائي	الشغف الانسجامي
2.81*	2.40*	1.56	-		المتوسط	
1.25	0.83	-			الثانوي	
0.41	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
7.94*	4.93	7.66	0.63	-	الابتدائي	
7.31*	4.29*	3.78	-		المتوسط	

3.53	0.51	-			الثانوي	الشغف القهري
3.01	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
12.842*	8.896*	7.666	1.454	-	الابتدائي	الشغف الكلي
11.387*	7.442*	6.212*	-		المتوسط	
5.175*	1.229	-			الثانوي	
3.945	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
24.00	14.44	15.16	4.45	-	الابتدائي	الذكاء الوجداني
19.54*	9.93	10.71	-		المتوسط	
8.83	-0.71	-			الثانوي	
9.55	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (48) وجود فروق دالة في مستوى السيكودينامية و الهوس الخفيف تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول بين الشباب ذوي المستوى الابتدائي و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى ، و بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى.

و وجود فروق في مستوى الدافعية الباطنية تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي المستوى الجامعي لصالح المجموعة الأولى ، و وجود فروق في مستوى الدافعية الظاهرية بين المجموعات التالية :

- بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي المستوى الجامعي لصالح المجموعة الثانية.
- بين الشباب ذوي المستوى الابتدائي و المستوى المتوسط و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الثانية (التكوين المهني).

و وجود فروق في مستوى الشغف الانسجامي تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقول بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي المستوى الجامعي و مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى، و فروق في مستوى الشغف بين المجموعات التالية :

- بين الشباب ذوي المستوى الابتدائي و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى.

- بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني و المستوى الجامعي لصالح المجموعة الأولى.

و وجود فروق في مستوى الذكاء الوجداني تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقول بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى .

3-5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص هذه الفرضية على : "توجد فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تبعا لنشاط المقول" . ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات ، وكانت النتائج كما يلي:

لجدول رقم (49): الفروق في مستوى العوامل النفسية تبعا لمتغير نوع النشاط

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
السيكودينامية	بين المجموعات	1003.553	4	250.888	6.798	0.000	دالة
	داخل المجموعات	2583.567	70	36.908			
	الكلي	3587.120	74				
الهوس الخفيف	بين المجموعات	2468.821	4	617.205	5.460	0.001	دالة
	داخل المجموعات	7912.565	70	113.037			
	الكلي	10381.387	74				
قوة الأنا	بين المجموعات	172.857	4	43.214	1.283	0.285	غ دالة
	داخل المجموعات	2358.423	70	33.692			
	الكلي	2531.280	74				
الدافعية الباطنية	بين المجموعات	899.133	4	224.783	5.317	0.001	دالة
	داخل المجموعات	2959.453	70	42.278			

				74	3858.587	الكلي	
دالة	0.003	4.343	753.020	4	3012.080	بين المجموعات	الدافعية الظاهرية
			173.398	70	12137.867	داخل المجموعات	
				74	15149.947	الكلي	
غير دالة	0.409	1.008	168.127	4	672.506	بين المجموعات	الدافعية
			166.841	70	11678.880	داخل المجموعات	
				74	12351.387	الكلي	
دالة	0.001	5.522	19.248	4	76.944	بين المجموعات	الشغف العام
			3.486	70	243.993	داخل المجموعات	
				74	320.987	الكلي	
دالة	0.008	3.719	19.660	4	78.640	بين المجموعات	الشغف الانسجامي
			5.286	70	370.027	داخل المجموعات	
				74	448.667	الكلي	
دالة	0.000	6.883	128.233	4	512.934	بين المجموعات	الشغف القهري
			18.631	70	1304.186	داخل المجموعات	
				74	1817.120	الكلي	
دالة	0.000	9.517	397.749	4	1590.997	بين المجموعات	الشغف الكلي
			41.795	70	2925.670	داخل المجموعات	
				74	4516.667	الكلي	
غ دالة	0.276	1.308	417.860	4	1671.439	بين المجموعات	الذكاء الوجداني
			319.496	70	22364.748	داخل المجموعات	
				74	24036.187	الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (49) فروق دالة في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية، الهوس الخفيف، الدافعية الباطنية، الدافعية الظاهرية، الشغف الانسجامي و القهري) تبعا لنشاط الشاب

المقاول ، في حين توجد فروق غير دالة في مستوى قوة الانا و الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير نشاط الشاب المقاول ، و لمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD ، و كانت النتائج كما يلي :
جدول (50) : المقارنة البعدية في مستوى العوامل النفسية تبعاً لنشاط المقاول.

مجموعات المقارنة						المتغيرات
البناء	الخدمات	الحرف	التجارة	الصناعة	نوع النشاط	
-10.02*	-4.97*	-9.52*	-9.04*	-	الصناعة	السيكودينامية
-0.98	4.02	-0.48			التجارة	
-0.49	4.55	-			الحرف	
-5.05	-				الخدمات	
-					البناء	
-16.28*	-7.96	-14.88*	-13.97*	-	الصناعة	الهوس الخفيف
-2.30	5.98	-0.90	-		التجارة	
-1.40	6.89	-			الحرف	
-8.29	-				الخدمات	
-					البناء	
-7.62	-3.54	-8.99*	-8.76*	-	الصناعة	الدافعية الباطنية
1.14	5.22	-0.22	-		التجارة	
1.36	5.44	-			الحرف	
-4.07	-				الخدمات	
-					البناء	
9.93	7.01	1.10	16.15*	-	الصناعة	الدافعية الظاهرية
-6.21	-9.13	-0.22	-		التجارة	
1.36	5.44	-			الحرف	
-4.07	-				الخدمات	
-					البناء	
-2.233*	-1.297*	-2.067*	-0.561*	-	الصناعة	الشغف العام
0.418	1.353*	-2.797	-		التجارة	
0.446	1.381*	-			الحرف	
-0.935	-				الخدمات	
-					البناء	
-1.42	-0.65	-2.60*	-2.49*	-	الصناعة	الشغف الانسجامي
1.07	1.84	-0.11	-		التجارة	
1.18	1.95	-			الحرف	
-0.77	-				الخدمات	
-					البناء	
-6.73*	-2.83	-6.71*	-6.42*	-	الصناعة	الشغف القهري
-0.30	3.59	-0.29	-		التجارة	
1.53	3.88*	-			الحرف	
-3.90	-				الخدمات	
-					البناء	

-10.388*	-4.781*	12.004*	11.570*	-	الصناعة	الشغف الكلي
1.181	6.789*	-0.433	-		التجارة	
1.615	7.222*	-			الحرف	
5.607	-				الخدمات	
-					البناء	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (50) وجود فروق دالة في مستوى السيكودينامية تبعا لمتغير المستوى نوع النشاط المقاولاتي بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضا فروق في مستوى السيكودينامية بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، وتبين أيضا وجود فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والنشاط الخدماتي لصالح المجموعة الثانية، فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والشباب الذي ينشط في قطاع البناء.

كما يظهر من خلال الجدول رقم (50) وجود فروق في مستوى هوس الخفيف تبعا لمتغير نوع النشاط المقاولاتي بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضا فروق في مستوى الهوس الخفيف بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، ويظهر بأنه هنالك فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والشباب الذي ينشط في قطاع البناء.

كما يظهر من خلال الجدول رقم (50) وجود فروق في مستوى هوس الخفيف تبعا لمتغير نوع النشاط المقاولاتي بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضا فروق في مستوى الهوس الخفيف بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، ويظهر بأنه هنالك فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والشباب الذي ينشط في قطاع البناء.

بالانتقال إلى الدافعية الباطنية نلاحظ بأن هناك فروق في مستوى الدافعية الباطنية بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضا فروق في مستوى السيكودينامية بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، وتبين أيضا وجود فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والنشاط الحرفي لصالح

المجموعة الثانية. أما عن مستوى الدافعية الظاهرية فنلاحظ وجود فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الأولى.

كما تبين من خلال نفس الجدول بأن هناك فروق في مستوى الشغف الإنسجامي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضاً فروق في مستوى الشغف الإنسجامي بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ وجود فروق في مستوى الشغف القهري بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط التجاري لصالح المجموعة الثانية، كما نلاحظ أيضاً فروق في بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي و النشاط الحرفي لصالح المجموعة الثانية، بالإضافة إلى وجود فروق بين الشباب الممارس للنشاط الصناعي والشباب الذي ينشط في قطاع البناء.

كما نلاحظ أيضاً وجود فروق بين الشباب الذي ينشط في القطاع الحرفي و الشباب الذي ينشط في قطاع الخدمات لصالح المجموعة الأولى.

أما عن الشغف الكلي، فكانت هناك فروق بين الشباب الذي ينشط في القطاع الصناعي والتجاري لصالح المجموعة الثانية ، كما كانت هناك فروق بين الشباب الناشط في القطاع الصناعي والقطاع الحرفي لصالح المجموعة الثانية، وفروق بين القطاع الصناعي والقطاع الحرفي لصالح المجموعة الثانية بالإضافة إلى وجود فروق بين القطاع الصناعي وقطاع البناء لصالح المجموعة الثانية.

6- عرض نتائج الفرضية الرابعة : تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في مستوى النجاح تبعاً للمتغيرات التالية : ، السن ، المستوى التعليمي ، نوع النشاط " . ولاختبار هذه الفرضية تم تقسيمها إلى 05 فرضيات جزئية:

6-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في مستوى النجاح تبعاً لسن المفاضل. " ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (51): الفروق في مستوى النجاح تبعاً لمتغير السن

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
النجاح	بين المجموعات	17.742	3	5.914	0.165	0.919	غ دالة
	داخل المجموعات	2541.404	71	35.794			

				74	2559.1 47	الكلي	
غ دالة	0.942	0.129	0.918	3	2.755	بين المجموعات	النجاح الذاتي
			7.107	71	504.63 2	داخل المجموعات	
				74	507.38 7	الكلي	
غ دالة	0.885	0.216	2.716	3	8.149	بين المجموعات	النجاح الموضوعي
			12.564	71	892.03 7	داخل المجموعات	
				74	900.18 7	الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (51) وجود فروق غير دالة غير دالة احصائيا في مستوى النجاح تبعا لسن الشاب المقاول.

6-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية : تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في

مستوى النجاح تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول".

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (52): الفروق في مستوى النجاح تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
النجاح	بين المجموعات	365.812	4	91.453	2.91	0.027	دالة
	داخل المجموعات	2193.33 5	70	31.333			
	الكلي	2559.14 7	74				
النجاح الذاتي	بين المجموعات	77.508	4	19.377	3.15	0.019	دالة

			6.141	70	429.878	داخل المجموعا ت	
				74	507.387	الكلي	
غير دالة	0.058	2.40	27.165	4	108.660	بين المجموعا ت	النجاح الموضوعي
			11.308	70	791.526	داخل المجموعا ت	
				74	900.187	الكلي	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (52) فروق دالة في مستوى النجاح و النجاح الذاتي تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول، في حين لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى النجاح الموضوعي تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول ، و لمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار LSD ، و كانت النتائج كما يلي :

جدول (53): المقارنة البعدية في مستوى النجاح تبعا للمستوى التعليمي

مجموعات المقارنة					المستوى التعليمي	المتغيرات
التكوين المهني	الجامعي	الثانوي	المتوسط	الإبتدائي		
3.42	2.41	1.83	0.63	-	الإبتدائي	النجاح الذاتي
2.78*	1.77	1.19	-		المتوسط	
1.58	-0.58	-			الثانوي	
1.00	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	
7.15	5.55	4.00	1.18	-	الإبتدائي	النجاح
5.97*	2.81	2.81	-		المتوسط	
3.15	1.55	-			الثانوي	
1.60	-				الجامعي	
-					التكوين المهني	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (53) وجود فروق دالة في مستوى النجاح بصفة عامة والنجاح الذاتي تبعاً للمستوى التعليمي للشباب المقاول بين الشباب ذوي المستوى المتوسط و الشباب ذوي مستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى .

3-6- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص هذه الفرضية على " توجد فروق دالة في

مستوى النجاح تبعاً لنوع نشاط المقاول" . ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار ف لحساب الفروق بين المجموعات، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (54): الفروق في مستوى النجاح تبعاً لمتغير نوع النشاط

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
النجاح	بين المجموعات	221.740	4	55.435	1.660	0.169	غ دالة
	داخل المجموعات	2337.407	70	33.392			
	الكلي	2559.147	74				
النجاح الذاتي	بين المجموعات	41.556	4	10.389	1.561	0.194	غ دالة
	داخل المجموعات	465.831	70	6.655			
	الكلي	507.387	74				
النجاح الموضوعي	بين المجموعات	72.762	4	18.191	1.539	0.200	غ دالة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (54) وجود فروق غير دالة احصائياً في مستوى النجاح تبعاً لنوع نشاط الشباب المقاول.

II - مناقشة النتائج:

1- مناقشة نتائج التساؤل الأول: ينص هذا التساؤل على: " ما مستوى العوامل النفسية لدى العوامل النفسية (السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف، الدافعية، الذكاء الوجداني) لدى المقاولين؟".

كشفت نتائج الدراسة عن وجود مستويات متباينة من العوامل النفسية لدى المقاولين أفراد العينة، بحيث أظهرت النتائج وجود مستويات مرتفعة في كل من العوامل النفسية التالية: السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف الإنسجامي، الشغف القهري، الدافعية الباطنية، الذكاء الوجداني. في حين كشفت الدراسة عن وجود مستوى منخفض في الدافعية الظاهرية.

تدل المستويات المرتفعة في العوامل المذكورة سابقا على أن المقاول قد طور من نفسه ومن قدراته النفسية والقدرات المعرفية عن طريق دورات التدريب والتكوين التي يتلقونها والتي تعتبر كمجهود شخصي أو خيار شخصي لأنه على يقين بأن المقاول الناجح يجب أن يطور من نفسه ويواكب التطورات الحاصلة في المحيط الخارجي. وتدل النتائج أيضا بأن الشباب المقاول قد اكتسب خبرة شخصية ومهنية في السنوات الماضية من إنشاء المؤسسة، كما هو دليل أيضا بأن الشباب أصبح على وعي بأهمية العوامل النفسية في المشاريع المقاولتية وما لها من تأثير على أداءه وبالتالي على أداء المؤسسة وأداء العاملين فيها أيضا.

فيما يتعلق بالمستوى المرتفع بالسيكودينامية المتميزة، دليل على أن المقاول تمكن من النجاح في التحكم في الصراعات الداخلية التي تلتف من حوله وتبني شخصيته، وتمنحه هوية خاصة به، والتي تتميز بعدم الرضا والإحباط الذي يعمل المقاول دوما على إخفاءها عن طريق كثرة العمل والبحث عن التحديات الجديدة، وذلك عن طريق بذل المزيد من الجهود والمثابرة، بالبحث عن الفرص الجديدة الموجودة في المحيط بدلا من انتظارها أو بدلا من الحفاظ على مستوى ثابت من الأداء المهني.

كما أن وجود مستوى مرتفع من الشغف والإنسجامي بصفة خاصة، يدل على أن المقاول أحب النشاط الذي يقوم به ويسخر له معظم طاقته ووقته اللازمين للنهوض بالمؤسسة والاستمرار في المشروع بل أبعد من ذلك السعي إلى توسيعه أكثر فأكثر ، وهذا ما لاحظناه لدى المقاولين على مستوى ولاية تيارت بالمقارنة مع ولاية وهران، فهؤلاء الشباب تمكنوا من توسيع مشاريعهم بعد إقناع السلطات المعنية بقدراتهم وإمكانياتهم التي يحوزون عليها. حيث تنطبق على هؤلاء الشباب المعايير الثلاث للشغف العام والتي أشار إليها فالراند (2003) Vallerand في أبحاثه والمتمثلة في حب النشاط، تقدير النشاط، واستثمار الوقت والطاقة اللازمين. كما يجد هؤلاء المقاولين الشغف المقاولاتي

مهم جدا في الحفاظ على المؤسسة وبقائها على قيد الحياة في ظل تنافسية السوق، فهم يُسخرون له وقت كبير من وقتهم الخاص، خاصة في المراحل الأولى من الإنشاء والتي تعتبر مرحلة حاسمة جدا، الأمر الذي يستلزم على حد قولهم التضحية قليلا، حيث تلقى هؤلاء الدعم المعنوي من طرف عائلاتهم، خفف عليهم نوعا ما الضغط المصاحب للإنشاء. فحسب ما أشار إليه فالراند (Vallerand 2006) فإن العوامل الخارجية تزيد من مستوى الشغف لدى الفرد خاصة فيما يتعلق بالدعم الخارجي من طرف الآخرين العائلة والأصدقاء خاصة.

تتفق هاته الفكرة مع ما توصلت إليه الباحثة الغازي حليمة (2011) حول نمط التسيير المقاولاتي على 22 مقاول مسير لمؤسسة، توصلت إلى أن 59.09% من أفراد العينة يرون بأنهم شغوفين جدا بمهنتهم، و بأنه من المستحيل أن تكون مسير مؤسسة وزعيمها إن لم يكن لديك شغف، وإذا لم يمتلك المقاول التزام شخصي بالنشاط الذي يزاوله. في الواقع، يعتبر الشغف معيار يستخدمه المقاولون لتحديد أهدافهم ولوصف تجربة شخصية لمؤسسي المؤسسات العائلية. في النهاية، الشغف يفسر لماذا لا ينجح المقاولون بالضرورة في كل مراحل السيرورة المقاولتية.

فيما يتعلق بالمستوى المرتفع من الشغف الانسجامي، يمكن القول بأن هؤلاء المقاولين استدخلوا نفسيا واجتماعيا النشاط المقاولاتي بشكل مستقل، ولا توجد أية ضواغط اجتماعية خارجية تجبره على ذلك. ففي حالة الاستدخال المستقل يكون النشاط تحت تحكم المقاول ويقود به إلى الشغف الانسجامي، فعندما يتعلق الأمر بسيرورة الاستدخال المستقل لا يتعلق بأية احتمالية (داخل أو خارج) والشخص يتقبل بشكل حر أهمية النشاط. هذا يؤدي إلى نمو الشغف المتناغم والذي يتميز بقوة دافعية تدفع الفرد إلى متابعة الالتزام في نشاطه بحيث يقرر الفرد إراديا الالتزام بالنشاط، مما يخلق الشعور بالالتزام مع مشروعه. إنه في هذه الحالة الإرادة، الرغبة أو أمنية المشاركة وبكل ما لديه من طاقة في نشاطه الشغوف. هذه النية في تطبيق النشاط الشغوف مقبول بحرية من طرف الفرد، الذي بمقدوره التصرف بطريقة مستقلة وتعديل نشاطاته الخاصة حسب قيمه وأهدافه. النشاط الشغوف هو مضبوط من طرف المقاول وليس العكس.

يبدو أن الأشخاص الذين يتميزون بمستوى عالي من الشغف الانسجامي يشبعون الحاجات الثلاث من الاستقلالية، الكفاءة والانتماء الاجتماعي في العمل، مما يؤدي إلى انعكاسات إيجابية وأقل الانعكاسات السلبية. وليس الحال نفسه بالنسبة للأشخاص من ذوي الشغف القهري من المستوى العالي لأن هذا النوع من الشغف ليس مرتبط بإشباع الحاجات الثلاث، ومرتبب إيجابيا بانعكاسات سلبية عكس ما يحدث مع الشغف الانسجامي.

وبالاستناد أيضا للدراسة التي قام بها أحمد جميل Ahmed Jamil (2014) حول الشغف المقاولاتي وعلاقته بالانجاز الذاتي لدى الماليزيين توصلوا إلى أن هؤلاء لديهم مستوى عالي من إدراك أهمية الشغف الانسجامي الذي يقودهم إلى البحث عن مستويات أعلى من الاستقلالية وتقبل النشاطات بحرية في هويتهم.

بالنظر إلى النتائج التي كشفت عن وجود مستوى من الشغف القهري منخفض بالمقارنة مع الشغف الانسجامي، وهذا ما أشار إليه فالراند Vallerand (2003) فالشغف القهري والانسجامي كلاهما ميل قوي للعمل، حب موجه للعمل، مهم يسخر له الفرد معظم وقته وطاقته. لكن كليهما لا يؤديان إلى نفس النتائج. الشغف المتناغم نحو العمل من المتوقع أن تشبع من خلاله الحاجات النفسية الأساسية للفرد وكذلك إلى توافق نفسي جيد للعمل وللحياة بصفة عامة.

من خلال الدراسة التي قام بها كل من فالراند وهولفرت Vallerand et holfort (2003) استنتجا بأنه لا يوجد لدى الأشخاص شغف قهري كلي ولا شغف انسجامي كلي. كما أشار أيضا فالراند Vallerand (2003) إلى نقطة مهمة جدا تفسر وجود النمطين من الشغف الانسجامي والقهري، مفادها بأنه يمكن للفرد الواحد أن يعيش الشغف الانسجامي والقهري بطريقة متناوبة وحسب الظروف التي يعيشها.

من خلال ما أدلى به المقاول في المقابلات، يمكن القول أنه في بداية مراحل الإنشاء يشعر بأن لديه شغف قهري في ظل الضغوطات الخارجية البطالة مثلا، أو ضغوطات عائلية، لكن مع تطور المؤسسة ونموها يتحول إلى شغف انسجامي، لأنه تعلم المزيد من الخبرات المعرفية وحتى الحركية منها، هذا بالإضافة إلى اكتساب المزيد من العلاقات المهنية والاجتماعية، والحصول على المزيد من الدعم الاجتماعي والمادي، ويظهر ذلك جليا لدى البعض المقاولين خاصة في ولاية تيارت، فالعديد من المقاولين الناشطين في المجال الإلكتروني أو مجال الاتصالات، ممن قاموا بتوسيع مشاريعهم الحالية ويطمحون لبناء مشاريع أخرى وذلك بدعم من وكالة تشغيل الشباب، كما اكتسب هذا المقاول أيضا الثقة بنفسه تخوله للتحكم في نفسه وفي مشاريعه، والتعديل من بعض سلوكياته أيضا.

تجدر الإشارة إلى أن هناك حالة تتكرر لدى المقاول اتجاه مشروعه تتميز بالتناقض الوجداني، تمر عليه فترات تتناوب بين الكره والحب، فالعمل هو مصدر لذة وكوسيلة لإشباع الحاجات، بالإضافة إلى أن المشروع الذي يديره هو حاو لجميع رغباته وأفكاره وذكرياته السابقة لكن في نفس الوقت مصدر للألم والمعاناة وهذا ما اشار إليه كريستوف ديجور Christophe Déjours.

كما يمكن القول بأن الشغف يتأثر بالتغيرات المزاجية التي يتعرض لها المقاول، على سبيل المثال في حالة الهوس الخفيف يظهر لدى المقاول الشغف الانسجامي، أما في حالة الاكتئاب يغلب على

المقاول الشغف القهري فيجد نفسه مجبرا على القيام بالعمل مصحوب بالعواطف السلبية على النقيض من الشغف الإنسجامي.

كما كشفت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من قوة الأنا . حسب ما أشار جاك باروني (2001) بأن المقاول يمتلك ميزة أخرى هي قوة أنا مرتفعة عن متوسط الأفراد. هذه القوة تكون مصدر لطاقة كبيرة، للجرأة، العناد والشجاعة التي تميزه خاصة في مواجهة المحن. وأكثر تدقيقا، فإن قوة الأنا تسمح له بتجاوز المراحل الأكثر صعوبة في السيرورة المقاولتية. وتمنحه في النهاية الطاقة والإصرار اللازمين لملاحقة الفرص. في الواقع، لن يستطيع المقاول الاستفادة واستغلال الفرص إلا إذا كانت لديه القوة، الشجاعة والقدرة على الاستمرار إلى غاية النهاية.

توضح بفضل النتائج المتوصل إليها من خلال المقابلات التي أجريت مع مجموعة من المقاولين ممن خاضوا تجربة الفشل المقاولاتي صرحوا بأنهم لم يتمكنوا من كبح جماح نزواتهم فيما يتعلق بالتسلية والسفر، الخروج لترفيهه وما يستلزمه من نفقات مالية، في حين أن المؤسسة تحتاج لكل فلس في بداية المراحل الأولى من الإنشاء، وباختصار هذا النوع من المقاولين لم تكن لديهم قوة الإرادة أو الرغبة حتى في بناء مشروع خاص.

من خلال الدراسة التي قام بها جيررد كوكو Gérard A. Kokou (2015) توصل إلى أنه لدى المقاولين سخاء في التعبير عن وجهات نظرهم، لديهم الثقة في النجاح في جميع أنشطة المؤسسة، ويشعرون بأنهم في قمة نشاطاتهم. ولدى المقاولين أيضا إرادة العمل لساعات طويلة بنشاط من دون انقطاع، خاصة في المراحل الأولى من إنشاء المؤسسة.

فيما يتعلق بالمتابرة، لدى المقاولين إرادة الذهاب إلى غاية النهاية من المشروع المقاولاتي، فتجدهم يسخرون ما لديهم من طاقة ويعملون لساعات طويلة من دون انقطاع من أجل النجاح المشروع ويرفضون الفشل أمام التحديات التي تواجههم وأمام تحدي إثبات جدارتهم وحصولهم على الاعتراف الاجتماعي الذي يغذي حاجتهم إلى التقدير والانتماء الاجتماعي. ومن خلال البحث التي قامت به الباحثة (2016:95)، توصلت بالاستناد على أعمال كازالينو Casaligno بأن المجهود والطاقة اللذان يبذلهما المقاول للوصول إلى أهدافه مرتبطة بشكل مباشر بالهيئة النفسية التي يسميها فرويد الأنا المثالي. هذا الأخير يعرض على الأنا تقمصات بطولية تجعل الفرد في حالة توتر لتحقيق الحلم، فيحول المقاول أنه إلى أنا مثالي جدير بالاعتراف والحب.

لكن في المقابل، سيكون عليهم تسيير حالة الضغط للحفاظ على مستوى من الإنتاجية والهدوء أمام ظروف العمل الصعبة أو اتجاه تعقد المهمات المتعددة التي يجب إتقانها. من جهة أخرى يتكيفون بسهولة مع تغيرات الهامة ولديهم رؤية دائما إيجابية اتجاه الأشياء، والقدرة التصورية تلعب دورا مهما.

لدى غالبية المقاولين المبحوثين لديهم رؤية واضحة للنتائج قبل الانطلاق في العملية، وإرادة المشاركة في الأعمال التي تتطلب توافق بين القدرات المختلفة التي يمتلكها.

توصل الباحث سعيد زيان إلى أن الشباب المقاول على درجة كبيرة من الثقة في الذات، هاته الثقة تسمح للمقاول بتجاوز مضايقات وعراقيل المحيط خلال سيرورة إنشاء المؤسسة. وحسب ما أشار إليه المبحوثين بأن مدة إنشاء المؤسسة في إطار الوكالة يمكن أن يستمر من سنتين إلى ثلاث سنوات، وهي مسيرة صعبة يعيشها المقاول. فالبعض من المقاولين من يرغب في هاته الفترة بالذات التخلي عن المشروع، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تم فيها الإنشاء. كما توصل الباحث أيضا إلى أن المقاول على درجة كبيرة في مواجهة الضغوط، وهي ميزة مهمة جدا في نجاح المقاول.

في حين أن المستوى مرتفع من الذكاء الوجداني دليل على أن الشباب المقاول يؤمن بأهمية قدرته على التواصل الاجتماعي وقدرته على التحكم في انفعالاته والوعي بها في اتخاذ قراراته، وخاصة تلك التي تتعلق ببناء علاقات مع العالم الخارجي بحكم أن المقاول يتعامل مع العديد من الجهات: الزبائن، العملاء والبنوك، خاصة لجنة تفقد المشاريع، وكيف يمكن للمقاول بقدراته على التحكم بعواطفه والوعي بها، كذلك قدرته على إقناع هاته الأخيرة، هي كلها أسباب تتطلب من المقاول التمتع بقدرات التواصل الاجتماعي. حسب ما أدلى به بعض المقاولين بأنهم أصبحوا يفككون الشفقات العاطفية لزبائنهم وبأنه يعي ما الذي يريده الزبون من دون أن يتكلم. وحسب المقاولين تعتبر هاته ميزة أساسية لدى المقاول الذكي. هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن المقاول لديه القدرة على التعرف على انفعالاته الخاصة به والتحكم فيها مما ساعده في التوصل إلى التعاطف مع الآخرين والتعرف على انفعالاتهم والتحكم فيها أيضا.

كما هو دليل أيضا على أنه أصبحت لدى المقاول القدرة على التكيف والتعامل مع الضغوط، وبأنهم أيضا أكثر مرونة وانفتاحا اتجاه الآخرين خاصة الزبائن الذين يعول عليهم المقاول دوما، والخاصية الأهم أنه على إحساس كبير بالمسؤولية الاجتماعية وأصبح لهم دور كبير في المجتمع الذي يتوقع منهم الكثير، ولديهم القدرة على التخطيط وتحديد الأهداف والمثابرة في أداء الأعمال، كما يتميز هؤلاء الشباب بالتوازن العاطفي في حياتهم المهنية والخاصة كذلك وقدر كبير من التركيز والتفكير. في الواقع هي كلها مؤشرات تدل على الذكاء الوجداني لدى صاحبها حسب ما ذكره القاضي (2012).

وما يدل أيضا على أهمية وجود مستوى عال من الذكاء الوجداني في نجاح المقاول، فإنه في حالة وجود مستوى منخفض من الذكاء الانفعالي يمكن أن ينتهي بالمقاول بالمجازفة بوجود المؤسسة، ويمكن أن يترجم هذا بعلامات مثل انخفاض الدافعية، انخفاض الإنتاجية، الصعوبة المتزايدة لبلوغ الأهداف، تكرار الأخطاء والحوادث، ورحيل العمال من المؤسسة.

إن وجود مستوى مرتفع من الدافعية الباطنية دليل على أن الشباب يقوم بالنشاط المقاوالاتي من أجل الحصول على اللذة والسعادة التي كان يفتقر إليها سابقا والتمتع بالإحساسات القوية التي تجلبها السلطة والنفوذ كذلك الإحساسات الآتية من الاعتراف والانتماء الاجتماعيين اللذان تحصل عليهما من خلال نجاحه في النشاط المقاوالاتي والذي لا يمكنه الحصول عليهما بهذا القدر من خلال أعمال أخرى. في الدافعية الباطنية أيضا وما تمت ملاحظته من خلال إجراء الدراسة الميدانية، أن المقاول طور من نفسه، بمعنى أن المقاول يعمل على التطوير من شكله وبنيته الفيزيولوجية حتى أن البعض يتدرب في نوادي كمال الأجسام القيام بالتمارين، ويعمل أيضا أن يكون له بروفيل خاص ويظهر جليا من خلال هندامه أيضا.

من خلال الدراسة التي قام بها كل من جودفروي Godefroy Kizaba, Abdeloualid Assaidin, Nathali، توصلوا إلى أن الدافعية الأكثر أهمية بالنسبة للمقاولين هي الدافعية الباطنية. كما كشفت الدراسة بأن المقاولين الذين يلاحقون أهداف الاستقلالية والحرية يفضلون معايير الأداء الداخلي (التوقعات) والأداء الخارجي مما يدل على أن المقاولين يعتبرون بأن السكة الاقتصادية والغير اقتصادية لها نفس القيمة لديهم.

تتفق هاته النتيجة مع ما توصل إليه كل من Bellanca Sabrina et Colot Olivier (2010) بعنوان أنماط المقاولين على أساس الدوافع في بلجيكا، أكدت الدراسة على وجود الدوافع الأساسية للمقاولين في بلجيكا منها الدوافع الإيجابية (الحاجة للاستقلالية، الحاجة للإنجاز الشخصي، الرغبة في السلطة...إلخ).

2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني: ينص هذا التساؤل على: " ما مستوى النجاح لدى المقاول؟"

تبين من خلال النتائج وجود مستوى مرتفع من النجاح لدى الشباب المقاول وذلك بعد مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، سواء النجاح الذاتي أو النجاح الموضوعي، وهذا دليل على المقاول بصفة عامة تمكن من تحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه منذ بداية المشروع إلى غاية النهوض به. تتمثل هاته الأهداف في الأهداف الذاتية والأهداف الموضوعية (زيادة عدد العملاء، زيادة المردود الشهري، توسيع المشروع، رضا الزبائن، خلق مناصب عمل، تحقيق أفضل مكانة في السوق، زيادة عدد الأعمال، زيادة رأسمال المؤسسة).

في الواقع، المطلاع على الواقع الميداني وبالتحديد على مستوى ولاية تيارت مثلا، حقق المقاول جل هاته الأهداف الموضوعية (والتي تساعد في حد ذاتها في تحقيق الأهداف الذاتية والعكس صحيح،) خاصة فيما يتعلق بتوسيع المشاريع والتسهيلات التي تقدمها الوكالة الوطنية إليهم، والعلاقات التي

اكتسبها المقاول ساعدته بشكل كبير في تحقيق أهدافه ، وهذا راجع إلى صغر المنطقة الجغرافية للولاية بالمقارنة مع ولاية وهران التي تعد من المدن الكبرى، بالإضافة أيضا إلى اختلاف الشهادة المتحصل عليها وما لها من تأثير في اختيار نوع النشاط الذي يمارسه مستقبلا، حيث أنه على مستوى ولاية تيارت مثلا تكثر فيها الأنشطة الفلاحية والزراعية والصناعية أيضا، في حين أنه في ولاية وهران يكثر فيها النشاط الخدماتي بالمقارنة مع القطاعات الأخرى.

تري الباحثة بوكرو علجية Boukrou Aldjia (2011) أن النجاح بالنسبة للمقاول هو شيء ثمين جدا، يتمثل في بلوغ أهدافه المتمثلة في إرضاء زبائنه وإشباع رغباته، وبقاء مؤسسته على قيد الحياة قدر المستطاع، ويمكن أن يكون مرتبط أيضا بالمرادوية المالية.. هي في الواقع معايير ذاتية مرتبطة بصاحب المؤسسة، وأخرى موضوعية. تتفق هاته الفكرة و ما أشار إليه برنت واليس Ellis (1982) فإن المعايير المختارة عموما لتقييم النجاح يمكن أن تكون ذاتية مختلفة من مقاول لآخر، ويمكن أن تكون موضوعية. فمن خلال الدراسة التي قام بها كل من Pardon et Elisabeth (1992) توصلا إلى أن نسبة كبيرة من المقاولين يرون بأن النجاح ليس سوى بلوغ الأهداف المحددة منذ البداية، أما البقية فيرون في النجاح القدرة على خلق مناصب عمل، والبعض الآخر ترى فيه توسيع المشروع.

كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من النجاح الذاتي، هذا دليل على أن المقاول تمكن من تحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه المتمثلة في تحقيق الذات، الحصول على السمعة الطيبة، أصبحت لديه القدرة على استخدام جميع مواهبه وقدراته التي كانت في يوم من الأيام مثبطة، بالإضافة إلى الحصول على الإعراف الإجتماعي الذي كان يطمح إليه منذ الصغر، حيث كشفت الدراسة التي قامت بها جيني بيرون Jennie Perron (2013) حول تصورات النجاح لدى المقاول عن وجود خمس مؤشرات أساسية للنجاح: الأهداف، فريق العمل، الاستمرارية، النجاح المالي والاعتراف الاجتماعي.

في دراسة للباحثة نجوى عيساوي (2004) حول المقاولين المغاربة في المهجر، تبين أن حصول المقاول على الاعتراف الاجتماعي هو أكبر دليل على نجاحه، حيث قالت في هذا الصدد: " الحصول على اعتراف الآخرين هو مقياس لقياس نجاح المقاول، نجاح المقاول ونجاح المؤسسة هو أمر واحد غير منفصل. خاصة إذا تحصل المقاول على اعتراف العديد من الأشخاص من مختلف المصادر.."

تتفق هاته الفكرة مع ما توصل إليه بدرابي سفيان (2015) حول ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري، توصل الباحث من خلال القراءة الإحصائية إلى وجود نزعة إلى الكسب الرمزي الاجتماعي والمتمثل في السمعة والقيمة الاجتماعية، مع ملاحظة نزوع أنثوي لذلك، بهذا تتأكد إلى حد

ما التحليلات السابقة حول الفعالية الرمزية والاجتماعية للمقاول الجزائري، بالإضافة إلى تأثير المعتقد الديني والذي يفسر من خلاله أكثر من 27% من المقاولين الشباب النجاح في ميدان الأعمال، ففي هذا الصدد يتأكد أن الدين يشكل أحد أهم مصادر التصورات والتمثلات لدى هؤلاء ويعبر عن درجة الرجوع إلى القيم والمعتقدات الدينية من قبل الأفراد في مختلف ممارساتهم، ضمن إطار الخطاب العام المجتمعي الذي يشكل قطب الجماعة.

3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين العوامل النفسية والنجاح لدى المقاولين."

تبين من خلال النتائج بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل النفسية ونجاح المقاولين، بحيث أن هناك علاقة طردية بين العوامل النفسية التالية: السيكدينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف ببعديه الإنسجامي والفهري، الدافعية الباطنية، الذكاء الوجداني والنجاح. بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى هاته العوامل النفسية كلما ارتفع مستوى النجاح، مع وجود تباين في قوة هذه العلاقة تتراوح من العلاقة المقبولة إلى العلاقة القوية. في حين تبين من خلال النتائج أيضا بأنه هناك علاقة عكسية بالرغم من قوتها بين الدافعية الظاهرية و النجاح، بحيث أنه كلما انخفض مستوى الدافعية الظاهرية كلما ارتفع مستوى النجاح والعكس صحيح.

تؤكد هاته النتائج دور الكبير الذي تلعبه العوامل النفسية في نجاح المقاول والاستمرار في تطوير مشروعه، فرغبة المقاول في إعادة إحياء ذاته السابقة بل وإعادة إنتاج ذاته من جديد وذلك من خلال بناء مشروع خاص به، وشغفه بذلك ولد لديه دافعية باطنية يسعى من خلالها إلى إنجاز الذات وتحقيقها، ولد لديه أيضا حب التعلم والاستمتاع بما تعلمه واستغلال ذلك في تطوير مؤسسته لأن هاته الأخيرة كانت تحتوي غضبه ومعاناته، وتحتوي أيضا طموحه وأهدافه التي يسعى إلى الوصول إليها. لن يتم ذلك إلا بوجود قوة أنا بل قوة أنا مثالي يتقمص بها الشخصيات الأساسية في حياته (الوالد مثلا أو الوالدة) قوة تزيد من عزمه وإرادته على محاربة شهواته ونزواته من جهة وعلى محاربة التحديات والضغوطات الخارجية. كل هاته المواقف تكون مصحوبة في الواقع بتغيرات مزاجية تتأرجح بين النوبات الإكتئابية والنوبات الهوسية الخفيفة، أين يجب على المقاول استغلال هاته الأخيرة حيث يكون تقدير الذات مرتفع والتفاؤل أيضا المصحوب بالأفكار الإيجابية، والمصحوبة أيضا بالعواطف الإيجابية من السعادة والرضا واستغلالها في نجاح المشروع.

نجاح المؤسسة من نجاح قائدها فليست هناك حدود فاصلة بينهما على حد تعبير مانفرد كتس (Manfred Kets de Vries) (2009) في جل كتاباته التي تعتمد على التحليل النفسي لشخصية

المقاول، حيث يصل به الأمر إلى تشبيه العلاقة بين مقاول والمؤسسة بتلك العلاقة الاندماجية أم/طفل، و المقاول لمحاولة إشباع رغباته في الطفولة وفي مراحل سابقة يصنع لنفسه حاوية وهي المؤسسة التي تحوي جميع رغباته وحاجياته، وتحتوي أيضا على صراعاته الداخلية التي يسعى للهرب منها أو مواجهتها، وذلك ببذل الكثير من الجهود وتمضية معظم وقته في المؤسسة لتغطية القلق الناتج عن عدم إشباع هاته الرغبات وحل هاته الصراعات.

كما تحدث أيضا مانفرد كتس ذو فري Manfred Kets de Vries (2009) عن وجود المسرح الداخلي المقاولاتي للحاجة إلى للتحكم، الشك والارتياح الرغبة في الإطراء اللجوء إلى الدفاعات الأولى مثل الإنشطار، الإسقاط، الإنكار، والهروب إلى الفعل (الدفاع الهوسي) هي الأخرى مشتركة. سلوك عدد من المقاولين يبدو أيضا لديه نوعية المزاج الدوري. علاوة على ذلك بالنسبة للعديد منهم، نموهم النرجسي يميل ليكون ذات طبيعة رجعية تعكس صعوبات في ضبط تقدير الذات. هاته الحالة توضح بأن ادارة العمل لا تنم فقط عن سيرورة عقلانية فالأمر أكبر من ذلك.

ومن خلال أيضا الدراسة التي قام بها أيضا الباحث بوفلجة غياث والتي أشاد من خلالها بأهمية العوامل النفسية في إنشاء المؤسسات من طرف الشباب العاطل عن العمل، مما يتطلب الأخذ بها بعين الاعتبار، حتى تتم مساعدة الشباب وتحسيسهم بأهمية العوامل النفسية في النجاح الاجتماعي والمهني.

لا يمكن إنكار دور العوامل الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية منها في نجاح المقاول، فيرى الباحث بن صديق عيسى من خلال الدراسة التي أجراها و فاطمة أوشعلال (2009) بأنه من الأكيد أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى التسييرية منها مهمة جدا، لكن نحن نعتبر بأن المظاهر النفسية (الدافعية، الإدراك، الشخصية) هي محددات في الإنشاء، وفي الحفاظ على تطور المؤسسة ومن المفترض أن المقاول يحوز على هاته السمات الشخصية التي تجعل منه قائد متميز عن الأشخاص العاديين وتجعله مستعد للنشاط المقاولاتي.

وهناك دراسات عديدة أثبتت العلاقة الارتباطية بين العوامل النفسية ونجاح المقاول، من بينها دراسة ماهيما راي Mahima Ray (2010) في مقال لها حول مهارات المقاول، قامت بتعداد خصائص المقاول الناجح، الثقة في الذات، والتفاؤل، طاقة هائلة: القدرة على قياس المخاطر، دافع كبير للانجاز والابداع، القدرة على الاستجابة بإيجابية للتحديات، صفات القائد، مرونة والتكيف، مستجيب للاقتراحات أو الانتقادات، المبادأة، دهاء ومواظبة، الحرية، القدرة على التعامل مع الآخرين، الإحساس والبصيرة، معرفة واسعة حول السوق، قواعد الحكومة....

أما عن بولانث ودوتا Bolant et Dotta (2009) في كتابه الإدارة المفاوضية، وضح الكاتب خصائص المفاوض الناجح. حسب هذا الكاتب، هناك العديد من العوامل الحاسمة والتي تسهم في نجاح المفاوض مثل المهارات، عقل مبدع، تجهيزات كاملة لعوامل الانتاج، اتخاذ القرارات، شخصية مبدعة، واضع للخطة، قائد دينامي، صانع للثروة، ثقة في الذات والطموح، محتمل للخطر، عقل مغامر... كما أشار أيضا أحمد سياغ أحمد رمزي (2014) إلى أن الدافعية توجه إدراك المفاوضين وتكون أكثر تأثيرا على النجاح المفاوضي.

زد على ذلك دراسة جاك باروني (2001) حول الإبداع لدى المفاوض، فمن خلال تطبيق تقنية دراسة الحالة على ثلاث مفاوضين، توصل الباحث إلى ثلاث مظاهر نفسية الفاصلة بين المفاوض الناجح والمفاوض الفاشل، والمتمثلة فيما يلي: الدينامية النفسية، الهوس الخفيف، وقوة الأنا والتي يجب على المفاوض المبدع التميز بها. وحسب ما أشار إليه أيضا كل من باروني Baronet et Pitcher, 1995 بأن السيكدينامية والثنائية القطبية تمنح أفضل الاحتمالات لفهم الإبداع. و حسب ما ذكره جاك باروني بأن المفاوض المبدع هو من يمتلك مميزات خاصة خاصة ميزة المبنية على ثلاث عناصر رئيسية:

- **السيكدينامية** بحيث يعود بإمكان المفاوض ان ينجح في التحكم في الصراعات الداخلية التي تلتف من حوله وتبني شخصيته، وتمنحه هوية خاصة. وفي نفس الوقت سوف يكتسب عدم الرضا أو الاحباط والذي يعمل المفاوض دوما على اخفاءها.

- **الهوس الخفيف**: والذي يشجع على الإبداع.

- **قوة الأنا**: والذي تسمح له بتحمل القلق والتوترات الملازمة للإبداع، وحتى تلك التوترات الملازمة لإنشاء المؤسسة وسعيه وراء ابقاء مشروعه على قيد الحياة قدر الامكان.

هاته العناصر الثلاث المميزة لشخصية المفاوض والتي تجعل منه فرد مختلف، وليس تلك النماذج الاجتماعية التي اعتدنا على استخدامها في الابحاث السابقة (السن، الجنس، الطبقة الاجتماعية، العادات،.....) وليست تلك السمات الشخصية السطحية المدروسة من طرف العديد من الدراسات خاصة المقاربة بالسمات (تحمل الغموض، مركز الضبط الداخلي، المخاطرة،....)

أشار كل من خليل و آخرون (2012) إلى أنه تتسبب بعض العوامل النفسية وإهمال بعضها الآخر في الفشل المفاوضي، حيث توصل هؤلاء إلى مجموعة من العوامل تؤدي إلى فشل المفاوض، جمعت في سبع سيناريوهات محتملة للفشل: فشل كلي (فشل المؤسسة في جميع مخططاتها، خروج من إحباط المفاوض (توقف لإرادي للمؤسسة)، خروج ناتج عن تدمير لجميع المصادر (رؤوس الأموال

استخدمت من طرف المقاول لأغراض شخصية و ليس لضمان بقاء المؤسسة و نموها): البقاء الهامشي (توصل المقاول إلى الحفاظ على بقاءه، لكنه محبط اتجاه وضعيته): البقاء مع احباط المقاول (بالرغم من النجاح الاقتصادي للمؤسسة، لكن المقاول لم يتوصل إلى تحقيق طموحاته و توقعاته الأولية): بقاء مع تدمير المصادر (يتخلى المقاول عن رضاه و يحافظ على بقاء مؤسسته): خروج لتفادي تدمير المصادر (المقاول، قبل الوصول إلى عتبة الخسارة، يتصور بشكل مسبق استراتيجية ايجابية للخروج).

كما ذكر كل من نبيل خليل و علي سميدا (2011) مجموعة من عوامل الفشل ذات الطابع النفسي، نذكر من بينها: - الخوف من الفشل، الزمن المحدود المخصص للحياة الشخصية، سعة الضغط الذي يتسبب فيه النشاط المقاولاتي، نفور من المخاطرة، تفضيل النشاط المأجور.

تنقسم هذه الفرضية أيضا إلى فرضيات جزئية، سيتم فيما يلي مناقشة نتائج كل فرضية جزئية على حدا:

3-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السيكدينامية المتميزة ونجاح المقاول.":

يتميز المقاول بسيكدينامية متميزة تكاد أن تكون شبه مختلفة عن الآخرين، جعلت منه فردا في حاجة إلى إشباع رغبته الملحة في الاستقلالية من أية قيود خارجية تحد من مساحة حريته، يتميز بوجود مخاوف وجودية تتعلق بحياته المهنية، الهروب من شبح البطالة والفقر، والتمتع أيضا بأسلوب حياة يتميز بالرفاهية.

يرى البعض في المقولة إعادة إنتاج للذات، وإنتاج هوية خاصة فبعدها أن كان هذا المقاول عامل أجير أو بطل مثلا أصبح هو صاحب مؤسسة تحصل على مكانة اجتماعية خاصة وتحصل أيضا على الاعتراف الاجتماعي وإقرار المجتمع به.

حسب جاك باروني (2001) من بين مظاهر السيكدينامية للمقاول المبدع: الخوف من الفشل، خاصة إذا لم يقدم كل ما بوسعه، الشعور بأنه مختلف، شعوره بالابتعاد عن الآخرين، المخاوف الوجودية، الإحباط، عدم الإشباع، البحث عن التحديات، البحث عن الإثارة، البحث عن النجاح البطولي، البحث عن الهوية، البحث عن الحداثة. من خلال الحالات التي درسها جاك باروني (2000) حول بعد الدينامية النفسية توصل إلى أن التعبير عن الإحباط أو عدم الإشباع العميق الذي يميز الدينامية النفسية المقاول.

من خلال المقابلات التي أجريت أفصح الشباب المفاول أنه لحد الآن لم يستخدم كل قدراته وهذا الأمر يقلقه لأنه يرغب في أن يطور من نفسه ومن مؤسسته، كل ذلك يسبب له نوع من القلق يجعله في حالة من الطوارئ للعمل أكثر وابتكار كل ما هو جديد.

يمارس القلق وظيفة اكتشاف الطبيعة البشرية، بمعنى له أثر في الكشف للأفراد ما الذي يشكل الممكن في حياتهم. من وجهة نظر فلسفية القلق يكشف عن الحرية، هذه الحرية تسمح باختبار نفسها. حسب ما ذكر كيركغارد Kierkegaard إنه في القلق نعلن عن إمكانية الحرية، وهذه الحرية تدرك على أنها مقلقة إمكانية السلطة.

" القلق هو الشيء الأكثر ضراوة شخصية، في هذه الحرية هناك شيء شخصي عميق، وتأکید أصلي لما هو عليه الفرد، وكل ما لديه من إمكانيات شخصية. يعبر المفاول الشاب عن نزوة الحياة في فضوله الشخصي الذي يدفعه إلى البحث عن التحديات خاصة فيما يتعلق بالإبداع التقني والتنظيمي، كذلك حلمه ومشروعه.

يرى جاك باروني (2000) بأن المفاول هو أحد غير آمن بشكل عميق " غالبية المفاولين الذين أعرّفهم هم غير آمنين. " عدم الأمان والتساؤل ضروري لنشاط المفاول وهو أساس الإبداع. المفاولين ليسوا راضيين على الدوام، يجب أن يكون مجنون لتكون مفاول. ويجب تقبل العيش مع هذا الجنون.

وأوضح جاك باروني أيضا (2000) أن تكون مفاول هو أن تتزين بالأمان. عدم الشعور بالأمان هو جوهري وأساسي، يجب أن تكون غير آمن لأنه عندما تكون في حالة أمان لا نبذع. وعندما نكون في حالة عدم استقرار داخلي نطرح الأسئلة، في هذه الحالة نحن مبدعين. عدم الأمان يطلق سيرورة الشك ثابتة تجعلنا نبحث على الدوام عن أي شيء، عن كل ما هو جديد، ويدفعنا إلى التحسن إلى الأفضل. يعتقد باروني أن الإبداع يأتي من القلق الوجودي.

تتفق هذه الفكرة مع ما توصلت إليه الباحثة في دراسة لها لمجموعة من المفاولين بأنهم يعانون ولا زالوا من حالة عدم أمن داخلي يجعلهم على الدوام في حالة بحث عن كل ما هو جديد، بل هم في الواقع يحاولون ملئ الفراغ العاطفي الذي يعانون منهم. كما توصلت أيضا إلى أن الحاجة إلى الاستقلالية، حب المال، الحرية والسلطة، ساعدت الحالات في البحث عن هويتهم كمفاولين، فهم يبحثون عن سبب لوجودهم بالنسبة لأنفسهم وبالنسبة للآخرين.

في الأخير تبين للباحثة بأن المفاولين يعانون منالفرط الحركي، واللجوء إلى هذا النوع من السلوك كآلية دفاعية للهروب من التفكير في الماضي وإحياء بعض الذكريات المؤلمة التي تمنعه من التقدم في الحياة المهنية والشخصية.

تتفق هاته النتيجة مع ما توصلت إليه نجوى عيساوي حيث أشارت الأخيرة إلى أن العلاقات الأسرية تلعب دورا حاسما بالنسبة للمقاولين ولتوجهاتهم المستقبلية، والتي ساهمت بشكل بآخر في تكوين الشخصية وفي إعطاء صورة للمستقبل. وحسب التحليل الذي جاءت به نجوى عيساوي (2004) فإن المقاول وجه عدوانيته نحو النشاطات المبدعة، بالإضافة إلى آلية التسامي عن هاته النزوات العدوانية نحو نشاطات مبتكرة أين يمكنها تفرغ كل عدوانيتها، بدلا من الشعور بالذنب اتجاه نفسه واتجاه عائلته. كما توصلت نجوى عيساوي (2004) إلى أن كل مقاول يمتلك شخصية منفردة بذاتها تبنى من خلال مجموعة من العلاقات التي تربط المقاول بوالديه بصفة خاصة وثقافته على وجه العموم. كما توصلت الباحثة إلى أن الأب يحتل مكانة كبيرة في مخيلة المقاولين، وأحيانا يشكل مصدر للمشاعر المتناقضة، وأحيانا أخرى مثاله الأعلى. ومن جهة أخرى كشفت الدراسة عن وجود ثورة وتمرد غير صريح على السلطة الأبوية المفرطة.

بالنسبة لغالبية المقاولين امتلاك مؤسسة هو تحد للأخرين، وهي أيضا الطريقة لكي يكون الفرد متحكم في زمام الأمور، و لكي يتملص من سيطرتهم. فضلا عن ذلك، الشروع في العمل يقوده إلى نجاح عظيم و يصبح مستقل ماليا. و يمكن أن يقوم بالأفضل ممن احتقروه في طفولته ... و يجبر الآخرين على يعجبوا به وبما يقدمه من قيم اجتماعية واقتصادية.

إن تجارب السابقة التي عايشها الفرد في طفولته، إما أن تكون مثبطة، وإما أن تكون محفزة، يعود ذلك إلى شخصية الفرد وتقييمه المعرفي لتلك الأحداث، خاصة إن كانت مؤلمة بالنسبة إليه. تعتبر العلاقة أم /طفل، والعلاقة الأخرى المكمل لها أب/ طفل، من أهم التجارب النفسية التي يمر بها الطفل في حياته المبكرة والتي تكون في غالب الأحيان الممهدة للعلاقات الخارجية، حيث يقول إريك إريكسون: " طبيعة العلاقة التي تربط الرضيع بوالدته سوف تطبع نوعية العلاقات مع الأفراد الآخرين، هاته العلاقة التي يجب أن يسودها الثلاثية النفسية: الحماية، الأمن، الثقة التي تضع الطفل لاحقا في حالة استقلالية تلازمه طيلة حياته.

من خلال الدراسة التي قام بها فليب بيلو Philippe Pailot تبين لها بأن طبيعة العلاقة بين المقاول ومؤسسته تبنى على أساس التعلق الذي يجعله حبيس لبعض المحددات النفسية الوجدانية (البحث عن الحب الامومي) والاجتماعية- العائلية (امتلاك مشروع أبوي). في رمزية المتناقضة، الشركة في آن واحد إضافة نرجسية ضرورية للحفاظ على التوازنات النفسية الكبرى (الاستناد النرجسي، الهوية الشخصية، صورة الذات) وموضوع نفور يحبس في تاريخه.

تتميز سيكوينامية المقاول بعدم الأمان الداخلي، ومخاوف وجودية وتجارب سابقة مؤلمة والتي يحاول المقاول تغطيتها بالعمل المتزايد، والتي يجب على المقاول استغلال حالة عدم الأمان هاته في عملية الإبداع. فالمقاول الناجح هو من ينجح في التعايش مع هاته التجارب وإدماجها في شخصيته، ويجعله مختلفا عن الآخرين، وتعطيه هوية خاصة. بمعنى أن ليس على المقاول أن يكون في حالة ركود، وأن لا يكتفي بما لديه، وأن يسخر كل ما لديه من طاقة وقوة لبلوغ أهدافه، فضوله الشخصي المدفوع برغبة عميقة في الاكتشاف بسبب عدم شعوره بالرضا و البحث عن هويته، يجعله يطور نظام معارف لا مثيل له لأن هذا الأخير يركز من جهة على المعارف الصريحة في ميدان معين و على مفاهيمه الحدسية عن الواقع هذا الميدان و القدرة العالية على صنع تداعيات ذهنية عميقة حولها.

من خلال الدراسة التي قام بها Marie Josée Bernard (2016) توصل إلإن إنشاء مؤسسة يبدو وكأنه إمكانية الخروج من حالة التشوش والارتباك أو كفرصة لبناء مشروع مهني يتوافق مع القيم الشخصية للفرد. حالة الشك هاته مرتبطة بالموقف المهني للفرد خاصة مع علاقته بالمؤسسات التي كان يعمل بها والتي كانت تتميز بالتهميش والتمييز وحالة الظلم والممارسات التسييرية....

سيرورة بروز فكرة إنشاء مؤسسة تبنى من خلال مفجرات داخلية: الافتقار على الاعتراف، مواجهة التمييز، والشعور بالخديعة والظلم. بكل تأكيد، هاته المفجرات الداخلية هي مرتبطة بإعادة إحياء الجرح، إلى انعكاساتها السلبية الناتجة عن ذلك. مشروع بناء مؤسسة خلال سيرورة التي يبحث فيها الفرد عن ليس فقط الخروج من حالة هذا الشك ولكن أيضا العودة إلى ما هو مهم بالنسبة إليه.

من خلال الدراسة سامي و راثور (2001) توصل إلى أن نجاح المقاول مرتبط بإرادة المقاول في تحمل مسؤولية عمله. وبالرغم من أن خطر الفشل موجود، يأخذ على عاتقه المخاطر وذلك بتحمل مسؤولية أفعاله. التعلم من التجارب الماضية، سوف تساعده على توجيه سلوكاته للحصول على أفضل النتائج والاستمرار في الجهودات سوف يمنحه النجاح أكيد.

3-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية على: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الهوس الخفيف ونجاح المقاول.":

إن البحث الدائم المقاول عن الإثارة في جميع نشاطاته، في التوتر الذي يبحث عنه، في قدرته الكبيرة على النشاط، في طاقته الكبيرة التي يستخدمها، في المواقف الصعبة، أوضح المقاولين بأن نظرتهم لنفسه تختلف عندما يكون في حالة هوس خفيف، ففي حالة الهوس الخفيف ترتفع لدى المقاول تقدير الذات، لدرجة أنه يستغرب نفسه، ويستغرب إمكانياته وقدراته التي يحوز عليها، وكيف يمكن له أن يكون على هذا القدر من القدرات، لكنها تغيب عنه في حالة الاكتئاب، حيث يشعر الفرد بأن لا يمتلك

أية قدرات ولا أية إمكانات ولا يفيد الآخرين في أي شيء. وبأنه مهما حاول بذل أية مجهود فإنه لن يصل إلى مبتغاه، وأن كل أفكاره كلها تافهة سبقه الآخرون فيها وبالتالي لن تكون لها أية أهمية.

لكن في حالة الهوس، وحسب ما أوضحه المقاولين بأنه تزداد لديهم حالة التفاؤل ويختفي التشاؤم، خاصة في ظل الظروف الصعبة لكن هناك دوما بصيص أمل، يخلق المقاول من خلاله فرصة أو مجموعة من الفرص للنهوض بنفسه وبالتالي النهوض بمؤسسته.

ندعم هذه الفكرة بما أوضحه أسولين Assouline (1991) بأن الفرد في حالة هوس تكون لديه طاقة وتفاؤل، متيقن بأن جميع مهاراته ذات مستوى عالي مليء بالنشاط.

المقاول الناجح من يؤمن بأفكاره سوف يبحث عن الظروف المواتية والإمكانيات المناسبة لتجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع في ظل محيط تملأه الصعوبات والعوائق، تدعم فاطمة عاشور هذه الفكرة وتقول بأن وحده المقاول من يملك دافعية باطنية التي تدفعه للمواصلة والالتزام الشخصي اتجاه أفكاره واتجاه النشاط الذي أعقد العزم على القيام به مهما كانت الظروف.

3-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص الفرضية على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قوة الأنا ونجاح المقاول." :

يتفق الكثير من الباحثين والمؤلفين من بينهم بارون Barron أن قوة الأنا هي قوة الشخص على أن يحقق التوافق مع نفسه ومع بيئته المحيطة، وعلى مهارة الأنا في علاج صراعاتها لشخصية، والتعامل معها ومع العالم الخارجي، وخلوه من الأعراض العصابية والإحساس بالرضا.

كما يرى فونتانا Fontana أن قوة الأنا تتضمن مستويات عالية من تقدير الذات، والثقة بالنفس اللتان تساعد الفرد على معالجة المشكلات التي يواجهها بهدوء وموضوعية.

من خلال الدراسة التي قامت بها فاطمة عاشور بأن المقاولين الناشئين المشيدين للمؤسسة حديثا يمرون بلحظات من الشك والضغط، الضعف، عدم الأمان، الحيرة والتردد بين الاستمرار بالرغم من كل المضايقات أو الاستسلام والتخلي عن المشروع، وحدها قوة الأنا التي تمكنه من الصمود أمام هاته اللحظات بالصبر والالتزان العاطفي حيث يرى موسى (1998) أن الفرد الذي يتسم بقوة أنا مرتفعة فإن مدركاته تكون واضحة، وواقعية بالنسبة لنفسه وبالنسبة للعالم الخارجي من حوله.

حاول القاضي (1994) الجمع بين العديد من التعاريف بقوله أن قوة الأنا هي القدرة على التكيف مع شروط الواقع والإحتفاظ بأوضاع إنفعالية متزنة، والتوافق مع المطالب الاجتماعية والالتزان والقدرة على التحكم في الإنفعالات وفي التعبير عنها في مواقف الغضب، وفي مواقف الرضا، و عند الخوف والخلو من الصراعات المرضية، وتحقيق الصحة النفسية.

من خلال الدراسة التي قام بها سعيد زيان على حوالي 179 مقال تبيين له أن غالبية المقاولين على مستوى عالي من الثقة في الذات وتقدير إيجابي، ما يسمح للمقاول بتجاوز العوائق الموجودة في المحيط التي واجهها أثناء عملية الإنشاء. وعن القدرة على مواجهة الضغوط توصل سعيد زيان إلى أن الشباب لديهم قدرة كبيرة على مواجهة الضغوط والتي يعتبرها الباحث شرط ضروري لنجاح المقاول، في الوقت الذي يفرض فيه المحيط ضغوطات كبيرة في الواقع وحسب ما ذكره الباحث دراسات حول المقاولاتية بأن المقاول يملك خصائص فردية خاصة مثل الثقة في الذات، التحكم في الذات، التحكم في الضغط.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سامي و راثور Sami et Rathor (2001) المقاولاتية: نظرية وتطبيق، " نجاح المقاول مرتبط بإرادة المقاول في تحمل مسؤولية عمله. وبالرغم من أن خطر الفشل موجود، يأخذ على عاتقه المخاطر وذلك بتحمل مسؤولية أفعاله. التعلم من التجارب الماضية، سوف تساعده على توجيه سلوكياته للحصول على أفضل النتائج والاستمرار في الجهودات سوف يمنحه النجاح أكيد.

زد على ذلك دراسة س.س. خانكا S.S.Khanka (2009) في دراسة له بعنوان: تطور المقاولاتية، وضح مميزات شخصية المقاول الناجح مثل العمل المضني، رغبة في الإنجاز، تفاؤل عالي، مستقل، البصيرة، قدرة كبيرة على التنظيم، الإبداع وحسب ما جاء به الباحث، نجاح مؤسسة صغيرة مرتبطة إلى حد بعيد بنجاح المقاول في حد ذاته.

و دراسة ماري كاي كوبلاند Mari Cobland Kay (2010) حول استراتيجيات المقاول الناجح: درست خصائص المقاول الناجح: وحسب ما توصلت إليه، سلوك ومميزات الشخصية: الثقة في الذات، القدرة على المخاطرة، قوة البصيرة، تحمل الغموض والشك، الفضول، الإبداع، الدهاء، الانجذاب إلى السلطة و التحكم، انتهاز الفرص، التفاؤل، الحدس، القدرة على الإقناع، الجلد النفسي، الشجاعة والإصرار.

نقل هذه الخاصيات في السلوكات تزيد من فرص أداء المقاول. وهذا يشتمل على: تعهد كلي، تصميم والمثابرة، تؤدي إلى الانجاز والتطور، التوجه نحو الأهداف والفرص، الأخذ بالمبادرات و المسؤولية الشخصية، وعي حقيقي وحس المداعبة، البحث واستخدام التغذية الراجعة، مركز الضبط الداخلي، محل الغموض، الضغط والشك، الاستقامة، الحسم، الإلحاح والصبر، التعلم من الفشل، صانع الفريق، صانع البطل.

3-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تنص الفرضية على: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشغف ونجاح المقاول." :

واحدة من بين أهم التجارب الوجدانية المدمجة في التجربة المقاولتية الشغف، جزء لا يتجزأ من النشاط المقاولاتي. فبالعودة إلى الدراسة التي قام بها شامبتر Schumpter (1951) الذي كان يستخدم دوما الشغف لتفسير وشرح السلوك المقاولاتي: كالمخاطرة، التركيز الشديد في العمل،.... والعديد من المقاولين الناجحين في مشاريعهم على سبيل المثال لا الحصر Richard Branson of virgin group: " سيكون من الصعب عليك، إن لم يكن لديك شغف، سوف تستسلم." (Ioana Silvia Stroe, 2017 ;26)

أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية بين الشغف الانسجامي ونجاح الشباب المقاول، فمن خلال الدراسة التي قامت بها الباحثة Ioana Silvia Stroe (2017) أكدت على أهمية الشغف الانسجامي في نجاح الشاب المقاول، حيث توصلت الباحثة إلى أن الشغف الانسجامي يعمل كقوة موازنة في اختيار المقاول لأسلوب صنع القرار، ومن بين النتائج أيضا بأن الشغف الانسجامي يؤدي إلى الفاعلية الذاتية المقاولتية وإدراك عالي للقدرة على إنجاز النشاط المقاولاتي.

العديد من المقاولين أثناء المقابلات التي أجريت معهم، يسعون إلى إيجاد المنتج الجيد الذي يستجيب بشكل أفضل إلى حاجة الزبون. من بين المقاولات الناجحات نجد كارين تورجيون تعمل في مجال المنتجات الصناعية، ترى بأن المرأة تختار مهنة تقليدية التي تسمح لها باستكشاف جانب من شخصيتها لتغطية رغبتهم في خدمة الآخرين. وما مهم هو أن تكون المرأة شغوفة، ولا يجب أن تكون خائفة من العمل لساعات....، كذلك من بين النماذج الجزائرية الناجحة نذكر على سبيل المثال لا الحصر شيلي حمزة من ولاية تيارت، كذلك السيدة رابحة من ولاية وهران والتي تعتبر من بين النساء الأوائل اللواتي أنشئن لأنفسهن مؤسسة خاصة بها تتحدث عن أهمية الشغف خاصة الانسجامي في نجاح المقاول الذي يرغب في التطوير من نفسه من خلال تطوير مؤسسته بل وتوسيعها في أماكن متعددة.

ومن خلال الدراسة التي قام بها كل من جاكوب وفروننيك (2013) حول الشغف لدى المقاولين الجدد حيث بلغ عددهم 274 مقاول، توصلنا إلى أنه هناك علاقة إيجابية بين الشغف المقاولاتي والتطور. كما أظهرت النتائج أيضا بأن العواطف الإيجابية الشديدة التي يعيشها المقاول مهمة جدا في تطوره ونجاحه. كما أظهرت النتائج عن وجود مشاعر إيجابية شديدة لدى هؤلاء المقاولين والتي تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في النجاح وتطور الأعمال.

تتفق هاته النتيجة مع ما توصلت إليه كل من فاطمة طاهر مطايش وعبد السلام بن دياب الله (2016) بعنوان النساء المقاولات في الجزائر، كان الهدف من الدراسة إعطاء الحالة الإحصائية

للصورة الواقعية للتجربة المقاولتية النسوية في الجزائر. تبين من خلال الدراسة أن النساء المقاولات في معظمهن، يحبن المهنة التي يقمن بها، وهو هذا مفتاح نجاحهن.

ومن خلال المقابلات التي أجراها كل من فاطمة طاهر و عبد السلام بن دياب الله (2016) مع النسوة المقاولات اللواتي أظهرن حب كبير لمهنة المقاول، والذي يعتبر واحد من بين العوامل الأساسية لنجاحهن. كما توصل الباحثين إلى أن المرأة المقاولة تضع في المقدمة في مجال عملها قيم المثابرة والالتزام الشخصي، ولديهن الإرادة في دخول هذا العالم الذي كان حكرا فقط على الرجال، مما سمح لهن بتحقيق ذواتهن والحصول على الاعتراف الإجتماعي، ويظهر ذلك جليا من خلال إقدام العديد من النسوة على فتح العديد من الجمعيات وذلك لضمان بقاء هاته المسيرة المقاولتية النسوية.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الشغف القهري ونجاح الشاب المقاول، من خلال الدراسة التي قام بها كل من فالراند وهولفرت (Vallerand et Holfort 2003) استنتجا بأن لا يوجد لدى الأشخاص شغف قهري كلي ولا شغف انسجامي كلي. كما أشار فالراند Vallerand بأن المقاول يشعر بفترات متناوبة الشغف القهري والشغف الإنسجامي تبعا للحالة النفسية التي يشعر بها فمن خلال ما أدلى به المقاول الشاب في المقابلات، يمكن القول أنه في بداية مراحل الإنشاء يشعر بأن لديه شغف قهري في ظل الضغوطات الخارجية البطالة مثلا، أو ضغوطات عائلية، لكن مع تطور المؤسسة ونموها يصبح لديه شغف انسجامي لأنه تعلم المزيد من الخبرات المعرفية والاجتماعية وحتى الحركية منها، هذا بالإضافة إلى اكتساب المزيد من العلاقات المهنية والاجتماعية، وحصول على المزيد من الدعم، ويظهر ذلك جليا لدى البعض المقاولين خاصة في ولاية تيارت، فالعديد من المقاولين الناشطين في المجال الالكتروني أو مجال الإتصالات، ممن قاموا بتوسيع مشاريعهم الحالية ويطمحون لبناء مشاريع أخرى وذلك بدعم من وكالة تشغيل الشباب، واكتسب هذا المقاول أيضا ثقة بنفسه تخوله للتحكم في نفسه وفي مشاريعه، والتعديل من بعض سلوكياته أيضا.

المقاول الناجح هو من يكون على وعي بمثل هاته الحالات ولا يتركها تنال منه خاصة في الشغف القهري أين يشعر المقاول بأنه مجبر على القيام بالنشاط المقاولاتي، وتنتابه المشاعر السلبية.

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص الفرضية على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية ونجاح الشباب المقاول.":

العلاقة الموجودة بين دافعية المقاول ونجاح المؤسسة، واضحة بشكل واسع في الأدبيات، المبتدئين في المراحل الأولى ممن نجحوا حسب ما ذكره كل من Dess et Lumpkin (1996)، المقاولين كانت لهم دافعية، وميل للتصرف بطريقة مستقلة، مع إرادة الابتكار والمخاطرة. هذا الإتياب يؤكد النتيجة التي

توصل إليها Knight et Schumpter (1928) اللذان قاما بدراسة سلوك المقاول تحت زاوية المخاطرة واتخاذ القرار والمقاول يلتف نحو النشاط، يفضل اتخاذ القرار. فحسب ما ذكره مانفرد كنتس (1985) يكرهون السلطة وكانوا في الغالب عمال سابقين من الصعب تسييرهم، الأمر الذي يفسر أحيانا اختيارهم للإستقلالية. (Diane Saty ouame,2012: 99)

توصل كريستوف إستاي Christophe Estay (2006) توصل الباحث إلى أن الدافعية المقاولتية القوية يمكن لها من دون شك أن تخلق عدد كبير من المشاريع. كما توصل أيضا بأنه لا نخلق لدى الفرد الدافعية، بل نعطيه مساحة أو مكان ليعيش فيه دافعيته.

هناك علاقة بين الهدف المحدد ومستوى الأداء المحقق الذي يحدد النجاح أو الفشل، وبالنسبة لـ ماشر ونيكول (Machr et Nicholls 1980)، النجاح والفشل ليسوا بأحداث ملموسة، لكن حالات نفسية ناتجة عن الوصول أو عدم الوصول إلى الأهداف. في الواقع، هناك تنوعات ثقافية في الخصائص الشخصية ينظر إليها على أنها مرغوبة تشترط بالضرورة تأويل مختلف مواقف النجاح والفشل.

(Philippe Sarrazin,1995: 40)

دراسات حديثة حول العلاقة بين الدافعية المقاولتية وحجم المؤسسات الصغيرة تؤكد أنه كلما يمتلك المقاول الأهداف المقاولتية كلما تنمو المؤسسة وتحقق النجاح. ولكي يبدأ، يمكن تحديد الدافعية المقاول كأهداف مقاولتية التي يبحث عن تحقيقها

يرى محمد مضوي (2007) بأنه إذا انطلقنا من مبدأ أن المقاول وتسيير مؤسسة هو فعل اقتصادي، هو أمر أكيد، لكنه يعتبر أيضا فعل إجتماعي، يحمل في طياته مجموعة من الدوافع التي لا تتركز فقط على الحسابات والمكاسب المادية. هاته الدوافع تكشف عن غايات أخرى، مثل البحث عن الإعراف الإجتماعي، إكتساب مكانة إجتماعية، الحاجة إلى الإجتماعية والإندماج الإجتماعي، وتوطيد الروابط الإجتماعية أيضا.

كما أشارت الباحثة بن صويلح ليليا في شرح دوافع المقاول، في محاولة حصر دوافع الفرد، وتحديدتها ليست عملية بسيطة، لأن الدوافع الفردية للمقاول لا تعبر في واقع الأمر عن حاجات آنية، ولكن أبعد من ذلك ترتبط بمسار حياة الفرد، بشخصيته، والتي يساهم في بنائها مختلف المؤسسات المجتمعية. بهذا المعنى يصبح مسار حياة الشخص بكلمة يتخلله من تجارب ومواقف تساهم في خريطة اتجاهاته وقناعاته، وهو ما تذهب إلى تأكيده الباحثة برونجر Béréngère des champs.

دعمت الباحثة ليليا بن صويلح قولها هذا بما أشار إليه فليب برنو " Philipp Bernoux " حول أن الدوافع لا تعبر عن حقيقة آنية يمكن دراستها وفق مخطط سببي، ولكنها تتعلق بحقل يرتبط بتطور الفرد في حد ذاته، يمكن لموضوع خلال فترة معينة أن يشكل دافعا محفزا للفرد على القيام بشيء ما غير أنه وإن اختلفت الفترة الزمنية ومعها ظروف الفرد يمكن لنفس الموضوع أن يشكل عاملا منفرا . يفسر ذلك المشتغلين في حقل سوسولوجيا المؤسسات بالقيمة أو المعنى الذي يصبغه الشخص على الموضوع هذا المعنى المؤسس والمرتبط بتمثلات الفرد، قيمه، مستوى نضجه الانفعالي والمعرفي، خبراته الخاصة ومكانته الاجتماعية، الجماعة التي نمت وتطور بين أعضائها، وبذلك يتجاوز المعنى التفسيري السببي على الصعيد الفردي ليتحول إلى معنى اجتماعي.

كان لـ فرونسواز داني Françoise Dany (2003) رأي آخر حيث يرى هذا الأخير بأن محددات المقالة تتعلق أساسا بالمحيط، بالإضافة إلى محددات سيكولوجية ترتبط بميول الفرد وتجاربه. بهذا المعنى تصبح دوافع الفرد، شخصيته، اختياراته إنما هي نتائج حتمية متوقعة لمسار تنشئته الاجتماعية. في حين أن دافيد ماكلاند حاول هو الآخر فهم نظام القيم والدافعية للمقاوم، فتوصل إلى وجود بعدين أساسيين يحددان سلوك المقاوم: الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة. أولا، الحاجة للإنجاز تدفع الفرد لأن يكون مسؤول عن حل مشاكله وتبعا لذلك يحدد لنفسه أهدافا بمقدوره الوصول إليها. ثانيا، الحاجة للقوة وهي مدروسة بشكل أقل، تتمثل في إرادة واضحة في شغل مكانة هامة في نظام معين.

بعد ذلك أضاف Christophe Estay (2006) بأن الرغبات ليست كافية لتفسير الدافعية. الطموح، عنصر آخر فهي مرتبطة بوسط الانتماء وبالتاريخ الفردي. دقق ميشل Michel (1989) في الأمر وأشار إلى أنه عندما الموضوع يوجه الرغبة فالأمر يتعلق بنظام القيم الخاصة بالمجتمع، بالوسط، بالجماعة، يمكن في هاته الحالة التحدث عن الطموح. لكننا لم نبتعد عن مفهوم الرغبة، لأن الطموح مشروطة برغبات الطفولة. بالإضافة إلى أن الدافعية تمثل المواقف الشعورية للطموح والرغبات.

الإسقاط في المستقبل الذي نقوم به بواسطة الطموح في الواقع يمثل التصور المثالي للفرد. " الأنا المثالي " هو نموذج أكثر نزاهة، متعلق بالقواعد الأخلاقية، الموروث من الوسط العائلي. الفرد يسعى إلى البحث عن بلوغ هاته المثالية في الأنا.

بالحديث عن الطموح، يعرف Francés (1995) الدافعية للعمل على أنها مجموع الطموحات التي يعلقها الفرد على عمله، والطموح ليس ملاحظة، ولا حتى شعورية، لكن فقط بواسطة الهدف الذي يميل إليه الفرد العامل، بمعنى نتيجة عمله التي يدركها. ومن بين العوامل التي تلعب دور هام في الدافعية: تعدد الكفاءات، هوية المهمة، والاهمية الاجتماعية بمعنى الأثر الذي يمارسه في الحياة المهنية

والاجتماعية، سعة الاستقلالية، التغذية الراجعة بمعنى المعلومات التي يمتلكها العامل لتقييم عمله وتقييم النتائج التي توصل إليها. (Jacques Leplat, 2000 :69)

وبالعودة للحديث عن المقال، ومن خلال البحث التي قامت به الباحثة (2016:95)، توصلت بالاستناد على أعمال كازالينو بأن المجهود والطاقة اللذان يبذلهما المقال للوصول إلى أهدافه مرتبطة بشكل مباشر بالهئية النفسية التي يسميها فرويد الأنا المثالي. هذا الأخير يعرض على الأنا تقمصات بطولية تجعل الفرد في حالة توتر لتحقيق الحلم، فيحول المقال أنه إلى أنا مثالي جدير بالاعتراف والحب.

كما أوضح أيضا Christophe Estay (2006:15) أن صورة الذات تمثل التصور الشعوري للأنا المثالي ومثال الأنا، وهذا الأخير القاعدة الأساسية لمساهمة القيم. سيناريو الدافعية سوف يقوم بعملية الخيار المرتبط بالشخصية العميقة للفرد. سيناريو الدافعية يدخل ضمن السيناريو الكامل لتاريخ الفرد. هذا الأخير يبنى انطلاقا من اليقين المدمج من طرف الفرد، وهو أيضا مشروط بيقين الوالدين. وظيفة هذا السيناريو تأكيد هذا اليقين. يمكن القول بأن الطموح تتعلق بشيء مثالي يبحث الفرد الوصول إليه.

العلاقة الموجودة بين دافعية المقال ونجاح المؤسسة، أوضح بشكل واسع في الأدبيات، المبتدئين في المراحل الأولى ممن نجحوا حسب ما ذكره كل من Dess et Lumpkin (1996)، المقالين كانت لهم دافعية، وميل للتصرف بطريقة مستقلة، مع إرادة الابتكار والمخاطرة. هذا الإثبات يؤكد النتيجة التي توصل إليها Knight et Schumpter (1928) اللذان قاما بدراسة سلوك المقال تحت زاوية المخاطرة واتخاذ القرار والمقال يلتفت نحو النشاط، يفضل اتخاذ القرار. فحسب ما ذكره مانفرد كتس (1985) يكرهون السلطة وكانوا في الغالب عمال سابقين من الصعب تسييرهم، الأمر الذي يفسر أحيانا اختيارهم للاستقلالية.

كما يرى دافيد ماكلياند Mclelland بأن قوة الميل أو النزوع للتصرف بطريقة ما هي قوة مضاعفة لقوة التوقع التي يمكن أن تكون نتيجة للتصرف في حالة ما، هذا يعني أن الفرد بصفة عامة قبل إقدامه على خوض نشاط أو القيام بعمل ما يقوم ببعض الخطوات المعرفية، حيث يربط العلاقة ما بين ما لديه من قدرات النجاح أو عوامل الفشل.

تتفق هاته الفكرة مع ما توصل إليه روبرت بابين (2003)، حينما قال: " من يعرف نفسه، ينجح أكثر. ويضيف قائلا: " للأسف، عدد قليل من المنشئين والمسيرين ممن يقومون بمجهود التأمل الكافي قبل التفكير في البدء في المشروع، مجهود مثل هذا يلعب دور مهم في النجاح المستقبلي لأنه يسمح للمهتمين بأن لا يندفع بالأمل الخاطيء بأن الأحداث نفسها سوف تتلاءم مع دوافعهم، ويقفل من ضعفهم وسحب أفضل جزء من مؤهلاتهم للنجاح."

اتضح من خلال النتائج المتوصل إليها بأن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافعية الباطنية ونجاح الشاب المقاتل، هذا النوع من الدافعية الذي ينقسم إلى ثلاثة أشكال : من خلال الدراسة التي توصل إلى أن من بين ثلاث الخصائص المقاتلية الأولى هي الحاجة للإنجاز، السلطة والاستقلالية. هاته الدوافع الثلاث التي تدفع الفرد للعمل لحساب نفسه، وامتلاك مؤسسة.

(Pierre Ruel,2007 : 122)

تصف الدافعية الداخلية النزعة الإيجابية للطبيعة الإنسانية، فعندما يشرع الفرد في القيام بنشاط ما عن دافعية يكون ذلك بصفة عفوية وبحرية، من أجل اللذة والرضا الذين يوفرهما له هذا النشاط . كما يشعر الانسان في هذه الحالة بأنه المسبب لسلوكاته وله القدرة على التحكم في ما يجري حوله لأن البيئة التي يعيش فيها تسمح له بإستغلال قدراته وكفاءاته ، ذلك ما يجعله يشعر بالارتياح وصحة نفسية جيدة.

أن نظرية العزم الذاتي أخذت بعين الاعتبار العلاقة بين الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية حيث أثبتت دراسة ديسي وريان (1985) انه من الممكن أن يقبل الفرد على نشاط لأغراض داخلية وخارجية في نفس الوقت، فهذين النمطين ليسا متعارضين حيث يمكن أن تكون بينهما علاقة ارتباطية متوسطة.

وكما أكد فالراند Vallerand (1997) أنه من الخطأ خاصة في مجال العمل الاعتقاد بأن يكون للفرد مظهر واحد من الدافعية، بل يمكن أن يكون له مثلا مظهرين مختلفين ومرتبطين ايجابيا بالصحة النفسية. هذا الموقف بالاعتماد على مفهوم ويفسر الاستدماج الذي يعتبر سيرورة طبيعية فعالة تساعد الفرد على استدخال أشكال التنظيم التي تكون في الأصل خارجية لتصبح داخلية وبالتالي تكون النتائج المترتبة عن ذلك ايجابية.

تتفق هاته النتيجة مع ما توصلت إليها فاطمة عاشور في دراسة لها حول موضوع الفشل المقاتل، حيث ترى بأن وحده المقاتل من يملك الدافعية وتقرير المصير من بإمكانه مواجهة التحديات الخارجية، مواجهة لحظات الضعف والشك والحيرة التي يمرون بها خلال السيرورة المقاتلية، هاته اللحظات التي تعزز من رغبتهم في التخلي عن المشروع أو التوقف عن العمل فيه.

من خلال الحديث مع المقاتلين أثناء إجراء الدراسة الميدانية تبين بأن كان لديهم الدافعية للتعلم واكتساب المزيد من الخبرات والكفاءات خاصة تلك المتعلقة بالكفاءات التقنية والتسييرية وهم جد سعيون بذلك بحيث أنهم أصبحوا يعلمون أشخاص آخرين ما يزيد من ثقتهم بأنفسهم

هذا النوع من الدافعية مصحوب بعواطف جد إيجابية وهذا ما أشارت إليه أيضا الباحثة آن بوشي Anne Boucher في دراسة لها.

دراسات حديثة اهتمت بالعلاقة بين الدافعية وحجم المؤسسات تؤكد بأنه كل ما كان يملك المقاول أهداف مقاولتية كلما ما ازدهرت وتطورت مؤسسته، ويمكن تعيين دوافع المقاول كأهداف مقاولتية التي يبحث عن تحقيقها ومن خلال الدراسة التي قامت بها أمينة حدريش كلما كانت الدافعية مرتفعة، كلما كانت لدى المقاول القدرة على جعل المؤسسة تتجه نحو الاستمرار والأداء. ومن خلال النتائج التي توصل إليها كل من Herron et Robinson (1993) بأن للدافعية دور هام جدا في النجاح المقاولاتي.

هناك العديد من الدراسات التي بينت أن الأنماط الصادرة عن العزم الذاتي تؤدي بالضرورة إلى نتائج ايجابية كالارتياح النفسي، أما أنماط الدافعية المراقبة واللاذافية فهي تؤدي إلى نتائج سلبية مثل الضيق النفسي والعبء المهني. (Otis, Pelletier, 2005 ; Blais et al, 1993)

تبين أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها عدم وجود علاقة إرتباطية بين الدافعية الظاهرية ونجاح المقاول، مع العلم أن السلوكات ذات الدافعية الظاهرية تنفذ بهدف الحصول على مكافأة أو تفادي عقاب وليس للمظاهر النفسية الملازمة للنشاط. بمعنى أن المقاول يقوم بالنشاط المقاولاتي وهو مجبر على ذلك لشعوره بالذنب مثلا اتجاه الحالة التي كان عليها هذا من جهة ، ومن جهة أخرى، المقاول في هاته الحالة لا يستمتع بالنشاط الذي يقوم به وتصاحبه العواطف السلبية التي تجعله يمل أحيانا من العمل وتجعله يتخلى عن المشروع شيئا فشيئا.

كما تتعلق الدافعية الخارجية بالسلوكات المنفذة في غياب تقرير المصير الذاتي، بمعنى السلوكات التي لا تظهر إلا في وجود مصدر ضبط خارجي أو أين يكون الخيار غائب تماما.

يؤكد الشباب المقاول على فكرة مفادها بأن هناك الكثير من الناس من يفكر في جمع المال واكتنازه فقط من دون هدف، يذكر فلا معنى لحياته، على العكس من ذلك الشخص الذي يسعى لتحقيق أحلامه وتحقيق المكانة راقية في المجتمع خاصة في الوقت الراهن أين يجب على الفرد أن يكون ضمن الطبقات الراقية لكي يفرض نفسه في المجتمع.

3-6- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة: تنص الفرضية على: " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني ونجاح المقاول.":

أظهرت النتائج الدراسة التي قام بها جولمان D. Golman بأن الكفاءات المرتبطة بالذكاء الانفعالي يلعب دور متزايد على مستويات مرتفعة في المنظمة. هذا يعني أن الذكاء الانفعالي يظهر كواحد من

الأسباب الرئيسية للنجاح المهني للمسيرين الجيدين. وتوصل أيضا إلى أن الذكاء الانفعالي أهم بكثير من معامل الذكاء العقلي لأداء القائد.

يرى جولمان Golman بأن الذكاء الوجداني مجموعة من القدرات المتنوعة التي يمتلكها الأفراد واللازمة للنجاح في جوانب الحياة المختلفة، والتي يمكن تعلمها وتحسينها. وتشمل المعرفة الانفعالية وإدارة الانفعالات والحماسة والمثابرة، وتحفيز النفس وإدراك انفعالات الآخرين وإدراك العلاقات الاجتماعية.

ويؤيد بار أون هذه الفكرة ويرى في الذكاء الوجداني قدرة الفرد على معالجة المطالب، والضغط البيئية وهو عامل مهم في تحديد قدرة الفرد على النجاح في الحياة. ويرى جوليان جنكل Julian Jencquel (08:2013) من خلال عمله بأن العواطف ليست مهمة فقط ولكنها وبشكل مطلق ضرورية لإتخاذ القرارات، وتؤثر بشكل كبير في حل المشكلات، وتسيير التغيير ويأتي بالنجاح. تعتبر العواطف مصدر إلهام القادة، فالعمال مدفوعين بالعواطف، وأوضحت الدراسات بأن المستهلكين يشترون المنتجات أو الخدمات المباعة من المؤسسة بسبب الاتصال العاطفي الذي يكون بينه وبين الزبائن.

من خلال الأعمال التي قام بها دانيال جولمان D. Golman، فإن الذكاء الوجداني هو أفضل منبئ بالأداء وبالنجاح في المستقبل أفضل من معامل الذكاء. وحسب ما ذكره شانلات Chanlat (2003) بأن الذكاء الوجداني هو أفضل مؤشر للأداء في مستقبل أكثر من الذكاء العقلي. فمن خلال الدراسة التي قام بها على حوالي 80 دكتور في العلوم، تبين أن المهارات الانفعالية والاجتماعية كانت مهمة أربع مرات من معامل الذكاء في تحديد النجاح و النفوذ.

صرح جولمان D. Golman في إحدى مجلات هارفرد للأعمال: " عندما قمت بحساب معاملات المواقف التقنية، الذكاء والذكاء الوجداني (بالاستناد على نماذج الكفاءات على حوالي 188 مؤسسة) كعنصر يدل على الأداء المتميز، كان الذكاء الوجداني أقوى بمرتين من المعاملات الأخرى في أي عمل كان، وفي أي مستوى."

إن نجاح أي منظمة يرتبط بمستوى الذكاء الانفعالي لدى القائمين عليها، وإن هؤلاء يجب عليهم التعرف على مشاعر الأفراد نحو الوسط المهني الذي يعملون فيه، والتدخل عند وقوع المشاكل، وإدارة انفعالاتهم الذاتية من أجل كسب ثقة العاملين، فالذكاء الانفعالي هو مفتاح الأداء الجيد في المؤسسة، حيث يأخذ القيادي الناجح قراراته بناءً على تفاعل مزيج من المهارات الاجتماعية، والقدرة على إدارة الذات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه الشخصي على الآخرين داخل المؤسسة.

يقول سيد كاسب في هذا الصدد: " قد يدهشك أحيانا أن ترى مشروعين متجاورين، يعملان في نفس المهنة، وأحد المشروعين يعمل بكفاءة ويحقق أرباحا ومكاسب، والآخر يخسر. وعندما تتأمل المشروعين عن كثب، وتستقصي رأي العملاء عنهم يقال لك: إن أحدهم لسانه حلو، دبلوماسي، هذا معناه أنه استطاع إقناع الآخرين بالخدمة التي يقدمها. وهناك حكمة تقول " من لا يعرف كيف يبتسم، لا يفتح متجر ".

نمو الذكاء الوجداني هو أمر ضروري للمنظمات، في عملية إحصاء لدار جالوب، التي أقيمت على حوالي مليونين من العاملين في 700 مؤسسة في الولايات المتحدة الأمريكية توصلت لوجود استقرار وانتاجية للعامل محددة بفضل العلاقة التي تربطه بالجهات العليا.

(Elodie Arnold-Roebroek, 05)

فقد وجد جولمان أن معامل الذكاء يسهم بنسبة 20% فقط من العوامل التي تحدد النجاح في الحياة تاركا نسبة 80% للعوامل الاخرى التي تكون الذكاء الانفعالي، وقد حددها جولمان في خمسة مكونات أساسية هي:

1- الوعي بالذات

2- معالجة الجوانب الوجدانية

3- الدافعية

4- التعاطف

5-المهارات الاجتماعية

نقص الذكاء الانفعالي يمكن أن ينتهي بالمجازفة بوجود المؤسسة. ويمكن أن يترجم هذا بعلامات مثل انخفاض الدافعية، انخفاض الانتاجية، الصعوبة المتزايدة لبلوغ الأهداف، تكرار الأخطاء والحوادث، ورحيل العمال من المؤسسة. هذا يمكن أن يؤدي إلى غياب الانسجام الاجتماعي الضروري أقله فيعمل الفريق. القدرة على التوافق الذاتي يمكن أن يرفع من الانتاجية والاداء الجماعة الموهوبة.

لهذا السبب فيما يتعلق باتخاذ القرار والنشاط، سيكون من غير العقلاني الاعتقاد بأن وحده الذكاء المعرفي (القدرات الذهنية مثل المنطق، التحليل، القراءة، الكتابة،...) مهمة وإهمال الدور الذي يمكن أن تقوم به العواطف والانفعالات.

يؤكد دافيد هولت (2000) وبشدة على نقطة مهمة والتي تتعلق بأن النجاح إلى حد بعيد له علاقة بمعرفة قوية وتجربة حقيقية. علاوة على ذلك، يجب عليهم أن يطوروا جيذا علاقات عمل وبناءا على ذلك يجب عليه أن يمتلك أساس قوي لبناء فريق أو شبكة دعم.

صرح جولمان D. Golman في إحدى مجلات هارفرد للأعمال: " عندما قمت بحساب معاملات المواقف التقنية، الذكاء والذكاء الوجداني (بالاستناد على نماذج الكفاءات على حوالي 188 مؤسسة) كعنصر يدل على الأداء المتميز، كان الذكاء الوجداني أقوى بمرتين من المعاملات الأخرى في أي عمل كان، وفي أي مستوى." وتوصل أيضا إلى أن الذكاء الوجداني مرتبط بالنجاح الشخصي:

- الاشخاص بمقدورهم التحكم في انفعالاتهم، ويظهرون الحماسة والتعاطف، يتحصلون على نتائج هامة على الصعيد المهني أكثر من أولئك الذين لا يتمكنون من فعل ذلك.

وقد لاحظ العلماء حالة لفتت انتباههم تتمثل في وجود أشخاص يتمتعون بنسبة ذكاء عقلي مرتفع ولكنهم غير ناجحين في حياتهم، وآخرين نسبة ذكائهم متوسطة ولكنهم ناجحون في حياتهم. وتوصلوا إلى أن الاختبارات الخاصة بالذكاء العام لا تقدم صورة كاملة عن شخصية الفرد وقدراته ولا يمكن الاعتماد عليها في التنبؤ بنجاح الفرد في حياته، فقادتهم هاته الملاحظات إلى افتراض أن الذكاء الانفعالي قد لا يقل أهمية عن دور الذكاء التقليدي في تحديد سلوك الفرد ونوعية حياته وطبيعة علاقته بالآخرين، فانشغل قسم من الباحثين بدراسته وتصلوا إلى عدد من النظريات. (أنعام هادي حسن، 2013:46)

أظهرت النتائج الدراسة التي قام بها جولمان D. Golman بأن الكفاءات المرتبطة بالذكاء الانفعالي يلعب دور متزايد على مستويات مرتفعة في المنظمة. هذا يعني أن الذكاء الانفعالي يظهر كواحد من الأسباب الرئيسية للنجاح المهني للمسيرين الجيدين. وتوصل أيضا إلى أن الذكاء الانفعالي أهم بكثير من معامل الذكاء العقلي لأداء القائد.

يرى جولمان D. Golman بأن الذكاء الوجداني مجموعة من القدرات المتنوعة التي يمتلكها الأفراد واللازمة للنجاح في جوانب الحياة المختلفة، والتي يمكن تعلمها وتحسينها. وتشمل المعرفة الانفعالية وإدارة الانفعالات والحماسة والمثابرة، وتحفيز النفس وإدراك انفعالات الآخرين وإدراك العلاقات الاجتماعية.

إن نجاح أي منظمة يرتبط بمستوى الذكاء الانفعالي لدى القائمين عليها، وإن هؤلاء يجب عليهم التعرف على مشاعر الأفراد نحو الوسط المهني الذي يعملون فيه، والتدخل عند وقوع المشاكل، وإدارة انفعالاتهم الذاتية من أجل كسب ثقة العاملين، فالذكاء الانفعالي هو مفتاح الأداء الجيد في المؤسسة،

حيث يأخذ القيادي الناجح قراراته بناءً على تفاعل مزيج من المهارات الاجتماعية، والقدرة على إدارة الذات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه الشخصي على الآخرين داخل المؤسسة. أشارت نيار نعيمة في بحث لها بأن المقاولين وعلى اختلاف مستوياتهم التعليمية يستعملون طرقاً متعددة لتسويق منتوجاتهم، ولعل الوسيلة الأكثر استعمالاً هي عن طريق من الفم إلى الأذن (شبكة العلاقات الاجتماعية) ، فهم ينشطون ضمن شبكة علاقات تساعد في تسويق منتوجاتهم، إذن فشبكة العلاقات التي يمتلكها المبحوثين لها دور في إنشاء المؤسسة المصغرة وفي سيرها. يؤكد هولت Holt وبشدة على نقطة مهمة والتي تتعلق بأن النجاح إلى حد بعيد له علاقة بمعرفة قوية وتجربة حقيقية. علاوة على ذلك، يجب عليهم أن يطوروا جيداً علاقات عمل وبناءاً على ذلك يجب عليه أن يمتلك أساساً قوياً لبناء فريق أو شبكة دعم.

4- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص الفرضية على: " تساهم العوامل النفسية في التنبؤ بنجاح المقاول." "

بمعنى أن هاته العوامل المذكورة تساهم في التنبؤ بنجاح الشباب المقاول، حيث يرى ألان فايول Alain Fayolle (2003) أن العوامل النفسية تلعب دور كبير في الفعل المقاولاتي، بحيث أن قوة الدافعية التي سوف تشكل المحرك الأساسية للإلتزام المقاولاتي. كما أضاف أيضاً نفس الباحث إلى أهمية السمات الشخصية المرتبطة بالمقاول. فالخصائص الشخصية للمالك-المسير تؤثر بشكل دال على نجاح المؤسسة والتي تحدد ليس فقط الأدوار التي يقوم بها المقاول داخل المؤسسة ولكن أيضاً دافعيته في بلوغ الأهداف التي حددها، وفي اكتساب التجارب المهنية وتطوير رؤية بعيدة المدى.

في نفس السياق بيترسون (1978) Peterson يرى بأن كل مقاول يرى بأن شركته امتداد لشخصيته. حسب ما جاء به مانفرد كتنس دو فري (2009:30) من خلال تحليله لبعض شخصيات المقاولين. ترمز المؤسسة إلى قدرة الحالة على التمرد. إنشاء مؤسسة أصبح بطريقة ما حالة انفصال شخصي تجعله إنسان في ملكه الشرعي. يبدو أن مرحلة الانفصال – الفردانية التي مر بها خلال الطفولة لم تحل بشكل كلي. بالإضافة إلى أن المؤسسة تشبه مكان بين الواقع الداخلي والخارجي، المكان الذي فيه يمكن إعادة إحياء تخیلاته الجامحة، عبر لعب دور المسيطر على ما يقلقه.

زد عليها دراسة بن صديق عيسى، الكاينة أوشعلال حول البعد النفسي الاجتماعي في النجاح المقاولاتي. ركز الباحث بشكل أساسي على الخصائص النفسية في النجاح لدى الشباب المقاول ممن أنشأ مشروعه في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. النتائج المتحصّل عليها تؤكد مساهمة عوامل الدافعية وسمات الشخصية في إنشاء والمحافظة على النشاط. لكن وبالرغم من ذلك، يبقى الشباب ضعيف نوعاً ما على صعيد المعارف والكفاءات التي يمتلكها أثناء الانطلاق في المشروع.

تساهم هاته العوامل النفسية في تغيير نظرة المقاول للأحداث التي تدور من حوله بحيث تصبح لينة أمام قدرته الكبيرة على مواجهتها، تساعد هاته العوامل النفسية أيضا المقاول على تحديد الفرص الموجودة داخل المحيط لا يراها فرد آخر وهذا شكل من أشكال الابتكار. وللتفصيل أكثر سيتم مناقشة كل عامل نفسي مساهم في نجاح الشباب المقاول:

تبين من خلال النتائج بأن عامل السيكودينامية يساهم في التنبؤ بنجاح المقاول، أن الفرد المقاول يحركه منذ البداية تاريخه الشخصي الملئي بتجاربه السابقة، صراعاته، رغباته وحاجاته السابقة أيضا، بحيث تشكل في مجملها حوافز للبدء في مشروع ما والدخول عالم المقاول.

السيكودينامية تعطي للمقاول هوية خاصة يسعى دوما للحفاظ عليها بالعمل المستمر والالتزام الشخصي إلى انهاء الظروف والتجارب السابقة التي عايشها المقاول جعلت منه انسان يسعر بأنه مختلف تماما ويسعى للحفاظ عليه بالعمل والمثابرة لإعادة انتاج ذاته من جديد، ذات كان يطمح لها دوما بالتجارب تسبب للمقاول نوع من الإحباط وعدم الرضا اللذان يجعلانه على الدوام في حالة قلق، القلق الوجودي الذي لن يرتاح منه المقاول إلى أن يجد له حلا. كما تساعده أيضا في مواجهة التحديات الجديدة لأنه اكتسب خبرة وتعلم المقاول الاعتماد على نفسه منذ صغره.

يرى جاك باروني (2001) بأن الأفراد المبدعين عاشوا أكبر عدد من الصراعات أو الأحداث الصعبة (انعزال و الوحدة في الطفولة، فقدان، موت، حرب، أو انفصال والدين، وصعوبات علائقية أو صعوبة مع أحد الوالدين، الانتقال من المنزل...) و كانت هذه التجارب مؤلمة ونجح الأفراد في التعايش معها و أدمجوها في شخصيتهم ما ينتج عنه شعور بأنه مبتعد عن محيطه. لقد خلق لنفسه عالم خاص به، شعور خاص بالهوية، بسبب الشعور بهذا الانفصال، فإنه يشعر بالإحباط و عدم الرضا الذي يحاول طيلة حياته أن يخفيه.

من خلال دراسة الحالة توصل جاك باروني Jacques Baronet (2000) بأن المقاول هو أحد غير آمن بشكل عميق " غالبية المقاولين الذين أعرّفهم هم غير آمنين." عدم الأمان والتساؤل ضروري لنشاط المقاول وهو أساس الإبداع. المقاولين ليسوا راضيين على الدوام، يجب أن يكون مجنون لتكون مقاول. ويجب تقبل العيش مع هذا الجنون. في الواقع، أن تكون مقاول هو أن تتزين باللامان. عدم الشعور بالأمان هو جوهره وأساسي، يجب أن تكون غير آمن لأنه عندما تكون في حالة أمان لا نبدع. وعندما نكون في حالة عدم استقرار داخلي نطرح الأسئلة، في هذه الحالة نحن مبدعين.

للسيكودينامية علاقة بدوافع المقاول، دعمت الباحثة ليليا بن صويلح قولها هذا بما أشار إليه فليب برنو " Philipp Bernoux " حول أن الدوافع لا تعبر عن حقيقة آنية يمكن دراستها وفق مخطط سببي، ولكنها تتعلق بحق ليرتبط بتطور الفرد في حد ذاته.

تتميز سيكوينامية المقاول بعدم الأمان الداخلي، ومخاوف وجودية وتجارب سابقة مؤلمة والتي يحاول المقاول تغطيتها بالعمل المتزايد، والتي يجب على المقاول استغلال حالة عدم الأمان هاته في عملية الابداع. فالمقاول الناجح هو من ينجح في التعايش مع هاته التجارب وادماجها في شخصيته، ويجعله مختلفا عن الآخرين، وتعطيه هوية خاصة. بمعنى أن ليس على المقاول أن يكون في حالة ركود، وأن لا يكتفي بما لديه، وأن يسخر كل ما لديه من طاقة وقوة لبلوغ أهدافه .

يساهم الهوس الخفيف في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول، حيث أن تسهل حالة الهوس الخفيف على الإبداعية، مثلا، أثناء في المرحلة الهوسية الخفيفة، والتي تتميز بارتفاع فيعدد الأفكار، وجودتها العامة وارتفاع أيضا في الترابطات من الجودة العالية بين الأفكار والتفكير بصفة عامة. إنه أثناء هاته المرحلة التي يمكن أن نجدها لدى المقاولين ميل كبير جدا لإدراك الفرص مثلا. أثناء هاته النوبات، يكون المقاول في اتصال أكثر مع محيطهم، وفي حالة إنذار معن عنها لمعرفة و تحديد الفرص. كما أن النوبات الاكتئابية قد تفيد، على المستوى الوظيفي، في جلب لأرض الواقع أفكار مبتكرة متطورة أثناء النوبات الهوسية، وجعلها أكثر صدقا، وقبولا.

تحدث جاك باروني في هذا السياق، عن ما يسمى بحالة نكوص في الأنا، حيث ذكر بأن النشاط النفسي للفرد المبدع هو النكوص، وهو نزول عميق إلى قاع لاشعوره. المحللون النفسانيين تحدثوا عن أثر النكوص في خدمة الأنا. يسمح النكوص للفرد بالدخول في اتصال مع الصور البدائية، العواطف، الاستيهامات المدفونة بداخله والتي تكون في عمومها مزعجة. في نفس الوقت، يخلق النكوص قلق قوي اتجاه الأشياء، لكن هذا القلق هو ضروري لتجسيد ما حدده من أهداف. مما يتطلب من الفرد أن تكون لديه قوة أنا لدى الفرد. ولاحظ جاك باروني وجود علاقة بين النكوص والثنائية القطبية.

وتأتي النوبات الهوسية الخفيفة بشكل مواز إلى منح الطاقة التي تسمح بتعقب وتجسيد هاته الأفكار المعاد بناءها من المرحلة الاكتئابية. يمكن أن يكون هذا الانطلاقة للتفسير النفسي لمصطلح التدمير المبدع. لـ شامبتر Schumpeter (1934). ويعتبر الباحثون بأن التغيرات في المزاج المتكررة يمكن أن تمنح امتياز معرفي للفرد المبدع باعطاءه وجهات نظر متعددة حول طبيعته الخاصة وحول الطبيعة البشرية بصفة عامة، وتسمح له بمعايشة الفرد في داخله هذا التغير. لكن يمكن القول بأن العلاقة بين الثنائي القطبية والإبداع لا زالت غير واضحة لحد الساعة.(35: Jacques Baronet,2001)

في حين توصلت كل من Bin- Na Kim et Seok- Man Kwon (2017) من خلال الدراسة التي قاما بها إلى وجود علاقة ارتباطية بين الهوس والابداعية، وهذا ما توصل إليه أيضا كل من Ruitter et Johson (2015).

يرى كل من Elie Hantouche et Vincent (2009:65) بأن الهوس الخفيف هو قبل كل شيء تقدير ذات مرتفع، يكون لدى الفرد انطباع بأنه بمقدوره فعل أي شيء، يفكر بمنطقية، ويحب أن يثير

الانتباه إليه، لا يوجد إلا النجاح، لأنه يفكر بسرعة، يقوم بعدة أشياء في نفس الوقت، لديه العديد من الأفكار والطاقة الكبيرة.

فيما يتعلق بالمهارات المعرفية ، أشار C. Henri و انطلاقا من السيرورة الفكرية تعطي انطباع للشخص بأن أفكاره تتوالى، ولديه ارتفاع في السرعة اللفظية، وهروب للأفكار. هذا التسارع في الأفكار يعطي للفرد انطباع بالقوة الذهنية الخارقة، التي تزيد من تقدير الذات. وبصفة عامة، تكون لدى الفرد طاقة كبيرة للاتصال، و احيانا اجتماعية مبالغ فيها. (Marion Leboyer,2005: 14)

تساهم قوة الأنا في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول، فالمقاول المبدع يجب أن يكون قادرا على تحمل التوتر العام المصاحب للإنشاء. والجدير بالذكر أن التوتر الأقصى ضروري للإنشاء . وعلى المقاول تبعا لذلك تحمل الضغط الكبير المصاحب للنشاط النفسي الأساسي في سيرورة الإنشاء: النكوص. الفرد المنشئ يجب أن يدخل في أعماق نفسه أثناء المرحلة الأولى من سيرورة الإنشاء ويدخل في اتصال مع عواطفه، صراعاته، واستيهاماته التي ليست دائما جيدة. ويجب أن يكون قوي نفسيا وذلك لمتابعة السيرورة التي توصله لغاية الإنشاء. هنا تظهر دور قوة الأنا. أنا المقاول القوي يسمح له باستخدام عدد من الأفكار التي ترواد ذهنه من دون أن تسيطر عليه. في النهاية يجب عليه أن يواجه في الغالب توتر ذو طبيعة اجتماعية، حتى في الأوساط التي تشجع بصفة عامة على الإبداعية. لمواجهة هاته الفرص المختلفة من التوثر فإنه من المهم أن يكون لدى المقاول أنا قوي يتدخل في مجال الإبداع.

يرى جاك باروني Jacques Barone (2001) بأن قوة الأنا وتأثيرها على المقاول تظهر بشدة في مراحل سيرورة إنشاء المؤسسة والتي تتكون من خمس خطوات: فالخطوة الأولى والمتمثلة في خوف المنشئ. خلال هاته المرحلة، الفرد المنشئ يدخل في حالة أو نوبة ذهانية ليست مرضية لكنها مؤقتة. هاته القدرة الذهانية، مرتبطة حسب العديد من الباحثين بالأشخاص المبدعين يتحدث جاك باروني Jacques Barone (2001) في هذا المجال عن الإثارة، عن رغبة حية، ضرب من ضروب الإعلان عن متابعة أي شئ جوهري، يحرض المقاول ويدفعه إلى خوض مغامرة المقاولنية.

يرى زالزيك zalzénic بأنها: " لحظة رهبة من شئ مقدس عندما يشعر الفرد بأنه تحصل على هبة. هاته الهبة هي خاصة جدا تشفيه، على الأقل في تلك اللحظة، مهما يكن هناك ثغرة بين الذات وعلاقتها مع الهدف."

النشاط النفسي الأساسي للفرد المنشئ أثناء هاته المرحلة هو النكوص، هبوط عميق إلى داخل لاشعوره. المحللين النفسانيين تحدثوا عن هذا الأثر النكوص في خدمة الأنا... في الواقع القليل من النكوص يؤدي إلى نتائج متدنية والكثير من النكوص يؤدي إلى نتيجة قوية مثل الأفكار الجنونية للذهانيين. يجب أن يكون هناك نكوص كامل لكي يكون هناك إبداع.

أما في الخطوة الثانية من سيرورة الانشاء وهي مرحلة الادراك، الانتقال من اللاشعور إلى ما قبل شعور المقلول. هذا الأخير يمكن أن يحدد و يحل شفرات التصورات التي حددها مسبقا. في نفس الوقت، يجب عليه أن يقاوم الشكوك والموانع التي تأتي لكبح العمل. إذا كانت الوحدة مهمة في المرحلة الأولى، فإن وجود صديق- شاهد – شريك في المرحلة الثانية ضرورية تسمح للفرد بتقاسم ما يعيشه وما يشعر به ومن أجل تجاوز العوائق.

في الخطوة الثالثة، ينقل الفرد المنشئ الرموز في ميادين معينة، ضمن مجال خبرته، ما الذي حدده نحو تجسيد إنشائه على سبيل المثال تصور ذهني لمنتوج جديد أو نمط التنظيم لانتاجه أو بيعه في مجال المقلولتية.

حرب نفسية أخرى تظهر على مستوى الأنا الأعلى الذي يمنعه من تجاوز النماذج الهامة في الماضي (الأب،- الأم، المرشد...) هو شكل من الخوف من النجاح الذي تحدث عنه هارل جياسون (1977)، الخوف الذي يتجاوز مساعدة الصديق في تناغم مع مظاهر الفرد المبدع، خاصة أنه القوي. إنه في هاته المرحلة يتجاوز الفرد الطرق الاعتيادية للادراك والتفكير. (Jacques Baronet,2001 :48) فيما يتعلق بالمرحلة الرابعة وهي مرحلة التركيب بكل معنى الكلمة. هنا يستخدم الفرد معرفته في ميدان العمل، تجربيته، وتكوينه الرسمي والغير رسمي ومهاراته من أجل تشييد ما حدده منذ البداية. أثناء هاته المرحلة والمرحلة اللاحقة الاعتراف بما هو مقبول في وسط معين وفي ميدان معين تدخل في اللعبة.

أخيرا المرحلة الخامسة، وهي مرحلة عرض العمل المنشئ إلى العالم الخارجي، التي يتناسها البعض بسهولة لكنها مهمة، لأن العديد من المنشئين لا يتجاوزون المرحلة الرابعة ولا يقومون بالتسوية الضرورية بين الاستيهامات وما هو مقبول في المحيط، ويحافظون على الإبداعات الغير موجودة في محيطهم والغير معروفة لدى العامة وتبقى ذات مستوى عالي.

المقاومة التي يعيشها الأفراد المبدعين هي شكل من النرجسية الأولية أين يكون من المستحيل الانفصال عن عمله. وهو أيضا ضرب من الرفض لمواجهة أحكام الآخرين على القيمة التي أنتجها وهي شخصية بشكل عميق.

تأتي قوة الأنا في هاته المرحلة لمساعدته على توسيع مشروعه. بالإضافة إلى أن المقلولين الناجحين يحبون المنافسة، حتى إن كانت المنافسة تضعهم على أبواب الفشل، هي واحدة من الأسباب التي تدفع بعض المقلولين إلى الاستمرار من جديد بالرغم من حالات الفشل التي يواجهونها.

تظهر قوة الأنا، في مواجهة المشاكل التي تصادفه و تجعله يتصرف بسرعة. و تظهر قوة الأنا أيضا في التزامه نحو استمرارية ابداعه. في الواقع التزام المقلول هو مناقض تماما للأناية بل شكل من الإيثار: يخاطر المقلول أو يأخذ على عاتقه مخاطر شخصية بابداعه.

الفرد المبدع يجب عليه في الواقع أن يكون بمقدوره مواجهة التوتر العام المصحوب بالابداع. لقد سبق و أن ذكرنا أن مفهوم التوتر ضروري في تحقيق الابداع، ويجب عليه تبعا لذلك تحمل ضخامة التوتر المصحوب بالنشاط النفسي الأساسي في العملية الابداعية: النكوص. الفرد المبدع يجب عليه فيالواقع أن يدخل و بعمق في ذاته أثناء المرحلة الأولى من الابداع ويدخل في اتصال مع عواطفه، صراعاته، و استيهاماته العظيمة. يجب أن يكون قويا نفسيا لمتابعة السيرورة التي توصله إلى الابداع هنا تدخل قوة الأنا في اللعبة. قوة أناه تسمح له باستخدام عدد من الأفكار الذي تأتي من رأسه.(Jacques Baronet,2001:40)

كما أشار فونتانا Fontana إلى أن قوة الأنا تتضمن مستويات عالية من تقدير الذات، والثقة بالنفس اللتان تساعد الفرد على معالجة المشكلات التي يواجهها بهدوء وموضوعية. و يساهم الشغف أيضا في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول، للشغف أثر واضح على سلوك المقاول خاصة الشغف الانسجامي، حيث أظهرت الأبحاث بأنه للشغف أثر واضح على دماغ وجسد المقاول، فهو يسهل مجهودات المقاول للتكيف ومواجهة التحديات الخارجية لملاحقة أهدافه. ويفجر كل أشكال والوجدانات مثل الطاقة الدافعية، الشجاعة والمخاطرة.

حسب ما أشار إليه رولاند دورو Roland Dorot (501) بأنه شخص الشغوف هو شخص ذو طبع نشيط وطموح، ولديه إشارة إيجابية. ويرى أيضا المحللين النفسانيين أن في حالة الشغف يوجد استثمار لبييدي عالي ونرجسي للموضوع، ومثالية هذا الأخير، وتحريك النزوة السيطرة على هذا الموضوع، واستحالة التخلي عن الرغبة بداخله، والشعور بأنه ضحية هوس، والنكوص إلى ضعف الرضيع حديث الولادة، لذة حياة مثيرة تجعله نشيط ممزوجة بشدة معاناة عدم الإشباع.

كما أوضح أيضا رولاند دورو (1991) بأن للشغف هو أسلوب خاص للعلاقة مع الموضوع تظهر بأشكال مختلفة، ولدى الشغف القوة على محو المكبوتات.

أوضحت دراسات تجريبية بأن الأفراد الذين يعيشون عاطفة إيجابية مثل الشغف هم أكثر تكيفا مع مثيرات الآتية من المحيط وهم قادرين نتيجة لذلك اكتشاف الفرص الجديدة ومتابعة استراتيجيات حل المشكلات. بالإضافة، العاطفة الإيجابية تسمح باتخاذ قرار فعال وهو شئى مثنم بالنسبة للمقاولين. كما تسمح أيضا بتحسين الحالة الصحية والقدرة على مواجهة الضغوط. الشغف الذي يعيشه المقاول يسمح له أيضا بنقل هاته العواطف الإيجابية و التفاؤلية إلى العاملين والشركاء في المؤسسة المنشئة حديثا، هي أثر عدوى الشغف.(Gharbi,2014:07)

الشغف المقاولاتي يمكن أن يساهم في شرح التغيير في سلوك المقاول ويبرر فشل ونجاح المشروع واستخراج أسباب المثابرة والاستمرار في السيرورة المقاولتية بالرغم من العوائق التي تواجهه والفشل في الوصول إلى الأداءات المرجوة.

كما أن الشغف مصحوب دوما بالوجدانات الإيجابية، حيث أن الوجدان يلعب دور مهم في اكتساب الموارد عبر العواطف الايجابية للمقاول وقدرته على اليقين. والمقاولين الذين يعبرون عن درجة عالية من العاطفة الإيجابية فيما يتعلق بأفكارهم ومشاريعهم الجديدة، هي فعالة في توليد ردود فعل إيجابية شبيهة بالمستثمرين، الزبائن، العاملين، وكل الشركاء. يمكن القول أن الوجدانات الإيجابية تساهم في نجاح المقاولين في بذل مجهوداتهم للحصول على الموارد.

كما يدعم الوجدان الإيجابي قدرة المقاولين على عقد علاقات اجتماعية وتشارك في الشبكات الاجتماعية. العواطف الإيجابية هي أصل اكتساب الموارد عبر الشبكات الاجتماعية. الفاعلية الذاتية المقاولتية تسمح بامتلاك ثقة ضرورية في الكفاءات لاستغلال الفرص، وهذا حسب ما أشار إليه محمد غربي (2014).

الشغف المقاولاتي يمكن أن يفسر لماذا بعض المقاولين لا يلتزمون في سيرورة الإنشاء إلى النهاية... مع ذلك، الشغف يمكن أن يكون نتيجة النشاط المقاولاتي في مختلف السيرورة. البعض من الباحثين يرى بأن مجهودات المقاولين يمكن أن ترفع من الشغف المقاولاتي هذا المجهود مدعوم يقود إلى تحقيق الهدف المرجو ونتيجة لذلك فإن الإدراك ذاتي للمجهود وميل قوي نحو النشاطات تحقيق الأهداف والإدراك الذاتي للمجهود هو آليتين وسيطيتين في العلاقة بين المجهود – المقاول – الشغف .

الشغف المقاولاتي يتواجد في علاقة دينامية مع مختلف خطوات السيرورة من جهة تمارس آثار على السلوك المقاول في إطار ممارسة النشاطات عبر الآليات الوسيطة للدافعية الداخلية والفاعلية الذاتية المقاولتية. لكن من جهة أخرى هي نتيجة مجهود عبر آليات وسيطة لتنفيذ الأهداف والإدراك الذاتي للمجهود المبذول في الالتزام بالنشاطات المقاولتية. (Gharbi,2014: 14)

في الواقع، يسمح الشغف للمقاول باكتساب الموارد مثل الرأسمال والكفاءات البشرية المناسبة والضرورية، كما تساهم أيضا في تحديد الفرص المقاولتية ويسهل الإبداع عبر الإلتزام وتشكل قوة لتجسيد الأحلام ورؤى المقاولين، تشجع الدافعية والالتزام للعاملين والشركاء. وتؤثر على إقناع المقاولين في إطار تقديم خطط العمل أمام الممولين. وتسمح أيضا بخلق جو من التفاؤل، وتسهل على المقاولين المثابرة والاستمرار في بلوغ أهدافهم.

ربط فالراند Vallerand مفهوم الشغف بقوة الدافعية الباطنية، حيث يرى بأن الأفراد ممن لديهم هذا النوع من الشغف يستدخلون شغفهم حسب طريقة الضبط المحدد ذاتيا (أو ما يسمى بالمستقل). بعبارة أخرى هو قوة دافعية التي تجعل الفرد هو الذي يختار ممارسة نشاطه.)

يدفع الشغف الفرد إلى العمل بإصرار والرفع من درجة الإخلاص والتفاني لكي يتميز عن الآخرين. ويساهم الشغف أيضا في التثبيت والعناد في العمل، والإرادة والمثابرة والاستمرار لساعات طويلة وإلى إنجاز التضحيات في ممارسة النشاط، والقيام بمستويات مرتفعة من المبادرة والالتزام والاستمرار في بلوغ الأهداف.

المقاولين الذين يختبرون الشغف في نشاطاتهم ومن أجل مؤسساتهم، هم الذين بمقدورهم الاحساس بالدافعية وبالالتزام في أنشطتهم المقاولتية. فالراند وآخرون (2003) لاحظوا بأن الشغف لا يقود مباشرة إلى الأداء. من خلال الدافعية الداخلية، الممارسة الاختيارية تؤدي إلى أداء فردي أفضل.

كما يساهم الشغف في عملية تحديد الفرص، حيث أن الالتزام بنشاطات تحديد وتقييم الفرص، يجعل المقاول يظهر ميل قوي نحو البحث عن الأفكار الجديدة، انتاج وتطوير منتجات جديدة، تشخيص المحيط من أجل الفرص داخل أسواق غير اعتيادية.

الغوص والالتزام في هاته النشاطات يصبح جزء مهم في هوية المقاول بالنظر إليه كمكتشف، مخترع لأفكار جديدة ومؤسس لحلول مبدعة والتي يحولها إلى مشروع حقيقي. فتصبح هوية المبتكر بارزة ومركزية مقارنة مع الهويات الأخرى. تنفيذ النشاطات من طرف المقاول تصاحبه مشاعر إيجابية باعتبارها متناغمة مع هويته. في هاته اللحظة، الشغف المقاولاتي اتجاه المعرفة، الاكتشاف وتقييم الافكار الجديدة وفرص الاعمال، تنمو من خلاله هاته النشاطات.

اكتشاف الفرص هو بعد مركزي في السيرورة المقاولتية، والمشاعر الإيجابية الشديدة التي تشكل بعد الشغف المقاولاتي، والتي تؤثر على إدراك الفرد لمحيطه. الأفراد الذين يعيشون عاطفة إيجابية يرون الأشياء، الأشخاص، الأفكار، وكل شئ آخر بطريقة مناسبة أكثر من الآخرين. الأشخاص الذين يعرفون مشاعر إيجابية لهم ميل ليكونوا أكثر إبداعا. حسب بارون Baron (2008) الوجدان الذي يشكل بعد الشغف المقاولاتي، تؤثر على معرفة واستطلاع الفرص من خلال الإبداعية، اليقظة المقاولتية والبحث النشط عن الفرص.

ويعتقد أن هوية المبتكر للمقاول والمشاعر الإيجابية المعاشة في إطار ممارسة النشاطات معرف الفرص يؤدي على ظهور الشغف المقاولاتي نحو الأنشطة. المقاول سوف يلتزم أكثر بهاته المرحلة من سيرورة المقاولتية وأكثر ثقة في كفاءته المقاولتية.

أشار محمد غربي (2014) إلى أن الدافعية الداخلية والفاعلية الذاتية هي متغيرات وسيطية لأثر الشغف المقاولاتي في تحديد الفرص الجديدة.

توصلت الباحثة الغازي حليلة (2011) في دراسة لها حول نمط التسيير المقاولاتي ، توصلت إلى أن 59.09% من أفراد العينة يرون بأنهم شغوفين جدا بمهنتهم، و بأنه من المستحيل أن تكون مسير مؤسسة وزعيمها إن لم يكن لديك شغف، وإذا لم يمتلك المقاول التزام شخصي بالنشاط الذي يزاوله.

تتفق هذه الفكرة مع ما توصل إليه محمد غربي (2014) بأن الشغف هو معيار يستخدمه المقاولين لتحديد أهدافهم و لوصف تجربة شخصية لمؤسسي المؤسسات العائلية. في النهاية، الشغف يفسر لماذا لا ينجحون بالضرورة في كل مراحل السيرورة المقاولتية.

من جهتها بوم ولوك (2004) يدعمان فكرة أن الشغف المقاولاتي يفجر الرغبة لدى الأشخاص لمتابعة نشاطاته المرتبطة بالإنشاء وبتطور المؤسسات. حسب باندورا (1997) التجارب المعاشة من طرف الأفراد تساهم في بناء الفاعلية الذاتية. عندما يستثمر المقاول في نشاطاته فإنه بمقدوره اكتساب كفاءات مقاولتية والتي تزيد من فاعليته الذاتية التي تجعله يلتزم في السيرورة المقاولتية. نظرية باندورا حول التعلم الاجتماعي (1991) تدعم فكرة أن الأشخاص الذين يؤمنون بقدرتهم الخاصة على تنفيذ بعض النشاطات هم أكثر قدرة على تنفيذ أي مهمة تعطى لهم، وإلى تجاوز العوائق، وإلى توقع النتائج المرجوة، والتصرف حيال مواقف الشك وعدم اليقين.

يساهم الشغف الانسجامي في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول بحيث أنه يؤدي إلى مشاعر إيجابية عميقة و مشاعر سلبية أقل من الشغف القهري. الاستدخال المستقل في عمله يؤدي بالفرد إلى الاستثمار في مهمته بشكل مرن ويشعر بهذا الالتزام بشكل أكثر. والشكل المرن في المهمة يجب أن يشجع على تركيز أفضل وتجربة مشاعر إيجابية، التخفيف من المشاعر السلبية، وهذا ما أشارت إليه Nathalie Houlfort (2006).

الشغف على علاقة وثيقة بالتوافق النفسي، حيث ترى ناتلي هولفرت Nathalie Houlfort في هذا الصدد بأن الشغف المتناغم في العمل، يجعل الفرد بمقدوره الشعور بالحيوية مع غياب الاكتئاب والحصار. وليس نفس الحال مع الشغف القهري. والعمال الذي يعيشون شغف قهري في عملهم لديهم التوافق النفسي مرتفع قليلا في حياتهم العملية، مما يساهم في مستوى عالي من القلق أكثر من الشغف المتناغم. و من يتسم بالشغف القهري لا يضبط رغبته في الالتزام في نشاطه الشغوف إنه أقوى منه فيتوجب عليه فعله.

عندما يكون الاستثمار النفسي ناتج عن نزوة غير مضبوطة كما هو الحال في الشغف القهري، يخاطر الفرد بأن يكون له استثمار مفرط ويسخر نفسه فقط للعمل ويضع كل جوانب حياته الأخرى

على جنب. إن مثل هذه الاستثمارات يمكن أن تؤدي إلى اضطرابات نفسية ومشاكل فيزيولوجية وصراعات داخلية شخصية على سبيل المثال.

في الشغف الانسجامي سيكون بمقدور الفرد التحكم في رغبته في القيام بعمله بشكل من دون الاعتداء على النشاطات الأخرى. مثلا، المقاول الذي يتميز بشغف متناغم لديه ساعات إضافية، لكن يختار اللحظة للقيام بها، حتى لا يخلق صراع مع نشاطات أخرى في حياته. أما في الشغف القهري، لا يتمكن من ضبط رغبته اتجاه النشاط للقيام بخياراته. أوضحت الدراسات أن الأشخاص ممن يتميزون بالشغف القهري لديهم الأفضلية للميل إلى تكرار تجاربهم في علاقة مع النشاط الشغوف، يعيش حالة من الشعور بالذنب والصراعات في مناسبات أخرى في حياته.

كما يساهم الشغف الإنسجامي في قدرة المقاول على تحقيق إشباع الحاجات الثلاث إلى:

- **الحاجة إلى الاستقلالية:** تنسب إلى رغبة المقاول في الالتزام بنشاطاته تبعا لاختياره الحر، ويكون السبب في سلوكاته الخاصة.

- **الحاجة للكفاءة:** تنسب لرغبة المقاول في التفاعل بشكل فعال مع المحيط بهدف الإحساس بمشاعر الكفاءة وذلك ببلوغ الأهداف المرغوبة وتلطيف الأحداث الغير مرغوب فيها. هاته الحاجة تتطلب كذلك الحصول على النجاح في المهمات التي تشكل تحد وبلوغ الأهداف المرغوب فيها.

- **الحاجة للإلتزام الاجتماعي:** تنسب إلى الرغبة في الإحساس بأنه منتمي إلى وسط ما. إنه يتمثل في الشعور بالاحترام المتبادل، الثقة والانتباه. حسب (Dutton et Heaphy, 2003) التوصلات الاجتماعية ذات الجودة العالية في العمل تسمح للأفراد بالشعور بالحيوية، والإحساس أكثر بالنظرة الايجابية للآخر.

الدراسة التي قام بها كل من (Forest, 2006; Vallerand et Houlfort, 2003) أوضحت بأن الشغف الانسجامي يؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية الثلاث آنفة الذكر، مما يؤدي إلى التوافق النفسي كبير. أما الشغف القهري مرتبط سلبيا بالتوافق النفسي.

تبين من خلال النتائج بأنه تساهم الدافعية في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول، حيث أشار فاليو (Valéau 2006) إلى أن البعض من المقاولين يمرون بلحظات من الشك، الاحباط، الحيرة بين الاستمرار وعدم الاستمرار. البعض منهم لديهم دافعية، وعزم وإرادة التي تسمح لهم بالحفاظ على مؤسستهم بالرغم من العجز المادي، أو بالرغم من عدم كفاية المردود أو بالرغم من إيقاع أو أسلوب الحياة. بالمقابل ترى الباحثة فاطمة عاشور بأنه وحده المقاول من يملك دافعية قوية التي تمكنه من التصدي لمثل هاته اللحظات المحبطة وتمكنه أيضا من مواجهة التحديات والضغوطات المصاحبة لإنشاء المؤسسة.

بفضل الدافعية تتحول الحاجات إلى أهداف، خطط ومشاريع. فيبحث الفرد بشكل نشيط عن أشكال التفاعل بشكل حيث أن بعض العلاقات مع بعض المواضيع تصبح ضرورية للعمل. المختص النفسي يدرس متغيرات الموقف ضمن شبكات العلاقات لأن الحاجات معقدة، خاصة منها الكامنة.

كما و تساهم الدافعية الباطنية في التنبؤ بنجاح الشباب المقاتل. أوضحت مختلف النتائج بأن الدافعية الباطنية تنجم عنها نتائج إيجابية : اهتمام كبير، إبداعية كبيرة، تعلم أفضل، وأداء أفضل. باختصار، السلوكيات المدفوعة داخليا تنفذ باهتمام ولا تسعى للحصول على مكافآت فقط الاهتمام والسعادة التي ترافق التجربة المنفذة تلقائيا. اقترح كل من ديسي وريان Deci et Ryan (1975) بأن الحاجات للكفاءة وتقرير المصير ذاتيا تدعم السلوكيات المدفوعة باطنيا. أكثر من ذلك الدافعية الباطنية هي البعد الشامل للدافعية التي تملك أعلى درجة من التقرير مصير الذاتي.

(Jean-Raymond Paré,1994 :18)

للدافعية انعكاسات واضحة فيما يتعلق بالانعكاسات الوجدانية، أوضحت النتائج بأن السلوكيات المدفوعة باطنيا مرتبطة إيجابيا بالعواطف الايجابية ورضا كبير عن الحياة، علاقة حميمية سعيدة، صحة نفسية أفضل، أما النتائج المتعلقة بالانعكاسات ذات طابع سلوكي أشارت بأن السلوكي المدفوعة باطنيا مرتبطة بمستوى عالي من الإبداعية، أداء أكاديمي أفضل، ومثابرة أكثر في النشاط. في النهاية، على صعيد انعكاسات المعرفية، النتائج أوضحت بأن السلوكيات المدفوعة بشكل باطني، بالمقارنة مع السلوكيات المدفوعة بضبط خارجي، هي مرتبطة بمرونة معرفية عالية و تركيز أفضل في المهمة التي ينفذها.

بصفة عامة، أوضحت الأبحاث بأن الدافعية الباطنية وأشكال تقرير المصير للدافعية الظاهرية مرتبطة بشكل إيجابي بالنتائج، على الصعيد المعرفي والوجداني أكثر منه على الصعيد السلوكي، مما يشير إلى مستوى من التوافق والعمل. مع ذلك، الأشكال الغير مقررة للمصير للدافعية الظاهرية هي مرتبطة على الأغلب بنتائج سلبية. (Nancy Boisvert,1992 :31)

و حسب ما أشارت إليه كل من Bin- Na Kim et Seok- Man kwon (2017) فليست الدافعية الخارجية بل الدافعية الباطنية أكثر أهمية للإبداع. حسب هاته النظرة الناس يمكنهم عرض جميع إمكانياتهم الإبداعية بشكل كامل عند تحريك دافعيتهم الداخلية من دون أية عود بالمكافأة هذا من جهة. ومن جهة أخرى، أشار J. Boiché (2007) أن هناك علاقة بين الدافعية الباطنية والاستمرارية في النشاط الذي يقوم به الفرد والكثير من الأبحاث التي استخدمت في إطار نظرية تقرير المصير حتى يتم التنبؤ بالاستمرار اتجاه النشاط الممارس. بشكل عام هذه الأعمال تدعم فرضية مفادها أن نمو وتطور الدافعية الباطنية يشجع على الحفاظ على الاستثمار في النشاط الممارس.

كما وأشارت الباحثة أسماء خويلد في هذا الصدد إلى الاستفادة من الأشخاص ذوي المستوى العالي من الدافعية للإنجاز في أعمال معينة يحققون فيها مستويات عالية من النجاح المهني.

يرى كل من Robert J. Vallerand, Julie Ménard بأنه كلما كانت الدافعية ذات طابع تقرير المصير الذاتي، كلما عاش الفرد نتائج متكيفة مثل العواطف الإيجابية، الرضا في العمل، وأداء أفضل. بل أكثر من ذلك، الأبحاث حول محددات دافعية تقرير المصير الذاتي كشفت عن أن المحيط يتوعد بالحاجات النفسية للكفاءة، الاستقلالية والانتماء الاجتماعي للعامل، مما سيكون له أثر على الرفع من دافعية تقرير المصير. (Charles Martin, 2013 :33)

غالبية الدراسات الحديثة حول الانعكاسات المرتبطة بمختلف أشكال الدافعية. فيما يتعلق بالانعكاسات الوجدانية، أوضحت النتائج بأن السلوكيات المدفوعة باطنياً مرتبطة إيجابياً بالعواطف الإيجابية ورضا كبير عن الحياة، علاقة حميمية سعيدة، صحة نفسية أفضل، أما النتائج المتعلقة بالانعكاسات ذات طابع سلوكي أشارت بأن السلوكي المدفوعة باطنياً مرتبطة بمستوى عالي من الإبداعية، أداء أكاديمي أفضل، ومثابرة أكثر في النشاط.

في النهاية، على صعيد انعكاسات المعرفية، النتائج أوضحت بأن السلوكيات المدفوعة بشكل باطني، بالمقارنة مع السلوكيات المدفوعة بضبط خارجي، هي مرتبطة بمرونة معرفية عالية و تركيز أفضل في المهمة التي ينفذها.

بصفة عامة، أوضحت الأبحاث بأن الدافعية الباطنية وأشكال تقرير المصير للدافعية الظاهرية مرتبطة بشكل إيجابي بالنتائج، على الصعيد المعرفي والوجداني أكثر منه على الصعيد السلوكي، مما يشير إلى مستوى من التوافق والعمل. مع ذلك، الأشكال الغير مقررة للمصير للدافعية الظاهرية هي مرتبطة على الأغلب بنتائج سلبية. (Nancy Boisvert,1992 :31)

ندرج في هذا السياق ما أدلى به بعض المقاولين بما معناه أنه يمكن في الخطوات الأولى من إنشاء المؤسسة أن يكون مدفوعاً بمكاسب مادية واجتماعية لكن مع الوقت خاصة عندما يقترب من تحقيق أهدافه يجد بداخله شعوراً آخر مخالف تماماً لما شعر به لأول مرة، وبأنه قد اكتسب ذات أخرى كان يطمح إليها من طفولته بمعنى عملية إنتاج الذات من جديد وهذا ما تحدث عنه كريستوف Christophe Déjours (2006) في تفسيره لمفهوم العمل من المنظور السيكيودينامي.

في الأخير يساهم الذكاء الوجداني في التنبؤ بنجاح الشاب المقاول، بحيث أن مستوى الذكاء الوجداني المرتفع ممكن أن يكون مفيد في الكثير من المناخات. حسب ما أشار إليه كرنيس Chrnis (2000)، سيكون من المنطقي تقييم وتحسين الكفاءات المرتبطة بالذكاء الوجداني في المحيط المهني لأربعة أسباب فقط:

- الكفاءات الوجدانية ضرورية للنجاح في غالبية المهن.
- العديد من البالغين من يدخلون في تجمعات نشطة من دون امتلاك الكفاءات الضرورية للنجاح أو التقدم في عملهم.
- العاملين الذين يمتلكون مسبقا الوسائل والدافعية يقومون بالتكوين المتمركز حول الذكاء الوجداني.
- العديد من البالغين يمضون غالبية وقتهم في العمل.(Yvonne Stys, 2004: 35)
- ترى توال أمنة من خلال دراسة لها حول دور الذكاء الانفعالي للقائد في تحقيق تميز المؤسسة أن الذكاء الانفعالي يعزز قدرة قائد المؤسسة على تحسين أدائه وأداء العاملين. فهو لا يتعارض مع الذكاء المعرفي، وإنما يتكاملان لتوضيح رؤية القائد باتخاذ قرارات أفضل.
- يفكر القائد بشكل أفضل عندما يأخذ انفعالاته وانفعالات الآخرين بالحسبان ويقوم بتحليلها، لأنه سيحصل على معلومات مهمة لتحسين أداء المؤسسة، لا يستطيع الحصول عليها من أي مكان آخر .
- البيئة الإيجابية تعمل على استقرار العاملين في المؤسسة وتقليل دوران العمل، كما تساهم

في اجتذاب العمال الأكفاء مما يدعم تميز المؤسسة.

- استعمال اللباقة في التعامل مع العملاء مهم للحفاظ على ولائهم وكسب عملاء جدد، مما يؤدي إلى زيادة عائدات المؤسسة.
- يرتبط الذكاء الانفعالي للقائد بقوة أدائه العالي، ويعد المحرك الأساسي لكل المستويات في المؤسسة، ويقوم بدفعها نحو التميز.
- الاقتراب من العملاء وتلبية مطالبهم يشكل عاملا مهما في بلوغ التميز، وهذا ما يوفره الذكاء الانفعالي للقائد.

-تحمل المخاطرة في مشاريع جديدة يصلب المؤسسة إلى التميز، لأن الجميع يفضل الخيارات الآمنة. من الأمور التي كان يهتم بها جولمان (2000) هو قدرات الذكاء الانفعالي مثلا أن يكون الفرد قادرا على حث نفسه على الاستمرار في مواجهة الاحباطات، والتحكم في النزوات، وتأجيل احساسه باشباع رغبات النفس، والقدرة على تنظيم الحالة النفسية، ومنع الألم والأسى من سل قدرته على التفكير، وأن يكون قادرا على التعاطف والشعور بالأمل.

يرى م. ميشال Michel Montebello (2004:26) في التعاطف شرط أساسي للحفاظ على فريق العمل. يقول في هذا الصدد عن المقاول: " أنت لست محاط بأشخاص ودودين، لكن أشخاص يشاطرونك نظرتك لمشروعك ، وإنشاء المؤسسة هو من فعل فريق محدود العدد، غامض، غير مستقر... حيث كل شخص يلعب دور مهم بداخله..." ليس لسبب ما ولكن لأن حسب رأي Michel

Montebello (2004) هؤلاء الرجال يشكلون فريق عمله ويساهمون في نجاحه بقدراتهم، لكم أيضا بعلاقاتهم. لا يتعلق الأمر فقط بمواهبهم لكن بحجم حقلهم العلائقي، وهم يساهمون أيضا في يكونوا حلقة وصل بين المقاول وبين جهات أخرى.

تري ايمان عباس الخفاف (2013:181) إن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من الذكاء الانفعالي يميلون لامتلاك مهارات إيجابية عالية في مواجهة الضغوط والمشكلات التي تعترضهم في حياتهم كما أن كفاءتهم الانفعالية تمكنهم من الانضباط والتحكم في المشاعر، وجعلها تحت السيطرة فهم واثقون من أنفسهم، متفائلون، ويتكيفون بشكل أفضل مع الضغوط، ويعززون الفشل إلى شيء يمكن تغييره، بحيث يمكنهم أن ينجحوا في المرات القادمة في حين نجد أن الأفراد من ذوي مستوى الذكاء الانفعالي المنخفض لا يملكون تلك المهارات الإيجابية في التعامل مع الضغوط والمشكلات وهم سلبيون ويشعرون بالضعف، العجز واليأس وهم أقل ثقة في ذواتهم يتوهون عن أهدافهم يعززون فشلهم إلى الحظ أو الصدفة أو القدر أو إلى صعوبة المهمة، وأنه ليس بإمكانهم تغيير شيء وسرعان ما يستسلموا.

تتفق هاته الفكرة مع المقابلات التي أجريت مع الشباب المقاول من فشلوا في مشاريعهم الصغيرة حيث نسبوا فشلهم إلى الظروف الخارجية والى المحسوبة بالرغم من أنهم تحصلوا على مبالغ مالية. أحيانا التفكير التشاؤمي والتفكير في كيفية سداد الديون يثقل كاهل هذا الشاب وبالتالي أفكاره تنعكس سلبا على سلوكياته في تسيير المؤسسة. يختلف مفهوم الفشل من مقاول لآخر حيث يعزو البعض منهم الفشل إلى ذواتهم بحيث يرون بأنهم لم يستخدموا جميع طاقاتهم وإمكاناتهم في العمل، وهاته النفس الفكرة التي توصل إليها جاك باروني (2001).

5- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية لدى المقاولين تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط. "

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها فقد تحققت هذه الفرضية جزئيا، للتوضيح أكثر سيتم تجزئة هذه الفرضية إلى الفرضيات الجزئية التالية :

5-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية تعزى لمتغير السن. " تبين من خلال النتائج وجود فروق غير دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الدافعية (الظاهرية، الباطنية)، الشغف (العام، الانسجامي و القهري، الذكاء الوجداني) تبعا لمتغير سن الشباب المقاول .

من خلال النتائج يتبين لنا أن الفئة العمرية ما بين 30-39 سنة هي الأعلى نسبة والتي قدرت بـ 48%. أشار إلى هاته الخاصية العديد من الباحثين وهي ميزة المقاولين الجزائريين الجدد حيث أوضح أحمد

يعقوب (1997)، إلى أن المقاولين الجدد يتميزون من حيث السن بشبابيتهم نسبيا ومن ذوي المستويات التعليمية الجامعية أو المهنية والحاصلين على الشهادات، وهذا ما يمثل حسب الباحث أحد عناصر القطيعة مع مقاولي سنوات السبعينيات.

و الأعمار المختلفة مرتبطة بالدوافع المختلفة، وبالمواقف المختلفة، وبالأفعال المختلفة. يعتبر السن عامل فاصل في سلوك الفرد بصفة عامة. والسن أيضا كعامل بمقدوره التمييز بين الأفراد في مشاريعهم بشكل عام، وفي إنشاء المؤسسات وتسييرها بشكل خاص.

يرى كل من كوفر وآخرون Cover et autres (1974)، بأن سن المالك المسير لحظة بداية المشروع لا يشكل فقط مؤشر للطاقة التي يمكن أن يستثمرها في نشاطات مؤسسته، ولكن هو من بين الأسباب التي تدفع إلى الرغبة في دخول عالم الأعمال. والعديد من الباحثين قاموا بتحديد الفترة العمرية بين 25 – 40 سنة هي الفترة التي يقرر الفرد فيها دخول عالم المقاول. ويكافؤ ليل Lile (1974) هاته الفترة الممتدة من 25-40 سنة بفترة حرية الإختيار، يكون اكتسب فيها الفرد الخبرة بشكل كافي، الكفاءة والثقة في النفس، لكن لم يحصل كفاية المستلزمات المالية والعائلية أو وضعية سلطة أو مسؤولية في مؤسسة كبيرة. حسب كل من Robidoux et Gamier (1973)، المقاولين الذين يبلغون من العمر ما بين 35-55 سنة لهم فرص النجاح أكثر. (Paul Niyungeko, 1996 :31)

في نفس السياق، Steiner et Solem (1988) يؤكدان بأن المعرفة التسييرية والتجربة ضرورية للنجاح في الأعمال ويؤكدان فكرة أن السن والتربية لهما دور مهم، ويعتبران بأن هناك علاقة مباشرة بين سن المقاول والأداء المتوقع. المقاول الأصغر سنا هم الأفضل أداء من كبار السن.

كما ترى فاطمة الزهراء عاشور بأن سن المنشئ يؤثر على بقاء المؤسسة على قيد الحياة 60% من المؤسسات المنشئة، من قبل أشخاص أكثر من 40 سنة، يستمرون في التواجد بعد سن الخامسة. لكن المنشئين أقل من 30 سنة، فإن 50% منهم يفشلون قبل 05 سنوات، لأنهم لا يملكون معرفة بالمؤسسة ومستوى تجربة ضعيف.

في نفس السياق، ومن خلال الدراسة التي قام بها موريس كوليبي فلقد توصل إلى أن المقاولين الذين يبلغون من العمر أكثر من 30 سنة، مسلحين للإطالة في عمر مؤسساتهم. ف 75% من المنشئين كبار السن أكثر من 30 سنة، تجاوزا عتبة ثلاث سنوات من البقاء، أكثر من الشباب المنشئ.

حسب ما ذكره Mason et Hambrik يوضحا من جهة أخرى أن السن عادة ما يكون مرتبط بسلوك أكثر تحفظا، يفترض أن يكون له أثر سلبي على نجاعة المؤسسة وهذا لثلاثة أسباب هي:

- المسير الكبير في السن يكون ضعيف التكيف مع السلوك الابتكاري أي إدماج فكرة جديدة.

- أي مسير يكون عادة مرتبط بنظام التنظيم التعاوني.

- الأهداف المتعلقة بالأمن.

إلا أن الباحث لهوراي سعيد في دراسته حول (2007) أشار إلى أنه في حالة كون صاحب المؤسسة كبير في السن، له موارد مالية هامة وكذلك شبكة أعمال أكثر تطور، وهذا ما يقلل من احتمال التعرض لبعض العوائق، عكس صاحب المؤسسة صغير السن، بحيث أنه يكون عرضة للضغوطات العائلية، وهذا ما يشجعه أكثر في متابعة أهداف النمو مقارنة بصاحب المؤسسة الكبير في السن.

يمكن أن يعود السبب لعدم وجود فروق دالة تعزى لمتغير السن إلى خصائص العينة في حد ذاتها بحيث أن أعمار الشباب المقاول هي متقاربة بحيث أن النسبة تتراوح ما بين 30-39 سنة، وبالتالي طريقة التفكير تتشابه فيما بينهم، حيث أن الشباب المقاول مهما اختلفت أعمارهم فإنه يسعى لنفس الهدف وهو تحقيق النجاح وتحقيق ذواتهم كمقاولين ناجحين في النشاطات التي قاموا باختيارها في مسيرتهم المهنية.

5-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية تعزى لمتغير المستوى التعليمي." تبين من خلال النتائج المتوصل إليها بأنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية ، الهوس الخفيف، الدافعية الباطنية ، الدافعية الظاهرية، الشغف (الإنسجامي و القهري)، الذكاء الوجداني) تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول ، في حين توجد فروق غير دالة في كل من مستوى قوة الأنا والشغف العام تبعا لمتغير المستوى التعليمي للشباب المقاول.

يلعب المستوى التعليمي دور مهم جدا وذلك من خلال القدرات المعرفية المتطورة المكتسبة في تقييم الأوضاع والأحداث، وكلما زاد المقاول سنا كلما كانت لديه القدرة على معالجة المعلومات من حوله بما يخدم مصلحته الخاصة والمصلحة العامة، هذا بالإضافة إلى المعارف والكفاءات التي تحصل عليها من خلال الشهادات المتحصل عليها. لكن ما يلفت الانتباه في شخصية المقاول أنها شخصية غير متوقعة، على سبيل المثال هناك البعض من المقاولين من ذوي الشهادات المتوسطة لديهم مثلا ذكاء وجداني أفضل من الشهادات العليا، يعود السبب حسب هؤلاء المقاولين إلى أن التجارب الحياتية جعلت منهم أشخاص حكماء يرون الحياة والأمور بمنظار مختلف عن الآخرين.

تجدر الإشارة إلى أهمية حملات التوعية التي جاءت بها الورشات التكوينية الخاصة بتوعية الشباب الجامعي بأهمية الدخول في عالم المقاولتية، وتوقع أن تزداد النسبة مع إدخال مقياس المقاولتية في

بعض التخصصات أقله تخصص علم النفس. تجدر الإشارة إلى أن المستوى التعليمي الثانوي بلغت نسبته 8%، وهو أمر طبيعي لأن بعض الشباب المتحصل على شهادة من التكوين المهني من ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

كما أنه توجد هناك فروق في السيكدينامية يعزى ذلك للمستوى التعليمي لأن كل فرد سوف يقيم تلك التجارب والصراعات الداخلية وحتى مستوى القلق لديهم وسوف يقيم أيضا المشاكل الوجودية التي لديه على أنها تستحق التضحية أم لا، هناك بعض المقاولين ليس الكل من ذوي الشهادات الجامعية والمتوسطة والثانوية من أذرف دموعا عندما تطرقنا إلى ماضيه لدرجة أنه أجل الموعد، ما يدل على أن الماضي لا زال يؤرقه ويدفعه للعمل أكثر، في حين هناك من المقاولين من ذوي الشهادات التكوين المهني (الذين أحيانا يكونون مدفوعين من طرف الوالدين) يبتسم ويضحك ويقول يعود الفضل للماضي على ما أنا عليه الآن وتعزي الفضل لله تعالى ثم للوالدين.

لم تكن هناك فروق في مستوى قوة الأنا والشغف بطبيعة الحال هذين العاملين أساسيين في جميع المستويات العلمية وحتى في مختلف الفئات العمرية، لأنها أساسية في الاستمرار في المجهود والمثابرة في جميع النشاطات التي يقوم بها الفرد.

شرح الباحث عمر محمد (2007) هاته الفروقات في بحثه أيضا حول الشباب المقول: " إن التسرب المدرسي لعب دورا بارزا في توجه الشاب إلى التكوين بمختلف مجالاته وبهذا نجد أصحاب المستويات التعليمية الثانوية والمتوسطة هم أكثر المبحوثين الذين لديهم تكوين ومن خلال هذا نجد عملية التكوين، ساهمت بصورة فعالة في مساعدة لشباب في اختيار نوع معين من المشاريع التي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بنوعية التكوين في مقابل هذا نجد مبحوثين ليس لهم تكوين إلا أنهم لجؤوا إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واختاروا نوعا معين من المشاريع، بحيث نجدهم تركزوا في مشاريع لا تتطلب تكوين معين مثلا خدمات النقل."

توجد علاقة بين المستوى الدراسي والمعارف، الكفاءات، التحفيز، الثقة في النفس، القابلية لحل المشكلات. فالدراسات العليا، يجب أن تسمح لصاحب المؤسسة أن يواجه بصورة جيدة المشاكل، واستخلاص وفهم الفرص المتعلقة بنمو المؤسسة. ويضيف الباحث لهواري سعيد نتائج الدراسة التي أجريت على المؤسسات الصغيرة في سنة 2002 إلى طرح الأفكار التالية:

- النمو يفوق لدى أصحاب المؤسسات أقل من 30 سنة.

- المؤسسات المسيرة من طرف الرجال تعرف معدل نمو أكبر مقارنة بالمؤسسات المسيرة من طرف النساء.

- المؤسسات التي يكون فيها المسير ليس له شهادة الدراسات الثانوية تعرف درجة نمو أقل مقارنة بأصحاب المؤسسات الذين لهم هذا المستوى.

خلصت الدراسة التي أجرتها كل من سيرات سامية وبن سفيان الزهراء أن الحياة الاقتصادية التي تنشطها الفئة الشابة التي لها من دون الخمسة وأربعين سنة بأغلبية تصل إلى 44.6% ، وإن أضيفت لها نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 45 - 55 سنة لأصبحت النسبة أكثر من 65%. النتيجة تختلف عن الدراسات السابقة التي خلصت إلى أن غالبية المقاولين الذين يفوق سنهم 55 سنة. إضافة إلى المستوى التعليمي الذي ما عاد كما كان عليه في السنوات الماضية (BEP/CAP) تغلب عليه المستويات الابتدائية والمتوسطة؛ إنما الشباب الحاملين لشهادات جامعية أكثر حضوراً في الحياة الاقتصادية، وفي حالة ما إذا لم يصلوا للمستوى الجامعي نلاحظ أنهم يلجئون للتكوين المهني للرفع من قدراتهم إلا أنه بنسب ضئيلة نوعاً ما 37% جل المقاولين أو ما يفوق نصفه مسبقاً لهم العمل في القطاع العمومي، الذي كان

له الفضل في الرفع من قدراتهم المكتسبة ونمى قدراتهم المقاولاتية الفطرية، وكان أساس التكوين مؤسساتهم ذات الشكل العائلي، بحكم أن العائلة كانت أهم مورد لتمويل فكرة خلق المؤسسة الخاصة ومشاركتها في التسيير.

أشار بن نذير نصر الدين و خروبي سفيان في بحوث أخرى والتي ركزت على العلاقة بين المستوى التعليمي للمقاولين وأداء المؤسسات التي تم إنشاؤها أو استئناف عملها، والتي بينت أن المؤسسات التي تعتمد على تكنولوجيا عالية تتطلب مقاولين مؤهلين جيداً وذوي تكوين عالي المستوى، ومن النتائج الرئيسية كذلك أن المؤسسات ذات معدلات التطور والنمو المرتفعة هي مؤسسات قام بإنشائها مقاولين يملكون تكوين تقني، حيث أن دور النظام التعليمي في المقالة هو تحسيس الطلبة و توعيتهم بأهمية المقالة وتكوين صورة متكاملة للمقاول في ذهنهم، وتزويد الطلبة بالمعارف والمؤهلات التي تساعد الفرد على اتخاذ القرارات جيدة تسمح بتجسيد مشاريع ناجحة وخلق مؤسسات تحقق مستويات نمو معتبرة.

فيما يتعلق بالمستوى الثانوي يدل على أن الشباب المقاول شهادة من مراكز التكوين المهني للدخول في الحياة المهنية فيفكر في إنشاء مشروع لنفسه حسب الشهادة المتحصل عليها.

أشارت الباحثة الزهرة العباوي بأن المقاولات ذوات المستوى الجامعي من خلال التعليم الذي تلقتة على مستوى المعاهد والجامعات كان نظري بالدرجة الأولى، والخبرة التقنية تكون في كثير من الأحيان منعدمة، ونظراً للمعارف النظرية التي تلقتها والتي فتحت لها آفاق وطموح لإنشاء مشروع جعل من الأسرة الملجأ الأول المساعد لتحقيق المشروع، خاصة إذا أنشأت المشروع مباشرة بعد إنهاء الدراسة.

أما بالنسبة للمقالة ذوات المستوى المتوسط والذي حصن أكثر من النصف في إمكانيتها إنشاء مؤسسة دون مساعدة الأسرة، فيرجع للخروج المبكر من الدراسة والدخول مباشرة في التكوين المهني

كممارسة تقنية للمهنة، مما سمح لها بالدخول المبكر في ميدان الشغل، منه كسب مورد مادي ومعرفة نظرية وتقنية في النشاط الذي إختارت ممارسته وأقامت مشروعها فيه، مع الملاحظة أن عدد كبير من المقاولات يعتبرن أن عدم إمكانية المرأة إنشاء مؤسسة لا يعود في كثير من الأحيان للمساعدة المادية، وإنما ترجعنه لقبول الأسرة بإنشائه المشروع. كما تقول إحدى المبحوثات "لأن التفاهم الأسري يضيف زيادة المردود بالنسبة للمرأة" وكما تقول مقولة أخرى " الأسرة هي الأساس للمرأة " وأخرى "لا لأن مساعدة الأسرة ضرورية فالإنسان بطبعه إجتماعي يحتاج الآخرين ويحتاجونه"، لهذا تعطيا لمقاولات أهمية كبيرة.

بينما المقاولات ذوات المستوى التعليمي الثانوي والجامعي هنا لأكثر نضجا علميا، وبالتالي أكثر آفاقا وبحثا عن تكوين أفضل ، هذا الذي يجعلها تبحث عن تنويع الأنشطة أو تغيير النشاط بما يتناسب وطاقاتها من جهة ومردودية المشروع من جهة أخرى، فهي عندما

تبحث على تغيير النشاط لأن مردودية المشروع غير كافية لتلبية طموحاتها، فكما تقول إحدى المقاولات " ليس بتغيير جذري و إنما بتغيير نوعي من حيث المنتج."

إن الإستقلالية التي تبحث عنها المرأة هي إستقلالية معنوية، موجهة لمساعدة الآخرين سواء العائلة أو المجتمع، فبإنشائها هذه المؤسسات تساعد المجتمع للحصول على مواد ذات جودة وبأسعار معقولة وأحيانا تلجأ لتخفيض السعر لمساعدة الآخرين، وبالتالي تحصل على رضا نفسها وسعادتها.

بيرلي وآخرون (1997) نقلا عن هند بوزكراوي يعتبرون بأن المرأة و الرجل من ذوي الشهادات، يملكان رصيد من المعارف المتشابهة، وعلى العكس من ذلك، يرى لي و روجوف Lee et Rogoff (1997) بأن المرأة تملك معارف أقل في التسيير. كما يرى أيضا لي و روجوف Lee et Rogoff ، بأن الفتيات يبقين أقل قدرة على التوجه نحو دراسات التسيير أو نحو الدراسات العلمية أو التقنية ويفضلون الدراسة في العلوم الأدبية.

حسب ريدينغ وسويفت Riding et swift (1990) نقلا عن هند بوزكراوي، إذا أخذنا بعين الحسبان، السن، قطاع النشاط والحالة المدنية، لا توجد أي فروق ظاهرة بين الرجال والنساء.

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة : تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى العوامل النفسية تعزى لمتغير قطاع النشاط." نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها وجود فروق دالة في مستوى العوامل النفسية (السيكودينامية، الهوس الخفيف، الدافعية الباطنية ، الدافعية الظاهرية، الشغف الانسجامي و القهري) تبعا لنشاط الشاب المقاول، في حين توجد فروق غير دالة في مستوى قوة الأنا و الذكاء الوجداني تبعا لمتغير نشاط الشاب المقاول.

تعزى هاته الفروق ممكن إلى نوع التخصص الذي اختاره الشاب المقاول أو التكوين المعتمد، أو إلى اختلاف ميول كل شاب والنشاط الذي يمتهن فيه خاصة فيما يتعلق بالشغف الانسجامي والدافعية الباطنية بحيث أن الشاب المقاول يشعر في ذلك النشاط بالراحة النفسية والثقة في الذات لأنه يتلاءم والقدرات التي يمتلكها سواء كانوا ذكور أم إناث. والبعض الآخر يختار القطاع الذي كانت متوراث عبر الأجيال مثلا في مهنة الوالد أو الوالدة أو أي أحد مقرب إليه يعتبره المثل الأعلى له.

أشارت كل من- جريبي السبتي، بن خديجة منصف، بوخذنة آمنة، إلى أن النسوة ينشطن في القطاعات التالية الأعمال الحرة والخدمات والحرف، والتي تمثل 77 بالمئة من المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. وهو ما يعطنا نظرة عن توجهات وطبيعة المقولة النسوية في الجزائر. ترى الباحثات أنه قطاع يتلاءم أكثر مع خصوصية المرأة وميولاتها، كما أنها أنشطة تتناسب مع طبيعتها الفيزيولوجية ولا تفرض عليها أعباء تؤثر على وظائفها المنزلية، لكن هذا لا ينفي وجود نسب ضئيلة تظهر بدء توجه المرأة نحو القطاعات الأخرى مثل الصناعة والفلاحة والتي كانت تعرف سابقا بأنها قطاعات رجالية محضة.

إلا أنه لم تكن هناك فروق في قوة الأنا والذكاء الوجداني وهذا طبيعي جدا لأن كل القطاعات تستلزم من المقاول الشاب قوة أنا وعزيمة وصبر كبيرين للنجاح فيها، نفس الشيء ينطبق على الذكاء الوجداني وهو خاصية مطلوبة في كل نوع نشاط باعتبار أن كل نشاط يتطلب التواصل الاجتماعي مع العديد من الأفراد سواء الزبائن والبنوك والعملاء وحتى لجنة تفقد المشاريع.

تعود هاته الفروق إلى تمركز المقولة في قطاع معين على حساب القطاعات الأخرى حيث أشارت الإحصائيات التي قدمتها وكالات الإعلام الخاصة بجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بأن نسبة كبيرة من المقاولات تتمركز في القطاع الخدماتي على حساب القطاعات الأخرى.

ترى الباحثة عدمان رقية أن المقاولات أقمن مشاريع تتماشى والتكوين المتحصل عليه، وهذا التأهيل يكون أقوى وذو فعالية في إنشاء المؤسسة، فهو يسهل ويساعد على تحقيق الطموح. كما ترى أيضا أن القطاع الخدماتي ممن تختاره بعض المقاولات كمشروع بعيد عن مجال التكوين، والذي لا يتطلب تكوين تطبيقي، بل يتطلب منها معرفيا.

أما فيما يتعلق بالنشاط الحرفي والذي تختار النساء المقاولات بنسبة أكبر من الذكور لأنه يتلاءم وبنيتها الفيزيولوجية وطبيعتها الأنثوية.

أشارت نيار نعيمة (2008) في دراسة لها أنه تختلف وتتعدد الخصائص التي يدرکها هؤلاء المبحوثين في المقاول، حيث عبرت نسبة هامة منهم بالصبر، وتتأكد لدى المبحوثين في كل قطاعات النشاط نظرا للصعوبات التي واجهوها في إنشائهم للمؤسسة المصغرة وحتى في سيرها، وصعوبات التمويل خصوصا مع النظام البنكي الجزائري والبيروقراطية في استخراج الوثائق، ومشاكل الكراء

والضرائب، المدة الزمنية الطويلة لإنشاء المؤسسة المصغرة، كل هذه الصعوبات والعراقيل تعبر عن المحيط الاقتصادي غير مشجع للمبادرة الخاصة، فمن جهة القوانين والتشريعات تشجع القطاع الخاص وتشجع الشباب لإنشاء مؤسسات لكن ما لاحظناه في الواقع أن المؤسسات الإدارية والمالية لم تتكيف بعد مع متطلبات الدخول في إقتصاد السوق، فيحين الصبر هو أن يعمل المقاول بجد ولا يبذر أمواله بل يضاعفها بالاستمرار في إستثمارها لكي يحبها للهو الذي يجازيه في الآخرة وليس في الدنيا.

إن إنشاء المؤسسة المصغرة تطلب العديد من التضحيات من المقاول، تضحية بالوقت وخصوصا في السنوات الأولى من بداية المشروع، أين تكون ساعات العمل طويلة والجهد المبذول كبير من أجل وضع إسم للمؤسسة في السوق، تضحية بمناصب عملهم ففي عينتنا نسبة معتبرة من المبحوثين تخلوا عن عملهم كإطارات سامية في القطاع العام الخاص، لتحقيق حلمهم وهو إنشاء مؤسسة خاصة لذا تجدهم يؤكدون على هذه الخاصية.

المقولة محاطة بالشك والريبة ويمكن أن تظهر في سيرورة إنشاء المؤسسة وحتى في سيرها معطيات جديدة غير منتظرة، وربما يتعرض المقاول لخسائر مادية ومعنوية، هذه الخاصية لم يشر إليها الكثير من المبحوثين لأنهم يعلمون مسبقا أن إنشاء مؤسسة هو بحد ذاته مخاطرة لذا يجب أن يأخذوا كل الإحتياطات اللازمة لمواجهة المعطيات غيرمنتظرة.

6- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح لدى المقاولين تعزى للمتغيرات التالية: السن، المستوى التعليمي، قطاع النشاط ". تم تقسيم هذه الفرضية إلى خمس فرضيات خاصة بكل متغير:

6-1 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح لدى المقاولين تعزى لمتغير السن. " نلاحظ من خلال النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح تبعا لسن الشاب المقاول. إن السن لا يشكل فارقا في مستوى النجاح لأن الإنسان يسعى طوال حياته إلى النجاح، ولن يتوقف في فترة عمرية معينة خاصة وإن كان مصرا على ما يرغب فيه.

ويمكن أن يعود السبب في ذلك إلى خصائص العينة وهي عينة شبابية، في أوج خصوبة قدراتهم العقلية والاجتماعية، وهو فترة حرجة نوعا ما لتحقيق الأهداف من بينها الأهداف الذاتية خاصة منها تحقيق الذات وتطويرها من خلال العمل عليها وأهم شيء يصبو إليه المقاول و الحصول على الاعتراف الاجتماعي لما يقوم به ويكون له بمثابة تعزيز ومكافأة على المجهودات المضنية التي قام بها من أجل إبقاء مؤسسته على قيد الحياة. بالإضافة أيضا إلى الأهداف الموضوعية منها توسيع المشروع، زيادة عدد الزبائن الذين يعول عليهم المقاول كثيرا، وزيادة رأسمال المؤسسة شيئا فشيئا.

في الواقع، تحقيق هذه الأهداف في هذه الفترة ستكون له تداعيات إيجابية مستقبلا، وتفتح له آفاق جديدة. كلما زاد في السن كلما زادت خبرته، ثقته بنفسه، وكانت لديه نظرة واضحة عن المحيط الذي ينتمي إليه والنسق الذي يعمل فيه. خاصة ونحن في هذا العصر، أصبحنا نرى ظاهرة التشبيب في مختلف القطاعات، حيث أن الشباب لديهم أفكار جديدة تواكب التطورات العصرية والتكنولوجية، ولديهم نظرة خاصة لما يدور من حولهم.

6-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح لدى المقاولين تعزى لمتغير المستوى التعليمي. " من خلال النتائج المتحصل عليها كانت هناك فروق دالة في مستوى النجاح و النجاح الذاتي تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النجاح الموضوعي تبعا للمستوى التعليمي للشباب المقاول..

بعد تطبيق اختبار LSD تبين بأن هناك فروق بين المستوى المتوسط ومستوى التكوين المهني لصالح المجموعة الأولى، على مستوى النجاح الذاتي، كان على الشباب المقاول من ذوي المستوى المتوسط إثبات جدارته والعمل أكثر لأنه من ذوي المستويات التعليمية المنخفضة بالمقارنة مع المستويات الأخرى وتحقيق ذاته والحصول على الاعتراف الاجتماعي بين أقرانه، وفي وسط عائلته والمجتمع الذي ينتمي إليه. فكان لزاما عليه تحقيق مستوى مرتفع من النجاح الذاتي المتمثل في تحقيق الذات والحصول على السمعة الجيدة والاعتراف الاجتماعي خاصة ونحن نعلم أن البعض من المقاولين لم يتمكنوا من مواصلة الدراسة لظروف معينة فكان عليهم العمل أكثر وتحقيق النجاح بأي ثمن.

في حين أن لم تكن هناك أية فروق في مستوى النجاح الموضوعي المتمثل في زيادة عدد الزبائن والعمال لديه، ازدياد المردود المالي هي كلها تعزز من ثقة المقاول في نفسه وتعزز لديه أيضا النجاح الذاتي وتغير من نظرة المجتمع إليه التي كانت مهتزة في وقت من الأوقات.

أشارت نيار نعيمة أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوث كلما قام بدراسة السوق أي يدرك أهمية هذه الدراسة، فالمبحوث ذوي المستوى التعليمي الجامعي والثانوي قاموا بدراسة السوق، لأنهم يعرفون عدم استقرار السوق، وهناك من لديه تجربة مهنية في القطاع العام أو الخاص، وهناك من كانوا تجارا، فالسوق هو بمثابة نقطة الإنطلاق حيث بدون مستهلكين يشترون السلعة فإن المشروع يتوقف لا محالة.

المؤسسة المصغرة مثلها مثل المؤسسة الكبيرة يجب عليها التكيف مع معطيات السوق وتغييراته، لذلك يجب أن تأخذ بعين الاعتبار المؤسسات المنافسة، خصوصا مع دخول المستثمرين الأجانب، مما يزيد من حدة المنافسة، فدراسة السوق مهمة قبل إنشاء المشروع وأثناء سيره لأن السوق يتحرك باستمرار،

هذا ما لم يقم به معظم المبحوثين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة الإبتدائي والمتوسط نظرا لعدم معرفتهم بأهمية هذه الدراسة.

6-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص الفرضية على: " توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى النجاح المقاولين تعزى لمتغير قطاع النشاط. تبين من خلال النتائج المتحصل عليها وجود فروق غير دالة احصائيا في مستوى النجاح تبعا لنوع نشاط المقاولين.

من خلال الدراسة التي قامت بها عدمان رقية (2007) توصلت إلى أن بناء المشاريع التي تتماشى والتكوين الذي تحصل عليها الشباب المقاول، فإن التأهيل المتحصل عليه من خلال التكوين يكون أقوى وذو فعالية في إنشاء المؤسسة، فهو يسهل ويساعد على تحقيق الطموح

، ويأخذ المجال الصناعي أكبر قدر لما يتطلبه من معرفة حقيقية بالميدان، وما يستوجب على الأفراد فهم هو تطبيقه على أرض الواقع، مع العلم أن التخصصات التكوينية في الجزائر هي تطبيقية بالدرجة الأولى، وهي مدروسة بشكل يسمح للمكونين ممارستها بعد التخرج.

كما ترى الباحثة أيضا أن الخبرة المهنية يتحصل عليها الأفراد من خلال الممارسة المهنية، هذه الممارسة تسمح لهم بالحصول على رصيد معرفي أو تقني من أجل مواجهة الحياة والخوض فيها والدخول في غمار مخاطرها.

III- الإستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل النفسية المحددة لمدى نجاح الشباب المقاول والتي تم تحديدها مسبقا في الدراسة الاستطلاعية من خلال إجراء المقابلات مع نماذج من المقاولين الشباب الناجح ونماذج أخرى من المقاولين الذين فشلوا في تسيير مشاريعهم والنهوض بها، حيث أنه لا يمكن دراسة النجاح من دون دراسة الفشل.

من أجل الوصول إلى هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بالاعتماد على مجموعة من الاستبيانات التي تم بناءها من طرف الباحثة، تم التأكد من خصائصها السيكومترية من صدق وثبات في الدراسة الاستطلاعية، طبقت هاته الاستبيانات على عينة قوامها 75 شاب مقاول موزعة بين الذكور والإناث.

تبين من خلال النتائج المتحصل عليها وجود مستويات متباينة من العوامل النفسية لدى الشباب المقاول، حيث أنه يوجد مستوى مرتفع في كل من السيكدونامية المتميزة، الهوس الخفيف وقوة الأنا بالإضافة إلى مستوى مرتفع من الدافعية وبالتحديد الدافعية الباطنية. في حين أوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الشغف العام، ومستوى مرتفع من الشغف الانسجامي بالمقارنة مع الشغف

القهري، ومستوى مرتفع بكثير من الذكاء الوجداني بمتوسط حسابي مرتفع مقارنة ببقية العوامل. في حين وجود مستوى منخفض في الدافعية الظاهرية.

في الواقع لم يكن هناك فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تعزى لكل من المتغيرات التالية: الجنس، السن، الحالة المدنية. في حين توجد هناك فروق دالة في مستوى العوامل النفسية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، تنعدم هذه الفروق في كل من عاملي قوة الأنا والشغف العام.

كما اتضح أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها وجود مستوى مرتفع في نجاح الشباب المقاول سواء النجاح الذاتي المتمثل في الحصول على السمعة والاعتراف الاجتماعي..، أو الموضوعي المتمثل في زيادة عدد الزبائن، المردود المالي، توسيع المشروع، وزيادة عدد العمال...إلخ. لم تتوصل الدراسة إلى إيجاد أية فروق دالة في مستوى النجاح لدى الشباب المقاول تعزى لكل من متغير الجنس، السن، الحالة المدنية وقطاع النشاط، في حين توجد فروق دالة في مستوى النجاح الذاتي تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل النفسية ونجاح الشباب المقاول وهذا ما أكد عليه العديد من الباحثين من بينهم صديق بن عيسى، سعيد زيان، روبرت بابين وجاك باروني ونجوي عيساوي، بحيث أن هناك علاقة طردية بين الأبعاد التالية : السيكودينامية ، الهوس الخفيف ، قوة الأنا ، الشغف ببعديه الإنسجامي والقهري ، الدافعية الباطنية ، الذكاء الوجداني والنجاح، بمعنى أنه كلما ارتفعت هذه العوامل النفسية كلما ارتفع مستوى النجاح، مع وجود تباين في قوة هذه العلاقة تتراوح من العلاقة المقبولة إلى العلاقة القوية. في حين هناك علاقة عكسية بالرغم من قوتها بين الدافعية الظاهرية و النجاح، بحيث أنه كلما قلت الدافعية الظاهرية كلما ارتفع النجاح والعكس صحيح.

ولمعرفة الأثر القوي لهاته العلاقة بين العوامل النفسية ونجاح الشباب المقاول تم استخدام معامل الانحدار التدريجي، حيث تبين في الأخير بأنه يمكن الاعتماد على العوامل النفسية التالية في التنبؤ بنجاح الشباب المقاول: السيكودينامية، الهوس الخفيف، قوة الأنا، الشغف الانسجامي ، الدافعية الباطنية والذكاء الوجداني. في حين لم يكن هناك تأثير لكل من عامل الشغف القهري والدافعية الظاهرية، في الشغف القهري يشعر الفرد بأنه مجبر على القيام بالنشاط الذي يقوم به لضغوط خارجية وليس من اجل حلم كان يرغب في تحقيقه، يكون مصحوب في غالب الأحيان بمشاعر سلبية تحجب عن الفرد كل قدراته التي يمتلكها، فيما يتعلق بالدافعية الظاهرية في الواقع العديد من المقاولين الشباب إن لم نقل غالبيتهم تحدثوا في بداية مشاريعهم عن وجود هذا النوع من دافعية الخروج من البطالة والحصول

على المال والربح العظيم، لكن ذلك لن يصل بهم إلى المدى البعيد، وكل ما حققوا المزيد من المال إلى أنهم لا زالوا يبحثون عن شيء ما ينقصهم هو المزيد من التعلم لتطوير ذواتهم للحصول على التقدير و الإعراف الاجتماعي.

الخلاصة

تعتبر الظاهرة المقاولتية الآن وجهة تفتن العديد من العلماء والمختصين في كافة المجالات لأهميتها ودورها في تطوير الافراد والمجتمعات، ولا يمكن دراسة المقاولتية من دون دراسة المقاول الذي يعتبر العنصر الاساسي والفاعل في نجاح هذه الظاهرة، باعتباره المسير والقائد والموجه للمؤسسة التي يسيرها، لكن يجب أن تتوفر فيه العديد من المواصفات الشخصية التي تؤهله للنهوض بالمؤسسة بامكانيات محدودة أو في ظروف صعبة، هذه المواصفات والخصائص تساعد على الاستمرار وتحمل حالات الاحباط والفشل الناتجة عن الصغوطات الداخلية والخارجية.

في هذا الإطار حاول العديد من الباحثين تحديد هذه السمات، لكن تبقى في مجملها سطحية تعتمد على المنهج الكمي لا تظهر عمق شخصية المقاول. من بين هؤلاء الباحثين نجد مانفرد وباك باروني، اللذان أكدوا على وجود مظاهر نفسية أخرى تميز بين المقاول الناجح والمقاول الفاشل، مما حفز الباحثة على المزيد من البحث والإطلاع الواسع للأدبيات النظرية المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى إجراء العديد من المقابلات الميدانية مع نماذج ناجحة من المقاولين الشباب وبعض النماذج الفاشلة التي تسعى لأن تكون في الخفاء.

استنتجت الباحثة من خلال هاته الدراسة وجود مجموعة من العوامل النفسية التي تم التأكد بالفعل أنها تساهم في التنبؤ بنجاح المقاول من أهمها: السيكودينامية المتميزة، الهوس الخفيف، قوة الأنا التي تساعد المقاول على تحمل الصغوطات وتحقيق التوازن بين نزوات الهو والواقع، بالإضافة إلى الدافعية الباطنية التي تعمل كاستيراتيجية لتحقيق النجاح على المدى البعيد، الشغف الانسجامي خاصة والذي يسخر المقال من خلاله كل من طاقته ووقته للنهوض بمشروعه من دون أن يكون مجبرا أو مهدد بمجموعة من الضغوطات، والذكاء الوجداني لما له من أهمية في تنمية العلاقات وتقويتها خاصة وأن المقاول لديه علاقات كثيرة مع جهات عديدة مثل البنوك والزبائن.... إلخ

نهدف من خلال هذا العمل إدماج هذه العوامل النفسية المذكورة سابقا في برامج التكوين والتدريب التي يتلقاها الشباب المقاول، بتدخل من الأخصائيين النفسيين يساعدون المقاولين الشباب في السيرورة المقاولتية التي تتخللها العديد الصعوبات.

- الإقتراحات: من خلال النتائج المتحصل عليها نقترح ما يلي:

- إجراء العديد من الدراسات والتوسع في الموضوع من خلال التعمق في كل متغير أو كل عامل على حدا من العوامل النفسية المدرجة في الدراسة، بحيث أن كل عامل يحتوي على العديد من الأبعاد.

- الاهتمام أكثر بالعوامل النفسية في عملية إنشاء المؤسسة وإدماج هذه العوامل في برامج التكوين والمرافقة وذلك بمساعدة من الأخصائيين النفسانيين والأخصائيين في علم الاجتماع باعتبار أن الظاهرة المقاولتية متعددة الأبعاد منها النفسية والاجتماعية والثقافية.

- تكوين خلية إصغاء يشرف عليها أخصائي نفسي في مراكز المرافقة ومراكز التسهيل الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك للتكفل بالشباب المقاول، والإصغاء لانشغالاتهم والتكفل أيضا بالضغوط النفسية التي يتعرض لها الشباب تهبط من عزيمتهم أحيانا.

- التكييف من الدورات التدريبية خاصة فيما يتعلق بالهارات التواصل الاجتماعي بحكم طبيعة المقاول وعلاقاته المتعددة خاصة لدى المقاولين ذوي المستويات التعليمية المنخفضة بالمقارنة مع ذوي الشهادات أكثر مما هي عليه الآن، وتنويه أيضا بشخصية المقاول وأهمية المقاولتية في تطوير الافراد والمجتمعات، فهناك العديد من الشباب المقاول المعطاء ممن لديه أفكار يريد أن يجسدها على أرض الواقع، ومنهم من يسعى إلى توسيع مشروعه.

- تحسين من صورة المقاول في المجتمع التي لا زال مشوش عليها، صورة تتميز بالانتهازية والاستغلال، خاصة مع نسبة فشل العديد من المؤسسات المصغرة والمتوسطة، أثرت على صورة المقاول، حتى أصبح المقاول يشعر بنوع من التهميش.

- ينصح بدراسة شخصية المقاول من منظور تحليلي نفسي وذلك من خلال تطبيق التقنيات العيادية: دراسة حالة، سيرة الحياة، وتقنية البيوغرافي للوصول إلى بعض الاستنتاجات في ما يتعلق بسيكودينامية المقاول التي تملؤها العديد من السيرورات النفسية اللاشعورية يمكن أن تؤثر على أداءه داخل المؤسسة، وللمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع فلا بد من الإطلاع على أعمال مانفرد.

- تفعيل دور المرأة المقاول التي لازالت تعاني من التهميش هي الأخرى، والتي تجاهد من أجل تعزيز مكانتها في المجتمع من خلال النشاط المقاولاتي في ظل الصعوبات والعراقيل التي تواجهها بحكم بنيتها الفيزيولوجية، والنفسية المعرفية خاصة وبعض العوامل الاجتماعية الثقافية.

- القيام بالمزيد بالأيام الدراسية والملتقيات من خلال عرض النماذج الناجحة من الشباب المقاول، لتوعية الطلبة المقبلين على التخرج الذين يطاردهم شبح البطالة.

قائمة المراجع

1- قائمة المراجع باللغة العربية:

- بدرابي، سفيان. (2015). **ثقافة المفاوض لدى الشباب الجزائري المفاوض**. أطروحة دكتوراه تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية. قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان: الجزائر.
- بن الزاهي، منصور. (2007). **الشعور بالاعترا ب الوظيفة وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات**. أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل. تحت إشراف الهاشمي لوكيا. قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة: الجزائر.
- بن حبيب عبد الرزاق ، سيدي محمد بن اشنهو، محمد فوزي بودي، هجيرة مرابط. المحددات الفردية لمقابلة المرأة. **Les cahiers du MECAS N°11/Décembre2015**
- بن سفيان الزهراء، سيرات سامية. **المفاوض والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة :رابطة أزلية محفوفة بالتحديات – مع الإشارة لمقاولي ولاية بشار**.
- بن سفيان، الزهراء. (2007). **المفاوض والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وجهها النمو الاقتصادي**. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية: تخصص تسيير المؤسسات. تحت إشراف: شوام بوشامة. جامعة وهران: الجزائر.
- بن عاشور، ليلي. (2009). **محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة**. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. فرع سير الآراء والتحقيقات الإقتصادية. تحت إشراف: بغداد مسيكة. قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة الجزائر.
- بن نذير نصرالدين. خروبي سفيان. **أثرالعوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة " الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات"**. العدد الحادي عشر.
- بوكصاصة نوال. علاقة السيكوندينامية بالخيار المهني (دراسة عيادية لثلاث حالات من المفاوضين). **مجلة مقدمات**. العدد السابع. 2018 . ص ص 105-136.
- بوكصاصة نوال. نحو ضرورة إطار جديد للكشف عن الدينامية النفسية الداخلية لشخصية المفاوض. **مجلة مجتمع تربوية عمل**. العدد 02. منشورات مخبر مجتمع تربوية عمل. 2016.
- بويجرة، بشير محمد. **الأناء، الآخر ورهانات الهوية في المنظومة الأدبية الجزائرية**. دار تقنيات للطباعة والنشر.
- توال آمنة. دور الذكاء الانفعالي للقائد في تحقيق تميز المؤسسة. **مجلة أبعاد اقتصادية**.

- جان ، ماجد جبور. (2008). قاموس المنجد الكبير الفرنسي – العربي. لبنان: المكتبة الشرقية.
- جريبي السبتي، بن خديجة منصف، بوخذنة آمنة. المقالة النسائية ودورها في ترقية الصناعة السياحية في الجزائر. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات. المجلد الثالث. العدد 02، 2017، المركز الجامعي عبد الحفيظ بولصواف ميله، الجزائر.
- جفال مقران، أحمد دوقه. علاقة أنماط الدافعية بالصحة النفسية للعامل في ضوء نظرية العزم الذاتي.
- الجودي، محمد علي. (2015). نحو تطوير المقاولة من خلال التعليم المقاولاتي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علوم التسيير، تحت إشراف: موسى رحمانى. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر. بسكرة: الجزائر.
- الحسيني، محمد هشام حبيب . العوامل الخمسة للشخصية. ط. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- خذريتوفيق. حسين بن الطاهر. المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية – المسارات والمحددات- محور المداخل: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبية المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 06/05 ماي 2013، جامعة الوادي، الجزائر.
- الخفاف ايمان عباس (2013). الذكاء الانفعالي. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (2000). الدافعية للإنجاز. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- خويلد، أسماء. التطبيقات الميدانية لمفهوم الدافعية للإنجاز. مجلة الواحات للبحوث والدراسات. المجلد 09. العدد 02. 2016.
- روجيه، موكيالي. (1988). العقد النفسية. تر: مورين شربل. بيروت: منشورات عويدات.
- زيرق سوسن، بن حراث حياة . المقالة النسوية في قطاع الصناعات التقليدية عرض التجربة المغربية. مجلة المالية والأسواق.
- سلامي منيرة، أنين خالد سيف الدين. دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 02. 2013.
- سليمان، سناء محمد. (2010). أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية. مصر: عالم الكتب.
- سيغموندد، فرويد. الأنا والهوى. تر: محمد عثمان نجاتي. ط4. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

- سيغموند، فرويد. **الأنا والهو**. تر: محمد عثمان نجاتي. ط4. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية
- سيغموند، فرويد. **معالم التحليل النفسي**. تر: محمد عثمان نجاتي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عباوي، الزهرة. (2015). **المسارات الاجتماعية والثقافية للمرأة المقاتلة وعلاقتها باختيار النشاط الاجتماعي**. رسالة ماجستير. تخصص: تنظيم وعمل. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: الجزائر.
- عبد الرحمان، محمد السيد. (1998). **نظريات الشخصية**. مصر: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- عدمان، رقية. (2008). **المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع. تحت إشراف بومخلوف محمد. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- العمرات محمد سالم. مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**. المجلد العاشر. العدد 02. 2014.
- عمور، محمد. (2007). **أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية**. رسالة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص ديمغرافيا. تحت إشراف: مصطفى بوتفوشات. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة الجزائر .
- عنتر عبد الرحمان ، نذير عليان: **عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17/18- أبريل – 2016.**
- عيشور نادية سعيد (2017)، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، الجزائر.**
- غيثي، نسرين. (2009). **مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة**. رسالة ماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية. تحت إشراف: مرابط اليامنة. قسم العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة: الجزائر.
- قارة، ابتسام. (2012). **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنشيط القطاع السياحي بالجزائر**. رسالة ماجستير تخصص تسويق دولي. تحت إشراف: بن بوزيان محمد. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان : الجزائر.

- لابلانش ، بونتاليس. (2008). **معجم مصطلحات التحليل النفسي**. تر: مصطفى حجازي، بيروت، لبنان.
- لحسن ذبيحي، ستر الرحمان نعيمة. الذكاء الوجداني كأحد مجالات علم النفس الإيجابي وتطبيقاته في مجال العمل. **مجلة تطوير العلوم الاجتماعية**. المجلد الثاني. العدد 15، 2016.
- لزهري، العابد. (2013). **إشكالية تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر**. رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علوم التسيير. تحت إشراف: مولود لعرابة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة: الجزائر.
- لهواري، سعيد. (2007). **محددات نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، رسالة ماجستير في التسيير. فرع: تسيير المنظمات. تحت إشراف: علي زيان. كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بوقارة – بومرداس، الجزائر.
- ليبرمان، ديفيد. **التحليل النفسي الفوري**. تر: لميس فؤاد اليحي. الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع.
- ليليا بن صويلح. نحو مقارنة سوسولوجية للظاهرة المقاولتية. **مجلة الباحث**. العدد 13. 2017.
- مجموعة من المؤلفين. (2002). **مراجع الشخصية الهو، الأنا والأنا العليا**. تر: وجيه أسعد. سوريا: منشورات وزارة الثقافة.
- المصري، محمد أحلام. (2006). **العوامل المؤثرة في نجاح التسويق الشخصي**. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية: الأردن.
- نيار، نعيمة. (2008). **الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع. تخصص: تنظيم وعمل. تحت إشراف: بومخلف محمد. قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية: جامعة الجزائر.
- هادي، حسن إنعام. (2013). **الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية**. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

- Achour Fatima Zahra. Busniss failure. Colloque international : entreprises en difficulté et changement organisationnel, Etat de l'art et perspective concernantles PME .
- Achte Isabelle, Jean-Luc Delaflore, Christine Fabre, France Magny, Christel Songeur (2010). Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?? Mémoire MBA RH. Paris : Dauphine université.

- Adamou Djibril. (2010). échec entrepreneurial des entreprises des jeunes au Niger. sous-direction de : Yazi Oumarou. Senegal.
- Ahmed Jamil, Rozeyta Omar, Siti Aisyah Panatik. Entrepreneurial passion : Achievement motivation goals and behavioral engagement in Malaysia, 2014 . Asian Social Science : vol 10 , n 17.
- Aissaoui Najoua (2004). Les entrepreneurs immigrants marocains, sciences de gestion. Université de Montréal .
- Aissat Leghima Amina. La difficile promotion de PME innovantes en algérie : cahiers du lab.RII, documents de travail. 2014. Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation, n°279 ;
- Aliyamutu Jean Paul (2011), les marqueurs discursifs des aspects émotionnels de la prise de décision dans les sociétés de capital de risque, mémoire présenté à l'Université du Québec à Trois-Rivières.
- Andrade Juan Carlos (2009) . l'apport de l'approche psychanalytique à la compréhension des addictions: objet primaire et avatars de la fixation archaïque. mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en travail social (concentration en toxicomanie).
- Audibert Coline. (2014) . Contes moi tes émotions. mémoire présenté en vue de l'obtention de DE de psychomotricien : ISRP.Marseille. Paris.
- Bahbahani Rezaei, Kakavand (2014) . addiction affects on the ego strength scores, international conference on Chemical Environment & Biological Sciences Sept 17-18. Malaysia : Kuala Lumpur.
- Balogoun Ayéfou. (2010) .les facteurs de succès et causes d'échec des petites et moyennes entreprises dans les zones semi-urbaines : mémoire de maîtrise option de gestion. encadré par : Yesoufou Liamidi. Faculté des sciences économiques et de gestion : Université d'Abomey Calavi.

- Bandura Albert. (2007). Auto- efficacité (le sentiments d' efficacité personnelles) . Tr ; Jacques Lecomte. 2^{ème} éditions. Bruxelles : de Boeck et Larcier.
- Baronet Jacques (2000). La créativité en action. Thèse de doctorat en management. Ecole des hautes études commerciales. Université de Montréal.
- Baronet Jacques. L'entrepreneurship : un champ à la recherche d'une définition. Une revue sélective de la littérature sur l'entrepreneurship : Cahier de recherche n° 96-07-01, Juillet 1996.
- Bayad Mohamed, Boughattas Yosra, Schmitt Christophe. Démarche d'identification et evualuation. 5^{ème} Congrès international de l'Academie de l'Entrepreneuriat.
- Belkacem Asma. (2014). Impact du dispositif CNAC sur le développement territorial et entrepreneurial dans la wilaya de Tizi-Ouzou. faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion : Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, Alger.
- Bellanca Sabrina , Colot Olivier. Les entrepreneurs belges : une typologie basée sur les motivations : Centre de Recherche Warocqué : working paper . 2010/3.
- Bellihi,H. Majda El Agy. Le risque d'echec entrepreneurial – crise individuelle prétude de crise collective.
- Ben seddik Aissa, El kaina Ouchallal . la dimension psychosociologique dans la réussite scolaire : les cahiers du CREAD. 2009, n°90 .
- Ben tahar Yosr. Le burn-out entrepreneurial. 7^{ème} congrès- octobre 2011.
- Bénédicte Vidaillet. le décideur sur le divan : quand l'inconscient entre en scène. site web : www.cairn.info.
- Benjamin Bertrand, Philippe Bodenez, Etienne Hans. la patron de PME ou le syndrom de Peter Pan.

- Benoît Berthou. La passion : problématiques essentielles. Studydrama.
- Benredjem Réda. L'intention entrepreneuriale. cahiers de recherche. 2009, n 21 .
- Berber Nawel. (2014). L'entrepreneuriat en Algérie : thèse de magister en management option stratégie. encadré par Benmasoud Khadidja. Faculté des sciences économiques, sciences de gestion, et sciences commerciales. Alger : Université d'Oran.
- Bernard Claire, Caroline Le Moign , Jean-Paul Nicolaï avril. (2013). L'entrepreneuriat féminin. Document d'étape, N°2013-06,
- Berreziga Amina, Meziane Amina. la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algériens Faculté des sciences économiques et sciences de gestion, Faculté Kasdi- Merbah. Alger : Ouergla.
- Bin- Na Kim , Seok- Man kwon. (2017). the link between hypomania risk and creativity. Journal of affective disorders, 215, 9-14.
- Blanka Rip. (2010) . Idéological passion. thèse de doctorat, Université de Québec à Montréal.
- Boiché J., P. Sarrazin. Perceptions de conflit et d'instrumentalité envers la pratique d'une activité physique. psychologie française 52 , 2007, 417-430
- Bosc Nicolas (2003). Etude psychologique du voyageurs a long cours sentiments océanique et émotions d'ailleurs. thèse de recherche, Paris.
- Boucher Anna (2004). Travail, engagement et communication : le travail comme expérience émotionnel positive. thèse pour l'obtention du grade de maître en science de communication. Université de Montréal.
- Boukrou Aldjia. (2011) . Essai d'analyse des stratégies de pérennité dans PME. thèse de magister en Sciences économique. encadré par : Bouzar Chabha. Alger : Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.

- Bouzekraoui Hind, Driss Ferhane. les facteurs enclencheurs de l'entrepreneuriat féminin chez les étudiantes universitaires : revue de la littérature.
- Brahmi Halima , Jellali Majida. (2016) . Freins et motivations des jeunes entrepreneurs tunisiens : une étude exploratoire. International Journal of Economics & Strategic Management of Business Process (ESMB) , Vol. 6, pp 1-5.
- Brenot Phillipe (1997) . La génie et la folie. Paris : édition Odile Jacob.
- Cardon S, Mellissa, Joakin Wincent. The nature and experience of entrepreneuriale passion. Academy of management Review, 2009, Vol. 31, 511-532.
- Casalegno Jean-Claude. le désir d'entreprise, chapitre n^o 6, le grand livre d'économie Pme, 2015 .Site web : [www.recherche-universitaire – pme.com](http://www.recherche-universitaire-pme.com).
- Chamberlin Starcher Diane. (1996). Femme Entrepreneurs. EBBT : European Baha'I Business.
- Chapelle Gaëtane (2004). Le moi du normal au pathologique. France : éditions Science humaines.
- Chebroux Hélène (2014) ; Quelles sont les spécificités psychologiques d'un entrepreneur en développement durable ?. HEC Montréal, affiliée à l'Université de Montréal.
- Ciccone Albert. (1998). l'observation clinique . Paris :édition Puf.
- Colliez Maurice. Création d'entreprise : l'expérience, un clé de réussite, INFO, n= 147, 2008, IN SEE Centre.
- Corbaz Sophie (2016). Parcours d'une mère a distance: le récit de vie d'Isabel.
- Couturetn Paul Josée Audet. Le coaching comme mode D'accompagnement de l'entrepreneur.

- Couturier Luc (1992). Le franchisé vu sous une dimension entrepreneuriales. Université du Québec à Chicoutimi.
- Dany, Françoise. cadres et entrepreneuriat. les cahiers de GDR cadres, 2003.
- Déjours Christophe. (2002) .passion et psychodynamique de l'action : passion et sciences humaines. édition Puf.
- Déjours Christophe. Pour une clinique de la médiation entre psychanalyse et politique : la psychodynamique du travail.
- Delassus Eric. Souffrances et jouissance dans la philosophie de Spinoza, 2012, Hal archives-ouverts.fr / hal-00701250.
- Deonna Julian A. Comprendre les émotions. Revue philosophique, n02, 2016. Paris : éditions PUF.
- Diop Pape Madické (2012) . La motivation entrepreneuriale dans le contexte sub-saharien francophone. thèse de doctorat en sciences de gestion. laboratoire interdiscipline de recherche en science de l'action.
- Document de travail n°2013-06, Centre d'analyse stratégique,.DOI 10.3917/grh.142.0115.www.strategie.gouv.fr
- Doron Roland (1991) . dictionnaire de psychologie. Paris : édition Puf,.
- Drennan Judy & others. Impact of childhood experiences on the development of entrepreneurial Intentions. Entrepreneurship and innovation, 2005, site web://espace.library.uq.edu.au.
- Dumont Chantal. (2012) . Connaitre ses réactions émotionnelles pour maîtriser ses émotions : Guide et exercices.
- Dupoux Thierry plan de cours sur le désir 1er partie. Site web: www.philosophie.ac-versailles.fr.
- El- ghazi Halima (2011). Type de manager et pratiques entrepreneuriales en Algérie. thèse de magister en sciences économiques, option : finances,

encadré par Ben habib Abderzzak, Université Aboubekr El kaid, Telemcen, Alger.

- Estay Christophe. (2006) .la motivation entrepreneuriale. encadré par : Pierre Louart. institut d'administration des entreprises : Université des sciences et technologies de Lille1.
- Fabrice Teroni. émotions et moi, et moi, et moi , revue philosophique, n02, 2016, Paris : éditions PUF.
- Fayolle Alain, Jean Michelle Degeorge. (2012) . Dynamique entrepreneuriale le comportement de l'entrepreneur. 1^{er} édition. Paris. de Boeck.
- Fédérique de Vignemont. empathie moroir et empathie reconstructive. Revue philosophique, n 03,édition PUF, France, Paris, 2008.
- Frank Janssen, Pierre André Julien et CatherineTherrien. Les facteurs des Pme manufacturiers sur les marche locaux ou internationaux. institut de recherches sur les PME . Département des sceinces de la gestion, Université du Québec à trois rivières.
- Freud Anna. (1949). Le moi et les mécanismes de défenses. 1^{er} édition. Paris : Puf.
- Gendron Bénédict. (2009). Leadership et compétence émotionnelles dans l'accompagnement au changement. Canada : Presse de l'université du Québec.
- Gharbi Mohamed, Sami Boudabbou. la dynamiques de la passion dans la processus entrepreneuriale. 12^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 29, 30 et 31 Octobre 2014. Agadir : Association Internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME.
- Godefroy Kizaba, Abdeloualid Assaidin, Nathali Guilluy, Sulika Shvili . Influence positive da la motivation sur la performance de la PME. 12^{ème} congrés International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 29 ;30 et 31 Octobre 2014 ; Agadir.

- Guedda Sahbi (2009). Les facteurs clés de succès qui influencent la performance d'un produit dans un contexte de collaboration touristique réussie. mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en administration des affaires. Université du Québec à Montréal.
- Guyut Jean Luc - Barbara Van Rompaey. Entrepreneuriat et Création d'entreprise. revue de la littérature et état de la recherche, n= 201, 2002.
- Hamidi Youcef, Djaidier Hassane. L'impact des caractéristiques individuelles sur la réussite d'un jeune entrepreneur. magazine de chercheur, n= 13, 2013.
- Hansenne Michel (2006), Psychologie de la personnalité. Bruxelles : 2^{ème} édition de Boeck.
- Hantouche Elie, vicent Trybon (2009). Soigner sa cyclothymie. Paris : édition Odile Jacob.
- Harvey Sophie (2011). L'angoisse chez Søren Kierkegaard et chez Martin Heidegger. Faculté des études supérieures et postdoctorales, Université de Montréal.
- Hasna Skalli. Le micro- entrepreneurial au Maroc. 10eme confrés de l'académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation, 6-7et 08/12/ 2017.
- Henni mustapha (2010) . Les entrepreneurs de TPE dans la willaya d'Oran. mémoires de magister en sciences commerciales, option : management des entreprises. encadré par : Bouyacoub Ahmed. faculte des sciences économiques, Oran, Alger.
- houlfourt Nathalie, Robert j. Vallerand. le passion envers le travail, revue multidisciplinaire sur l'emploi, 2006, vol 02, n01.
- Jacque Forest (2007) . le bien- être au travail : Rapport descriptif. équipe de travail UQAM. université de Québec à Montréal.
- Jacques Stéphane, management de la motivation : des théories au système globale de la motivation (ou vers un véritable système de la motivation).

- Janssen Frank (2016). Une introduction à L'entrepreneuriat. Belgique : 2^{ème} édition de Boeck.
- Jencquel Julien (2013) . L'intelligence émotionnelle en leadership. 1^{er} édition.
- Kaés René (1999): les théories psychanalytiques du groupes. éditions Puf.
- Kets de Vries Manfred (2004) . Faciliter la compréhension du fonctionnement des hommes et des organisations par la psychanalyse. Achille Grosvernier : médiateur conflits.ch et chargé de cours à la Haute Ecole de Gestion. ARC-Neuchâtel. AGEFI du 26-27-28 novembre 2004 .
- Kets de Vries Manfred (2009) . Reflections character and leadership. Jossey bass's edition.
- la Bello Jean Pierre (2011) . Des professeurs d'école aux prises avec des activités technologiques à l'école élémentaire. thèse de doctorat en sciences de l'éducation. Université Paris Ouest Nanterre La défense.
- La vagnon Ika (2011) . Les facteurs clés de succès des projets d'aide au développement. thèse de doctorat en administration. Université du Québec à Montréal.
- Lamontagne Sophie (2006). Pourquoi la reconnaissance au travail contribue à la motivation et au bien- être des travailleurs ?. thèse présentée pour l'obtention du grade de maître ès arts (M.A). Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval. Québec.
- Leboyer Marion (2005) . Troubles bipolaire. Paris : édition John Libbey Eurotext.
- Legarde Vincent. Influence du profil du dirigeant sur le type de diversifications en petit entreprise. thèse de doctorat en science de gestion, encadré par ; Jean- Charles mathé. faculté de droit et des sciences économiques. Université de limoges.

- Leleu Pascal (1995). développement du potentiel des managers. Paris : édition L'harmattan.
- Lemieux Samuel (2015). la passion sportive chez les entraîneurs. département des sciences de la santé. Canada : Université de Québec à Chicoutimi.
- Lepine Samuel. les découvertes émotionnelles et les motivations affectives. revue philosophique, n02. 2016. Paris : éditions PUF.
- Leplat Jacques (2000). L'analyse de l'activité en ergonomie. France : 1^{er} éditions Octars.
- Liman Oumar (2002) . Les facteurs de succès et les causes d'échec des entreprises dans les zones enclavées. Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme d'étude Approfondissement en Sciences de Gestion. Sous la direction de : Professeur Kombou Lucien. Université de Ngaoundéré.
- londron Frédéric . Conatus et institution: pour un structuralisme énergétique. l'année de la régulation, n 07, 2003, site web : webcom.upmf-grenoble.fr.
- Madoui Mohamed. « Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine ». Cahiers internationaux de sociologie2007/2 (n° 123). p. 289-312. DOI 10.3917/cis.123.0289
- Martin - Krumm Charle, Cyril Tarquinio, Marie Josée Shaar. (2013) . psychologie positive et environnement professionnel. 1^{er} édition. Paris : de Boeck.
- Maud Petit , IE au sein du secteur hôtelier, institut de recherche et d'études supérieurs du tourisme, encadré par : isabelle Kuchachi, Université Paris 01, Sorbone.
- Mignon Jacque (2012) . étude longitudinale de la motivation. thèse de doctorat. encadré par J.L. Closset. Université de Liège gremloux Agro-Bio.

- Moessinger Pierre (2001). le jeu de l'identité. Paris : 1^{er} édition Puf.
- Montebello Michel (2004). Création d'entreprise, édition Economica, Paris.
- Morel Corine. (1995). ABC de la psychologie et de la psychanalyse. Paris :éditions Jacques Grancher.
- Niska (2013). Les facteurs du succès des entreprises d'économie sociale de la région de la capitale – nationale.
- Niyungeko Paul (1993). Profil personnel, pratiques de gestion des propriétaires-dirigeants et performance des pme: le cas du burund. comme exigence partielle de la maîtrise en gestion des pmo. l'Université du Québec à Chicoutimi.
- Notais Amélie, Julie Tixier. L'intention d'entrepreneuriatsocial de 6 femmes dans les quartiers :@GRH2014/2 (n° 11), pp115-140.
- Pailot Philippe . Freins psychologiques et transmission d'entreprise : un cadre d'analyse fondé sur la méthode biographique ; Revue internationale P.M.E : économie et gestion de la petite et moyenne entreprise, vol. 12, n° 3, 1999.
- Palazzolo Jérôme. La personnalité dépendante. Cerveau&Psycho - n° 43 janvier - février 2011. site web : www.cerveauetpsycho.fr
- Papadaki Evangelia , Bassima Chami (2002). les facteurs déterminants de la croissance des micro entreprises au Canada, direction générale de la politique de la petite entreprise.
- Papin Robert (2003) . pour la création d'entreprise. Paris : édition Puf,.
- Pascale Molinier, Anne Flotte. Les approches en clinique du travail en France.
- Pettersen Normand, Josée St-Pierre. Mener une PME au succès. Info PME, volume 5, n=02, 2005.
- Philippe Robic Jean, Sébastien Lemeunier (2015), L'entrepreneur face à l'entreprise en difficulté, 1^{er} édition, de Boeck, Paris.

- Planson Jennifer (2014) . Approches théoriques et thérapeutiques des relations entre le patient psychiatrique et sa famille : revue de la littérature et état des lieux. thèse de doctorat en médecine qualification en : psychiatrie . Université d'angers.
- Rabstejnek V Karl. Fear of success : A phenomenon with assorted explanations. Site web: www.houd.info>FOS.
- Rafin Philippe (2008) . Combat contre l'irrationalité des managers, Manfred Kets de Vries. Fiche de lecture : formation au coaching d'équipe IFOD.
- Rouane Rachid. L'influence des facteurs socioculturels et motivationnels sur le comportements des acteurs de la promotion de l'entrepreneuriat . thèse de doctorat en administration des affaires. American University of leadership.
- Ruel Pierre (2007). La culture entrepreneuriale: conditions favorisant sa mise en oeuvre, son émergence et sa pérennité en milieu scolaire. mémoire présentée à l'université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en éducation. Université du Québec.
- Sarrazin Philippe (1995) . Motivation à l'accomplissement dans les activités motrices. sous direction : Jean Pierre Famose. thèse de doctorat en science. université de Paris.
- Saty Kouame Diane. (2012). Les facteurs de succès ou d'échec des jeunes entreprises innovantes françaises, selon leurs modes de financement et de gouvernance. Thèse présentée en vue de l'obtention du Doctorat en Sciences de Gestion. École Doctorale de Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion, Université de Lorraine.
- Schmitt Christophe. (2008) . Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales : Presses de L'université du Québec.

- Siagh Ahmed Ramzi (2014) . Contribution du Profil et des Compétences Entrepreneuriales à la Réussite des Petites et Moyennes Entreprises en Algérie. Thèse de Doctorat d'Etat en Sciences de Gestion ,Option Management. Directeur de Thèse : Daoui Cheikh. Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion. Alger : Université Kasdi Merbah de Ouargla.
- Silivia Stroe Ioana (2017). the duality of passion entrepreneurship, economic and society. Finland: publications of the Hanken School of Economic.
- Sillamy Norbert (1983). Dictionnaire usuel de la psychologie. Paris : édition Bordas.
- Sillamy Norbert (1967). Dictionnaire de la psychologie. Paris : Librairie Larousse.
- Slitine Romain, Amandine Barthelemy. Facteurs clés desuccès et obstacles à la création d'entreprises sociales. Institut de l'innovation et de l'entrepreneuriat Social de l'essec.
- Smida Ali , Nabil Khelil. Repenser l'échec entrepreneuriales de petites entreprises émergentes proposition d'une typologie s'appuyant sur une approche intégrative.
- Tabet Wassila et Aouel Lachachi. Le processus entrepreneurial en Algérie : une adaptation du modele de gartner. Les cahiers du Cread : n= 107-108.
- Tahir Metaiche Fatima, Abdeslam Bendiabdellah. Les femmes entrepreneures en Algérie : savoir, vouloir et pouvoir ! ». *Marché et organisations*, 2016/2 (n° 26), DOI 10.3917/maorg.026.0219.
- Tessier Dargent Christel. (2015) . Les entrepreneurs par nécessité. thèse de doctorat en science de gestion.encadré par : Alain Fayolle. Université Grenoble Alpes.

- Thi- Van Patillon (2014). Créativité, adaptabilité et compétences à s'orienter tout au long de la vie. thèse de doctorat en psychologie. Paris : Centre de recherche sur le travail et le développement.
- Vallerand Robert, François L. Rousseau . Le rôle de la passion dans le bien- être subjectif des aînés. revue Québécoise de psychologie, vol 24, n03, 2003.
- Van Caillie Didier, Claire Lambrecht . L'entrepreneur, ses motivations, sa vision stratégique, ses objectifs. Working Paper réalisé dans le cadre de la "Chaire PME 1995" de la Caisse Nationale du Crédit Professionnel de Belgique.
- Verlhac Lucile (2001) . Sensation et addiction. Paris : Université Bordeaux Segalen.
- Vermeire Jacob, Veroniek Collewart (2013). Passion in new entrepreneurs. flanders DC Knowledge at Vlerick Business School.
- Victoria Massart. L'entrepreneur au cœur de la notion d'entrepreneuriat.site web : www.shdeserve.fr>documents.
- Waji Willem Reinier. The effect of entrepreneurial passion on funding et crowdfunding platforms. UPPSALA Universtet.
- Westhead Paul, Mike Wright (2013). Entrepreneurship: a very short introduction. Great Britain: 1st edition, Oxford university press.
- Wolf-Ridgway Marisa (2010) . les apports cliniques du travail à l'analyse de la « présentation de soi » chez les dirigeant d'entreprise. thèse de doctorat de psychologie.
- Yvonne Stys , Shelley L. Brown (2004). Étude de la documentation sur l'intelligence émotionnelle et ses conséquences en milieu correctionnel. Direction de la recherche Service correctionnel du Canada.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01) يمثل استبيان السيكودينامية المتميزة في صورته الأولية

رقم	العبارة
01	يجب علي المقاول التعايش مع تجاربه السابقة و إدماجها في شخصيته والتي تمنحه شعور خاص بالهوية.
02	أرى أن الشخص الراض عن حالته الآنية لا يبدع أي شيء.
03	لن أنعم بالراحة حتى أجد حلا لمشاكلي لذلك لا بد لي من التصرف بسرعة لحل مشاكلي.
04	علي الالتزام بشدة بمشروعي لمتابعة هدفي.
05	لدي هوس بتحقيق أي شيء حسب موهبتي.
06	لدي أنا بحاجة إلى تحقيق الأشياء حسب موهبتي
07	أشعر بأنني لم أحقق أي شيء لحد الآن.
08	عدم شعوري بالرضا و البحث عن هويتي يجعلني أطور معارفي.
09	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحقيق الأشياء التي تبدو مفيدة للناس، و تحسين جودة حياتهم
10	المقاوله هي الطريقة الوحيدة للاستجابة لمخاوفي الوجودية.
11	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحسين جودة حياة الزبائن.
12	أشعر بعدم أمان داخلي، يجعلني في حالة إبداع مستمر.
13	أشعر بالالتزام وجداني و عاطفي اتجاهي عملي.
14	لدي فضول شخصي يدفعني على الدوام للبحث عن التحديات الجديدة.
15	الشعور بنقائصي العميقة يجعلني غير راض عن نفسي، فابحث عن المشاكل للتصدي لها و تجاوزها .
16	تجاربي السابقة تعطيني الطاقة الذي تدفعني إلى البحث عن الفرص.
17	الحاجة إلى الاستقلالية تساعدني في البحث عن هويتي كمقاول، أبحث عن سبب لوجودي.
18	أحب أن تكون لي مسافة استقلالية عن الآخرين.
19	أشعر بأنني مختلف عن الآخرين.
20	تعلمت من طفولتي الاعتماد على نفسي ومكافحة المخاطر والشكوك.
21	التعلم من تجاربي الماضية يساعدني على توجيه سلوكياتي و للحصول على أفضل النتائج.
22	أستغل حالات الإحباط التي تدفعني باستمرار إلى تحقيق أحلامي.
23	أعمل على قدر الإمكان جعل واقع العمل يتطابق مع حاجاتي ومع رغباتي.
24	مشروع المقاوله هو السبيل الوحيد لإيجاد هويتي الحقيقية.

الملحق رقم (02) يمثل استبيان الهوس الخفيف في صورته الأولية

رقم	العبارة
01	عندما أكون في حالة نشاط أشعر بوجود كمية كبيرة من الأفكار تراودني.
02	أشعر بوجود طاقة كبيرة للعمل المتواصل من دون الإحساس بالتعب.
03	لدي طموح كبير أسعى جاهدا لتحقيقه.
04	بالرغم من كل الضغوطات، أشعر بالتفاؤل.
05	تسمح لي حالة النشاط والاستثارة بتجسيد أفكارني وتجاوز فترات الاكتئاب.
06	أشعر بوجود طاقة تسمح لي بتحقيق أهدافي.
07	أستفيد من تغيرات المزاج لدي في تحقيق أهدافي.
08	أسجل جميع الأفكار التي تراودني حتى لا تهرب مني.
09	لدي قدرة كبيرة على النشاط.
10	أشعر بالإثارة عندما أعيش تحت ضغط التحدي، المنافسة و الرغبة في الربح.
11	لدي طاقة كبيرة على الاستفادة منها.
12	حالة الهوس تضعني في إتصال مع مجموعة من الاحساسات و العواطف و الإدراكات تجعلني أدرك بشكل منطقي المحيط من حولي.
13	أبحث دائما عن الأثارة في نشاطاتي.
14	كثرة توارد الأفكار إلى ذهني تساعدني على الإبداع دوما.
15	أحب أن أقول النكت، لدي حس الدعابة.
16	أدخل في العديد من الأشياء.
17	أفكر بسرعة.
18	أنا نشيط جدا فيزيولوجيا.
19	أنا اجتماعي جدا.
20	مزاجي دائما في العالي، وأكثر تفاؤلا.
21	لدي العديد من الافكار، أنا أكثر إبداعا.
22	أخاطر دوما في حياتي.
23	أنا أقل خجلا .
24	أخطط للكثير من المشاريع والنشاطات.
25	أفكاري تقفز من موضوع لآخر.
25	أحب السفر كثيرا.
26	أسرح كثيرا و بسهولة.
27	لست بحاجة إلى ساعات طويلة للنوم.
28	لدي ثقة كبيرة في نفسي.
29	أغضب بسرعة.
30	أدخل في الكثير من الشجارات.
31	تراودني الأفكار بسرعة ولا أستطيع التعبير عنها.

الملحق رقم (03) يمثل استبيان قوة الأنا في صورته الأولية

رقم	العبرة
01	لدي القدرة على التوافق مع نفسي و الآخرين.
02	لدي القدرة على استخدام مهاراتي وقدراتي.
03	لدي القدرة على تحمل أي تهديد خارجي.
04	بإمكاني تحمل الفشل و الإحباطات الموجودة في المحيط.
05	أقوم بنشاطاتي بكفاءة عالية في الوقت الذي أواجه فيه أي تهديد.
06	لدي القدرة على كبح بعض الرغبات أو الدوافع الغير مقبولة.
07	بإمكاني تحقيق التوازن بين الصلابة والمرونة.
08	لدي القدرة على عمل الخطط والمحافظة على نفس نمط من الأداء لتنفيذ تلك الخطط.
09	أعتقد بأنني أستحق الاهتمام والتقدير.
10	لدي القدرة على توجيه طاقتي نحو تحقيق أهدافي.
11	أقبل ذاتي وحدود إمكانياتها من دون الحاجة إلى تضخيمها.
12	لدي القدرة على توجيه تأجيل الإشباع الفوري للرغبات.
13	أمتلك أنا قوة تمكنني وبكل سهولة من تحمل الإحباطات والضغوطات.
14	بمقدوري مواجهة التوتر العام المصحوب بالعمل.
15	بإمكاني أن أدخل في اتصال مع عواظي وصرعاتي.
16	أتمتع بحس القوة التي تسمح لي باستخدام عدد من الأفكار التي تراودني.
17	أدافع بشدة عما أؤمن به.
18	أشعر بطاقة كبيرة في كل ما أقوم به.
19	لدي قدرة كبيرة على التركيز تساعدني في تحديد الفرص بسرعة كبيرة.
20	أشعر بالتزام كبير اتجاه الاستمرارية في المؤسسة.
21	أشعر بإحباط كبير عندما لا أقدر على تحقيق كل شيء.
22	أشعر بمسؤولية كبيرة اتجاه مشروع.
23	أشعر بالتزام أخلاقي نحو المشروع.
24	يجب بذل مجهود كبير للاستمرارية.
25	عندما تسير الأمور نحو الأسوأ، يجب التصرف بسرعة للبحث عن الحلول.
26	أعلم ما يجب علي فعله.
27	أعلم حدود إمكانياتي، لكن داخل هاته الحدود أكون منتقدا لكل تصرفاتي.
28	لدي طاقة كبيرة لمواجهة المشاكل التي تصادفني وتجعلني أتصرف بسرعة.
29	يجب أن أكون ملتزم نحو الاستمرار في الابداع.
30	أقبل فكرة أنني بحاجة إلى معاويني وإلى رأسمال خارجي.
31	بإمكاني استخدام عدد من الأفكار التي تراودني من دون أن تسيطر علي.
32	يدفعني حب المنافسة إلى الاستمرار حتى وإن كانت سببا في فشلي.

الملحق رقم (04) يمثل استبيان الدافعية في صورته الأولية

1- الدافعية الباطنية:

1-1- الدافعية للإنجاز:

رقم	العبرة
01	لأنني أظن بأنني يمكن القيام بعملتي بأسلوب شخصي وفريد.
02	من أجل الرضا الذي أعيشه عندما أنجح في المهمات الصعبة.
03	أقوم بهذا النوع من العمل من أجل اللذة التي أعيشها عندما أبدع في الطريقة التي أقوم بها لإنجاز عملي.
04	لأنني بحاجة إلى الشعور بالتفوق.
05	لأنني لدي القدرة على القيام بالكثير.
06	من أجل اللذة التي أشعر بها عندما أتفوق على نفسي من خلال إنجازاتي الشخصية.
07	من أجل الرضا الذي أعيشه عندما أنجح في تعلم النشاطات الصعبة.
08	لأن المقابلة تجلب لي لذة البحث عن التفوق فيما أقوم به.

1-2- الدافعية بالمعرفة:

رقم	العبرة
01	لأنه لدي الكثير من اللذة (الرغبة) في تعلم أشياء جديدة في هذا العمل.
02	لأنه لدي رغبة في تعميق معارفي حول العديد من الأشياء المهمة.
03	لأنه العديد من الأشياء في هذا العمل تستثير فضولي في المعرفة.
04	لأنه لدي العديد من الأشياء المهمة التي يجب تعلمها في المجال المقاولاتي.
05	لأنني أشعر باللذة في تعلم الأشياء الجديدة. (نفس العبارة رقم 1)
06	من أجل لذة التي أكتشفها في تعلم الأشياء الجديدة من دون كلل.

1-3- الدافعية بالتجربة:

رقم	العبرة
01	من أجل لحظات اللذة الشديدة التي يجلبه هذا النوع من العمل.
02	من أجل مختلف العواطف الإيجابية التي يجلبها هذا العمل.
03	لأنني أتسلى كثيرا في هذا العمل.
04	من أجل اللذة الشديدة التي أشعر بها للقيام بالمهام المهمة في هذا العمل.

05	من أجل اللحظات القوية التي أعيشها عندما أشارك الآخرين أفكارى.
06	من أجل اللذة التي أشعر بها عند اكتشاف أشخاص نجحوا في هذا المجال.
07	لأن النشاط المقاولاتي يستثيرني خاصة عندما يتعلق الأمر بالتطور الحديث الحاصل في الميدان الذي أنشط فيه.

2-1- الدافعية الظاهرية:

- الدافعية بالتقمص:

رقم	العبارة
01	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته والذي أفضله لبلوغ مستوى في الحياة.
02	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته يسمح لي ببلوغ الأهداف الهامة مع احترام كل مظاهر الأخرى من حياتي.
03	لأن هذا النوع من العمل الذي أفضله من أجل متابعة مجرى حياتي.
04	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته من أجل تحقيق مشاريعي.
05	لأنني أعتقد بأنه بعد سنوات من الآن سوف تتطور قدراتي.
06	لأن هذا النشاط يسمح لي بدخول سوق العمل في الميدان الذي أحبه.

2-2- الدافعية بالتعديل المستدخل:

رقم	العبارة
01	لأنني إذا لم أكن جيدا في هذا العمل، سأكون محبطا.
02	لأنني إذا لم أنجح في هذا العمل، سوف أشعر بالعار من نفسي.
03	لأن العمل هو حياتي ولا أريد أن أفشل.
04	لأنني أريد أن أكون رابحا في الحياة.
05	لأنني أشعر بالذنب.
06	لكي أثبت لنفسي بأنه يمكنني فعل الأفضل في مجال عملي.
07	لأنه بمجرد النجاح في المقولة يسمح لي بالشعور بأنني مهم في نظري.
08	لكي أثبت لنفسي بأنني شخص ذكي.
09	لأنني أريد أن أثبت لنفسي بأنه بمقدوري النجاح في عملي.

2-3- الدافعية بالتعديل الخارجي:

العبارة	رقم
لأنه يسمح لي بربح المال.	01
لكي يكون لي مدخول أفضل لاحقاً..	02
لأن هذا النوع من العمل يجلب لي الأمن.	03
لأنني أريد أن تكون لي حياة رغيدة لاحقاً.	04

الملحق رقم (05) يمثل استبيان الشغف في صورته الأولى

- الشغف العام:

رقم	العبارة
01	أحب ما أقوم به وأجده مهما ومفيدا.
02	أستثمر كل طاقتي في عملي
03	أقدر ما أقوم به من نشاط.
04	أسخر معظم وقتي للقيام بما لدي من مهام.
05	لدي ميول قوية اتجاه النشاط الذي أقوم به.

2- الشغف الانسجامي:

رقم	العبارة
01	أشعر بأنني أسيطر على النشاط الذي أقوم به.
02	لدي قوة دافعية لمتابعة الالتزام في نشاطي
03	أقبل النشاط الذي أقوم به بشكل حر.
04	أتصرف بطريقة مستقلة.
05	أعدل من نشاطاتي.
06	تساورني عواطف إيجابية عندما أقوم بعملي.
07	ارتفعت لدي درجة الإخلاص والتفاني في العمل.
08	أشعر بالسعادة وأنا أقوم بعملي.
09	لدي القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة.
10	يتوافق عملي بشكل جيد مع النشاطات الأخرى في حياتي.

3- الشغف القهري:

رقم	العبارة
01	أشعر بأن النشاط هو من يسيطر علي ويوجهني.
02	أشعر بأنني مجبر على القيام بالنشاط و علي الالتزام به.
03	أشعر أنه أصبح من الصعب التحكم في النشاط الذي أقوم به.
04	أشعر بأنني تابع إلى النشاط.
05	تساورني عواطف سلبية عندما أقوم بعملي.
06	أشعر بأن هناك قوة داخلية تحرضني على النشاط.
07	الحاجة إلى التقدير والانتماء الاجتماعي هي التي تدفعني للقيام بالنشاط.
08	أجد صعوبة في ضبط حاجتي للقيام بعملي.
09	أشعر بأن نشاطي أقوى مني فيتوجب علي القيام به.
10	أشعر بالذنب حيال حياتي الشخصية.
11	لا يغيب نشاطي المفضل عن تفكيرتي.

الملحق رقم (06) يمثل استبيان الذكاء الوجداني في صورته الأولية

1- الوعي بالذات:

العبارة	رقم
أستطيع أن أتحدث بسهولة عن مشاعري.	01
لدي القدرة على تحديد جوانب القوة والضعف في شخصيتي.	02
عند الفشل في أي عمل فإنني ألقى اللوم على نفسي.	03
أعرف قدراتي وأوجهها لتحقيق أهدافي.	04
أنا واضح في أهدافي ومبادئي.	05
أقدر أسوء العقبات الممكنة قبل الشروع في أي عمل.	06
أتعلم من خبرات الماضي.	07
أعرف نقاط ضعفي وقوتي حسب المواقف والنشاطات التي أشرع فيها.	08
أعترف بأخطائي وأسعى لمعالجتها.	09
أستبق المشاكل وأتخيل الحلول لتفاديها.	10
أبدي حضور قوي مما يجعلني مختلفا عن الآخرين.	11
لدي مرونة كافية للتكيف مع التحديات الجديدة	12
أكتشف نقاط التأثير وعلاقات السلطة في مؤسسة أو جماعة.	13
أنا منتبه لتغيرات مزاجي والمواقف التي تتسبب في ذلك.	14
أعلم كيف أصغي، وأطرح أسئلة جريئة وأبدو منفتحا ومتفهما.	15

2- إدارة الانفعالات:

العبارة	رقم
لدي القدرة على التحكم في انفعالاتي اتجاه أي موقف.	01
أحافظ على هدوئي والأفكار الواضحة في مناخ متوتر.	02
أفهم كيف أن مشاعري تؤثر على تفكيري، أفعالي وأدائي.	03
أتحكم في نفسي وذلك لتوجيه عواظي والاستفادة منها.	04
أعلم كيف أخفف من قلقي والسيطرة على اندفاعاتي.	05
أعرف كيف استعيد هدوئي بسرعة بعد المواقف الصعبة.	06

3- الدافعية:

رقم	العبارة
01	أقوم بالمهمات مع أمل النجاح أكثر من الخوف من الفشل.
02	لدي متطلبات مرتفعة تقودني إلى البحث عن أفضل الأداءات.
03	أعلم كيف اتخذ القرارات التي أعتبرها صحيحة بالرغم من الشكوك والضغوطات
04	أدخل بإرادتي في تحديات أو في مهمات جديدة.
05	أستمر في ملاحقة أهدافي بالرغم من الحواجز والفشل.
06	أدافع عن التغييرات التي أراها ضرورية حتى وإن عارضوني.
07	أطلب مساعدة الأشخاص الذين يمكنهم مساعدتي في التقدم.
08	لدي إرادة التعلم في ميادين أنا بحاجة إلى التقدم فيها.
09	أتعلم من دون كلل من التجارب لتحسين أدائي.
10	أبدي إرادة صلبة في بلوغ أهدافي وأبقى مركزاً على النتائج.
11	أسخر الوقت والطاقة اللازمين لخلق وترسيخ علاقات وثيقة مع الأشخاص.
12	أحدد الفرص وأعمل على جلبها بدلاً من انتظارها.
13	أكيف ردود أفعالي واستراتيجياتي مع تطور الظروف.
14	أجد وسائل عملية لتجاوز حواجز التغيير.

4- التعاطف:

رقم	العبارة
01	أركز انتباهي على الإشارات العاطفية للآخرين وأصغي باهتمام لانشغالاتهم.
02	أمنح مساعدتي للآخرين عند الضرورة.
03	أستثير الآخرين بكاريزميتي ومعتقداتي الشخصية والصادقة.
04	أفهم حاجات الآخرين عند طلب الخدمة.
05	أتقنص الإشارات العاطفية لمستمعي وأكيف استجاباتي حسب ذلك.
06	أصغي بتعاطف وأفهم مشاعر الآخرين من دون الحكم عليها.
08	أظهر مشاعر إيجابية اتجاه الآخرين وأعطي محفزات للأشياء الصغيرة أكثر من الكبيرة.
09	أبحث في فهم حاجات الآخرين وعلى منحها الاستجابات المناسبة.
10	أسعى لأكون موجود للآخرين.

5- التواصل الاجتماعي:

العبارة	رقم
أحافظ على مناخ حميمي في نشاطات الجماعة.	01
أعرف قوى وضعف الأشخاص وأعمل على تطويرها.	02
أستخدم وسائل الإتصال التي تلفت انتباه مستمعي.	03
أحافظ على نسيج العلاقات الشخصية والخاصة أكثر من العلاقات المهنية.	04
أشاطر طموحي ونشاطاتي مع محيطي، ومعاويني أو زملائي.	05
أوجه وأنصح الآخرين وأشجعهم.	06
أشجع الآخرين على القيام بالمشاريع أو النشاطات.	07
أفك شفرات القيم والقوانين داخل أي جماعة.	08
أدعم محيطي، زملائي عندما أرى بأن سمعتهم على المحك.	09
أبحث عن الوسائل لزيادة رضا الآخرين الذين هم بحاجة إلى مساعدتي.	10
أعطي سببا للسلوكيات الغير لائقة للآخرين بدلا من تجاهلها.	11
أحافظ وأشجع العلاقات المحترمة مع أشخاص من أوساط مختلفة أو ثقافات مختلفة.	12
أشجع وأدعم نمو قدرات وكفاءات الآخرين.	13
أبني علاقات ثقة بواسطة صدقي وصراحتي.	14

الملحق رقم (07) يمثل استبيان النجاح لدى المقاول في صورته الأولية

1- التصورات الذاتية:

رقم	العبارة
01	أحقق معظم أهدافي في العمل.
02	أسعى إلى تنظيم علاقاتي مع الآخرين والمحافظة عليها.
03	أنا راضي عن أدائي في العمل
04	أركز على شريحة اجتماعية محددة.
05	أنا راضي عن ما أحصل عليه من العمل مقابل الجهد الذي أبذله.
06	علاقاتي مع الآخرين في ازدياد.
07	أشعر باحترام الآخرين لي.
08	حققت سمعة طيبة.
09	تحصلت على اعتراف الآخرين بي.
10	أصبحت لدي القدرة على استخدام قدراتي ومواهبتي في الوصول لأهدافي.
11	أصبحت لدي القدرة على اقتناص الفرص الموجودة في المحيط الخارجي.

2- التصورات الموضوعية:

رقم	العبارة
01	عملائي الحاليين محدودين.
02	يزداد المردود المالي شهريا.
03	أسعى حاليا إلى توسيع مشروعي أكثر.
04	أشعر بان زبائني راضين عن خدماتي.
05	أسعى إلى خلق مناصب عمل أخرى
06	حققت مؤسستي أفضل مكان في قطاع النشاط الذي أعمل به.
07	أتوقع أن يزداد عدد عملائي مستقبلا.
08	عدد أعمالتي في ازدياد.
09	رأسمال المؤسسة في ازدياد.

الملحق رقم (08) يمثل استبيان السيكودينامية في صورته النهائية

رقم	العبارة
01	يجب علي المقاول التعايش مع تجاربه السابقة و إدماجها في شخصيته والتي تمنحه شعور خاص بالهوية.
02	أرى أن الشخص الراض عن حالته الآنية لا يبدع أي شيء.
03	لن أنعم بالراحة حتى أجد حلا لمشاكلي لذلك لا بد لي من التصرف بسرعة لحل مشاكلي.
04	لدي هوس بتحقيق أي شيء حسب موهبتي.
05	أشعر بأنني لم أحقق أي شيء لحد الآن.
06	عدم شعوري بالرضا و البحث عن هويتي يجعلني أطور معارفي.
07	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحقيق الأشياء التي تبدو مفيدة للناس، و تحسين جودة حياتهم
08	المقاوله هي الطريقة الوحيدة للاستجابة لمخاوفي الوجودية.
09	معنى الحياة بالنسبة لي هو تحسين جودة حياة الزبائن.
10	أشعر بعدم أمان داخلي، يجعلني في حالة إبداع مستمر.
11	أشعر بالتزام وجداني و عاطفي اتجاهي عملي.
12	لدي فضول شخصي يدفعني على الدوام للبحث عن التحديات الجديدة.
13	الشعور بنقائصي العميقة يجعلني غير راض عن نفسي، فابحث عن المشاكل للتصدي لها و تجاوزها .
14	تجاربي السابقة تعطيني الطاقة الذي تدفعني إلى البحث عن الفرص.
15	الحاجة إلى الاستقلالية تساعدني في البحث عن هويتي كمقاول، أبحث عن سبب لوجودي.
16	أحب أن تكون لي مسافة استقلالية عن الآخرين.
17	أشعر بأنني مختلف عن الآخرين.
18	أستغل حالات الإحباط التي تدفعني باستمرار إلى تحقيق أحلامي.
19	أعمل على قدر الإمكان جعل واقع العمل يتطابق مع حاجاتي ومع رغباتي.
20	مشروع المقاوله هو السبيل الوحيد لإيجاد هويتي الحقيقية.

الملحق رقم (09) يمثل استبيان الهوس الخفيف في صورته النهائية

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	عندما أكون في حالة نشاط أشعر بوجود كمية كبيرة من الأفكار تراودني.			
02	أشعر بوجود طاقة كبيرة للعمل المتواصل من دون الإحساس بالتعب.			
03	بالرغم من كل الضغوطات، أشعر بالتفاؤل.			
04	تسمح لي حالة النشاط والحيوية بتجسيد أفكارني وتجاوز نوبات الاكتئاب.			
05	أشعر بوجود طاقة تسمح لي بتحقيق أهدافني.			
06	أستفيد من تغيرات المزاج لدي في تحقيق أهدافني.			
07	أسجل جميع الأفكار التي تراودني حتى لا تهرب مني.			
08	لدي قدرة كبيرة على النشاط.			
09	أشعر بالإثارة عندما أعيش تحت ضغط التحدي، المنافسة و الرغبة في الربح.			
10	لدي طاقة كبيرة علي الاستفادة منها.			
11	حالة الهوس تضعني في اتصال مع مشاعري وأفكارني وتجعلني أدرك ما الذي يحدث من حولني.			
12	أبحث دائما عن الاثارة في نشاطاتي.			
13	كثرة توارد الأفكار إلى ذهني تساعدني على الإبداع دوما.			
14	أحب أن أقول النكت، لدي حس الدعابة.			
15	أشارك في العديد من الأعمال والنشاطات.			
16	أنا نشيط جدا فيزيولوجيا.			
17	أنا اجتماعي جدا.			
18	مزاجني دائما في العالي، وأكثر تفاؤلا.			
19	لدي العديد من الافكار، أنا أكثر إبداعا.			
20	أخاطر دوما في حياتني.			
21	أنا أقل خجلا .			
22	أخطط للكثير من المشاريع والنشاطات.			
23	أفكارني تفقز من موضوع لآخر.			
24	أحب السفر كثيرا.			
25	أسرح كثيرا و بسهولة.			
26	لست بحاجة إلى ساعات طويلة للنوم.			
27	أغضب بسرعة.			
28	أدخل في الكثير من الشجارات.			
29	تراودني الأفكار بسرعة ولا أستطيع التعبير عنها.			

الملحق رقم (10) يمثل استبيان قوة الأنا في صورته النهائية

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	لدي القدرة على التوافق مع نفسي و الآخرين.			
02	لدي القدرة على كبح بعض الرغبات أو الدوافع الغير مقبولة.			
03	يمكنني أن أجد حالة التوازن بين أن أكون شخصا صلبا و مرنا.			
04	لدي القدرة على عمل الخطط والمحافظة على نفس نمط من الأداء لتنفيذ تلك الخطط.			
05	لدي القدرة على توجيه طاقتي نحو تحقيق أهدافي.			
06	أقبل ذاتي وحدود إمكانياتها من دون الحاجة إلى تضخيمها.			
07	لدي القدرة على كبح رغباتي وتأجيل الإشباع الفوري لها.			
08	بمقدوري مواجهة التوتر العام المصحوب بالعمل الشاق والمتعب.			
09	بإمكاني أن أتفاوض مع عواطفي وصراعاتي.			
10	أتمتع بحس القوة التي تسمح لي باستخدام عدد من الأفكار التي تراودني.			
11	أدافع بشدة عما أو من به.			
12	لدي قدرة كبيرة على التركيز تساعدني في تحديد الفرص بسرعة كبيرة.			
13	أشعر بالتزام كبير اتجاه الاستمرارية في المؤسسة.			
14	أشعر بالحباط كبير عندما لا أقدر على تحقيق كل شيء.			
15	يجب أن أبذل المزيد من المجهود لإبقاء مؤسستي على قيد الحياة.			
16	عندما تسوء الأمور أتصرف بسرعة للبحث عن الحلول..			
17	أعلم حدود إمكانياتي، لكن داخل هاته الحدود أكون منتقدا لكل تصرفاتي.			
18	لدي طاقة كبيرة لمواجهة المشاكل التي تصادفني وتجعلني أتصرف بسرعة.			
19	يجب أن أكون ملتزم نحو الاستمرار في الابداع.			
20	أقبل فكرة أنني بحاجة إلى معاويني وإلى رأسمال خارجي.			
21	بإمكاني استخدام عدد من الأفكار التي تراودني من دون أن تسيطر علي.			
22	يدفعني حب المنافسة إلى الاستمرار حتى وإن كانت سببا في فشلي.			

الملحق رقم (11) يمثل استبيان الشغف المقاولاتي في صورته النهائية

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	أحب ما أقوم به وأجده مهما ومفيدا.			
02	أشعر بأنني أسيطر على النشاط الذي أقوم به.			
03	أشعر بأن النشاط هو من يسيطر علي ويوجهني.			
04	أستثمر كل طاقتي في عملي			
05	لدي قوة دافعية لمتابعة الالتزام في نشاطي			
06	أشعر بأنني مجبر على القيام بالنشاط وعلي الالتزام به.			
07	أقدر ما أقوم به من نشاط.			
08	أقبل النشاط الذي أقوم به بشكل حر.			
09	أشعر أنه أصبح من الصعب التحكم في النشاط الذي أقوم به.			
10	أسخر معظم وقتي للقيام بما لدي من مهام.			
11	أتصرف بطريقة مستقلة.			
12	أشعر بأنني تابع إلى النشاط.			
13	لدي ميول قوية اتجاه النشاط الذي أقوم به.			
14	تساورني عواطف سلبية عندما أقوم بعملي.			
15	لا يغيب نشاطي المفضل عن تفكيري.			
16	أشعر بأن هناك قوة داخلية تحرضني على النشاط.			
17	ارتفعت لدي درجة الإخلاص والتفاني في العمل.			
18	الحاجة إلى التقدير والانتماء الاجتماعي هي التي تدفعني للقيام بالنشاط.			
19	أشعر بالسعادة وأنا أقوم بعملي.			
20	أجد صعوبة في ضبط حاجتي للقيام بعملي.			
21	لدي القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة.			
22	أشعر بأن نشاطي أقوى مني فيتوجب علي القيام به.			
23	يتوافق عملي بشكل جيد مع النشاطات الأخرى في حياتي.			
24	أشعر بالذنب حيال حياتي الشخصية.			
26	تساورني عواطف إيجابية عندما أقوم بعملي.			

الملحق رقم (12) يمثل استبيان الدافعية في صورته النهائية

1- الدافعية:

أقوم بهذا النوع من العمل لأنه:

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	لأنني أظن بأنني يمكن القيام بعملتي بأسلوب شخصي وفريد.			
02	لأنه لدي الكثير من اللذة في تعلم أشياء جديدة في هذا العمل			
03	من أجل لحظات لذة الشديدة التي يجلبه هذا النوع من العمل.			
04	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته والذي أفضله لبلوغ مستوى في الحياة.			
05	لأنني إذا لم أكن جيدا في هذا العمل، سأكون محبطا			
06	لأن هذا العمل يسمح لي بربح المزيد من المال.			
07	من أجل الرضا الذي أعيشه عندما أنجح في المهمات الصعبة.			
08	لأنه لدي رغبة في تعميق معارفي حول العديد من الأشياء المهمة.			
09	من أجل مختلف العواطف الإيجابية التي يجلبها هذا العمل.			
10	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته يسمح لي ببلوغ الأهداف الهامة مع احترام كل مظاهر الأخرى من حياتي.			
11	لأنني إذا لم أنجح في هذا العمل، سوف أشعر بالعار من نفسي.			
12	لكي يكون لي مدخول أفضل لاحقا..			
13	أقوم بهذا النوع من العمل من أجل اللذة التي أعيشها عندما أبدع في الطريقة التي أقوم بها لانجاز عملي.			
14	لأنه العديد من الأشياء في هذا العمل تستثير فضولي في المعرفة.			
15	لأنني أتسلى كثيرا في هذا العمل.			
16	لأن هذا النوع من العمل الذي أفضله من أجل متابعة مجرى حياتي.			
17	لأن العمل هو حياتي ولا أريد أن أفشل.			
18	لأن هذا النوع من العمل يجلب لي الأمن.			
19	لأنني بحاجة إلى الشعور بالتفوق.			
20	لأنه لدي العديد من الأشياء المهمة التي يجب تعلمها في المجال المقاولاتي.			
21	من أجل السعادة الشديدة التي أشعر بها عند القيام بالمهام الرئيسية في هذا العمل.			
22	لأن هذا النوع من العمل الذي اخترته من أجل تحقيق مشاريعي.			
23	لأنني أريد أن أكون رابحا في الحياة.			
24	لأنني أريد أن تكون لي حياة رغبة لاحقا.			
25	لأنني لدي القدرة على القيام بالكثير.			
26	لأنني أشعر باللذة في تعلم الأشياء الجديدة.			
27	من أجل لحظات الجميلة التي أعيشها عندما أشارك الآخرين أفكارتي.			
28	لأنني أعتقد بأنه بعد سنوات من الآن سوف تتطور قدراتي.			
29	لأنني أشعر بالذنب.			

			30	من أجل اللذة التي أشعر بها عندما أتفوق على نفسي من خلال انجازاتي الشخصية.
			31	من أجل لذة التي أكتشفها في تعلم الأشياء الجديدة من دون كلل.
			32	لأنني أشعر بالسعادة عندما أكتشف بأن هناك أشخاص حققوا نجاحات كبيرة في مجال عملي.
			33	لأن هذا النشاط يسمح لي بدخول سوق العمل في الميدان الذي أحبه.
			34	لكي أثبت لنفسي بأنه يمكنني فعل الأفضل في مجال عملي.
			35	من أجل الرضا الذي أعيشه عندما انجح في تعلم النشاطات الصعبة.
			36	لأن النشاط المقاولاتي يستثيرني خاصة عندما يتعلق الأمر بالتطور الحديث الحاصل في الميدان الذي أنشط فيه.
			37	لأنه بمجرد النجاح في المقابلة يسمح لي بالشعور بأنني مهم في نظري.
			38	لأن المقابلة تجلب لي لذة البحث عن التفوق فيما أقوم به.
			39	لكي أثبت لنفسي بأنني شخص ذكي.
			40	أنني أريد أن أثبت لنفسي بأنه بمقدوري النجاح في عملي.

الملحق رقم (13) يمثل استبيان الذكاء الوجداني في صورته النهائية

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	أستطيع أن أتحدث بسهولة عن مشاعري.			
02	لدي القدرة على التحكم في انفعالاتي اتجاه أي موقف.			
03	أقوم بالمهام مع أمل النجاح أكثر من الخوف من الفشل.			
04	أركز انتباهي على الإشارات العاطفية للآخرين وأصغي باهتمام لأنشغالاتهم.			
05	أحافظ على مناخ حميمي في نشاطات الجماعة.			
06	لدي القدرة على تحديد جوانب القوة والضعف في شخصيتي.			
07	أحافظ على هدوئي والأفكار الواضحة في مناخ متوتر.			
08	لدي متطلبات مرتفعة تقودني إلى البحث عن أفضل الأداءات.			
09	أمنح مساعدتي للآخرين عند الضرورة.			
10	أعرف قوى وضعف الأشخاص وأعمل على تطويرها.			
11	عند الفشل في أي عمل فإنني ألقى اللوم على نفسي.			
12	أفهم كيف أن مشاعري تؤثر على تفكيري، أفعالي وأدائي.			
13	أعلم كيف اتخذ القرارات التي أعتبرها صحيحة بالرغم من الشكوك والضغوطات			
14	أستثير الآخرين بكاريزميتي ومعتقداتي الشخصية والصادقة.			
15	أعرف قدراتي وأوجهها لتحقيق أهدافي.			
16	أتحكم في نفسي وذلك لتوجيه عواطفني والاستفادة منها.			
17	أدخل بإرادتي في تحديات أو في مهام جديدة.			
18	أفهم حاجات الآخرين عند طلب الخدمة.			
19	أحافظ على نسيج العلاقات الشخصية والخاصة أكثر من العلاقات المهنية.			
20	أنا واضح في أهدافي ومبادئني.			
21	أعلم كيف أخفف من قلقي والسيطرة على اندفاعاتي.			
22	أستمر في ملاحقة أهدافي بالرغم من الحواجز والفشل.			
23	أنتقص الإشارات العاطفية لمستمعي وأكيف استجاباتي حسب ذلك.			
24	أشاطر طموحي وأفكاري مع الآخرين من حولي.			
25	أقدر أسوء العقبات الممكنة قبل الشروع في أي عمل.			
26	أعرف كيف استعيد هدوئي بسرعة بعد المواقف الصعبة.			
27	أدافع عن التغييرات التي أراها ضرورية حتى وإن عارضوني.			
28	أصغي بتعاطف وأفهم مشاعر الآخرين من دون الحكم عليها.			
29	أوجه وأنصح الآخرين وأشجعهم.			
30	أتعلم من خبرات الماضي.			
31	أطلب مساعدة الأشخاص الذين يمكنهم مساعدتي في التقدم.			
32	أظهر مشاعر إيجابية اتجاه الآخرين وأعطي محفزات للأشياء الصغيرة أكثر من الكبيرة.			
33	أشجع الآخرين على القيام بالمشاريع أو النشاطات.			

			34	أعرف نقاط ضعفي وقوتي حسب المواقف والنشاطات التي أشرع فيها.
			35	لدي إرادة التعلم في ميادين أنا بحاجة إلى التقدم فيها.
			36	أبحث في فهم حاجات الآخرين وعلى منحها الاستجابات المناسبة
			37	أفك شفرات القيم والقوانين داخل أي جماعة.
			38	أعترف بأخطائي وأسعى لمعالجتها.
			39	أتعلم من دون كلل من التجارب لتحسين أدائي.
			40	أسعى لأكون موجود للآخرين.
			41	أدعم محيطي، زملائي عندما أرى بأن سمعتهم على المحك.
			42	أستبق المشاكل وأتخيل الحلول لتفاديها.
			43	أبدي إرادة صلابة في بلوغ أهدافي وأبقى مركزا على النتائج.
			44	أبدي حضور قوي مما يجعلني مختلفا عن الآخرين.
			45	أسخر الوقت والطاقة اللازمين لخلق وترسيخ علاقات وثيقة مع الأشخاص.
			46	أعطي سببا للسلوكيات الغير لائقة للآخرين بدلا من تجاهلها.
			47	لدي مرونة كافية للتكيف مع التحديات الجديدة
			48	أحدد الفرص وأعمل على جلبها بدلا من انتظارها.
			49	أحافظ وأشجع العلاقات المحترمة مع أشخاص من أوساط مختلف أو ثقافات مختلفة.
			50	أنا منتبه لتغيرات مزاجي والمواقف التي تنتسب في ذلك.
			51	أكيف ردود أفعالي واستراتيجياتي مع تطور الظروف.
			52	أشجع وأدعم نمو قدرات وكفاءات الآخرين.
			53	أجد وسائل عملية لتجاوز حواجز التغيير.
			54	أبني علاقات ثقة بواسطة صدقي وصراحتي.

الملحق رقم (14) يمثل استبيان النجاح في صورته النهائية

رقم	العبارة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
01	أحقق معظم أهدافي في العمل.			
02	عملائي الحاليين محدودين.			
03	أنا راضي عن أدائي في العمل			
04	يزداد المردود المالي شهريا.			
05	أركز على شريحة اجتماعية محددة.			
06	أسعى حاليا إلى توسيع مشروعي أكثر.			
07	أنا راضي عن ما أحصل عليه من العمل مقابل الجهد الذي أبذله.			
08	أشعر بان زبائني راضين عن خدماتي.			
09	علاقاتي مع الآخرين في ازدياد			
10	أسعى إلى خلق مناصب عمل أخرى			
11	أشعر باحترام الآخرين لي.			
12	حققت سمعة طيبة.			
13	أتوقع أن يزداد عدد عملائي مستقبلا.			
14	تحصلت على اعتراف الآخرين بي.			
15	عدد أعمالني في ازدياد.			
16	أصبحت لدي القدرة على استخدام قدراتي ومواهبني في الوصول لأهدافي.			
17	رأسمال المؤسسة في ازدياد.			
18	أصبحت لدي القدرة على اقتناص الفرص الموجودة في المحيط الخارجي			

الملحق رقم (15) يمثل أسماء الأساتذة المحكمين

الأساتذ	الرتبة	جامعة الانتماء
قادري حليلة	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران '2'
قريصات الزهرة	أستاذة التعليم العالي	جامعة ابن خلدون - تيارت
ملوكي جميلة	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة ابن خلدون - تيارت
قايد عادل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ابن خلدون - تيارت
ماريف منور	أستاذ محاضر "أ"	جامعة ابن خلدون - تيارت