

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية  
شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

اتجاه الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي وعلاقته  
بالروح المقاولاتية  
دراسة ميدانية على طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير  
الموارد البشرية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة

مذكرة تخرج مكتملة للحصول شهادة الماستر في تخصص علم نفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذة(ة):

د. فاتن باشا

إعداد الطالبتان :

● منال محبوب

● مريم بن شريفة

السنة الجامعية. 2024 / 2023





## شكر وتقدير:

نحمد الله حمدا كثيرا وإن كان يتضاءل دون حق جلاله حمد الحامدين  
أن سخر لنا كل هاته النعم ما ظهر منها وما بطن وهو القائل في محكم تنزيله  
"و إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم و لئن كفرتم إن عذابي لشديد " (إبراهيم:  
07)، فالحمد لله الذي بتحميده يستفتح كل كتاب وبذكرة يصدر كل خطاب وبحمده  
يتنعم أهل النعيم في دار الثواب، وباسمه يتسلى الأشقياء وإن أرخى دونهم الحجاب  
وضرب بينهم وبين السعداء بسور له باب، باطنه فيه الرحمة وظاهره من قبله  
العذاب ونتوب إليه توبة من يوقن أنه رب الأرباب ومسبب الأسباب ونرجوه رجاء  
من يعلم أنه الملك الرحيم الغفور التواب ونمزج الخوف برجائنا مزج من لا يرتاب  
أنه مع كونه غافر الذنب وقابل التوب شديد العقاب ونصلي ونسلم على رسله ثانيا  
صلاة تستغرق مع سيد البشر سائر المرسلين وعلى آله وصحبه اجمعين وبعد:

نتقدم بالشكر الجزيل وخالص الامتنان والعرفان إلى:

الأستاذة الدكتورة المشرفة فاتن باشا على وافر التوجيهات والارشادات خلال فترة  
إنجاز هذه الأطروحة، وإيمانها بنا ورؤيتها التي كانت خير السند وراقي الدعم منها.  
كما لا يفوتنا في هذا المقام تقديم الشكر الجزيل إلى الأساتذة الافاضل من تكرموا  
بقبولهم مناقشة هذه الأطروحة وإثراء موضوعها

- أعضاء لجنة المناقشة -

إلى كل أساتذتنا وزملائنا وكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه الأطروحة  
وكل من دعمنا بالكلمة الطيبة - المحبة - الدعاء

إلى كل هؤلاء نقول.. " ممتنين لكم وجزاكم الله خير الجزاء "

## ملخص الدراسة

عالجت الدراسة الحالية الموضوع الموسوم بـ "اتجاه الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي وعلاقته بالروح المقاولاتية" - دراسة ميدانية في جامعة بسكرة -؛ وقد استخرجت العينة من مجتمع طلبة جامعة محمد خيضر - بسكرة - بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي وتحليل مدى وعي الطلبة بأهميته وفهم مدى تأثير هذا التوجه على تنمية الروح المقاولاتية لديهم وكذا تقييمه، من خلال استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وبغية تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد في مقياس التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة على مقياسين وريدة حمزة كروش صلاح الدين (2023) ومقياس الروح المقاولاتية بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019).

وقد شملت عينة الدراسة 36 طالبا، من طلبة ثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، وتم اختيار المسح الشامل للعينة بطريقة قصدية نظرا لتوفر الشروط المنهجية اللازمة وفي ضوء ذلك تمت معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS 26).

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى أن: هناك اتجاه إيجابي لطلبة ثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية وذلك بحسب إجابات عينة الدراسة، كما بينت النتائج أنه توجد علاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي والرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء والقدرة على إنشاء مؤسسة، وعدم وجود فروق جوهرية بين الطلبة فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التوجه إلى التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة وذلك تبعا (الجنس، العمل) بينما بينت أيضا وجود فرق جوهري فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التوجه إلى التعليم المقاولاتي وذلك تبعا للسن.

**الكلمات المفتاحية:** المقاولاتية، دار المقاولاتية، التعليم المقاولاتي، الروح المقاولاتية

## *Summary*

The current study tackled the topic entitled “The tendency of the university graduands towards entrepreneurship education and its relationship with the entrepreneurial spirit” - a field study at the University of Biskra -; the sample was opted for from the student’s community at the University of Muhammed Khaider - Biskra - in the Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology and Educational Sciences.

The study sought to find out the students’ inclination towards entrepreneurial education, analyze the level of students’ awareness of its importance, and understand the extent of this orientation's impact on the development of their entrepreneurial spirit, as well as evaluating this tendency through adopting a descriptive correlational approach. In an attempt at achieving the objectives of the research, the study sample relied on 2023 Bin Waraida Hamza Kroush Salah Al-Din's module of Entrepreneurial Education and on 2019 Bashir Abdel Hamid Samir's module of Entrepreneurial Spirit

The study sample involved 36 second-year Master’s students specialized in Psychology of Work, organization and Human Resources Management. The comprehensive sample survey was chosen on purpose due to the availability of the necessary methodological conditions. In light of this, the data was processed using the statistical package (SPSS 26).

In the end, the study concluded that there is a positive inclination by the second-year Master’s students of work Psychology, Organization, and Human Resources Management, towards entrepreneurial education. Besides, there is a statistically significant relationship at the function level ( $\alpha=0.01$ ) between entrepreneurial education and the entrepreneurial spirit, according to the answers provided by the study sample. The results showed that there is a relationship between entrepreneurial education, entrepreneurial orientation, desire, initiative, and the ability to establish an institution, and the absence of fundamental differences between students with regard to their response towards entrepreneurial education in the study sample, depending on gender and work. It

also showed that there is a fundamental difference regarding their response to turning toward entrepreneurial education, depending on age.

**Keywords :** Entrepreneurship, Entrepreneurial House, Entrepreneurial Education, Entrepreneurial Spirit.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
أ-ج	مقدمة
= الجانب النظري =	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
19	أولا: إشكالية الدراسة
22	ثانيا: فرضيات الدراسة
22	ثالثا: مبررات اختيار الموضوع
23	رابعا: أهداف الدراسة
23	خامسا: أهمية الدراسة
23	سادسا: حدود الدراسة
23	سابعا: مصطلحات الدراسة
24	ثامنا: الدراسات السابقة
27	تاسعا: تعقيب عام على الدراسات السابقة
29	عاشرا: إجراءات الدراسة
الفصل الثاني: التعليم المقاولاتي	
33	تمهيد
34	أولا: أساسيات حول التعليم المقاولاتي

34	1. مفهوم المقاتلانية
35	2. مدارس ريادة الأعمال
36	3. أبعاد المقاتلانية
36	4. صفات ومزايا مفهوم المقاتلانية
37	5. خصائص المقاتلانية
37	6. أهداف المقاتلانية
38	7. أهمية المقاتلانية
39	8. خطوات ومراحل العملية المقاتلانية
39	9. استراتيجيات المقاتلانية
40	10. أهم مصادر الفرص المقاتلانية
41	ثانياً: ماهية المقاتل
41	1. مفهوم المقاتل
42	2. التأصيل الاصطلاحي للمقاتل، المدير، القائد
42	3. مداخل دراسة وتفسير سلوك المقاتل
43	4. دوافع المقاتل
44	5. خصائص المقاتل
45	6. أنواع المقاتلين وتصنيفاتهم
46	ثالثاً: التعليم المقاتلاني
46	1. نشأة التعليم المقاتلاني
46	2. مفهوم التعليم المقاتلاني
47	3. متطلبات التعليم المقاتلاني
48	4. مراحل التعليم المقاتلاني
50	5. أبعاد التعليم المقاتلاني
51	6. أهداف لتعليم المقاتلاني
51	7. أهمية التعليم المقاتلاني
52	8. مهام التعليم المقاتلاني
52	9. إستراتيجيات التعليم المقاتلاني
53	10. مجالات وموضوعات التعليم المقاتلاني
55	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الروح المقاتلانية	
58	تمهيد

59	أولا: الروح المقاولانية
59	1. مفهوم الروح المقاولانية
60	2. المفاهيم المرتبطة بالروح المقاولانية
61	3. العناصر المكونة لتعلم الروح المقاولانية
62	4. النماذج المفسرة الروح المقاولانية
66	5. خصائص الروح المقاولانية
67	6. أهمية الروح المقاولانية في استدامة المشاريع المقاولانية
68	7. مقومات الروح المقاولانية
68	8. العوامل المؤثرة في الروح المقاولانية لدى الطالب
70	9. نتائج التعليم المقاولاني لتعزيز الروح المقاولانية
71	ثانيا: دار المقاولانية كآلية لتطوير الروح المقاولانية في الوسط الجامعي
71	1. نشأة دار المقاولانية
71	2. تعريف دار المقاولانية
72	3. وظائف دار المقاولانية
73	4. نشاطات وبرامج دار المقاولانية
74	5. أهداف دار المقاولانية في الجامعة الجزائرية
75	6. أهمية دار المقاولانية
75	7. أبعاد دار المقاولانية
76	8. متطلبات نجاح دار المقاولانية
77	خلاصة الفصل
= الجانب التطبيقي =	
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
79	تمهيد
80	أولا: منهج الدراسة
80	ثانيا: أساليب معالجة البيانات
80	ثالثا: أدوات الدراسة
81	رابعا مجتمع عينة الدراسة
81	خامسا: خصائص عينة الدراسة
85	سادسا: الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة
87	خلاصة الفصل

الفصل الخامس: الإطار التطبيقي للدراسة عرض و مناقشة نتائج الدراسة

89	تمهيد
90	أولا عرض نتائج الدراسة
102	ثانيا: تفسير نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة
107	ثالثا: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة
115	خاتمة
117	اقتراحات وتوصيات
122	قائمة المراجع
132	الملاحق
131	الملحق رقم (01)

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل
01	37 خصائص المقاولاتية
02	52 مهام التعليم المقاولاتي
03	62 مجموعة العناصر المكونة للروح المقاولاتية
04	63 نظرية السلوك المخطط AJZEN
05	65 يمثل نموذج الحدث المقاولاتي Shapero Sokol
06	67 يوضح العلاقة بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية واستدامة المشاريع المقاولاتية
07	73 وظائف دار المقاولاتية
08	82 وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية الجنس
09	83 وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية السن
10	84 وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية العمل

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
39	خطوات ومراحل العملية المقاولاتية	01
42	الفروق بين المقاول، القائد والمدير	02
43	أهم مدارس تفسير سلوك المقاول	03
81	وصف العينة وفقا للعوامل الديمغرافية من ناحية الجنس	04
82	وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية السن	05
83	وصف العينة وفقا للعوامل الديمغرافية من ناحية العمل	06
85	أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي	07
85	معامل ألفا كرونباخ لكل محور	08
86	درجات ليكارت الخماسي	09
86	اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان	10
90	معاملات الثبات لمقياس الدراسة	11
91	حساب المتوسطات الحسابية الخاصة بالليكات الخماسي	12
91	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء	13
93	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور التوجه المقاولاتي	14
94	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور القدرة على إنشاء المؤسسة	15
96	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور المهارات التقنية	16
98	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور المهارات الإدارية	17
99	المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة عبارات محور المهارات الشخصية	18
100	مصنوفة الارتباط	19

101	الانحدار الخطي البسيط	20
105	الفروق الجوهرية حسب الجنس	21
106	الفروق الجوهرية حسب العمر	22
106	الفروق الجوهرية حسب العمل	23

مقدمة

## مقدمة:

تشهد الأوساط الأكاديمية والاقتصادية تحولاً ملحوظاً نحو تعزيز التعليم المقاولاتي كاستراتيجية محورية لدفع عجلة التنمية المستدامة والتكيف مع متطلبات السوق العالمية المتغيرة، وتزايد أهمية هذا التوجه بشكل خاص في الدول النامية والصناعية على حد سواء، حيث يُعرف بأن الروح المقاولاتية تعد محركاً أساسياً للنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، هذه الديناميكية تتجلى بوضوح في اهتمام المؤسسات التعليمية بتكثيف جهودها في إعداد جيل جديد من الخريجين يمتلكون مهارات ريادية وقدرة على الابتكار والمبادرة.

بحيث تتطلب هذه البيئة التعليمية الجديدة نهجاً شاملاً يدمج التعليم المقاولاتي ضمن المناهج الدراسية على كافة المستويات، بدءاً من التعليم الجامعي وحتى المراحل الدراسية المبكرة ويتمثل الهدف الأساسي في تجهيز الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة ليصبحوا قادرين على بدء مشروعاتهم الخاصة والتغلب على التحديات التي قد تواجههم في سوق العمل، ومن هذا المنطلق يُلاحظ تزايد الاهتمام ببرامج التعليم المقاولاتي في الجامعات، حيث تُعتبر هذه البرامج وسيلة لتعزيز التفكير النقدي وتنمية القدرات الإبداعية وتطوير مهارات حل المشكلات.

فقد أثبتت الدراسات أن الطلبة الذين يتعرضون لتجارب مقاولاتية يمتلكون قدرة أعلى على التكيف مع متغيرات سوق العمل، ويميلون بشكل أكبر نحو إنشاء مشروعاتهم الخاصة بدلاً من البحث عن الوظائف التقليدية. هذه النزعة نحو المقاولاتية تساهم بشكل فعال في تقليل معدلات البطالة بين الخريجين، وتعمل على تعزيز الاقتصاد الوطني من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة تسهم في تنويع مصادر الدخل وتطوير القطاعات الاقتصادية المختلفة.

بحيث أولي للتعليم المقاولاتي اهتماماً خاصاً بإدراج مواد ومناهج دراسية تركز على المقاولاتية في برامج الجامعات بهدف تأهيل جيل من الخريجين يمتلكون القدرة على التفكير الريادي، هذه المبادرات التعليمية تهدف إلى تمكين الطلبة من اكتساب مهارات التفكير النقدي والإبداعي، مما يجعلهم قادرين على توليد الأفكار وابتكار الحلول الريادية، ومن خلال هذه البرامج يتم تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة، وهي الروح التي تتسم بالقدرة على المخاطرة، والابتكار، والتكيف مع التحديات فهي ليست مجرد مفهوم أكاديمي، بل هي مجموعة من السمات النفسية والسلوكية التي تشمل الاستعداد للمخاطرة، والرغبة في الابتكار، والقدرة على التكيف مع المتغيرات، والإصرار على تحقيق النجاح بالرغم من العقبات، هذه السمات تعتبر أساسية للنجاح في عالم الأعمال وتعزز من فرص الأفراد في تحقيق نجاحات ملموسة على الصعيدين الشخصي والمهني لذلك يصبح من الضروري فهم كيف يمكن للتعليم المقاولاتي أن يعزز هذه الروح لدى الطلبة المقبلين على التخرج. كما

تتطلب دراسة اتجاهات الطلبة نحو التعليم المقاولاتي تحليلاً شاملاً للعوامل التي تؤثر على قراراتهم وخياراتهم المهنية ومن بين هذه العوامل يمكن أن نجد التأثيرات الاجتماعية والثقافية، والتوجهات الاقتصادية، والدعم المؤسسي، بالإضافة إلى مدى توفر الموارد والفرص التعليمية. كما يلعب التعليم العالي دوراً حيوياً في تشكيل هذه الاتجاهات، حيث يمكن للجامعات أن تقدم دعماً كبيراً من خلال توفير بيئة تعليمية تشجع على الابتكار والمبادرة واستخراج جيل من الشباب القادرين على مواجهة تحديات السوق والعمل بفاعلية في بيئات تنافسية ويتم ذلك من خلال برامج تعليمية متكاملة تشمل ورش العمل، والدورات التدريبية، والمشاريع العملية التي تتيح للطلبة تجربة حقيقية لبيئة الأعمال. كما يتم توفير الإرشاد والتوجيه من قبل خبراء في مجال المقاولاتية، مما يساعد الطلبة على تطوير مهاراتهم وفهم السوق بشكل أفضل، ومن هنا يتضح اتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي و علاقته الفعالة بالروح المقاولاتية بحيث تؤكد الأبحاث أن التعليم المقاولاتي ليس فقط وسيلة لتعزيز الروح المقاولاتية، بل هو أيضاً عامل رئيسي في تطوير الاقتصاد القائم على المعرفة من خلال تمكين الطلبة من ابتكار الأفكار لأنه يساهم في خلق بيئة مشجعة للابتكار والتطور التكنولوجي، هذا بدوره يؤدي إلى تحسين القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، وزيادة فرص العمل وتعزيز الاستقرار الاجتماعي.

ولأجل هذا قسمت الدراسة الى جانبين نظري وتطبيقي، بمحتوى خمس فصول موزعة على كل منهما، حيث حاولت الباحثتان أن تحدد لكل متغير فصل نظري خاص به، وبذلك صممت ثلاثة فصول نظرية، حيث اشتمل الجانب النظري على كل منها:

- الفصل الاول والذي احتوى بدوره على الإطار العام للدراسة وأهم ابعاده، تم فيه توضيح مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، الدراسات السابقة وأهم نقاط الاتفاق والاختلاف معها بغية الاستفادة منها في متن الدراسة، وعليه توضيح تموقع الدراسة الحالية منها.

- أما الفصل الثاني فقد خصص للتعليم المقاولاتي، بما يؤطره من مفهوم، ويحتويه أيضا من: أهمية، أهداف، مجالات وموضوعات، مراحل، إستراتيجيات، مهام؛ وذكرنا فيه أهم ما يميز المقاولاتية والمقاول وكل ما يشمل ذلك.

- في حين خصص الفصل الثالث للروح المقاولاتية وبعض المفاهيم المتعلقة بها، كما ذكرنا الخصائص، العناصر المكونة لها، أهميتها، مقوماتها، العوامل المؤثرة، النماذج المفسرة، كما تناولنا جزء دار المقاولاتية كآلية لتطوير الروح المقاولاتية في الوسط الجامعي وفي الأخير تناولنا نتائج التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية.

أما عن الجانب التطبيقي فقد اشتمل على كل من:

- الفصل الرابع والذي تضمن الدراسة التطبيقية التي أجريت على عينة من طلبة قسم علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية من جامعة محمد خيضر بسكرة، بما فيها من منهجية البحث، وأساليب

- معالجة البيانات، مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها، والأدوات المستخدمة في البحث وخصائصها السيكو  
مترية.

- أما الفصل الخامس والأخير فقد احتوى على عرض ومناقشة نتائج الدراسة.  
وانتهت الدراسة بخاتمة ومقترحات لمواضيع ودراسات مستقبلية وهذا انطلاقاً مما توصلت اليه الدراسة الحالية  
من نتائج وكذا استكمالاً لها.

الجانب النظري  
الفصل الأول  
الإطار العام للدراسة

## أولاً: إشكالية الدراسة

يعتبر إدراك المعنى الحقيقي للمقاولاتية هو الإلمام الشامل والتفسير الدقيق للعوامل البيئية المؤثرة على المقاول حيث تعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات فشلا لأسباب كثيرة، أهمها سوء التسيير وغياب الروح المقاولاتية بالرغم من الجهود المبذولة لإنشائها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة. يمكن أن تكون المقاولاتية هدفا في التدريس الأكاديمي والتطبيقي، كما أن تدريسها يعد أحد الأشكال البديهية التي تشجع الأفراد لخلق مؤسسات، لذلك فعلى مؤسسات التعليم الجامعي أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ، فيعتبر نشر وتعزيز وإدماج منظومة التعليم المقاولاتي له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة، لأنه يخلق قاعدة عريضة من المقاولين والمبدعين في جميع المجالات، وإعداد هذا الجيل لثقافة مقاولاتية قوامها الإبداع والابتكار والانجاز.

إذ تمثل المقاولاتية إنشاء مؤسسات ريادية حل حقيقي للعديد من المشاكل الجزئية والكلية، إلا أن هذا يصطدم بانخفاض الطموح والروح الحقيقية لإنشاء تلك المؤسسات وبالتالي فإن رفع الروح المقاولاتية يعتبر هدفا يجب أن تتضافر الجهود لتحقيقه، حيث يعتبر التعليم المقاولاتي أحد الطرائق التي من شأنها تنمية ورفع درجة الروح المقاولاتية.

وعليه تواجه الجامعة كمؤسسة للتعليم العالي تحديات أكبر في هذه المسألة، حيث تعتبر الجامعة المكان الأفضل لغرس روح المبادرة لدى الطلاب، ويعد تطور المقاولاتية مؤشرا هاما لقياس مدى قدرة الاقتصاد على تنويع مصادر الدخل المحقق، فضلا عن تحديد مستوى الإبداع والتطوير في من تتوفر لديهم القدرة والرغبة في تأسيس مشروع خاص يعود بالمنفعة عليهم وعلى الاقتصاد ككل، إلا أن نجاح التعليم المقاولاتي يعتمد على توفر مجموعة أساسية من العوامل المحفزة لانتشارها كثقافة، حتى تصبح تدريجيا نمط وأسلوب معيشي يسعى من خلاله الفرد إلى إثبات وتطوير ذاته وتحسين مستوى معيشته، وبالتالي العمل على خلق القيمة المضافة، والتقليل من حجم البطالة التي تواجه الشباب خاصة خريجي الجامعات الجزائرية منهم، حيث عملت الجزائر في إطار نشر وتشجيع ثقافة المقاولاتية على وضع بنية تحتية وإنشاء مختلف الآليات التي تدعم هذه العملية، لا سيما في ذلك الجامعة باعتبارها الحاضنة الأساسية لدعم ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة. نظير ذلك أصبح الاهتمام بمخرجات الجامعة من القضايا الأكثر إلحاحا، لمساهمتها في تزويد سوق الشغل بالقوى العاملة المؤهلة والمتخصصة، والتي تستطيع القيام بعمليات التخطيط والتنفيذ لبرامج التنمية الاقتصادية، فقطاعاتها تحتاج إلى المهندسين والتقنيين والفنيين الذين لديهم الإعداد اللازم والمطلوب من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التنمية المختلفة، من أجل تطوير المجتمع وخدمته وتحسين نوعية الحياة، حيث يعد التعليم الجامعي

أهم السبل لإعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج والبحث والتطوير، كما يعتبر من أهم المراحل التعليمية نظرا لقرب الخريجين من الجامعات للدخول إلى سوق العمل، فالجامعة هي المكون الذي يعد المورد البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها، والرقي بمستوى التعليم وفي كيفية استيعاب مخرجاته ومن هنا فإن المؤسسات الجامعية في حاجة ماسة إلى أن تستفيد من المهارات والكفاءات التي تزخر بها، من هذا المنطلق ولبناء اقتصاداتها على النمط الحديث اتجهت إلى تشجيع إنشاء وبعث المؤسسات والمشاريع الخاصة، ذلك ما يجعل وظائف الجامعة فيه متعددة ومتشابهة الجوانب، ففي السابق كانت للجامعة وظيفتين تقليديتين هما التعليم والبحث العلمي، ولكن بمرور الزمن وتعدد الحياة اتسعت مسؤولية الجامعة وتعددت نشاطاتها حتى أصبحت علاقتها ببيئتها متشابكة ومعقدة، وبالتالي لم تعد هاتان الوظيفتان على ما مسهما من تطور كافتين لعمل الجامعة، بل أصبحت مسؤولة على التركيز في تنمية المهارات أكثر من التركيز على اكتساب المعرفة لموائمة الطلبة مع متطلبات محيطها الاقتصادي والاجتماعي، لا سيما أن أهمها هو نشر الروح المقاولاتية التي تهدف إلى إنتاج الحداثة والتغيير، كما أنها ثقافة الخلق والبناء. فمنذ نهاية التسعينات انتشرت تدريجيا فكرة أن التعليم العالي خاصة الجامعة، سيكون لها دور في تعزيز روح المقاولاتية لدى الشباب، حيث يتم تقديمه كمهارات أساسية في سياق الاقتصاد القائم على المعرفة لهذا يستوجب على الجامعة التأقلم مع متطلبات محيطها، معتمدة في ذلك على مجموعة الخطوات والسياسات التي تبنتها على غرار نظام ل.م.د، الذي يعمل في الأساس على تطوير القدرات الذاتية للطلبة، وحثهم على البحث وتثمين مجهوداتهم الفردية والجماعية، حيث يحضر هذا النظام لشهادات معترف بها في العالم أكثر تكيف مع الاحتياجات الحقيقية لعالم الشغل، وفتح عدة مشاريع علمية أكاديمية ومهنية تحمل في طياتها برامج تعليمية وتكوينية تهتم بمجال التعليم المقاولاتي، من أجل إرساء وتبني توجهات الطلبة لتدعيم بعث وتسيير وتطوير المقاولاتية، وذلك بغرض ترقية الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. وقد تجسد ذلك من خلال الاتفاقية المبرمة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي نشأ عنها هيئة سميت بدار المقاولاتية المتواجدة في العديد من المؤسسات الجامعية في الجزائر، وذلك في إطار اتفاقية تعاون مع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) والتي تم استبدال تسميتها إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) وكذلك تفعيل تخصص المقاولاتية في مناهج التدريس الجامعية.

وقد ارتكزت محاور دار المقاولاتية لترقية الروح المقاولاتية على تبسيط آليات إنشاء المؤسسات وتثمين السلوكيات المقاولاتية، من خلال التعليم المقاولاتي وفتح مؤسسات التعليم العالي على محيط إنشاء المؤسسات، حيث تعتبر الأداة المناسبة التي تعتمد عليها لغرس القيم المقاولاتية، وتعريف الطلاب على العمل المقاولاتي الذي يقودهم لتحقيق أفكارهم، وإخراج المشاريع ذات القيمة المضافة التي تسهم في تنمية الاقتصاد الوطني، كما تشجعهم وترافقهم نحو خلق مشاريع تحقق أهدافهم وتكون أيضا خدمة للمجتمع. ولعل إنشاء دور المقاولاتية بالجامعات الجزائرية من التوجهات الحديثة التي تبنتها هذه الأخيرة، كآلية لدعم نشر الروح المقاولاتية وتشجيع

أفكار إنشاء المقاولات والأعمال الحرة في الوسط الطلابي، تلتها عدة خطوات تهتم بترسيخ روح المقاول في الوسط الطلابي على غرار الاتفاقيات المبرمة من قبل الجامعة الجزائرية، ومختلف المؤسسات والهيئات الوطنية من بينها منتدى رؤساء المؤسسات، مديرية التجارة والصناعة، وكذا مديرية الصناعة والمناجم التي تهتم بالأساس بتمكين الطلبة من إنجاز تربصاتهم العلمية في المؤسسات الوطنية والدولية المختلفة، وهذا قصد البحث عن السبل الكفيلة التي تساهم في غرس وتنمية الثقافة المقاولاتية لدى طلبة الجامعات، وصولاً إلى إنشاء مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية (BLUE). كل هذه الإجراءات والخطوات التي تبنتها الجامعة تحتاج في الأساس إلى انتهاج مجموعة من القرارات الرشيدة والمترابطة، التي تعتمد عليها لتحقيق أهدافها، وفق أساليب اتصالية منظمة تتدرج ضمن تبني رؤية استراتيجية واستشرافية لمستقبل الجامعة الجزائرية، حيث أن الارتكاز على الاتصال في نشر الروح المقاولاتية يحتاج إلى خطوات مدروسة ومنظمة، تقود تلك العمليات الاتصالية وتحدد سيرورتها للوصول إلى الأهداف المسطرة من قبل الجامعة، وبالتالي التأثير على جمهور الطلبة المتلقين. في ضوء التحليل السابق، تناولنا موضوع اتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي، والتركيز خصوصاً على علاقته بالروح المقاولاتية لدى طلبة ثانية ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية بجامعة بسكرة، وهو ما يقودنا ويجعلنا نطرح السؤال الرئيسي التالي:

**ما اتجاه الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي؟ وما علاقته بالروح المقاولاتية؟**

. ويتفرع السؤال الرئيسي الى الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل توجد توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء لدى عينة الدراسة؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي لدى عينة الدراسة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  للتعليم المقاولاتي بين أفراد عينة الدراسة مردها الاختلاف في: الجنس، السن، الوظيفة أو العمل؟

## ثانياً: فرضيات الدراسة:

### 1. الفرضية الرئيسية:

. اتجاه الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي اتجاه إيجابي. وتوجد علاقة بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية.

### 2. الفرضيات الفرعية:

1.2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء لدى الطلبة عينة الدراسة.

2.2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي لدى الطلبة عينة الدراسة.

3.2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين التعليم المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة لدى الطلبة عينة الدراسة.

4.2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية البشرية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,1$  بين للتعليم المقاولاتي بين أفراد عينة الدراسة مدرها الى الاختلاف في: الجنس، السن، الوظيفة أو العمل.

## ثالثاً: مبررات اختيار الموضوع:

هناك مجموعة من الأسباب الموضوعية التي دعنا لاختيار هذا الموضوع، والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:

يلي:

1. تزايد الاهتمام بالمقولة، واعتبارها إحدى أهم الحلول الممكنة والمهمة لمواجهة البطالة.
2. أهمية المقولة في دعم وتقوية النسيج المؤسساتي للبلاد، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
3. نقص الأعمال الأكاديمية والأبحاث العلمية حول موضوع المقولة في بلادنا.
4. الرغبة في تسليط الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية.
5. الصلة الوثيقة للموضوع بتخصصنا.
6. دعم الدولة وتشجيعها لهذا النوع من المؤسسات.
7. كون الظاهرة تمس فئة الطلبة الجامعيين، وهي فئة يعول عليها كثيرا في التنمية على جميع المستويات.
8. التعرف على مدى مساهمة الجامعة في تطوير التوجهات المقاولاتية للطلبة.

## رابعاً: أهداف الدراسة:

نهدف من دراستنا هذه إلى تحقيق جملة من الأهداف:

1. تقديم إطار نظري للتعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية وبعض المفاهيم المرتبطة بها.
2. تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في الأوساط الجامعية وعلاقته بالروح المقاولاتية.
3. معرفة فيما إذا كانت المعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تعطي للطلاب روح مقاولاتية تسمح له بتأسيس مؤسسة صغيرة وتسييرها.
4. التنبؤ بالتوجه المقاولاتي لطلبة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

## خامساً: أهمية الدراسة

وتكمن أهمية الدراسة في تزايد الاهتمام بالتعليم المقاولاتي باعتبارها تساهم في تنمية الروح المقاولاتية لدى الطلبة، كون المقاولاتية واحدة من التوجهات المتبعة لمواجهة ظاهرة البطالة للطلاب الجامعي بعد التخرج من الجامعة، ومن ثم فأهميتها تكمن من خلال ولوجهم إلى عالم ريادة الأعمال مما يسمح لهم بإنشاء مؤسساتهم الخاصة.

## سادساً: حدود الدراسة:

يكاد يكون الاتفاق قائماً بين الباحثين والمهتمين بمناهج البحث العلمي على أن لكل دراسة حدود رئيسية ثلاثة وهي:

1. الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية من تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة -شنتمة-
2. الحدود البشرية: دراستنا استهدفت 36 طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة.
3. الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2024/2023.

## سابعاً: مصطلحات الدراسة:

❖ **التعليم المقاولاتي:** هي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة في مقياس التعليم المقاولاتي من إعداد بن وريدة حمزة وكروش صلاح الدين (2023) الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية ويتمثل في أنه عملية تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة للابتكار والإبداع وإثارة دافعيتهم وتعزيزها مما يحفزهم على

النجاح في مشاريعهم المقاولاتية عبر نطاق واسع من المستويات، ويتم التركيز على تنمية قدرات التفكير النقدي وحل المشكلات والقيادة والتخطيط الاستراتيجي والمهارات العملية التي تساعد في تأسيس وإدارة المشاريع.

❖ **الروح المقاولاتية:** هي الدرجة التي يتحصل عليها عينة الدراسة في مقياس الروح المقاولاتية من إعداد بشير عبد الحميد وسمير حفظ الله (2019) الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية ويتمثل في أنه مجموعة من الصفات والسمات التي تميز الأفراد الذين يأخذون زمام المبادرة ويتمتعون بالابتكار ويظهرون استعدادا لتحمل المخاطر بهدف تحقيق أهدافهم وإنشاء مشاريع وأعمال تجارية ناجحة تشمل هذه الروح على الابداع، الدافع الذاتي، القدرة على حل المشاكل، الرغبة في جعل الأفكار تتحول على واقع ملموس.

### ثامنا: الدراسات السابقة:

#### 1- الدراسات المتعلقة بالتعليم المقاولاتي:

##### 1.1. الدراسات العربية:

1.1.1. دراسة أيدر حنيني وبراح احمد بعنوان: "التعليم الريادي ودوره في تعزيز المقاولاتي لدى الطلبة خريجي الجامعات، أجريت هذه الدراسة بجامعة أدرار سنة 2021، تهدف الدراسة إلى علاقة ارتباط معنوي بين التعليم الريادي و الروح المقاولاتية لدى الطلبة كذا التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح لطلبة الاقتصاد في تأسيس مشروع صغير وتسييره وفق أسس التي تجعل منه عملا ناجحا، بلغت عينة الدراسة 46 طالبا، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لكل من التعليم الريادي والتوجه المقاولاتي، وكذا وجود تأثير ايجابي واضح بين التعليم الريادي على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة و قد اتضح وجود فروق فردية بين الجنسين".

2.1.1. دراسة لزرق عائشة د، بلية حبيب بعنوان "أهمية ودور التعليم المقاولاتي في توجيه الطلبة الجامعيين نحو إنشاء مقاولاتية"، دراسة مسحية بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم سنة 20 جويليا 2020 بحيث هدفت هذه الدراسة الى تبيان أهمية المحيط الجامعي في نشر ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين وتوجيههم نحو إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة عن طريق نشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة المقبلين نحو التخرج وهذا عبر مختلف عمليات التعليم والتكوين المقاولاتي لضمان الكفاءات وتحقيق الأهداف المسطرة عن طريق حملات التوعية المنتشرة بالجامعة الجزائرية والعمل على حثهم لتبني المقاولاتية التي أصبحت في الآونة الأخيرة مؤشرا لقياس مدى قدرة الاقتصاد على دفع عجلة التنمية مع إمكانية تطوير الكفاءات وتنمية الرغبات لدى الفئة المستهدفة.

3.1.1. دراسة بن طاعة الزهرة، كربوش محمد بعنوان "احتمالية تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي" أجريت هذه الدراسة لطالبات جامعة معسكر باستخدام الانحدار اللوجيستي سنة 2018، تهدف الدراسة الى الوصول الى مؤشرات دقيقة تعكس مدى تأثير AUTIO على التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات، بلغت عينة

الدراسة 167 طالبة جامعية، توصلت النتائج على وجود تأثير معنوي لكل من التعليم المقاولاتي والقناعة المقاولاتية على توجيههن المقاولاتي.

4.1.1. دراسة الجودي محمد علي بعنوان "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي" دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة أطروحة دكتوراه، سنة 2015/2014، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطالب والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، والتي تسمح له بإنشاء وتأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا، حيث توصل أنهم يمتلكون شخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية للطلاب ومختلف المهارات التقنية والشخصية والإدارية. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، المستوى التعليمي، النظام التعليمي.

### 2.1. الدراسات الأجنبية:

1.2.1. دراسة LAOUEDJ Zouaoui و TEKFI Saliha بعنوان " تنمية الروح المقاولاتية لدى الطالب بالمغرب" دراسة حالة مشروع SALEEM والمنشورة في مجلة أفاق للبحوث والدراسات- المركز الجامعي ايليزي -دورية سداسية أكاديمية دولية محكمة في العدد03، في جانفي 2019 وهدفت هذه الدراسة إلى إظهار مساهمات مشروع SALEEM الذي اعتمده المغرب وتونس من أجل تنمية ريادة الأعمال الطلابية و كشفت الدراسة أن الجامعة تلعب اليوم دورا قويا جدا في خلق ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وعلى الرغم من أنه لا يزال في مرحلة التنفيذ ، يمثل مبادرة إيجابية للغاية لتطوير ريادة الأعمال بين الطلاب المغاربة والتونسيين، وذلك من خلال:

- إنشاء أقطاب متخصصة لدعم الطلاب أثناء تدريبهم على تنظيم المشاريع ؛
- إنشاء حالة" طالب منظم" لتشجيع الطلاب على إنشاء مشاريع أعمال خاصة بهم؛
- تغيير ذهنية الطلاب، من اجل تطوير دعم الاسرة والعاملين في التدريس نحو نهج ريادة الأعمال.

### 2.1. الدراسات المتعلقة بالروح المقاولاتية:

#### 1.2.1. الدراسات العربية:

1.2.1. دراسة سارة بوكيلي، فاطمة الزهرة شايب، بعنوان "مساهمة الجامعة في تطوير الروح المقاولاتية" أجريت هذه الدراسة الميدانية بدار المقاولاتية بجامعة الإخوة منتوري قسنطينة، سنة 2023، تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على المواضيع البارزة في ريادة الأعمال ومدى سعي الجامعة في تطوير الروح المقاولاتية من خلال مجموعة من الآليات، كما تسعى الى معرفة دور دار المقاولاتية في رفع دافعية خلق المشاريع لدى الطلاب، وتوصلت الدراسة الى إن الجامعة تقوم بعدة أدوار أهمها إنتاج خريجين مقاولين لسوق العمل وأن دار المقاولاتية هيئة مراقبة للطلاب لتعزيز روح المقاولاتية لديه.

2.2.1. دراسة جبار سعاد، ناجي أمينة بعنوان: " التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية " أجريت هذه الدراسة بجامعة سيدي بالعباس سنة 2020، هدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية الروح المقاولاتية لدى طلبة، وقد أجريت هذه الدراسة على 109 طالبا من أولى وثانية ماستر بمختلف التخصصات، توصلت الدراسة إلى وجود فكرة المقاولاتية لدى عينة الدراسة بنسبة 68.8 %، وكذا تأثير الفعال للتعليم المقاولاتي على طلبة وتزويدهم بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة، وتعزيز سلوكهم المقاولاتي الذي يشجعهم على تأسيس مشاريعهم الخاصة.

3.2.1. دراسة بشير عبد الحميد ، سمير حفظ الله بعنوان : " تأثير التعليم المقاولاتي في تنمية الروح المقاولاتية و بناء المشاريع لدى طلبة الجامعة"، أجريت هذه الدراسة بجامعة العربي التبسي - تبسة- سنة 2018-2019 ، هدفت إلى التعرف إذ ما كانت المعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تعطي للطالب روح مقولة تسمح له بتأسيس مؤسسة مصغرة، استهدفت هذه الدراسة طلبة سنة ثالثة ليسانس، سنة أولى ماستر وسنة ثانية ماستر من التخصصات ( إدارة الأعمال، إدارة مالية، اقتصاد نقدي وبنكي، اقتصاد كمي، تسويق، تسويق خدمي، مالية مؤسسة )، توصلت الى وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه الطلبة نحو المقاولاتية حيث بلغت قيمة الاحتمالية 0.008 .

4.2.1. دراسة مسيخ أيوب بعنوان : " دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" أجريت هذه الدراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سكيكدة، هدفت هذه الدراسة الى اختبار الدور الذي يمكن أن تلعبه الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة، وأجريت هذه الدراسة على 143 مقاولا صاحب مؤسسة صغيرة ومتوسطة ومصغرة بالولاية، توصلت الدراسة الى وجود علاقة تأثيرية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الروح المقاولاتية وديمومة المؤسسات محل الدراسة ولوحظ أنها منخفضة، كما لم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزي للمتغيرات الديموغرافية للمقاول والمؤسسة.

## 2. الدراسات الأجنبية

2.2. دراسة Nadjat SEGUENI-DJAMANE Amine GUENOUN واخرون بعنوان النية الريادية لدى الطلاب، اجريت هذه الدراسة الاستقصائية لعينة تكونت من 419 من طلاب جامعة وهران 02 بكلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية ، في العدد 121 المجلد 33 لسنة 2017 ، وهدفت هذه الدراسة الى اختبار نموذج النية الريادية الذي تم تطويره لدى الطلبة وأبرزت النتائج وجود نية قوية لريادة الاعمال بين الطلاب على الرغم من اتخاذ الاجراءات (إنشاء الاعمال أو ريادة الاعمال بشكل عام) ووجود أفكار مبتكرة ما يقارب 83% من العينة وأن المعايير الشخصية تؤثر على الروح المقاولاتية وأن البيئة الخارجية عامل حاسم في خلق النية الريادية.

## تاسعا: تعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة، يمكن مناقشة هذه الدراسات وتوضيح أهميتها للدراسة الحالية، وذلك وفق منحنى تصنيف اعتمادها ومتغيرات الدراسة وردت في الدراسات السابقة، من حيث:

❖ **الأهداف:** لقد استهدفت دراسة الجودي محمد علي (2015) في جانبها تطبيقي على بناء برنامج لتطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، وركزت عائشة لزرق وبلية حبيب (2020) على أهمية دور التعليم المقاولاتي في توجه الطلبة الجامعيين نحو إنشاء المقاولاتية، أما دراسة بن طاعة الزهرة وكربوش محمد هدفت الى التعرف على احتمالية تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي، بينما ايدر حنيني وبراج أحمد (2021) ركزا على التعليم الريادي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي.

وركزت دراسة سارة بوكيلي فاطمة الزهرة شايب (2023) على مساهمة الجامعة في تطوير الروح المقاولاتية، أما دراسة مسيخ أيوب هدفت الى معرفة دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واستهدفت دراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2020) على معرفة مدى مساهمة التعليم المقاولاتي بالجامعة في تعزيز توجه الطلب نحو المقاولاتية وكأداة لبناء الروح المقاولاتية، وأخيرا دراسة بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019) التي هدفت الى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي في تنمية الروح المقاولاتية وبناء المشاريع لدى طلبة الجامعة.

وركزت دراسة Amine GUENOUN\* Nadjat SEGUENI-DJAMANE (2017)، على نموذج النية الريادية الذي تم تطويره على الطلبة اما دراسة LAOUEDJ Zouaoui و TEKFI Saliha وآخرون (2019) ركزت على اظهار مساهمات SALEEM الذي اعتمده المغرب وتونس من أجل تنمية ريادة الأعمال الطلابية

❖ **المنهج والعينة:** اختارت بعض الدراسات عينات الطلبة من بينها دراسة الجودي محمد علي (2015) ودراسة ايدر حنيني وبراج أحمد (2021)، ودراسة بن طاعة الزهرة وكربوش محمد ودراسة عائشة لزرق وبلية حبيب (2020)، ودراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2020)، وكذلك دراسة بشير عبد الحميد ، سمير حفظ الله (2019) ، ودراسة Amine GUENOUN\* Nadjat SEGUENI-DJAMANE (2017)، و دراسة LAOUEDJ Zouaoui و TEKFI Saliha وآخرون (2019) ، بينما استهدفت دراسة مسيخ أيوب (2019) عينة من المقاولين، أما دراسة سارة بوكيلي، فاطمة الزهرة شايب (2023) استهدفت دار المقاولاتية.

أما فيما يخص المناهج المتبعة فقد تم استخدام المنهج الوصفي كل من دراسة وايدر حنيني وبراج أحمد (2021) ودراسة لزرق عائشة د. بلية، أما دراسة سارة بوكيلي (2023) استخدمت المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، واستخدم كل من المنهج الوصفي التحليلي لدراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2020) ودراسة مسيخ أيوب (2019) ودراسة بن طاعة الزهرة كربوش محمد (2018) ودراسة بشير عبد الحميد سمير حفظ

الله (2019) ودراسة الجودي محمد علي (2015)، واستخدمت ودراسة Amine GUENOUN\* Nadjat SEGUENI-DJAMANE (2017) المنهج الكمي.

❖ أدوات البحث: لقد صممت الأدوات البحثية حسب الموضوع ومنهج الدراسة، فقد استخدمت هذه الدراسات الاستمارات من بينها دراسة جبار سعاد ناجي أمينة (2020) والجودي محمد علي (2015) وايدر حنيني وبراغ أحمد (2021) ولزرق عائشة بلية حبيب ودراسة Amine GUENOUN\* Nadjat SEGUENI-DJAMANE (2017) أما باقي الدراسات لم يتم التعرف عنها.

وفي ضوء ما انتهت إليه الدراسات السابقة التي زودت الدراسة الحالية بمنهجية بناء فروضها ومجال إضافتها العلمية والمعرفية، بالإضافة إلى ما جاءت به الدراسة الحالية إلى تقليص حجم الفجوة البحثية الموجودة بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية لدى طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية، كما تمكنا من التوصل إلى مجموعة من النقاط المشتركة أو قد تختلف فيها هاته الدراسة مع الدراسات السابقة أهمها:

- من حيث الأهداف تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في دراسة التعليم المقاولاتي أهمها دراسة: الجودي محمد علي (2015)، عائشة لزرق وبليّة حبيب (2020) بن طاطة الزهرة و كربوش محمد ايدر حنيني وبراغ أحمد (2021).

أما بالنسبة للدراسات التي اشتركت في دراسة اتجاه طلبة نحو الروح المقاولاتية أهمها: دراسة سارة بوكيلي فاطمة الزهرة شايب (2023) دراسة مسيخ أيوب دراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2020) بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019)

- من حيث أدوات البحث فقد ساهمت الدراسات السابقة في التوضيح للطالبتين طريقة جمع البيانات كما أنهم اعتمدوا على مقياس الروح المقاولاتية بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019)، بالإضافة إلى أنها ساعدت أيضا طالبان في تحديد منهج الدراسة وفي ضبط الموضوع وضبط هدف الدراسة.

- من حيث عينة الدراسة، تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تركيزها على طلبة الجامعة كدراسة الجودي محمد علي (2015) ودراسة إيدر حنيني وبراغ أحمد (2021)، ودراسة بن طاطة الزهرة وكربوش محمد ودراسة عائشة لزرق وبليّة حبيب (2020)، ودراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2020)، وكذلك دراسة بشير عبد الحميد، سمير حفظ الله (2019)، ودراسة Amine GUENOUN\* Nadjat SEGUENI-DJAMANE (2017) ودراسة LAOUEDJ Zouaoui وTEKFI Saliha

❖ الفجوة البحثية للدراسة: بعد الاطلاع على المراجع المتوفرة وما توصل إليه من دراسات سابقة، تبين أن موضوع الدراسة الحالي يغطي فجوة البحثية لم تسلط عليها الكثير من البحث العلمي في ذات السياق العلمي الذي تم تناوله ألا وهو علاقة التعليم المقاولاتي بالروح المقاولاتية للطلبة المقبلين على التخرج (ثانية ماستر) واتجاههم نحو التعليم المقاولاتي الذي يتلقونه أثناء المرحلة الاخيرة من التعليم الجامعي قبل توجههم لسوق العمل، وعليه فإن هذه الدراسة جاءت لتسلط الضوء على كل من:

علاقة الروح المقاولاتية بالتعليم المقاولاتي، واتجاه الطلبة عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي وتركز على فهم وتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة واستقراء أهم النتائج الناجمة عن هذه العلاقة.

### عاشرا: إجراءات الدراسة:

- ❖ إجراء الجانب النظري: إعداد الجانب النظري من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وجمع البيانات وتنسيق بينها وتحضير الجزء النظري لهذه المذكرة وبناءا على هذا الإطار تم انتقاء أدوات البحث بما يتناسب مع الدراسة.
- ❖ انتقاء أداة البحث، وهي عبارة عن مقياس التعليم المقاولاتي بن وريدة حمزة كروش صلاح الدين (2023)، بحيث يهدف الى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي على توجه الطلبة نحو العمل المقاولاتي، وتم تطبيقه على عينة من طلبة ماستر إدارة أعمال بالمركز الجامعي ميلة.
- ❖ مقياس الروح المقاولاتية بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019). يهدف إلى تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تنمية الروح المقاولاتية، وتم تطبيقه على عينة الدراسة طلبة سنة ثالثة ليسانس، وطلبة سنة أولى وثانية ماستر من اغلب التخصصات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ❖ تفرغ البيانات وإدخالها للحاسوب وتحديد المعالجة الإحصائية المناسبة لفرضيات البحث واستخراج النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

# الفصل الثاني

## التعليم المقاولاتي

تمهيد

أولاً: أساسيات حول المقاولاتية

1. مفهوم المقاولاتية
2. مدارس ريادة الأعمال
3. أبعاد المقاولاتية
4. صفات ومزايا المقاولاتية
5. خصائص المقاولاتية
6. أهداف المقاولاتية
7. أهمية المقاولاتية
8. خطوات ومراحل العملية المقاولاتية
9. استراتيجيات المقاولاتية
10. أهم مصادر الفرص المقاولاتية

ثانياً: ماهية المقاول

1. مفهوم المقاول
2. التأصيل الاصطلاحي للمقاول، المدير، القائد
3. مداخل دراسة وتفسير سلوك المقاول
4. دوافع المقاول
5. خصائص المقاول
6. أنواع المقاولين وتصنيفاتهم

ثالثاً: التعليم المقاولاتي

1. نشأة التعليم المقاولاتي
2. مفهوم التعليم المقاولاتي
3. متطلبات التعليم المقاولاتي
4. مراحل التعليم المقاولاتي
5. أبعاد التعليم المقاولاتي
6. أهداف التعليم المقاولاتي
7. أهمية التعليم المقاولاتي
8. مهام التعليم المقاولاتي
9. استراتيجيات التعليم المقاولاتي

10. مجالات وموضوعات التعليم المقاولاتي

خلاصة الفصل

### تمهيد:

لقد أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال والتداول حيث أصبحت تعرف حالياً كمجال للبحث والتطور ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوضعه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة لتكيف والتلائم مع متطلبات المنافسة والتغيير. وعلى اعتبار أن المقاولاتية عنصراً فاعلاً ولازماً، وجب السعي لجعلها مادة دراسية سواء أكاديمياً وحتى تطبيقياً، الأمر الذي من الممكن أن يساعد على خلق روح مقاولاتية لدى الأفراد ودفعهم لتكوين مؤسساتهم الخاصة وبالتالي المساهمة في دفع عجلة التنمية نحو الأمام، وذلك بنشر وتعزيز وإدماج منظومة التعليم المقاولاتي في المجتمع. خاصة فئة الطلبة المقبلين على التخرج وهذا بهدف تحفيزهم على تنفيذ طموحاتهم وأفكارهم الإبداعية وذلك من خلال مجموعة من الاستراتيجيات الخاصة بالتعليم المقاولاتي ومن خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى مختلف أبعاد الظاهرة المقاولاتية بصفة عامة وإلى التعليم المقاولاتي بصفة خاصة.

## أولاً: أساسيات حول المقاولاتية:

### 1. مفهوم المقاولاتية:

إن كلمة Entrepreneurship هي في الأصل كلمة فرنسية تعني الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري. وكان الاقتصادي ورجل الأعمال الفرنسي الشهير جان باتيست صاحب القانون الاقتصادي المسمى قانون ساي هو أول من استخدم المصطلح في نحو عام 1800م بالمعنى نفسه. وقد ظهر مفهوم ريادة الأعمال في الكتابات الاقتصادية منذ كتابات الاقتصادي الإيرلندي ريتشارد كانتيلون Cantillon (1734.1680). وعبر عنه بنوع من الشخصية على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة، وتقبل المسؤولية الكاملة عن نتائج غير المؤكدة. ويرجع تعريف رائد الأعمال إلى العالم الاقتصادي شومبيتر schumpeter (1883-1950). إذ عرف شومبيتر الريادي بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح. وبالتالي فوجود قوى الريادة " التدمير الخلاق" في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة. وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل. (كافي، 2016، ص14)

فالمقولة عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق، وبين لاثنتين المغامرة لجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على مستوى المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج...) أو اكتشاف موارد جديدة، فتنطوي المقولة على مبدأ الإبداع. (بدرابي، 2015، ص 34)

إذن فريادة الأعمال هي القدرة على تحويل الأفكار الجديدة إلى سلع وخدمات يمكن شراءها وبيعها من خلال التجار. (هنداوي، 2023، ص18)

فالريادية هي عملية إنشاء شيء ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال الكفاءة الناتجة، فهي عملية ديناميكية لتأمين الثروة، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطرة في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات وقد تكون جديدة وفريدة أو لا تكون، ولكن يجب أن يضيف لها لريادي قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية. كما أن الريادية هي التقرد، فهي تعتمد بشكل رئيسي على الاختلاف والتنوع، والتوافقات الجديدة، والطرق الجديدة، وليس على النموذج والعادات المتبعة، إذ يستطاع من خلال الريادة الوصول إلى تأمين منتجات وطرق فريدة لعمل الأشياء، فهي ليست النسخ المطابق أو إتباع ما يفعله الآخرون، إنما عمل شيء فريد وجديد. (كافي، 2020، ص19)

وتعرّف على أنما ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أو أعمال جديدة تقدم شيء جديد أو خلق أو ابتكار نشاط اقتصاديا أو إداريا متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة متميزة وتحمل المخاطر المصاحبة بما يساهم في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق (عزيزي و بولكعبيات، 2021، ص913) وأخيرا يعرفها مجموعة من الكتاب (Davey, Plewa Struwi & Struwig 2011) بأنها (التفكير والعملية التي تتم لإيجاد وتطور أنشطة اقتصادية من خلال المزج بين تحمل المخاطر والابتكار و/ أو الإبداع في ظل إدارة سليمة سواء لمنظمة قائمة أو جديدة). (ليبب عنبة، 2017، ص8) وقد ارتأينا بأن التعريف الشامل هو تعريف عبد الرحمان المصري حيث لخص التعريفات المختلفة للمقاولاتية بأنها: " عملية تحويل فكرة مميزة إلى استثمار تجاري مدر للأرباح في خطوات لا تخلو من التحديات المجازفات " من خلال التعريف السابق يمكن استنباط أن النشاطات التجارية العادية غير المبنية على فكرة مميزة وجريئة يصعب وضعها في فئة ريادة الأعمال، مثل: الادخار البنكي وشراء الأسهم. (عبد الرحمان المصري، 2023، ص8)

## 2. مدارس ريادة الأعمال Schools Entrepreneurial

تعددت المدارس التي تناولت الصفات الواجب توفرها في رائد الأعمال وهي كالاتي:

### 1.1. مدرسة السمات Personality School

وتقوم منهجية هذه المدرسة على اعتبار أن رائد الأعمال هو شخص يمتلك مجموعة من السمات أو الخصائص الشخصية التي تمكنه من إدارة المشاريع بنجاح، ويجب أن تتوفر به السمات الاتية:

- أن يمتلك قوة العزيمة والإصرار.
- أن يمتلك الثقة بالنفس وال ضبط الذاتي.
- أن يمتلك الاندفاع نحو الإنجاز والاستقلالية.
- أن يمتلك القدرة على تحمل المخاطر المتوقعة وغير المتوقعة.
- أن يمتلك القدرة على التفكير الابتكاري.
- أن يمتلك الاندفاع نحو المنافسة والإبداع والذكاء.

### 2.2. المدرسة الموقفية Situational School

وتقوم منهجية هذه المدرسة على اعتبار أن رائد الأعمال شخص يتأثر بالثقافة الايجابية التي ترتبط بالبيئة المحيطة به مثل العوامل الاجتماعية والديموغرافية، ومن هذه العوامل التي تؤثر بالريادي:

- الثقافة المجتمعية السائدة.
- البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالريادي.
- التعليم والخبرة.

نظرية الدفع والجذب.

### 3.2. المدرسة السلوكية Behavioral school

وتقوم منهجية هذه المدرسة على اعتبار أن نجاح رائد الأعمال لا يقتصر على السمات الشخصية التي يمتلكها، ولكنه يحتاج إلى بعض المهارات الشخصية لتطوير الأعمال والتي تتمثل بنوعين من المهارات وهما: المهارات الشخصية التفاعلية: وهي عبارة عن المهارات التي تتعلق ببناء وتكوين العلاقات الإنسانية والاجتماعية مع بيئة الداخلية والخارجية التي تساعده على تكوين بيئة يسودها الاحترام والتقدير والمشاركة. المهارات الشخصية التكاملية: وهي عبارة عن المهارات التي تتعلق بإدارة الإتصالات مع الأفراد من حوله مثل العاملين والمديرين، مما يعزز العمل الجماعي في العمل.

### 4.2. المدرسة المعاصرة School Contemporary

وتقوم منهجية هذه المدرسة على اعتبار أن سلوك الريادي ينتج عن عاملين رئيسيين وهما:

1.4.2. الإحساس بالفرصة.

2.4.2. استغلال الفرصة. (النسور و الخرابية، 2021، ص ص 46- 47)

### 3. أبعاد المقاولاتية:

تعدد أبعاد المقاولاتية، حيث يتضمن المنظور الإداري لدارسة الريادة ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

الأفراد: حيث يلعب الأفراد دورا محوريا في العملية الريادية، فخصائص الفرد النفسية والاجتماعية وحتى الديموغرافية تعزز أو تحد من قدراته الريادية.

البيئة: فتغير البيئة وتعقيدها، تشكلان مصادر فرص جديدة أو تهديدات محتملة، لتوليد أعمال جديدة، حيث يكمن التحدي الريادي في اكتساب تلك الفرص الناشئة والتغلب على التهديدات أو الحد من آثارها.

المنظمات: حيث تنتهي المشروعات الريادية الجديدة إلى تكون منظمات جديدة، لها خصائص وأنظمة وهياكل تنظيمية محددة، واستراتيجيات تمكنها من اختراق الأسواق أو تكوينها وحماية وضعها التنافسي، وتملكها للموارد التي تعمل على تحويلها إلى منتجات ذات قيمة لربائنها. فتتكون المنظمات من الأفراد الذين يمتلكون المهارات والمواهب والقيم والمعتقدات والإيمان بأن العمل سويا من الممكن أن يأتي بخلق أشياء جديدة ومميزة. (القبح و الخفاجي، 2014، ص 28)

### 4. صفات ومزايا مفهوم المقاولاتية:

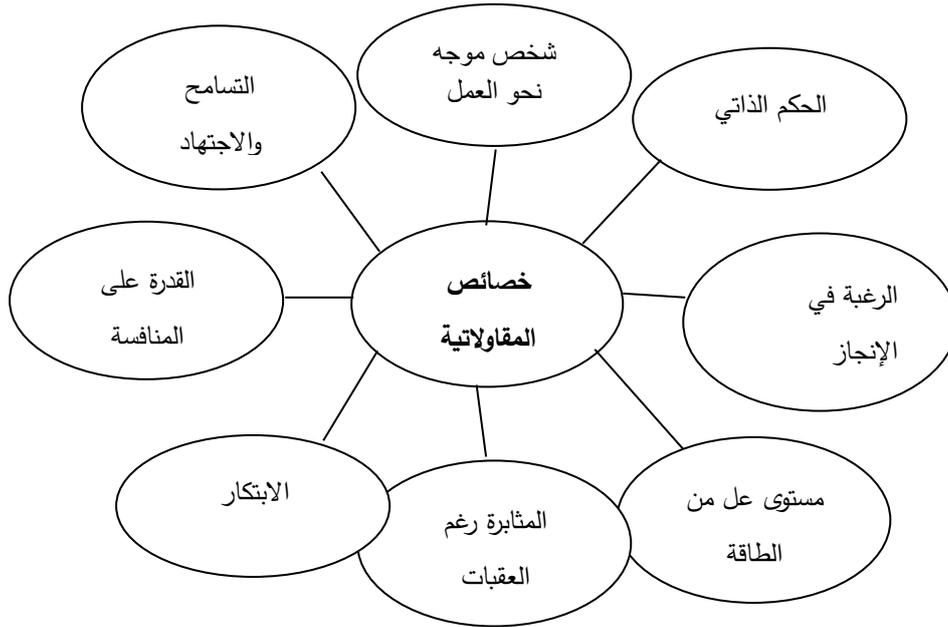
يتميز مفهوم المقاولاتية بعدة مزايا وصفات نذكر منها:

- الريادة هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق باستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات.
- الريادة هي الجهد الموجه نحو التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.

- الريادية هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية والموجهة نحو الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتسم قراراتها بمستوى معين من المخاطرة.
- الريادة تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.
- الريادة هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة إلى تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم.
- الريادة تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائياً حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر، لبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد. (النجار و العلي، 2006، ص8)

### 5. خصائص المقاولاتية: تتمثل خصائص المقاولاتية في

الشكل رقم (01): يبين خصائص المقاولاتية:



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (بن جمعة و جرمان، 2017، ص 274)

### 6. أهداف المقاولاتية:

- ان للريادة جملة من اهداف تسعى كل الشركات الصناعية والخدماتية الى تحقيقها لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية ونذكر هنا أبرزها بحسب:
- تحسين الوضع الحالي للشركة حالياً ومستقبلاً.
  - التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.

- زيادة الدخل والنمو الاقتصادي.
- التشجيع على تصنيع الموارد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير.
- السعي الى انتاج المزيد من السلع مع خلق اسواق جديدة.
- التأكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الانتاج.
- التقليل من هجرة الخبراء بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الاعمال.
- تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الاعمال على مستوى التنظيم المؤسسي.
- اقامة المشروعات الجديدة او استقلال المشروعات الجديدة، او الوحدات داخل المنظمات.
- تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم.
- إعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها او ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي. (كافي، 2022، ص ص 24 - 25)

### 7. أهمية المقاولاتية:

تساهم المقاولاتية بجملة من المنافع أهمها:

- خلق الثروة من خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسع ونمو المنظمات، وتطور المناطق التي تتواجد فيها.
- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفر فرص عمل، وتخلق أسواق جديدة.
- تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مرتفع.
- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
- يعتمد مستوى تطور لاقتصاد على مستوى الريادية فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محليا وخارجيا.
- تعزيز بيئة ذات إنجاز متفوق لتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.
- تحقيق رضا وولاء زبون متفوق بامتلاك المرونة الإستراتيجية اللازمة، وتشجيع الابتكار.
- تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
- محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال. (كافي، 2017، ص ص 199 - 200)

## 8. خطوات ومراحل العملية المقاولاتية:

- تتمثل الخطوات والمراحل الرئيسية التي تعكس جوهر العملية المقاولاتية كما يلي:
- الجدول رقم (01) خطوات ومراحل العملية المقاولاتية

تعريف وتقييم الفرصة	وضع خطة للمشروع	تحديد الموارد اللازمة	بناء وإدارة المؤسسة
معرفة أصل ومدة الفرصة	خصائص وأبعاد القطاع السوقي	التعرف على الموارد المتوفرة للمقاول	نمط الإدارة
إدراك قيمة الفرصة وأهميتها	إستراتيجية الدخول للسوق الخطة الإستراتيجية	مدى العجز في الموارد وتوفرها	العناصر الرئيسية للنجاح
حساب المخاطر والعوائد المتوقعة من الفرصة	قيود الإنتاج	كيفية الحصول على الموارد المطلوبة	تحديد المشاكل الحالية والمحتملة
معرفة مدى ملائمة الفرصة للمهارات والأهداف الشخصية	الخطة التسويقية	/	وضع نظم الرقابة
معرفة الوضع التنافسي	شكل المؤسسة	/	/

- المصدر: (لفقير ، 2017، ص 39-40)

## 9. إستراتيجيات المقاولاتية:

- للمقاولاتية عدة استراتيجيات منها:
- **الإبداع**: وهو تطوير الأفكار الابتكارية، التي تعكس وتستجيب للفرص في المنظمة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للابتكار، ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل.
- **الابتكار**: حيث أشار بعض الباحثين إلى أن المنظمة الابتكارية، هي تلك المنظمة التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم بعضاً في ظل الإطار الاجتماعي للمنظمة.
- **التفرد (التميز)**: قد ت تعريف التفرد بأنه فريد من النوع، وبديع ووحيد، إن التفرد يكون في منظمات الأعمال من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة، في نفس قطاع

الأعمال، سواء كان ذلك بطبيعة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها، أو طبيعة الموارد التي تمتلكها، وهذا يمكننا من تحقيق الاستمرارية وتقديم المنتجات الأفضل.

- **الأخذ بالمخاطرة:** تعرف على أنها ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة.
- **المبادأة:** هي المشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات ومدى تقديم منتجات جديدة.
- كما تتضمن المقاولاتية ثلاثة أبعاد رئيسية وهي - :
- **الأفراد:** حيث يلعب الأفراد دورا محوريا في المقاولاتية، فخصائص الفرد النفسية والاجتماعية وحتى الديمغرافية تعزز أو تحد من قدراته - .
- **البيئة:** فتغيير البيئة وتعقيدها، يشكلان فرصا جديدة، أو تهديدات محتملة لتوليد أعمال جديدة المنظمات: حيث تنتهي المشروعات المقاولاتية الجديدة، إلى تكوين منظمات جديدة لها خصائص وأنظمة، وهياكل تنظيمية محددة واستراتيجيات تمكنها من اختراق الأسواق أو تكوينها وحماية وضعها التنافسي، وتملكها للموارد التي تعمل على تحويلها إلى منتجات ذات قيمة لربائنها، وتتكون المنظمات من الأفراد الذين يمتلكون المهارات والموهب والقيم والمعتقدات، والإيمان بأن العمل سويا من الممكن أن يأت بخلق أشياء جديدة ومنظمة. (خنشول، ص 09)

### 10. أهم مصادر الفرص المقاولاتية:

يمكن تلخيص أهم مصادر الفرص المقاولاتية فيما يلي:

- التغيرات البيئية سواء فيما تعلق ببيئة الأعمال أو البيئة الاقتصادية أو مختلف البيئات الأخرى السياسية أو اجتماعية أو قانونية... الخ.
- التباين في المعلومات، والتي قد تكون نتاجا لإبداع أو ابتكار أو معرفة جديدة، أو بسبب الاختلافات الزمانية والمكانية بين الأسواق.
- الحاجات والمشاكل: فهي مادة خام للأفكار، والفرص المبنية على إيجاد حلول لمشاكل أو سد حاجات معينة هي أكثر الفرص إثما ر ونجاحا.
- الإبداع والابتكار بمختلف أشكاله، فهو يمكن أن يحدث تغييرات في مختلف البيئات أو تباين في المعلومات أو إيجاد حلول لمشاكل أو سد حاجات معينة، وبالتالي يمكن اعتباره من أهم مصادر الفرص المقاولاتية.
- المقاولون أنفسهم من خلال بحثهم المنهجي على الفرص، واستغلالهم لقدراتهم وصفاتهم التي تمكنهم من المخاطرة والإبداع، وكذا شبكة علاقاتهم الواسعة التي تمكنهم من رصد البيئة والوصول للمعلومة واكتشاف التغيرات التي يمكن أن تكون مصدرا للفرص. ( برسولي ، 2019، ص 02)

## ثانياً: ماهية المقاول

### 1. مفهوم المقاول:

**1.1. كمجازف:** عرف Richard Cantillon رائد الأعمال على أنه عميل يقوم بشراء عوامل الانتاج وهذا بهد ف جمعها في منتج يتم بيعه مستقبلاً بسعر غير مؤكد. ودعم تعريفه بمثال عن فلاح يقوم بدفع مداخيل متفق عليها والتي تعود إلى أصحاب الأرض والعمال وبيع إنتاجه بمبالغ غير مؤكدة، كما ذكر أيضاً التجار الذين يدفعون مبالغ مؤكدة في انتظار استلام غير مؤكدة، هذا ما يجعل كلاهما عملاء مجازفين فحسب Canillon أن مصطلح رائد الأعمال والمجازف قريبان في المعنى.

**2.1. كمنظم:** حسب Baptist فان رائد الاعمال هو من يجمع بين صاحب الارض والعمال وصاحب راس مال، لخلق منتج وعرضه للسوق ومن ثم بيعه وكنتيجة لذلك يقوم رائد الاعمال بإعطاء جزءا من الارباح لصاحب راس المال، ويخصص جزءا لكرء الارض وكذا للعمال وما يتبقى فهو ربحه، ومن هذا المفهوم فان مصطلح مرتبط بوظائف التنسيق والتنظيم والإشراف.

**3.1. كمبتكر:** تطرق Joseph A Schumpeter إلى دور الابتكار الجوهرى للمقاول واعتبر التطور الاقتصادي كتغير ديناميكي ناتج عن مجهودات رائد الاعمال الذي يقوم بدوره بإقامة تشكيلة جديدة من عوامل الانتاج اي الابتكارات. (هنداوي، 2023، ص ص 47 - 48)

أستعملت اول مرة في القرن السادس عشر بفرنسا، Entrepreneur وتعني الشخص الذي التزم او باشر، او تعهد ونفس المصطلح استعمل في اللغة الإنجليزية وقد تناول القاموس العام للتجارة الذي نشر في فرنسا بباريس سنة 1723 مصطلح المقاول وفق الكلمتين *Entreprendre et entrepreneur* وعرفه على النحو التالي:

Entreprenez : -تعني تحمل مسؤولية عمل ما، ومشروع أو صناعة.....الخ

Entre repreneur : -تعني الشخص الذي يباشر عمل أو مشروع ما

وفي القرن الثامن عشر عرف **كونت يلون** المقاول على أنه الشخص الذي يتحمل المخاطر ويتولى تمويل راس المال. (قديري و بغداد، 2023، ص 167)

غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد ومبدع" (محاضرات في مقياس المقاولاتية، 2018، ص 5)

وعليه فقد اعتمدنا على تعريف Abdeldjebbar كتعريف شامل للمقاول إذ يصفه بأنه الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على ارض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من اجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة،

ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع. وبهذا يقود التطور الاقتصادي ( Abdeldjebbar ، 2021 ، p120 )

## 2. التأصيل الاصطلاحي للمقاول، المدير والقائد:

يمكن إبراز أهم الاختلافات بين المقاول، القائد والمدير من خلال الجدول الموالي:  
الجدول رقم (2): الفروق بين المقاول، القائد والمدير

المقاول	المدير	القائد
<p>-يتمتع بالعمل. - يبتكر. - يخلق وضعاً جديداً. - يركز على أعمال المؤسسة. - يكون فريق عمل. - يدرك وجود الفرص. - يسأل كيف ومتى؟ - يركز على الأجل الطويل. - يريد أن يقوم بأداء الأشياء الصائبة</p>	<p>- يدير. - يحافظ على الوضع الراهن. - يركز على نظم العمل. - يعتمد على الرقابة والسيطرة. - لا يرى إلا المشكلات. - يسأل كيف ومتى؟ - يركز على الأجل القصير. - يريد أن يؤدي الأشياء بطريقة صحيحة</p>	<p>- يقود. - يبتكر. - يطور الوضع الراهن. - يركز على الأفراد. - يوجي بالثقة. - ينظر إلى المستقبل. - يسأل ماذا ولماذا؟ - يفكر في الأجل الطويل. - يستخدم تأثيره في أداء الأشياء</p>

المصدر: (جودي، 2015، ص39)

## 3. مداخل دراسة وتفسير سلوك المقاول:

في هذا الصدد تم إنجاز العديد من الدراسات والأبحاث تهدف إلى التعرف على خصائص وسمات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تميزهم عن الآخرين من أفراد المجتمع، والتي تؤدي إلى نجاح المؤسسة الصغيرة، وقد كان لمدخل السمات والمدخل البيئي (الموقفي) النصيب الأوفر من هذه الدراسات التي يكمن أن نلخصها في أربع مدارس رئيسية يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (03) أهم مدارس تفسير سلوك المقاول

مدرسة السمات	المدرسة البيئة				المدرسة المعاصرة
	دور الثقافة	نظرية الجذب والدفع	منهج الحراك الاجتماعي	الخلفية الأسرية	
- المثابرة - الاتصال - الإستراتيجية - الضبط الذاتي - تحمل المخاطرة	نتائج ثقافة معينة وتدفعه بيئة سلبية	- الشرعية - الهامش الاجتماعي - الحراك الاجتماعي	- الميلاد - القدرة - العلاقة مع الأسرة	- مستوى التعليم - الخبرة السابقة	- سمات بيئية - مهارات إدارية

المصدر: (قوجيل، 2016-2017، ص18)

#### 4. دوافع المقاول:

على الرغم من توفر العديد من الأفراد على المصادر التمويلية اللازمة لإنشاء مشروع خاص إلا أن القليل منهم فقط من يرغب في الولوج إلى ميدان المقاولاتية من خلال تأسيس مؤسسة خاصة أو عمل مقاولات. وفي هذا الصدد تتعدد العوامل التي تدفع بالفرد لمجابهة المخاطر والتوجه نحو المسار المقاولات، والتي يمكن أن نوجزها في ثلاث مجموعات أساسية كما قسمها الباحثان Bygrave and Zacharakis كما يلي:

##### •العوامل الشخصية:

ومن أبرزها الرغبة في الاستقلالية ونبذ العمل لدى الغير، والتي تعتبر من أهم الدوافع التي تجعل الفرد يتجه نحو الميدان المقاولات ويتحمل المخاطر المتشعبة المنبثقة عن هذا النشاط. ثم تأت في المرتبة الموالية الحاجة المرتفعة والرغبة في الإنجاز، إضافة إلى عوامل شخصية أخرى على شاكله تحقيق الذات وتقليد العائلة والإبداع، وتحقيق الاحترام من طرف الآخرين، والنجاح المالي.....إلخ.

##### العوامل الاجتماعية:

والتي تتضمن بشكل أساسي مسؤوليات الأسرة، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا محوريا في قرار إنشاء مؤسسة خاصة أو مبادرة فردية، وهنا يفرق الباحثان بين الشخص الذي يبلغ من العمر 25 سنة والأعزب وبين ذلك البالغ 45 سنة والمتزوج وصاحب الأسرة والأولاد وما يلحقهما من مصاريف متعددة تؤثر في توجه الفرد نحو المقاولاتية.

إضافة إلى الخبرة القبلية المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات وإدارتها والتي تمثل أيضا قوة دفع لإنشاء المؤسسة الخاصة، حيث يذكر الباحثان بأن معظم خريجي جامعة بابسون (Babson alumni) الذين أصبحوا مقاولين كان لهم 10 سنوات خبرة في ميدان التسيير قبل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

ويضيف الباحثان أيضا مدى توفر الأطراف المساعدة والمعارف التي تساهم في تقديم الدعم للفرد من أجل الانطلاق في العمل المقاولات الجديد •. العوامل البيئية (المحيط) والتي وصفها الباحثان بالبيئة المعلمة والداعمة للأنشطة المقاولاتية، حيث نكر في هذا المقام الجامعات والمعاهد التي أفرزت بشكل رهيب عدد كبيرا من المقاولين أمثال معهد MIT (Massachusetts Institute of Technology) و (Babson College) في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قدر عدد المقاولين الدارسين والمتخرجين من معهد MIT " في إحدى السنوات والذين أسسوا شركاتهم الخاصة في كاليفورنيا حوالي 4100 طالب.

كما يعتقد الباحثان بأن هناك مناطق أكثر مقاولاتية من نظيراتها في العالم، ويذكران كمثال لذلك منطقة Silicon Valley في الولايات المتحدة الأمريكية، على اعتبار أن كل شخص في هذه المنطقة يعرف مقاولا أصبح عظيما و مالكا لشركة كبيرة من خلال انطلاقه كمقاول صاحب منشأة صغيرة، و هو الأمر الذي يدفعهم لإنشاء مؤسسات و مشاريع خاصة بهم والتطلع للوصول إلى الأعلى، وهو ما أسماه الباحث الاجتماعي " Everett Rogers من جامعة (Stanford university) بجمي منطقة فالي، (Silicon Valley Fever) بسبب انتقال عدوى إنشاء المؤسسات المقاولاتية بين الأفراد. (مسيخ، 2020، ص 12)

### 5. خصائص المقاول:

وقد اختصر (Seth) خصائص المقاول بوظائف ثلاثة أساسية:

**مانع القرار تحت ظروف عدم التأكد:** إذ ينبغي توقع المخاطرة عند صنع القرار في بيئة غير مؤكدة.

**المبتكر:** يستند الابتكار (Innovation) إلى تطبيق المعرفة لإنتاج منتجات أو عمليات جديدة، فيما يركز الإبداع (Creativity) على إيجاد المعرفة الجديدة التي تتجسد في الاختراع.

**المنسق:** إذ يتم بناء المنظمة منذ البدء والعمل على أن تنمو.

فيما اعتبر المنظور ال (Schumpeterien) بأن وظائف الريادي تنحصر في كل من الابتكار والنمو. (كافي، 2020، ص 19)

وإلى جانب الخصائص السابقة يمكن إيراد خصائص أخرى هي كما يلي:

- **التحكم الذاتي:** وتمثل قدرته على التحكم في الظروف المختلفة التي يمر بها خلال ممارسة نشاطه المقاولاتي، هذا الأخير الذي ينبغي أن يكون لديه فيه إيمان بما سيجنيه مستقبلا:

- **تحمل الضغوط:** من أبرز خصائص المقاول قدرته على مجابهة حالة الأكادة وكثرة التعقيد والتقلب التي تتميز بها بيئة الأعمال المعاصرة، وهي وضعية يترتب عنها احتمالان: إما تكبد خسائر كبيرة أو تحقيق عوائد معتبرة،
- **الثقة بالنفس:** وهي خاصية يكتسبها المقاول من مجموعة الخبرات التعليمية والمهنية والتحديات التي يواجهها والتي تجعله يحترم ذاته ويؤمن بها ويثق بها. هذه الثقة تكمنه من الاندفاع نحو تحقيق وتجسيد مشروعه الشخصي الحر وإيجاد سبل مبتكرة لعرض منتجاته وخدماته والوصول إلى العملاء والحفاظ على ولائهم، مما يعني زيادة المداخل والأرباح وضمان استدامة مشروعه المقاولاتي،
- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** غالبا ما ترتبط المخاطرة بالتفرد واستحداث مشاريع جديدة، وهو ما تقوم عليه المقاولاتية أساسا، حيث يختار المقاولون المشاريع الجديدة والفريدة التي تتطلب عادة الاعتماد على الابتكار والإبداع وما يرتبط بذلك من صعوبة في التمويل الخارجي واعتماده على أمواله الخاصة بشكل أساسي، وهي المخاطرة ينجم عنها ضياع هذه الأموال في حال فشل المشروع، إلا أن رغبة المقاول في النجاح والتميز هي السبب في تغذية ميوله تجاه تلك المخاطرة،
- **الحاجة إلى الإنجاز:** إن الحاجة إلى الإنجاز هي من تجعل المقاول شخصا مبادرا ومبدعا، وهي ما تدفعه أيضا لانتهاز الفرص التي تحقق له النجاح والنتائج المنشودة، هذه الحاجة للإنجاز تجعل المقاول شخصا يتحمل المسؤولية ويميل لتحمل الصعاب في سبيل تحقيق هدفه. (زريق، 2018، ص ص 13-14)

### 6. أنواع المقاولين وتصنيفاتهم:

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي: المبدع، المخاطر، المدير.

ولقد قسم Mintzberg المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ورياديين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.

وقد قسم بعضهم مثل Ucbasaran المقاولين إلى أنواع أخرى مثل 48: مقال أصيل، ومقال مبتدئ، ومقال تسلسلي أو تتابعي، ومقال احتوائي، فالمقال الأصيل يحوي مفاهيم متعددة كالتي تم تبيينها في مختلف التعاريف، أما المقال المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حاليا مشروعا واحدا ولكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وإدارتها كونه مؤسسا لهذا المشروع أو أحد ورثته أو قد يكون مشتر لهذا المشروع، والمقال التسلسلي أو التتابعي هو المقال الذي يملك مشروعا واحدا في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقال الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع واحد في وقت زمني واحد.

نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة واختلاف طبيعة الفرصة ونوعها. (جودي، 2015، ص 27)

## ثالثاً: التعليم المقاولاتي

### 1. نشأة التعليم المقاولاتي

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية على المستوى العالمي إلى عام 1947 عندما قدم MyleMaces أول مقرر دراسي في المقاولاتية بجامعة هارفارد الأمريكية، حيث كان السبب الأساسي لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلبة العائدين من أداء الخدمة العسكرية بعد الحرب العالمية الثانية، حيث حقق هذا المقرر شعبية بالرغم من أن صاحب المشروع كان يتوقع أن لا يحقق هذا المشروع النجاح المتوقع، ومع بداية السبعينات عرفت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في المقاولاتية تغييراً جذرياً، حيث شرعت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر لجامعة كاليفورنيا الشمالية، وبعد ذلك تم إطلاق أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية ومنه توجه التعليم المقاولاتي نحو العالمية بعد نشر العديد من الأبحاث التي تهتم بالمقاولاتية والتعليم المقاولاتي، حيث وصلت حالياً إلى 44 دورية علمية محكمة متخصصة في المقاولاتية (كلاخي وبن حمو، 2022، ص 401)

### 2. مفهوم التعليم المقاولاتي:

قدم الباحثين عدة تعاريف لتعليم المقاولاتي، نذكر البعض منها فيما يلي:  
التعليم المقاولاتي هو "ظاهرة لتعليم المشاركين حول بدء عمل تجاري بهدف كسب الربح والمساهمة في التنمية الاقتصادية".

يعرف على أنه "مجموعة التعاليم ذات الطابع الرسمي: تبليغ، تدريب، تعلم أي شخص مهتم بإنشاء مشروع خاص أو تنمية مشاريع صغيرة". (بن وردية. كشرود، 2023، ص156).  
ويعرف التعليم المقاولاتي على أنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة. (جميل و بن دومة، 2022، ص371)

تعريف (McIntyre and Roche) والذي يشير للتعليم المقاولاتي الجامعي على أنه: "عملية تزويد الطلبة بالمفاهيم والمهارات للتعرف على الفرص التي غفل عنها الآخرون وامتلاك البصيرة واحترام الذات للتصرف حيث يتردد الآخرون وتبنى روح المخاطر". (شويهب و جلال، 2023، ص 121)

وحسب موسوعة ويكيبيديا الإنجليزية فالتعلم المقاولاتي هو "تلك العملية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطالب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها، وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة، وعرف كذلك على أنه العملية التي من خلالها يحاول إعداد الأشخاص (وبالأخص الشباب الطالب منهم) ليكونوا مسؤولين، قادرين على اتخاذ القرارات اللازمة في ظل

مستوى معين من المخاطرة، قادرين على إدارة المشاريع والتعلم من النتائج المحققة عن طريق خبراتهم المكتسبة، وكذا إعدادهم بالمهارات اللازمة للإشراف على مشاريعهم الخاصة". (عمارى، 2023، ص 320)

وينظر للتعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص. وتبنى الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والإتجاهاتية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة. أما على مستوى المؤسسة التعليمية، فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب التعليمية التعلمية، والفحوص ومنح الشهادات، والنشاطات اللاصفية واللامدرسية، والإدارة المدرسية، وتنمية قدرات العاملين. (عمرون و طبايبيبة، ص 19)

إن تعليم المقاولاتية يضم جميع أنواع التجارب التي تعطي للطلبة القدرة والرؤية للوصول إلى الفرص المختلفة واستغلالها. فهو يعني تنمية قدرة الأفراد على التوقع والاستجابة للتغيرات في المجتمع وتشجيعهم على وضع واتخاذ المبادرة والمسؤولية والمخاطرة<sup>7</sup>. كما نوه مجموعة من الخبراء في المجال المقاولاتي على ضرورة توفر عنصرين هامين في التعليم المقاولاتي وهما:

- مفهوم أوسع للتعليم يشمل الاستعدادات والمهارات المقاولاتية التي تشمل تطوير بعض الصفات الشخصية و لا تركز على إنشاء مؤسسات جديدة.

- مفهوم أكثر خصوصية يتعلق بالتعليم لإنشاء مؤسسات جديدة من ابتكار الفاعلين والمؤهلين من طلبة التعليم. (عويسي، 2019، ص 1038)

ويمكن القول نتيجة لذلك وكتعريف شامل بأن التعليم المقاولاتي هو عبارة عن مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة. (بوريش و بوريش، 2023، ص 356)

### 3. متطلبات التعليم المقاولاتي:

للتعليم المقاولاتي متطلبات أساسية يمكن ايجازها فيمايلي:

1.3. **البنية التحتية:** مان خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي.

2.3. **الموارد البشرية:** وتعتبر تلك الأفراد المؤهلة والمدربة والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية، نظرا لان هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين.

3.3. البيئة: وهي البيئة الممكنة التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاولاتي وخططها وأهدافها، وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات حتى يتوفر التعامل والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع.

4.3. الاستفادة التجارب السابقة: الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق للسياقين التربوي والتعليم في البيئة .

4.4. التكيف: الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة العصر على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان. (ش، ص ص 115-116)

وكذلك حدد كل من Gillin & McMulla متطلبات الشروع في التعليم المقاولاتي في ست عناصر:

- الهدف: تحديد الأهداف التي تم السعي إليها من خلال التعليم المقاولاتي وتكون الأهداف واضحة وقابلة للتنفيذ؛
- هيئة التدريس: هي الفئة المؤهلة والمدرّبة التي سوف تنقل تلك الأهداف المسطرة والمعلومات والمعارف حول المقاولاتية؛
- الهيئة المستهدفة: ويمثلون الطلاب "المتعلمون" المشاركين في الدورة؛
- محتوى الدورة: وهو المضمون الذي بواسطته يتم تحقيق أهداف التعليم المقاولاتي؛
- طرق التدريس: وهي مجموعة الأساليب واستراتيجيات التي تستخدم في عملية التدريس؛
- وأخيرا أنشطة دعم محددة للمشاركين لبدء مشاريعهم. 2111 (شعير و عدمان، 2023، ص2111)

### 4.4. مراحل التعليم المقاولاتي:

إن عملية تعليم المقاولاتية تمر بخمس مراحل محددة كل مرحلة تختلف عن الأخرى وتهدف هذه المراحل إلى خلق مقال قادر على إنشاء وإدارة مشروعه بنفسه. وهذه المراحل الخمسة تتمثل في:

1.4. تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية، الإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنهما، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، وهو ما يشجع دافعية التعلم لديهم.

2.4. الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية أو أن تحتويه المسافات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها على سبيل المثال، يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال.

3.4. التطبيقات الإبداعية: إن مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم تعطي فرصة للأفراد في هذه المرحلة لاستكشاف الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات

الإبداعية ومن هنا يكتسب هؤلاء معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الأفكار والابتكار وخلق فكرة أعمال التي يتبعها اتخاذ قرار الإنشاء.

**4.4. بدء المشروع:** بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل، ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقن والمهن، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة للأفراد في كليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء تأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

**5.4. النمو:** عندما تتضح الشركة فإن العديد من التحديات ستوجهها في هذه المرحلة، إذ أن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية بما يمكن من تطوير المشروع. لقد تعددت التصنيفات الخاصة لبرامج التعليم

المقاولاتي من قبل الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت شبكة تنمية الإدارة الدولية، المنظمة الدولية للعمل وبرنامج الأمم المتحدة لإعطاء تعريف لما سبق لبرنامج تطوير المقاولاتية وهذا المفهوم يشمل مجموعة من مراحل تطوير المقاولاتية، ويبدأ بالثقافة والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية، التوعية، الاستمرارية والنمو، ولا يعطي البرنامج فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المدربين والمشرفين أيضا وفي هذا الإطار حدد Hisrich et Peters المهارات الشاملة في المقاولاتية كمحتوى

**6.4. استراتيجية استخدام اشربة الفيديو:** فحسب مشالسن ويكلي ورن فان عرض الفيلم سيكون في بيئة اعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرر والخبراء في قطاعات مختلفة، وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم، المقدم بقصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن ان تعطي افكار وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

**7.4. استراتيجية استعمال قصص الحياة:** فقصص الحياة يمكن ان تكون اداة تعليمية ذات اهمية للطلبة في المقاولتية، والسير الذاتية يمكن ان تكون دعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين. وهناك استراتيجيات اخرى منها ما يلي:

- استراتيجية التعليم بالتجربة والممارسة: ذلك من تعريض المتعلمين او الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي سواء في المصانع او الشركات او منظمات الاعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل، وممارسة العمل المقاولاتي لفترة زمنية معينة ليكتسب خبرات ومعارف ومهارات جديدة لينبوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولتية قبل الدخول في ميدان العمل المقاولاتي.

- استراتيجية لعب الادوار: هنا يقوم طالب او ثلاثة بتمثيل ادوار عن مواقف اجتماعية افتراضية، ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد كيفية التفكير وحدهم، وبهذا يمكن للطلبة ان يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم، ويمكن ايضا تسجيل الادوار على شريط بهدف التقييم.

- استراتيجية العروض التقديمية من قبل الطلبة: ذلك بالشرح عن تقديم منتج او خدمة جديدة يمكن بيعها، او عن مشروع معين او تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها او العمل بها.
- استراتيجية الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة وذلك بهدف التعرف عليها وعلى امكاناتها وقدراتها واقسامها ومجال انشطتها واعمالها. (زارع و كشروط، 2018، ص 99-100)

### 5. أبعاد التعليم المقاولاتي:

- إن للتعليم المقاولاتي عدة معالم وأبعاد يمكن الارتكاز عليها وتحدد فيما يلي:
- مدى تغطية وشمول البرامج التعليمية لكافة جوانب موضوع المقاولاتية: بما فيها القوانين والتشريعات الضابطة للمقاولاتية والمؤسسات والهيئات المكلفة بتنفيذها، والمعارف النظرية والتطبيقية الخاصة بكيفية تأسيس وتسيير المشاريع الصغرى وتنميتها.
- الحجم الساعي المخصص لبرامج المقاولاتية: أي عدد الحصص الفعلية التي يستفيد منها الطالب في مجال المقاولاتية، سواء كانت تخص مجال وطرق التأسيس والتسيير، أو المعارف الفنية والمتعلقة بتخصص الطالب.
- مستوى التحصيل المعرفي والفهم لمختلف الموضوعات المرتبطة بالمقاولاتية: أي حجم التحصيل الفعلي للمعلومات والمعارف ومستوى فهمهم للقضايا المتعلقة بموضوع المقاولاتية.
- الاستفادة من أيام دراسية وملتقيات حول موضوع المقاولاتية: وتعني المشاركة والحضور الفعلي من طرف الطالب للتظاهرات العلمية المتعلقة بموضوع المقاولاتية.
- القيام بدراسات ميدانية حول المقاولاتية: سواء تعلق بإنجاز مشاريع نهاية الدراسة، أو الزيارات الميدانية لهيئات المقاولاتية والمقاولات الناجحة، والمعارض التي تقام في هذا الشأن. (مانع، قلش، و خنتار، 2022، ص 375)

### 6. أهداف التعليم المقاولاتي: يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية

- مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين، ومن هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي:
- تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا.
- تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية؛
- التركيز على القضايا والموضوعات المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية وقضايا النظام الضريبي في البلد؛

- تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية. (زارع و كشرود، 2018، ص 96) .

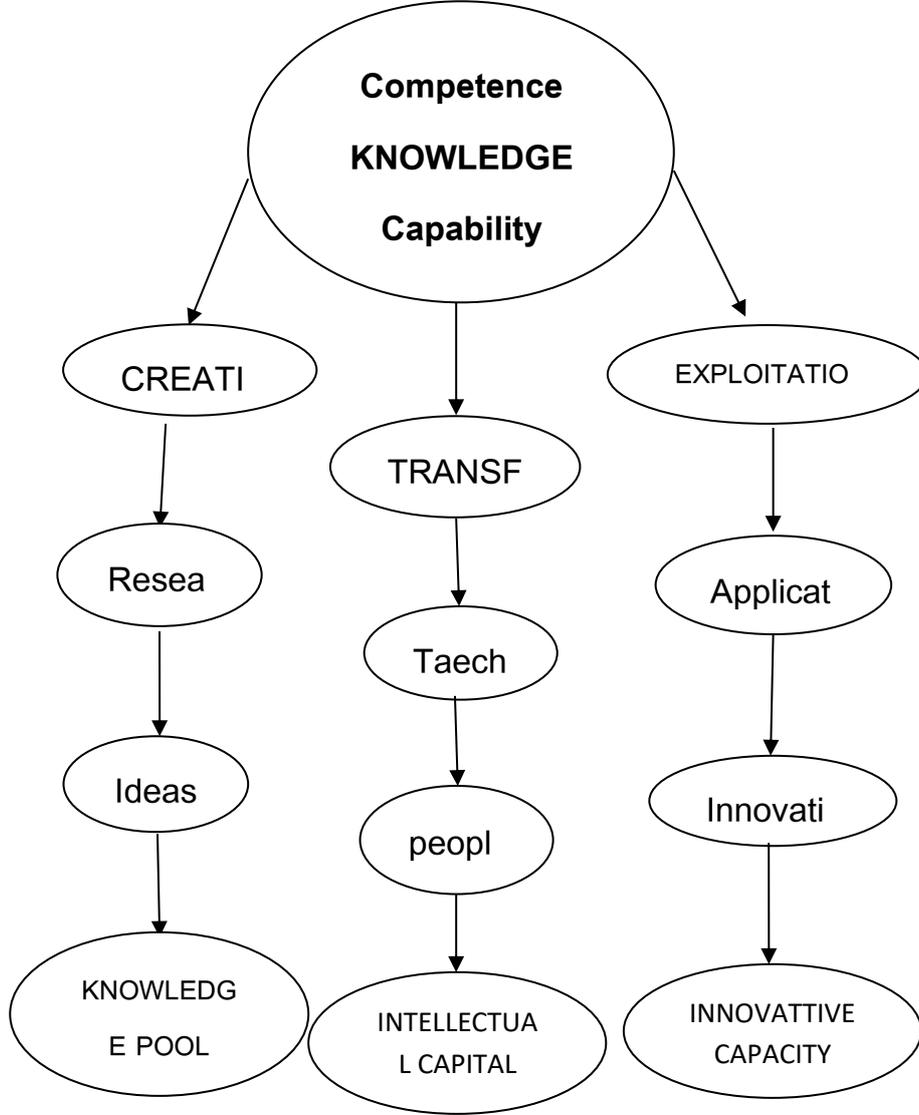
### 7. أهمية التعليم المقاولاتي

تظهر أهميته بإيجاز في كونه:

- الخطوة الأولى في غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال، وظهور مشاريع جديدة وبالتالي خلق فرص عمل مساعدة على التقليل النسبي في البطالة.
  - يصنع قادة متكونين، مبدعين، مبتكرين مما قد يساهم في إحداث تغير كبير في مستقبل الاقتصاد ويساهم في تحقيق استدامة المشاريع وبالتالي تنمية الاقتصاد وإنعاشه.
  - يرفع من نسبة الأفكار الجديدة التي تتميز بالإبداع.
- كما يساهم التعليم المقاولاتي أيضا في تعزيز الفعالية الذاتية لدى الطالب وجعلو فرد واثق في نفسه مبادرا ومتحديا للصعاب، ولردد ومعتد على نفسه، ومن ثم جعلوا قوة فعالة في بناء المجتمع. (قلش، 2022، ص390

8. مهام التعليم المقاولاتي:

الشكل رقم (02): مهام التعليم المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على (بن عباس و زرودي، 2021، ص 589)

9. إستراتيجيات التعليم المقاولاتي:

تتضمن هذه الإستراتيجيات أهدافا ذات صلة بالتأثير على جميع المستويات الأربعة التي ينظر فيها وهي (الفرد، المؤسسة، المجتمع، والاقتصاد) وشملت الإستراتيجيات والبرامج مجموعة واسعة من الأنشطة لتحقيق هذه الأهداف كما أن الإستراتيجيات المستخدمة في التعليم المقاولاتي لها تأثير في أساليب التدريس والتي بدورها تؤثر على طريقة التدريس على المخرجات النهائية والتي تتمثل في مخرجات التعليم، وتتمثل أهم الأنواع والإستراتيجيات الملهمة لممارسة المقاولاتية:

**نموذج العرض:** حيث يهتم هذا النموذج بكيفية تحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المدرس بكيفية تحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المدرس أو المعلم إلى المتعلم، وغالبا ما يتم تدريس المقاولاتية حسب هذا النموذج على شكل محاضرات، مؤتمرات، رسائل ماجستير، دكتوراه، وباستخدام مختلف الوسائل السمعية والبصرية.

**نموذج الطلب:** وهو عكس النموذج السابق، حيث يعتمد على معرفة احتياجات ودوافع الطلبة وأهدافهم، والتي من خلالها يتم خلق بيئة مناسبة لاكتساب المعارف حيث أن دور المعلم فقط كمسهل في حين أن المتعلمين هم الذين يؤدون دور الوسيط والمساهمة في عملية التعليم. (مهاوة و خالدي، 2021، ص178)

**نموذج الكفاءة:** ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا. ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هيا أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية، تركز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في النقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط مجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة. (زارع و كشرود، 2018، ص97)

**10. مجالات وموضوعات التعليم المقاولاتي:** لقد تعددت المجالات المتعلقة بخلق مشاريع جديدة ومقاولين متميزين ومن أهمها:

- **المقاولاتية والإدارة:** حيث أن المقاولاتية تركز على الفرص السوقية أولا وكيف يمكن استغلالها وتعظيم احتمالاتها بينما تركز الإدارة بشكل أساسي على الموارد والتنظيم وإدارة المنظمة بكفاءة وفاعلية.
- **مصادر تمويل المقاولين:** حيث تعددت مصادر تمويل المقاولين، فتبدأ من خلال رأس المال الذي يوفره المقاول من ماله الخاص لبدء مشروعه، ثم من خلال رأس المال الموالى والذي يتكون من رأس المال المغامر، أو رأس المال المخاطر، ثم مرحلة الاقتراض والائتمان، وأخيرا تأتي مرحلة جن الأرباح من خلال دخول مستثمرين للمشروع ومساهماتهم به.
- **المقاولاتية المؤسسية:** وذلك من خلال إنشاء وتطبيق العديد من الابتكارات الجديدة التي تسهل خلق واكتشاف الفرصة المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية، وبناء المشاريع المستقلة والتابعة للمشروع الرئيسي للمنظمة.
- **إستراتيجيات المقاولاتية:** وذلك من خلال خلق المزايا التنافسية باستمرار والتي تؤدي إلى خلق الثروة بشكل كبير للمنظمة، وهذا يتحقق من خلال استخدام الموارد بأسلوب إبداعي لاكتشاف، وتعريف القيم التنافسية واستغلال الفرص وتجنب التهديدات.

- سلوك المخاطرة لدى المقاول: المقصود بالمخاطرة هنا المخاطرة المحسوبة، أي القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها على مختلف الأصعدة ومن ثم اتخاذ القرار الملائم لتخطيها.
- المقاولة النسوية وكيفية انبثاقها وظهورها في المجتمعات.
- عالمية الروح المقاولاتية أو الإدراك المقاولاتي وذلك بحكم النمو الهائل في أعداد المقاولين على مستوى العالم.
- **المساهمات الاقتصادية والاجتماعية للمقاولين:** ودور المؤسسة الجديدة التي ينشئها الطالب/المقاول في تنمية وتطوير المجتمعات، والتي أبرزت جميعها المساهمات العديدة للمقاولين في العالم والتي شملت خلق فرص عمل لإيراد المجتمع، الإبداع والتجديد الاقتصادي. \*أخلاقيات الأعمال والمقاولاتية: إن المقاولون يتخذون قرارات عديدة ويقارنون بين بدائل عديدة أخلاقية وغير أخلاقية قانونية وغير قانونية، وهو ما يتطلب سيرورة تعليمية محددة المعالم. (بن عيسى وناصر، 2019، ص235)

## خلاصة الفصل

وعليه نستنتج أن التعليم المقاولاتي عرف اهتماما كبير نتيجة للدراسات التي أجريه حول الأهمية الاقتصادية لتعليم كونه استثمار أو عاملا مهما في النمو الاقتصادي والنمو الاجتماعي نتج عنه تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي بشكل فعال مما يساهم بشكل قوي في رفع معدلات النمو الاقتصادي، وهذا ما يؤكد ضرورة إدراج مقررات دراسية في المقاولاتية خاصة في التعليم العالي.

# الفصل الثالث

## الروح المقاولة

تمهيد

أولاً: الروح المقاولاتية

1. مفهوم الروح المقاولاتية.
  2. المفاهيم المرتبطة بالروح المقاولاتية
  3. العناصر المكونة لتعلم الروح المقاولاتية.
  4. النماذج المفسرة لروح المقاولاتية
  5. خصائص الروح المقاولاتية.
  6. أهمية الروح المقاولاتية في استدامة المشاريع المقاولاتية.
  7. مقومات الروح المقاولاتية.
  8. العوامل المؤثرة في الروح المقاولاتية لدى الطالب.
  9. نتائج التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية.
- ثانياً: دار المقاولاتية كألية لتطوير الروح المقاولاتية في الوسط الجامعي.

1. نشأة دار المقاولاتية
2. تعريف دار المقاولاتية
3. وظائف دار المقاولاتية
4. نشاطات وبرامج دار المقاولاتية
5. اهداف دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية
6. اهمية دار المقاولاتية
7. أبعاد دار المقاولاتية
8. متطلبات نجاح دار المقاولاتية

خلاصة الفصل

### تمهيد:

تبقى المشروعات الصغيرة عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، لذلك كانت محل دعم وتطوير للعديد من دول العالم ومن المنظمات الدولية والإقليمية، ويتجلى هذا الاهتمام في إعداد بنيتها الأساسية ونواتها الحقيقية واستثمار مواردها البشرية باعتماد برامج تكوينية لتزويد أصحاب المشاريع المقاولاتية بالمعارف والمهارات اللازمة لتعزيز روح المقاولاتية لديهم.

وتعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها عادة خريجو الجامعات فشلا لأسباب كثيرة أهمها سوء التسيير وغياب روح المقاولاتية بالرغم من المجهودات المبذولة لإنشائها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة إعادة برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة، لذلك على الجامعات أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ لأن هذا يخلق قاعدة عرضية من المقاولين والمبدعين في جميع المجالات.

## أولا الروح المقاوالتية:

### 1. مفهوم الروح المقاوالتية:

هي عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها الى مؤسسات، حيث ترتبط روح المقاوالتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل والانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوالتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على انجاز الأعمال بطريقة مختلفة. (بن الشيخ، 2013، ص282)

وتعرف أيضا على أنها: "ممارسة وسلوك تغذيها قاعدة معرفية، والمعرفة في مجال المقابلة هي وسيلة لتحقيق الغاية وتعكس المهارات والقدرات، لذا فهي تعرف على أنها قدرة فردية أو جماعية على تحمل المخاطر برأس المال والمغامرة في تقديم شيء جديد (بمعنى الابتكار) باستخدام أفضل مزيج من المواد المختلفة، وعليه فهي القدرة على رؤية الفرص ضمن ما يراه الآخرون تهديدا" (جميل و بن دومة، 2022، ص 371)

وقد عرفت من طرف C. Leger et Jarinou " انطلاقا من توضيح الفرق بين مصطلح روح المقاوالتية L'esprit d'entreprendre"، و"روح المؤسسة " L'esprit d'entreprise" فيرى: بأنه لا يجب الخلط بين المصطلحين حيث: روح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الايجابية تجاه المؤسسة والمقابل، أما الروح المقاوالتية فهي تنفيذ التصور الذي يعتبر عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاوالتية وليس كمفهوم لها. (bachir و zaidi، 2021، p 94)

وحسب التعريف المقدم من مجموعة المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوالتية "يجب ألا تنحصر روح المقاوالتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية في كل النشاطات المهنية، ولذلك لا يجب حصر روح المقاوالتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل". (كسنة و قهيري، 2017، ص 16)

روح المقاوالتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني، تتعدى في مفهومها إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات والقدرات لتقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة، واكتساب مهارات ومعارف ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات. (العقاب و كروش، 2020، ص07)

وتعرف أيضا أنها مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالتية. (غربي و خزار، 2023، ص 594)

وعليه فقد اعتمدنا على تعريف محمدي كتعريف شامل باعتبار أن مفهوم الروح المقاوالتية يرتبط بمفهوم المبادرة والنشاط فالأفراد الذين يمتازون بصفة روح المقاومة لهم الرغبة والارادة في تجريب اشياء جديدة. او القيام بالأعمال بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود امكانية للتغيير وهؤلاء الافراد ليس بالضرورة ان يكون لهم رغبة لخلق مؤسسة او حتى تكوين مسار مقاوالتى لان هدفهم هو التغيير والتطوير لقدراتهم، وذلك عن طريق عرض افكارهم وقدراتهم. (محمدي، 2021، ص 21)

## 2. المفاهيم المرتبطة بالروح المقاوالتية

**تعريف النية المقاوالتية:** عرفها Thomprson على أنها "قناعة الاعتراف بالذنب في إقامة مشروع جديد والتخطيط للقيام به في المستقبل". (بوسيف و طويطي، 2017، ص17)

وتعرف بانها حافز تدفع الفرد للقيام بوضع خطة واعية للأفعال التي تجعله ينشئ مؤسسته، وهي حالة ذهنية توجه انتباه الشخص وخبرته وسلوكه نحو طريق تصرف معينة، حيث تعمل على استقطاب العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك. (صوالح و بن عيشة، 2022، ص210)

**تعريف التوجه المقاوالتى:** هو رغبة تنظيمية لإيجاد وقبول فرص جديدة وتحمل المسؤولية عن تأثير التغيير، وتشير بعض أدبيات المقاوالتية انه مرهون بمدى وجود النية المسبقة لدخول مجال الأعمال. (بن عيسى، براهمي، 2020، ص 27) (بن عيسى و براهمي، 2020، ص 27)

**تعريف الثقافة المقاوالتية:** عند الحديث عن الثقافة المقاوالتية يجب الحديث عنها كنتاج للكيان الاجتماعى المتفاعل داخل المقاومة بصفتها تنظيما مؤسسيا متميزا يفرض استقلالته النسبية عن المحيط الذي يوجد به، فتقافة المقاومة تعتبر مجموعة من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم والتنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار. (علوي و روابحية، 2018، ص 07)

**ويعرفها جوهانيسن Johannisson:** " بانها نظام من القيم والمعتقدات المشتركة والصفات الشخصية المرتبطة بالمقاوالتية، الفردية، الحاجة الى الانجاز الشخصي، الاخذ بالمخاطرة، الثقة بالذنب، والمهارة الاجتماعية التي تعزز النجاح الشخصي وتشجع على التنوع والتغيير وترفض الروتين. (عمور ، 2023، ص75)

### 3. العناصر المكونة للروح المقاولاتية:

ان العناصر الاساسية المكونة للروح المقاولاتية عديدة نذكر منها:

**روح المبادرة:** والتي يمكن تعريفها على أنها الرغبة في التجريب والقدرة على اخذ المخاطرة وتحملها بحيث يتم التغلب على المشاكل المعترضة وتعيدها دون تعرض المؤسسة للخطر، وتشمل هذه الخاصية على كافة الوظائف في المؤسسة، حيث إن مقياس المبادرة يتمثل في الجودة، والمبادرة هي ميزة يتم تعلمها بشكل أساسي من خلال التربصات في المؤسسات التدريبية، اضافة الى إمكانية تعلمها عن طريق اكتساب أساليب وطرق التحليل وحل المشكلات.

**القدرة على الإنشاء:** إن الروح المقاولاتية تتطلب قدرة حقيقية على الخلق فيما يخص الابتكارات والتي تؤدي بدورها الى خلق القيمة في المؤسسة أو المشروع. وفي هذا المقام يعتبر الإبداع الأساس والركيزة المحورية لهذه الروح، حيث إن تعلم قواعد الابتكار والإبداع يحرر الطاقة اللازمة لبناء الروح المقاولاتية لدى الطلبة والمتدربين. (قلبازة، 2021، ص21)

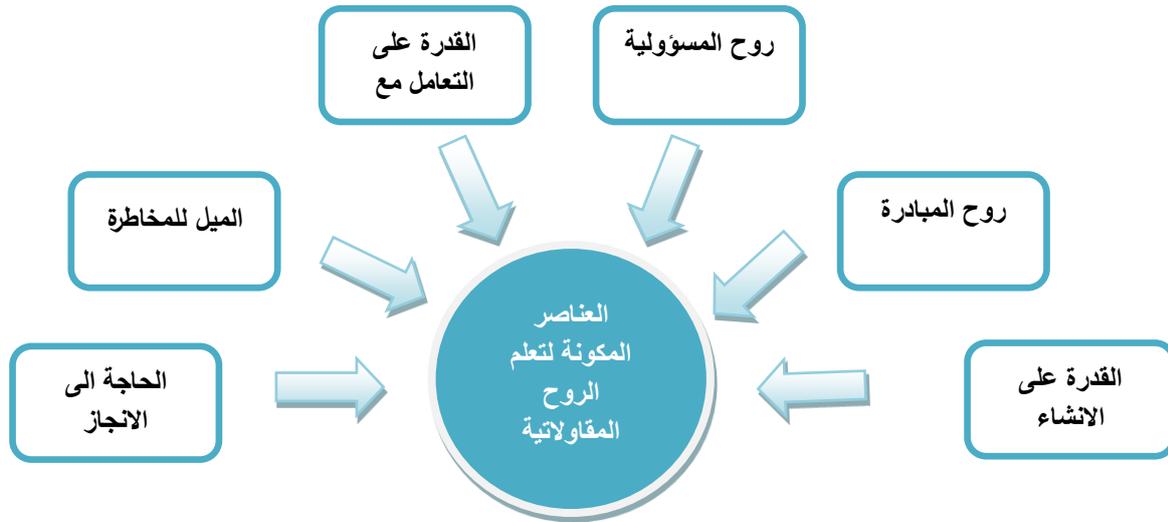
**الاستقلالية وتحمل المسؤولية:** والتي تعرف على أنها تقبل الفشل والإخفاقات الى جانب قبول النجاحات.

**الحاجة الى الانجاز:** أي تقديم أفضل أداء والسعي الى انجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز.

**الميل للمخاطرة:** اخذ المخاطرة هي إن يقوم المقاول بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق أخذا بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض وعدم التأكد. (عسلي ، سالم، و بن مداني، 2022، ص76)

**القدرة على التعامل مع التغيير:** فهي تنبع من المرونة والقدرة على التعامل مع أي موقف يحدث في محيط العمل. (بوكيلي و شايب، 2023، ص98)

الشكل رقم (03): يمثل مجموعة العناصر المكونة للروح المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (مسيخ، 2020، ص 18)

#### 4. النماذج المفسرة للروح المقاولاتية

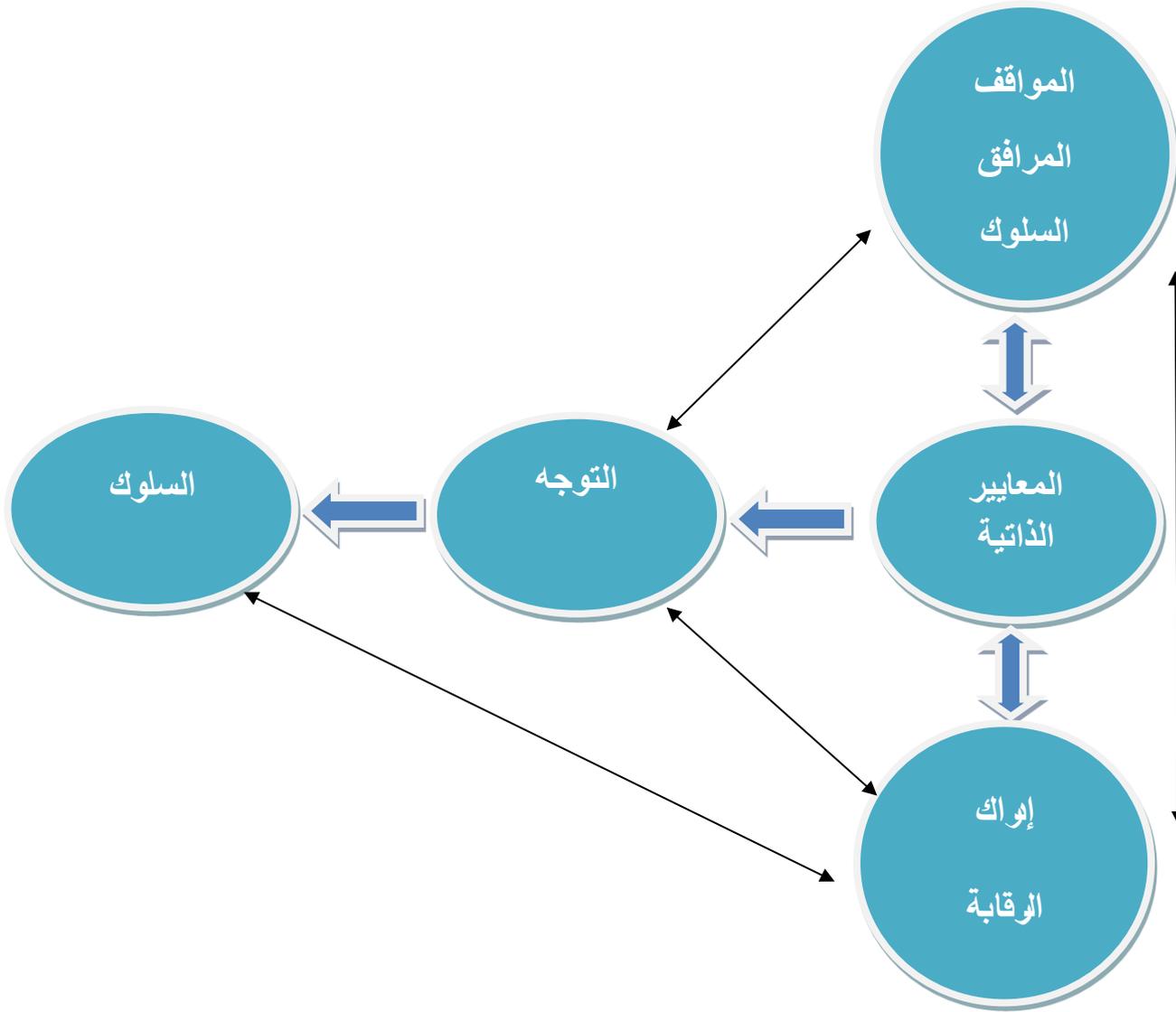
قام الباحثون بتطوير نماذج تشرح روح المقاولاتية لدراسة السلوك الذي يدفع الفرد الى التوجه الى المقاولاتية وإنشاء مؤسسة، وقد تمثلت في ثلاثة نماذج تناولت روح المقاولاتية، مستمدة من نموذجين رئيسيين: نظرية السلوك المخطط، ونموذج الحدث المقاولاتي

**نظرية السلوك المخطط AJZEN (1991):** مساهمة نفسية اجتماعية في ظاهرة الروح المقاولاتية، تعتبر مرجع جد مستعمل من غالبية الباحثين الذين درسوا السلوك والروح المقاولاتية، تعطي هذه النظرية مكانة مركزية للروح المقاولاتية للتنبؤ بالسلوك، نظرية السلوك المخطط تقدم الروح كموجه لسلوك من خلال ثلاث متغيرات.

- **الموقف اتجاه السلوك:** الذي يترجم درجة تقييم تفضيل أو عدم تفضيل الفرد للقيام بالسلوك أي أنه مرتبط بقوة النتائج المتوقعة من هذا السلوك.
- **المعايير الذاتية:** تعرف أنها المفهوم الذي يتخلل الفرد الموجود في ضغوط اجتماعية من خلال محيطه القريب جدا (أبويه، العائلة، الأصدقاء) فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازهم مقارنة بالرغبة أن يكون مقاولا.

التحكم (الرقابة) على السلوك: هي المتغيرات التي ترافقت مع نظرية الحدث العقلاني، ل 1991 ajzen حيث أن الروح لا يمكن أن تجد أرضية خبرة إلا إذا كانت تحت رقابة الإرادة الفردية، والتحكم يرجع للمعارف ودرجة امتلاك الفرد لاستعداداته الخاصة، خبراته وعوائق (عقبات) داخلية، كذلك بالنسبة للموارد والفرص الضرورية التي تشكل السلوك المرغوب. (عواطف و خميس، 2015، ص 05)

الشكل رقم (04): يمثل نظرية السلوك المخطط AJZEN



المصدر: (CHORFI, 2021, p. 90)

### نموذج تكوين الحدث المقاولاني (shapero sokol 1988):

من الرواد المهتمين بالعناصر التي تشرح الاختيار المقاولاني كظاهرة متعددة الأبعاد من منظور مهني، حيث نمذج الباحثين تكوين الحدث المقاولاني بتحديد مفهوم الانتقال انطلاقاً من محيط المقاول، فهناك بعض الأحداث المحيطة (الحياة المهنية أو الحياة الشخصية) تؤدي إلى كسر بسلوكي أو معنوي يدفع لتغيير في مسار الحياة فيصبح مقاول محتمل، هذه الأحداث تساهم كذلك في اندفاع القرار المقاولاني، وهذه الانتقالات يمكن تصنيفها في ثلاث أصناف:

- **الانتقالات السلبية:** (الطلاق، التسريح، الهجرة، عدم كفاية العمل... الخ) التي عموماً ليست تحت رقابة الفرد لكنها مفروضة عليهم من الخارج. هذه العوامل الأكثر تكراراً لكن عادة تعطي توثيقاً من العوامل الايجابية والسلبية التي تقود لإنشاء المؤسسة.
  - **الانتقالات الايجابية:** (العائلة، المستثمرون، المستهلك... الخ) التي هي أحداث غالباً مصادر الفرص غير المهنية.
  - **الأوضاع الوسيطة:** (الخروج من الحرب، الطرد من المدرسة، التسريح من السجن...) التي تنتج إكمال مرحلة في الحياة نضع الفرد بين وضعيتين أو التزامين، وتختلف الانتقالات السلبية في أنها تمتاز بخصائصها القابلة للتنبؤ.
- إن التفاعل بين مختلف الانتقالات يسجل تغيير مسار حياة الفرد وكنتيجه يمثلون الأساس لانطلاق الحدث المقاولاني. هذه الانتقالات تدفع لظهور الحدث المقاولاني لأنها متحركة لجملة من الأفكار أو مجموعة من الأفراد تسمح لهم بالتطور خلال الوقت.
- كذلك هناك متغيرين آخرين وسيطين هما:
- **إدراك الرغبة:** تتبع تفوق الانتقالات الايجابية ووضعية وسطية تتشكل على أساس نظام القيم الفردية. هذا الأخير يبنى من خلال تأثير عوامل اجتماعية وثقافية خاصة منها العائلة والأبوين والخبرات الداخلية وعوامل سلبية كالفشل في المغامرات المقاولانية هي بدورها تظهر عوامل تقوي إدراك الرغبة.
  - **إدراك امكانية الإنجاز:** هي نتيجة لفهم جميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة (موارد مالية وبشرية وتقنيات ضرورية) في هذا المعنى توفر مباشرة متغيرة نفسية وهي الميل للعمل.
- الشكل الموالي يبرهن عن تسلسل عملية الحدث المقاولاني حسب مسار حياة المقاول:

الشكل رقم (05): يمثل نموذج الحدث المقاولاتي ل Shapero Sokol



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (ALLOUN, SEBTI, 2019, P12)

النموذج كشف عن قاعدة تفاعلية في مفهومه حيث ركز على تكامل المتغيرات المقترحة، بمعنى اخذ متغير منفرد، لا يمكن إن يقود لإنشاء المؤسسة.

اما النموذج الثالث فهو النموذج الموحد للنموذجين السابقين السلوك المخطط **SOKOL** و **AJZEN** وهذا يعني إن الرغبات تتأثر بكل من موقف الطالب من فكرة بدء مشروع، والذي يركز على قيمه المهنية (اي الصفات المهنية التي يطمح اليها) ورؤيته للمقاوله (اي الاحتياجات التي يطمح اليها من خلال مشروعه) بالإضافة الى متغير القاعدة الاجتماعية الذي يتكون من مواقف الاشخاص المهمين بالنسبة له، ففي الحالة التي يتخذ فيها قرار انشاء المؤسسة يكون له تأثير ما لم يجعله الطالب يوليها اهمية عند اختياره. اما بالنسبة لإمكانية النجاح فهي تعتمد على ثقة الطالب في قدرته على القيام بالأنشطة اللازمة لنجاح مساره المقاولاتي. (كرام و حداد ، 2024 ، ص 540)

## 5. خصائص الروح المقاوالتية:

إن الحديث عن المهارات والمواقف يعني إن تكون جزءا من سياق الأعمال، إلا أن الباحثين لم يتفقوا حول تحديد السمات التي تميز السلوك المقاوالتية، إذ تعددت هذه الخصائص إلا أنها متكاملة مع بعضها البعض، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية، غير انه يمكن تمييزها فيما يلي:

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها.
- خلق القيمة، حيث تعكس هذه القدرة.
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي
- اتخاذ القرارات الصائبة.
- اقتحام الغموض
- المبادرة وتحقيق السبق
- استقراء المعلومات والتدقيق فيها.
- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف.
- التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكيد في المحيط
- التصرف على أساس توقعات محسوبة.
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل.
- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة
- التعامل بمرونة.

• الديناميكية والتفكير النقدي. (مداني، 2020، ص 126)

لقد تعددت هذه الخصائص وتشابك الكثير منها، حتى تكاد أن تستعصي عن الفصل بينها، فهي مكملة متممة لبعضها، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية، ومع ذلك فهي في اعتقادنا يمكن تدعيمها وتعزيزها بطرق وأدوات شتى. وقد تكون البرامج التكوينية أحد هذه الأدوات، ومن منطلق تسهيل الفهم والاستيعاب فقد ارتأينا تجميعها على النحو التالي:

- التحدي والإصرار.
- المخاطرة واقتحام الغموض.
- المبادرة والمبادأة.
- استكشاف الفرص.
- الإبداع والتحديد.
- الاستقلالية. (صكري، جلاب، و علي، 2017، ص ص 14-15)

## 6. أهمية الروح المقاولاتية في استدامة المشاريع المقاولاتية

تعني استدامة عمل مقاولاتي، على مستوى السوق، أن تركيز تنافسية الخدمات أو المنتجات المقدمة تتعدى الصورة، القوة، الجودة، التعبئة والتغليف أو الأسعار إلى غير ذلك، بل تركز على ضرورة أن يكون توفير المنتجات أو الخدمات مرتبط بتحقيق أهداف مستدامة كتقليل الاستهلاك، استخدام الطاقة، تكاليف التوزيع، التركيز الاقتصادي وغيرها من أشكال الأعمال التي تركز على معالجة أو التقليل من الضرر البيئي.

يرى العديد من الباحثين أن أغلب المشاريع التي عرفت فشلا لأسباب كثيرة أهمها سوء التسيير وغياب روح المقاولاتية، بعدما توصل الباحثون إلى حقيقة المقاولاتية باعتبارها مجال متعدد الأبعاد يمكن تدريسه ومناقشته ولا يزال الجدل قائما حول ما إذا كانت الروح المقاولاتية فطرية أو يمكن اكتسابها من خلال التعليم باستنباطه لروح المقاولاتية عند حديثه عن مشروع DRUCKER PETER والتكوين والتدريب، هذا ما أدرجه ماكدونالد لأن هذا المشروع صار ما هو عليه بتطبيقه للمفاهيم والتقنيات الإدارية والتركيز على عامل المبادرة في إنشاء أو خلق قيمة المنتج بالنسبة للزبون وتوحيد المنتجات، تصميم العملية والأدوات من خلال الاستناد على تحليل العمل الذي يتعين القيام به، ومن ثم تحديد المعايير المطلوبة ما أدى إلى رفع مستوى العائد من أعمال هؤلاء المبدعين SHUMPETER الموارد وتحسين الإنتاجية وخلق أسواق جديدة وزبائن جدد.

ومن جهة أخرى نجد أن هناك علاقة قوية بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية وهذا ما أثبتته دراسات الباحثين في هذا المجال حيث يعمل التعليم المقاولاتي على تنمية المعارف، الكفاءات الاستعدادات والمؤهلات الشخصية وتبيان أهمية امتلاك التحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة والمبادأة، استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد وكلها صفات مهمة وضرورية لإقامة المشاريع وديمومتها وكذلك يسهم التعليم المقاولاتي بتعليم الطلبة كيفية الإنشاء والتسيير وكذا التطوير. (بديار و عرابش، 2019، ص 20)

الشكل رقم (06): يوضح العلاقة بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية واستدامة المشاريع المقاولاتية.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على. (بديار و عرابش، 2019، ص 19)

## 7. مقومات الروح المقاوالتية:

إن الحديث عن الروح المقاوالتية يحيل الى الحديث عن المقومات الدافعة والمكونة لهذه الروح المقاوالتية والتي تتعلق بمجموعة المقومات الشخصية الخاصة بالفرد نفسه ليصبح مقاولا من جهة ومجموعة من المقومات البيئية المحيطة بالفرد من جهة أخرى:

**أولاً: مقومات شخصية:** هناك مجموعة من العناصر الشخصية المتواجدة في ذهنية الفرد تعد كركيزة أساسية للفرد كي يمتلك روح المقاوالتية وهذه المقومات المتمثلة في سمات الفرد ذاته وهي السمات الذاتية، سمات سلوكية، سمات إدارية،

### ثانياً المقومات البيئية:

**المحيط الاجتماعي:** يعتبر المحيط الاجتماعي عنصراً مهماً في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظراً لتركيبته المعقدة وأهم ما يؤثر في الفرد من المحيط الاجتماعي ما يلي:

**الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاوالتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة. عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة. (لزرقي و بلية، 2020، ص 357)

**الدين:** يدعو الدين الإسلامي الحنيف الى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت. ويعتبر اهم المكونات الثقافية لمجتمع ما، وأثره على الاقتصاد والحياة بشكل عام كان موضوع بحث منذ القديم، لكن اول من سلط الضوء على علاقة هذا العنصر بالنشاط الاقتصادي والمقاوالتية بشكل خاص هو فيبر weber تبعه بعد ذلك الكثيرون امثال (cars well rolland) حيث ربطوا بين تأثير القيم الدينية والاخلاقية على تطوير وتنمية المقاوالتية والروح المقاوالتية في مجتمع ما. (بوحجر، 2020، ص 149)

**العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات. فالمجتمعات البدويات تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها إما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال. (لزرقي، بلية، 2020، ص 357)

## 8. العوامل المؤثرة على روح المقاولة لدى الطالب:

تتأثر روح المقاولة بعدة عناصر وبالاعتماد على Bachelet فإن العوامل المؤثرة على روح المقاولة تتمثل في الهوية الماضية، التعليم، وروح المقاولة لدى أعضاء هيئة التدريس.

**أولا الهوية الماضية:** تتأثر روح المقاوله بالخلفية الاجتماعية لدى الفرد بحيث أن وجود أوبين مقولين يعتبر دافع لاكتساب روح المقاوله، هذا الماضي يمكن أن يكون نوعا من الاستعداد الذي سيتم تطويره خلال التكوين العالي. ومنه يمكن للتعليم العالي أن يقدم فرصة لتطوير روح المقاوله للطالب لأنه ليس لديه ماض في بيئة المقاولاتية.

**ثانيا: التعليم:** وجد العديد من الباحثين الذين يسعون الى إقامة روابط بين التعليم المقاولاتي وروح المقاوله أمثال: (Harison et hannon.Leicht et harrisson.bochelet)

أن الروح المقاولاتية ليست فطرية أو مكتسبة ولكنها مبنية، فهي تجمع بين الهوية الماضية وأيضا المواقف والمهارات التي يمكن أن يعمل عليها التعليم والتدريب فالتعليم المقاولاتي وفقا ل Schaper من شأنه أن يعزز المعرفة حول كيفية إطلاق وإدارة مشروع تجاري جديد. وتمكين الطلاب من اكتساب الخبرات في سياق عمل حقيقي وتشجيع المواقف المؤيدة للمقاولاتية وروح المقاوله.

وتشير العديد من الدراسات الى وجود تأثير ايجابي للتعليم على السمات الرئيسية لروح المقاوله خاصة على طموح الطلاب في تنظيم المشاريع وتحفيزهم على اختيار مهنة المقاولاتية تتوافق مع تجاربهم التعليمية، كما يؤثر التعليم على سلوكيات الطالب مثل تأثيره ايجابيا على الحاجة الى الانجاز وموضع السيطرة أو على إدراك الفعالية الذاتية لروح المقاوله.

وبين GIB بأنه لا ينبغي أن يقتصر التدريس على نقل المعرفة ولكن على تطوير بناء المهارات والمواقف المؤيدة الى المقاولاتية.

أما في مجال التعليم العالي، فيجب أن يكون الدور التقليدي للجامعات كوكلاء لإنتاج ونقل المعرفة لأكثر مقاولاتي، والتي بموجبها يجب ألا يظل التدريب المقدم للطلاب ملتزما بالمعرفة ولكن يجب أن يؤدي أيضا الى الخبرة.

**ثالثا المعلم المقاول:** هم معلمون لديهم شغف بالتدريب بحيث يتميزون بأنهم ملهمون منفتحون وواثقون ومرنون ومسؤولون ويستمتعون جيدا ويستطيعون تسخير الأفكار وتطبيقها ويمكنهم العمل مع الطلاب. كما يقوم المعلم المقاول بدعم عمليات التعلم الفردية للطلاب وتطوير المعلم المقاول نجد:

- محاولة تطوير نهج المقاولاتية في التدريس والتعلم فهو بحاجة الى خلق بيئة تمكن الابتكار في تعليم المعلمين وممارسة التدريس.
- استخدام طرق التعليم المقاولاتي التربوية في عملية التعليم.
- تنظيم دعم التنمية العملية وموارد ملموسة للمساعدة في تنفيذ تعليم المقاولاتية.

- يقوم بجمع ملاحظات الطلاب بشكل منهجي لأن حماسة المتعلم هو محرك مهم لتنفيذ عملية التعليم المقاولاتي.
- إعتقاد برامج تدريب المقاولاتية والتي تحفز الطلاب على تطوير معارفهم الخاصة والمهارات والمواقف.
- إعطاء المجال للمتعلم لمناقشة وبحث عملية التعلم وتقييمه لها. (مداني، 2020، ص 138)

## 9. نتائج التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية :

- إن نتائج التعليم المقاولاتي لها علاقة بتعزيز الروح المقاولاتية وبناء ادوار فعالة للمقاولين في المستقبل ومن ثم المساهمة في خلق مجتمع المعرفة وتتمثل هذه النتائج في:
- تعلم المقاولاتية خطوة اساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرصة نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي القومي المتواكب مع التوجهات العالمية.
  - تعلم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة.
  - تعلم المقاولاتية ينتج رواد في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
  - تعليم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.
  - تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بشكل كبير.
  - تعلم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة، نظرا لان المقاولين يصبحون أكثر إبداعا.
  - تعلم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة.
  - تعلم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
  - تعليم المقاولاتية يساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع بمعدلات أكثر من غيرها بما يحقق قيمة وتميز على المستوى القومي والعالمي ويدعم التوجه نحو مجتمع المعرفة.
  - تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بأحداث تقدم تكنولوجيا يستند إلى المعرفة. (رزيق، بالحمدي ، 2018، ص 191)

## ثانيا دار المقاوالتية كألية لتطوير الروح المقاوالتية في الوسط الجامعي:

### 1. نشأة دار المقاوالتية:

إن فكرة إنشاء دار المقاوالتية بالجامعة الجزائرية كانت تعبيرا لالتزام مواطنة في البداية ثم تطورت وأصبحت تهدف إلى أن تكون قاطرة الكفاءات الجامعية التي تحقق تنمية اقتصادية مستدام من خلال تشجيع الثقافة المقاوالتية وتعزيز التوجه المقاوالتية للطالب الجامعي. ويعود ظهور دار المقاوالتية لأول مرة حسب Boissin في منطقة غرونوبل بفرنسا سنة 2002 بدعم من وزارة التعليم العالي والبحث بفرنسا 20، ليتم فيما بعد نقل التجربة إلى العديد من دول العالم على غرار الجزائر، كندا، البرازيل... الخ، حيث تم عرض هذه التجربة خلال العديد من الأيام الدراسية والملتقيات الدولية مثل كندا، تونس وفلندا والسويد، ثم أخذت الفكرة تتطور وتتوسع على مستوى البلد، حيث شكلت لجنة وطنية لانتقاء مشاريع إنشاء العديد من دور المقاوالتية على مستوى مختلف المناطق الفرنسية، تشكلت هذه اللجنة من فاعلين من وزارة التعليم العالي والبحث، والقطاع الصناعي، في بادئ الأمر تلقت اللجنة 19 مشروعا في جويلية 2004 ليتم انتقاء 06 مشاريع منها فقط تتوزع على منطقة أوفرنى Auvergne وليموزان Limousin ونوربا دو كالي calais de pas-Nrd و بروفنس provence، حيث كلفت وزارة التعليم العالي الفرنسية دار المقاوالتية بغرونوبل بمهمة التنسيق بين مختلف دور المقاوالتية من خلال خلق شبكة تجمع بينها وتنسق بينها وبين مختلف هيئات المرافقة. (جودي، العلوني، و ترغيني، 2020، ص06)

### 2. تعريف دار المقاوالتية:

تعد دار المقاوالتية أداة تركز عليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي تغيرت تسميتها للوكالة الوطنية لدعم وترقية المقاوالتية خلال نهاية 2020، من أجل تحسيس الطلبة من مستوى الجامعات والمدارس الوطنية العليا للفعل المقاوالتية ومرافقتهم في إنجاز أفكارهم وتحويلها إلى مؤسسات اقتصادية ناشئة. وعليه يكون الهدف الأساسي تجنيد تلك الكفاءات في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخلق الثروة عن طريق ضمان الربط بين عام العلم والمعرفة والعالم الاقتصادي. (قورين، بن مويزة، و بداوي، 2021، ص 250)

وتعرف دار المقاوالتية على أنها "نقطة التقاء بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هدفها الرئيسي تنمية روح المقاوالتية وتكريس الثقافة المقاوالتية لدى الطلبة الجامعيين، والعمال على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الطلابي والخروج تدريجيا من طبيعة المشاريع الابتكارية والتوسع من دائرة المشاريع الابتكارية والتي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جهة، وكذا منح الشريحة الطلابية فرصة إنشاء مؤسسات ناجحة في

ميادين مختلفة من جهة أخرى، ومن ثم اقتحام المقاولاتية باعتبارها نواة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. " وتحث دار المقاولاتية على أنه يجب أن تتضمن الجامعة في أهدافها تعريف الطلاب القيم المقاولاتية تدريجيا، وتزويدهم بالوسائل الفكرية التي تمكنهم من الشروع في مغامرة إنشاء مؤسسة، ولهذا الغرض فإن دار المقاولاتية هي عنصر أساسي من الجهاز الذي يسمح بتشجيع روح المبادرة والوعي إلى إنشاء مؤسسات جديدة. (بوظورة، بوظورة، و هواري، 2018، ص 10)

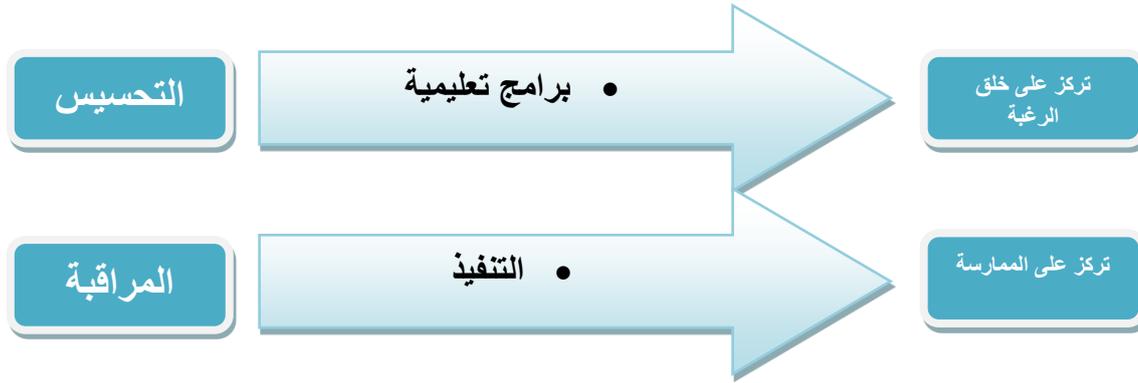
وقد ارتأينا أن التعريف الشامل هو تعريف عقاد وأحمد الذي يرى أنها هيئة تابعة لحاضنات الأعمال مقرها الجامعة تتمثل مهامها في تطوير الفكر المقاولاتي من خلال الأنشطة التحسيسية والتكوينية لتنمية الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي. ويكمن الدور الرئيسي لدار المقاولاتية هو تعزيز روح المقاولاتية والاستثمار لدى الطلبة الجامعيين. (عقاد و أحمد، 2023، ص 244)

### 3. وظائف دار المقاولاتية:

**التحسيس:** تهدف عملية التحسيس إلى العمل على الرغبات المقاولاتية للباحثين أو الطلاب بعد مغادرتهم الجامعة أو بعد الخبرة في العمل، لأن أثر عملية التحسيس يظهر مع مرور الوقت لأنها تتعارض مع الفكرة القائلة بان تنظيم المشاريع سيتطلب خبره مهنية سابقة لأننا وكثيرا ما نجد أن أصحاب المشاريع الناجحة هم حديثي التخرج. وفي ظل السياق الاقتصادي الصعب، يجب على الطلاب العمل في أقرب وقت ممكن على ضمان مستقبلهم المهني.

**المرافقة:** الوظيفة الثانية لدار المقاولاتية هي استقبال ومرافقة الفكرة إلى المشروع. تعمل دار المقاولاتية على جمع الموارد التعليمية والتقنية لمرافقه مشروع المقاول، على الرغم من أن الهدف الرئيسي لدار المقاولاتية هو العمل على الفكر المقاولاتي للطلاب والباحثين، إلا أنها في الحقيقة تعتبر الهيكل القادر على المساعدة في تبني الفكرة وتحويلها إلى مشروع من خلال وضع أصحاب المشروع في شبكة التواصل الملائمة مع هياكل الدعم. (Tahraoui، Kara، و Salah، 2020، ص ص 96-97)

الشكل رقم (07): يمثل وظائف دار المقاولاتية



المصدر: (SRITI & HAARADJ, 2020, p. 204)

#### 4. نشاطات وبرامج دار المقاولاتية:

تقوم دار المقاولاتية مع وكالة ANSEJ باعتبارها شريكا بتقديم وتنفيذ جملة من البرامج والنشاطات الهادفة طوال السنة الجامعية، بغية تنمية وتعزيز الجوانب العلمية والمعرفية الداعمة للمقاولاتية والتي يحتاجها الطالب الجامعي وهذا بالتوازي مع مساره التعليمي الجامعي، تحقيقا لأهدافها خدمة للمهمة الجامعية الثالثة.

- الأيام الإعلامية والتحسيسية: يتنوع هذا النشاط بحسب الموضوع المراد معالجته، حيث يتراوح ما بين التعريف بدار المقاولاتية في صفوف الطلبة الجامعيين ودعوتهم للتقرب منها، والتعريف بالمقاولاتية باعتبارها البديل الأفضل عن الوظيفة خاصة في ظل ندرتها في سوق الشغل، إضافة لمساهمتها في الاقتصاد من خلال القيمة المضافة الممكنة تحقيقها، هذا وللتعريف بمتلف أجهزة الدعم والمرافقة لإنشاء المؤسسات المصغرة المختلفة وغيرها من المواضيع ذات الصلة بخلق التوجه المقاولاتي.
- الأيام الدراسية: من خلال هذا النشاط يتم تسليط الضوء على مواضيع الساعة وكذا مختلف الأحداث والمستجدات الاقتصادية والإدارية التي لها علاقة بالمقاولاتية والابتكار، وحتى يكون هذا النشاط أكثر فعالية
- يتم جلب ممثلين عن مختلف المؤسسات والإدارات المعنية بالموضوع كما يفتح المجال للأساتذة والمختصين في إثراء ما يدرس من مواضيع.
- الملتقيات والندوات الوطنية والدولية: هذه البرامج يتخللها العديد من النشاطات التي يقوم على تقديمها نخبة من المختصين والباحثين المحليين والأجانب، يتم فيها عرض الدراسات والبحوث والخبرات والتجارب المتخصصة، بحيث يتم من خلالها معالجة العديد من القضايا والإشكاليات التي تخدم التوجه المقاولاتي والابتكار عند الطلبة. (بن عباس و زدوري، 2021، ص ص 591-592)

- إقامة الأبواب المفتوحة والمعارض: تقوم دار المقاولاتية دوريا بتنظيم أبواب مفتوحة على هيئات الدعم والمرافقة، كذلك أبواب مفتوحة على المؤسسات المنشأة في إطار أجهزة الدعم والمرافقة، كما تقوم بتنظيم مختلف المعارض والصالونات التي لها علاقة بالابتكار والإبداع وخلق المؤسسات.
- المسابقات والمنافسات: تقوم دار المقاولاتية بتنظيم مسابقة لفائدة الطلبة مرة واحدة في السنة، وتهدف المسابقة أساسا الى اختيار فكرة مشروع من بين العديد من أفكار المشاريع التي يتقدم بها الطلبة ومن مختلف التخصصات، بحيث تكون للمشاريع الفائزة الأولوية في إتمام الإجراءات من اجل الحصول على تمويل لها من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- زيارة المعارض الاقتصادية والصالونات: تقوم دار المقاولاتية بزيارات للمعارض والصالونات ذات الطابع الإنتاجي والاقتصادي حيث تعتبر زيارة المعرض والصالون بالإضافة الى دراسة السوق من أهم الأدوات لإيجاد الأفكار الاستثمارية والتعرف على المؤسسات الناشطة في مجال ما عن قرب. ( بوالريحان و بنون، 2018، ص ص 108- 110- 111)
- خدمة مجتمعها من خلال التوعية المقاولاتية: إن وظيفة دار المقاولاتية بالجامعة هو نشر الثقافة المقاولاتية وبالتالي تفعيل نية ريادة الأعمال لطلابها من ثم خدمة مجتمعها بوضع حلول لمشاكل التوظيف والأوضاع الحياتية والواقعية.
- تنظيم موائد مستديرة وحلقات نقاش حول المواضيع المتعلقة بالمقاولاتية: يتم على مستوى دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية تنظيم العديد من حلقات النقاش لتطوير الاستراتيجيات التي تجعل من المقاولاتية طريقا مرغوبا فيه وممكنا للطلاب الجامعيين، لذا فان مؤطري دار المقاولاتية والباحثين والخبراء يحفزون مثل هذه الحلقات ويبحثون عن استراتيجيات فعالة لتطوير المقاولاتية كونها عنصرا رئيسيا في التنمية من خلال إنتاج المعرفة وإبراز روح المبادرة.
- برمجة الجامعة الصيفية للمشاريع المقاولاتية: وذلك من اجل تقريب الشباب حاملي أفكار المشاريع المساعدة على إنشاء مؤسسة مصغرة، هذا التكوين يشرف عليه مجموعة من إطارات البنوك وموظفي مديرية الضرائب ورجال القانون وكذا المكلفين بالدراسات مع هيئات الدعم والتمويل. (عبدلي، عبدلي، و عبدلي، 2020، ص ص 263- 264)

## 5. أهداف دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية:

- يمكن إيجازها فيما يلي:
- تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.
- تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الأعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية.
- توجيه الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار، وتعريف الطلبة بمختلف هيئات الدعم والاستثمار.

- تنظيم الأبواب المفتوحة على المؤسسات الاقتصادية، وضع قاعدة معطيات لمختلف الأنشطة والمشاريع ذات القيمة المضافة لفائدة الطلبة.
- مساعدة الطلبة على إعداد مذكرات بحثهم عند تناولهم للقطاع المقاولاتي في إشكاليات البحث. (بوظرة، قرانطية، 2019، ص 191)

## 6. أهمية دار المقاولاتية:

تتمثل أهمية دار المقاولاتية فيما يلي:

- توفير السبل والآليات الكفيلة التي تساهم في تنمية وغرس روح المقاولاتية لدى فئة الطلبة الجامعيين.
- غرس روح المقاولاتية لديهم وإنعاش الحس المقاولاتي.
- تفعيل فكرة إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة لمن لديهم مؤهلات وقدرات.
- تشجيع الطلبة على النهضة والإبداع.
- المساهمة في تقديم التسهيلات وتذليل كل العقبات والصعوبات التي قد تواجههم من خلال تقريب المسافة بين الطالب وهياكل الدعم والمرافقة وكل الهيئات التي لها علاقة بالاستثمار والإنتاج.
- تشجيع الطلبة على التوجه نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة وعدم انتظار الوظيفة العمومية.
- المساهمة في خلق مناصب جديدة والتقليل من البطالة في صفوف طلبة الجامعات. (جودي، العلوني، و ترغيني، 2020، ص 11)

## 7. أبعاد دار المقاولاتية :

تتمثل أبعاد دار المقاولاتية فيما يلي:

- **المرافقة القبلية:** ويقصد بها تنظيم حملات توعوية لفائدة أفراد الأسرة الجامعية بغية تعريفهم بمفهوم المقاولاتية بإقامة أيام اعلامية وتحسيسية، فعملية التحسيس تهدف إلى العمل على توليد الرغبات المقاولاتية للباحثين أو الطلبة بعد مغادرتهم الجامعة أو بعد الخبرة في العمل، فأثر عملية التحسيس يظهر مع مرور الوقت لأنها تتعارض مع الفكرة القائلة بأن تنظيم المشاريع سيتطلب خبره مهنية سابقة، لأننا وكثيرا ما نجد أن أصحاب المشاريع الناجحة هم حديثي التخرج. وفي ظل السياق الاقتصادي الصعب، يجب على الطلبة العمل في أقرب وقت ممكن على ضمان مستقبلهم المهني

■ **التكوين:** ويعني إعطاء مفاهيم جديدة للطلبة حول موضوع المقاولاتية وتدريبهم من خلال دورات تكوينية وورشات وموائد مستديرة، تتنوع وتتعدد مواضيع الدورات التكوينية منها ما يلي

➤ **إيجاد فكرة المؤسسة:** يقصد به تطوير ذهنية الطالب والخروج به من دائرة الافكار الكلاسيكية نحو أفكار ابتكارية ذات طابع إبداعي.

➤ **إنشاء المؤسسة:** يقصد بها توضيح مراحل انشاء المؤسسة وكذا طريقة إعداد خطط الأعمال.

➤ **تسيير المؤسسة:** حيث يقوم الفريق المكون بتكوين الطلبة الجامعيين في التقنيات الحديثة في مجال تسيير المؤسسة.

■ **المرافقة والدعم:** وتعني متابعة الطلبة حاملي الأفكار الابداعية لتحويلها الى مؤسسات ريادية، وضمان لهم الدعم المالي للانطلاق، فالوظيفة الثانية لدار المقاولاتية هي استقبال ومرافقه الفكرة إلى المشروع، وتعمل دار المقاولاتية على جمع الموارد التعليمية والتقنية لمرافقه مشروع المقاوله، على الرغم من أن الهدف الرئيسي لدار المقاولاتية هو العمل على الفكر المقاولاتي للطلبة والباحثين، إلا أنها في الحقيقة تعتبر الهيكل القادر على المساعدة في تبني الفكرة وتحويلها الى مشروع من خلال وضع أصحاب المشروع في شبكة التواصل الملائمة مع هياكل الدعم. (بن وريدة و هبول ، 2022، ص ص 438-439)

## 8. متطلبات نجاح دار المقاولاتية

- من اجل نجاح دار المقاولاتية لابد من توفر جملة من المتطلبات لعل أهمها يتمثل في:
- مهارات التدريس ذات كفاءة لتوعية الطلاب والباحثين عن فرص إنشاء مشاريع ناجحة.
  - امتلاك القدرة لدى المكونين في الدار على بعث مهارات المرافقة لفكرة المشروع والقدرة على التواصل مع هيئات التمويل بشكل صريح ومباشر وواضح بالنسبة لصاحب المشروع.
  - الإمكانيات التدريبية لتطوير أعضاء الدار من حيث المهارات والتواصل مع الطلاب أصحاب الأفكار.
  - المهارات الفنية والعلمية الكافية لتهيئة الطلاب لإنشاء المشاريع الصغيرة الناجحة وتذليل العوائق أمامهم.
- (بوطورة، 2021، ص70)

## خلاصة الفصل:

تعد الروح المقاولالية عاملا ضروريا للطلاب الجامعي كي يصبح مقاولا ناجحا، حيث تم غرس هذه الروح من خلال التعليم المقاولالي الذي يقدم المبادئ و الركائز التي يسير عليها الطالب كي ينشأ مشروع خاص به، انطلاقا من ظهور الفكرة إلى البدء في المشروع وصولا إلى الاستثمار فيه، وهنا تأتي التجارب الدولية الناجحة، سواء العربية أمثال السعودية و البحرين كونها أقرب في الظروف الاقتصادية أو التجارب الغربية كونها الدول الأولى التي طبقت دعم المقاولالية في الجامعة، كي تقتدي بها الأطراف المعنية التي تدعم الروح المقاولالية (الحكومة، الجامعة، قطاع الأعمال)، لذا يجب دراسة حالة الجامعة المدروسة لتبيين مدى النقص الذي يواجهه دعم الروح المقاولالية لدى الطالب الجامعي لولاية بسكرة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الدراسة الميدان

## تمهيد

إن الإشكالية المطروحة في بحثنا تستوجب بدراسة تطبيقية لأنه بحث نظري يشترط تأكيده ميدانيا إذا كان قابل للدراسة، وللقيام بهذه الدراسة يستوجب على الباحث القيام ببعض الإجراءات التي تساهم في ضبط الموضوع، وجعله منهجيا وذو قيمة علمية فتكون معالجته من حيث الأسس العلمية والاختبارات والضبط الإجرائي، وهذا بالاعتماد على الجداول التطبيقية من خلال الاستمارة، والتي قمنا بتحليلها وتفسيرها ثم عرض نتائجها.

وسنتناول في هذا الفصل وصفا لعينة الدراسة، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أدوات الدراسة ودلالات صدقها وثباتها والمنهج المتبع في هذه الحالة.

### أولاً: منهج الدراسة:

من المؤكد أن الدراسات العلمية لن تستطيع الوصول الى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدام مجموعة من القواعد العامة التي يسترشد بها الباحث للوصول الى هدفه الصحيح بأسلوب علمي يضمن له دقة النتائج وسلامتها، اذن يعتبر المنهج الطريقة التي تتبع للكشف عن الحقائق الخاضعة لمجموعة من القواعد العامة وترتبط بتجميع البيانات وتحليلها، والتي تساهم في الوصول الى نتائج ملموسة بمزيج من الاستنباط والاستقراء. (قلش، 2017، ص 62)

ولكل منهج وظيفته وخصائصه، وبالتالي طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب ونظرا لكون الدراسة الحالية تسعى إلى معرفة اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي وقوة علاقته بالروح المقاولاتية لطلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، تم الاعتماد على : **المنهج الوصفي الارتباطي** الذي يهتم بتوضيح العلاقة بين متغيرين او اكثر، وقياس مدى الارتباط بينهما، ووجه الاختلاف والتشابه، ويهتم بدراسة نوع وحجم العلاقة بين هذه المتغيرات ومعرفة اهم ما يميز هذه الظاهرة عن غيرها. (الهالات، 2023)

### ثانياً: أساليب معالجة البيانات:

تمت معالجة البيانات السيكومترية للدراسة الحالية من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط بيرسون
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- اختبار T
- اختبار تبيان الفروقات (الجنس، الفئة العمرية، الوظيفة).

### ثالثاً: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام الأدوات التالية:

- مقياس التعليم المقاولاتي بن وريدة حمزة كروش صلاح الدين (2023).

- مقياس الروح المقاولة بشير عبد الحميد سمير حفظ الله (2019).

#### رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة:

تعد العينة أداة تسمح لنا ببناء نماذج مصغرة من المجتمع الأصلي بغية الوصول الى نتائج قابلة للتعميم على المجتمع المستخرجة منه، وعليه فالعينة هي الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً.

بحيث تم اختيار العينة من طرف الطالبان بشكل مقصود تمثل المجتمع الكلي، وقد تم استخدام العينة القصدية بحيث تعرف على أنها العينات التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم (حامد، 2012، ص 136)، حيث تمثلت عينة الدراسة طلبة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، حيث تتكون من (39) طالب و طالبة وقد تم توزيع استمارة المقياس على عينة الدراسة وتم استرجاع (36) استمارة وكانت كلها صالحة وقابلة للدراسة للتحليل الإحصائي.

#### خامساً: خصائص عينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، والتي تمثلت في (الجنس، السن، الوظيفة أو العمل) ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

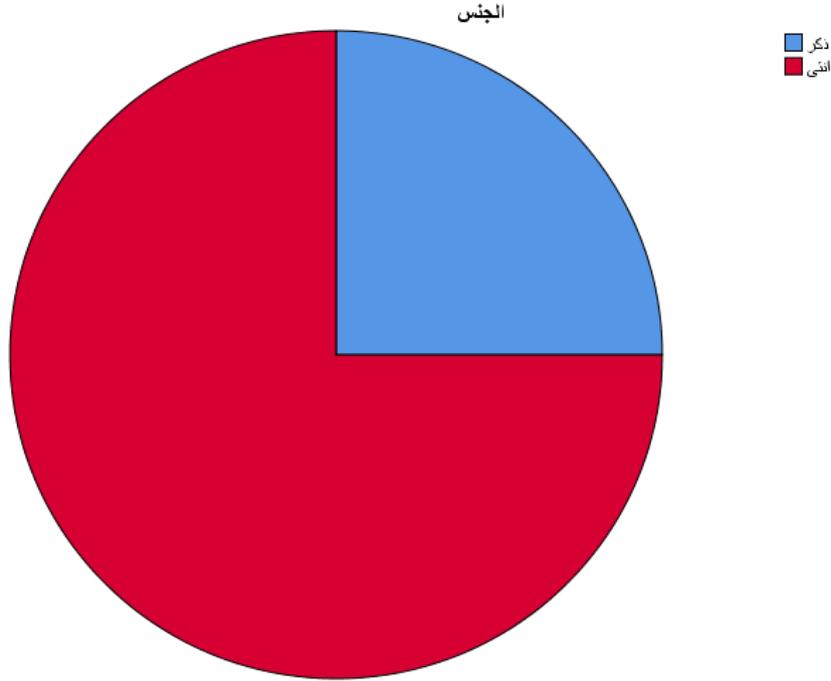
#### وصف العينة وفقاً للعوامل الديموغرافية

الجدول رقم (04): وصف العينة حسب الجنس

الجنس		
النسبة %	العدد	
25%	9	ذكر
75%	27	أنثى
100 %	36	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

الشكل رقم(08): وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام الحزمة الإحصائية spss

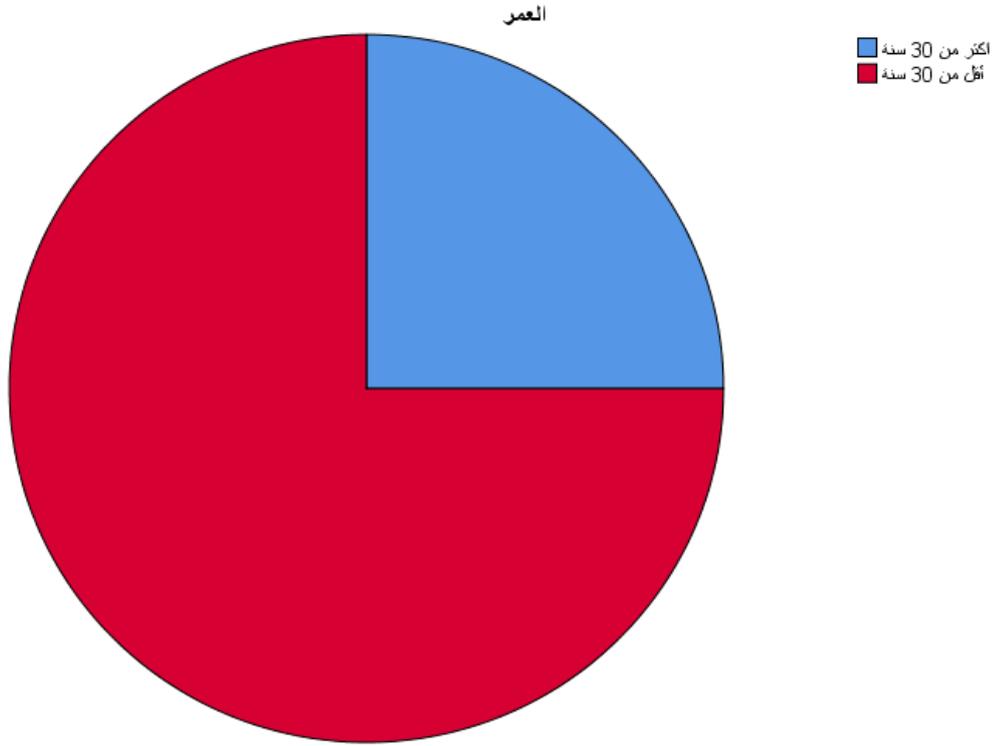
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن في عينة الدراسة بلغ عدد الذكور 9 بنسبة مئوية تساوي 25% وبلغ عدد الإناث 27 بنسبة 75%، وهذا لكون نسبة نجاح الطالبات في الالتحاق بالماستر أكبر من الذكور.

الجدول رقم (05): وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية السن

العمر		
النسبة %	العدد	
75%	27	أقل من 30 سنة
25%	9	أكثر من 30 سنة
100%	36	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

الشكل رقم (09): وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية السن



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام الحزمة الإحصائية spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن فئة أقل من 30 سنة في عينة الدراسة بلغة 27 بنسبة مئوية تساوي 75 % وبلغت فئة أكثر من 30 سنة 9 بنسبة 25 %

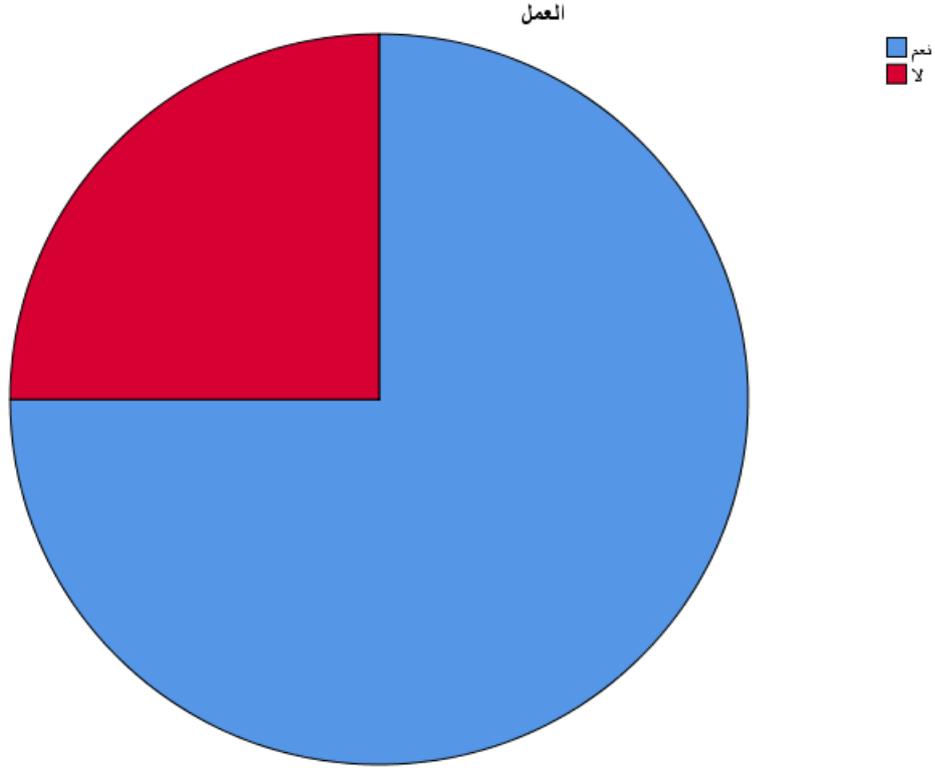
وهذا يرجع لكون معظم الأشخاص يلتحقون بالتعليم الجامعي مباشرة بعد الانتهاء من مرحلة التعليم الثانوي ويكونون عادة في أوائل العشرينيات بينما النسبة المتبقية ترجع لالتحاق طلبة الماجستير 20% الى مقاعد الدراسة

الجدول رقم (06): وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية العمل

العمل		
النسبة %	العدد	
75%	27	نعم
25%	9	لا
100 %	36	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

الشكل رقم (10): وصف العينة وفقا للعوامل الديموغرافية من ناحية العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام الحزمة الإحصائية spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الذين يشتغلون في عينة الدراسة بلغ عددهم 27 بنسبة مئوية تساوي 75% وبلغ عدد الذين لا يملكون عمل 9 بنسبة 25%

وهذا يرجع للحاجة المالية أي أن الطلبة يعملون لتغطية تكاليف الدراسة والمعيشة، خاصة إذا كانت المنح الدراسية أو الدعم المالي غير كافي، ويمكن أن يكون لاكتساب الخبرة المهنية وتنمية المهارات والثقافة العملية.

سادسا: الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1. محتوى الاستبيان :

1.1 مقياس التعليم المقاولاتي

يتكون من ثلاث محاور وهم: المحور الأول يتمثل في البيانات الشخصية، أما المحور الثاني فهو التعليم المقاولاتي، بالإضافة إلى محور التوجه المقاولاتي. وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس "ليكارث الخماسي" والذي يحتمل خمس إجابات، وهذا حتى يتسنى تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان وبالتالي يسهل ترميز الإجابات كما هي موضحة في الجدول التالي:

**الجدول رقم (07): أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكارث الخماسي**

5-4.21	4.20-3.41	3.4-2.61	2.60-1.81	1.80-1	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	العبارة
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	التقييم

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (عبد الفتاح، 2008)

**4.3 اختبار أداة الدراسة: تم استخدام ألفا كرونباخ لقياس الثبات، مثل ما يوضحه الجدول التالي:**

**الجدول رقم (08) معامل ألفا كرونباخ لكل محور**

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
0.759	27	التعليم المقاولاتي
0.858	16	التوجه المقاولاتي
0.851		الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه، يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمتغيرين (التعليم المقاولاتي، التوجه المقاولاتي) قد تجاوزت القيمة المعيارية، 0.6 وعليه يمكن التسليم بثبات الأداة والقول إنها صالحة للقياس، تم التحقق من معامل الصدق أكبر من النسبة المقبولة لصدق الاستبانة هي 70% أو ما يزيد ويحسب بجدر معامل الثبات

**2.1 مقياس الروح المقاولاتية:**

لتحويل إجابات الدراسة إلى بيانات كمية تم استخدام مقياس ليكارث الخماسي لكونه أكثر تعبيراً وتنوعاً وباعتباره يعطي مجالات أوسع للإجابة، ويمكن توضيح الدرجات الخمس لموافقة في الجدول التالي:

جدول رقم (09)

الإجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على سلم ليكارت الخماسي.

#### صدق الأداة وثباتها:

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات التي وضعت لقياسها، وقد تم التحقق من ذلك عن طريق عرضها على الأستاذ المشرف والذي بدوره قام بإعطاء النصائح والتوجيهات اللازمة التي خلصت بالاستبيان النهائي، كما تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ ويمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (10) اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المحور	الروح المقاولاتية			التعليم المقاولاتي	الاستبيان الكلي
معامل الثبات	0.865			0.799	0.906
المتغيرات المستقلة	القدرة على الإنشاء	التوجه المقاولاتي	الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء		
معامل الثبات	0.784	0.719	0.672		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج، SPSS V24

من خلال نتائج الجدول (رقم 02) يلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لكل المحاور أكبر من 0.6 وهذا ما يدعم ثبات وتناسق بين عبارات الاستبيان ومدى ملازمتها للموضوع، حيث أن معامل الثبات لمحور الروح المقاولاتية 0.865 ومعامل الثبات لمحور التعليم المقاولاتي 0.799 أما معامل الثبات لاستمارة الاستبيان ككل كان 0.9.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تم استعراض الخطوات والإجراءات المنهجية التي تعتبر من أهم الخطوات والوسائل التي تتحكم في تحديد وضبط الملامح العامة للدراسة الميدانية، التي تميز مجتمع وعينة البحث التي يختبرها الباحث، فقد تم تطرق إلى نوع المنهج المستخدم ، و ثم توضيح عينة الدراسة و طريقة اختيارها و إلى أهم دافع الذي حفز الطالبان إلى اختيارها بطريقة قصديه ، كما تم العرض المقاييس المستخدمة و إبراز الخصائص السيكو مترية للمقياسين ، بالإضافة إلى تفصيل في الإجراءات الدراسة الأساسية و التي اعتمدت على أهم الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع فرضيات الدراسة بحيث توصلنا في الأخير إلى النتائج التي سنقوم بعرضها بالتفصيل في الفصل التالي .

# الفصل الخامس

## عرض ومناقشة

### نتائج الدراسات

## تمهيد:

يتناول هذا الفصل نتائج الدراسة الراهنة حيث يشمل كل من اختبار صحة فرضيات الدراسة من خلال استخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss)، ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، وذلك بالإجابة على التساؤلات المطروحة، بالإضافة الى المقترحات والتوصيات التي استخلصت واستمدت من خلال النتائج.

## أولاً: عرض نتائج الدراسة:

### 1. ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ: حيث قمنا بحساب ألفا لكل مقياس مستخدم في الدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات المقاييس وتتراوح قيمة معامل الفا بين 0 و 1 وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات عالي وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات وهذا مبين في الجدول رقم 1

الجدول رقم (11): معاملات الثبات لمقياس الدراسة

محاوور الدراسة	عدد العبارات	قيمة الفا خرونباخ
الرجبة والمبادرة من اجل الانشاء	6	0.63
التوجه المقاولاتي	7	0.65
القدرة على انشاء مؤسسة	8	0.78
المحور الاول الروح المقاولاتية	21	0.81
المهارات التقنية	9	0.80
المهارات الادارية	11	0.86
المهارات الشخصية	7	0.75
المحور الثاني التعليم المقاولاتي	27	0.88
الفا خورن باخ الكلي	48	0.90

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان كل قيم ألفا للمقاييس المستخدمة في الدراسة كانت جميعها أكبر من 0.6 وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا وبالتالي يمكن القول بان المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات الداخلي

### حساب المتوسطات الحسابية الخاصة بليكات الخماسي

تعريف مقياس ليكات: هو أسلوب لقياس الاتجاهات أو الآراء، ويستخدم في العديد من استمارات الاستبيان أو استطلاع الآراء ويتم توجيه أسئلة بحيث تكون الاستجابات تعبر عن الآراء ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما.

أما بالنسبة للمقياس المستخدم في دراستنا هو مقياس ليكارت الخماسي وهو يستخدم في حالة الإجابة إحدى خمس خيارات ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبحت المتوسطات الحسابية الخاصة بالليكارت الخماسي:

الجدول رقم (12): حساب المتوسطات الحسابية الخاصة بالليكارت الخماسي

المستوى	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط مجال الحسابي	(4,20-5)	(3,40-4,19)	(2,60- 3,39)	(1,80- 2,59)	(1,00- 1,79)
المستوى المقابل له	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: (صولح، 2013/2012، ص 170)

## 2. عرض وتحليل اتجاه إجابات العينة لمحاور الدراسة

### • محور الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء

الجدول رقم (13): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور

### الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء

عبارات المحور الأول الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
---	---------	----------------	-----------	-------	-------	------------	---------	-------------------	---------

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

موافق بشدة	0.64	1,6 1	17	16	3	-	-	التكرار	أرغب في إنشاء مؤسسة خاصة من أجل تحقيق الاستقلالية في العمل
			47.2	44.4	8.3	-	-	النسبة	
موافق	0.65	1,9 2	8	24	3	1	-	التكرار	قادرة على اتخاذ القرارات وحل مختلف المشاكل
			22.2	66.7	8.3	2.8	-	النسبة	
موافق بشدة	0.56	41, 7	20	15	1	-	-	التكرار	مثابر من أجل الوصول إلى الأهداف
			55.6	41.7	2.8	-	-	النسبة	
موافق	0.79	1,8 1	14	16	5	1	-	التكرار	لا أخشى المبادرة بطرح أفكار جديدة في العمل
			38.9	44.4	13.9	2.8	-	النسبة	
موافق بشدة	0.61	1,4 4	22	12	2	-	-	التكرار	لدي الرغبة في النجاح واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة
			61.1	33.3	5.6	-	-	النسبة	
موافق بشدة	0.56	41, 7	20	15	1	-	-	التكرار	لدي حاجة قوية للإنجاز والتميز في الأعمال التي أقوم بها
			55.6	41.7	2.8	-	-	النسبة	
موافق بشدة	0.38	1,6 2	الرغبة والمبادرة من أجل الانشاء						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ من الجدول (13) المتعلق باستجابة عينة الدراسة للمحور الأول (الرغبة

والمبادرة من أجل الإنشاء) أن:

الفقرة (قادر على اتخاذ القرارات وحل مختلف المشاكل) والفقرة (لا أخشى المبادرة بطرح أفكار جديدة في

العمل) احتلتا المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (1.92) و(1.81) وانحراف معياري قدرة (0.65)

و(0.79) ونسبة 66.7% و 44.4% من أفراد العينة موافق ونسبة 22.2% و 38.9% موافق بشدة، على

التوالي

وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (ارغب في إنشاء مؤسسة خاصة من أجل تحقيق الاستقلالية في العمل)

بمتوسط حسابي (1.61) وانحراف معياري يساوي (0.64) وبإجمالي 16 فرد موافق و 17 فرد موافق بشدة.

أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب الفقرتين (مثابر من أجل الوصول إلى الأهداف) و (لدي حاجة قوية للإنجاز والتميز في الأعمال التي أقوم بها) بمتوسط حسابي (1.47) وانحراف معياري يساوي (0.56) وبإجمالي 15 فرد موافق 20 فرد موافق بشدة بالنسبة لكلتا الفقرتين.

أما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب الفقرة (لدي الرغبة في النجاح واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة) وبمتوسط حسابي (1.44) وانحراف معياري يساوي (0.61) وبإجمالي 12 فرد موافق 22 فرد موافق بشدة.

كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح للأوزان للمحور الأول (الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء) بلغ قيمة (1.62) بانحراف معياري (0,38)، وهو ما يقابل الموافقة بشدة في الليكارت الخماسي أي ان مستوى الرغبة والمبادرة يعتبر مرتفع جدا عند عينة الدراسة.

الجدول رقم (14): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور

التوجه المقاولاتي

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	عبارات المحور محور التوجه المقاولاتي
موافق	0.79	2.00	9	20	5	2	-	التكرار	لدي القدرة على المخاطرة وتحمل النتائج
			25	55.6	13.9	5.6	-	النسبة	
موافق	0.72	1.80	12	22	2	-	-	التكرار	قادر على الابداع وتقديم اشياء جديدة
			33.3	61.1	5.6	-	-	النسبة	
موافق بشدة	0.62	1.69	13	22	-	1	-	التكرار	قادر على تحمل مسؤولية النتائج المتحصل عليها
			36.1	61.1	-	2.8	-	النسبة	
موافق	0.68	2	8	20	8	-	-	التكرار	لدي القدرة على التأثير في الاخرين
			22.2	55.6	22.2	-	-	النسبة	
موافق	0.57	1.83	9	23	4	-	-	التكرار	متفائل من خلال النظرة المستقبلية
			25.7	65.7	8.6	-	-	النسبة	
موافق	0.88	2.44	3	20	7	6	-	التكرار	لدي فكرة جيدة عن المقاولاتية والمشاريع الريادية
			8.3	55.6	19.4	16.7	-	النسبة	

موافق	0.83	2.2 0	5 13.9	21 58.3	7 19.4	2 2.9	1 2.8	التكرار النسبة	تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع
موافق	0.42	1.9 9	التوجه المقاولاتي						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

نلاحظ من الجدول رقم (14) المتعلق باستجابة عينة الدراسة للمحور الثاني (التوجه المقاولاتي) أن: الفقرة (لدي فكرة جيدة عن المقاولاتية والمشاريع الريادية) والفقرة (تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع) والفقرة (لدي القدرة على المخاطرة وتحمل النتائج) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.44) و(2.20) و(2) على التوالي وانحراف معياري قدره (0.88) و(0.83) و(0.79) وبنسبة 55.6% و58.3% و55.6% من أفراد العينة موافق ونسبة 8.3% و13.9% و25% موافق بشدة، على التوالي وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (متفائل من خلال النظرة المستقبلية) والفقرة (قادر على الابداع وتقديم اشياء جديدة) بمتوسط حسابي (1.83) و(1.80) وانحراف معياري يساوي (0.57) و(0.72) وبإجمالي 23 و22 فرد موافق و9 و12 فرد موافق بشدة على التوالي.

أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب الفقرة (قادر على تحمل مسؤولية النتائج المتحصل عليها) بمتوسط حسابي (1.69) وانحراف معياري يساوي (0.62) وبإجمالي 22 فرد موافق و13 فرد موافق بشدة.

كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح للأوزان للمحور الأول (التوجه المقاولاتي) بلغ قيمة (1.99) بانحراف معياري (0,42)، وهو ما يقابل الموافق في الليكارت الخماسي أي ان مستوى التوجه المقاولاتي يعتبر مرتفع عند عينة الدراسة.

الجدول رقم (15): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور القدرة

على إنشاء المؤسسة

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	عبارات محور القدرة على إنشاء المؤسسة
موافق	0.80	2.14	5	24	5	1	1	التكرار	تحديد قدرة المشروع
			13.9	66.7	13.9	2.8	2.8	النسبة	
موافق	0.70	2.17	5	21	9	1	-	التكرار	تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع
			13.9	58.3	25	2.7	-	النسبة	
موافق	0.58	2.06	5	24	7	-	-	التكرار	تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
			13.9	66.7	19.4	-	-	النسبة	
موافق	0.77	2.08	7	21	6	2	-	التكرار	القيام بجميع الاجراءات الادارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة
			19.4	58.3	16.7	5.6	-	النسبة	
موافق	0.76	2.36	4	17	13	2	-	التكرار	الحصول على أموال لتمويل المشروع
			11.1	47.2	36.1	5.6	-	النسبة	
موافق	0.91	2.50	3	18	10	4	1	التكرار	طلب المساعدة من مختلف آليات الدعم
			8.3	50	27.8	11.1	2.8	النسبة	
موافق	0.67	2.06	6	23	6	1	-	التكرار	التخطيط والادارة والتسيير الناجح للمشروع
			16.7	63.9	16.7	2.8	-	النسبة	
موافق	0.67	1.89	10	20	6	-	-	التكرار	جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن والموردين والمنافسين
			27.8	55.6	16.7	-	-	النسبة	
موافق	0.47	2.16	القدرة على إنشاء المؤسسة						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

نلاحظ من الجدول رقم (15) المتعلق باستجابة عينة الدراسة للمحور الثالث (القدرة على إنشاء المؤسسة) أن:

الفقرة (طلب المساعدة من مختلف آليات الدعم) والفقرة (الحصول على أموال لتمويل المشروع) والفقرة (تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع) والفقرة (تحديد قدرة المشروع) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.50) و (2.36) و (2.17) و (2.14) على التوالي وانحراف معياري قدره (0.91) و (0.76) و (0.70) و (0.80) على التوالي بنسبة 50% و 47.2% و 58.3% و 66.7% من أفراد العينة موافق ونسبة 8.3% و 11.1% و 13.9% و 13.9% موافق بشدة، على التوالي

وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة (القيام بجميع الإجراءات الادارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة) والفقرة (تقدير الاحتياجات المالية للمشروع) والفقرة (التخطيط والادارة والتسيير الناجح للمشروع) بمتوسط حسابي (2.08) و (2.06) و (2.06) انحراف معياري يساوي (0.77) و (0.58) و (0.67) وبإجمالي 21 و 24 و 23 فرد موافق و 7 و 5 و 6 فرد موافق بشدة على التوالي.

أما المرتبة الثالثة فكانت من نصيب الفقرة (جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزبائن والموردين والمنافسين) بمتوسط حسابي (1.89) وانحراف معياري يساوي (0.67) وبإجمالي 20 فرد موافق و 10 فرد موافق بشدة.

كما يتضح من الجدول أن المتوسط المرجح للأوزان للمحور الثالث (القدرة على إنشاء المؤسسة) بلغ قيمة (2.16) بانحراف معياري (0.47)، وهو ما يقابل الموافق في الليكارت الخماسي أي ان مستوى القدرة على إنشاء المؤسسة يعتبر مرتفع عند عينة الدراسة.

الجدول رقم (16): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور

المهارات التقنية

عبارات محور المهارات التقنية	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
توقع افكار مشاريع والمفاضلة بينهم	التكرار	-	-	3	23	10	1.81	0.47	موافق
	النسبة	-	-	8.3	63.9	27.8			
ابداع فكرة مشروع مصغر	التكرار	-	-	1	25	10	1.75	0.58	موافق

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

			27.8	69.4	2.8	-	-	النسبة	
موافق	0.50	1.97	7	25	2	2	-	التكرار	معرفة القوانين التي تضبط المشاريع الصغيرة والاستثمار فيها
			19.4	69.4	5.6	5.6	-	النسبة	
موافق	0.70	2.25	9	12	12	3	-	التكرار	لدي القدرة في مجال تكنولوجيا المعلومات
			25	33.3	33.3	8.3	-	النسبة	
موافق	0.94	2.47	6	13	11	6	-	التكرار	أستطيع تحليل بيئة اعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات
			16.7	36.1	30.6	16.7	-	النسبة	
موافق	0.97	2.28	5	18	11	2	-	التكرار	أتمكن من تحليل المحيط الاجتماعي للمؤسسات المصغرة
			13.9	50	30.6	5.6	-	النسبة	
موافق	0.78	2.33	1	2	10	18	5	التكرار	أعرف تأثير المحيط الاقتصادي على المؤسسات المصغرة
			2.8	5.6	27.8	50	13.9	النسبة	
موافق	0.89	1.94	12	16	7	1	-	التكرار	أستطيع العمل ضمن فريق بفعالية
			33.3	77.8	19.4	2.8	-	النسبة	
موافق	0.67	2.06	7	20	9	-	-	التكرار	أحدد اهداف اي مشروع استثماري بدقة
			19.4	55.6	25	-	-	النسبة	
موافق	0.49	2.10	المهارات التقنية						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

يتضح من الجدول رقم (16) والذي يوضح المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور المهارات التقنية أن المتوسط المرجح للأوزان لهذا المحور بلغ قيمة (2.10) بانحراف معياري (0.49)، وهو ما يقابل الموافق في الليكارت الخماسي

الجدول رقم (17): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور

المهارات الإدارية

الانحراف المعياري	النتيجة	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	عبارات محور المهارات الإدارية
0.47	موافق بشدة	1.69	25	11	-	-	-	التكرار	أضع خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروع استثماري
			69.4	30.6	-	-	-	النسبة	
0.65	موافق	1.97	7	24	4	1	-	التكرار	أسير مؤسستي وفق الأسس العلمية
			19.4	66.7	11.1	2.8	-	النسبة	
0.77	موافق	1.97	8	23	4	-	1	التكرار	أخذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسة
			22.2	63.9	11.1	-	2.8	النسبة	
0.57	موافق	1.89	8	24	4	-	-	التكرار	أتحكم في الجوانب الأساسية في ادارة الموارد البشرية
			22.2	66.7	11.1	-	-	النسبة	
0.75	موافق	2.11	5	24	6	-	1	التكرار	أتحكم في الجوانب الأساسية في التسويق وادارة المبيعات
			13.9	66.7	16.7	-	2.8	النسبة	
1.65	موافق	2.17	4	23	8	1	-	التكرار	أتحكم في الجوانب الأساسية في المالي وتسيير الخزينة
			11.1	63.9	22.2	2.8	-	النسبة	
0.68	موافق	2.33	3	19	13	1	-	التكرار	أتحكم في الجوانب الأساسية للمحاسبة في المؤسسة
			8.3	52.8	36.1	2.8	-	النسبة	
0.63	موافق	1.94	7	25	3	1	-	التكرار	أضع قواعد علمية لمراقبة تنفيذ الخطط
			19.4	69.4	8.3	2.8	-	النسبة	
0.70	موافق	1.97	8	22	5	1	-	التكرار	أضع معايير لتقييم اداء المؤسسة والعاملين
			22.2	61.1	13.9	2.8	-	النسبة	
0.53	موافق	1.94	6	26	4	-	-	التكرار	أفاوض بسهولة مع الموردين والزبائن والعمال
			16.7	72.2	11.1	-	-	النسبة	
0.81	موافق	2.03	9	19	6	2	-	النسبة	

			25	52.8	16.7	5.6	-	التكرار	أضع خطة استراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو
موافق	0.44	2	المهارات الإدارية						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول رقم 17 والذي يبين المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور المهارات الإدارية أن المتوسط المرجح للأوزان لهذا المحور بلغ قيمة (2) بانحراف معياري (0.44)، وهو ما يقابل الموافق في الليكارت الخماسي

الجدول رقم (18): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور

#### المهارات الشخصية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	عبارات محور المهارات الشخصية
موافق	0.86	1.80	14	19	1	1	1	التكرار	أعمل على تنمية روح الابداع والابتكار الشخصي
			38.9	52.8	2.8	2.8	2.8	النسبة	
موافق بشدة	0.68	1.64	18	16	1	1	-	التكرار	أتحمل المسؤولية كاملة عندما اتعرض للفشل
			50	44.4	2.8	2.8	-	النسبة	
موافق	0.82	1.94	9	23	2	1	1	التكرار	احداث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة
			25	63.9	5.6	2.8	2.8	النسبة	
موافق	1.05	2.53	6	13	10	6	1	التكرار	اغامر براس المال وتحمل المخاطر
			16.7	36.1	27.8	16.7	2.8	النسبة	
موافق	0.50	1.83	8	26	2	-	-	التكرار	أقدم اشياء جديدة في المؤسسة (منتوج جديد، اسواق جديدة)
			22.2	72.2	5.6	-	-	النسبة	
موافق	0.49	1.60	21	15	-	-	-	التكرار	أثابر حتى تحقيق اهداف المؤسسة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

			60	40	-	-	-	النسبة	
موافق	0.78	1.81	12	21	2	-	1	التكرار	أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين
			33.3	58.3	5.6	1	2.8	النسبة	
موافق	0.53	1.88	المهارات الشخصية						

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول رقم 18 والذي يبين المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية للاستجابة العينة على عبارات محور المهارات الشخصية أن المتوسط المرجح للأوزان لهذا المحور بلغ قيمة (1.88) بانحراف معياري (0.53)، وهو ما يقابل الموافق في الليكارت الخماسي أي ان عينة الدراسة لديها مستوى جيد من ناحية المهارات الشخصية.

الارتباط بين متغيرات الدراسة

الجدول رقم (19): مصفوفة الارتباط

الروح المقاولاتية			التعليم المقاولاتي	
القدرة على انشاء مؤسسة	التوجه المقاولاتي	الرغبة والمبادرة من اجل الإنشاء		
*0.423	*0.361	1	**0.579	الرغبة والمبادرة من اجل الإنشاء
*0.395	1	*0.361	**0.515	التوجه المقاولاتي
1	*0.395	*0.423	**0.609	القدرة على إنشاء مؤسسة

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (الرغبة والمبادرة من اجل الإنشاء ، والتوجه المقاولاتي ، والقدرة على إنشاء مؤسسة) والمتغير التابع المتمثل في التعليم المقاولاتي كان دالا إحصائيا عند مستوى معنوية ألفا يساوي 0.01 حيث كان معامل الارتباط بين الرغبة والمبادرة من اجل الإنشاء كمتغير مستقل والتعليم المقاولاتي كمتغير تابع هو 0.579 وهو دال إحصائيا عند مستوى معنوية ألفا يساوي 0.01 أما بالنسبة للتوجه المقاولاتي والتعليم المقاولاتي فقد كان معامل الارتباط يساوي 0.515 وهو كذلك دال إحصائيا عند مستوى معنوية ألفا يساوي 0.01 كما كان معامل الارتباط بين القدرة على إنشاء

المؤسسة كمتغير مستقل والتعليم المقاولاتي كمتغير تابع هو 0.609 وهو كذلك دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا أو عند مستوى معنوية ألفا يساوي 0.01

ومن خلال ما سبق يمكن القول انه توجد علاقة ارتباط قوية ما بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على وجود علاقة ارتباط قوية ما بين الروح المقاولاتية والتعليم المقاولاتي اختبار فرضيات الدراسة

الجدول رقم (20): الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط مع التعليم المقاولاتي	اختبار جودة النموذج F-test	معامل التحديد R <sup>2</sup>	اختبار التأثير T-test	النموذج
الرغبة والمبادرة من اجل الإنشاء	**0.579	17.11	0.33	4.13	0.63+0.97 (الرغبة والمبادرة)
التوجه المقاولاتي	**0.515	12.28	0.26	3.50	0.53+0.97 (التوجه)
القدرة على انشاء مؤسسة	**0.609	20.02	0.37	4.47	0.54+0.82 (القدرة)
الروح المقاولاتية	0.736	40.15	0.54	6.33	التعليم المقاولاتي = 0.19 + 0.93 (الروح المقاولاتية)

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

بعد أن قمنا بحساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تم اختبار جودة النموذج للعلاقة باستخدام اختبار F ثم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في المتغير الحاصل في درجه التوجه للتعليم المقاولاتي من طرف عينة الدراسة وهو كمتغير تابع وذلك باستخدام R<sup>2</sup> ثم تم التأكد من معنوية تأثير هذه المتغيرات المستقلة على اتجاه التعليم المقاولاتي باستخدام T-test

وبين الجدول أعلاه معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع واختبار جودة النموذج واختبار التأثير ونموذج العلاقة البسيطة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

## ثانياً: تفسير نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

### 1. تفسير النتائج في ضوء الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية لدى عينة الدراسة

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد علاقة ارتباط داله إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط قوي بين الروح المقاولاتية ودرجه توجه العينة لتعليم المقاولاتي حيث كان معامل الارتباط هو 0.736 وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية تبين انه كل ما ازدادت الروح المقاولاتية ازداد توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي وكلما انخفضت الأولى تنخفض الثانية أي ان اتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي اتجاه إيجابي

حيث كانت قيمه اختبار F تساوي 40.15 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0.01 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين المبادرة والإنشاء والتعليم المقاولاتي وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء وتشير قيمه  $R^2$  والتي تقدر 0.54 إلى أن الروح المقاولاتية تفسر التغير في درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بنسبة 54% تقريباً وتبقى نسبة 46% تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقه وحدات القياس وغيرها

وتشير قيمه الاختبار T-test التي تساوي 6.33 إلى أن تأثير الروح المقاولاتية على التوجه للتعليم المقاولاتي لا يمكن أن تصل إلى صفر بمعنى أن الروح المقاولاتية لها تأثير كبير على التوجه الى التعليم المقاولاتي

أما بالنسبة لنموذج العلاقة ومن خلال النموذج السابق يتضح انه بقياس الروح المقاولاتية وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التوجه للتعليم المقاولاتي حيث كل حيث انه كل تغيير قدره 0.93 وحدة في الروح المقاولاتية يزيد من درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بمقدار وحده واحده ويبين ذلك مدى أثر الرغبة والمبادرة لإنشاء المؤسسة في درجه توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي

ومما سبق يمكن قبول الفرضية الرئيسية التي تقول بأنه (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية لدى عينة الدراسة واتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي اتجاه إيجابي)

## 2. تفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والرغبة والمبادرة من أجل الانشاء لدى عينة الدراسة

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد علاقة ارتباط داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط قوي بين الرغبة والمبادرة من أجل إنشاء المؤسسة ودرجه توجه العينة للتعليم المقاولاتي حيث كان معامل الارتباط هو 0.579 وهو دال إحصائيا على وجود علاقة ارتباط طردية تبين انه كل ما ازدادت الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء المؤسسة ازداد توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي وكلما انخفضت الأولى تنخفض الثانية وحيث كانت قيمه اختبار F تساوي 17.11 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0.01 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين المبادرة والإنشاء والتعليم المقاولاتي وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء وتشير قيمه  $R^2$  والتي تقدر 0.33 إلى أن المبادرة والرغبة تفسر التغير في درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بنسبة 33% تقريبا وتبقى نسبة 67% تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقه وحدات القياس وغيرها.

وتشير قيمه الاختبار T-test التي تساوي 4.13 إلى أن تأثير الرغبة والمبادرة من اجل إنشاء المؤسسة على التوجه للتعليم المقاولاتي لا يمكن أن تصل إلى صفر بمعنى أن الرغبة والمبادرة في إنشاء المؤسسة لها تأثير كبير على التوجه للتعليم المقاولاتي

أما بالنسبة لنموذج العلاقة ومن خلال النموذج السابق يتضح انه بقياس الرغبة والمبادرة في إنشاء المؤسسة وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التوجه للتعليم المقاولاتي حيث كل حيث انه كل تغيير قدره 0.63 وحدة في الرغبة والمبادرة يزيد من درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بمقدار وحده واحده ويبين ذلك مدى إثر الرغبة والمبادرة لإنشاء المؤسسة في درجه توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي.

ومما سبق يمكن قبول الفرضية التي تقول

(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والرغبة والمبادرة

من أجل الانشاء لدى عينة الدراسة)

## 3. تفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي

لدى عينة الدراسة

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد علاقة ارتباط داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط قوي بين التوجه المقاولاتي ودرجه توجه العينة لتعليم المقاولاتي حيث كان معامل الارتباط هو 0.515 وهو دال إحصائيا على وجود علاقة ارتباط طردية تبين انه كل ما ازدادت التوجه المقاولاتي ازداد توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي وكلما انخفضت الأولى تنخفض الثانية

وحيث كانت قيمه اختبار F تساوي 12.28 وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0.01 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين التوجه المقاولاتي والتعليم المقاولاتي وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء وتشير قيمه  $R^2$  والتي تقدر 0.26 إلى أن التوجه المقاولاتي تفسر التغير في درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بنسبة 26% تقريبا وتبقى نسبة 74% تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقه وحدات القياس وغيرها

وتشير قيمه الاختبار T-test التي تساوي 3.50 إلى أن تأثير التوجه المقاولاتي على التوجه للتعليم المقاولاتي لا يمكن أن تصل إلى صفر بمعنى التوجه المقاولاتي له تأثير كبير على التوجه للتعليم المقاولاتي أما بالنسبة لنموذج العلاقة ومن خلال النموذج السابق يتضح انه بقياس التوجه المقاولاتي وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التوجه للتعليم المقاولاتي حيث كل حيث انه كل تغيير قدره 0.53 وحدة في التوجه المقاولاتي يزيد من درجه التوجه للتعليم المقاولاتي بمقدار وحده واحد ويبين ذلك مدى أثر التوجه المقاولاتي في درجه توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي

ومما سبق يمكن قبول الفرضية التي تقول

(توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي لدى عينة الدراسة)

#### 4. تفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه توجد علاقة ارتباط داله إحصائيا عند مستوى معنوية 0.01 على وجود ارتباط قوي بين القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة ودرجه توجه العينة للتعليم المقاولاتي حيث كان معمل الارتباط هو 0.609 وهو دال إحصائيا على وجود علاقة ارتباط طردية تبين انه كل ما ازدادت القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة ازداد توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي وكلما انخفضت الأولى تنخفض الثانية

وحيث كانت قيمه اختبار F تساوي 20.02 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0.01 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة والتعليم المقاولاتي وصحة الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء وتشير قيمه  $R^2$  والتي تقدر 0.37 إلى أن القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة تفسر التغير في درجه التوجه للتعليم المقاولات بنسبة 37% تقريباً وتبقى نسبة 63% تفسرها عوامل أخرى بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها وتشير قيمه الاختبار T-test التي تساوي 4.47 إلى أن تأثير القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة على التوجه للتعليم المقاولاتي لا يمكن أن تصل إلى صفر بمعنى أن القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة له تأثير كبير على التوجه والتعليم المقاولاتي أما بالنسبة لنموذج العلاقة ومن خلال النموذج السابق يتضح انه بقياس القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة وتطبيق النموذج يمكن التنبؤ بدرجة التوجه للتعليم المقاولاتي حيث كل حيث انه كل تغيير قدره 0.54 وحدة في القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة يزيد من درجه التوجه للتعليم المقاولات بمقدار وحده واحده ويبين ذلك مدى إثر القدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة في درجه توجه العينة إلى التعليم المقاولاتي ومما سبق يمكن قبول الفرضية التي تقول: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة لدى عينة الدراسة)

5. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة حول الفروق الإحصائية فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التوجه الى التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة لمتغيرات: (الجنس، السن، العمل)  
1.5. الفروق الجوهرية حسب الجنس

الجدول رقم (21): الفروق الجوهرية حسب الجنس

اختبار F		الإناث		الذكور		التعليم المقاولاتي
القيمة المعنوية	القيمة	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
0.45	0.57	0.44	2.04	0.38	1.93	

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول رقم 21 يتضح انه لا يوجد اختلافات جوهرية بين الطلاب فيما يتعلق باستجاباتهم نحو التوجه الى التعليم المقاولاتي وذلك تبعا للجنس حيث ان متوسط إجابات الذكور بلغ 1.93 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي و انحراف معياري قدره 0.38 أما بالنسبة للإناث فكان المتوسط هو 2.04 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي بانحراف معياري قدره 0.44 كما ان قيمه اختبار F التي تساوي 0.57

ومعنويتها التي تساوي 0.45 تدل على عدم وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى معنويه  $\alpha = 0.01$  بين العينة فيما يتعلق في اتجاههم نحو التعليم المقاولاتي.

وهذا يعني ان الجنس لا يشكل فرق في درجة التوجه للتعليم المقاولاتي اي ان سواء كان الجنس ذكر او انثى فالجميع يتوجه الى التعليم المقاولاتي على حسب إجابات عينة الدراسة.

### 2.5. الفروق الجوهرية حسب العمر

الجدول رقم (22): الفروق الجوهرية حسب العمر

اختبار F		أكبر من 30 سنة		أقل من 30 سنة		التعليم المقاولاتي
المعنوية	القيمة	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
0.04	4.44	0.40	2.07	0.34	1.73	

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول رقم 22 يتضح انه يوجد اختلافات جوهرية بين الطلاب فيما يتعلق باستجابتهم نحو التوجه الى التعليم المقاولاتي وذلك تبعا للسن حيث ان متوسط إجابات الفئة أقل من 30 سنة بلغ 1.73 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي و انحراف معياري قدره 0.34 أما بالنسبة للفئة أكبر من 30 سنة فكان المتوسط هو 2.07 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي بانحراف معياري قدره 0.40 كما ان قيمه اختبار F التي تساوي 4.44 ومعنويتها التي تساوي 0.04 تدل على وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى معنويه  $\alpha = 0.01$  بين العينة فيما يتعلق في اتجاههم نحو التعليم المقاولاتي.

### 3.5. الفروق الجوهرية حسب العمل

الجدول رقم (23): الفروق الجوهرية حسب العمل

اختبار F		لا		نعم		التعليم المقاولاتي
المعنوية	القيمة	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
0.096	2.92	0.39	1.80	0.40	2.06	

المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج SPSS26

من خلال الجدول رقم 23 يتضح انه لا يوجد اختلافات جوهرية بين الطلاب فيما يتعلق باستجابتهم نحو التوجه الى التعليم المقاولاتي وذلك تبعا للعمل حيث ان متوسط إجابات اللذين يملكون عمل بلغ 2.06 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي و انحراف معياري قدره 0.40 أما بالنسبة للفئة الذين بدون عمل فكان المتوسط هو 1.80 أي موافق في مقياس ليكارت الخماسي بانحراف معياري قدره 0.39 كما ان قيمه اختبار F التي تساوي 2.92 ومعنويتها التي تساوي 0.096 تدل على عدم وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى معنويه  $\alpha = 0.01$  بين العينة فيما يتعلق في اتجاههم نحو التعليم المقاولاتي.

### ثالثاً: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

انطلاقاً من نتائج الدراسة الحالية ومما سبق وروده في الدراسات السابقة نجد:

1. نتائج الفرضية الرئيسية: تبين أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين

التعليم المقاولاتي والروح المقاولاتية لدى عينة الدراسة واتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم

المقاولاتي اتجاه إيجابي ويمكن تفسير ذلك في عدة نقاط:

• من خلال تعزيز المهارات الريادية حيث أن الطلبة الذين يتجهون نحو التعليم المقاولاتي يطورون مهاراتهم الريادية مثل الابتكار، التفكير النقدي، وحل المشكلات. هذه المهارات تمثل جوهر الروح المقاولاتية، إذ أن التعليم المقاولاتي يعزز القدرة على توليد الأفكار الجديدة وتنفيذها بفعالية.

• زيادة الاستقلالية والتحكم في المصير المهني: الروح المقاولاتية تتضمن الرغبة في الاستقلالية المهنية والتحكم في المستقبل الوظيفي. الطلبة الذين يتبنون التعليم المقاولاتي يميلون إلى السعي وراء إنشاء مشاريعهم الخاصة، مما يمنحهم قدرة أكبر على تحديد مسارهم المهني.

• تشجيع الابتكار والإبداع: التعليم المقاولاتي يوفر بيئة تشجع على الابتكار والإبداع، وهي عناصر أساسية في الروح المقاولاتية. الطلبة يتعلمون كيفية تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع قابلة للتنفيذ، مما يزيد من قدرتهم على الابتكار في مجالات متنوعة.

• تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية: الروح المقاولاتية تعكس طموح الأفراد لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. التعليم المقاولاتي يساعد الطلبة على وضع خطط واضحة لمشاريعهم والعمل على تحقيقها، مما يعزز الشعور بالإنجاز والرضا الشخصي.

• تنمية روح المبادرة: التعليم المقاولاتي يشجع الطلبة على اتخاذ المبادرة وتحمل المسؤولية عن مشاريعهم. هذه الروح من المبادرة تتماشى مع الروح المقاولاتية التي تتطلب الجرأة والرغبة في المغامرة لتحقيق النجاح.

• تحقيق التأثير الاجتماعي والاقتصادي: الطلبة المقبولون على التعليم المقاولاتي يتطلعون ليس فقط لتحقيق النجاح الشخصي ولكن أيضاً لإحداث تأثير إيجابي في المجتمع. الروح المقاولاتية ترتبط بشكل وثيق بالقدرة على إحداث تغيير إيجابي من خلال ريادة الأعمال، سواء من خلال خلق فرص عمل جديدة أو تقديم حلول للمشكلات المجتمعية.

• القدرة على التكيف مع التغيرات: الروح المقاولاتية تعني القدرة على التكيف مع التغيرات والاستجابة بفعالية للفرص والتحديات الجديدة. التعليم المقاولاتي يجهز الطلبة بهذه القدرة، مما يمكنهم من مواجهة التحديات

• المهنية المستقبلية بمرونة وثقة. باختصار، يمكن القول إن الاتجاه الإيجابي للطلبة نحو التعليم المقاولاتي يعكس وجود روح مقاولاتية قوية لديهم. هذا الاتجاه يعزز من مهاراتهم الريادية، يدعم استقلاليتهم المهنية، ويشجع على الابتكار والإبداع، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية وإحداث تأثير إيجابي في المجتمع. وقد جاءت نتيجة هذه الفرضية متفقة مع نتائج كل من دراسة بن طاطة الزهرة وكشروود محمد (2018) ودراسة مسيخ أيوب (2019) انه يوجد أثر معنوي للتعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للطلبات الجامعيات وأن المؤسسات الجامعية لها دور في خلق تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة وذلك من خلال أنشطتها وبرامجها التي تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة.

## 2. نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تبين نتائج الفرضية الجزئية الأولى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والرغبة والمبادرة من أجل الانشاء لدى عينة الدراسة ويرجع تفسير ذلك إلى أن هذا النوع من التعليم يغرس مهارات وصفات ضرورية لنجاح أي مشروع، مثل مهارات حل المشكلات والتواصل والإدارة والمخاطرة والثقة بالنفس، بالإضافة إلى تحفيز المبادرة والريادة وتغيير النظرة السائدة لعملية بدء المشاريع. كما يُقدم المعرفة والدعم والتوجيه اللازمين للأفراد لتنفيذ أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ناجحة. وكنتيجة لهذه العوامل، يلعب التعليم المقاولاتي دورًا هامًا في تعزيز ثقافة الريادة وخلق بيئة داعمة لنمو المشاريع الجديدة وهذا ما أكدته دراسة بشير عبد الحميد ، سمير حفظ الله (2019) أن التعليم المقاولاتي يزود الطلبة بالمعارف ويكسبهم المهارات اللازمة من اجل تشجيعهم للولوج إلى مجال المقاولاتية وريادة الأعمال وبالتالي التوجه إليها بغية تحقيق النجاح المقاولاتي وان له دور كبير في تنمية الروح المقاولاتية في الأوساط الطلابية.

كذلك أكدت دراسة جبار سعاد، ناجي أمينة (2020) على أن القدرة على الإنشاء هي مزج المبادرات بالقدرة على الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح وهذا حسب ما جاء بت النموذج الموحد بين نظرية السلوك المخطط AJZEN ونموذج SHAPERO&SOKOL على أن الرغبات يؤثر عليها كل من موقف الطالب اتجاه فكرة إنشاء مؤسسة والذي يستند على قيمه المهنية (أي مميزاته المهنية التي يطمح إليها)، ونظرته للمقاول (أي الحاجيات التي يمكن إرضائها من خلال النشاط المقاولاتي)، بالإضافة لمتغيرة المعيار الاجتماعي والتي تتكون من مواقف الاشخاص المهمين له في حال اتخاذه لقرار إنشاء مؤسسة ذو تأثير إلا في حال كان الطالب لا يولي له أهمية عند القيام باختباره، إما بالنسبة لإمكانية الانجاز فهي تعتمد على ثقة الطالب في قدرته على القيام بالنشاطات اللازمة والضرورية لنجاح المسار المقاولاتي.

### 3. نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي لدى عينة الدراسة ويعود سبب ذلك ونفسر هذا بان التعليم المقاولاتي يزود الطلبة بالمعرفة والمهارات الضرورية لفهم مبادئ الريادة وإدارة المشاريع بنجاح ويشمل ذلك مهارات كتابة خطة الأعمال، والتسويق، والتمويل، وإدارة الموارد البشرية وهذا ما أكدته مدرسة السمات التي وضحت صفات القائد الناجح وهي أن يمتلك قوة العزيمة و الإصرار والثقة بالنفس والضببط الذاتي والاندفاع نحو الإنجاز والاستقلالية والقدرة على تحمل المخاطر المتوقعة و غير المتوقعة ويعني أن هذا التعليم يعمل على تعزيز إيمانهم بقدراتهم على تحقيق أهدافهم، كما يُحفز على الميول و المبادرة والمخاطرة دفعًا لهم لتحويل أفكارهم إلى مشاريع واقعية لبناء شبكات الدعم إذ تتيح لهم الفرصة للتواصل مع رواد أعمال ناجحين وخبراء في مجال الريادة يساعد ذلك على اكتساب الخبرة والنصائح من أصحاب التجربة وتكوين علاقات مفيدة للمستقبل.

وهذا أيضا ما تأكده دراسة Nadjat SEGUENI-DJAMANE & Amine GUENOUN وآخرون ودراسة أيدر حنيني وبراح احمد أن خريجي الجامعة يتأثرون بالمعايير الذاتية (دوافع ونماذج رواد الأعمال) والمواقف (الفكرة والبحث عن المعلومات) على الروح المقاولاتية وهذا ما يؤدي بهم إلى التوجه المقاولاتي، وان البرامج التعليمية الجامعية الحالية يمكن أن تكون قادرة على خلق توجه مقاولاتي في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة حيث كانت فيه الجامعة هي الحاضنة الطبيعية والمرجعية الحقيقية لبعث الروح المقاولاتية.

وكذلك ما أكدته دراسة لزرق عائشة د، بلية حبيب (2020) على أهمية المحيط الجامعي في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، وتوجيههم نحو إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة، ومساعدتهم على بناء مشروع مقاولاتي ناجح وهذا عبر مختلف عمليات التعليم المقاولاتي لضمان الكفاءات وتحقيق الاهداف المسطرة.

### 4. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تبين نتائج الفرضية الجزئية الثالثة أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0,01$  بين التعليم المقاولاتي والقدرة على إنشاء مؤسسة لدى عينة الدراسة ويفسر هذا بان التعليم المقاولاتي يلعب دورًا هامًا في تمكين الأفراد اكتساب الطلبة لمهارات ومفاهيم أساسية لإنشاء مؤسسات ناجح، فهو يزودهم بمعرفة شاملة حول مختلف جوانب ريادة الأعمال، بدءًا من تحديد الفكرة وتطوير خطة العمل وصولًا إلى التمويل والتسويق والإدارة.

ويعدّ التعليم المقاوالاتي أحد العوامل المهمة لتعزيز قيادة الأعمال، لكنه ليس العامل الوحيد. فمن المهم أيضاً توفر بيئة داعمة من حيث السياسات الحكومية والبنية التحتية والإمكانيات المالية لضمان نجاح رواد الأعمال ومن بينها دار المقاوالاتية التي تساهم بشكل كبير في مساعدة الطالب لمعرفة وطرح الأفكار الجديدة وتطوير مواهبهم والعمل على إظهارها واقعياً على شكل مؤسسات، والهيئات المرافقة وهذا ما جاءت بت دراسة سارة بوكيلي، فاطمة الزهرة شايب(2023) من خلال توصلها لنتيجة أن إنشاء دار المقاوالاتية داخل الجامعة الإخوة منتوري ساعد على اكتساب الطلبة لعدة مهارات من خلال الأيام الدراسية و ورشات العمل والنشاطات، والتي ساهمت في تطوير الروح المقاوالاتية لديهم، ضمان المرافقة المالية التي تعد عائقاً أمام أغلبية الطلبة نظراً لصعوبة الحصول على ميزانية المشروع وهذا عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، التي سجلت تزايد في توجه الطلبة أصحاب الطموح نحو خلق مشاريعهم الخاصة وكذلك أكد مشروع SALEEM ذي تناولته دراسة بأنه LAOUEDJ Zouaoui و TEKFI Saliha سوف يتم تطوير قيادة الأعمال ودعم المشاريع الريادية والعمل على إنشاء أقطاب متخصصة لدعم الطلاب أثناء تدريبهم على تنظيم المشاريع و إنشاء حالة"طالب منظم"لتشجيع الطلاب على إنشاء مشاريع أعمال خاصة.

#### 5. نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

**حسب متغير الجنس:** قد يعزى ذلك الى توفر المساواة في الفرص التعليمية يستفيد كل من الذكور والإناث من فرص متساوية في التعليم مما أثر في انعدام الفروق بين الجنسين في الاتجاه نحو التعليم المقاوالاتي، كما يمكن تفسيرها الى المساواة في الدوافع والاهتمامات بين الطلاب والطالبات وذلك نتيجة لزيادة التوعية والدعم لمبادئ المساواة والفرص المتكافئة في المجال التعليمي والمهني ويرجع تفسير ذلك بعدة عوامل:

- التغييرات الثقافية والاجتماعية: مع تطور المجتمع، أصبح هناك دعم أكبر للمساواة بين الجنسين، مما أدى إلى تحفيز كلا الجنسين على استكشاف نفس الفرص التعليمية والمهنية.
- الوعي المتزايد: زيادة الوعي حول أهمية قيادة الأعمال كمسار مهني مشوق وواعد، مما جعل كل من الرجال والنساء يسعون لاكتساب مهارات قيادة الأعمال.
- برامج الدعم والمبادرات: وجود برامج ومبادرات تدعم قيادة الأعمال لكل من الرجال والنساء، مما يوفر فرصاً متكافئة لكلا الجنسين للدخول في هذا المجال.
- تأثير القدوات: وجود نماذج ناجحة من رواد الأعمال من كلا الجنسين يشجع الشباب على الاعتقاد بأن قيادة الأعمال ممكنة ومرغوبة بغض النظر عن الجنس.
- سياسات التعليم: تكامل قيادة الأعمال في المناهج التعليمية بشكل يجعلها جذابة وذات صلة للطلاب بغض النظر عن جنسهم، مما يدعم انخراطهم بشكل متساوي في التعليم المقاوالاتي.

بناءً على هذه العوامل، يتضح أن عدم وجود اختلاف في الجنس نحو التوجه للتعليم المقاولاتي يعكس التطورات الإيجابية في المجتمع والتعليم التي تشجع المساواة وتوفر فرصًا متكافئة للجميع.

وفي ضوء ما سبق الدراسات التي تمت في هذا المجال والتي أشارت لعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في اتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي والتي توافقت نتائجها مع الدراسة الحالية هي دراسة الجودي محمد علي (2015) ودراسة ايدر حنيني وبراج أحمد (2021) ودراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2019)

بالإضافة الى أن هناك دراسات تختلف نتائجها على الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة بشير عبد الحميد وسمير حفظ الله (2019)

**حسب متغير السن:** وهذا يعني ان السن يشكل فرق في درجة التوجه للتعليم المقاولاتي اي أن الذين سنهم من فئة السن أكثر من 30 سنة يتوجهون أكثر الى التعليم المقاولاتي على حسب إجابات عينة الدراسة مقارنة بالذين سنهم أقل من 30 سنة. ويفسر ذلك بعدة عوامل:

- تجربة الحياة والعمل: الأشخاص الأكبر سنًا غالبًا ما يكون لديهم خبرة عملية وحياتية أوسع، مما يمنحهم رؤية أفضل للاحتياجات السوقية والفرص المتاحة. وهذا ما يمكن أن يعزز من رغبتهم في دخول مجال المقاولاتية.
- الاستقرار المالي: قد يكون لدى الأشخاص الأكبر سنًا استقرار مالي أكبر من الشباب الأصغر سنًا. هذا الاستقرار يمكن أن يقلل من المخاطر المالية المرتبطة ببدء مشروع جديد و يتيح لهم التركيز على تكوير مهاراتهم المقاولاتية.
- الشغف بتحقيق الذات: في مراحل معينة من الحياة، يبحث العديد من الأفراد عن تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية بطرق جديدة، وقد يشعر الأشخاص الأكبر سنًا بالحاجة إلى تحقيق أحلامهم.
- القدرة على التحمل والمثابرة: لدى الأشخاص الأكبر سنًا غالبًا قدرة أكبر على التحمل والمثابرة، نتيجة لتجاربهم السابقة في العمل والحياة، مما يجعلهم أكثر استعدادًا للتعامل مع تحديات المقاولاتية.
- الحاجة إلى التغيير: بعد سنوات من العمل في وظائف تقليدية، قد يشعر العديد من الأشخاص الأكبر سنًا بالحاجة إلى التغيير وتجربة شيء جديد يمكن أن يكون أكثر إرضاءً لهم شخصيًا ومهنيًا.
- الشبكة الاجتماعية: يمكن أن يكون لدى الأشخاص الأكبر سنًا شبكة أوسع من العلاقات المهنية والشخصية التي يمكن أن تدعمهم في مشروعاتهم من خلال توفير الفرص والتوجيهات والشراكات المحتملة.

ومنه فإن تلك العوامل يمكن أن تجعل التعليم المقاولاتي خيارا جذابا للأشخاص الذين تجاوزوا الثلاثين عامًا، بينما قد يكون الأشخاص الأصغر سنًا أكثر ترددًا في هذا المجال بسبب قلة الخبرة أو الاستقرار المالي أو المخاوف من المخاطر.

ومن بين الدراسات التي توافقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية وهي دراسة بشير عبد الحميد وسمير حفظ الله (2019)

بالإضافة الى أن هناك دراسات اختلفت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية وهي دراسة ايدر حنيني وبراج أحمد (2021) ودراسة جبار سعاد وناجي أمينة (2019)

**حسب متغير العمل:** وهذا يعني ان العمل لا يشكل فرق في درجة التوجه للتعليم المقاولاتي اي ان سواء كان الفرد يملك عمل او بدون عمل من ذلك فالجميع يتوجه الى التعليم المقاولاتي على حسب إجابات عينة الدراسة. يمكن تفسير ذلك بعدة طرق:

- الاهتمام العام بريادة الأعمال: قد يكون هناك اهتمام عام متزايد بريادة الأعمال بين الشباب بغض النظر عن وضعهم الوظيفي. وسائل الإعلام، قصص النجاح، والبرامج التنقيفية قد تكون جميعها عوامل تساهم في هذا الاهتمام.
- الدافع الشخصي والمهني: سواء كانوا يعملون أو لا، قد يكون لدى الأفراد دوافع قوية للتوجه نحو التعليم المقاولاتي. هؤلاء الأشخاص قد يرون في ريادة الأعمال وسيلة لتحقيق الاستقلال المالي وتحقيق طموحاتهم الشخصية.
- فرص التعلم المتاحة: يمكن أن تكون الفرص التعليمية المتعلقة بريادة الأعمال متاحة بسهولة للجميع، سواء كانوا عاملين أو غير عاملين. الدورات التدريبية عبر الإنترنت، ورش العمل، والندوات قد تكون متاحة للجميع بشكل متساوٍ.
- الرغبة في تحسين الوضع المالي: بالنسبة للعاملين، قد يسعون لزيادة دخلهم وتحسين وضعهم المالي من خلال ريادة الأعمال. أما غير العاملين، فقد يرون في ريادة الأعمال فرصة لبناء مستقبل مهني مستقل.
- عدم الرضا عن الوظائف الحالية: حتى الأشخاص الذين يعملون قد لا يكونون راضين عن وظائفهم الحالية ويرغبون في التوجه نحو ريادة الأعمال كوسيلة لتغيير مسار حياتهم المهنية.
- التشجيع المؤسسي والمجتمعي: قد يكون هناك دعم وتشجيع كبيرين من المؤسسات التعليمية والمجتمع بشكل عام نحو ريادة الأعمال، مما يجعل الجميع، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي، يرغبون في تعلم المزيد عن هذا المجال.

• المرونة والتنوع في التعليم المقاولاتي: قد يكون التعليم المقاولاتي مرناً ومتعدد الأوجه بما يكفي ليجذب مجموعة متنوعة من الأشخاص، سواء كانوا يعملون أو لا. البرامج التعليمية قد تكون مصممة لتلبية احتياجات مختلف الفئات.

هذا التوجه نحو التعليم المقاولاتي، سواء من العاملين أو غير العاملين، يعكس رغبة قوية في تحقيق الاستقلالية المالية وتطوير المهارات اللازمة لمواجهة تحديات سوق العمل الحديثة.

وهذا ما تطابق مع دراسة **مسيخ أيوب** في نتائجه بحيث توصل انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في اجابات أفراد عينته المدروسة حول متغير دور الروح المقاولاتية في بقاء وديمومة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تعزى الى المتغيرات الديموغرافية للمقاول والمؤسسة وايضا تؤكد نتائجه أن غالبية الدراسات التي تعتبر البطالة دافعا قويا للتوجه المقاولاتي نحو العمل الحر والمبادرة الفردية، كما أن الخبرة المكتسبة لدى العمل عند الغير تمثل دافعا قويا ليصبح الفرد مقاولا.

# خاتمة

## خاتمة

ختاماً يبرز لنا مما سبق، بأن المجتمعات المعاصرة تشهد تغيرات جذرية في سوق العمل واحتياجاته، مما يفرض على الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج التكيف مع هذه التحولات من خلال تطوير مهارات جديدة تتماشى مع متطلبات العصر، ولعل أبرز هذه المهارات هي الروح المقاولاتية، التي أصبحت شرطاً أساسياً للنجاح في عالم الأعمال الحديث. وفي هذا السياق، يشكل الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي نقطة تحول هامة في مسيرة الطلبة الأكاديمية والمهنية، خاصة لأولئك الذين يدرسون في تخصصات مثل علم النفس عمل وتنظيم.

فمن خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها على طلبة علم النفس عمل وتنظيم، تبين أن هناك وعياً متزايداً بأهمية الروح المقاولاتية وأثرها الإيجابي على فرصهم المستقبلية، يغزو الطلبة هذا الوعي إلى عدة عوامل، أبرزها التغيرات السريعة في سوق العمل، الحاجة إلى التميز والتفرد في تقديم الخدمات، والرغبة في تحقيق الاستقلالية المالية والمهنية وإنشاء المؤسسات.

كما أظهرت الدراسة أن التعليم المقاولاتي يساهم بشكل كبير في تنمية هذه الروح من خلال تقديم معارف ومهارات جديدة، مثل كيفية إدارة المشاريع، التفكير الإبداعي، وحل المشكلات بطرق مبتكرة. يتضح أن الطلبة الذين يتبنون هذا النهج في تعليمهم يكتسبون ثقة أكبر في قدرتهم على تأسيس وإدارة مشاريعهم الخاصة، مما يعزز من فرص نجاحهم واستدامة أعمالهم في المستقبل.

إضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين مستوى التعليم المقاولاتي الذي يتلقاه الطلبة وبين قوة الروح المقاولاتية لديهم. أي كلما زادت الجرعات التعليمية والتدريبية التي تركز على المقاولاتية، كلما كانت نتائج الطلبة أفضل في اختيار مهاراتهم العملية والذهنية المرتبطة بإدارة المشاريع.

من جهة أخرى، يواجه الطلبة تحديات متعددة تعيق تطوير روحهم المقاولاتية بشكل كامل، مثل نقص الدعم المالي، غياب المرشدين المتخصصين، والخوف من الفشل. لذا، من المهم أن تعمل الجامعة والهيئات الداعمة على توفير بيئة تشجع على الابتكار وتجربة الأفكار الجديدة دون الخوف من العواقب.

في الختام، يمكن القول إن تعزيز التعليم المقاولاتي بين طلبة علم النفس عمل وتنظيم ليس مجرد خيار، بل هو ضرورة تفرضها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة. بتوفير التعليم المقاولاتي المناسب، يمكن تحويل الطلبة إلى قادة ورواد أعمال قادرين على إحداث تغييرات إيجابية في مجتمعاتهم وسوق العمل. لذا،

توصي الدراسة بزيادة التركيز على البرامج التعليمية والتدريبية التي تعزز الروح المقاومانية، وتوفير الدعم اللازم للطلبة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة ومستدامة.

## الاقتراحات:

- العمل على نشر روح المقاولاتية بين مختلف افراد المجتمع، من خلال تبني مناهج تعليمية حديثة تشجع على المبادرة، الابداع والابتكار، وبين طلبة الجامعات في مختلف التخصصات.
- ضرورة الاستفادة من التجارب السابقة في المقاولاتية والتعرف على المشاريع الناجحة، وإقامة منصات للتواصل بين الطلبة ورواد الأعمال لتبادل الأفكار والخبرات.
- محاولة جعل البرامج الدراسية في الجامعة تحتوي على جانب ميداني حتى يتمكن الطلبة من الاستفادة من الخبرات والتجارب الميدانية، فضلا على ان تكون دراسة أكاديمية، وإدراج مقررات متخصصة في المقاولاتية ضمن المناهج الأكاديمية لعلم النفس عمل وتنظيم.
- السعي أكثر الى نشر ثقافة المقاولاتية من خلال الابواب المفتوحة في مختلف الهيئات والمؤسسات المعينة مثل هيئات الدعم والمرافعة ودور المقاولاتية وكذلك من خلال الازاعة وشبكة الانترنت خاصة مواقع التواصل الاجتماعي وهذا للتخلص من الخوف من المخاطرة والمبادرة.
- التكثيف من تنظيم محاضرات ودورات وتنظيم ورشات عمل ودورات تدريبية مكثفة تركز على تطوير المهارات المقاولاتية، مثل إدارة المشاريع، التسويق، والتمويل. وملتقيات لتعزيز التوجه المقاولاتي للطلبة.
- توفير الدعم المالي والإداري من خلال إنشاء صناديق تمويل لدعم المشاريع الصغيرة والناشئة الخاصة بالطلبة، وتقديم منح دراسية وتسهيلات قروض ميسرة للطلبة الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة.
- تسهيل الاجراءات الادارية من مختلف الهيئات الداعمة للمقاولاتية وتأسيس شراكات بين الجامعات والشركات والمؤسسات التجارية لتوفير فرص تدريبية للطلبة.
- تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع، وذلك بتشجيع الطلبة على التفكير الإبداعي والابتكاري من خلال مسابقات وفعاليات تحفز على تقديم أفكار جديدة، وتقديم جوائز وحوافز للأفكار والمشاريع المبتكرة والمتميزة.
- تطوير وتصميم برامج تعليمية متخصصة في المقاولاتية وذلك بتصميم هذه البرامج تكون متاحة للطلبة من مختلف التخصصات، وليس فقط لعلم النفس عمل وتنظيم، مع تقديم شهادات معتمدة في المقاولاتية يمكن أن تعزز من فرص الطلبة في سوق العمل وتزيد كفاءته المهنية.
- تعزيز البحوث والدراسات التي تتناول موضوعات المقاولاتية وتحدياتها وفرصها، ونشر النتائج وتوصيات هذه البحوث في مجلات علمية ومؤتمرات لتعميم الفائدة بين الطلبة في كافة الجامعات.

## آفاق الدراسة:

مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبحت الحاجة إلى تعزيز روح المبادرة والابتكار بين الشباب أكثر أهمية من أي وقت مضى. تعتبر دراستنا خطوة هامة في هذا الاتجاه، حيث تسلط الضوء على مدى تأثير التعليم المقاولاتي في تحفيز الروح المقاولاتية بين الطلبة. بحيث تقدم هذه الدراسة رؤى عميقة يمكن أن تسهم في تطوير السياسات والبرامج التعليمية الرامية إلى تعزيز المقاولاتية في المجتمع. في هذا السياق، سنتناول آفاق هذه الدراسة وما يمكن أن تساهم به في مختلف المجالات.

1. تطوير المناهج التعليمية من بين الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو توفير قاعدة علمية لتطوير المناهج التعليمية التي تركز على المقاولاتية، من خلال فهم الاتجاهات الحالية للطلبة نحو التعليم المقاولاتي وتأثيرها على روح المبادرة لديهم، يمكن للمؤسسات التعليمية تصميم برامج تعليمية تلبي احتياجات السوق وتساهم في إعداد جيل من رواد الأعمال المبتكرين. تشمل هذه المناهج:

- إدراج مواد تعليمية جديدة تركز على المهارات الريادية.

- تقديم ورش عمل ومشروعات عملية تساعد الطلبة على تطبيق النظريات في مواقف واقعية.

- تعزيز التعلم التجريبي من خلال شراكات مع الشركات والمشروعات الريادية.

2. دعم السياسات الحكومية يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه السياسات الحكومية نحو دعم التعليم المقاولاتي وذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية، يمكن للحكومات تطوير سياسات وبرامج تدعم هذا النوع من التعليم. تشمل هذه السياسات:

- تقديم حوافز مالية وتشجيعية للمؤسسات التعليمية التي تقدم برامج تعليمية في المقاولاتية.

- دعم المبادرات الريادية للطلبة من خلال توفير التمويل والموارد اللازمة.

- إنشاء حاضنات أعمال لتقديم الدعم الفني والإرشادي لرواد الأعمال الشباب.

3. تعزيز الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص: فتح هذه الدراسة آفاقاً واسعة لتعزيز التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص، ويمكن للشراكات الاستراتيجية بين الجانبين أن توفر للطلبة فرصاً للتعلم العملي والتدريب في بيئات عمل حقيقية، مما يعزز من مهاراتهم الريادية ويزيد من فرص نجاحهم في سوق العمل ويمكن أن تشمل هذه الشراكات:

- برامج تدريبية مشتركة بين الجامعات والشركات.
  - مشروعات بحثية تطبيقية تهدف إلى تطوير حلول مبتكرة للتحديات الصناعية.
  - توفير فرص تمويل لمشروعات الطلبة الريادية من قبل الشركات الخاصة.
4. تعزيز روح المبادرة والابتكار: يساهم التعليم المقاولاتي بشكل مباشر في تعزيز روح المبادرة والابتكار بين الشباب، ومن خلال الدراسة يمكن تحديد العوامل التي تحفز الطلبة على اختيار التعليم المقاولاتي وكيفية تأثير ذلك على روح المبادرة لديهم بحيث يمكن استخدام هذه المعلومات لتطوير برامج تحفيزية ومبادرات تعليمية تهدف إلى:
- تشجيع الطلبة على التفكير الإبداعي وتطوير أفكار مبتكرة.
  - تقديم مسابقات ريادية لتحفيز الطلبة على تقديم مشروعات جديدة.
  - تنظيم فعاليات وندوات تجمع بين رواد الأعمال والخبراء لتبادل الخبرات والأفكار.
5. تمكين المرأة والشباب: تفتح هذه الدراسة آفاقاً واسعة لتمكين المرأة والشباب في مجال ريادة الأعمال ومن خلال توفير فرص تعليمية متساوية ودعم مبادراتهم الريادية يمكن تعزيز دور المرأة والشباب في الاقتصاد والمجتمع. تشمل هذه المبادرات:
- برامج تعليمية متخصصة تستهدف النساء والشباب وتوفر لهم المهارات الريادية اللازمة.
  - دعم مالي وفني للمشروعات الريادية التي تقودها النساء والشباب.
  - حملات توعية تركز على أهمية دور المرأة والشباب في ريادة الأعمال.
6. تطوير الاقتصاد المحلي: من خلال تعزيز التعليم المقاولاتي وروح المبادرة بين الطلبة، يمكن تحقيق تأثيرات إيجابية على الاقتصاد المحلي. يساهم رواد الأعمال الشباب في خلق فرص عمل جديدة، تحسين الخدمات والمنتجات، وتعزيز القدرة التنافسية للسوق المحلية تشمل هذه التأثيرات:
- زيادة عدد الشركات الناشئة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
  - تنويع الاقتصاد المحلي من خلال تطوير قطاعات جديدة ومبتكرة.

- تعزيز الاقتصاد من خلال زيادة النشاط التجاري والاستثمارات.

7. البحث المستقبلي: تفتح نتائج هذه الدراسة آفاقاً واسعة للبحث المستقبلي في مجالات متعددة، منها:

- دراسة تأثير التعليم المقاولاتي في مراحل التعليم المختلفة، مثل التعليم الثانوي.

- مقارنة تأثير التعليم المقاولاتي في بيئات ثقافية واقتصادية مختلفة.

- تحليل تأثير التعليم المقاولاتي على أداء الشركات الناشئة ومستوى الابتكار فيها.

وفي الختام تعتبر دراستنا بعنوان "اتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي وعلاقته بالروح المقاولاتية" ذات أهمية فهي تسهم في تطوير المناهج التعليمية، دعم السياسات الحكومية، تعزيز الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص، وتمكين المرأة والشباب. كما أنها تلعب دوراً حيوياً في تعزيز روح المبادرة والابتكار، مما يؤدي إلى تطوير الاقتصاد المحلي وفتح آفاق جديدة للبحث العلمي. من خلال تبني نتائج هذه الدراسة، يمكن تحقيق تأثيرات إيجابية ملموسة تسهم في بناء مجتمع أكثر ازدهاراً واستدام

# قائمة المراجع

1. أفرج ش. (بلا تاريخ). دروس في مقياس المقاولاتية السنة الأولى ماستر. 115-116.
2. أريج الهلالات. (3 أوت, 2023). المنهج الوصفي الارتباطي. تم الاسترداد من <https://mawdoo3.com>.
3. الجيلالي العقاب، و نور الدين كروش. (2020). دار المقاولاتية كآلية لتعزيز الروح المقاولاتية لطلبة الجامعيين الجزائريين. 07.
4. العيد غربي، و مريم خزار. (2023). أثر حاضنات الأعمال في دعم و تنمية الروح المقاولاتية لدى الطلبة. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، 594.
5. أمال قلبازة. (2021). محاضرات في مقياس المقاولاتية. 21. غرداية، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير.
6. أمال مهاوة، و فراح خالدي. (16 ديسمبر, 2021). فعالية التعليم المقاولاتي في نشر وترقية الثقافة المقاولاتية في الجامعة الجزائرية. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، 178.
7. أميرة علوي، و مريم روابحية. (29-30 أبريل, 2018). مساهمة التعليم الجامعي والبحث العلمي في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي. 07. قالمة، الجزائر: كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 ملتقى دولي حول "الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات و الروهانات".
8. أمينة بديار، و زينة عرايش. (2019). واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع المقاولاتية. مجلة آفاق للبحوث و الدراسات، 19-20.
9. أمينة بن جمعة ، و الربيعي جرمان. (05 06, 2017). دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات. مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، 274.
10. ايهاب سمير زهدي القبيح، و نعمة عباس الخفاجي. (2014). ريادة الأعمال الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية (المجلد الطبعة العربية). عمان، الأردن: دار الأيام للنشر و التوزيع.

11. إيهاب عيسى عبد الرحمان المصري. (2023). برنامج ريادة الأعمال ووظائف المستقبل (المجلد الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ومكتبة الوفاء القانونية.
12. أيوب صكري، سمير محمد جلاب، و شطة علي. (2017). واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر . الإنجازات والطموحات .. 14 -15.
13. أيوب مسيخ. (2020). محاضرات مقياس المقاولاتية موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر محاسبة وتدقيق. سكيكدة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير جامعة 20 أوت 1955.
14. بلال هاشم النسور، و عبد الحميد الخرابية. (2021). ريادة الأعمال (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار المسيرة للنشر والطباعة.
15. بو بكر الصديق بن الشيخ. (2013). محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين. مجلة الباحث الاقتصادي، 282.
16. حبيبة عبدلي، وفاء عبدلي، و هالة عبدلي. (2020). تعزيز الثقافة المقاولاتية في الجامعة الجزائرية " تجليات ومعوقات. مجلة دراسات اقتصادية، 263 -264.
17. حمزة بن وريدة، و محمد هبول . (12 ديسمبر، 2022). دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على. مجلة جديد الاقتصاد، المجلد 17 العدد 01، 438 -439.
18. حمزة لفقير . (2017). روح المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 39-40. بومرداس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أحمد بوقرة أطروحة دكتوراه منشورة.
19. حنان جودي، كاميليا العلوني، و صباح ترغيني. (أوت، 2020). دار المقاولاتية كآلية لترقية الثقافة المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي بالجزائر. 06. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
20. خالد حامد. (2012). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية (المجلد الطبعة 02). دار الجسور للنشر والتوزيع.
21. خديجة قورين، مسعود بن مويزة، و محمد بداوي. (2021). دور دار المقاولاتية في تحفيز الميل للعمل المقاولاتي لدى طلبة ثانية ماستر. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الإدارة، 250.

22. خليل شويهب، و عبد القادر جلال. (01 جوان، 2023). مدى إدراك الطلبة الجامعيين لأهمية التعليم  
المقاولاتي الجامعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية. مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات،  
المجلد 12 العدد 01.
23. خيرة عمور . (2023). الثقافة المقاولاتية لدى الشباب في الجزائر. 75. مستغانم، الجزائر: كلية العلوم  
الانسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة عبد الحميد ابن باديس أطروحة دكتوراه منشورة.
24. د. خنشول. (بلا تاريخ). محاضرات في مقياس : المقاولاتية. 09. قسنطينة: كلية علم النفس وعلوم  
التربية جامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة 2.
25. ذهبية شعير، و رقية عدمان. (15 سبتمبر، 2023). واقع التعليم المقاولاتي ودوره في نشر الفكر  
المقاولاتي لدى طلبة الجامعة. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07 العدد 02،  
2111.
26. رباب زارع، و ايمان كشرود. (جانفي، 2018). إستراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح  
المقاولاتية. 96-97.
27. رشيد بوحجر. (2020). إشكالية تنمية الروح المقاولاتية في الجزائرية. 149. الجزائر: كلية العلوم  
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير أطروحة دكتوراه منشورة.
28. سارة بوكيلي، و فاطمة الزهرة شايب. (2023). مساهمة الجامعة في تطوير الروح المقاولاتية. مجلة  
المدير، 98.
29. سارة عمرون، و سليمة طبايبية. (بلا تاريخ). التعليم المقاولاتي ودوره في توجيه طلبة الجامعات الجزائرية  
لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. قالمة، الجزائر.
30. سفيان بدرابي. (2015). ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول. 34. تلمسان، الجزائر: كلية  
العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع رسالة دكتوراه منشورة.
31. سفيان خلوفي، و كمال شريط. (2019). سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة  
الأعمال وإدارة ريادة الأعمال التقنية في المملكة العربية السعودية. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال،  
44.

32. سماح صولح. (2013/2012). دور تسيير الرأسمال البشري في تحقيق الميزة للمؤسسة المتعلمة. 170. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية بجامعة محمد خيضر أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية.
33. سهام بوريش، و احمد بوريش. (26 ديسمبر، 2023). منصات التواصل الإجتماعي كآلية لتنمية التعليم المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين. *ASJP Algerian Scientific Journal Platform*, المجلد 19/العدد02، 356.
34. سوسن زريق. (2018). محاضرات في مقياس المقاولاتية مجوهة لجميع تخصصات السنة الأولى ماستر. 13- 14. سكيكدة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 20 أوت 1955 .
35. سيدي حمد بوسيف، و مصطفى طويطي. (2017). الدعم الهيكلي في الجزائري هل له أثر على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجزائريين. *مجلة المالية و حكومة الشركات*، 17.
36. صدام قديري ، و عبد القادر باي بغداد. (30 ديسمبر، 2023). دور الجامعة في نشر الثقافة المقاولاتية. *مجلة السائرة للدراسات الإنسانية و الاجتماعية*، 167.
37. عائشة لزرق، و حبيب بلية. (20 جويلية، 2020). أهمية ودور التعليم المقاولاتي في توجيه الطلبة الجامعيين نحو إنشاء مقاولاتية. *سلسلة الأنوار*، 357.
38. عبد الجليل جميل، و بن عمر بن دومة. (18 جوان، 2022). التكوين المقاولاتي في الجامعة الجزائرية دراسة عينة من طلبة جامعة سيدي بالعباس. *مجلة المقريري للدراسات الإقتصادية والمالية*، 371.
39. عبد القادر محمدي. (11 نوفمبر، 2021). اثر التفكير الاستراتيجي في التوجه المقاولاتي في ظل مناهج التعليم العالي. ادرار، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير جامعة أحمد دراية طروحة دكتوراه منشورة.
40. عبد الله قفش. (2017). منهجية البحث العلمي. 62. الشلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي.

41. عبد الله قلش. (28 ديسمبر، 2022). مساهمة التعليم الدقاولاتي بالجامعة الجزائرية في تعزيز توجو الطالب نحو الدقاولاتية الخضراء. *لرلة الاقصاديات الدالية البنكية و إدارة الأعمال، المجلد 11 العدد 02* ، 390.
42. علي عماري. (جويلية، 2023). دور التعليم المقاولاتي في تعزيز نجاح المقاولاتية النسوية بالجزائر. *المجلة الجزائرية للأمن والتنمية* ، 320.
43. فاروق بوالريحان، و خير الدين بنون. (جون، 2018). دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي كأداة لحل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة. *مجلة ميلاف للبحوث والدراسات* ، 108- 110- 111.
44. فاطمة مانع، عبد الله قلش، و نوال خنتار. (30 جوان، 2022). مساهمة التعليم المقاولاتي بالجامعة الجزائرية في تعزيز توجو الطالب الجامعي نحو المقاولاتية. *مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 10، العدد 01* ، 375.
45. فاطمة الزهراء عزيزي، و ادريس بولكعيبات. (03 أكتوبر، 2021). دور مخابر البحث في نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة. *مجلة الواحات للبحوث والدراسات* ، 913.
46. فايز جمعة صالح النجار، و عبد الستار محمد العلي. (2006). *الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة* (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
47. فضيلة بوطورة. (2021). أهمية نشر التعليم المقاولاتي من خلال دار القاواتية بالجامعة. *مجلة البلقاء للبحوث والدراسات* ، 70.
48. فضيلة بوطورة، زهية قرانطية، و نوفل سمايلي. (01 ديسمبر، 2019). دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة و الأهمية. *مجلة الإبداع* ، 191.
49. فضيلة بوطورة، فاطمة الزهراء بوطورة، و أحلام هوارى. (10- 11 ديسمبر، 2018). أهمية و دور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية. معسكر، الجزائر: جامعة مصطفى اسطمبولي ملتقى وطني حول التعليم المقاولاتي و الابتكار.

50. فوزية برسولي . (2019). مقياس: المقاولاتية. 02. بريكة، الجزائر: معهد الحقوق و العلوم الاقتصاديةقسم: علوم التسيير ملحقة بريكة.
51. كمال رزيق، سيدي علي بالحمدي ، و محمد إبراهيم مادي. (16- 17 أفريل, 2018). المقاولاتية و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الواقع والتحديات. 191. خميس مليانة، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة لبليدة 2 -علي لونيبي- مخبر التنمية الاقتصادية في الجزائر .
52. كمال عويسي. (23 أوت, 2019). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولتية للطلبة. مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، المجلد 12 العدد 02، 1038.
53. لطيفة كلاخي، و عبد الله بن حمو. (21 مارس, 2022). التعليم المقاولاتي ودوره في رفع الروح المقاولاتية. مجلة المالية والاسواق، 401.
54. ليلي بن عيسى، و الزهرة نصري. (ديسمبر, 2019). التعليم المقالاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية ووالإدارية، 235.
55. ليلي بن عيسى، و نوال براهيمى. (أكتوبر, 2020). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر: الواقع والتحديات. المجلة العربية للأداب الدراسات الإنسانية، 27.
56. محاضرات في مقياس المقاولاتية. (2018). البليدة.
57. محسن عواطف، و نفيسة خميس. (ديسمبر, 2017). دور التكوين الجامعي في تفعيل النية المقاولاتية لدى الطلبة. مجلة رؤى الاقتصادية، 05.
58. محفوظ هنداي. (2023). ريادة الأعمال من النية إلى السلوك. عمان، الأردن: دار الأيام للنشر و التوزيع.
59. محمد علي الجودي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي. 27. بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر -بسكرة أطروحة دكتوراه منشورة.
60. محمد قوجيل. (2016-2017). مطبوعة في مقياس المقاولاتية. ورقلة.
61. محمد كسنة، و فاطنة قهري. (2017). دور التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية للمرأة الجزائرية. المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، 16.

62. محمد وفاء صوالح، و باديس بن عيشة. (2022). أثر متغيرات النموذج الموحد والتكوين واللغة على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجزائريين. مجلة الباحث، 210.
63. مصطفى يوسف كافي. (2016). *ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة* (المجلد الطبعة الأولى). الأردن، عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع.
64. مصطفى يوسف كافي. (2017). *إدارة حاضنات الأعمال والمشاريع الصغيرة* (المجلد الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
65. مصطفى يوسف كافي. (2020). *إدارة المشاريع الريادية وحاضنات الأعمال* (المجلد الطبعة الأولى). الأردن والجزائر: مؤسسة الوراق والدار الجزائرية.
66. مصطفى يوسف كافي. (2022). *الابتكار وريادة الأعمال* (المجلد الطبعة الأولى). الأردن - الجزائر: الوراق للنشر والتوزيع والدار الجزائرية.
67. مهدي عقاد، و يحيوي أحمد. (31 ديسمبر، 2023). دور التكوين الجامعي في تنمية و تعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة. مجلة معارف، 244.
68. موسى بن عباس ، و أسماء زرودي. (31 12، 2021). دار المقاولاتية بوابة الطالب الجامعي على النظام البيئي المقاولاتي المحلي. مجلة التكامل الاقتصادي، 589- 591- 592.
69. نور الدين عسلي ، يوسف سالم، و مهدي بن مداني. (2022). دور أنشطة حاضنات الأعمال الجامعية في دعم روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة آفاق علوم الإدارة و الإقتصاد، 76.
70. هالة محمد لبيب عنبه. (2017). *المشروعة الصغيرة للشباب ما بعد ريادة الأعمال*. القاهرة: مؤسسة الأمير محمد بن فهد لتنمية الإنسانية المملكة العربية السعودية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
71. وفاء كرام، و إيمان حداد . (2024). تدريس مقياس المقاولاتية في الجامعات الجزائرية كآلية حديثة لتحفيز الطلبة على إنشاء مشاريع إقتصادية خاصة. مجلة الدراسات الاقتصادية، 540.

72. وفاء مداني. (2020). التعليم العالي وأثره على تنمية روح المقاولة في الجزائر. 126-138. سيدي بالعباس، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير شعبة علوم اقتصادية جامعة جيلالي ليايس أطروحة دكتوراه منشورة.
73. Abdeldjebbar , A. (2021, 06 11). The Effect of Perceptions Resulting From Training in Entrepreneurship on The. *journal of economic growth and entrepreneurship JEGE*, 120.
74. CHORFI, S. (2021, March). the entrepreneurial intention at the hub of the entrepreneurial process. An overview of the theoretical framework of entrepreneurship. *Review MECAS, V 17 N1*.
75. Kara, I., Tahraoui, D. A., & Salah, M. (2020). The House of Entrepreneurship at The University of Relizane model. *Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE*, 96 –97.
76. SRITI, S., & HAARADJ, H. (2020, MARCH 2–4). LE ROLE DE LA MAISON DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LA MOTIVATION DES ETUDIANTS UNIVERSITAIRES POUR LA CREATION DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES. *ACTES DE LA deuxiém conférence internationale sur la francophonie économique* (p. 204). UNIVERSITE' MOHAMMED V DE RABAT.
77. zaidi, h., & bachir, a. (2021). Spreading the entrepreneurial thought and developing the entrepreneurial spirit among university students. *journal of economic growth and entrepreneurship JEGE*, P 94.

# الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

التخصص : علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

## إستمارة الاستبيان :

الإستبيان موجه لطلبة علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية مستوى ثانية  
ماستر ببسكرة .

### استبيان

يسعدنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية ، والغرض من الدراسة هو معرفة اتجاه الطلبة المقبلين على التخرج نحو التعليم المقاولاتي وعلاقته بروح المقاوالاتية - دراسة ميدانية على طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير موارد بشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة بسكرة، ونعلمكم أن البيانات التي سيتم جمعها هي لأغراض البحث العلمي فقط كما نحيطكم علما أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة حيث نهتم فقط بأرائكم التي ستفكرون فيها بكل جدية، لذا نرجو منكم الإجابة بكل صدق و موضوعية على كل الأسئلة، حيث يكفي فقط تأشير على الخانة المناسبة في كل سؤال وذلك بوضع علامة x

الأستاذة المشرفة:

فاتن باشا

الباحثان:

- محبوب منال
- بن شريفة مريم

**الجزء الأول:**

أ. المعلومات الأولية:

. المعلومات الشخصية.

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ العمر: أقل من 30 سنة أكثر من 30 سنة

**الجزء الثاني الأسئلة الإستبائية:**

**المحور الأول: الروح المقاولاتية**

**الجزء الأول: الرغبة والمبادرة من أجل الإنشاء: أعتقد أنني:**

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أرغب في إنشاء مؤسسة خاصة من أجل تحقيق الاستقلالية في العمل					
2	قادرة على اتخاذ القرارات وحل مختلف المشاكل					
3	متابر من اجل الوصول إلى الأهداف					
4	لا أخشى المبادرة بطرح أفكار جديدة في العمل					
5	لدي الرغبة في النجاح واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة					
6	لدي حاجة قوية للإنجاز والتميز في الأعمال التي أقوم بها					

**الجزء الثاني: التوجه للإنجاز أنني:**

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7	لدي القدرة على المخاطرة وتحمل النتائج					

					قادر على الابداع وتقديم اشياء جديدة	8
					قادر على تحمل مسؤولية النتائج المتحصل عليها	9
					لدي القدرة على التأثير في الاخرين	10
					متفائل من خلال النظرة المستقبلية	11
					لدي فكرة جيدة عن المقاولاتية والمشاريع الريادية	12
					تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع	13

**الجزء الثالث: القدرة على انشاء مؤسسة: أجد نفسي قادرا على انجاز المهام التالية:**

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
14	تحديد قدرة المشروع					
15	تقدير المخاطر التي قد تواجه المشروع					
16	تقدير الاحتياجات المالية للمشروع					
17	القيام بجميع الاجراءات الادارية المتعلقة بإنشاء المؤسسة					
18	الحصول على اموال لتمويل المشروع					
19	طلب المساعدة من مختلف اليات الدعم					
20	التخطيط والادارة والتنسيق الناجح للمشروع					
21	جمع المعلومات الملائمة حول السوق والزيائن والموردين والمنافسين					

**المحور الثاني: التعليم المقاولاتي: من خلال المعارف المكتسبة مساري الدراسي أستطيع:****الجزء الأول: المهارات التقنية**

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	توقع أفكار مشاريع والمفاضلة بينهم					
02	إبداع فكرة مشروع مصغر					
03	معرفة القوانين التي تضبط المشاريع الصغيرة والاستثمار فيها					
04	لدي القدرة في مجال تكنولوجيا المعلومات					
05	أستطيع تحليل بيئة أعمال المؤسسات لتحديد الفرص والتهديدات					
06	أتمكن من تحليل المحيط الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة					
07	أعرف تأثير المحيط الاقتصادي على المؤسسات الصغيرة					
08	أستطيع العمل ضمن فريق بفعالية					
09	أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة					

**الجزء الثاني: المهارات الإدارية**

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
10	أضع خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروع استثماري					

					أسير مؤسستي وفق الاسس العلمية	11
					أخذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسة	12
					اتحكم في الجوانب الاساسية في إدارة الموارد البشرية	13
					أتحكم في الجوانب الاساسية في التسويق وإدارة المبيعات	14
					أتحكم في الجوانب الاساسية في المالي تسيير الخزينة	15
					أتحكم الجوانب الاساسية للمحاسبة في المؤسسة	16
					أضع قواعد عملية لمراقبة تنفيذ الخطط	17
					أضع معايير لتقييم اداء المؤسسة والعاملين	18
					أفاوض بسهولة مع الموردين والزبائن والعمال	19
					أضع خطة استراتيجية تستغل المزايا التنافسية وتحقق النمو	20

## الجزء الثالث: المهارات الشخصية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	أعمل على تنمية روح الابداع والابتكار الشخصي					
22	اتحمل المسؤولية كاملة عندما اتعرض للفشل					
23	أحداث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة للمؤسسة					
24	أغامر براس المال وتحمل المخاطر					

					أقدم أشياء جديدة في المؤسسة (منتوج جديد، أسواق جديدة)	25
					أثابر حتى تحقيق أهداف المؤسسة	26
					أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين	27

