



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



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم علم النفس وعلوم التربية -

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

الطموح المهني وعلاقته باتجاه طلبة الثانية ماستر علم النفس العمل
والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي

دراسة ميدانية بجامعة بسكرة

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

إشراف الأستاذ(ة):

د.فاتن باشا

إعداد الطالب(ة):

عدوان خلود

بن عطية ريمة

العام الجامعية. 2023 / 2024



قال تعالى: { يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات }

سورة المجادلة الآية (11)

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين ، تبارك وتعالى له الكمال وحده والصلاة وسلام على سيد الخلق رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام وعلى سائر الأنبياء والمرسلين .

أحمد الله تعالى الذي بارك لي في إتمام بحثي هذا

وأقدم بجزير الشكر وخالص الامتنان إلى كل أساتذتي الأفاضل، الذين كان لهم الفضل في سلوكي هذا الدرب

خاصة أستاذة المشرفة "**الدكتورة فاتن باشا**" التي تفضلت بقبول الإشراف على رسالة الماجستير والتي منحتني من وقتها الثمين ومن بحر معلوماتها وخبراتها الواسعة ما شكل إضافة كبيرة للعمل، حيث كانت توجهاتها ونصائحها المنارة التي استعنت فيها في كامل عمل هذا البحث لكي مني كل الاحترام والتقدير ، وأسأل الله العزيز أن يجازيك خير الجزاء.

والى **الأساتذة الأفاضل من تكموا بقبولهم مناقشة هذه المذكرة** وإثراء موضوعها -أعضاء اللجنة لكم كل الاحترام وتقدير ، شكرا إلى كل الأساتذة الذين مدو لي يد العون و قدمو لي نصائح لكم مني كل الاحترام و التقدير

إلى **الأستاذ القدير يزيد عطا الله** شكرا لك أستاذي على توجيهاتك التي أضافت لبحثي الكثير

إلى **كل طلبة سنة ثانية ماجستير علم النفس العمل و تنظيم و تسير الموارد البشرية** لكم سائل الاحترام و التقدير

إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز هذه المذكرة وكل من دعمني بالكلمة الطيبة لكم مني كل المحبة و الدعاء .

وفي الأخير أسئل الله العظيم رب العرش العظيم أن يجازيك خيرا .

ملخص الدراسة :

عالجت الدراسة الحالية موضوع : الطموح المهني وعلاقته باتجاه طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي - دراسة ميدانية بجامعة محمد خيضر - بسكرة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة بين الطموح المهني و اتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي ، من خلال استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، وبغية تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد في قياس مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة على مقياس الطموح المهني سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) ، و الاعتماد على مقياس اتجاه طلبة نحو التعليم المقاولاتي لناظر ججو الداود و ريوار عبيد إبراهيم (2023).

وتتكون عينة الدراسة من (34) طالبا متمثلة في طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية وتم اختيارهم بطريقة قصدية نظرا لتوفر الشروط المنهجية اللازمة فيها وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات من عينة الدراسة حيث تم اختبار صحة الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية (Spss 23 v.20) . وقد أظهرت نتائج الدراسة إجمالا بأنه يوجد مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى عينة الدراسة ، بينما أظهرت الدراسة نتائج ايجابية في اتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة ، وعدم وجود فروق في مستوى الطموح لدى عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات : (الجنس ، السن) ، كما بينت أيضا بعدم وجود فروق في اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات : (الجنس ، السن ، هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية؟) و خلاصة النتائج المتحصل عليها تبين أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الطموح المهني و اتجاه طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة .

الكلمات المفتاحية : الطموح المهني ، التعليم المقاولاتي ، الطالب الجامعي



The current study addressed the topic: "Professional Ambition and its Relationship with the Orientation of Second-Year Master's Students in Work Psychology, Organizational Behavior, and Human Resource Management towards Entrepreneurial Education – A Field Study at Mohamed Khider University – Biskra, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology and Education Sciences."

This study aimed to uncover the relationship between professional ambition and the orientation of the study sample towards entrepreneurial education, using a descriptive correlational approach. To achieve the study objectives, the level of professional ambition among the study sample was measured using Saad Ahmed Moulla Al-Saadi's Professional Ambition Scale (2014), and the orientation of students towards entrepreneurial education was measured using the scale developed by Najat Jajou and Riwar Obeid Ibrahim (2023).

The study sample consisted of (34) students representing second-year Master's students in Work Psychology, Organizational Behavior, and Human Resource Management, selected purposively due to the availability of necessary methodological conditions. Data were collected from the study sample, and the hypotheses were tested using the statistical package SPSS v.20.

Overall, the study results showed a high level of professional ambition among the study sample. The study also revealed positive results regarding the orientation of second-year Master's students in Work Psychology, Organizational Behavior, and Human Resource Management towards entrepreneurial education at Mohamed Khider University in Biskra. There were no differences in the level of ambition among the study sample attributed to variables such as gender and age. Similarly, there were no differences in the orientation towards entrepreneurial education among the study sample attributed to variables such as gender, age, and participation in entrepreneurship courses. The results indicated a weak positive correlational relationship between professional ambition and the orientation of second-year Master's students in Work Psychology, Organizational Behavior, and Human Resource Management towards entrepreneurial education at Mohamed Khider University in Biskra.

Keywords: Professional Ambition, Entrepreneurial Education, University Student

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	شكر وتقدير
/	ملخص الدراسة
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الأشكال
/	فهرس الجداول
أ _ ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
05	1. إشكالية الدراسة
08	2. مشكلة الدراسة
09	3. فرضيات الدراسة
10	4. أهداف الدراسة
10	5. أهمية الدراسة
11	6. حدود الدراسة
11	7. مصطلحات الدراسة
12	8. الدراسات السابقة
15	9. التعقيب على الدراسات السابقة
18	10. إجراءات الدراسة
الفصل الثاني : الطموح المهني	
20	تمهيد
21	1. ماهية الطموح
21	1.1. التطور التاريخي لطموح
22	2.1. تعريف الطموح
23	3.1. مظاهر الطموح
24	4.1. نمو الطموح لدى الفرد
25	5.1. سمات الفرد الطموح

26	2. الطموح المهني
26	1.2. تعريف الطموح المهني
29	2.2. النظريات المفسرة لطموح المهني
30	3.2. أهمية الطموح المهني
31	4.2. محددات الطموح المهني
33	5.2. أنواع الطموح المهني
35	6.2. العوامل المؤثرة في الطموح المهني
36	7.2. أساليب قياس مستوى الطموح المهني
37	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : التعليم المقاولاتي	
39	تمهيد
40	1. التعليم المقاولاتي
40	1.1. تطور التاريخي لمفهوم التعليم المقاولاتي
41	2.1. تعريف التعليم المقاولاتي
42	3.1. مراحل التعليم المقاولاتي
43	4.1. أهداف التعليم المقاولاتي
44	5.1. أهمية التعليم المقاولاتي
45	6.1. متطلبات التعليم المقاولاتي في جامعة
46	7.1. استراتيجيات التعليم المقاولاتي لطلبة الجامعيين
48	2. المرافقة المقاولاتية
48	1.2. تعريف المرافقة المقاولاتية
51	2.2. مراحل المرافقة المقاولاتية
51	3. دار المقاولاتية
51	1.3. تعريف دار المقاولاتية
51	2.3. أهداف ومهام المقاولاتية
52	3.3. أهمية دار المقاولاتية في وسط الجامعي
53	4.3. دور دار المقاولاتية في عملية المرافقة
54	4. حاضنات الأعمال
55	1.4. تعريف حاضنات الأعمال
56	2.4. أهداف حاضنات الأعمال

56	3.4. خدمات حاضنات الأعمال
57	4.4. معيقات حاضنات الأعمال
58	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : إجراءات الميدانية لدراسة	
60	تمهيد
61	1. منهج الدراسة و إجراءاتها
62	2. خطوات الدراسة
67	3. أدوات الدراسة
69	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	
71	تمهيد
71	1. عرض نتائج الدراسة
77	2. تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة
93	خاتمة
98	قائمة المراجع
104	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
71	خصائص العينة حسب متغير الجنس	01
72	خصائص العينة حسب متغير السن	02
73	خصائص العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	03
74	خصائص العينة حسب متغير مشاركة في دورة تكوينية حول المقاولاتية	04

فهرس الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	خصائص العينة حسب متغير الجنس	70
02	خصائص العينة حسب متغير الجنس	71
03	خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	72
04	مشاركة أفراد عينة الدراسة حسب متغير هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية	73
05	علاقة الطموح المهني باتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة	79
06	مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة	80
07	اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة	81
08	قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الطموح المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.	82
09	قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الطموح المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.	83
10	قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.	84
11	قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق في الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.	84
12	T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات اتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المشاركة في دورة تكوينية حول المقاولاتية .	85

مقدمة



مقدمة:

في عصر يتسم بالتغيرات المتسارعة و المنافسة الشديدة في سوق العمل ، أصبح من الضروري توجيه الطلبة بشكل مبكر نحو بناء مسيرة مهنية ناجحة تتماشى مع المتطلبات المتجددة والمهارات المطلوبة في سوق العمل وتتوافق مع قدراتهم وطموحاتهم المهنية ، ومن بين إحدى أبرز الدوافع التي تشكل المسار المهنية ناجح الطموح فهو الدافع الذي يشعل شرارة السعي نحو النمو والتطور والنجاح ، كما يعتبر الطموح المهني من الركائز الأساسية لبلورة مسار المهني ناجح ومستدام في كونه الحالة الذهنية التي تهفو إلى تحقيق أهداف مهنية محددة والوصول إلى انجازات معينة عبر الخطوات المتعددة ويمثل في الرغبة القوية التي تدفع طلبة نحو التميز والانجاز ويحفز على المبادرة و الابتكار الحلول و الأفكار الجديدة التي تؤدي إلى تحسين والابتعاد عن الركود الوظيفي .

كما يكمن دور جامعة في توجيهه الطلبة إلى المنظومة التعليمية المناسبة له التي تتوافق مع مؤهلاته العلمية و الميدانية ، فهو المورد البشري متميز تحرص عليه المنظومة التربوية على ايلائه أهمية بالغة ، فهي الحضن الأمثل للمقومات الفكرية و البشرية وتلعب دور أساسيا في تغيير السلوك وتحديد مسارهم المهني على اعتبارها محرك قوي لإبداع و التغيير وتمثل مهمتها الأساسية في تثمين الموارد البشرية من خلال التركيز على تطوير المناهج التعليمية و التدريبية من خلال القدرة على عرض المادة لطلبة بشكل مشوق ومنظم فلقد اهتمت الجامعة على التعليم الطلبة المقاولاتية و الاهتمام بالطلبة الذين يتمتعون بتفكير مقاولاتي كما أن التعليم المقاولاتي يرفع من مستوى الوعي لتعزيز الإبداع و الابتكار في صفوف الطلبة و تنمية قدراتهم المعرفية في عالم تغلبت عليه التكنولوجيا الحديثة ، ناهيك عن التوجه السائد لنشر المسؤولية الاجتماعية و إعطاء فرص للمشاريع ذات طابع بيئي و اجتماعي بالإضافة إلى الاهتمام بطلبة الطموحين ، والتفاعل مع متطلباتهم ورغباتهم المتزايدة ومن هنا ظهرت مكانة التعليم المقاولاتي في نظم التعليمية المعاصرة ، حيث يشكل بوابة الطلبة والمناخ الأمثل لتنمية العقلية المقاولاتية حيث يشجع على التفكير خارج الصندوق ويمنحهم الحرية في استكشاف إمكانياتهم الذاتية وتطوير أفكارهم المبتكرة ، ويبرز التعليم المقاولاتي كعنصر حاسم في تمكين الطلبة ليكونوا المبادرين بأعمالهم وصانعي مستقبلهم وفي صياغة جيل جديد من القادة المبدعين و المخترعين بحيث يهدف هذا التعليم إلى تزويد الطلبة بالمهارات التقنية ، بل إلى صقل روح المبادرة لديهم وتشجيعهم على تبني فكر استراتيجي يتواءم مع تقلبات سوق العمل . ومن هنا تتضح علاقة موجودة بين الطموح المهني و اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي ، بحيث يمثل الطموح المهني عاملا محوريا في تحديد اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي والذي يركز على تطوير المهارات و الكفاءات اللازمة لإنشاء وإدارة المشاريع وأعمالهم. وجاءت هذه الدراسة لربط بين هذين المفهومين في كون الطموح المهني يعزز من ميل الطلبة لاكتساب المهارات و التدريب فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم و ترتيب الأفكار لارتقاء بمستوى الحياة وسعي نحو تحقيقه طموحه ويمثل التعليم المقاولاتي الأرضية الخصبة لتجسيد تلك الأهداف حيث يعتبر هذا النوع من التعليم أداة فعالة تمكن الطلبة من



تطوير مهارات القيادة ويشجع على أخذ زمام المبادرة في تحقيق أهدافهم حيث يبحث الطلبة من خلال التعليم المقاولاتي عن الطرق التي تمكنهم من تحفيز الإبداع لديهم و استغلال الموارد المتاحة بأفضل طريقة ممكنة لإحداث تأثير ايجابي في الطلبة .

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية هذه لمعرفة العلاقة بين الطموح المهني وعلاقته باتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي واتبعت الطالبتان المنهجية تضم خمس فصول لدراسة هذه المشكلة موزعة كالتالي :

الفصل الأول : يتضمن الإطار المنهجي لدراسة و احتوى على : إشكالية الدراسة ، التساؤلات ، فرضيات الدراسة ، أهمية و أهداف الدراسة ، ضبط المفاهيم الإجرائية ، الدراسات السابقة ، وتعقيب عليها .

الفصل الثاني : يتضمن الجانب النظري الخاص بالطموح المهني حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى :

1. ماهية الطموح ، 2. الطموح المهني

الفصل الثالث : يتضمن هذا الفصل الجانب النظري حول التعليم المقاولاتي وتم تقسيمه إلى :

1. التعليم المقاولاتي ، 2. المرافقة المقاولاتية ، 3 دار المقاولاتي ، 4. حاضنات الأعمال .

الفصل الرابع : يضمن هذا الفصل الجانب الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل خامسا : يتضمن عرض البيانات و مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة .

الجانب النظري

الفصل الأول :
الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة:

يقوم التعليم الجامعي على أبعاد إستراتيجية منها ما يستهدف المنظومة الطلابية باعتبارها بمثابة الحجر الأساس لأي مجتمع ؛ كونها تساهم في تطوير و تنمية المورد البشري - الطلبة - في مختلف أبعاده الفكرية والسلوكية و الاجتماعية و كذلك الاقتصادية. فالعملية التعليمية عملية مستمرة ليست مرتبطة بزمان ومكان و جيل معين ، حيث أن الجامعة لا يمكن أن تؤدي دورها الكامل في المجتمع دون تحقيق التفاعل بين الفرد و بيئته الاجتماعية ، لهذا يمكن ملاحظة أهميتها باعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع في مختلف قطاعاته ، لأنها تتصل بتكوين الذات و البناء العقلي لطالب من جهة و تسهم في تحديد أو بناء مساه المهني من جهة أخرى ، فتعتبر الجامعة الداعمة الثابت التي تدفع بطلبة لنهوض و تطوير مجتمعاتهم اليوم في مختلف المجالات و رفع مستوى الاقتصادي للدول فنشاطها اليوم لم يعد يقتصر على التعليم النظري فقط بل امتد إلى تشجيع الطلبة على تجسيد طموحاتهم و أهدافهم المستقبلية على أرض الواقع ، فالتعليم الجامعي أصبح مرحلة مهمة ومؤثرة بدرجة كبيرة في حياة الطلبة حيث بات يفتح لهم باب المعرفة والتخطيط لمستقبلهم المهني ؛ وفي هذا الصدد أصبح يفكر معظم الطلبة في مواكبة التغيرات العصر و متطلبات السوق العمل ؛ مما يضع التعليم الجامعي في موقف التحدي في سبيل تحقيق تطلعاتهم الدراسية و تطلعاتهم المهنية ، رغبة في الحصول على عمل يتوافق مع قدراتهم و مهاراتهم الشخصية و طموحهم في استقلالية المادية و المهنية وهذا راجع لسبب تقيد الوظائف بالعديد العوامل المحددة كالراتب ، التخصص ... وغيرها.

وهذا ما جعل الاهتمام بحثي يتجه إلى دراسة الجانب السلوكي و الفكري لطلبة الجامعيين ، وذلك لدورهم المهم في النهوض بالمجتمع كما لتركيز أيضا على الطموح بحيث يعتبر عنصر من العناصر المهمة التي تتعلق بالهدف الذي يطمح الطالب للوصول إليه باعتباره أحد أقوى أسباب تطور المجتمع والدول في العالم ، فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم و ترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى أخرى . يعتبر من المتغيرات التي لها تأثير في حياة الطلبة الجامعيين وأهم السمات التي تحقق لهم التوافق النفسي و الاجتماعي.

فالطموح من أهم المحاور وأبعاد الشخصية الطالب التي من خلالها يتحدد التوجه المهني الطالب الجامعي بحيث يختلف من طالب إلى طالب ويعود هذا إلى عدة أسباب ، بحيث نجد إن هناك طلبة لديهم بعد استراتيجي و نظرة تطلعية للمسار المهني فالطالب الطموح يمتاز بسعيه للوصول إلى أهدافه و تحقيق ذاته من خلال تجسيد أفكاره الإبداعية على الأرض الواقع و تحسين مستمر لمؤهلاته العملية و العلمية .

وفي هذا الإطار يوضح " مورتون دوتش" بأن الطموح المهني هو: " الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه ومفهوم الطموح المهني يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع إن مدى الذي تتحقق عنده الأهداف



الممكنة" (عزت ، 1968 ، ص 120) ، بمعنى أنه الهدف الذي يضعه الطالب لنفسه في مجال عمله، و يحاول الوصول إليه من خلال التفكير المسبق ووضع الخطط منهجية و السير على الخطى مدروسة للوصول إلى النتائج المرجوة.

وعودا إلى ما سبق تبرز أهمية فئة الطلبة الجامعيين و التي تعد من أهم الفئات المجتمعية ، نظرا لما ينجم عنها من فاعلية والتأثير، فالطالب الجامعي في مرحلة عمرية وعقلية ونفسية يسعى لان يكون مؤثرا فيه مجتمعه و في المحيط الذي يعيش فيه و يتعامل معه بصورة أعلى مما كان عليه في مراحل الدراسة الأخرى ، فهو يمثل أحد أعمدة المستقبل و الأمل المنشود لتحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية بوجه خاص وتحقيق التطور وتحسين المستوى المعيشي بوجه عام ، فلقد حرصت الجامعة على إستغلال هذا المورد البشري وتهيئته و تزويده بالمعارف والطرق والأساليب الجديد بغية التحسين من قدراته و مهاراته و كفاءات ، و إستغلال هذه الفئة لصالح اقتصاد الدولة وإلى توفير منصب شغل له تحت إدارته و تسييره الذاتي ما أمكن ذلك .

فلقد اهتمت الجامعة بتركيز جهودها نحو المقاولاتية بهدف تنمية الموارد - طلبة - بغية تعزيز مهارات التسيير الذاتي و إنشاء المشاريع المصغرة ؛ ولقد قام كل من الخبيرين الإقتصاديين جوزيف شومبيتر و فرانك نايت بتعرف المقاولاتية أو ريادة الأعمال بأنها : "عملية إبتكار و تطوير طرق و أساليب جديدة لإستغلال الفرص التجارية" (باشا ، بدون سنة ، ص 2) وعليه فإن المقاولاتية تعني إنشاء مؤسسة جديدة غير نمطية تبحث عن إستغلال الفرص و الموارد و الإبداع و البحث عن تغيير الطرق في تقديم المنتج أو الخدمة بطريقة جديدة و مبتكرة اعتمادا على المبادرة الفردية ، بمعنى تسيير الذاتي للمؤسسة من خلال تجسيد الفرد لأفكاره وجعلها واقعا ملموسا مع مراعاة البيئة الخارجية .

و يعود جذور المقاولاتية إلى القرن السادس عشر و استمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أينما أصبحت المقاولاتية أهم أسس التنمية الإقتصادية بحيث تعتبر محورا أساسيا في الحياة الاقتصادية الحديثة وقد سعت الجزائر مثل العديد من دول العالم إلى ترسيخ المقاولاتية في ذهن طلاب من خلال التعليم المقاولاتي للطلبة المقبلين على التخرج و تشجيعهم على تبني النشاط المقاولاتي و تجسيد أفكارهم على أرض الواقع ، و ذلك من خلال برمجة التعليم المقاولاتي كمادة علمية بشكل ملزم ومنظم .

وفي ذات السياق تبني الميثاق الأوربي للتعليم الجامعي للمشاريع المصغرة (الذي أقره مجلس الشؤون العامة في 13 جوان 2000) ورحب به المجلس الأوربي المنعقد في " سانتا ماريا دافيرا " في 19/ 20 جوان 2000 حيث عزز الأهمية التي أولاها المجتمع الأوربي للتعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم حين قال : " سوف تقوم أوربا بتنمية روح المبادرة و المهارات الجديدة منذ سن مبكرة ، و ينبغي أيضا تعليم المعارف العامة حول الأعمال و الريادة في المراحل المدرسية ، كما يجب التشديد على أهمية الوحدات الدراسية المتمحورة حول



الأعمال كعنصر أساس في مخططات التعليم في مرحلة الثانوية وفي كلية الجامعة ، وسوف نشجع و نعزز الجهود الريادة التي يبذلها الشباب و نعمل على تطوير مناهج تدريب مناسبة لمديري المشاريع الصغيرة " (عبد الحميد ، حفظ الله ، 2019 ، ص 38) ، ومن وجهة أخرى نظر هذا الميثاق إلى التعليم المقاولاتي من منظور أوسع و أدق ، فركز على السعي نحو تعزيز إحترام الذات و الثقة بالنفس من خلال مواهب الأفراد و الإبداع و بناء المهارات و القيم المناسبة التي تساعد الطالب على توسيع أفق نظرتة إلى تعليم الجامعي وما بعده من فرص الشغل وتجسيد للمشاريع .

حيث باتت الجامعات الجزائرية إلى ترسيخ فكرة المقاولاتية في ذهن الطلبة المقبلين على التخرج بهدف تحقيق أهدافهم وتخطيط مسبق لمستقبلهم ، وتعرف المقاولاتية على أنها نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الإبتكار ، و التنظيم و إعادة التنظيم الآليات الإقتصادية و الإجتماعية فتمثل المشاريع المقاولاتية عصب الإقتصاد لأنها استطاعت التقليل من احتكار القطاع العمومي إذا أصبحت تمثل العمود الفقري لتنمية و النمو و المنافسة نظرا لمساعدتها لتقليل من البطالة . كما عملت في إدماج الطلبة الخريجين في عالم المقاولاتية من أجل الممارسة الأعمال الريادية ذلك عن طريق التعليم المقاولاتي ، و يعرف هذا الأخير بشكل عام على أنه "مقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي و الثقة بالنفس عن طريق تعزيز و تغذية المواهب و الإبداعات الفردية ، وفي الوقت نفسه بناء القيم و المهارات ذات العلاقة و التي ستساعد الدارسين في توسيع مداركاتهم في الدراسة و ما يليها من فرص و تبني الأساليب اللازمة لذلك على إستخدام النشاطات الشخصية و السلوكية و الإتجاهية و تلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنية" ، و الهدف من التعليم المقاولاتي هو تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الإستقلالية ، أخذ المبادرة ، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي و المعرفة اللازمة المتعلقة بكيف سيبدأ المشروع و إدارته بنجاح .

وعليه يعتبر تعليم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة و زيادة فرص نجاح الأعمال و خلق مؤسسات ناشئة و تشجيع الطلبة على خوض المبادرة و مخاطرة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال برنامج تعليم للمقاولاتية يهتم بتنمية القدرة على التوفير وظيفة للذات و للغير من خلال إقامة مشاريع ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع و خدمات جديدة ، ونظرا لأن المقاولاتية تسعى لبناء نظام إقتصادي يتسم بالإبداع و الإبتكار ، فقد يكون من الأهمية إن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من إستحداث الأفكار و يبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاتي وتزويد الطلبة بأفكار حول كيفية بناء وتسيير مشروعهم الريادية وبنائها ورعايتها ومن ثم مرافقتها على النحو الذي يعود بالنفع و الفائدة للجميع : طلبة ، مجتمع ، دول.



فالتعليم المقاولاتي هو عبارة عن ثقافة و فكر في آن واحد يتكون لدى الطالب نتيجة تراكمات سواء عن طريق المواد التي يتلقاها في جامعة أو الأفراد الذي يحتك بهم في حياته الشخصية ، فلقد توصلت عدة دراسات إلى أن التعليم المقاولاتي يمثل الركيزة الأساسية و ذات أثر واضح في نجاح المؤسسات الصغيرة، و تظهر هذه الدراسات أن أصحاب المشاريع الناشئة من خريجي المقاولاتية دخلهم يتزايد عن زملائهم الذين لم يدرسوا أو لم يتلقوا التعليم المقاولاتي داخل الجامعة ، و هذا ما يؤكد على أهمية تعليم المقاولاتي و الذي يساهم بنسبة كبيرة تقارب 90 % من ظهور المقاولين الذين يتسمون بالروح المقاولاتية .

وفي ضوء ما سبق ، جاءت هذه الدراسة كمحاولة التعرف على الطموح المهني لدى الطلبة الجامعيين مقبلين على التخرج للعبه دورا هاما في الحياة المهنية الفرد والمجتمع . ولعل الكثير من إنجازات الأفراد و تقدم الأمم و الشعوب يرجع إلى توفر القدر المناسب من الطموح المهني بالإضافة إلى توفر العوامل الأخرى التي تساعد على تحقيق الأهداف والتقدم .

وفي هذا الصدد يبرز التعليم المقاولاتي كعامل على التدريب و التطوير الذاتي و إكساب الفرد معارف و إستراتيجيات تساعده على إدارة أهدافه و تحيد نظرة بعيدة سليمة لتجسيد جل طموحاته. وعليه إهتمت هذه الدراسة على تحديد علاقة بين الطموح المهني المتمثل في الطاقة الداخلية التي تحفز الطالب على خوض وتحدي صعاب من أجل تحقيقه أهدافه و التعليم المقاولاتي والذي يمثل الأرضية الخصبة التي يمضي على خطاها الطالب لتجسيد أهدافه بطريقة إستراتيجية و تخطيط لمستقبله و تحديد مجال المهني .

2. مشكلة الدراسة :

وفي ضوء ما سبق بات تركيز الجامعة على تعليم طلبة المقبلين على التخرج المقاولاتية نظرا لدور التي تلعبه هذه الفئة في مجتمعاتنا اليوم ، فهي تملك القدرة على تنمية وتطوير مجتمع والاقتصاد من خلال الأفكار الإبداعية الابتكارية من خلا تنمية الوعي المقاولاتي وتشجيع الطلبة لتنفيذ طموحاتهم المهنية ومواكبة التطورات سوق العمل ، حيث جاء هذه الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة بين الطموح المهني واتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي وقد تمثلت مشكلة الدراسة في تساؤل التالي :

► ما العلاقة الطموح المهني باتجاه طلبة سنة ثانية علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة ؟



وتتدرج عنه تساؤلات فرعية كما يلي :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الطموح المهني واتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي ؟
- ما مستوى الطموح المهني لدى طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية ؟
- ما اتجاه طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة لمتغيرات : (الجنس ،السن)
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه طلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة لمتغيرات : (الجنس ،السن، هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية)

3. فرضيات الدراسة :

1.3. الفرضية العامة :

- توجد علاقة إرتباطية بين الطموح المهني و إتجاه طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة .

2.3. الفرضيات الجزئية :

- يوجد مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة
- يوجد اتجاه ايجابي لطلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الطموح المهني لدى طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية لمتغيرات : (الجنس ،السن)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في اتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية لمتغيرات : (الجنس ،السن ، هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية ؟)



4. أهداف الدراسة :

- تحديد إرتباط الطموح المهني باتجاه طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم و تسير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي .
- محاولة الكشف عن العوامل و القوى الكامنة وراء طموح المهني وعليه من الممكن تنمية أو تعديل الطموح المهني .
- تهدف الدراسة إلى التعرف على أهمية الطموح المهني في أنه يلعب دورا هاما في حياة الطلبة و إلقاء الضوء على الملامح المستقبل من حيث تقليل الفجوة بين التعليم و تطبيق
- تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الإستقلالية في المهنة
- تسليط الضوء على إستراتيجيات التعليم المقاولاتي لدى الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية
- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على إتجاه الطلبة سنة الثانية علم النفس عمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي .
- المساهمة في الإثراء العلمي والمعرفي ولأكاديمي و سد الفجوة البحثية بين الطموح المهني والتعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة.

5. أهمية الدراسة :

- التعرف على أهمية التعليم المقاولاتي بكونه القدرة على إبداع و خلق سلوك ريادي يهدف لإستثمار الفرص و تحقيق الأهداف و تأهيل الطلبة في إقامة مشاريعهم الخاصة من خلال توضيح لهم لأساسيات المقاولاتية .
- التعرف على طبيعة إرتباط بين الطموح المهني وإتجاه طلبة سنة الثانية ماستر علم و التنظيم و تسير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي .
- التعرف على مدى مساهمة التعليم المقاولاتي على الرفع من الطموح المهني لطلبة سنة الثانية ماستر عمل والتنظيم و تسير الموارد البشرية
- التعرف على أهمية الطموح المهني في تحديد المسار المهني لطلبة سنة الثانية ماستر عمل والتنظيم و تسير الموارد البشرية
- تسليط الضوء على التعليم المقاولاتي كخطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة و فرص في عالم الأعمال .



6. حدود الدراسة :

1.6. **الحدود الموضوعية :** ركز هذا البحث على الدراسة الطموح المهني وعلاقته بإتجاه الطلبة سنة

الثانية ماستر عمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية. بالتعليم المقاولاتي -دراسة ميدانية بجامعة بسكرة-

2.6. **الحدود الدراسة :** بلغت عينة الدراسة (39) طالبا من لطلبة سنة الثانية ماستر عمل و التنظيم

وتسيير الموارد البشرية بقسم العلوم الإجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، ممن تنطبق عليهم شروط الدراسة .

3.6. **الحدود الزمنية :** أجريت خلال العام الجامعي 2023 / 2024 .

4.6. **الحدود المكانية :** تمت الإجراءات الدراسة في جامعة محمد خيضر بسكرة - بكلية علوم الإنسانية

والاجتماعية بقسم علم النفس وعلوم التربية -

7. مصطلحات الدراسة:

▪ **التعريف الإجرائي لطموح المهني :** هو درجة الذي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة في مقياس

الطموح المهني الذي أعده سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) الذي تم استخدامه في دراسة الحالية

والذي يتمثل في المستوى سعي الطالب إلى تحقيق أهدافه المهنية معينة أو الوصول إلى مراتب

وظيفية محددة خلال حياتهم المهنية المستقبلية .

▪ **التعريف الإجرائي لتعليم المقاولاتي :** هو درجة الذي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة في مقياس

اتجاه نحو التعليم المقاولاتي الذي أعده لناظر ججو الداؤد و ريوار عبيد إبراهيم (2023) ويمثل في

مدى استعداد ورغبة الطلبة في اكتساب وتطبيق مهارات ومفاهيم ريادية ضمن سياقهم التعليمي.

8. الدراسات السابقة :

تم الحصول على الدراسات لها صلة بالدراسة الحالية (الوطنية والعربية) ، و سيتم الإعتماد في عرض

هذه الدراسات على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم كالأتي :

- الدراسات المتعلقة بالطموح المهني و بعض أبعاده الأساسية .
- الدراسات التي تتعلق باتجاه الطلبة المقبلين على التخرج بالتعليم المقاولاتي .

1.8. الدراسات المتعلقة الطموح المهني :

لقد حظي موضوع الطموح المهني منذ وقت باهتمام بالغ من طرف الباحثين ، لما له من أهمية في حياة الطلاب وفي تحقيق طموحاته ، لذا تم التطرق لبعض الدراسات التي لها علاقة بالدراسة الحالية :

1.1.8. دراسات الوطنية :

- دراسة مودع هاجر بعنوان : "مستوى الطموح المهني و علاقته بقيم العمل" ، أجريت هذه الدراسة مدينة بسكرة سنة 2019-2020 ، تهدف هذه الدراسة التي التعرف على الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين مستوى الطموح المهني و قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في مديرية الخدمات الإجتماعية بسكرة كقطاع عام ، و مؤسسة الإخوة عموري بسكرة القطاع الخاص ، و كذا الكشف عن الفروق الإحصائية بين القطاعيين من ناحية مستوى الطموح المهني و قيم العمل ، وقد توصلت الدراسة إلى توجد علاقة بين مستوى الطموح المهني و قيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام و الخاص ، توجد فروق في القيم العمل لدى الموظفين الإداريين في القطاع العام و الخاص
- دراسة برجى مليكة بعنوان : "علاقة مستوى الطموح بتقدير الذات و الدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الأولى جامعي" ، أجريت هذه الدراسة بجامعة تيزي ويزو سنة 2017-2018 ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الطموح طلبة السنة أولى جامعي ، معرفة العلاقة بين مستوى الطموح و تقدير الذات ، معرفة العلاقة بين مستوى الطموح و دافعية للإنجاز ، توصلت هذه الدراسة إلى يوجد مستوى مرتفع من الطموح لدى الطلبة السنة أولى جامعي ، توجد فروق بين الجنسين في مستوى الطموح لدى الطلبة السنة أولى جامعي .
- دراسة بن غذفة شريفة بعنوان : " اتخاذ القرار و علاقته بأساليب التفكير و مستوى الطموح المهني لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية " حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة سطيف سنة 2013-2014 ، هدفت إلى معرفة العلاقة بين اتخاذ القرار و أساليب التفكير و مستوى الطموح المهني ، تتكون عينة الدراسة من 232 موظفي المؤسسات العمومية ، توصلت الدراسة إلى توجد علاقة بين اتخاذ القرار و علاقته بأساليب التفكير و مستوى الطموح المهني (المستوى الإداري، نوع الجنس ، نوع المؤسسة ، المستوى الدراسي ، الخبرة السن) لا تؤثر في مستوى الطموح المهني ولا في اتخاذ القرار ، يؤثر تفاعل متغير المستوى الإداري و الخبرة و الجنس في أساليب التفكير ، يؤثر التفاعل متغير الجنس و السن في إتخاذ القرار و يرجع هذا التفاعل إلى متغيرات عشوائية الخارجية ، يمكن تنبؤ باتخاذ القرار من خلال مستوى الطموح المهني و أسلوب التفكير المتحرر والخارجي بنسبة 55.6 %



- دراسة يوسف دلال : " القلق الإجتماعي و علاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة ثانياة ثانوي"، حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة مسيلة سنة 2012-2013 ، حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين القلق الإجتماعي و مستوى الطموح كذا مستوى كل منهما و دلالة الفروق بين الجنسين و التخصصين ، تكونت عينة الدراسة من 160 تلميذا و تلميذة ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين القلق الإجتماعي و مستوى الطموح عالي بمتوسط حسابي قدره 59.88 ، و عدم وجود فروق بين جنسين في مستوى الطموح ، و وجود فروق دالة بين التخصصين العلمي و الأدبي في مستوى الطموح .

2.1.8 دراسات العربية :

- دراسة طارق زياد احمد أبو صبح بعنوان : "الطموح المهني و علاقته بالإستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين" ، أجريت هذه الدراسة بجامعة مؤتة سنة 2021 ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الطموح المهني و الإستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين ، وكذا التعرف على مستوى الطموح المهني و الإستقرار الوظيفي لديهم ، حيث طبقت هذه الدراسة على 200 ممثل ، توصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الطموح المهني و الإستقرار الوظيفي لدى عينة البحث ، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الطموح المهني و الإستقرار الوظيفي .

- دراسة سعاد أحمد مولى الساعدي بعنوان : "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي و الطموح المهني و الأكاديمي لدى طلبة الجامعة" ، حيث أجريت هذه الدراسة بجامعة المستنصرية ، هدفت إلى التعرف على مستوى الطموح المهني و الأكاديمي لدى طلبة الجامعة ، و هل توجد علاقة بين كل من الإلتزام التنظيمي و الطموح المهني و الأكاديمي ن وقد أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة يتمتعون بالإلتزام أكاديمي عالي و لديهم طموح مهني و أكاديمي مرتفع و هناك علاقة إيجابية بين متغيرات الدراسة و توجد فروق فردية في علاقة بالنسبة للمتغير الجنس .

2.8.2 الدراسات المتعلقة بالتعليم المقاولاتي :

لقد حظي موضوع التعليم المقاولاتي بأهمية كبيرة جدا من طرف الباحثين ، لما له من أهمية في حياة الطلب وفي تحقيق أهدافهم و إنشاء مؤسسات خاصة ، لذا تم التطرق لبعض الدراسات التي لها علاقة بالدراسة الحالية :

1.2.8 دراسات الوطنية :

- دراسة كل من فاطمة مانع ، عبد الله قلش ، نوال خنتار بعنوان : " مساهمة التعليم المقاولاتي بالجامعة الجزائرية في تعزيز توجه الطالب الجامعي نحو المقاولاتية " ، أجريت هذه الدراسة بجامعة



- الشلف سنة 2022 ، المجلد 10 ، العدد 01 ، ص ص 369-385 ، تهدف إلى قياس أثر التعليم المقاولاتي على اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو المقاولاتية ، استهدفت الدراسة العينة من الطلبة الماستر بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و العلوم التسيير تكونت من 200 طالب حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ضعيفة بين التعليم المقاولاتي و توجه أفراد العينة المدروسة نحو المقاولاتية .
- دراسة أيدر حنيني و براج احمد : " التعليم الريادي و دوره في تعزيز المقاولاتي لدى الطلبة خرجي الجامعات ، أجريت هذه الدراسة بجامعة أدرار سنة 2021 ، تهدف الدراسة إلى علاقة إرتباط معنوي بين التعليم الريادي و الروح المقاولاتية لدى الطلبة كذا التعرف فيما إذا كانت المعارف و المؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح لطلبة الإقتصاد في تأسيس مشروع صغير و تسييره وفق أسس التي تجعل منه عملا ناجحا ، بلغت عينة الدراسة 46 طالبا ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التعليم الريادي و تعزيز الروح مقاولاتية لدى الطلبة و قد اتضح وجود فروق فردية بين الجنسين " .
- دراسة جبار سعاد ، ناجي امينة 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 ، و قد أجريت هذه الدراسة على 109 طالبا من ماستر 1 . 2 بمختلف التخصصات ، توصلت الدراسة إلى وجود فكرة المقاولاتية لدى عينة الدراسة بنسبة 68.8 % ، و كذا أثير الفعال لتعليم المقاولاتي على طلبة و تزويدهم بالمعرفة و إكسابهم المهارات اللازمة ، وتعزيز سلوكهم المقاولاتي الذي يشجعهم على تأسيس مشاريع الخاصة .
- 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 للطلاب روح مقاولتة تسمح له بتأسيس مؤسسة مصغرة ، إستهدفت هذه الدراسة طلبة سنة ثالثة ليسانس ، سنة أولى ماستر و سنة ثانية ماستر من التخصصات (إدارة الأعمال ، إدارة مالية ، إقتصاد نقدي و بنكي ، إقتصاد كمي ، تسويق ، تسويق خدمي ، مالية مؤسسة) ، توصلت إلى وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي و التوجه الطلبة نحو المقاولاتية حيث بلغت قيمة الاحتمالية 0.008 .
- دراسة الجودي محمد علي : " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي " أجريت الدراسة في جامعة الجلفة سنة 2014-2015 هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أهمية تعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعيين ، كذا الإستراتيجية التدريس في التعليم المقاولاتي، التعرف فيما كانت المعارف و المؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح للطلاب بان يشرع في



تأسيس مشروع صغير و تسييره وفق الأسس التي تجعله منه عملا ناجحا، تكونت عينة الدراسة من 165 طالبا و توزعت الإستمارات على 132 ، توصلت الدراسة إلى وجود روح المقاوالاتية لدى الطلبة و وجود علاقة بين التعليم المقاوالاتي الحالي و روح المقاوالاتية لدى الطلبة لكن ليست علاقة قوية نسبة تمثل 80 %

2.2.8. دراسات العربية :

- دراسة كل من عزام عبد النبي احمد ، وجيهو ثابت العاني بعنوان : " ممارسة مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة " ، دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان سنة 2020 ، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ممارسات مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي لتطبيق التعليم الريادي كمدخل نحو مجتمع المعرفة ، تكونت عينة الدراسة من 306 مستجيبا منهم 251 معلما و معلمة و 55 مدير مدرسة و مساعده ، توصلت الدراسة إلى إن هناك جهودا تبذلها إدارات المدارس بالسلطنة في توظيف مدخل التعليم الريادي من اجل التحويل نحو مجتمع المعرفة .

9. تعقيب عام على الدراسات السابقة

بعد إستعراض الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة، يمكن مناقشة هذه الدراسات وتوضيح أهميتها للدراسة الحالية ، وذلك من خلال ما يلي :

1.9. الأهداف :

إستهدفت دراسة مودع هاجر (2020) الكشف على علاقة بين مستوى الطموح المهني و القيم العمل كما أنها ركزت ايضا على مقارنة نتائجها بين القطاع العام و القطاع الخاص ، بينما إضافة دراسة بن غذفة شريفة (2014) التعرف على واقع اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير و مستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية بينما دراسة برجى مليكة (2018) هدفت توضيح علاقة الطموح وتقدير الذات والدافعية الإنجاز لدى طلبة كما إضافة دراسة يوسف دلال (2013) توضيح العلاقة بين القلق الإجتماعي و مستوى الطموح لدى تلاميذ ، أما دراسة أبو صبح (2021) سلطت الضوء على المستوى كل من الطموح المهني و الإستقرار الوظيفي ، ولقد أضافت دراسة سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) تحديد للإطار التطبيقي لتوضيح علاقة بين الإلتزام الأكاديمي والطموح المهني والأكاديمي .

ولقد إستهدفت دراسة كل من مانع عبد الله قلش ونوال خنتار (2020) وجبار سعاد وناجي امينة (2020) على مدى مساهمة التعليم المقاوالاتي بالجامعة في تعزيز توجه الطلب نحو المقاوالاتية وكأداة لبناء الروح



المقاولاتية ، بينما ركزت دراسة الجودي محمد علي (2015) في جانب تطبيقي على بناء برنامج لتطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، بينما إضافة دراسة عزام عبد النبي أحمد وجبهة ثابت العاني (2020) ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل نحو مجتمع المعرفة ،أما ايدر حنيني وبراج أحمد (2021) التعليم الريادي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي .

2.9. المنهج و العينة :

إختارت بعض الدراسات عينة من الطلبة من بين هذه دراسة: دراسة برجى مليكة (2018) وسعاد أحمد مولى الساعدي (2014) وفاطمة مانع عبد الله قلش نوال خنتار (2020) وايدار حنيني وبراج أحمد (2021) وجبار سعاد وناجي أمينة (2020)و الجودي محمد علي (2015) كما استهدفت دراسة كل من مودع هاجر (2020) وبن غذفة شريفة (2014) عينة من الموظفين بينما دراسة طارق زياد أحمد أبو صبح (2021) عينة من الفنانين ، ودراسة عزام عبد النبي أحمد وجبهة ثابت العاني (2020) عينة من المعلمين والمديرين ، كما استهدفت دراسة يوسف دلال (2013) عينة من تلاميذ الثانوية .

أما فيما يخص منهاج المتبعة فقد تم استخدام المنهج الوصفي كل من دراسة مودع هاجر (2020) وايدار حنيني وبراج أحمد (2021) ودراسة عزام عبد النبي أحمد وجبهة ثابت العاني (2020) ، بينما استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي الإرتباطي دراسة يوسف دلال (2013) و طارق زياد أحمد أبو صبح (2021) وسعاد أحمد مولى الساعدي (2014)، واشتركت بعضها في منهج الوصفي التحليلي مثل دراسة برجى مليكة (2018) وفاطمة مانع عبد الله قلش نوال خنتار (2020) وايدار حنيني وبراج أحمد (2021) وجبار سعاد وناجي أمينة (2020)و الجودي محمد علي (2015)كما استخدمت دراسة فاطمة مانع عبد الله قلش نوال خنتار (2020) المنهج التجريبي.

3.9. أدوات البحث :

لقد تم تصميم واستخدام العديد من الأدوات البحثية الوصفية نظرا لطبيعة المنهج العلمي المستخدم في الدراسات ، حيث استخدمت دراسة برجى مليكة (2018) مقياس مستوى الطموح لأكرم الحجوج (2004) و مقياس الذات لأحمد صالح (1990) ومقياس للإنجاز لأحمد المعجب الحامد (1996) ، أما بالنسبة لباقي الدراسات فقد تم تصميم الإستمارات حسب الموضوع و منهج الدراسة ومن بينها دراسة مودع هاجر (2020) وايدار حنيني وبراج أحمد (2021) ودراسة عزام عبد النبي أحمد وجبهة ثابت العاني (2020) يوسف دلال (2013) و طارق زياد أحمد أبو صبح (2021) وسعاد أحمد مولى الساعدي (2014) ، وفاطمة مانع عبد الله قلش نوال خنتار (2020) وايدار حنيني



وبراج أحمد (2021) وجبار سعاد وناجي أمينة (2020) و الجودي محمد علي (2015) وأخيرا دراسة فاطمة مانع عبد الله قش نوال خنتار (2020).

وفي ضوء ما إنتهت إليه الدراسات السابقة التي زودت الدراسة الحالية بمنهجية بناء فروضها ومجال إضافتها العلمية والمعرفية، بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية جاءت لتقليص الفجوة البحثية الموجودة بين الطموح المهني واتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي. كما تمكن من الوصول إلى مجموعة من النقاط المشتركة أو قد تختلف فيها الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة أهمها :

- من حيث الأهداف تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في دراسة طموح المهني أهمها : دراسة مودع هاجر (2020) ، بن غذفة شريفة (2014) ، طارق زياد احمد أبو صبح (2021) سعاد احمد مولى الساعدي (2014) ، أما بالنسبة للدراسات التي إشتكرت في دراسة إتجاه طلبة نحو التعليم المقاولاتي أهمها : بشير عبد الحميد ، سمير حفظ الله (2019) ، الجودي محمد علي (2015)، كل من فاطمة مانع ، عبد الله قش ، نوال خنتار (2022).

- من حيث الأدوات البحث ، فقد ساهمت الدراسات السابقة في توضيح لطالبتان طريقة جمع البيانات واعتمدت الطالبتان على مقياس الطموح المهني لدراسة سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) ، وأيضا في تحديد منهج الدراسة وفي ضبط الموضوع وضبط أهداف الدراسة.

من حيث عينة الدراسة ، تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تركيزها على طلبة الجامعة كدراسة برجي مليكة (2018) وسعاد أحمد مولى الساعدي (2014) وفاطمة مانع عبد الله قش نوال خنتار (2020) وايدار حنيني وبراج أحمد (2021) وجبار سعاد وناجي أمينة (2020) والجودي محمد علي (2015) واختلفت مع الدراسة كل من مودع هاجر (2020) بن غذفة شريفة (2014) يوسف دلال (2013) عينة من تلاميذ الثانوية .

4.9. الفجوة البحثية للدراسة :

بعد الاطلاع على مراجع المتوفرة وما تم الوصول إليه من دراسات السابقة ، تبين لنا أن موضوع الدراسة الحالي يغطي فجوة البحثية لم تسلط عليها الكثير من البحث العلمي في ذات السياق العلمي الذي تم تناوله إلا وهو علاقة الطموح المهني لطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج (ثانية ماستر) باتجاهيتهم نحو التعليم المقاولاتي الذي يتلقونه أثناء المرحلة الأخيرة من التعليم الجامعي قيل توجههم لسوق العمل ، وعليه فان هذه الدراسة جاءت لتسلط الضوء على كل من :

مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة ، واتجاه الطلبة عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي وتركز على فهم وتفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة واستقراء أهم النتائج الناجمة عن هذه العلاقة .



10. إجراءات الدراسة :

- إجراء الجانب النظري : إعداد جانب النظري من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة و جمع البيانات والتنسيق بينها وتحضير الجزء النظري لهذه المذكرة و بناء على هذا الاطار تم انتقاء أدوات البحث بما يتناسب مع الدراسة .
- انتقاء أداة البحث ، وهي عبارة عن مقياس الطموح المهني لطلبة جامعة لسعاد أحمد مولى الساعدي(2014) يهدف إلى التعرف على مستوى الطموح المهني لدى طلبة سنة ثانية ماستر العلم النفس العمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية
- مقياس التعليم المقاولاتي لناظر ججو الداؤد و ريوار عبيد إبراهيم (2023) ، يهدف إلى التعرف على إتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي ، وتم تطبيقه على عينة الدراسة طلبة سنة الثانية علم النفس العمل و تنظيم و تسير الموارد البشرية
- تفرغ البيانات وإدخالها للحاسوب وتحديد المعالجة الإحصائية المناسبة لفرضيات البحث واستخراج النتائج و تفسيرها ومناقشتها

الفصل الثاني: الطمح وروح المهني



- تمهيد:

يلعب الطموح المهني دورا هاما في حياة الأفراد و الجماعة بصفة عامة ، وفي حياة الطلبة بصفة خاصة فهو أحد المتغيرات التي لها تأثير بالغ في ما يصدر عن الطلبة من النشاط ، فالطموح المهني ليس مجرد حلم أو مجرد فكرة تصورية على مستوى الذهن بل هو ذلك الجهد أو مجموعة من السلوكيات التي يأخذها الطلبة في تحقيق هدفهم على أرض الواقع . فأصبح الطموح هو ركيزة الأساسية لتطور و نمو المنظمات و التقدم الأمم على مستوى الإجتماعي و الإقتصادي ويرجع هذا إلى توفر القدر المناسب من الطموح المهني بالإضافة إلى توفر عوامل الأخرى التي تساعد على الإنجاز و التقدم.

وإحتل موضوع الطموح المهني حاليا مكانة جد كبيرة في علم النفس العمل و التنظيم لماليه من أهمية بالغة على صعيد الشخصي فلا يوجد فرد بدون طموح ، فهو يدفع بالفرد لبذل المجهود أكبر من الذي يبذله حاليا ، كما يعتبر الطموح المهني من قضايا الدين الأساسية بل هو خلق علمنا إياها سيد الخلق الرسول عليه أفضل الصلاة و السلام فقال إن الله تعالى " يحب معالي الأمور و أشرفها و يكره سفاسفها " . وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى مختلف جوانب الطموح و الطموح المهني :



1. ماهية الطموح :

1.1. التطور التاريخي الطموح :

ظهر مصطلح الطموح في الدراسات السيكولوجية سنة 1930 ، ويعتبر "هوب" أول من تناول مصطلح الطموح في دراساته حيث قام بتحديدته على نحو مباشر ، وكان ذلك في البحث الذي قام به عن علاقة النجاح و الفشل بمستوى الطموح .

فحسب "هوب" يشير الطموح إلى أنه : " أهداف الشخص أو غايته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة " ، ويتبين من تعريفه أن مستوى طموح الفرد يتوقف على توقعات و تنبؤات الآخرين بدرجة الإنجاز التي قد يحققها الفرد في عمل ما ، حيث لم يكن هذا المفهوم معروفا هذه التسمية من قبل ، ولم يكن يطلق عليه بهذا المصطلح العلمي ، حتى جاء ليفين و هوب اللذان يرجع لهما الفضل في تجريد هذا المفهوم من العموميات و الأدبيات التي كان يعرف بها و تميزه علميا بإخضاعه للقياس و التجربة و توصلا من جراء ذلك إلى إضافة لفظ مستوى إلى اصطلاح الطموح .

كما عرفه كيرت ليفين 1948 بأنه : هدف الفرد أو طموحه قد يشكل الدافع الرئيسي للقيام بالعمل فمستوى الطموح هو مستوى الإنجاز المرتقب الذي يتوقع الشخص أن يصل إليه في مهمة عادية مع معرفته بمستوى انجاز سابق .

ومنذ ذلك الحين أصبح هذا المفهوم أكثر تداولاً و تناولاً وعرف بـ " مستوى الطموح " (عباسي ،عباسي 2021،ص35)

1.2. تعريف الطموح :

1.2.1. لغة :

ورد في لسان العرب على النحو التالي : طمح بصره ، يطمح طمحا رفعه ، رجل طماح : بعيد الطرف فرس طماح الطرف ، طامح البصر و طموحه مرتفع

وجاء شرحها في المنجد في اللغة العربية المعاصرة كالتالي :

طمح إلى : اتجه نحو شيء و جعله هدفا له ، طمح إلى الكمال : طمح إلى المجد .

الطموح : رغبة شديدة في المجد و نيل العلى في كل ما يعلى إجتماعيا أو فكريا

ذو طموح : ارغب بحرارة في النجاح أو في تجاوز ما هو عادي و مألوف . (تاوريريت،مودع، 2018،ص257)

2.2.1. يعرف الطموح اصطلاحاً :

- عرف معجم علم النفس و التربية الطموح على أنه : " معيار يقيس به الفرد مدى ما حققه مما كان يصبو إليه "
- أما موسوعة علم النفس و التحليل النفسي تعرفه على أنه : المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في التحصيل الدراسي أو في انجازه العلمي أو في إنتاجه أو في مهنته ، و يجتهد لتحقيقها معتمداً في ذلك على مدى كفاءته و قدراته ، وعلى ملائمة الظروف الخاصة به و بالبيئة من حوله
- وعرفه معجم علم النفس بأنه : " سلوك قوي يهدف نحو بلوغ هدف محدد من طرف الموضوع بمستوى أعلى أو أدنى ، و يرتفع عندما تتكرر المهمة القابلة للتدريب " (برجى ، 2018 ، ص 41) .
- أما أحمد عزت راجح عرفه بأنه: " المستوى الذي يرغب في بلوغه أو يشعر انه قادر على بلوغه ، وهو يسعى لتحقيق أهدافه في الحياة و إنجاز أعماله اليومية "
- إبراهيم عطية (1995) على أنه : " مدى قدرة الفرد على وضع تخطيطاً لكل جوانب حياته - أهدافه - وسعى لبلوغها و تحقيقها وتصدي العقبان التي تواجهه اعتماداً على الإطار المرجعي و خبراته السابقة " ويشير معوض عبد العظيم (2005) في تعريفه لطموح على انه : " هو سمة ثابتة نسبياً إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل و المقدر على وضع الأهداف و تقبل كل ما هو جديد و تحمل الفشل والإحباط " (بن التواتي، 2014، ص23)
- وفي حدود اطلاعنا على تعريفات لطموح يمكن تعريفه أنه هو القدرة الفرد على تخطيط و تحديد أهدافه في مختلف المجالات وسعي نحو تحقيقها ، و مدى تعرف الفرد على ذاته و إمكانياته و قدراته نحو تحقيق هذه الأهداف فلا بد على الفرد أن يكون وعي بذاته - نقاط قوته و نقاط ضعفه - بحيث تساعده على تحقيق التوازن بين الطموح و الواقع .

3.1. مظاهر الطموح:

الطموح هو محصلة للأبعاد (المعرفي، الوجداني، السلوكي)، بحيث تمثل هذه الأبعاد بمثابة مظاهر الناجمة عن الفرد الطموح والتي سنتطرق لها فيما يلي :

1.3.1. المظهر المعرفي : ويتضمن ما يدركه الشخص وما يعتقد في صحته وما يراه صواباً وما يراه

خطأً كما يتضمن مفهوم الذات أو فكرة الفرد عن ذاته



2.3.1. المظهر الوجداني : ويتضمن مشاعر الفرد و إرتياحه و سروره في تحقيق أهداف في حياته وما يصيبه من مضايقات في حالة عدم تحققه

3.3.1. المظهر السلوكي: ويتضمن الجهود التي تدفع بالفرد نحو تحقيق تلك الأهداف التي رسمها في حياته. (بن غذفة، 2014، ص343)

من خلال ما سبق توصلنا إلى التكامل هذه الأبعاد تشكل لنا مظاهر الطموح لدى الفرد إضافة إلى تفاعلها معا يشكل سيرورة في اتجاه واحد يحقق قدرا كبيرا من تكامل في حياة الفرد و اتزانها ، بحيث يظهر لنا أن الطموح هو بالفعل ميل أو الإتجاه الذي يكتسبه الفرد من خلال عدة عوامل مثل التنشئة الإجتماعية وغيرها... كما أنه يتميز بأنه سمة ذات طابع ديناميكي يتفاعل مع العمليات العقلية لإتخاذ القرار و التفكير الإبتكاري و غيرهم ، أما الجانب الانفعالي ينتج عنه الرضا أو عدم الرضا و الانسحاب من الفشل في تحقيقي طموحاته ، أما المظهر السلوكي فيظهر المسار أو السلوكيات التي يتبعها الفرد من أجل تحقيق تلك الطموحات.

4.1. نمو الطموح لدى الفرد :

يمر الإنسان في حياته بمراحل نيمائية مختلفة من فترة الإخصاب حتى الممات ، فيمر بمرحلة الرضاعة ثم الطفولة المبكرة ، ثم الطفولة المتأخرة والمراهقة ، ثم مرحلة الرشد والكهولة ، فالشيخوخة ، وكلما مر بمرحلة من تلك المراحل اتسعت ذاكرته وزادت خبراته ، وتعمق تفكيره وتفتحت قدراته فأصبح يفكر في أشياء لم يكن يفكر فيها من قبل.

وكما أن الإنسان ينمو جسديا فإنه ينمو عقليا وعاطفيا واجتماعيا، ونفسيا إلى غير ذلك من أوجه النمو المختلفة، وكلما انتقل من مرحلة إلى أخرى كلما ساعد ذلك على امتلاك الإنسان للقدرة على مواجهة الصعاب وتجنبها . ومستوى الطموح كباقي العمليات الأخرى عند الإنسان ينمو ويتطور من مرحلة نيمائية إلى مرحلة أخرى فالطفل يطمح في أشياء والمراهق يطمح في أشياء قد تختلف عن الطفل والشيخ يطمح في أشياء أخرى ولكل واحد طموحه الذي يناسب مرحلته العمرية التي يمر بها، فكلما كان الفرد أكثر نضجا كان في متناول يده ووسائل تحقيق أهداف مستوى طموحه وكان أقدر على التفكير العقلاني وفي الوسائل والغايات.

ومستوى الطموح ينمو ويتطور بتقدم العمر وهذا النمو قد يكون عرضه للتغيرات إذا وجد معيقات كما يكون عرضه للتطور السريع إذا ساعدته الظروف على ذلك كما أنه يكون أيضا عرضه للنكوص و الإرتداد إذا ما دعا الموقف لذلك .

فمستوى الطموح يظهر عند الأطفال في مرحلة مبكرة من العمر ، فهو يظهر في رغبة الطفل في محاولته أن يقف على قدميه غير مستعين بأحد، وأن يمشي وحده ، أو محاولته الجلوس على كرسي أو جلب



قطعة من الملابس وهذا كله دليل على بداية مستوى الطموح وهنا يأتي دور الأسرة والمجتمع في تعزيز هذه الرغبة عند الطفل، فالطفل الذي يتلقى تدريبا في مهارة معينة أو تعزيزا في موقف ما يكون أكثر رفضا لمساعدة الآخرين له، لأنه يشعر هنا بالثقة في نفسه وبقدرته على القيام بهذا الأمر بنفسه لاسيما إذا كان الأمر لا يشكل خطرا على حياته فالطموح ينمو بنمو الطفل، ففي مرحلة الشباب يطمح الأفراد في بناء بيت مثلا أو مواصلة الدراسة أو تكوين أسرة ، أو الحصول على وظيفة تناسب قدراته وكما مر الفرد بخبرات جديدة مملوءة بالنجاح وبالأحداث السارة فيرفع ذلك من مستوى طموحه 11 . إن مستوى الطموح يرتفع بزيادة العمر ، أي أن نمو مستوى الطموح يسير جنبا إلى جنب مع النمو العقلي والاجتماعي والعاطفي إذا ما توفرت الظروف المناسبة المشجعة أو المهينة لنمو الطموح ، فالعلاقة طردية بين النمو وبين ارتفاع مستوى الطموح ، ولكن قد يبقى هذا الطموح كامنا في نفس الإنسان فلا يستغله أو قد يستسلم و ينحسر نشاطه أمام متطلبات الحياة فقط وعوائقها ومشاكلها إلى الراحة والسكون . (فرحات، 2014، ص329)

5.1. سمات الفرد الطموح :

يتسم الشخص بعدة صفات تطبع فردانيته و تميزه عن الآخرين و خاصة صاحب مستوى الطموح العالي ، قد نجده ذو قدرة على المنافسة و الأقدام على المخاطرة و التحدي و القدرة على الضبط كما يتميز بالتفكير الإبتكاري و المرونة و القدرة على صنع القرار و إدارة الأزمات ، و القدرة على تقبل التغيير بالتواصل مع الآخرين ، حيث تشير المنشود عائشة فرج محمد (2016 ، ص47) إلى أن يتميز الفرد الطموح بصفات التالية :

- مغامرة، يحب المنافسة و تحمل المسؤولية .
 - لا يقنع بالقليل و لا يرضى بالوضع الراهن و يعمل دائما على النهوض به ، و يرى أن هناك الأفضل من وضعه الحاضر .
 - لا يؤمن بالحظ و لا يترك الأمور تسير بمحض الصدفة .
 - لا يخشى الفشل و المجهول و يتحمل المخاطر و الأهوال .
 - لا ينتظر حتى تأتيه الفرصة فأمل الشخص الطموح في تزايد.
 - لا يغضب من تأخر نتائج أعماله فهو متأكد بالصعاب يمكن تذليلها بالجهد و العمل و المثابرة ، فدافع الانجاز لدى الشخص الطموح دائما مرتفع .
 - يتحمل الصعاب في سبيل الوصول لأهدافه، و لا يعنيه الفشل لأنه لا يشعر باليأس ، فخبرته تدفعه لتعديل مستوى طموحه بما يتوافق مع حدود وقدرته الواقعية .
- وترى الطالبتين مجموعة من خصائص الأخرى لشخص الطموح وهي :
- يحدد أهدافه و خطته المستقبلية بشكل مناسب.



- يحب الخير و يتعاون مع الجماعة .
- موضوعي في تفكيره ومحترم لذاته .
- يؤمن أن جهد الإنسان وعمله هو الذي يحدد نجاحه في أي مجال.
- يعتمد على نفسه في انجاز المهام الخاصة به أو بأسرته .

2. ماهية الطموح المهني:

1.2. تعريف الطموح المهني:

لقد تعددت تعريف الطموح المهني باختلاف الباحثين ، ومن بين هذه التعاريف ما يلي :

- **تعريف العالم هوب في(1930) :** " بأنه أهداف الشخص أو غاياته أو ما ينتظر منه القيام به في مهمة معينة " (مودع، 2020 ، ص 36)
- **و عرف مورتون دوتش (1954) :** الهدف الذي يعمل الفرد على تحقيقه و مستوى الطموح المهني يكون له معنى أو دلالة حين نستطيع أن ندرك المدى الذي تتحقق عنده الأهداف الممكنة. (عبد الفتاح ، 1984 ، ص 11)
- **تعريف نيشولز لطموح المهني :** هو مستوى الأداء اللاحق لمهمة ما ، أو نشاط المؤلف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه اعتماد على معرفة بمستوى أدائه السابق في مثل تلك المهنة أو ذلك النشاط. (الزيات ، 1996 ، ص 282)
- **تعريف جاردر :** " القرار أو البيان الذي يتخذه الفرد بالنسبة لأدائه المقبل " .
- **تعريف شاكر منسي (2003) :** " مدى قدرة الفرد على تحقيق أهدافه المرسومة مسبقا ضمن فهمه لقدراته و إمكاناته " .
- **كما تعرفه كاميليا عبد الفتاح على أنه (1990) :** " سمة ثابتة نسبيا تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين يتفق و التكوين النفسي للفرد و إطاره المرجعي و يتحدد حسب خبرات النجاح و الفشل التي مر بها " . (عبد الفتاح ، 1990 ، ص 12)
- **ويعرفه كور سيني بأنه :** " قوة دافعية للأشخاص يتم اكتسابها من خلال البيئة و يتم قياسها بالفرق بين المستوى الذي وصل إليه الفرد و المستوى الذي كان يرغب الوصول إليه " .
- **كما يعرفه أبو زيادة بأنه (2013):** " الهدف الذي يعمل الفرد إلى تحقيقه من خلال قيام الفرد بمجموعة من المحاولات المتعددة على جهاز مستوى الطموح داخل معمل علم النفس، وذلك للوصول إلى أقصى أداء ممكن و الدرجة الكلية هي درجة مستوى الطموح " .(يوسفي ، 2013 ، ص 38)



وفي حدود اطلاع على معظم التعاريف التي جاءنا بها في تحديد تعريف الطموح المهني، كان أغلبها قائما على وصف لمستوى الطموح المهني من ناحية الأداء العملي للفرد و فقط ، بمعنى أنهم لم تطرق والى تعريف الطموح المهني من جانب على انه سمة تنشأ نتيجة تفاعل الدينامكي في مختلف الجوانب الشخصية المختلفة ، المعرفية و الوجدانية و النزوعية ، و بعبارة أخرى فانه منظر و إلى تعريف مستوى الطموح على أنه مستوى الفعل دون المستويات الأخرى من السلوك الفرد ، و بالتالي مما سبق ذكره نستطيع تحديد معنى الطموح المهني فهو عبارة عن استعداد نفسي يتكون لدى الفرد في مختلف المراحل العمرية وتدخل فيه عديد من الجوانب الأخرى و وصفا لإطار و تقويم المواقف بمعنى انه يحكمه التجارب الشخصية للفرد في مختلف المواقف المتشابهة أو متطابقة فالفرد يقدر أهدافه في إطار خبراته - نجاح ، الفشل - و قيم و العادات التي يتبناها و اعتباره سمة بمعنى أنه يختلف من فرد إلى آخر هنا نركز على الفروق الفردية فهناك فرد لديه طموح مهني مرتفع و آخر متوسط... الخ

2.2. النظرية المفسرة لطموح المهني :

1.2.2. نظرية تحليل النفسي فرويد :

لقد ركز سيجموند فرويد على مراحل النمو الأولى ، خاصة الفموية و الاوديبيية ، والتي من خلالها تتفاعل و تنمو شخصية الفرد حاضرا و مستقبلا ، وقد أكد على أن تماسك الشخصية يكمن في قوة البناء النفسي الداخلي للفرد ، و مرجع لقوة الأنا لديه و التي تعمل على التوفيق بين الرغبات و حافز الهو و ضوابط و معايير الأنا الأعلى من جهة أخرى ، إذ أن الأنا يمثل مؤشر الميزان لضمان المحافظة على توازن الفرد ، فبقدر واقعية الذات لدى الفرد يتشكل مستوى طموحه تبعا لذلك النمط .

وفي حالة نفاذ طاقة الأنا و فشله في السيطرة على المواقف النفسي في صراع الجهاز النفسي لدى الفرد و عدم قدرته على مجابهة طموحاته اللاواقعية و الناتجة عن زيادة رغبات الهو فإنه يلجأ الفرد إلى استخدام ميكانيزمات الدفاع إزاء ذلك ، والتي تتباين بين الإسقاط ، التوحد ، التعويض ...، وكل ذلك مرجعه لمحاولة التنفيس عن الإحباط و عدم القدرة على وضع و إدراك طموح واقعي للنجاح في تحقيق الأهداف و الوصول إلى الغاية المنشودة . (بن عبد الله ، 2016 ، ص 25)

2.2.2. نظرية الفريد أدلر :

أدلر من رواد المدرسة تحليلية وهو تلميذ من تلاميذ "فرويد" ، بحيث يؤمن "أدلر" ب : بفكرة كفاح الفرد للوصول إلى السمو ، و الارتفاع ، وذلك تعويضا عن مشاعر النقص ، فقد أصبحت هذه الفكرة من نظريات



الشخصية الجديدة ، فكرة الكفاح أو السعي وراء الشعور بالأمان كذلك فقد أكد أدلر على أهمية الذات كفكرة مضادة لفكرة فرويد المتمثلة في الأنا ، الأنا الأعلى ، الأنا الوسيط. (بالمين ، عبد الحي ، 2019 ، ص 39)

كذلك أكد أدلر على أهمية العلاقات الإجتماعية ، و على أهمية الحاضر ، فهو يؤكد أن كل فرد يتمتع بإدارة أساسية في القوة ، و بدافع منح نحو السيطرة و التفوق ، و فإذا وجد الفرد أنه ينقصه شيء ، فإنه ينساق نحو جعل نفسه متفوقا بطريقة ما ، أو على الأقل نحو الزعم لنفسه و للآخرين بأنه متفوق ، و مثل هذا الفرد قد يعوض نقصه بجهد صادق منظم ، و بذلك فإن ادلر يعتقد أن حافز توكيد الذات ، هو القوة السائدة الإيجابية في الحياة ، و هو الذي يجعل الفرد في اندفاع دائم الوجود نحو التفوق أو على الأقل ضد النقص .

3.2.2. نظرية الحاجة الإنسانية :

أساسية من الحاجات يسعون لتحقيقها تمثل طموحهم الذي يسعون إلى تحقيقه في مجتمعاتهم وهي كالتالي:

- **الحاجة إلى القوة :** بحيث يرى دافيد ماكلياند أن الأفراد الذين يطمحون للوصول إلى السيطرة والتحكم ويسعون دائما إلى العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق السيطرة.
- **الحاجة إلى الإنتماء :** حيث يرى الأفراد الذين يسعون لتحقيق الإنتماء فهم يطمحون في العمل في المنظمات وإقامة علاقات اجتماعية جيدة، فهم يميلون إلى التفاعل والنشاط الاجتماعي.
- **الحاجة للإنجاز :** يرى ماكلياند أن الأفراد الذين يطمحون في تقديم نتائج متميزة يختلفون في قوة حاجة الدفاع إلى الإنجاز ، فالذين يمتلكون دافع للإنجاز قوي لديهم اتجاه ايجابي نحو حالة الفشل .
- التي تصادفهم أكثر من غيرهم، فالمسيرون الذين حققوا نجاحا في ظل بيئة حادة المنافسة يمتلكون دافع قوي للإنجاز ، وهذا النوع من الأفراد يتميزون بما يلي:
- يطمحون في شغل المناصب التي تصنع لهم قدرا كافيا من المسؤولية والإستغلال.
- يطمحون في تحقيق الأهداف الصحيحة نسبيا ولديهم دافع قوي لديهم والمثابرة والإنجاز وتحمل المشاكل والمخاطر في حالات الفشل. (هواري ، زيتوني ، 2022 ، ص 29)

4.2.2. نظرية كارت ليفين Kert Levin :

وتشير هذه النظرية إلى العديد من العوامل التي تؤثر في مستوى الطموح للفرد **كالنضج** إذ أنه كلما كان الفرد أكثر نضجا كلما كان من السهل عليه تحقيق أهداف طموح ، و **القدرة العقلية** فكلما كان الفرد يتمتع بالقدرة عقلية أكبر كان بمقدوره القيام بتحقيق أهداف أكثر صعوبة ، و **خبرات النجاح و الفشل فالنجاح** يرفع من مستوى الطموح و يشعر صاحبه بالرضا أما الفشل يؤدي إلى الإحباط و الشعور بالعجز ، و **الثواب و العقاب** . (رزق ، ب ن ، ص 405)



فالثواب المادي و المعنوي يرفع من مستوى الطموح ، و يجعل الفرد يقوم بتنظيم نشاطاته و يوجهه نحو تحقيق الهدف ، و نظرة الفرد للمستقبل تؤثر نظرة الفرد للمستقبل وما يتوقعه أن يتحقق من أهداف في مستقبل حياته على أهدافه في الوقت الحاضر ، فيمتد بصره و تفكيره إلى مستقبل باهر يكون تحصيله مخالفا لشخص ينظر للمستقبل بمنظار آخر .

5.2.2. نظرية القيمة الذاتية للهدف :

ترى اسكالونا أنه أساس قيمة الشئ الذاتية يتقرر الاختيار ، بالإضافة إلى احتمالات النجاح و الفشل المتوقعة ، و الفرد سيضع توقعاته في حدود قدراته . و تقوم هذه النظرية على ثلاث حقائق وهي :

- هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى الطموح مرتفعا نسبيا .
- كما أنه لديهم ميلا جعل مستوى الطموح يصل إلى حدود معينة.
- أن هناك فروقا كبيرة بين الناس فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم للبحث عن النجاح و تجنب الفشل ، فبعض الناس يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم ، وهذا ينزل من مستوى القيمة الذاتية للهدف . (الشمراني ، 2019 ، ص 427)

و تشير اسكالونا إلى وجود بعض العوامل التي تقرر احتمالات النجاح و الفشل في مستقبل و أهمها :

- الخبرة سابقة.
- بناء هدف النشاط.
- الرغبة و الخوف و التوقع.
- المقاييس الرجعية التي تقوم عليها القيمة الذاتية للمستقبل.
- الواقعية.
- الإستعداد للمخاطرة.
- وجود الفرد داخل أو خارج منطقة الفشل.
- رد الفعل لتحصيل أو عدم التحصيل مستوى الطموح .

3.2. أهمية دراسة الطموح المهني :

تعتبر دراسة المستوى الطموح المهني ذو أهمية بالغة في حياة الأفراد فهي لا تقتصر فقط على الفرد في حد ذاته بل تتعداه لتعود بالفائدة على المجتمع بصفة عامة و على الفرد بصفة خاصة، و الفرد الطموح عنصرا فعالا في مجتمع و داخل المؤسسة.



1.3.2. أهمية الطموح المهني على مستوى الفرد :

- إن دراسة الطموح المهني قد تكشف لنا عن العوامل و القوى الكامنة وراء تلك الظاهرة وعليه من الممكن تنمية أو تعديل مستوى الطموح المهني.
- إن الدراسة الطموح المهني تمثل إحدى المؤثرات و المنبئات للكشف عما تكون عليه الشخصية و دراستها بطريقة علمية قد تساعد على تحقيق التوافق الشخصي للإفراد مما تعود على المؤسسة بالفائدة.
- أن معرفة الأفراد بطبيعة طموحهم و بعض العوامل المؤثرة فيه يجعلهم يحاولون وملائمة قدراتهم و إمكانياتهم مع هذه الطموحات مما تترتب عليه عدم الشعور بالإحباط أو الفشل.
- ترجع أهمية الطموح المهني في انه يلعب دورا هاما في حياة العام و المؤسسة حيث يلقي الضوء على ملامح المستقبل من حيث مشاكل التطور و التخلف.(شبير ، 2005 ، ص ص 29-30) .

2.3.2. أهمية الطموح المهني على مستوى المجتمع :

- لطموح المهني أهمية كبيرة لا تقتصر على الفرد ، وإنما تتعداه إلى المجتمع بشكل عام ، لان الفرد يعتبر عنصرا فاعلا داخل المجتمع بل يعتبر الأفراد هم الثروة القومية للمجتمع ، وبخسارتهم يخسر المجتمع حيث يمكن تلخيص أهميته في ما يلي :
- **التنمية المستدامة**: الأشخاص الطموحون يسعون لتحقيق أهداف احترافية عالية ، مما يسهم في التنمية الاقتصادية المستدامة للمجتمع .
- **الابتكار و التقدم التكنولوجي** : يدفع الطموح المهني الأفراد للابتكار و البحث عن حلول جديدة ومتقدمة ، مما يعود بالنفع على المجتمع .
- **خلق فرص العمل** : الأفراد ذوو الطموحات المهنية العالية قد يؤسسون شركات خاصة بهم أو يتوسعون في مجالات عملهم وهذا يخلق المزيد من فرص العمل للآخرين .
- **تحسين مستوى المعيشة** : النجاح المهني يؤدي غالبا إلى تحسين المقدرة المالية للفرد الذي يعود بالفائدة على المجتمع من خلال استهلاك أكثر ومساهمة اقتصادية أكبر .
- **تشجيع التعليم و التدريب** : يشجع الطموح الأفراد على تحسين مهاراتهم وتعليمهم ، مما يساعد في رفع مستوى التعليم والتدريب في المجتمع بشكل عام .
- **تطوير القيادات الفعالة** : الأفراد الطموحون يميلون إلى تطوير مهارات القيادة ويمكن أن يصبحوا قادة يؤثرون في المجتمع .
- **نشر الايجابية والدافعية** : الطموح يمكن أن يكون معديا ، فعندما يرى الناس أهداف الآخرين تتحقق ، يصبحون أكثر تحفيزا لتحقيق أهدافهم الخاصة . (فرحات،2014، 330)



4.2. محددات مستوى الطموح المهني :

حددت كامليا عبد الفتاح ثلاثة معايير أساسية يمكن من خلالها تحديد طبيعة الطموح المهني لدى الفرد و المتمثلة في :

1.4.2. مستوى الطموح باعتباره استعداد نفسي:

و المقصود بالإستعداد النفسي لطموح المهني ، أن البعض الناس عندهم الميل إلى تقدير و تحديد أهدافهم في الحياة تقديرا يتسم إما بالطموح الزائد أو الطموح المنخفض ، وهذا اعتبار في التحديد طبيعة الطموح المهني يدفعنا إلى مناقشة فكرة الوراثة أو فكرة الإكتساب ، غير إن هذه النقطة لم تعد موضوعا للمناقشة لأن لكل فرد تكوينه البيولوجي الخاص ، وهو في الوقت نفسه لا يستطيع العيش بمعزل عن التفاعلات الإجتماعية في البيئة التي يعيش فيها .

ومن ثمة يمكن القول إن الطموح المهني لدى الأفراد يتأثر بالعوامل التكوينية و عوامل التدريب و التربية و التنشئة المختلفة .

2.4.2. مستوى الطموح باعتباره وصفا لإطار تقدير و تقويم المواقف ، و يتكون هذا الإطار

من عاملين أساسيين :

- التجارب الشخصية من نجاح و فشل التي يمر بها الفرد و التي تعمل على تكوين أساسي يحكم به على مختلف المواقف و الأهداف.
- أثر الظروف و القيم و التقاليد و العادات و اتجاهات الجماعة في التكوين الطموح المهني .
- من ثم يمكن النظر إلى المواقف و الأهداف و يقدرها من خلال هذا الإطار الحضاري و التجربة الشخصية التي يمر بها الفرد .

3.4.2. مستوى الطموح باعتباره سمة :

يمكن الطموح المهن بأن يكون سمة على أساس انه استعداد عام أو صفة سلوكية ثابتة ثباتا نسبيا ، تتأثر بما لدى الفرد من استعدادات فطرية و مكتسبة ، وما لديه من عادات و أساليب سلوك إلا أنها من ناحية أخرى تتأثر بالمواقف المختلفة في المجال السلوكي ، أي انه يتوقع دائما أن يكون الطموح سمة ثابتة في كل المواقف و الظروف. (برجى ، 2018 ، ص ص 44-45) .

و يمكن القول الطموح المهني للفرد عبارة عن سمة ثابتة نسبيا تتأثر بالعوامل التكوينية و عوامل التربية و التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من محيطه الاجتماعي و بخبرات النجاح و الفشل التي مر بها .



5.2. أنواع الطموح المهني :

نظرا لتنوع طاقات الأفراد و قدراتهم الموروثة و الظروف البيئية و النفسية المحيطة بهم فان الطموح ليس بمستوى واحد لدى الأفراد ، بل يختلف من فرد إلى آخر حسب قدراته الفردية وطاقته داخلية التي تدفعه باستمرار لتحقيق أهدافه ، ومن أنواع الطموح المهني نجد :

1.5.2. من المنظور الإمكانيات:

- **الطموح الذي يعادل الإمكانيات** : هو الطموح السوي الواقعي ، أي أن الشخص يدرك حدود إمكانياته ثم يطمح في أن يحقق ما يوازي هذه الإمكانيات ، فالطالب المتفوق لديه قدرة في إصدار حكمه ، و تقديره الدقيق لحالته تماما طبقا لامكانياته أكثر من الطالب العادي الذي قد يبالغ ، أو يقلل من مستوى طموحاته فإما أن يكون طموحه اقل من إمكانياته ، أو أكثر من إمكانياته . (حساين ، 2017 ، ص 18)
- **الطموح الذي يقل عن الإمكانيات** : وفي هذا المستوى يملك الفرد إمكانيات عالية و كبيرة لكنه لا يستطيع بناء مستوى من الطموح يعادل و يتناسب معها ، أي أن مستوى طموحه اقل من مستوى إمكانياته ، و يطلق على هذا الطموح بالطموح الغير السوي .
- **الطموح الذي يزيد عن الإمكانيات** : هذا المستوى عكس المستوى السابق ، فمستوى طموح الفرد أعلى من إمكانياته ، أي هناك تناقض بين الطموح و الإمكانيات ، و هذا ما يعرف بالطموح غير واقعي . (كحيله ، صبييرة ، يونس ، 2014 ، ص 527)

2.5.2. من المنظور الأداء (الانجاز) :

- **الطموح الإنساني** : هو طموح الشعوب و المجتمعات كلها أي ما تطلبه الإنسانية لتحسين وضعيتها المعيشية من صحة غداء و الأمن و السلام ، بالإضافة على ما يطمحون إليه في حماية البيئة من تلوث و القضاء على الحروب و نزع الأسلحة الفتاكة و الصداقة بين الشعوب و يعبر عن هذه الطموحات من قبل الجمعيات و الهيئات كمنظمة اليونيسيف و الصحة العالمية و غيرها من المنظمات . (بالمسعود ، 2020 ، ص 34)
- **الطموح الدراسي** : كما أشارت مودع هاجر (2020 ، ص 49) بأنه هو الذي يتعلق بالحياة المدرسية ، وما يوجد فيها من تخصصات و مستويات دراسية و يبدأ هذا النوع من الطموح في السنوات الأولى من الدراسة الطفل حيث يطمح في الانتقال من مستوى إلى آخر حتى يلتحق بالتعليم الثانوي فيطمح في تخصص دراسي يراه هاما و جذابا و يعمل على النجاح فيه ، وفي السنوات الأخيرة من



التعليم الثانوي يطمح في مواصلة دراسته و الالتحاق بالجامعة و يصبح هذا الطموح المحرك الأساسي لمواظبته و اجتهاده ، " وهذا الطموح الذي يسمو و يرتقي مع ارتقاء سن الفرد ، هو الذي سيساعده على التكيف في مختلف مراحل حياته

- **الطموح المهني** : و يتشكل هذا الطموح عند الطالب في سنوات الدراسة ، أو بعد انتهاء الدراسة و ذلك من خلال أن يطمح الطالب في امتحان مهنة معينة فيبذل جهده إلى الوصول إليها و يختلف هذا الطموح من طالب إلى الطالب بحسب الفروق الفردية الموجودة بينهم و التي تتمثل في القدرات و المهارات إضافة إلى المعلومات حول جانب الشغل... الخ ، كما يعلب مناهج الدراسة و المادة العلمية التي يتلقاها طالب دورا فعالا في تحديد مسار المهني لي طالب و ذلك من خلال مساعدته على تحديد طموحه المهني بشكل دقيق و يكون اقرب إلى الواقع .

3.5.2. من المنظور النفسي و الاجتماعي :

- **الطموح الداخلي** : ويعبر عن النمو الموروث والذي يؤدي إلى إشباع الحاجات النفسية الأساسية و المتمثلة في الكفاءة ، الاستقلال ، الانتماء

- **الطموح الخارجي**: ويعبر عن السعي وراء الأهداف كوسيلة لا ترتبط بشكل مباشر بإشباع الحاجات النفسية الأساسية وتتمثل هذه الأهداف في الثورة والمظهر الاجتماعي والشهرة (برجي، 2018، ص 68)

وانطلاقا مما سبق اتضح لطالبتين أن الطموح ليس بمستوى واحد عند الأفراد ، ولاسيما عند مقارنته مع طاقات الفرد وإمكانياته لذا نجد عدة أنواع من الطموح المهني .

6.2. العوامل المؤثر في الطموح المهني :

هناك عدة عوامل تؤثر على الطموح المهني ، وتنقسم إلى عوامل متعلقة بالفرد متمثلة في (الذكاء، النضج دوافع الانجاز ، الخبرات ، القيم ، مفهوم الذات) ، وعوامل بيئية و اجتماعية متمثلة في (الإطار المرجعي ، طموح الوالدين ، مستوى الاقتصادي) وفيما يلي سيتم التطرق إلى هذه العوامل بطريقة مفصلة:

1.6.2. العوامل الشخصية :

- **الذكاء** : هو عبارة عن تكوين فرضي أي أننا لا نلاحظه مباشرة و يتم قياسه من خلال الاستدلال بآثاره و نتائجه وذلك من خلال قدرات الفرد و الأنماط السلوكية ناجمة عنه، و يؤثر الذكاء بالطموح المهني بمدى ما يمتلكه الفرد من قدرات فالفرد الذي يتميز بقدرة عالية من ذكاء يستطيع تحقيق أهدافه و رسمها و تحديدها بما يناسب قدراته الحالية . (نوبي ، 2010 ، ص 30) .



- **النضج** : الطموح المهني ينمو ويتطور بمدى نضج الفرد ، وهذا النمو عرضة للعثرات إذا أعاقته الظروف كما انه من الممكن أن يكون هذا النمو عرضة للنكوص و الارتداد ، إذا ما دعت المواقف إلى ذلك ، أي أن كل مرحلة تتميز بمستوى طموح مهني معين ففي مرحلة الطفولة قد يكون الطموح غير واضح المعالم لكنه موجود بالفعل إذ يكون في مرحلة التشكيل ، و لذا تتحدد معالمه في مرحلة المراهقة ، ويصل إلى الواقعية في مرحلة الرشد ، إذ يساهم في ظهوره ووضوحه مدى وعي الفرد و زيادة نضجه . (بن سهلة ، 2020 ، ص 29)

- **دوافع الانجاز**: و يمكن تحديده من خلال الفرق بين مستوى الطموح الفرد و مستوى الأداء الفعلي حيث يرتفع الدافع إلى انجاز عندما تزداد المسافة بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي ، و العكس صحيح ، أي ينخفض مستوى الدافع الانجاز عندما تتخفض المسافة بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي مع ضرورة الأخذ في الحسبان إلا تكون المسافة كبيرة جدا بحيث يصبح من المستحيل إلى مستوى الطموح المنشود أمرا سهلا . (مودع ، 2020 ، ص 52)

- **القيم** : هناك علاقة ديناميكية بين قيم الفرد و مستوى الطموح ، لان القيم تحدد مسار الطموح ، حيث أن شعور الفرد بأهمية المكانة الاجتماعية لمهنة ما يجعله يتجه بطموحه نحوها ، و مجرد شعوره بأن مجالاً ما لا يتفق وقيمه و معتقداته التي يؤمن بها سوف يجعله ذلك يصرف النظر عنه ، و تفرز الثقافات المختلفة قيما مختلفة ، و تحدد تلك القيم بدورها مسار الطموح ، وهذه القيم و المعايير قد تتبع من خلال التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد ، فقد يتجه إلى مجال ما أو يحجم عنه، ومن ثم تؤثر القيم في مستوى طموح الفرد . (ثابت ، 2015 ، ص 37)

- **مفهوم الذات** : وهي الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه فهي عامل مهم في تعيين السلوك و رسم مستوى طموحه ، فإذا كان إدراك الفرد لذاته إيجابيا يرتقي بمستوى طموحه والعكس . (راجح 1986 ، ص10)

2.6.2. العوامل البيئية و الاجتماعية :

- **الجماعة المرجعية** : أشارت الدراسة التي قام بها كوخ و فرنش في مجال الصناعة انه عندما يكون الفرد عضوا في جماعة يتأثر مستوى طموحه بما به الجماعة ، وتتضح تأثير الجماعة المرجعية على مستوى الطموح المهني للفرد من خلال الصداقة و معارف التي يمتلكونها . (هادف ، 2020 ، ص 33)

- **طموح الوالدين** : تعد الأسرة هي ركيزة حياة معظم الأفراد و تظل هي مدار الوجود طوال فترة الطفولة وقد يتعرض بعض الآباء في حياتهم للفشل الشديد في تحقيق بعض الأهداف الهامة بالنسبة لهم ومن ثم يعرضون عنها بتحقيقها في أبنائهم فيدفعونهم وفقا إلى ذلك و يؤمنون لهم من الوسائل المختلفة ما يوصلهم إليها . (بالمسعود ، 2020 ، ص 37) .



- **المستوى الاقتصادي والاجتماعي** : إن توفير احتياجات الفرد و الإشباع الأمر الذي قد يساهم في استبصاره بايجابية لتطلعاته و طموحاته و لذا يدعو مستوى الطموح إلى الارتفاع لدى ذوي المستويات الاقتصادية والاجتماعية المرتفعة. (النوبي ، 2010 ، ص 86)

7.2. أساليب قياس مستوى الطموح المهني :

تري الكاتبة كاميليا عبد الفتاح (1999) أن قياس الطموح تطور ، ذلك لاهتمام الباحثين في هذا الموضوع و بدراسة مستوى الطموح المهني و أدوات و أساليب قياسه و بناء على ذلك سنتطرق إلى قياسات الطموح المهني :

1.7.2. الدراسات المعملية :

- **الطريقة التقليدية** : تكون عن طريق تمارين تطبق على الأفراد شبيهة بالتدريب حيث يوضح فيها للمفحوص طريقة الاستخدام ، ثم إعطاه الفرصة لي تجرب العمل عدة مرات ، و كلما كان هناك شرح تكون الدرجة أكبر ، وبعد أن يتدرب الفرد نسأله عن الدرجة التي يتوقع الحصول عليها ، ثم تكون إجابته في جدول معد لذلك ، و بعد أن تقوم بالأداء الفعلي نسأله عما ظن أن تكون درجته، ثم تدون هذه الدرجة ، و بعدما نخبره بالدرجة التي تحصل عليها فعلا و تدون في خانة خاصة ، تتكرر هذه العملية عدة مرات ، و هكذا يكون هناك درجة طموح و درجة الحكم عليه و درجة الأداء الفعلي. (ثابت ، 2015 ، ص 44)

- ولقد قامت مودع هاجر (2020 ، ص 49) بوضع معادلات والتي سوف نقوم بعرضها :

$$\text{مستوى الطموح المهني} = \text{الأداء الفرد الفعلي} - \text{الأداء المتوقع}$$

- **الاختلاف التحصيلي** : و يقصد به الفرق بين درجة الطموح و درجة الحكم ودرجة الأداء الحقيقي لنفس المحاولة .

$$\text{مستوى الطموح المهني} = \text{درجة الأداء المتوقع} - \text{درجة الأداء الحقيقي}$$

- **مقياس اختلاف الحكم** : وهو الفرق بين درجة الأداء الفعلي ودرجة الحكم (ما يظن أن تكون عليه الدرجة) وتحسب بطرح درجة الأداء الفعلي من درجة الحكم لنفس المحاولة .

$$\text{مستوى الطموح المهني} = \text{درجة الأداء الفعلي} - \text{درجة الحكم}$$



- مقياس درجة الاختلاف الذاتي : واستعمله ايزنك واعتبره دليل على ذاتية المفحوص فهي تلك الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من إضافة اختلاف الهدف ودرجة الاختلاف الذاتي العالية تدل على أن الشخص يطمح في أشياء كثيرة لكنه يسيء تقديرها .

- عامل التذبذب : استخدمه ايزنك وهو عبارة عن ميل الشخص إلى تغيير مستوى طموحه بناء على نتائج كل محاولة في الاختبار ، وخاصة المحاولات الخاطئة أو المحاولات التي يحقق فيها نجاحا كبيرا . ويحسب معامل التذبذب عن طريق جمع التغيرات في درجة الطموح خلال الاختبار .

- معامل الاستجابة : ويقصد به أن الناس تميل إلى رفع مستوى طموحها عقب النجاح وخفضه عقب الفشل (استجابة نمطية) وتقابل هذه الاستجابات لا نمطية حيث ينخفض مستوى الطموح أحيانا بعد النجاح ويرتفع بعد الفشل وتكون نسبة الاستجابات النمطية معامل الاستجابة ويبدل فشل الاستجابة النمطية في الظهور على جمود الشخص .

2.7.2. مقياس مستوى الطموح المهني عن طريق المواقف الفعلية في الحياة : انتقال قياس

مستوى الطموح من التجارب المعملية إلى قياسه عن طريق المواقف الفعلية في الحياة والتجارب التالية حاول فيها "تشايلد" وزملائه (1954) الربط بين الشواهد الحياة اليومية وبين التجارب المعملية وقد استهدف البحث الإجابة عن السؤال التالي :

هل الوسائل التجريبية التي تستخدم في قياس مستوى الطموح قريبة من ظروف حياتنا اليومية و أننا نستطيع القول بشيء من الثقة أنها تمثل الأحداث اليومية لحياتنا ونستطيع تعميمها ونقول أنها تمثل السلوك الفعلي الذي تسلكه ؟

حيث أجريت هذه التجربة على (151) طالبا فر مرحلة ما قبل الجامعة وطلب من كل منهم أن يكتب ثلاثة أحداث وقعت له في حياته ، بحيث تشمل الأولى : يكون قد قابل إحباطا شديدا لم يوصله إلى هدفه والثاني يكون قد قابل فيها شيئا من الإحباط وفي النهاية وصل إلى هدفه وفي الثالث وصل إلى هدفه ببساطة دون إحباط ، وبعد ذلك كان يطلب من المفحوص إن يقدر اثر الحادثة على مستوى طموحه في ضوء التالي :
رفعه لدرجة كبيرة ، رفعه لدرجة بسيطة (بالمين، عبد الحي، 2019، ص48)



خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى جميع جوانب الطموح والطموح المهني ، حيث تطرقنا في بداية إلى ماهية الطموح بصفة عامة وبعد ذلك تطرقنا إلى الطموح المهني بصفة خاصة و هو أساس وجوهر الدراسة بحيث يمثل الهدف الذي يعمل الفرد إلى تحقيقه وذلك باعتماد على قدراته و إمكانياته و مدى المطابقة والتوازن بين الواقع و الهدف والذي يمثل الطموح ، بإضافة إلى ذلك فقط تطرقنا إلى أهم النظريات التي فسرت الطموح المهني و أهم مقاييس الطموح المهني .

الفصل الثالث : التعليم المقاوم لآتي



تمهيد

لقد أصبحت المقاولاتية من أكثر المواضيع تداولاً و انتشاراً ، حيث تعرف حالياً كمجال للبحث و التطور في ظل تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال و اشتداد المنافسة بين المنظمات ؛ ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه احد الخيارات التي يلجأ إليها طلبة للتكيف و توافق مع متطلبات سوق العمل ونظراً لتلك الأهمية المتزايدة وجب الاهتمام بمجال المقاولاتية حيث أصبحت اليوم يدرس كبرنامج تعليمي يستهدف فئة الطلبة المقبلين على التخرج وهذا بهدف تحفيزهم على تنفيذ طموحاتهم و أفكارهم الإبداعية و تربيتهم على حس الرجل المقاول ، و ذلك من خلال اكتساب مهارات جديدة وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى مختلف أبعاد التعليم المقاولاتي.



1. التعليم المقاولاتي :

1.1. تطور التاريخي لمفهوم التعليم المقاولاتي :

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في عالم ، وعلى مستوى الجامعات إلى عام 1947 أول مقرر دراسي في المقاولاتية كان جامعة هارفارد الأمريكية ، وعلى وجه التحديد في كلية MACES عندما قدمه هارفارد لإدارة الأعمال ، وتم جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرق الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال و البالغ عددهم 600 طالبا .

وكان السبب واضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانهايار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب .

وقد حقق المقرر شعبية على الرغم من أن عضو هيئة التدريس الذي بدأه كان يرى أن هذا المقرر لا يحقق النجاح الأكاديمي المنشود ، وقد قام بنقل اهتماماته إلى دراسة مجالس الإدارات في المنظمات الكبيرة. إلا أن موضوع المقاولاتية لم يحقق الجاذبية المتوقعة منه _ بصفة عامة _ خلال السنوات العشر التالية عقد 50 . (وقد ظهر ذلك جزئيا من خلال قياس الأنشطة الريادية في الاقتصاد الأمريكي خلال هذه الفترة ، فقد حدثت حالة من الهبوط في الأنشطة التجارية و المهنية في الاقتصاد الأمريكي قبله نمو كبيرة في منظمات الكبيرة خلال 50 و 60 من القرن 20)

ولكن مع بداية عقد 70 ، شهدت المدارس إدارة العمال التي تقدم المقررات الدراسية في مقولة الأعمال تغييرا جذريا ، فقد بدأت جامعة في تقديم هذه المقررات . ومن صعب تحديد السبب الرئيسي لحدوث هذا التغيير ، إلى أن مقاييس الأنشطة المقاولاتية أوضحت انتهاء حالة الهبوط و بدأت هذه الأنشطة في صعود مرة أخرى في عام 1996 وقد زالوا ذلك ظهور المجالات العلمية جديدة تهتم بريادة الأعمال .

بدأت معاني كلمة " المقاول " تنتقل من تعبيرات مثل جشع و الاستغلال و الأنانية وعدم الولاء للإبداع و الخلق الوظائف ، و ربحية ، الابتكار ، ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو التعليم المقاولاتية ، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق الحديث و المتطور في مقاولاتية في عام 1971 وفي النهاية السبعينات لم يكن المجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا مكان يفتقر من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح ، ويرجع ذلك إلى قلت الدراسات التي تناولت في هذا المجال خلال تلك الفترة ولقد بات التعليم المقاولاتية و برامج الأكاديمية لها في منتصف و بداية 80 من القرن العشرين ، حيث زاد عدد جامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250



جامعة تعرض العديد من مساقات في هذا المجال حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالا دراسيا واعدا ، إلى انه مع بداية 80 وفي ظل تطورات الضخمة في حجم المعرفة العملية المتوفرة ، أصبح من ممكن الادعاء بان مجال المقاولاتية قد أصبح مجالا أكاديميا شرعيا على كافة الأصعدة.

ومع نهاية 90 ، زيادة عدد مساقات إلى أكثر من 2200 مساق في نظام التعليمي الأمريكي ، وحوالي 160 مدرس في مقاولاتية ، 44 مجلة أكاديمية و 100 مركز بحث متخصص برامج أكاديمية متميزة في مقاولاتية . (لحر ، 2020 ، ص ص 18 19)

2.1. تعريف التعليم المقاولاتي :

ويعرف التعليم المقاولاتي على انه : " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام و تدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي ، و تأسيس الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة " .

ويعرف أيضا : " العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب و يدرك و يطور معرفته و مهاراته و قيمه و إدراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين . ولكنها تمن الفرد اكتساب مهارة التحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات ، والتي يجب عليه تعريفها و تحليلها و إيجاد الحلول المناسبة لها " . (الطاوس ، دريد ، 2019 ، ص 75)

كما يمكن تعريف التعليم المقاولاتي على أنه : " عملية منظمة لتنمية القيم و الصفات الريادية لدى الفرد ، و تعزيز ثقافة الإبداع و الابتكار و التطوير و الاستكشاف ، و استغلال الفرص ، و استيعاب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية ، لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية ، و تحقيق الربحية و النمو المستدام "

وعرف أيضا بأنه : " جملة من أنماط التعليم المنتظم ، الذي يقوم على تعليم و تدريب المشاركين في برامج التنمية المختلفة ، و المتمثلة في وضع برنامج توعوي بأهمية المقاولاتية ، و من ثم تأسيس و تطوير مشروعات الأعمال الصغرى فتسهم تلك الأساليب التعليمية إلى تزويد هؤلاء المشاركين بحزمة من المهارات المتعلقة بالريادة و تحفيزهم لمزيد من التعلم و الإبداع و الثقة في الذات الشخصية . (ايدر ، براح ، 2021 ، ص 8)

عرفت وزارة العليم الماليزية تعليم المقاولاتي : " قدرة على الفرد على الاستعداد و تحمل المخاطر ، بالإضافة إلى القدرة حشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية ، وهو ما يطلب مهارة أساسية لبناء خطط عمل جديدة و مبتكرة ، و إنشاء مشروع تجاري "



وأيضاً عرفت وزارة التعليم الماليزية التعليم المقاولاتي على انه : عملية ديناميكية قائمة على التغيير و الإبداع ويتطلب ذلك طاقة إبداعية و رغبة ذاتية نحو تبني و خلق أفكار جديدة وحلول مبتكرة

عرفت الالكسندر وآخرون التعليم المقاولاتي أو الريادي على انه : " تزويد الأفراد بالمهارات العقلية و التنظيمية اللازمة لتكميم من إقامة المشاريع الخاصة بهم في المستقبل " (الشهومي ، 2020 ، ص 132)

كما يعرف ايضا : " هو مجموعة تعاليم ذات طابع رسمي تدرب ، و تعلم أي شخص مهتم بإنشاء مشروع خاص أو تنمية مشاريع صغيرة " (بن عيسى ، ناصري ، 2019 ، ص 233)

وفي حدود اطلاعنا على مجمل التعريف للتعليم المقاولاتي توصلنا إلى تعريف التالي : التعليم المقاولاتي هو مجموعة من أساليب و البرامج التعليمية النظامية التي تهدف إلى تدريب الطلبة و تعليمهم مجموعة من المهارات تساعد على تجسيد أفكارهم ، بحث يهدف هذا نوع من التعليم إلى زيادة الوعي المقاولاتي و تأسيس مشاريع الأعمال و تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة ، إضافة إلى تقليص فجوة البطالة.

3.1. مراحل التعليم المقاولاتي :

تمر عملية التعليم المقاولاتي خمسة مراحل محددة ، كل منها مختلفة، تم تصميمها لإنشاء مقال يمكنه إدارة مشاريعه بنفسه . وتتمثل المراحل في ما يلي :

1.3.1. تعلم أساسيات المقاولاتية : يجب أن يتعلم الطلبة ويمارسوا الأنشطة المختلفة للمقاولاتية ، بحيث يتعلموا : أساسيات الاقتصاد ، والفرص و الاختيارات المهنية ، إتقان المهارات الأساسية لنجاح في العمل الحر

2.3.1. الوعي بالكفاءة : هنا يتعلم الطالب تعلم التكلم بالغة رجل الأعمال و رؤية المشكلات من وجهة نظر رجل المقال

3.3.1. التطبيقات الإبداعية : مجال الأعمال معقد ، لذا فان العمل التربوي يوفر فرصة لأفراد في هذه المرحلة لاستكشاف الأفكار و تخطيط الأعمال من خلال المشاركة في العديد من ورش العمل بما ذلك العديد من التطبيقات الإبداعية ، ومن هنا لاكتساب رؤية متعمقة وواسعة للمراحل السابقة تعلم . تشجع هذه المراحل على خلق الأفكار و الابتكارات التجارية، يليها قرار بناء .

4.3.1. بدء المشروع : بعد إن يكتسب الأفراد البالغون خبرة في العمل المقاولاتي و التعليم التطبيقي ، يحتاج العديد من الأشخاص إلى مساعدة خاصة لتحويل أفكار العمل الريادي إلى واقع وخلق فرص عمل . (برياشي، حليلو، 2022، ص19)



1.3.5. النمو : عندما تتضح الشركة فان العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة : وفي العديد من مالكي الأعمال لا يبنشدون المساعدة في هذه المرحلة . أن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف و تمييز المشاكل المحتملة و التعامل مهما في الوقت المناسب ، وحلها بفعالية ، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع . (بديار، عرايش، 2019، ص16)

1.4. أهداف التعليم المقاولاتي :

يهدف التعليم المقاولاتي بصفة عامة إلى إكساب الطلبة سمات ومهارات المقاول وخصائص السلوكية المتمثلة في المبادرة، المخاطرة، الاستقلالية، ومن هنا فان أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل في ما يلي :

- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريع المستقبلية .
- التركيز على القضايا و الموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل أبحاث ودراسات السوق ، تحليل المنافسين، القضايا والإجراءات القانونية ، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- تمكين الطلبة من تطوير سما وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، واخذ المخاطر، المبادرة، وقبول المسؤولية ، أي التركيز على مهارة العمل المقاولاتي و المعرفة اللازمة والمتعلقة بكيف سيبدأ المشروع وإدارتها النجاح.
- تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل اكبر ، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرة المقاولاتية لديهم .
- المهارات الإدارية و القدرة على حل المشكلات ، القدرة على التنظيم ، القدرة على التخطيط واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية .
- تطوير المهارات الاجتماعية المتمثلة في : التعاون، العمل الجماعي ، القدرة على تعلم ادوار جديدة بشكل مستقل .
- تطوير الشخصية : الثقة بالنفس ، التحفيز ، التفكير النقدي ، التأمل الذاتي.
- توفير المعارف المتعلقة بمقاول الأعمال .
- بناء المهارات الأزمة لإدارة المشاريع الريادية و الصياغة و إعداد خطط الأعمال.



- عمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع و غرس ثقافة العمل الذاتي - المقاولاتي - (حمودي ، 2022 ، ص 22) .

من خلال ما سبق ذكره توصلنا أن الهدف من تعليم المقاولاتي لدى الطلبة المقبلين على التخرج هو إحداث التغيير على مستوى السلوك الطلبة والتي يمكن حصرها في ثلاثة أبعاد تتمثل في :

- البعد المعرفي .
- البعد العاطفي .
- البعد السلوكي .

5.1. أهمية التعليم المقاولاتي :

إن أهمية التعليم المقاولاتي تنبع من قدرة الأفراد على تحويل الأفكار المقاولاتية التي لديهم أو التي تدور في مخيلتهم إلى واقع أو حيز للتطبيق ، وهذا الواقع المقاولاتي بطبيعته يشمل الإبداع و الابتكار و المخاطرة و القدرة على التخطيط و إدارة المشاريع من اجل تحقيق الهدف المنشود ، وتتمثل أهمية التعليم المقاولاتي فيما يلي :

1.5.1. أهمية التعليم المقاولاتي بالنسبة إلى الفرد :

التعليم المقاولاتي يمكن أن يكون له تأثير بالغ على الفرد من عدة جوانب ، وفيما يلي بعض النقاط التي تبرز أهمية هذا النوع من التعليم :

- تعزيز الابتكار : يشجع التعليم المقاولاتي على التفكير الإبداعي والابتكار ، مما يمكن الفرد من تطوير حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات المختلفة .
- تطوير الثقة بالنفس : يساعد هذا النوع من التعليم الأفراد على بناء الثقة بالنفس من خلال تجربة مشاريع وأفكار جديدة ومباشرتها .
- اكتساب مهارات القيادة : يتضمن التعليم المقاولاتي تطوير مهارات القيادة والقدرة على إدارة فرق ومشاريع .
- تعلم المرونة وحل المشكلات : يسهم التعليم المقاولاتي في تزويد الفرد بمهارات حل المشكلات بطرق مبتكرة ويجعلهم أكثر مرونة في مواجهة التحديات .
- زيادة فرص العمل : الأفراد الذين يمتلكون خلفية في التعليم المقاولاتي قد يتمتعون بميزة تنافسية في سوق العمل نظرا لمهاراتهم الواسعة . (زيتوني ، 2022 ، ص ص 17-18)



2.5.1. أهمية التعليم المقاولاتي بالنسبة إلى المجتمع :

التعليم المقاولاتي يحمل أهمية كبيرة للمجتمع وذلك للأسباب التالية :

- دعم الابتكار: يشجع التعليم المقاولاتي على الابتكار و تطوير منتجات وخدمات جديدة ، مما يثري السوق ويعزز المنافسة .
- المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية : يمكن للمقاولين الاجتماعيين أن يقدموا حلولاً مبتكرة لبعض المشكلات الاجتماعية المعقدة ،ذلك بتطبيق مبادئ المقاولاة في العمل الاجتماعي .
- تحسين مستويات المعيشة : نجاح الأعمال التجارية يؤدي إلى تحسين الدخل ومستويات المعيشة للأفراد في المجتمع .
- تشجيع الاستدامة : التعليم المقاولاتي يمكن أن يعزز من مفاهيم الاستدامة ويشجع على تطوير أعمال تراعي البيئة وتساهم في الحفاظ عليها.
- دعم التكامل الاجتماعي : عندما ينجح الأفراد من خلفيات مختلفة في بدء مشاريعهم الخاصة ، يعزز التكامل الاجتماعي وابتنوع النسيج الاقتصادي. (كشرود ، زراع ،2018، ص 96)

3.5.1. أهمية التعليم المقاولاتي بالنسبة إلى المنظمة :

- تحفيز الابتكار والإبداع : يعزز ثقافة الابتكار داخل المنظمة ، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة قد تفتح أسواقاً جديدة .
- تطوير القدرات التنافسية : يساعد الأفراد داخل المنظمة على تطوير مهارات تنافسية ، مما يعزز من قدرة المنظمة على المنافسة في السوق .
- خلق بيئة عمل محفزة : يشجع التعليم المقاولاتي على خلق بيئة عمل ديناميكية ومحفزة تجذب وتحتفظ بالموهب المتميزة .
- تعزيز الأداء والإنتاجية : يكتسب الأفراد مهارات في إدارة الوقت والموارد بكفاءة ، مما يسهم الأداء والإنتاجية الكلية للمنظمة .
- زيادة القيمة المضافة : يرتقي بالقيمة المضافة للمنظمة بتطوير مشاريع تقدم حلولاً فعالة لتحديات السوق .(درار،2020، ص ص 22 23)



6.1. متطلبات التعليم المقاولاتي في جامعة :

لتقييم التعليم المقاولاتي لطلبة الجامعة لابد من توفر مجموعة من المتطلبات، والتي يمكن حصرها في:

1.6.1. البنية التحتية : وذلك من خلال توفير قاعات مناسبة مجهزة بالأدوات اللازمة و أجهزة الحواسيب و الأجهزة مختلفة الأخرى مثل : عرض الشرائح والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية و التدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي. (لخصر،شاطر،2023،ص56)

2.6.1. توفير الموارد البشرية : بتعين أفراد أو أساتذة مؤهلين لهم القدرة على تطبيق استراتيجيات و أساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية و استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية وذلك بغرض تغيير ذهنيات و السلوكيات لدى المتعلمين ، مع ضرورة توفير بيئة مدعمة لتعليم المقاولاتية بتجسيد خطوات تنفيذ برامج هذا النوع من التعليم و خططه و أهدافه بالمساندة الكلية لجميع الأطراف المعنيين من أعلى الهرم إلى أدناه لإنجاح المبادرة في المجتمع ،مع التركيز على التجارب السابقة والاستفادة من التجارب العملية في هذا المجال من حيث الممارسة و التطبيق للسياقين التربوي و التعليمي . (سعدي،ب س،ص4)

3.6.1. التكيف : هذه المتطلبات تجعل من التكيف مطلباً شرعياً لاستجابة للتحديات و الضغوطات الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر . (حمدودي،2022،ص28)

8.1. استراتيجيات التعليم المقاولاتي لطلبة جامعيين :

سنقوم بذكر ثلاثة أنواع من الاستراتيجيات التي تستخدم في التعليم الطلب للمقاولاتية ، ويضاف إليها أنواع إضافية جديدة ايضاً ،و تتمثل هذه الاستراتيجيات 03 فيما يلي :

1.8.1. نموذج العرض : ويعطي الأولوية لتحويل المعارف و المهارات التي يتمتع بها المعلم إلى متعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة .

2.8.1. نموذج الطلب : وهو معاكس للنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات ، الدوافع و أهداف الطلبة . في هذا النموذج فان التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعرف وفقاً لاحتياجات الطلبة، و المعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعليم .

3.8.1. نموذج الكفاءة : ويبحث هذا النموذج في تنمية و تطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف و الاستعدادات المفتاحية ، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم و الطلب وجعل التعلم ممكناً . (لعيريم،خشاب،2022،ص14)



ويصبح المعلمون كالمدرين أو المكونين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة ، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية . وترتكز أساليب التدريس على مهارات الاتصال أو إنتاج معارف ، تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة . (الجودي،2015،ص 155) .

و يجدر الإشارة إلى أن نموذج الكفاءة يشتمل على عدة نماذج فرعية منها :

1.3.8.1. المحاكاة والألعاب : يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، حيث أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، والمحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل، ويقترح Hindle عدد من المعايير التوجيه اختيار المحاكاة وتصنف إلى أربع فئات رئيسية هي:

- قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع وذو مصداقية.

- اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب.

- العملية تتكيف مع وسائل الدعم التقنية.

- تحليل التكلفة والريح تبعاً للمعايير السابقة وللهدف المراد تحقيقه.

2.3.8.1. استخدام أشرطة الفيديو : وفقا ل Buckley, Wrent et Michaelsen فإن عرض الفيلم

سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة بملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكارا وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

3.3.8.1. استعمال قصص الحياة : قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في

المقاولاتية، يقترح كل من Rae et Carswell لتطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين .

4.3.8.1. دراسات الحالة : حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو

أرقام الحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ القرار أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعا.



5.3.8.1. مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني: أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء حيث يمارس الطلبة أدوارا مختلفة مثل: المنسق الملخص المقوم المسجل الملاحظ المشجع قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الإستراتيجية تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح.

6.3.8.1. إستراتيجية لعب الأدوار : وهنا يقوم طالب أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية ويتعلمون من خلال هذه الإستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم، وبالرغم من تقديم معلومات حول الأدوار التي يلعبونها يمكن للطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم. (زراع، كشرود، 2017، ص 98 99)

7.3.8.1. الإبداع : بعد الخطوة الأولى للابتكار، فهو عملية تحسس للمشكلات والوعي المواطن الضعف والثغرات والبحث عن حلول لصياغة فرضيات جديدة واختبارها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة لنقل وتوصيل النتائج للآخرين.

8.3.8.1. الابتكار: يعني الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية فالابتكار جزء مرتبط بالأفكار الجديدة.

9.3.8.1. المخاطرة : يعبر عن مجازفة المقاول بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق.

10.3.8.1. التفرد : يعبر عن التميز من حيث إدخال طرق جديدة أو ابتكار طرق جديدة، سواء في طبيعة المنتجات أو الخدمات التي يتم تقديمها أو طبيعة الموارد التي تمكن من تحقيق الميزة التنافسية والاستمرار بالأفضلية.

11.3.8.1. المبادأة : المشاركة في مشكلات المستقبل والحاجات والتغييرات ومدى تقديم منتجات وخدمات جديدة تعتمد على تقنية متطورة، وتتضمن نسبة عالية من المخاطرة.

فإذا اعتمد المقاول هذا الاستراتيجيات فإنها تؤديه إلى استنباط أفكار جديدة توصله إلى مشروع مقاولاتي ناجح يستطيع منافسة الغير به بجدارة وقوة. (ادرار، 2022، ص9)



2. المرافقة المقاولاتية :

1.2. تعريف المرافقة المقاولاتية :

يمكن إيجاد عدة تعاريف للمرافقة المقاولاتية نذكر أهمها فيما يلي :

تعرف على أنها : " هي إجراء منظم في شكل مواعيد متتابعة ، تهدف إلى دعم منشئي المؤسسات في الفهم والتحكم في إجراءات الإنشاء ، وكذلك التحكم في المشروع والقرارات المرتبطة به ."

وتعرف أيضا كما يلي : "عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء أو بداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو خاصة في مرحلة بداية النشاط وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية ، وغيرها من التسهيلات اللازمة أو المساعدة " . (قوجيل، 2011، ص ص 4-5)

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن المرافقة المقاولاتية هي مجموعة من الإجراءات التي تساعد الفرد على الانتقال من مرحلة إلى مرحلة الأخرى ، كما أنها تساعده على التعرف على ذاته و إمكانياته إضافة إلى ذلك قوم بتوضيح له مدى توافق بين قدراته و المشروع و الواقع ، أيضا تسهل عليه عملية اتخاذ القرارات الصائبة الخاصة بمشروع من هنا يمكن استخلاص مجموعة من خصائص أو مميزات المرافقة المقاولاتية :

- المرافقة تركز على الفرد.
- المرافقة يجب أن تشجع على استقلالية الفرد.
- المرافقة يجب أن تتضمن تسيير الفاشل
- المرافقة تستلزم الارتباط (براهيمي، خالد، 2022، ص 18)

2.2. مراحل المرافقة المقاولاتية :

بحيث تمر عملية المرافقة بثلاث مراحل أساسية والتي تتمثل في :

1.2.2. مرحلة الاستقبال:

تشمل هذه المرحلة كل من الإعلام ، التحسيس ، التوجيه وإعادة توجيه حاملي المشاريع ، أين يتم تقديم وعرض حامل المشروع لمشروعه (فكرة المشروع ، أسباب اختياره....) ثم بداية التصميم وجمع المعلومات الضرورية للمشروع . انطلاقا من هذا ، يشرع المرافق في مساعدة المقاول المحتمل ، على تحديد طبيعة المنتج أو خدمة التي يرغب في تقديمها للسوق ، وأخيرا ، يتم الاتفاق بين الطرفين حول طبيعة المرافقة الواجب إتباعها



على أساس احتياجات المقاول ، بالتالي فمرحلة الاستقبال تقوم في الأساس على التعارف كل من حامل المشروع و الهيئة المرافقة كما تسعى إلى معرفة :

- حالة تقدم المشروع .
- احتياجات المشروع .
- التوفيق بين حاجيات هيئة الدعم و متطلبات حامل المشروع .(مهني،2013،ص115)

2.2.2 مرحلة خلال مرحلة الإنشاء :

حاول العديد من الباحثين في حقل المقاولاتية تفسير و نمذجة المراحل المقاولاتية من جهة ، واتفقوا من جهة أخرى حول تعدد مراحل مسار إنشاء المؤسسة ،حيث تم تحليلها على مستويين متكاملين :

على مستوى الفرد منشئ المؤسسة وعلى مستوى مشروع المؤسسة. يمر حامل المشروع خلال مسيرة إنشاء المؤسسة عبر عدة حالات قبل أن يصبح مسيرا للمؤسسة ، بالتوازي مع ذلك فالمشروع يمر عبر عدة مراحل قبل أن يتحول إلى مؤسسة ،الانتقال من حالة إلى حالة أخرى سواء بالنسبة لحامل المشروع أو للمشروع نفسه يحدد مختلف المستويات الموجودة في مسار الإنشاء ،هذا يمكن أن يفسر تنظيم وتطوير عوامل التركيب الاستراتيجي والتركيب النفسي نحو استمرارية وتماسك عام لمشروع المؤسسة .

تتشكل المرافقة خلال مرحلة الإنشاء على مرحلتين هما :

- المرافقة في تركيب وتمويل المشروع
- المتابعة الشخصية لحاجات حامل المشروع (باشاب س،ص21)

3.2.2 مرحلة المرافقة بعد الإنشاء (المتابعة) :

القليل من الهيئات الدعم تقوم بالمتابعة المؤسسات الصغيرة بعد إنشائها ،ومع ذلك تهتم الهيئات المتخصصة في الدعم المالي كثيرا بهذه العملية ، والسبب في ذلك بدون شك هو محاولة التحقق من إمكانية استرجاع الأموال المقرضة ، وعموما تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنين الأوليتين يتم فيها بحث العناصر التالية :

- التسيير : الخزينة، الوضعية المالية ، تشكيل لوحة قيادة مالية
- الجانب التجاري : البحث عن الزبائن ،الاتصال
- الرؤية الإستراتيجية
- أسئلة مختلفة



وفي حالة وجود بعض المشاكل المحتملة في بعض المشاريع، يتم تنظيم مواعيد دورية مع صاحب المؤسسة لحل هذه المشاكل. وهناك بعض الهيئات تقوم بتنظيم اجتماعات إعلامية كل شهرين أو ثلاثة أشهر يقوم بتنشيطها مختصون، تتمحور حول تسيير المؤسسات الصغيرة، طرق التوظيف، تأمين الممتلكات والأشخاص، الإعفاءات،... الخ. هناك اختلافات كبيرة بين المراحل الثلاث، من مدة المرافقة، الإجراءات المتبعة والأدوات والوسائل المستخدمة، وترجع هذه الاختلافات إلى أسباب التالية:

السبب الأول: هو قلة التمويل المخصص للمتابعة بعد الإنشاء، هذه النقطة تفسر في جزء منها تشابه عملية الإنشاء القانوني، والعمل على تشجيع استقلالية المشاريع.

أما السبب الثاني: مرتبط بالكفاءات الواجب تجنيدها من أجل تأمين المتابعة بعد إنشاء المشاريع الجديدة هذه الكفاءات مطلوبة في هذه المرحلة أكثر من المراحل السابقة، التي تحتوي إجراءات إدارية بسيطة وخدمات أقل تعقيدا إما في هذه المرحلة يحتاج المشروع الصغير إلى مراقبة ومتابعة المتخصصين في مجالات التنظيم، التسيير المالي، مراقبة التسيير، التسيير التجاري، تحليل القرارات الإستراتيجية، تسيير الموارد البشرية. (براهيمي، خالد، 2022، ص 27)

3. دار المقاولاتية :

3.1. تعريف دار المقاولاتية :

تعرف دار المقاولاتية على أنها : إن دار المقاولاتية تهدف إلى تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين على بعث الأفكار الإبداعية في الوسط الجامعي والخروج تدريجيا من طبيعة المشاريع الابتكارية والتوسع من دائرة المشاريع الإبداعية التي من شأنها إعطاء دفع جديد للتنمية من جهة، ومن ثم دخول مجال المقاولاتية باعتبارها نواة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هي عبارة عن هيئة مرنة بالشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والوكالة الوطنية الدعم وتنمية المقاولاتية مقرها الجامعة تتمثل مهمتها في تحسيس تكوين وتحفيز طلبة الجامعات خاصة المقبلين على التخرج، مع توفير المرافقة والدعم لحاملي الشهادات في إنشاء مؤسساتهم.

3.2. أهداف ومهام دار المقاولاتية :

تكمن مهام دار المقاولاتية في المتابعة و المرافقة البحثية ، حيث تبرز أهدافها ومهامها من خلال الأبعاد التي سيتم التطرق لها فيما يلي :

3.2.1. المرافقة القبلية : ويقصد بها تنظيم حملات توعية لفائدة أفراد الأسرة الجامعية بغية تعريفهم بمفهوم

المقاولاتية بإقامة أيام إعلامية 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

2.2.3.2.3. 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:

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

2.2.2.3. إنشاء المؤسسة: يقصد بها توضيح مراحل إنشاء المؤسسة وكذا طريقة إعداد خطط الأعمال.

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

4.2.2.3. المرافقة والدعم: وتعني متابعة الطلبة حاملي الأفكار الإبداعية لتحويلها إلى 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 المرافقة مشروع المقولة، 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 إلى مشروع من خلال وضع أصحاب المشروع في شبكة التواصل الملائمة مع هياكل الدعم. (بن وريدة، هبول، 2022، ص438)

3.3. أهمية دار المقاولاتية في الوسط الجامعي :

إن فكرة إنشاء دار المقاولاتية على مستوى الجامعة جاء نتيجة لعدة اعتبارات أهمها :

- إن ترقية التشغيل ومكافحة البطالة تشكلان أحد الأهداف الإستراتيجية للسياسة الوطنية للتشغيل
- أهمية المورد البشري المؤهل في نجاح إستراتيجية التشغيل
- اعتبارا لسياسة الوزارة المكلفة بالتعليم العالي في مجال تعزيز التواصل والتنسيق بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي من أجل تكريس العلم والمعرفة لخدمة متطلبات الاقتصاد الوطني
- المساهمة المتزايدة للمؤسسة المصغرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد
- ضرورة تعزيز العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي



- إعتبارا لضرورة تدعيم التشاور والشراكة بين قطاعي العمل والتشغيل والضمن الاجتماعي والتعليم العالي والبحث العلمي من أجل ترقية الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي وتطويره (مدور، 2019، ص41)

4.2. دور دار المقاولاتية في عملية المرافقة:

بعد التعرض إلى أهم الخدمات التي تقدمها دار المقاولاتية في الدعم والمرافقة في إنشاء المؤسسات، بقي المشكل المطروح هو كيفية الحكم على أداء ، وفي هذا الإطار اتفق المتخصصون على جملة من العناصر التي تميز المرافقة الجيدة، تتمثل هذه العناصر فيما يلي :

1.4.2. المرافقة تستلزم الارتباط (فرد - مشروع) : وهذا يعني توافق إمكانيات وكفاءات المقاول مع نوعية المشروع الذي يحمله مما يؤدي إلى وجود توافق مستمر بين الفرد والمشروع وليس فقط في المرحلة الأولية لتسيير المشروع، هذا العنصر يسمح ب "تأمين" المقاول والمشروع معا من مختلف المشاكل المتوقعة.

2.4.2. المرافقة تركز على الشخص : على العكس فعمل الخبراء يركز على الخدمات التقنية المقدمة للمشروع، فلا يكفي تدعيم المقاول من الناحية المادية والمالية، لأن عملية المرافقة تكون خلال فترة زمنية محددة لا بد للمقاول أن يستفيد فيها للتحكم في تسيير مشروعه في المستقبل البعيد.

3.4.2. المرافقة يجب أن تشجع استقلالية الشخص : حتى في حالة وجود بديل أكثر سرعة في القيام بعمليات تتبع المشروع بدلا عن المقاول خطة الأعمال (مثلا) والتي تقوم بعض الهيئات بمنح المقاول منهجية العمل وهذا لتحقيق اقتصاد في الوقت وبالتالي في التكاليف) وهذا ما ينتج عنه العديد من المشاكل مستقبلا وبالتالي فالمرافقة الجيدة تقتضي تركيز هيئة المرافقة على جعل حامل المشروع يفهم لماذا يجب أن ينفق بشكل معقول في استثمارات، كيف يتحكم في الخزينة، المدة الزمنية المثلى لتسديد الديون، إهلاك الاستثمارات وغيرها.

4.4.2. المرافقة يجب أن تتضمن تسيير الفشل : منذ الاستقبال، يجب أن يكون المرافق قادرا على مصارحة المقاول الجديد إذا ما كان المشروع غير قابل للتحقيق في تلك الحالة، فهناك فئة هشة من المقاولين تأتي بمشاريع لا يتم المصادقة عليها، وبالتالي على هيئات المرافقة التوفر على تقنيين متخصصين يمكن أن يساعدوا هذه الفئة من المقاولين على تصحيح أخطاء مشاريعهم، وهكذا فيما يخص المشاكل المالية حيث يتوجب على المرافق العمل مع حامل المشروع على تشخيص موضوعي للحالة وإيجاد الحلول دون الدخول في مشاكل بين هيئات المرافقة التي تمثل الاقتصاد التضامني ومنظمات التمويل الرأسمالي.

5.4.2. الاحترافية مهما كانت الفئة المستهدفة: هناك فئات مختلفة من المقاولين من بينها البطالين ذوو التأهيل الضعيف حيث يرى المختصين أن مرافقة هذه الفئة من حاملي المشاريع تأتي من مرجعية اجتماعية



أكثر منها اقتصادية، إلا أنه حتى وإن كان المقاول يعتمد في تعامله مع حاملي المشاريع على الاستماع والفهم الجيد لأهداف المقاول خاصة فئة البطالين)، يجب على المرافق إظهار جميع العناصر المرتبطة بإنشاء المشروع والكلام باحترافية كبيرة مع المقاول بهدف وضع المشروع في المكان والطريق الصحيح.

6.4.2. المرافقة تقوم في إنجاز المشاريع على مرحلتين (التصور)، التخطيط والتنفيذ: فالمرحلة الأولى يقوم بها غالبا المقاول، أما التنفيذ فيعتبر نقطة الانطلاق في المرحلة العملية التي يجب فيها وقوف الهيئة المرافقة إلى جانب المقاول منذ انطلاق النشاط وطول فترة تنفيذ المشروع فترة الإنشاء). (راهم، 2022، ص 51)

يمكن دور دار المقاولاتية في الوسط الجامعي إلى نشر و توعية الطلبة بنشاط المقاولاتي وحثهم على إقبال نحو المقاولاتية و تحقيق الاستقلالية المادية إضافة إلى ذلك هو قدرة الطالب على تجسيد أفكاره الإبداعية التي يحملها و حيث توصل الطالبان إلى دور دار المقاولاتية داخل الوسط الجامعي فيما يلي:

- أيام إعلامية وتحسيسية حول أساسيات المقاولاتية
- توجيه الطلبة نحو هيئات الدعم و المرافقة
- تطوير شبكات النصح والتكوين في مجال إنشاء وتسيير المؤسسات
- المرافقة الطلبة خلال الإنشاء

4. حاضنة الأعمال :

1.4. تعريف حاضنة الأعمال :

لقد تعددت واختلفت التعاريف حاضنة الأعمال والتي سنتناولها فيما يلي :

تعرف بأنها : هي حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات واليات المساعدة ولاستشارة ، توفرها لمرحلة محددة من الزمن ، وهي مؤسسة قائمة لها خبرتها وعلاقاتها للمبادرين الذين يرغبون في البدا في إقامة مؤسسات صغيرة بهدف تخفيف أعباء مرحلة الانطلاق.

وتعريفها حسب الهيئة الأوروبية للأعمال ومراكز الابتكار : هي منظمات رسمية معروفة لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ورجال الأعمال ، وتعمل من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة العامة ، أنشأت من طرف الأعوان الاقتصاديين المهمين في الإقليم أو المنطقة من أجل تقديم حزمة من خدمات التوجيه والدعم المتكامل للمشاريع وبالتالي مساهمة في تنمية المحلية والإقليمية .(زيغم،2023،ص36).



كما عرفتھا الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال على أنها : هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة ورجال الأعمال جدد ، وتوفر لهم الوسائل والدعم اللازمين لتخطي أعباء مراحل الانطلاق والتأسيس كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات .

وجاءت منظمة الإسلامية للتربية و العلوم الثقافة لتعرفھا على النحو التالي : منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز بشكل مناسب ، تتوافر فيه كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع وشبكة من الارتباطات والاتصالات بمجتمع الأعمال والصناعة . (قطيب ، فوندو، 2022، ص9)

2.4. أهداف حاضنة الأعمال :

حاضنة الأعمال هي مؤسسة تقدم الدعم و الموارد لرواد الأعمال الناشئين والشركات الصغيرة ، وتتمثل أهدافها فيما يلي :

- تطوير أفكار جديدة لخلق وإيجاد مشروعات إبداعية جديدة أو المساعدة في توسعة مشروعات قائمة.
- مساعدة أصحاب الابتكارات والاختراعات في تحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق.
- توفير الدعم والتمويل والخدمات الإرشادية والتسهيلات المتاحة لمنتهيها .
- توفير خدمات للجهات التمويل من حيث الأبحاث والمعرفة والتدريب والإشراف والمراقبة لزيادة وتعزيز النمو . (علي ، 2020 ، ص269)
- السعي إلى ربط الجامعة بمحيطها الخارجي الاقتصادي والاجتماعي وذلك عن طريق توظيف بحوث الأساتذة والطلبة لتجسيد في شكل أفكار ريادية
- استخدام البحوث الجامعية و نتائجها كمصدر للابتكار في الاقتصاد والمجتمع ونقطة انطلاق في تطوير أفكار الأعمال .
- المساهمة في خلق مجتمع معرفي معلوماتي
- توفير المساندة و التوجيه للمشاريع الناشئة لضمان بداياتها الناجحة .
- تنظيم ورش العمل ، الندوات والبرامج التعليمية لتطوير المهارات
- تعزيز الابتكار وتشجيع تطوير المنتجات أو الخدمات الجديدة (مياح ، بن عطية ، 2022 ، ص 63)



3.4. خدمات حاضنات الأعمال :

يتمثل دور حاضنات الأعمال على توفير مجموعة شاملة من الخدمات لمساعدة المؤسسات الناشئة على إطلاق مشاريعها وتمثل خدمتها أو مهامها في ما يلي :

1.3.4. الخدمات الإدارية : إقامة المؤسسات ، الخدمات المحاسبية ، إعداد فواتير ، كتابة التقارير ، تأجيل المعدات

2.3.4. خدمات التمويل ووسيلة الوصول إلي الممولين : ليس كل فرد قادر على الحصول على الموارد التمويل لموازنة نشاط أو مقالة جديدة حتى تصبح مربحة ، وتساعد برامج الحاضنات على توفير التمويل وحشد الموارد المالية ورأس المال المخاطر عادة من خلال شبكة من مقدمي الخدمات الخارجيين وقد تلعب دور الوسيط المالي والمنشأة .

3.3.4. خدمات البنى التحتية : تشيد حاضنات الأعمال المصانع في الفضاءات مكتظة بالمباني بالكامل وتسنأجرها لمنشأة الأعمال بشروط مرنة وبأسعار معقولة .

4.3.4. خدمات الربط بالأفراد و الربط الشبكي : تهدف الحاضنات إلى دعم التعاون والتنسيق مع مختلف المؤسسات المختصة ، حيث تتعاون كثيرا مع الجامعات ، مؤسسات البحث والعلوم والحدائق التكنولوجية وفي بعض الحالات تعمل على ربط ملاك الأعمال الجدد مع غيرهم ممن هم في وضع يمكنهم من الاستثمار مستقبلا في الشركة (تدعم مفهوم التعاون بين المشروعات)

5.3.4. خدمات التعليم و الوصول إلى المعرفة : تقدم المساعدة فيما يخص البحث ، الاستشارة والتدريب الأولى ، والمساعدة في تطوير المنتجات والتسويق ، حاضنات الأعمال تعمل على ملء الفراغ وتعوض النقص الموجود الناجم عن إمكانية كل فرد على إنفاق الوقت و المال لأزم لمزاولة الدراسة و الحصول على درجة جامعية في إدارة الأعمال ، وتساعد برامج الحاضنات الأعمال على سد هذه الفجوة أو الثغرة من خلال توفير التدريب الأولي للمقاولين .

6.3.4. خدمات بناء علامة تجارية : كما تعتبر حاضنات الأعمال فضاء لإطلاق الأعمال التجارية ، وزيادة معدلات النجاح وتشجيع الأفكار المميزة وضمان ديمومة المؤسسات المحتضنة وبناء علامة تجارية الخاصة بها . (الميطة ، مناعي ، 2023، ص20



4.4. معاوقات حاضنات الأعمال :

رغم أهمية الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال ألا أنه توجد العديد من القيود التي تعيق فعاليتها ودورها من بين هذه مشاكل أو المعوقات ما يلي :

- ▶ المشكلة الأولى : تتمثل في مستوى التوقعات المرتبطة بالمنافع التي تتحصل عليها المنشآت المحتضنة خاصة في المرحلة نشأتها الأولى ، فقد يرتفع مستوى الطموح في الوقت الذي تقل فيه قدرات الحاضنة المالية والبشرية التي تمكنها من تلبية .
- ▶ المشكلة الثانية : فهي ترتبط بمدى جودة ونوعية الاتصالات وردود فعل الجهات التي سوف تستهدفها الحاضنة لتسهيل عمل المنشأة المحتضنة ، ويعتبر التباين في أهداف المنشأة المحتضنة و المنشأة الحاضنة من المشكلات المتوقع الاخرى خاصة أن الأخيرة سوف تواجه درجة معينة من الخطر في حالة قيامها بمنح مساعدات مالية للأولى أو ضمانها أمام المؤسسات المالية المانحة للقروض.
- ▶ نقص الكفاءة العلمية والتكنولوجية ذات الت1 أهيل العالي
- ▶ الهجرة الأدمغة نحو الخارج
- ▶ انعدام الهيئات المساعدة والمدعمة ماليا لنشاطي الإبداع والابتكار
- ▶ غياب التنسيق والتعاون بين المشاريع الصناعية والمشابهة في مجال الصناعي واحد . (العايب ، بن الشيخ ، 2023 ، ص 53)



خلاصة الفصل

تم تطرق في هذا الفصل على موضوع التعليم المقاولاتي في الوسط جامعي والذي يتمثل جملة من أنماط التعليم المنتظم ، الذي يقوم على تعليم و تدريب المشاركين في برامج التنمية المختلفة ، و المتمثلة في وضع برنامج توعوي بأهمية المقولة ، ومن ثم تأسيس و تطوير مشروعات الأعمال الصغرى فتسهم تلك الأساليب التعليمية إلى تزويد هؤلاء المشاركين بحزمة من المهارات المتعلقة بالريادة وتحفيزهم لمزيد من التعلم والإبداع والثقة في الذات الشخصية، كما تطرقنا إلى أهم استراتيجيات التعليم المقاولاتي والى أهمية وجود دور مقاولاتي وسط جامعة يساهم بدرجة أولى على نشر الفكر أو الحس المقاولاتي لدى الطلبة و ايضا إلى مدى إقبال الطلبة نحو هذا الدور المقاولاتي .

الفصل الرابع الجانب التطبيقي لإجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة علاقة الطموح المهني باتجاه طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم وتسير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي ، وسنتناول في هذا الفصل وصفا للعيينة الدراسة ، وطريقة اختيارها بالإضافة إلى أدوات الدراسة ودلالات صدقها و ثباتها ، بحيث تم استخدام مقياس الطموح المهني سعاد احمد مولى الساعدي(2014) ، ومقياس التعليم المقاولاتي لقياس اتجاه الطلبة الجامعين (ثانية علم النفس العمل و التنظيم وتسير الموارد البشرية) لناظر ججو الداؤد و ريوار عبيد إبراهيم (2023)، كما يتناول هذا الفصل على الإجراءات التي تم تنفيذها وفقا للتصميم المتبع في هذه الدراسة كما سيتم عرض المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية .

1. منهج الدراسة و إجراءاتها :

1.1. منهج الدراسة :

أول أساس تنطلق منه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج الدراسة بحيث يتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة ، وهو عبارة عن مجموعة الإجراءات المحددة و منظمة التي يتبناها الباحث للوصول إلى نتيجة أو تفسير لظاهرة محل الدراسة ، كما يساعدنا أيضا في توضيح كيفية جمع البيانات و المعلومات حول موضوع الدراسة ، ولكل منهج وظيفته وخصائصه ، وبالتالي طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب ونظرا لكون الدراسة الحالية تسعى إلى معرفة قوة العلاقة بين المتغيرات الدراسة كل من طموح المهني وعلاقته اتجاه الطلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي ، وقد تم الاعتماد على المنهج : **المنهج الوصفي الارتباطي** ذلك باعتباره مناسب لدراسة الحالية ، بحيث يعتبر الأكثر ملائمة مع طبيعة الدراسة و أهدافها و الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرين وهو احد أشكال التحليل و تفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة

2.1. أساليب معالجة البيانات :

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

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار T و ANOVA

3.1. أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام الأدوات التالية :

- مقياس الطموح المهني سعاد احمد مولى الساعدي(2014)
- ومقياس التعليم المقاولاتي لقياس اتجاه الطلبة الجامعين (ثانية علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية) لناظر ججو الداود و ريوار عبيد إبراهيم (2023)

4.1. مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة سنة الثانية ماستر ، بحيث تم اختيار العينة بشكل مقصود تمثل المجتمع الكلي ، ونقصد ب "العينة المقصودة" هي العينة التي تم انتقاء أفرادها بشكل مقصود، حيث تمثلت العينة المقصودة التي تم الاعتمادها في الدراسة الحالية في طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية ويعود سبب اختيار الطالبان إلى هذه العينة البحثية إلى ملاحظة دفعت سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسير موارد البشرية اكبر دفعة مقارنة بدفعات السابقة و هذا ما دفع بالطالبان إلى دراسة موضوع الطموح المهني وعلاقته باتجاه نحو التعليم المقاولاتية لدى عينة طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسير الموارد البشرية ، حيث تكون من (39) طالب و طالبة وقد تم توزيع استمارة المقياس على عينة الدراسة حيث تم توزيع (37) استمارة فقط و ذلك بسبب أن باقي طلبة كانوا غائبين ولم يتمكن من تواصل معهم وبحيث تم استرجاع (34) استمارة ذلك بسبب أن بعض الاستمارات تمت إضاعتها من قبل طلبة بعض الأخر رفض الإجابة عليها . وبالتالي كان عدد الاستمارات المعتمدة للتحليل الإحصائي هو (34) استبانة.

5.1. خصائص عينة الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على بعض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة ، والتي تمثلت في (الجنس ، السن الحالة الاجتماعية، كما احتوت ايضا على سؤال هل شاركت في دورة المقاولاتية) ويمكن توضيح هذه الخصائص في ما يلي :

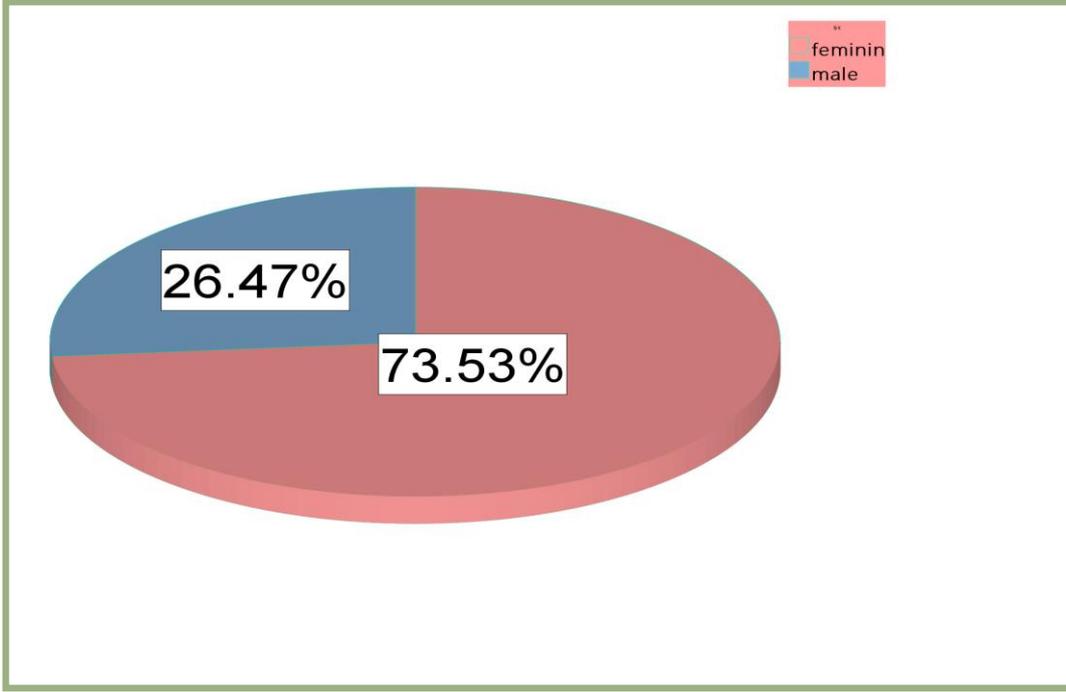
- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس لطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية :

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
26.5	9	ذكر
73,5	25	انثى
100,0	34	المجموع

الجدول رقم(01) يوضح خصائص العينة حسب الجنس

يوضح الجدول رقم(01) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس. حيث بلغ عدد الذكور 09 أفراد، بنسبة 26,5 بالمئة. أما عدد الإناث فبلغ 25 انثى بنسبة 73,5، وفيما يلي رسم توضيحي لخصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

شكل رقم (01) يوضح خصائص العينة حسب متغير الجنس.



توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن لطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية :

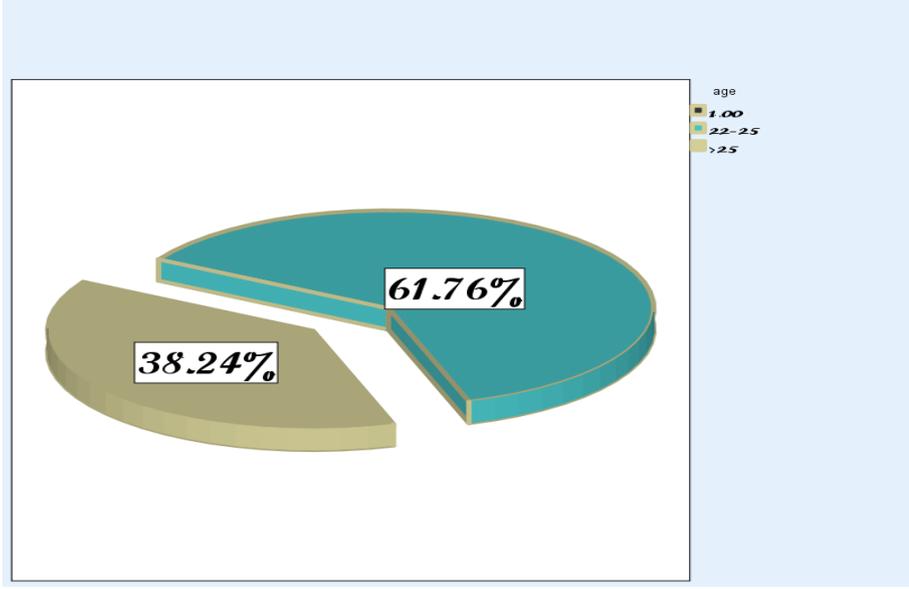
النسب المئوية	التكرارات	السن
00	00	أقل من 22 سنة
61,8	21	سنة (22-25)
38,2	13	أكبر من 25 سنة
100	34	المجموع

الجدول رقم (02) يوضح خصائص العينة من حيث متغير السن.

يوضح الجدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن. إذ توزع الأفراد كما يلي:

- فئة أقل من 22 سنة: لم يسجل أي فرد في هذه الفئة.
- فئة (25-22) سنة: بلغ أفراد هذه الفئة 21 فرداً، بنسبة 61,8 بالمئة.
- فئة أكبر من 25 سنة: بلغ أفراد هذه الفئة 13 فرداً، بنسبة 38,2 بالمئة. ، وفيما يلي رسم توضيحي

لخصائص عينة الدراسة حسب متغير السن :



شكل رقم(02) يوضح خصائص العينة حسب متغير السن

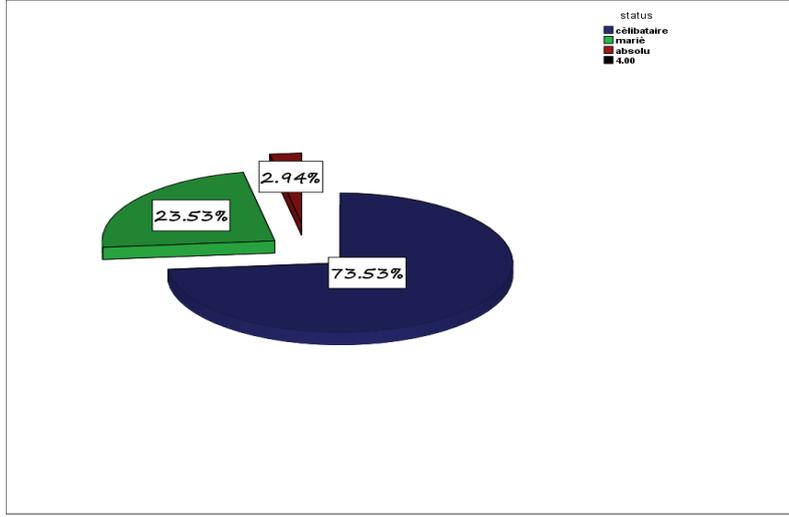
- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية لطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية :

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
73,5	25	أعزب
23,5	8	متزوج
2,9	1	مطلق
00	00	ارمل
100,0	34	المجموع

الجدول رقم: (03) يوضح خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

من خلال الجدول رقم: (03) يتبين لنا توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية كما يلي:

- العزاب: 25 فردا بنسبة 73,5 بالمئة.
- المتزوجون: 8 أفراد بنسبة 23,5 بالمئة.
- المطلقون: 1 فرد واحد فقط بنسبة: 2,9 بالمئة. وفيما يلي رسم توضيحي لخصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:



شكل رقم: (03) يوضح خصائص العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

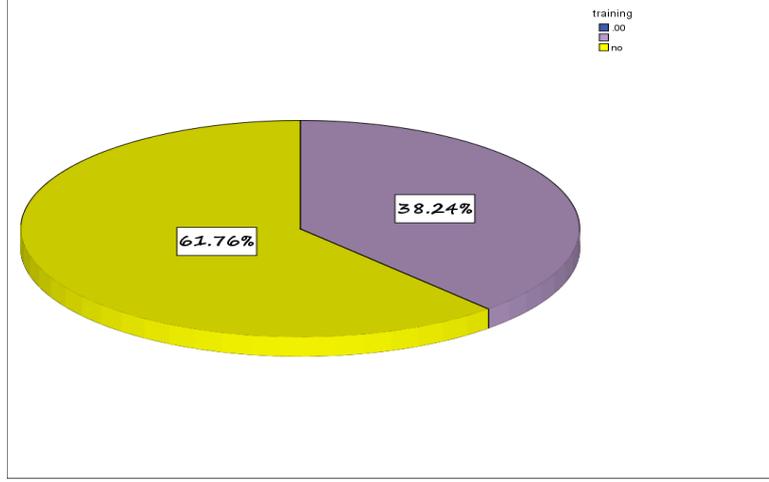
- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير هل شركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية؟ لطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية :

النسب المئوية	التكرارات	المشاركة في دورات تكوينية حول المقاولاتية
38,2	13	نعم
61,8	21	لا
100,0	34	المجموع

الجدول رقم: (04) يوضح مشاركة أفراد عينة الدراسة في هل شاركت دورة تكوينية حول المقاولاتية

من خلال الجدول رقم(04) يتضح لنا عدد الأفراد الذين شاركوا في دورات تكوينية حول المقاولاتية الذين بلغ عددهم: 13 فردا بنسبة 38,2 بالمئة من إجمالي أفراد عينة الدراسة، في حين الأفراد الذين لم يشاركوا في هذه الدورات كانوا 21 فردا بنسبة 61,8 بالمئة.

وفيما يلي رسم توضيحي لخصائص عينة الدراسة حسب متغير هل شاركت دورة تكوينية حول المقاولاتية :



شكل رقم (04) يوضح مشاركة عينة الدراسة في هل شاركت دورة تكوينه حول المقاولاتية؟

2. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

1.2. مقياس الطموح المهني :

كان لمقياس الطموح المهني والأكاديمي مؤشرات الصدق الآتية :

- **الصدق الظاهري** : عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في علوم التربية وعلم النفس وهي أفضل طريقة في استخراج الصدق الظاهري.
- **صدق البناء** : وقد تحقق هذا النوع من الصدق في هذا المقياس من خلال الصدق العاملي.

فقد تم إجراء التحليل العاملي للمقياس ، وأوضحت نتائجه وجود عاملين تنتسب عليهما عبارات المقياس، وهي مجال الطموح المهني من (19) فقرة ، ومن مجال الطموح الأكاديمي الذي يتكون من (21) فقرة وقد أصبح المقياس بصيغة النهائية يتألف من (40) فقرة بعد استبعاد أربعة فقرات لم تكن مشبعة في التحليل العاملي.

ثبات المقياس Scale Reliability

طريقة الاختبار - إعادة الاختبار (Test Scale Reliability)

تحقق هذا النوع من الثبات من خلال إعادة تطبيق مقياس الطموح المهني بعد أسبوعين من التطبيق الأول على عينة من طلبة الجامعة بلغ عدد أفرادها (100) طالب وطالبة ، وبعد حساب معامل الارتباط (بيرسون) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول و الثاني ، وجد أن معامل الثبات باستعمال هذه الطريقة تراوح بين (0.74_ 0.79) .

2.2. مقياس التعليم المقاولاتي

اعتمدنا على مقياس التعليم الريادي _المقاولاتي_ لقياس اتجاه الطلبة الجامعيين (ثانية علم النفس العمل و التنظيم وتسير الموارد البشرية) لناظر ججو الداؤد و ريوار عبيد إبراهيم (2023)، بحيث تم الاعتماد على الاستبانة كمصدر رئيسي لجمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني لهذا البحث . وتم إعداد الاستبانة في ضوء الرؤية العلمية المتحققة من خلال استطلاع المصادر العلمية ذات العلاقة بمتغيرات البحث التي تم تصميمها من خلال الاعتماد على (Mwiya (2014 و Radicevic et al. (2014 مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات الأفراد المبحوثين للتعامل مع الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة. ونظرا لحدثة متغير الجاهزية الريادية ، تم الأخذ بنظر الاعتبار كل الأساليب الممكنة لصياغة أسئلة الاستبانة الخاصة به بطريقة واضحة . وما ساعد على التأكد من الإجابة على هذه الأسئلة هي الفهم الذي يمتلكه الأفراد المبحوثين حول مفهوم الريادة باعتبار أن كل الأفراد المبحوثين درسوا مادة الريادة أثناء تعليمهم الجامعي كما أن البعض منهم التحق بالدورات التدريبية المتعلقة بالريادة .

وتم اعتماد مجموعة من الاختبارات لفحص الاستبانة المعتمدة والتأكد من صدقها وثباتها وقدرتها على قياس متغيرات البحث الحالي. لقياس الصدق الظاهري والشمولية ،ثم إعداد الاستبانة بصيغتها الأولية و تم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال البحوث الإدارية وعلى وجه الخصوص المختصين في الريادة لإبداء رأيهم حول قدرة الاستبانة على تحقيق قياس المتغيرات المعتمدة ومدى شموليتها ، وأيضاً للتأكد من وضوح فقراتها ودقة صياغتها. وتم إجراء التعديلات المطلوبة في ضوء ملاحظات المحكمين

ولتحليل الثبات لاختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة ، تم استخدام معامل Cronbach Alpha وهذا المعامل يشير إلى قوة التماسك والارتباط بين فقرات المقياس (الاستبانة). وتم حساب معامل Cronbach Alpha لعبارات الاستبانة على أساس للمتغيرات الرئيسية و الفرعية للبحث الحالي. بلغ معامل Cronbach Alpha لكافة فقرات الاستبانة (0.932) وهذه نسبة مقبولة تسمح للقيام بعملية تحليل بيانات البحث للوصول إلى هدف البحث، حيث يعد ($\text{Alpha} \geq 0.60$) مقبولاً في الدراسات المتعلقة بالعلوم الإدارية والإنسانية (Sekaran & Bougie 2016).

تم توزيع (382) استبانته على الأفراد المبحوثين (365) منها كانت صالحة للتحليل. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيانات الموزعة. حيث استخدمت النسبة المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات البحث وتشخيصها. واستخدم معامل الارتباط البسيط لتحديد قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرات البحث. أما الانحدار الخطي المتعدد فتم استخدامه لقياس الأثر المعنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع. وتم استخدام برنامج IBM SPSS Statistics 26 لإجراء التحليلات.

خلاصة الفصل

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى جميع الإجراءات المنهجية التي يجب إتباعها في إي دراسة ، فقد تم تطرق إلى نوع المنهج المستخدم ، و ثم توضيح عينة الدراسة و طريقة اختيارها و إلى أهم دافع الذي حفزنا إلى اختيارها بطريقة قصدية ، كما تم العرض المقاييس المستخدمة و إبراز الخصائص سيكومترية للمقاسيين ، بالإضافة إلى تفصيل في الإجراءات الدراسة الأساسية و التي اعتمدت على الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع فرضيات الدراسة بحيث توصلنا في الأخير إلى النتائج التي سنقوم بعرضها بالتفصيل في الفصل التالي .

الفصل الخامس:
عرض البيانات و مناقشة
نتائج الدراسة



تمهيد :

إن الغاية الأساسية من هذه الدراسة هو التعرف أو الكشف عن طبيعة علاقة القائمة بين الطموح المهني وعلاقته باتجاه الطلبة ثانياً ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خضر - وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات الدراسة. للتوصل إلى أهداف الدراسة قمنا بتطبيق أدوات القياس على العينة البحثية و انتهت الدراسة إلى الإجابة على الفرضيات استخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss.V23) كما يلي :

1. عرض نتائج الدراسة :

1.1. عرض نتائج دراسة الطموح المهني و علاقته بالاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة :

تنص الفرضية العامة على : وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الطموح المهني و إتجاه طلبة سنة الثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة .

جدول رقم (05) يوضح علاقة الطموح المهني واتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	العينة
الطموح المهني	0.28	34
الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي		

المصدر: اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

يوضح الجدول رقم (05) : العلاقة بين الطموح المهني واتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي ، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.28) ، بحيث يكون محصور بين {+1، -1} وفيما يلي توضيح ذلك:

✓ 0 : علاقة منعومة

✓ 0 إلى 0.3 : علاقة إرتباطية ضعيفة (موجبة طردية)

✓ 0.4 إلى 0.6 : علاقة إرتباطية متوسطة (موجبة طردية)

✓ 0.7 إلى 0.9 : علاقة إرتباطية قوية (موجبة طردية)

✓ 0 إلى -0.3 : علاقة إرتباطية ضعيفة (سالبة عكسية)

✓ 0.4 إلى -0.6 : علاقة إرتباطية متوسطة (سالبة عكسية)

✓ 0.7 إلى -0.9 : علاقة إرتباطية قوية (سالبة عكسية)



ومن خلال توضيح سابق نقر بتحقق الفرضية العامة .

2.1. عرض النتائج الدراسة حول مستوى الطموح المهني :

تنص الفرضية الجزئية الأولى: وجود مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

الجدول رقم (06) يوضح مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة.

المتوسط الحسابي	النسب المئوية	التكرارات	مستوى الطموح المهني
122.06	0	00	منخفض (32-74)
	%26.5	09	متوسط (75-117)
	%73.5	25	مرتفع (118-160)
	100	34	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

ومن خلال الجدول رقم (06) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى الطموح المهني ككل قد بلغت (122.06) وبما أن مقياس الطموح المهني يحتوي على (32) بند يحتوي على البدائل (1.2.3.4.5) فإن المدى الأصغر بقيمة (32) و المدى الأكبر بقيمة (160) ، بحيث تم تقسيمه إلى فئات على حسب الدرجات الفاصلة كالتالي :

- المستوى المنخفض من (32 إلى 74): لم تسجل أي استجابة في هذه الفئة.
- المستوى المتوسط من (75 إلى 117) : بلغ عدد أفراد هذه الفئة (9) أفراد ، بنسبة مئوية قدرت ب 26,5 بالمئة
- المستوى المرتفع من (118 إلى 160) : بلغ عدد أفراد هذه الفئة (25) فردا، بنسبة مئوية قدرت ب 73,5 بالمئة. وهي أعلى نسبة بين باقي المستويات، وعليه نقول أن مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة مرتفع وهذا دال على تحقق الفرضية.



3.1. عرض نتائج الدراسة حول اتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي :

تنص الفرضية الجزئية الثانية على : وجود اتجاه ايجابي لطلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر بسكرة .

الجدول رقم(07) يوضح الاتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي

المتوسط الحسابي	النسب المئوية	التكرارات	مستوى اتجاه نحو التعليم المقاولاتي
173.32	0	00	سلبى (126_42)
	100	34	ايجابي (127-210)
	100	34	المجموع

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي ككل قد بلغت (173.32) وبما أن مقياس اتجاه الطلبة نحو تعليم المقاولاتي يحتوى على (42) بند يحتوي على البدائل (1.2.3.4.5) أن المدى الأصغر بقيمة (42) و المدى الأكبر بقيمة (210) ، بحيث تم تقسيمه إلى فئات لحساب الدرجات الفاصلة كالتالي :

- اتجاه سلبي : (42 إلى 126): لم تسجل أي استجابة في هذه الفئة.
 - اتجاه ايجابي (127 إلى 210) : بلغ عدد أفراد هذه الفئة (34) أفراد ، بنسبة مئوية قدرت 100%، وهذا ما يدل على أن اتجاه عينة الدراسة ايجابي نحو التعليم المقاولاتي ، وعليه نقر بتحقق الفرضية.
- #### 4.1. عرض نتائج الدراسة حول الفروق الإحصائية في مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة للمتغيرات:(الجنس، السن) :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الطموح المهني لدى طلبة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية للمتغيرات : (الجنس، السن).



لحسب متغير الجنس :

جدول (08): قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الطموح المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

	القرار	مقارنة المتوسطات	اختبار T test			اختبار Levene		الطموح المهني
			Sig	Ddl	T	Sig	F	
H.v=	لا توجد	2.711	0,261	32	0,648	0,975	0,001	
H.v≠	فروق	2,711	0,245	16,798	0.705			

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قيمة (T) بلغت 0.64 عند قيمة الدلالة (0.26) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 ، وهذا مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة وهذا ما يدل على عدم وجود فروق إحصائية بين الجنسين (ذكر ، انثى) مما يدل على عدم تحقق الفرضية .

لحسب متغير السن :

جدول (09): قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق بين متوسطات الطموح المهني لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.

القرار	الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
لا توجد فروق	0,135	2,357	257.500 109.251	1	257.500	بين المجموعات	الطموح المهني
				32	3496.029	داخل المجموعات	
				33	3753.529	الكلي	

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.



من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة به قد قُدرت بـ (2.357) بمستوى دلالة (Sig=0,135)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي هذا دال بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الطموح المهني لدى طلبة ثانية ماستر علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تبعاً لمتغير السن ، وعليه نقر بعدم تحقق الفرضية .

5.1. عرض نتائج الدراسة حول الفروق الإحصائية في اتجاه طلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة لمتغيرات : (الجنس، السن، هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية) :

تنص هذه الفرضية الجزئية الرابعة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة للمتغيرات : (الجنس، السن ، هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية).

حسب متغير الجنس :

تم حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات توجه طلبة ثانية ماستر علم النفس والعمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي تبعاً لمتغير الجنس، وذلك بتطبيق معادلة T.Test للمجموعتين المستقلتين. والجدول الموالي يكشف عن النتائج المتوصل إليها:

جدول (10): قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

	القرار	مقارنة المتوسطات	اختبار T test			اختبار Levene		الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي
			Sig	Ddl	T	Sig	F	
H.v=	لا توجد فروق	-3.462	0,222	32	-	0,438	0,617	
					0,776			
H.v≠		-3,462	0,198	17,956	-0.869			

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تكشف نتائج الجدول (10) أن قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة باستبيان التعليم المقاولاتي قد بلغت (0,617) بمستوى دلالة (Sig=0,438)، وقيمة (T=-0,776)، عند درجة حرية (DdL=32) وبمستوى دلالة (Sig=0,222)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية



في متوسطات درجات التوجه نحو التعليم المقاولاتي بين الذكور والإناث من عينة الدراسة ، وعليه عدم تحقق الفرضية .

حسب متغير السن :

تم الاعتماد على تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الموالي :

جدول (11): قيم نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار الفروق في الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن.

القرار	الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
لا توجد فروق	0,482	0,507	67.068 132.262	1	67.068	بين المجموعات	الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي
				32	4232.374	داخل المجموعات	
				33	4299.441	الكلي	

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي تبعاً لمتغير السن، حيث نلاحظ أن قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة به قد قُدرت بـ (0,507) بمستوى دلالة (Sig=0,482)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي تبعاً لمتغير السن.



لحسب متغير هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية؟

قنا بتطبيق معادلة T.Test للمجموعتين المستقلتين. والجدول الموالي يكشف عن النتائج المتوصل إليها:

جدول (12): قيم T test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات اتجاه نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة تبعًا لمتغير هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية؟

	اختبار T test			اختبار Levene		الإتجاه نحو التعليم المقاولاتي	
	القرار	مقارنة المتوسطات	Sig	Ddl	T		Sig
H.v=	لا توجد	-1,147	0,390	32	-0.281	0,817	0,054
H.v≠	فروق	-1,147	0,391	24,997	-0.279		

المصدر: اعداد الطالبتين الاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

توضح نتائج الجدول (12) أنّ قيمة اختبار فيشر "F" الخاصة بقياس التعليم المقاولاتي قد بلغت (0,054) بمستوى دلالة (Sig=0,817)، وقيمة (T= -281)، عند درجة حرية (DdL=32)، وبمستوى دلالة (Sig=0,390)، وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي نُقرّ بعدم تحقق الفرضية.

2. تحليل و مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة :

1.2. تحليل ومناقشة الفرضية العامة :

تبين من خلال الجدول رقم(05) الموضح للعلاقة بين الطموح المهني واتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي إلى أن الفرضية العامة محققة حيث تم تفسيرها بـ :

تنوع الدوافع لدى الطلبة: قد يكون لديهم دوافع متعددة لاهتمامهم بالمقاولاتية التي لا ترتبط بالضرورة بالطموح المهني فعلى سبيل المثال رغبة الطلبة في التعلم وتطوير المهارات، اكتساب الخبرة أو حتى فضولهم في استكشاف هذا المجال هنا الأخير يمكن أن يكون عامل رئيسي بمعنى أن الطلبة قد يرون في التعليم المقاولاتي وسيلة للتغلب على قيود العمل الحالي، وليس بالضرورة كمسار لتحقيق الطموحات المهنية الكبيرة

كما أن من بين التوجهات المتعددة للطلبة : وجوب الاعتراف بأن الطلبة قد يتحمسون للتعليم المقاولاتي دون أن يكون لديهم طموح مهني واضح أو محدد في هذا المجال، كما قد تكون لديهم رغبة في التحدي و التعلم أو تجربة أنشطة جديدة بعيدا عن النظرة الضيقة للتطوير المهني، مع الأخذ بعين الاعتبار الاعتبارات



الاقتصادية في بعض الحالات قد يكون اهتمام الطلبة بالمقاولاتية مدفوعا بالواقع الاقتصادي مثل البطالة وليس شغفا أو طموحا لبناء مسيرة مهنية في هذا القطاع كما يمكن أيضا تفسير هذه الفرضية إلى الواقع الحالي بمعنى عدم وجود هيئات تساهم في تتبع الطلبة ذوي الأفكار الإبداعية وهذا ما يشكل عائق كبير لطلبة مما يدفعهم إلى التوجه للمهن التقليدية (مسار مهني تقليدي) ، بحيث أن الطلبة المبدعون يحتاجون إلى بيئة تعزز الإبداع والابتكار إذ أن عدم وجود مثل هذه الهيئات لدعمهم يمكن أن يؤدي إلى إهدار القدرات و المواهب التي قد تساهم في تقدم المجتمع والاقتصاد ، أيضا عدم وجود مثل هذه الهيئات داخل الجامعة عموما يؤدي إلى ضياع الفرص و بالتالي يمنع الطلبة من تطوير أفكارهم الإبداعية إلى مستوى تجاري أو مهني.

كما تبين لنا أن طبيعة الطموحات الشخصية لطلبة يمكن أن تكون متنوعة ، بحيث لا تتوافق كلها مع المسار الريادي ، فالتعليم المقاولاتي يجب أن يحاول تلبية تلك الطموحات المتنوعة سواء كانت متعلقة بإنشاء مشاريع أو بتحقيق النجاح في مجموعة واسعة من المهن و مع الأخذ بعين الاعتبار إلى أنه ليس دائما السبيل الأمثل لكل الطلبة لتحقيق طموحاتهم ، و لكن بتصميم برامج تعليمية تأخذ بعين الاعتبار تطلعات ومهارات الطلبة على نطاق واسع ، يمكن أن يكون التعليم المقاولاتي أكثر تأثيرا وفائدة .

و بالإضافة إلى كل ما سبق تبين لنا قد تكون الاستجابات الغير جادة للطلبة في حالة ما لم يأخذوا هاته الاستبيانات والاستطلاعات التي تقيس استجاباتهم على محمل الجد فان البيانات التي تجمع قد لا تعكس حقيقة توجهاتهم ودوافعهم وهذا ما يؤثر على طبيعة العلاقة بين المتغيرين . يمكن تفسير هذه الفرضية إلى اختلاف تعريف الطموح المهني بالنسبة للطلبة فإذا كان تعريفهم له يركز على تحقيق أهداف وظيفية تقليدية داخل المؤسسات القائمة ، فقد لا ينظر إلى التعليم المقاولاتي كمسار ذي صلة مباشرة ، أيضا إلى فلسفة برامج التعليم المقاولاتي التي توجه بشكل رئيسي نحو الابتكار و ريادة الأعمال فمن الممكن أن يخلق انطبعا لدى الطلبة بأنه منفصل عن المسارات المهنية الأخرى.

ثقافة الخوف من الفشل : بعض البيئات الاجتماعية ، لا سيما تلك التي تعتبر الأمان الوظيفي والاعتراف الاجتماعي أساسين قد ينظر إلى الفشل كموقف يجب تجنبه بأي ثمن هذا يقود الطلاب لتجنب المخاطر متبعين المسارات المهنية التي تعتبر مقبولة ومعروفة في مجتمعاتهم ، بالإضافة إلى الضغط الأسري لإتباع مسار مهني معين تعتبر آمنة ومضمونة يمكن أن تعيق رغبة الطلاب في سلوك مسار مهني أكثر استقلالية. أيضا توقعات الوالدين ومعتقداتهم حول النجاح يمكن أن تلعب دورا كبيرا في اتخاذ القرارات المهنية وفي توجيه طموحاتهم ، وفي بعض الاقتصاديات قد يكون النظام السوقي موجها نحو تشجيع وتوظيف الأدوار التقليدية بدلا من دعم المهن الحرة أو المسارات المهنية الابتكارية ، الأمر الذي يجعل الخيارات المهنية التقليدية تبدو



أكثر جاذبية أو أمانا ، و نقص الوعي بالفرص المتاحة في مجال ريادة الأعمال، وبالتالي قد لا يكون لدى الطلاب الفهم الكافي للفوائد المحتملة للتعليم المقاولاتي.

وتبين لنا أن ضعف العلاقة بين الطموح المهني واتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي سببه تأثير العديد من العوامل ومن بين هذه العوامل الأسرة فهي لبنة الأولى التي تحتضن الطالب في مختلف مراحلها العمرية فهي العامل الأساسي الذي يؤثر في معتقداته وقيمه وأفكاره في بضرورة تؤثر على طموح المهني .

كما نلاحظ من خلال ملحق رقم (03) أن استجابات الطلبة حول " محور مناهج علمية " كانت ضعيفة جدا وهذا ما أدى إلى ضعف العلاقة بين الطموح المهني و اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة يمكن تفسير هذا إلى أن استيعاب المحتوى بنسبة للطلبة قد يكون نظري جدا مما يجعل الطلبة يجدون صعوبة في ربطه بتجاربه العملية أو الواقعية ، أيضا طرق التدريس التي لا تحفز مشاركة الأنشطة أو لا تشجع على التفكير النقدي يمكن أن يؤدي إلى استجابات ضعيفة من قبل الطلبة ، كما تفسر أيضا لعدم تحمس الطلبة للأنشطة التي لا تتوافق مع أهدافهم وطموحاتهم الشخصية .

وتبين لنا من خلال "المحور الشغف بالعمل " كانت استجابات الطلبة أيضا ضعيفة يمكن ترجيحه إلى نقص الوعي والفهم بمعنى إذا لم يتم تقديم الموضوع بطريقة واضحة و منظمة ، فلا يدرك الطلبة الأهمية الفعلية للشغف في ريادة الأعمال ، ولا يدركون كيف ترجمة الشغف إلى نتائج ملموسة في العمل ، مما يؤدي إلى عدم تقدير أهمية لمثل هذا نوع من التعليم، والأخذ بعين الاعتبار إلى التحفيز الشخصي فإذا لم يشعروا بأي ارتباط شخصي أو تحفيز داخلي نحو مواضيع المقاولاتية فقد يظهرون نقصا في الشغف . كما نلاحظ أيضا أن " محور نية المقاولاتية " كانت استجاباتهم ضعيفة بحيث قد لا يجد الطلاب الدوافع الكافية داخل الفصول الدراسية النظرية في حالة عدم توفر المادة على أمثلة واقعية تحفيزية تظهر كيف يمكن للمقاولاتية أن تؤثر بشكل ايجابي على حياتهم أو مجتمع .

كل هذه محاور ساهمت في جعل هذه العلاقة ضعيفة بين الطموح المهني و اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي ، كما يتضح في الأخير أن التعليم المقاولاتي لم يحدث تغير على مستوى الطموحات الطلبة فقد تكون بعيدة كل بعد على المقاولاتية والعمل الحر ، واتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي كان عبارة عن رغبة من اجل اكتساب مهارات جديدة ومعرفة الأمور الجديدة بهدف التنقف و الاستفادة منه في المستقبل.

2.2. تحليل و مناقشة الفرضية الجزئية الأولى :

وبين من الجدول رقم (06) المتعلق بمستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة على تحقق الفرضية وفسرت على نحو التالي :



الظروف و محيط الدراسة و نوع التخصص يتناسب مع طموح المهني للطلبة و أن قدراتهم المهنية تتفق مع هذا التخصص بالإضافة إلى أنهم يتمتعون درجة عالية من الوعي بالذات (نقاط القوة و الضعف) و قدرتهم على بناء أهداف بعيدة المدى و العمل على تحقيقها وهي صفة هامة و مكون رئيسي في سلوك الأفراد و يمكن تفسير ارتفاع مستوى الطموح المهني لدى طلبة هو الرغبة في تحقيق ذواتهم في مجتمع مثل الحاجة إلى القوى بحيث يطمحون للوصول إلى السيطرة و التحكم و العمل في الوظائف التي تمكنهم من تحقيق أنفسهم و الحاجة إلى الانتماء وذلك من خلال تحقيق أنفسهم على صعيد الاجتماعي أي تكون علاقات جيدة و التفاعل وهذا ما أكدته نظرية العلاقات الإنسانية (دافيد ماكلياند) .

كما يعكس مستوى الطموح المهني المرتفع لدى عينة الدراسة على الدافعية الطلبة بمعنى أنه يعكس الدافع الداخلي القوي لتحقيق أهداف وتطلعات مهنية ، كما أن تخصص علم النفس العمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية يؤكد على أهمية الدوافع كعامل يحفز الطلبة على تحقيق الانجاز وتعزيز الإبداع ، كما أن الطلبة ذو المستوى العالي من الطموح يميلون إلى وضع أهداف واستراتيجيات واضحة من أجل تحقيق تطلعاتهم المهنية هو ما يتوافق مع نظريات تحديد الأهداف.

وفي هذا الصدد يوضح عبد الدايم (1996) بأن أهمية المستقبل كمكون رئيسي لسلوك الشخص ، والقدرة على بناء أهداف شخصية بعيدة المدى ، والعمل على تحقيقها وهي صفة هامة للكائنات الإنسانية ، وأن عدم قدرة بعض الأفراد من الناحية النفسية على انجاز خطط مستقبلية بعيدة المدى يرتبط بافتقارهم إلى منظور زم المستقبل (فراج و محمود، 2006)

فنظرة الطالب الجامعي للمستقبل تؤثر على مستوى طموحهم المهني فمن لديه تطلع و بصير و دقة تفكير وتخطيط للمستقبل فان ذلك يدفعه للعمل و الأقدام على تحقيق غايته و الإقبال على الحياة ، عكس الأفراد الذين يرون الحياة بنظرة سوداوية وتشاؤمية تدفع به هذه الأفكار إلى التراخي و عدم الإقبال على الانجاز إي شيء وهذا ما يعرف بالهروب من الواقع أو الحياة . فالتوقع النجاح له أثر في تحديد و رسم مستوى الطموح المهني و أما توقع الإخفاق في المستقبل له تأثير معوق مما يؤدي إلى عدم واقعية الفرد في طموحه المهني و إخفاقه بمعنى إن الطالب عندما يتوقع نفسه في عمل معين فهو على وعي تام بقدراته و إمكانياته تتوافق مع تلك الوظيفة فكما كان الطموح المهني اقرب من الواقع كلما ارتفع نسبة و دفع الطالب إلى الانجاز و مجاهدة للوصول إلى غاية المرجوة .

ولقد أشارت عبد الفتاح (1984) إلى أن هناك عوامل عديدة تؤثر في مستوى الطموح المهني لدى الفرد من بين هذه العوامل التفاعل الطبيعي السوي عن طريق إعطائه الفرصة للتعبير عن رايه وطريقة تنشئته و ايضا توجيهه مع تحديد دوره و مكانته في الحياة هذا يزيد من النضج فتعريفه يشعره بأهميته بين الأفراد و أسرته



بحيث يعتبر النضج عامل من العوامل التي تؤثر في مستوى الطموح لدى الفرد إذا انه كلما كان الفرد اكبر نضجا كلما كان من السهل عليه تحقيق أهدافه .

كما أن طموح المهني للطلبة يختلف من طالب إلى طالب ، فمنهم من يطمح لمواصلة دراسته و الحصول على أعلى مستويات. وهذا ما ينطبق على عينة الدراسة بحيث لاحظنا أن جميع الطلبة اقدمو بعد تخرجهم وحصولهم لشهادة الليسانس إلى المواصلة المسيرة الدراسية وهذا دال على إن طموحهم المهني مرتفع .

كما تفسير هذه الفرضية إلى أن طلبة لديهم مستوى عالي من استعداد النفسي لطموح المهني ؛ ويعنى الاستعداد النفسي تلك الحالة الذهنية والعاطفية التي تجعل الطلبة في حالة يقظة ومتحمسين للقيام بسلوك معين أو لمواجهة تجربة جديد ، فيمهد الطريق لتحقيق أهدافهم المهنية يقصد الميل إلى التقدير و التحديد الأهدافهم في حياة و هذا التقدير يتسم أما بمستوى طموح عالي أو المنخفض ومن ثم يمكن القول بأن الطموح المهني يتأثر بطبيعة الاستعداد النفسي الفطرية و المكتسبة من طرف التنشئة الاجتماعية و طبيعة التكوين الذي يتلقاه الطالب و ما لديه من عادات و أساليب سلوك ...الخ .

ومما سبق يمكن أن نعزو وجود مستوى طموح مهني مرتفع لدى عينة الدراسة إلى نظرة الفرد لنفسه و إلى مستوى النضج لديه ودرجة الوعي بنقاط قوته و ضعفه و مدى تحقيقه لأهدافه ، حيث يعتبر من العوامل المهمة في رسم و تحديد مستوى الطموح المهني ، وفي ضوء ما سبق تمت مقارنة نتيجة الدراسة الحالية مع النتائج الدراسات السابقة في المجال دراسة مستوى الطموح لدى عينة من طلبة تبين أنها لا تتفق مع دراسة (برجي مليكة، 2018) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الطموح لدى طلبة متوسط ، بالإضافة إلى دراسة (مودع هاجر ، 2020) التي بينت أن مستوى الطموح المهني متوسط لدى الموظفين الادارين في القطاع العام و الخاص ، و نفس نتيجة ايضا توصل إليها دراسة (بن غذفة شريف، 2014) و (طارق زياد أحمد أبو صبح ، 2021) .

3.2. تحليل و مناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

ويتبين الجدول رقم (07) المتعلق باتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة دراسة ، على تحقق فرضية الجزئية الثانية وتم تفسيرها كالتالي :

رغبة الطلبة في إنشاء مشاريعهم الخاصة و اكتساب المهارات و المعارف التي تساعدهم على تجسيد أهدافهم وهذا ما جعل الطلبة يتوجهون بشكل جاد إلى التعليم المقاولاتي ليكون مسارا مهنيا يمكنهم من تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم المستقبلية ، حيث تتميز عينة الدراسة بامتلاكها اتجاه ايجابي نحو خصائص المقاولاتية التي تمكنهم من العمل بهذا القطاع وهي : المرونة والاستقلالية، والإبداع والانجاز والمخاطرة...الخ ، حيث فقد نظرنا



إلى التعليم المقاولاتي على انه مقارنة تنظيمية تهدف إلى تعزيز و التغذية المواهب و الإبداعات الفردية ، وفي الوقت نفسه بناء القيم و المهارات ذات علاقة تساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة و ما يليها من فرص و تبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية و السلوكية و تلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة . كما يمكن ايضا تفسير هذه الفرضية إلى حاجة الطالب في رفع مستوى المعيشي و الإرادة في خلق مؤسسته الخاصة و في تحقيق الاستقلالية المادية .

كما تعزي تفسير هذه الفرضية إلى فهم الطلبة للمقاولاتية ، بمعنى كيف يدرك الطلبة مفهوم المقاولاتية ، والتي تعني القدرة على الابتكار ، الاستقلالية ، وهذه صفات يقدرها سوق العمل . لذا فان توجيههم نحو التعليم المقاولاتي قد ينبع من الرغبة في تطوير هذه الصفات ، كما يمكن أن ينظر الطلبة إلى التعليم المقاولاتي كوسيلة لزيادة فرصهم في إيجاد عمل أو حتى تأسيس مشاريعهم الخاصة في المستقبل ، وأيضا تقدير المخاطر وإدارتها بحيث تعلم برامج المقاولاتية الطلبة كيفية تقييم المخاطر والتعامل معها ، مما يقلل من مخاوف الفشل ويزيد من فعالية اتخاذ القرار ، بالإضافة إلى زيادة الاستقلالية و الثقة بالنفس لدى عينة الدراسة ، بحيث أن الطلبة المهتمون بالتعليم المقاولاتي يميلون لكونهم أكثر استقلالية ولديهم ثقة عالية بقدراتهم من غيرهم

ويعزي تفسيرها ايضا بالخصائص الفردية التي تتمتع بيها عينة الدراسة والى طبيعة البيئة الاجتماعية الداعمة لهم في تحقيق أفكارهم ، وكذلك الثقافة التي يمتلكها الطالب التي تتميز بطبيعة تفكير المقاولاتي الإبداعية و قدرتهم على يسعى دائما إلى مخاطرة و تحمل مسؤولية حيث يمثل التوجه نحو التعليم المقاولاتي خطوة حاسمة في عملية خلق المؤسسات و تحقيق الأهداف بشكل عام ، مما يؤدي على توجيههم المهني الذي يتحدد بالمواقف و التصورات ولإضافة إلى إمكانية أن يتعلمه الطالب المهارات المقاولاتية ؛ و بالتالي تعتبر الخيارات المهنية بمثابة عمليات يستخدمها الطلبة لمعالجة المعرفة و المواقف ومنه يمكن تفسير توجه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي إلى نية الطلبة إلى امتلاكهم مشاريع خاصة تحت إدارتهم وذلك من خلال تحفيزهم لأداء سلوك ريادي لخلق المؤسسات .

كما ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا بأهمية الدور الذي يلعبه التعليم المقاولاتي للطلبة الجامعيين في تعزيز روح المبادرة و المخاطرة وأجل تحقيق أهدافهم وإنشاء مشاريع خاصة و إثبات ذواتهم إذ تعتبر المعرفة و التعليم ضروريان لضمان نجاح الطلاب والمؤسسات وذلك كون برامج التعليم المقاولاتي تهتم بتنمية قدرة الطالب على توفير منصب عمل له و لغيره من خلال إقامة مشاريع مقاولاتية جديدة و استحداث الأفكار بحيث تبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة تساهم في مستوى الاجتماعي والاقتصادي ، ويهدف التعليم المقاولاتي للطلبة إلى تسليط الضوء على أفضل الممارسات المعاصرة من أجل التعزيز وتطوير فكر المقاولاتي لدى الطلبة ، لان الجامعة تعتبر عدسة المؤسسة من خلال تنمية باحث مقاول ومبدع ، أي



توفير لمحة عامة و المعرفة الأساسية و الصفات والمهارات والسلوكيات التي يمكن استخدامها وفي هذا السياق نؤكد على أن هناك علاقة قوية بين التعليم المقاولاتي والقدرة على الإبداع و التسويق ونقل المعرفة وتسويق الملكية الفردية ، انطلاقا من الحاجة و القدرة على تكيف مع متطلبات سوق العمل عن طريق تعزيز مهارات الطلبة بمشاريع إبداعية ومبتكرة .

وفيما يخص توجه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي فجل الدراسات التي تمت في هذا المجال أشارت إلى وجود توجه ايجابي لطلبة واهتمامهم ورغبتهم في إنشاء مؤسسات خاصة لدخول سوق الشغل و إيجاد بدائل للوظيفة العمومية وأنهم على دراية بمدى المسؤوليات التي تتطلبها مثل هذه المشاريع المقاولاتية حيث تتفق هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة لجبار سعاد وناجي أمينة (2020) ، ودراسة بشير عبد الحميد و سمير حفظ الله (2019) ، ودراسة عزام عبد النبي أحمد و وجيهة ثابت العاني (2020).

عند أن هناك دراسات التي تختلف نتائجها على الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة الجودي محمد علي (2015) ، و دراسة ايدر حنيني براج أحمد (2021) حيث أفرت على وجود اتجاه سلبي في اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي ، و فاطمة مانع عبد الله قلس و نوال خنتار (2022) فأكدت على ضعف أو عدم توجه طلبة نحو التعليم المقاولاتي وذلك بسبب عدم وعي وإدراك الطلبة مفهوم المقاولاتية وأيضا ضعف برامج التعليم المقاولاتي .

4.2. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة :

- حسب متغير الجنس :

يتضح من خلال بيانات الجدول (08) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الطموح المهني لذكور والإناث لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا ما يدل على عدم تحقق الفرضية ويمكن تفسيرها على نحو التالي:

المساواة في الطموح المهني بين الذكور والإناث حيث أثبتت العديد من الدراسات الحديثة إلى أن الطموح المهني يمكن أن يكون متساويا بين الجنسين ،حيث انه يعتمد على الدوافع الشخصية و الفرص المتاحة أكثر بالإضافة إلى تغيرات الثقافية والأنظمة التعليمية قد ساهمت في تقليص الفجوات التقليدية بين الجنسين في المجال المهني، كما تفسر الطالبتان فرضية قائلة أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث وذلك ما توفره ثقافة المجتمع حاليا من تدعيمات تساعد على نمو الشخصية نمو يتفق مع ممارسة حرية الاختيار والتعبير،فالثقافة المجتمع تعمل على رفع شأن دور الذكور والإناث بالتساوي وهذا التدعيم دائم ومستمر بحيث انه تابع من داخل الأسرة نفسها وتشجيعها للذكور والإناث بالتساوي وهذا ما يعكس توقعات الأجيال الجديدة بحيث نلاحظ



أن جيل الجديد من الذكور والإناث يتمتعون بتوقعات مهنية متشابهة وعالية ، التربية والوعي الاجتماعي الذي يعزز المساواة والاعتماد على الذات قد لعب دورا في تغيير بعض المفاهيم التقليدية.

كما قد تعزو هذه النتيجة إلى كون نفس الجنسين يعيشون نفس الظروف التعليمية والاجتماعية و الجغرافية وهم من نفس المرحلة الدراسية ، كما أن نظرة المجتمع للأنثى تفتحت مع مرور الوقت فبعدها كانت الفتاة تخلج من منافسة الرجل في أي مجال خوفا من نظرة المجتمع لها ، أصبحت اليوم منافسة قوية للرجل في كل مجالات وخاصة في مجال المهني ، فأصبحت المرأة اليوم منافسة للرجل في كل المراكز التي كانت مقتصرة أو من اختصاصه هو فقط ، أيضا مستوى التعليم ارتفعت نسب النساء الحاصلات على التعليم العالي مما ساهم في تأهيلهن لمواكبة سوق العمل والمنافسة في المجالات المهنية ، بالإضافة إلى سياسات مكان العمل التقدم في السياسات المتعلقة بمكان العمل ، مثل إجازة أمومة مدفوعة الأجر وأوقات عمل مرنة ، مما يسمح للنساء بتعزيز مكانتهن المهنية و رفع من مستوى طموحهم المهني .

كما يمكن تفسير هذه الفرضية في ضوء التغيرات الديموغرافية التي تتأثر بها عينة الدراسة فتغيرات في الهيكل الديموغرافية أدت إلى توجه المزيد من الطالبات إلى ميدان العمل بالإضافة إلى تأجيل الزواج و تخطيط الأسرة لاحقا في الحياة ، وتلعب العولمة دورا مهما في توسيع الأسواق العمل وفتح الفرص أمام الطالبات لكي تكون عنصر رئيسيا في الاقتصاد المهني العالمي ،خصوصا في مجالات في المجالات التي تعتمد على المعرفة والابتكار .

في هذا الصدد هناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الطموح المهني ، حيث تتفق هذه النتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة دراسة مليكة برجي (2018) ، ودراسة دلال يوسف (2013) ، سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) .

غير أن هناك دراسات التي تختلف نتائجها مع الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة بن غدفة شريفة (2014) ، مودع هاجر (2020) ، طارق زياد أحمد أبو صبح و أحمد عبد الحليم عربيات (2021) والتي تعزو بسبب ذلك إلى اختلاف في عينة الدراسة فدراسته أجريت على الموظفين .

- حسب متغير السن :

أشارت نتائج الجدول (09) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الطموح المهني لدى أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير السن وهذا ما يؤكد على عدم تحقق الفرضية وفسرت :



السن قد لا يكون له تأثير مباشر على الطموح المهني لدى عينة طلبة ، بل الأهداف و الدوافع المهنية يمكن أن تكون نابعة من خبرات متراكمة والتطلعات الشخصية وتأثير البيئة الثقافية والاجتماعية حيث أن الطموح يتأثر بمجموعة متنوعة من العوامل التجريبية والنفسية والاجتماعية وليس العمر فقط ، كما أن هذه الفرضية تشير إلى أن الطموحات المهنية تتبع من دوافع داخلية وسمات الشخصية يمكن أن تكمن مستقلة عن العمر، بالإضافة إلى أن عينة الدراسة متقاربة نوعا ما من ناحية العمرية وهذا يعني أنهم من نفس الجيل ولا ننسى أن عينة الدراسة في نفس تخصص وبالتالي طموحاتهم تكون في نفس المجال تخصصهم كما تلعب ايضا البيئة التعليمية دورا هاما في تحديد الطموح المهني ، مع الأخذ بعين الاعتبار إلى مفهوم الطموح المهني لدى عينة الدراسة يبدو متقارب نوعا ما لذا لا توجد فروق إحصائية في استجاباتهم برغم التباين في العمر .

كما تتجسد روح الطموح المهني في قلوب الطلاب ، وذلك بالرغم من تنوع الأعمار و اختلاف الخلفيات وفي الصروح العلمية يحيك كل الطلبة خطط مستقبلية تحدد مسارهم المهني يسع والى تحقيقه، فالطموح لا يعرف حدود السن وإنما يتعلق بالحماس والعزم و المثابرة .

كما تعزي تفسير هذه الفرضية إلى أن الطموح المهني ليس له علاقة بالسن لدى عينة الدراسة حيث يقوم الطموح المهني لدى عينة الدراسة بدرجة كبيرة على تلك الرغبة القوية والاستعداد للعمل والجهد من أجل تحقيق أهداف مهنية معينة. كما يمكن أن يتخذ الطموح المهني أشكالا مختلفة من أهداف بسيطة مثل تحسين المهارات في مجال معين ، إلى أهداف أكبر مثل سلم الوظيفي تحقيق الاعتراف المهني أو حتى إحداث تغيير اجتماعي من خلال العمل ، بحيث أن الطموح المهني يتشكل نتيجة تأثير عدة عوامل ومن بينها:

البيئة الأسرية : الدعم والتشجيع ومن الأهل يلعب دورا هاما في تنمية الطموح المهني لدى الطلبة ، القدوة العائلية والتوقعات الأسرية يمكن أن تؤثر إيجابا أو سلبا على اتجاهاتهم المهنية

التعليم والمؤسسات التعليمية : جودة التعليم والموارد والفرص في المدارس والجامعات تساهم في بناء الطموح الوظيفي المعلمين و المستشارين الأكاديميين يمكن أن يكون لهم تأثير كبير على تطوير الأهداف المهنية للطلبة

الخبرات الشخصية : التدريب العلمي ، التدريب الميداني والأنشطة اللامنهجية مثل التطوع أو الانخراط في الأندية والمنظمات يمكن أن تزيد من الوعي المهني وتوسيع مدارك الطلبة ، ايضا القيم والمعتقدات الشخصية تؤثر على كيفية تحديد الطلبة للاهدافهم وطموحاتهم المهنية

وسائل الإعلام والتكنولوجيا : تعرض الطلبة لمختلف المهن والمسارات المهنية عبر وسائل الإعلام يمكن أن يوسع آفاقهم ويؤثر على حلمهم المهني



الفرص والعوامل الاقتصادية : الطلب في سوق العمل والمكانة الاقتصادية لمهنة معينة لها تأثير قوي على توجهات الطلبة المهنة ، وعليه نقول مما سبق ذكره أن الطموح المهني لا يتأثر بالعامل السن ولكن هو نتيجة عوامل تتداخل فيما بعضها لتشكل طموح أو هدف معين لدى الطالب برغم تباين في أعمارهم.

في ضوء ما سبق فإن الدراسات التي تمت في هذا المجال أشارت بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الطموح المهني و تتفق مع النتيجة الدراسة الحالية هي كل من دراسة مليكة برجى (2018) ، ودراسة دلال يوسفى (2013) ، سعاد أحمد مولى الساعدي (2014) .

بالإضافة إلى أن هناك دراسات التي تختلف نتائجها على الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة بن غذفة شريفة (2014) ، مودع هاجر (2020) ، طارق زياد أحمد أبو صبح و أحمد عبد الحليم عربيات (2021).

5.2. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

- حسب متغير الجنس :

وتوضح نتائج الجدول (10) بان الفرضية غير محققة ويمكن تفسيرها كالتالي :

قد يعزى ذلك إلى 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 المقاولاتي ، كما يمكن تفسيرها إلى المساواة في الاهتمامات و الدوافع بمعنى أن الدوافع والاهتمامات نحو التعليم المقاولاتي هي ذاتها بين الطلاب و الطالبات وذلك نتيجة لزيادة التوعية والدعم لمبادئ المساواة والفرص المتكافئة في المجال التعليمي والمهني ؛ أيضا وترجع هذه النتيجة إلى القابلية الجنسين للتعلم لمثل هذا نوع من التعليم و حب الاستكشاف والاطلاع و رغبتهم في تعلم مهارات تطوير من شخصيتهم ، بالإضافة إلى أن عينة الدراسة في نفس المجال يواجهون نفس الفرص و التحديات في سوق العمل المعاصر الذي يتسم بتنافسية مما يجعل التعليم المقاولاتي جذابا لأي شخص يسعى إلى تحقيق النجاح المهني.

كما يمكن أن نعزى هذه نتيجة إلى أن لا يوجد فرق بين الذكر و الأنثى في توجههم نحو التعليم المقاولاتي وعليه فهو يفتح باب أمام المساواة في الفرص بحيث أن التعليم المقاولاتي يقدم فرصة لكلا الجنسين لإنشاء مشاريع وتطوير أفكار دون التمييز على أساس الجنس ، بالإضافة يقدم فرصة لكسر الحواجز لكلى جنسين بحيث أن المقاولاتية في كسر الحواجز الثقافية و المهنية بتوفير فرص لقيادة الأعمال و إدارتها ، ذلك في البيئات التي قد تكون أقل دعما للمرأة في سوق العمل التقليدي .



وهذا ، قد يعتبر تعزيز بيئة داعمة للمقاولاتية لكلا الجنسين والتركيز على المساواة في الفرص أمرا حاسما للتأكد من أن كلا من الذكور والإناث يمكنهم المساهمة بشكل فعال والاستفادة من المنافع الاقتصادية والشخصية للمقاولاتية

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 فاطمة مانع و عبد الله قلش ونوال خنتار (2022) ، دراسة ايدر حنيني و براج أحمد (2021) ، دراسة جبار سعاد و ناجي أمينة (2019) ، دراسة الجودي محمد على (2015) .

بالإضافة إلى أن هناك دراسات التي تختلف نتائجها على الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة عزام عبد النبي أحمد و وجيهة ثابت العاني (2020) ، دراسة بشير عبد الحميد و سمير حفظ الله (2019) .

■ حسب متغير السن :

تشير نتائج الجدول (11) إلى عدم تحقق الفرضية تبعاً لمتغير السن لدى عينة الدراسة ، وهذا ما يمكن تفسيره: عمومية التعليم المقاولاتي هذا يدل على أن كل من الطلاب والطالبات لديهم استعداد متساوي للتعلم في بيئات تعليمية تركز على المقاولاتية ، أيضا يمكن أن نفسر هذه الفرضية إلى رغبة أفراد عينة وحب الاستكشاف والإقبال نحو نوع من هذا التعليم برغم من تباين في أعمارهم ، وأيضا رغبة عينة الدراسة إلى التعلم مهارات جديدة تساعدهم في تطوير شخصيتهم ومن ملفت أن الإقبال الطلبة على التعليم المقاولاتي لا يقتصر على فئة العمرية محددة لأنه متاح ومفيد لجميع فئات العمرية ، بمعنى أن تشجيع على تعليم المقاولاتي وعلى تفكير الإبداعي و الابتكار من خلال الأنشطة التعليمية يركز على جميع الأعمار برغم من تباين أعمارهم ونظرا إلى أن أفراد عينة الدراسة فهم يتلقون التعليم المقاولاتي والأفكار بنفس الجودة التي تقدم لهم مما يجع اتجاههم نحو التعليم المقاولاتي متساوي ولا يوجد فرق بينهم .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التعليم المقاولاتي يتأثر بشكل كبير بالعامل الزمني و الكثير من العوامل الاخرى وليس له علاقة بالعامل السن فلا فرق لديهم في توجههم نحو التعليم المقاولاتي فعادة ما تتزايد خبرات الأفراد ومهاراتهم مع تقدم العمر ، مما يمكنهم من تأسيس مشاريع مقاولاتية بناء على تجاربهم المهنية السابقة ، بالإضافة إلى الشبكات والعلاقات مع مرور السنوات يتمكن الأفراد من بناء شبكات اجتماعية ومهنية أوسع ، قد تساعد في توفير الدعم و الموارد اللازمة لنجاح الأعمال التجارية.



فجل الدراسات التي تمت في هذا المجال أشارت بعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في اتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي من بين الدراسات التي توافقت نتائجها مع الدراسة الحالية دراسة فاطمة مانع و عبد الله قلش ونوال خنتار (2022) ، دراسة ايدر حنيني و براج أحمد (2021) ، دراسة جبار سعاد و ناجي أمينة (2019) ، دراسة الجودي محمد على (2015) .

بالإضافة إلى أن هناك دراسات التي تختلف نتائجها على الدراسة الحالية والتي تتمثل في دراسة عزام عبد النبي أحمد ووجيهة ثابت العاني (2020) ، دراسة بشير عبد الحميد و سمير حفظ الله (2019) .

- حسب متغير هل شاركت في دورة تكوينه حول المقاولاتية؟ :

توضح نتائج الجدول (12) لعدم تحقق فرضية بعدم تبعًا لمتغير هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية؟ ، و فسيرت بـ:

تعطي هذه نتيجة مؤشرا قويا لتعلم الذاتي وكيف لطلبة أن يبنوا اعتقاداتهم ومهاراتهم في مجال التعليم المقاولاتي خارج الإطار التقليدي للتعليم بمعنى مع تزايد مصادر المعرفة الرقمية بات بإمكان الطلبة البحث والتعلم بشكل مستقل دون اللجوء إلى الدورات المادية وقد يجد مواردها متاحة وموجودة في الدورات عبر الانترنت ،حيث يعتبر التعليم الذاتي عبر الانترنت واحدا من أقوى الأدوات في عصرنا الحالي لأنه يسمح بالوصول إلى كمية كبيرة من المعرفة والمهارات المتنوعة في مجال معين فهو يفتح الباب للطلبة للحصول على معلومات بمفردهم دون اللجوء إلى مدرب أو موجه ، بحيث يكون فعالا جدا إذا تم بالطريقة الصحيحة كما يمكنهم من التخصيص في اختيار الدورات التي تتناسب ميولهم وأهدافهم التعليمية بدلا من الاقتصار على منهج ثابت ، وقد تشير النتائج أيضا إلى أن بعض الدورات التي تقدم لا تحدث تغيرا فارقيا للطلبة الذين يشاركون والذين لم يشاركون وهذا يمكن إرجاعه إلى توفر المعلومات في الانترنت وسهولة الوصول للمعرفة و غير مكلفا فالكثير من الموارد التعليمية متوفرة على الانترنت بشكل مجاني يمكن فعلا لطلبة الاعتماد على هذه المصادر التعلم وبناء المهارات.

أيضا يمكن تفسير هذه النتيجة إلى المرونة في المكان والزمان بمعنى يمكن الوصول للمواد التعليمية في أي وقت ومن أي مكان ، مما يتيح للطلبة التعلم وفقا لجدولهم الخاصة وبالسرعة التي تناسبهم

أيضا تأثير الشبكات والمحاور الاجتماعية بحيث يتأثرون بشبكاتهم الاجتماعية والمحترفين في محيطهم والتعرض لقصص ناجحة و الاستفادة منهم وهذا يدل على أن المعلومات قد يتحصل عليها الطالب بشكل يساعده و يستوعبه من خلال نماذج الناجحة وهي عبارة على أفراد لديهم خبرة في مجال المقاولاتية بحيث يقص هذا الفرد قصته و يستفيد منها الطالب وينصحه ويقوم بتوجيهه دون اللجوء إلى الدورات المكلفة .



ونفسر ايضا هذه النتيجة إلى الدورات التي تكون بثمن غالي لا يستطيع جل الطلبة المشاركة فيها أيضا إلى أن بعض الدورات لا يتطابق محتوى مع الاحتياجات بمعنى انه قد يجد الطلبة أن المحتوى المقدم في الدورة المكلفة لا يتناسب مع احتياجاتهم التعليمية ولا على أهدافهم ، بينما الدورات ذات التكلفة عالية يفترض الطالب أن توفر له معرفة معمقة وإكسابه مهارات جديدة وغالبا لا توفر له احتياجاته نظرا لتعليم النظري مما يشعر الطالب بعدم الاستفادة الكاملة منها .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلومات التي تحصل عليها الطلبة الذين شاركوا في دورات مقاولاتي يمكنهم التحصل عليها من خلال التعليم أو جامعة وهذا ما تؤكدته النتيجة انه لا يوجد فرق بين الذين شاركوا والذين لم يشاركوا وهذا قد نرجعه إلى محتوى الذي تقدمه الدورات المادية الذي لا يتميز بالجودة وهو عبارة عن معلومات نظرية وقد تكون موجودة في الكتب أو عبر الانترنت ، وفي الأخير يمكن القول بان لا توجد فرق إحصائية بين الطلبة الذين شاركوا و الذين لم يشاركوا بدورات المقاولاتية ترجع إلى تقييم جودة الدورات فيشير هذا إلى أن جودة الدورات مقاولاتية ليست كافية لإحداث فرق ملحوظ في المهارات أو المعارف التي يكتسبها الطلاب بالإضافة إلى المتغيرات المؤثرة هناك متغيرات أخرى قد تؤثر على النتائج مثل البيئة الاجتماعية ، خطة الدراسة ، مستوى الانخراط الطلاب و الفروق الفردية ، وعدم وجود فروق إحصائية يجب إلا يفهم على انه دليل قاطع على عدم الفائدة بل يجب أن يؤخذ كنقطة انطلاق لمزيد من التحليل والتقييم المطلوب هو معرفة ما إذا كانت موارد الدورات مصممة بشكل جيد وملائم لأهداف الطلاب والنظر في كيفية تحسينها للحصول على نتائج ملموسة في المستقبل .

خاتمة



خاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي ركزت على الطموح المهني وعلاقته باتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي ،بحيث نجد أن لكل طالب طموح وأمال يسعى إلى تحقيقها مستقبلا ، ويعرف الطموح المهني على أنه الرغبة القوية والسعي المتواصل لتحقيق أهداف ونجاحات مهنية محددة. ويعتبر عنصرا أساسيا للنمو الشخصي و المهني ويظهر التزام الطلبة بتحسين قدراتهم وتوسيع معرفهم ،وبناء مسار وظيفي ناجح ، فالطلبة ذوي الطموح المهني العالي يسعون للتفوق في المجالات عملهم ، يواجهون التحديات بثبات ويتمتعون بدافعية ذاتية تقودهم لاستغلال الفرص والتغلب على الصعاب كما يتضح لنا من خلال الدراسة أن الطموح المهني لدى الطلبة هو نتاج تفاعل عدة عوامل سواء كانت ذاتية أو محيطية بهم . كما تغلب البيئة الاجتماعية والتعليمية دورا محوريا في تشكيل الطموحات المهنية للطلبة ، وفي سياق التعليم المقاولاتي الذي يعرف على انه نهج تعليمي يهدف إلى تنمية المهارات والابتكار لدى الطلبة وتنمية الوعي المهني وقدرتهم على اكتشاف الفرص فهو يكسب الطموح المهني بعد إضافيا حيث يشجع الطلبة على الابتكار والمبادرة وتطوير أنفسهم بحيث يركز التعليم المقاولاتي على تعزيز المهارات اللازمة للقيادة والتفكير النقدي ، حل مشكلات ، التخطيط الاستراتيجي وغيرها حيث يمكن الطلبة من استغلال هذه المهارات في مسارهم المهني سواء كان تقليدي أو في مشاريعهم الخاصة. وهذا النوع من التعليم يؤهل الطلبة لان يصبحوا مبتكرين ومقاولين ناجحين يمكنهم المساهمة بشكل فعال في الاقتصاد والمجتمع .

كما جاءت الدراسة الحالية -كما تقدم فيها- لتشارك في تغطية الفجوة البحثية في دراسة الطموح المهني وعلاقته باتجاه عينة الدراسة نحو التعليم المقاولاتي ، وقد تلخصت أهم نتائجها في التالي :

1. توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة بين الطموح المهني وعلاقته باتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر -بسكرة
2. يوجد مستوى مرتفع من الطموح المهني لدى طلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .
3. يوجد اتجاه ايجابي لدي الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نحو تعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر -بسكرة-.
4. لا توجد فروق إحصائية دالة عند مستوى دالة 0.05 في مستوى الطموح المهني لدى عينة الدراسة حسب المتغيرات : (الجنس،السن).
5. لا توجد فروق إحصائية دالة عند مستوى دالة 0.05 في اتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي لدى عينة الدراسة حسب المتغيرات : (الجنس،السن ، وهل شاركت دورة تكوينه حول المقاولاتية ؟) .



اقتراحات وتوصيات الدراسة:

1. اقتراحات الدراسة:

بناء على ما ورد في هذه الدراسة من نتائج تقترح الطالبتان جملة من الاقتراحات العلمية والمتمثلة فيما يلي:

✓ إجراء دراسات تحليلية : القيام بدراسات تجمع البيانات عن الطلبة في البرامج التعليمية المختلفة لتحديد مدى العلاقة بين طموحاتهم ومشاركتهم في برامج التعليم المقاولاتي ، حيث يمكن لهذه الدراسات أن تبحث عن العوامل التي تحفز الطلبة على اختيار مسارات مقاولاتية وكيف تؤثر هذه الاختيارات على توقعاتهم المهنية المستقبلية

✓ تشجيع البحث العلمي في مجال التعليم المقاولاتي : يجب على الجامعات تشجيع الطلبة على إجراء بحوث تركز على قضايا مقاولاتية ، مما يمكن أن يزود الطلبة بفهم عميق للتحديات والفرص في عالم المقاولات .

✓ توفير البنية التحتية ولازمة في مناهج عملية دراسة التعليم المقاولاتي

✓ إعداد مقاييس واختبارات تقيس مستوى الطموح المهني واتجاه الطلبة نحو التعليم المقاولاتي تأخذ البعد الوجداني بعين الاعتبار أكثر مما تم تناوله لحد الان

✓ تطوير المناهج التعليمية : صياغة اقتراحات عملية لتضمين مفاهيم الطموح المهني في مناهج التعليمية المقاولاتية وتصميم وحدات تعليمية تهدف إلى تعزيز الدوافع المقاولاتية

✓ جعل مادة المقاولاتية تدرس في جميع المستويات على مستوى الجامعة وهذا بهدف تربية الأجيال الصاعدة على فكر المقاولاتي المبتكر وبالتالي يسهل هذا عملية اختيار المسار المهني لطلاب من بداية مشواره الدراسي إلى نهايته .

✓ مشاريع التخرج المقاولاتية : تشجيع الطلبة على تطوير مشاريع تخرج تعكس طموحاتهم المهنية، لأمر الذي يمكن أن يزودهم بخبرات ويفتح لهم أبواب المقاولاتية .

2. توصيات الدراسة :

✓ تعزيز وعي الطلبة بأهمية الطموح المهني : يجب تنظيم ورش عمل وجلسات توجيه مهني تساعد الطلبة على التعرف على أهمية تحديد الأهداف والسعي لتحقيقها وكيف يمكن للتعليم المقاولاتي أن يساهم في هذا المسار

✓ إدماج المقررات المتعلقة بريادة الأعمال في المناهج الدراسية : يفضل أن تقدم المؤسسات الأكاديمية دورات متخصصة في المقاولاتية وإدارة الأعمال لتنمية مهارات الطلبة القيادية والإدارية و تعزيز مشاركة



- المرافق المقاولاتية داخل المؤسسة الجامعية ، بنشرها وتسويقها داخليا لدى الطلبة والفريق البيداغوجي ، ليسهل الاستفادة منها مبكرا وعلى الوجه المصمم له .
- ✓ إنشاء برامج احتضان وتسريع للمشاريع الطلابية : توفير الدعم للطلبة من خلال بيئات يمكن من خلالها تطوير مشاريعهم الناشئة واختبار أفكارهم التجارية في بيئة عملية
 - ✓ توفير فرص التدريب العملي والتواصل المهني: تشجيع الطلبة على الانخراط في التدريب الداخلي والتدريبات الميدانية ليس فقط في المؤسسات النفسية.
 - ✓ بناء منصات توجيه ومرشدين من أصحاب الخبرة: إنشاء نظام توجيه يضم الخبراء والمقاولين تمكن الطلبة من الحصول على آراء ونصائح قيمة حول مساراتهم المهنية.
- من الجدير بالذكر أن هذه التوصيات يجب أن تدعمها السياسات الجامعية والتزام المؤسسات التعليمية بتطويرها بنيتها الأكاديمية والمهنية لتساير التغيرات في السوق العمل وتطلعات الطلبة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

القران الكريم .

إبراهيم ، بشير (2011) . دور الاختبارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية دراسة مقارنة للمقاولين الشباب الجزائر ANSEJ و معهد IFE جزر موريس (شهادة ماجستير ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة ، الجزائر)

أبو ندى ، خالد (2004) . التفكير الابداعي و علاقته بكل من العزو السبب و مستوى الطموح لدى التلاميذ الصغين الخامس و السادس الابتدائيين (رسالة ماجستير)

أيدر ، حنيني ، براح ، احمد (2021) . التعليم الريادي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة خريجي الجامعات دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير (شهادة ماستر ، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير ، جامعة احمد دراية ادرا ، الجزائر)

الجودي ، محمد علي (2021) . دروس و محاضرات في المقاولاتية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و العلوم التسيير ، جامعة زيان عاشور بالحلفة ، الجزائر .

الجودي ، محمد علي (2015) . نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة (أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارة والعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر)

الحضرمي ، أمال صالح احمد (2019) . تنمية المهارات الإدارية و التخطيط للقيادة التربويين في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية (أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة تونس ، تونس)

الشهومي ، ياسر بن جمعة بن خميس (2020) . واقع التعليم الريادي و تكنولوجيا المستقبل في التعليم المدرسي بسلطنة عمان ، المجلة الدولية للدراسات التربوية و النفسية
DOI:https://doi.org/DOI:10.31559/EPS2020.8.1.9

الطاوس ، غريب ، دريد ، حنان (2019) . التعليم المقاولاتي كآلية لتشجيع الابتكار المؤسسي لدى الشباب دراسة عينة من الطلبة الجامعيين ، 03 (02) ، صفحات 69-89

المنشود ، عائشة فرج محمد (2016) . مستوى الطموح لدى طلاب المرحلة الثانوية . المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال جامعة المنصور ، المجلد 02 ، العدد 04 .

الشمراي ، سماح علي محمد (2019) . توكيد الذات وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمحافظة القنفذة . المجلة التربوية ، العدد (91) .

الزيات ، فتحي . (1996) . سيكولوجية التعلم بين المنظور الإرتباطي و المنظور المعرفي . القاهرة : دار النشر للجامعات .

أسامة ، المعيط ، مناعي ، منير (2023).حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الناشئة في الجزائر ولاية تبسة نموذجاً (شهادة الماستر) ،جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - التبسة -

بالمسعود ، أمال (2020) . علاقة مستوى الطموح بالنضج المهني لدى طلبة الثالثة ثانوي دراسة ميدانية وصيفة ارتباطيه على عينة من طلبة مرحلة التعليم الثانوي (شهادة ماستر) ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي .

بالمين ، رقية . عبد الحي ، سهام (2019) . تقدير الذات و علاقته بمستوى الطموح الأكاديمي لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية بجامعة احمد دراية بأدرار (رسالة ماستر) .

بديار ، امينة ، عرايش ، زينة (2019) . واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر و دوره في استدامة المشاريع المقاولاتية ، مجلة أفاق للبحوث و الدراسات دورية سداسية أكاديمية محكمة ، العدد (03)

برباشي، نبيل ، وسيم ، حليلو (2022). دور التعليم المقاولاتي في نشر المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين (شهادة ماستر ، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج ، الجزائر)

برجي ، شهرزاد (2012). إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (شهادة ماجستير ، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر)

برجي ، مليكة (2018) . علاقة الطموح بتقدير الذات و الدافعية الانجاز لدى الطلبة السنة الأولى جامعي (أطروحة دكتوراه) ، جامعة مولود مهمري ، تيزي ويزو ، الجزائر .

بن الشيخ ، إيمان ، العايب ، أية (2023).حاضنات الأعمال الجامعية كآلية لتنمية الفكر المقاولاتي لدى الطالب الجامعي - دراسة حالة بجامعة برج بوعرييج- (شهادة الماستر) ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج .

بن حمودة ، يوسف (2022) . دروس في مادة المقاولاتية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية والعلوم التسيير ، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم ، الجزائر

بن سهلة ، حبيبة (2020) . مستوى الطموح و علاقته بمهارة حل المشكلات لدى الطالب الجامعي (شهادة ماستر) جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

بن عبد الله ، بثينة (2016) . مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية لدى عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة - (شهادة ماستر) ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

بن عيسي ، ليلي ، ناصري ، الزهرة (2019) . التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة دراسة استطلاعية لأراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة ، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية ، المجلد (03) ، العدد (2)

بن عطية ، حورية ، مياح ، عادل (2022) . دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم المؤسسات الناشئة -حاضنة الأعمال الجامعية نموذجا- ، مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد (02) ، المجلد (06)

بن غزفة ، شريفة (2014). اتخاذ القرار وعلاقته بأساليب التفكير و مستوى الطموح لدى الموظفين بالمؤسسات العمومية (أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة سطيف ، الجزائر)

بن فرحات ، صورية (2015) . دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين إلى L ANSEJ (شهادة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر)

بن وريدة ، حمزة ، هبول ، محمد (2022). دار المقاولاتية و أثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج : دراسة حالة الطلبة ماستر العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير ، مجلة جديد الاقتصاد ، 17 (01) ، ص 429-457

بوزار ، صفية (2019) . مطبوعة بيداغوجية في المقاولاتية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علم التسيير ، قسم علوم التسيير جامعة الجزائر

بوعافية ، بوبكر (2022) . المقاولاتية ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التنمية المحلية - دراسة حالة المؤسسات المنجزة في الغرب الجزائري (أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، الجزائر)

بوقطف ، محمود ، بن مكي ، نجات ، شاوش نزيهة (2019) . المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية -سوسيو اقتصادية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 11 (03) . خنشلة

ثابت ، محمد (2015) . أثر تفاعل كل من الطموح الأكاديمي و قلق الامتحان على التحصيل الدراسي دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الثالثة ثانوي الشهيد حميمي السعدي (شهادة ماستر) ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة

حساين ، نورة (2017) . مستوى الطموح المهني وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية مطبقة على موظفي الإدارة المحلية (شهادة ماستر) ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

حمودي ، سناء (2022). محاولة لتصميم برنامج تدريبي لتنمية الفكر المقاولاتي (شهادة ماستر ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، الجزائر)

د/أمل هاشم ،علي (2020). حاضنات الأعمال ودورها في دعم رواد الأعمال ودعم التنمية الاقتصادية ،مجلة الحادي عشر ، العدد الأول ، الجزء الثاني .

درار ، رانية (2020) . اثر التحفيز على السلوك المقاولاتي وفق نظرية push/pull (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيد ، الجزائر)

راجح ، احمد عزت (1968) . أصول علم النفس . ط7 . القاهرة : دار الكتاب العربي للطباعة و النشر .

راهم ، ليندة (2020). دور دار المقاولاتية في مرافقة و دعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة دراسة حالة دار المقاولاتية (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و العلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر)

رحال ، علي ، بعيث، أمال (2016) . واقع المقاولاتية في الجزائر - دراسة تحليلية - مجلة الاقتصاد الصناعي ، (11)

زراع ، رباب ، كشرود إيمان (2018). استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية ، العدد (01)

زياده ، رانية محمد محمود (ب س) . دور ريادة الأعمال في تحقيق المسؤولية المجتمعية دراسة تطبيقية على الشركات بإقليم عسير ، قسم العلوم الإدارية ، السعودية

زيتوني ، هوارية (2022) . مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية ،موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص اقتصاديات العمل

زيغم ، عبد الجليل (2023).دور حاضنات الأعمال في مرافقة المشاريع المقاولاتية -دراسة حالة الجزائر- (شهادة الماستر)، جامعة 8 ماي 1945 قالمة .

شبيير ، توفيق محمد توفيق (2005) . دراسة لمستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى الطلبة الجامعة الإسلامية (رسالة ماجستير) الجامعة الإسلامية ، فلسطين

عباسي ، زينب ، عباسي ، شريف (2021). جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح لدى تلاميذ السنة الثالثة (شهادة ماستر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة ادرار، الجزائر)

عبدي ، بدر الدين (2021) . إدارة المهارات و دورها على تحسين جودة الخدمات العمومية دراسة حالة (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و العلوم التسيير ، جامعة العربي التبسي تبسة ، الجزائر)

عفرن ، محمد العيد ، مزيتي إبراهيم (2019) . اثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة دراسة حالة طلبة قسم العلوم المالية و المحاسبة (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة بويرة ، الجزائر)

عليوش ، شيماء ، يريهوم ، هاجر ، بوقطة ، سيف الإسلام (2022) . الاتجاهات الفكرية المفسرة للمقاولاتية (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة عبد الحفيظ بو الصوف ميله ، الجزائر)

فرجات ، احمد (2014). التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد(17)

فطم ، عبد القادر (2021) . واقع المقاولاتية و المؤسسات الصغيرة و المصغرة في الجزائر دراسة حالة المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب اونساج ، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية ، مجلد (07) العدد (01) ، 920-904

قطيب ، ليندة . فونود ، صبرينة (2022) . دور حاضنات الأعمال في ترقية وتأهيل المشاريع المبتكرة - دراسة ميدانية بمشتلة أدرار - (شهادة الماستر)، جامعة أحمد دراية أدرار .

كاميليا ، عبد الفتاح (1984) . مستوى الطموح و الشخصية . بيروت : دار النهضة العربية.

كاميليا ، عبد الفتاح . (1990) . دراسة سيكولوجية في مستوى الطموح و الشخصية ، ط 3 ، القاهرة : دار النهضة للطباعة و النشر و التوزيع .

كحيلة ، ريم، صبيرة ، فؤاد ، يونس عزل احمد (2014) . دراسة الطموح في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب الثالث الثانوي في مدينة اللاذقية . مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، المجلد 36 ، العدد 6 .

لحمر ، ياسين (2020). اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو الفكر المقاولاتي لدى الشباب (شهادة ماستر ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف مسيلة ، الجزائر)

لخضر ، وليد ، شاطر ، شفيق (2023) . التعليم الريادي كمنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة رؤى و تجارب ، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، المجلد (16) ، العدد (02) ، الرقم التسلسلي 31 ، ص 49-67

لعكيريم ، معتز بالله ، خشاب ، عبد الرحمان (2022) . أهمية التعليم المقاولاتي في دعم إنشاء المؤسسات ناشئة دراسة حالة حاضنة الأعمال (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر)

لفقير ، حمزة (2015) . دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد ، مجلة الاقتصاد الجديد 1 (12) . برج بوعريبيج

محمد علي ، محمد النوبي (2010) . مقياس مستوى الطموح لذوي الإعاقة السمعية و العادين . عمان : دار الفاء للنشر و التوزيع .

مدور ، صالح (2019) . دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعتي بسكرة و ورقلة (شهادة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الجزائر)

منصوري ، رقية ، خبيزة ، أنفال حدة (2014) . دعم و تنمية المقاولاتية الشبابية في أوروبا التجربة الفرنسية نموذجاً ، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية و إدارة الأعمال ، المجلد (03) ، العدد (01)

مودع ، هاجر (2020) . مستوى الطموح المهني وعلاقته بقيم العمل دراسة مقارنة بين القطاع العام و الخاص لدى الموظفين الإداريين – مدينة بسكرة (أطروحة دكتوراه) ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

مودع ، هاجر ، نور الدين تورييت (2019).المقاربة السيكولوجية لمستوى الطموح المهني ، مجلة علوم الانسان و المجتمع ن المجلد (08) ، العدد (01) .

هادف ، نورة (2020) . مستوى الطموح المهني لدى عمال مؤسسة عموري برانيس (شهادة ماستر) ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

هوارى ، إكرام ، زيتوني ، خولة (2022) . مستوى الطموح و علاقته بالصحة النفسية دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة المدية (شهادة ماستر) .

يوسفي ، دلال . (2013) . القلق الاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى التلاميذ السنة الثانية ثانوي دراسة ميدانية ببعض الثانويات المتواجدة ببلدية المسيلة (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .

الملاحق

الملحق رقم (01) : أداة الدراسة المعتمدة في الدراسة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر –بسكرة-

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

استمارة البحث الميداني

بصدد التحضير لبحثنا العلمي ، قامت الطالبتان : عدوان خلود ،بن عطية ريمة بإجراء دراسة لنيل شهادة الماستر (ل م د) تخصص علم النفس العمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية تحت عنوان : الطموح المهني وعلاقته باتجاه الطلبة سنة ثانية ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية نحو التعليم المقاولاتي بجامعة محمد خيضر –بسكرة- تحت إشراف الدكتورة فاتن باشا ، وعليه نرجو منكم التعاون معنا في انجاز هذه المذكرة ، كما يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها حاليا ، ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال نأمل منكم التكرم بالإجابة و بالتعبير على أراكم بكل صدق و دقة حيث أن صحة استجابتكم تعتمد بدرجة كبيرة على صحة نتائج فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم لاغراض البحث علمي فقط .

وتقبلوا بقبول كامل التقدير و الاحترام

إشراف الأستاذة :
د.فاتن باشا

من إعداد الطلبة :
عدوان خلود

بن عطية ريمة

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجنس :

أنثى

ذكر :

السن :

أقل من 22 سنة :

من 22-25 سنة :

أكثر من 25 سنة :

الحالة الاجتماعية :

مطلقة :

أعزب :

أرمل :

متزوج :

هل شاركت في دورة تكوينية حول المقاولاتية :

نعم :

لا :

ثانيا : مقياس الطموح المهني :

لا تنطبق علي أبدا	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي دائما	العبارات
					أضحي لراحتي من أجل تحقيق أهدافي في العمل
					أرغب في العمل بعيدا عن الموطن الأصلي
					يسعدني تعلم و أساليب جديدة في العمل
					أشعر بالحاجة إلى إيجاد ابتكارات جديدة في العمل
					أجد نفسي غير قادر على بذل مجهود أكبر مما يبذله الآخرون في العمل
					أحب القيام بالأعمال المميزة
					لدي القدرة على الابتعاد عن الآمرة لفترة طويلة بهدف تحقيق أعمال مستقبلية
					أعمل بالقول : أعمل لدياك كأنك تعيش أبدا
					أجد نفسي قادر على القيام بأي عمل أكلف به
					هناك دائما فرص للعمل يمكن أن بطرقها الفرد
					استمتع في اختبار الأعمال الصعبة والانتهاج منها
					عند اكتشاف خطأ ما في عملي أعلمي على تصحيح الخطأ ولاستمرار لإنهاء العمل
					أجد متعة في انجاز الأعمال الصعبة
					اشعر بالنشاط و الحيوية عندما أعمل

					لا أتخلى عن العمل الصعب
					أتابع العمل حتى أنجزه
					أشعر بالنشاط والحيوية عندما اعمل
					لا أتخلى عن العمل الصعب
					ارغب بالحصول على مهنة تحتاج إلى التواصل في البحث و الدراسة
					أرغب في العمل في مهنة يمكنني خلالها نقل خبراتي إلى الآخرين ليستفيدوا منها خدمة للوطن
					أجد نفسي غير قادرا على الالتقاء بالأصدقاء بسبب الانشغال في العمل
					بكفيني النجاح في عمل معين ولا يهمني أن يقودني إلى النجاح آخر
					لا تهمني التفوق في الأعمال التي أقوم بها
					اشعر بالمتعة عند المنافسة مع الآخرين لتحقيق الأعمال التي ينافسونني عليها
					أشعر بالملل عند الاستمرار بعمل ما
					يدفعني الفشل في إحدى خطوات العمل إلى تركه
					افقد الرغبة في العمل عندما تواجهني بعض المشكلات
					أتردد عندما أكلف بعمل معين
					ارغب في تحقيق مركز اجتماعي عالي من خلال عملي
					أرغب بالمهنة التي تحقق لي الربح المادي الكبير

				ارغب بالحصول على عمل مناسب إرضاء لعائلتي فقط
				ارغب بالحصول على وظيفة تحقق لي الراحة ولا تحتاج إلى بدل أي جهود
				أرى انه من الضروري تعلم أساليب معينة معينة للعب العملي
				أشعر بالحاجة إلى إتقان لغة جديدة لزيادة خبرتي العلمية

ثالثا : مقياس التعليم المقاولاتي :

لا أتفق بشدة	لا اتفق	غير متأكد	اتفق	اتفق بشدة	العبارات
محو التعليم من خلال الموارد البشرية : ساهمت مادة المقاولاتية التي درستها في :					
					زيادة فهمي لمواقف وقيم ودوافع الرياديين
					زيادة فهمي للإجراءات التي يجب على الشخص ما اتخاذها لبدء عمل تجاري
					تعزيز مهاراتي في الإدارة العملية لبدء عمل التجاري
					تعزيز قدراتي على تطوير الشبكات والعلاقات مع الآخرين
					تعزيز قدرتي على تحديد فرص الأعمال
محور مناهج عملية: ساهمت الأنشطة العملية و الواجبات التي اشتملتها مادة المقاولاتية التي درستها في فهم كيفية :					
					تمييز فرص الأعمال
					توليد أفكار أعمال
					تطوير نماذج الأعمال
					إعداد خطة عمل
					إقامة مشاريع الأعمال
					إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم

محور الحصول على الموارد : ساهمت الموارد التالية المستخدمة أثناء الدراسة الجامعية في زيادة فهمي لما تعنيه المقاولاتية				
				تجمعات زملاء الدراسة ذوي التفكير المقاولاتي
				التكنولوجيا المستخدمة في الجامعة
				مكتبة الكلية / الجامعة
				أنشطة التواصل مع المنظمات التي تدعم إقامة المشاريع الصغيرة
				أنشطة التواصل مع شركات الأعمال
				خدمة الاستشارات في الكلية / الجامعة
				التمويل المقدم من قبل الجامعة لتحويل أفكار لإعمال / الأفكار الإبداعية إلى مشاريع أعمال
				التدريب الصيفي
محور النية المقاولاتية				
				أنا مستعد لعمل أي شيء لأصبح مقاول
				هدفي المهني هو أن أصبح مقاول
				سأبذل قصارى جهدي لبدء وإدارة مشروع خاص
				من المحتمل أن أبدأ مشروع خاص قريباً
				أعتقد أنني مستعد لبدء مشروع خاص
محور القدرة المدركة				
				من المفيد جداً أن أبدأ مشروع خاص
				أنا متأكد من أنني سأتمكن من بدء مشروع خاص إذا كنت أرغب في القيام بذلك
				يمكنني إدارة مشروع الذي أنوي إقامته بفاعلية
				يمكنني استخدام المهارات التي اكتسبتها من خلال محاضرات مقاولاتية في إقامة مشاريع مربحة

محور الرغبة المدركة				
				لدي رغبة في بدء مشروع خاص
				أشعر برغبة قوية في العمل لحسابي الخاص
				أمنيته هي أن يكون لي عملي الخاص
				لدي رغبة شديدة لاقتناص الفرص السوقية لإقامة مشروع مقاولاتي
محور توجه التعلم				
				اسعي إلى تحسين قدراتي من خلال التعلم من المقالات ،صفحات الانترنت ، الكتب التي قرأتها
				غالبًا ما أبحث عن فرص لتطوير مهارات ومعارف جديدة
				اسعي إلى تطوير قدراتي لأتمكن من تحمل المخاطر عند البدء بمشروع
				استمتع بالتحديات والمهام الصعبة التي يمكنني من خلالها تعلم مهارات جديدة
				أحب أن أقوم بمهام صعبة يمكنني أن أتعلم منها الكثير
محور الشغف بالعمل				
				أستمد معظم الرضا عن حياتي من العمل الجاد ، وأنا أحب العمل الجاد
				أنجز الكثير لأنني أحب العمل الجاد
				في بعض الأحيان أتمنى أن أعمل بجدية أكبر عندما لا أشعر بأن عملي ليس بالجدية المطلوبة
				أنتقل إلى العودة إلى العمل عندما أكون بعيدا عنه

الملحق رقم (02) : نتائج الدراسة بالاعتماد على البرنامج Spss v.23

Statistiques					
		الجنس	السن	الاجتماعية_الحالة	الريادة_دورات_في_المشاركة_دة
N	Valide	34	34	34	34
	Manquant	0	0	0	0
Moyenne		1,26	2,38	1,29	,62
Erreur standard de la moyenne		,077	,085	,090	,085

الجنس					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	انثى	25	73,5	73,5	73,5
	ذكر	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

السن					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	(22-25)	21	61,8	61,8	61,8
	من اكبر 25	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الاجتماعية_الحالة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	25	73,5	73,5	73,5
	متزوج	8	23,5	23,5	97,1
	مطلق	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الريادة_دورات_في_المشاركة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	13	38,2	38,2	38,2
	لا	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Corrélations			
		الظموح_مجموع	المقاولاتي_مجموع
الظموح_مجموع	Corrélation de Pearson	1	,28
	Sig. (bilatérale)		,877
	N	34	34
المقاولاتي_مجموع	Corrélation de Pearson	,28	1
	Sig. (bilatérale)	,877	
	N	34	34

الظموح_مجموع					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	94	1	2,9	2,9	2,9
	97	1	2,9	2,9	5,9
	104	1	2,9	2,9	8,8
	108	1	2,9	2,9	11,8
	109	1	2,9	2,9	14,7
	111	1	2,9	2,9	17,6
	112	1	2,9	2,9	20,6
	113	1	2,9	2,9	23,5
	116	1	2,9	2,9	26,5
	118	1	2,9	2,9	29,4
	120	1	2,9	2,9	32,4
	121	1	2,9	2,9	35,3
	122	1	2,9	2,9	38,2
	123	5	14,7	14,7	52,9
	124	2	5,9	5,9	58,8
	126	1	2,9	2,9	61,8
	127	4	11,8	11,8	73,5
	128	2	5,9	5,9	79,4
	129	1	2,9	2,9	82,4
	132	1	2,9	2,9	85,3
133	2	5,9	5,9	91,2	
134	1	2,9	2,9	94,1	
137	1	2,9	2,9	97,1	
141	1	2,9	2,9	100,0	
	Total	34	100,0	100,0	

ا_مجموع الاتجاه					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	152	1	2,9	2,9	2,9
	157	1	2,9	2,9	5,9
	160	1	2,9	2,9	8,8
	161	1	2,9	2,9	11,8
	162	3	8,8	8,8	20,6
	163	1	2,9	2,9	23,5
	164	2	5,9	5,9	29,4
	167	1	2,9	2,9	32,4
	169	1	2,9	2,9	35,3
	170	1	2,9	2,9	38,2
	171	1	2,9	2,9	41,2
	172	5	14,7	14,7	55,9
	174	1	2,9	2,9	58,8
	175	2	5,9	5,9	64,7
	176	2	5,9	5,9	70,6
	178	1	2,9	2,9	73,5
	186	2	5,9	5,9	79,4
	188	1	2,9	2,9	82,4
	189	1	2,9	2,9	85,3
	190	1	2,9	2,9	88,2
191	2	5,9	5,9	94,1	
192	1	2,9	2,9	97,1	
194	1	2,9	2,9	100,0	
Total		34	100,0	100,0	

الظموح_مستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متوسط(75-117)	9	26,5	26,5	26,5
	مرتفع(118-160)	25	73,5	73,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

الاتجاه_مستوى					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سلبى(126-42)	0	00	00	00
	ايجابى(127-210)	34	100	100	100,0

	Total	34	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Statistiques			
		الطموح_مجموع	الاتجاه_مجموع
N	Valide	34	34
	Manquant	0	0
Moyenne		121,68	173,68
Erreur standard de la moyenne		1,834	1,958

ANOVA

مجموع_مقياس_العطلد_المقاوالاتي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	67.068	1	67.068	.507	.482
Within Groups	4232.374	32	132.262		
Total	4299.441	33			

ANOVA

الدرجة_الكليه_لمقياس_الطموح

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	257.500	1	257.500	2.357	.135
Within Groups	3496.029	32	109.251		
Total	3753.529	33			

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع_مقياس_العطلد_المقاوالاتي أنثى	25	172.76	12.070	2.414
ذكر	9	176.22	9.510	3.170

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

t-test for Equality of Means

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
مجموع مقياس التعليم المتقاولاتي	Equal variances assumed	.617	.438	-.776	32	.222	.444	-3.462	4.464	-12.555	5.631
	Equal variances not assumed			-.869	17.956	.198	.396	-3.462	3.985	-11.835	4.911

Group Statistics

	المشاركه	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
مجموع مقياس التعليم المتقاولاتي	لا	21	173.24	11.449	2.498
	نعم	13	174.38	11.787	3.269

Group Statistics

	المشاركه	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية لمقياس التموح	لا	21	122.86	9.366	2.044
	نعم	13	120.31	12.737	3.533

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
الدرجة_الكليه_لمقياس_الطموح	2.790	.105	.672	32	.253	.507	2.549	3.795	-5.182	10.281
Equal variances not assumed			.625	20.032	.270	.539	2.549	4.081	-5.963	11.062

ملحق رقم(03) : نتائج العلاقة الطموح المهني بالأبعاد اتجاه الكلية نحو التعليم المقاولاتي بالاعتماد على البرنامج Spss v.23 :

Correlations

	الدرجة_الكليه_لمقياس_الطموح	محور_التعليم_من_خالل_الموارد	محور_المناهج_العلمية	محور_الحصول_على_الموارد	محور_النية_الزيادة	محور_القدرة_المدرسة	محور_الرغبة_المدرسة	محور_الوجه_للتعلم	محور_الشغف_بالعمل
الدرجة_الكليه_لمقياس_الطموح	Pearson Correlation	1	-.216	-.020	.235	.041	-.176	.020	-.118
	Sig. (2-tailed)		.220	.912	.180	.818	.320	.909	.507
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_التعليم_من_خالل_الموارد	Pearson Correlation	-.216	1	.294	.059	.391*	.190	.133	.374*
	Sig. (2-tailed)	.220		.091	.742	.022	.282	.455	.029
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_المناهج_العلمية	Pearson Correlation	-.020	.294	1	-.041	.018	.192	.090	.033
	Sig. (2-tailed)	.912	.091		.817	.919	.276	.612	.854
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_الحصول_على_الموارد	Pearson Correlation	.235	.059	-.041	1	.152	-.140	.034	.130
	Sig. (2-tailed)	.180	.742	.817		.391	.429	.850	.463
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_النية_الزيادة	Pearson Correlation	.041	.391*	.018	.152	1	.263	.057	.269
	Sig. (2-tailed)	.818	.022	.919	.391		.134	.747	.124
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_القدرة_المدرسة	Pearson Correlation	-.176	.190	.192	-.140	.263	1	.316	.311
	Sig. (2-tailed)	.320	.282	.276	.429	.134		.069	.073
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_الرغبة_المدرسة	Pearson Correlation	.020	.133	.090	.034	.057	.316	1	.294
	Sig. (2-tailed)	.909	.455	.612	.850	.747	.069		.091
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_الوجه_للتعلم	Pearson Correlation	-.118	.374*	.033	.130	.269	.311	.294	1
	Sig. (2-tailed)	.507	.029	.854	.463	.124	.073	.091	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
محور_الشغف_بالعمل	Pearson Correlation	-.091	.415*	.223	.004	.149	.016	.437**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.608	.015	.206	.984	.401	.929	.010	<.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).