وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Te' ssa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences

قسم :علم الاجتماع

تخصص:علم اجتماع التنظيم والعمل

مذكرة ماسترتحت عنوان

دورالمرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لـدى الشبــاب الجامعــي

دراســة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطالبتان: تحت إشراف الأستاذ:

- شقطمي ماريا
- تواتــي دعــاء

د. مطلاوي ربيع

أعضاء لجنة المناقشـــــة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
محمد مـــالك	أستاذ التعليم العالي	رئيســـا
ربيع مطــلاوي	أستاذ محاضــر أ	مشرفا مقررا
ابراهيم بن زاوي	أستاذ محاضــر أ	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024 /2025


بسم الله الرحمن الرحيم



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد ﷺ.

انطلاقًا من قول المصطفى: "لا يشكر الله من لم يشكر الناس"، واعترافًا بفضل جميع من ساهم في إنجاز هذا العمل، نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى:

أستاذنا الفاضل المشرف، **د مطلاوي ربيع**، الذي تفضل بقبول الإشراف على هذا العمل بكل سعة صدر، وكان لنا نِعم السند والعون والتوجيه في كل مراحل الإنجاز... نسأل الله أن يبارك له في جهده وعمله ويزيده من النجاحات والتوفيق...

والشكر موصول إلى أعضاء اللجنة الكريمة، الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذا العمل وإثرائه بملاحظاتهم القيمة وآرائهم السديدة...

أساتذة قسم علم الاجتماع الأجلاء، الذين أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة، فكانوا لنا خير قدوة وموجهين...

كذلك نتقدم بالشكر الجزيل لمدير مركز تطوير المقاولاتية، أستاذنا الفاضل د.مكاحلية محي الدين، لتعاونه وتقديم كل التسهيلات والدعم اللازمين لإنجاز الدراسة الميدانية...

.

الطالبتـــــان

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكروتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الاشكال	
مقدمة	02-01
الفصل الاول : الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	
أولا: إشكالية الدراسة	04
ثـانيـــا: فرضيات الدراسة	06
ثـالثـــا:أسباب اختيار الموضوع	07
رابعـــا: أهداف الدراسة	08
خامسا:أهمية الدراسة	09
سادسا:مفاهيم الدراسة	10
سابعـا:الدراسات السابقة	15
ثامنـــا: المقاربة النظرية للدراسة	31
الفصل الثاني :التأصيل النظري للمرافقة المقاولاتية	
تمهيد	34
أولا: المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية	35
ثـانيـــا: خصائص المرافقة المقاولاتية	37
ثـالثـــا:أهمية المرافقة المقاولاتية	38
رابعـــا: مراحل المرافقة المقاولاتية	39

خامسا: اسس المرافقة المقاولاتية	42
سادسا:أنواع المرافقة المقاولاتية	43
سابعا:طرق المرافقة المقاولاتية	45
ثامنا: المرافقة المقاولاتية في الوسط الجامعي	47
تاسعا:نظريات التنظيم المفسرة للمرافقة المقاولاتية	48
خلاصة	53
الفصل الثالث: التأسيس النظري للمهارات المقاولاتية	
تمهيد	55
أولا: المفاهيم المرتبطة بالمقاولة	56
ثانيا: التناول السوسيولوجي للمقاولة	58
ثالثا:خصائص المقاول الناجح	59
رابعا: انماط المقاولين	61
خامسا: انواع المهارات المقاولاتية	65
سادسا:أهمية المهارات المقاولاتية	65
سابعا:العوامل المؤثرة في ادراك وتنمية المهارات المقاولاتية	66
ثامنا: نظريات التنظيم المفسرة للمهارات المقاولاتية	67
خلاصة	74
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	76
أولا: مجالات الدراسة	77
1-المجال المكاني للدراسة	77
2-المجال الزمني للدراسة	81
3-المجال البشري للدراسة	82

ثـانيـــا: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات	84
1-نوع الدراسة	82
2-المنهج المستخدم	83
3-أدوات جمع البيانات	84
ثـالثـــا:عينة الدراسة و خصائصها	87
1-تحديد عينة الدراسة و مبررات اختيارها	87
2- خصائص عينة الدراسة	88
خلاصة	95
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
تمهيد	97
أولا: عرض وتحليل البيانات :	98
1- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى	98
2- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية	105
3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة	113
ثـانيـــا: مناقشة النتائج:	122
1- مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة	122
2- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة	124
3- مناقشة النتائج على ضوء الاطار النظري	125
النتائج العامة	128
الخاتمة	130
قائمة المصادروالمراجع	133
الملاحق	
ملخص الدراسة	

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
جدول رقم(1): طرق المرافقة المقاولاتية	46
جدول رقم (2)يوضح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل والمسترجعة	88
جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	88
جدول رقم (4):يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	89
جدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة العلمية	91
جدول رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص	92
الجدول رقم (7): يوضح استفادة الشباب الجامعي من برامج المرافقة الجامعية	98
الجدول رقم (8) : يوضح توفير المركز لبرامج تدريبية لتعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنلوجيا المعلومات	99
الجدول رقم(9): يوضح تناسب محتوى الدورات التدريبية المقدمة من قبل المركز مع متطلبات السوق	100
الجدول رقم (10):يوضح وجود فرص التفاعل وطرح الاسئلة اثناء الدورات التدريبية	100
الجدول رقم (11):يوضح مناسبة مدة الدورة التدريبية لتأهيل الأفراد في مجال المقاولاتية	101
الجدول رقم (12): يوضح مدى اكتساب معارف حول استخدام المهارات التقنية من خلال الدورات التدريبية	102
الجدول رقم (13): يوضح توفير فرص تطبيق عملي خلال التدريب بالمركز	102
الجدول رقم (14): يوضح رأي أصحاب المشاريع في البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز	103
الجدول رقم (15): يوضح مساهمة ورشات العمل المقدمة من قبل المركز في اكساب مختلف المهارات التقنية.	103
الجدور رقم (16)علاقة كفاية مدة الدورة التكوينية لتأهيل الشباب في مجال المقاولاتية وكفاية ورشات العمل المقدمة في اكتساب مختلف المهارات التقنية التي يحتاجها المشروع.	104
الجدول رقم (17): يوضح تلقي توجيه وارشاد منتظم خلال فترة المرافقة.	105

الجدول رقم (18): يوضح مساعدة خدمات الارشاد في تحسين قدرات التواصل الفعال مع الاخرين	106
الجدول رقم (19): يوضح مساهمة توجيهات المر افقين في تطوير مهارات التفاوض والإقناع	107
الجدول رقم (20):يوضح مساهمة انشطة المركز في تعزيز القدرات في بناء شبكات العلاقات المهنية	108
الجدول رقم (21):يوضح مساعدة المر افقين في تطوير المهارات	108
الجدول رقم (22): يوضح إجابة مدى تفاعل المر افقين مع اسئلة الشباب الموجهة لهم	109
الجدول رقم (23): يوضح النصائح الموجهة للشباب لمساعدته في مشروعه	110
الجدول رقم (24): يوضح امتلاك المر افقين لخبرة كافية لدعم مهارات المقاولاتية	111
الجدول رقم (25): يوضح تقييم سهولة التواصل والمتابعة من طرف المر افقين	111
الجدول رقم (26)تلقي توجيهات وارشادات منتظمة خلال فترة المر افقة، وتقييم سهولة التواصل والمتابعة بين المر افقين	112
الجدول رقم (27): يوضح مساهمة الدعم المقدم من المركز في تزويد الشباب بالمهارات القيادية.	113
الجدول رقم (28): مساهمة الدعم المقدم من المركز في تطوير مهارات تسيير المشروع لدى الشباب المقاول	115
الجدول رقم(29): يوضح دور الدعم النفسي والاجتماعي في زيادة الثقة بالنفس للشباب كمقاول ناشئ	115
الجدول رقم (30):يوضح توجيه المركز نحو الجهات المانحة للتمويل	116
الجدول رقم (31):يوضح انواع الدعم المالي الذي يتم السعي للحصول عليه لإنجاز المشاريع من قبل الشباب المقاول	116
الجدول رقم (32): يوضح مدى توفير المركز المعلومات الكافية حول الجو انب القانونية لتأسيس المشروع	117
الجدول رقم (33): يوضح تقييم المر افقة الجامعية بالمركز من قبل الشباب الجامعي	118
الجدول رقم (34): يوضح مساهمة المر افقة الجامعية بمختلف برامجها في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي اصحاب المشاريع	119

فهرس الاشكال

الشكل	الصفحة
الشكل رقم (1) : يمثل نموذج الدراسة	07
الشكل رقم (2) : يوضح الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة	80
الشكل رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	89
الشكل رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	90
الشكل رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة العلمية	92
الشكل رقم (6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص	93
الشكل رقم (07): يوضح استفادةالطلبة من برامج المر افقة الجامعية	99
الشكل رقم (08): يوضح مساعدة خدمات الارشاد في تحسين قدرات الشباب على التواصل الفعال مع الاخرين	107
الشكل رقم (09): يوضح مدى تفاعل المر افقين مع الأسئلة المطروحة لهم من قبل الشباب	110
الشكل رقم (10): يوضح مساهمة الدعم المقدم منالمركزفي تزويد الطلبة بالمهارات القيادية	114
الشكل رقم (11): يوضح تقييم الشباب أصحاب المشاريع للمر افقة الجامعية بالمركز	119

مقدمـــــة

مقدمة:

في خضم التحولات الاقتصادية العميقة التي يشهدها العالم، والتي تتسم بتسارع وتيرة التغيرات التكنولوجية، وظهور أنماط جديدة من المنافسة وتنامي أهمية الابتكار والمعرفة، أصبح التحول نحو نماذج اقتصادية أكثر ديناميكية ومرونة ضرورة ملحة. ولمواجهة هذه التحديات واغتنام الفرص التي تتيحها، يبرز دور ريادة الأعمال كقوة محركة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة، حيث تعد المقاولاتية عملية تحديد وتطوير الفرص الاقتصادية والتجارية والاجتماعية، من خلال جهود الأفراد والمنظمات، كما تعد أيضا عمل ابتكاري يتضمن تزويد الموارد الحالية بقدرة جديدة على إنتاج الثروة، وخلق القيمة وتعزيزها وتحقيقها وتجديدها، لجميع المشاركين وأصحاب المصلحة في قلب العملية، فعملية إنشاء أو الاعتراف بالفرص والإرادة والمبادرة لاغتنام هذه الفرص يتطلب استعدادا لتحمل المخاطر الشخصية والمالية ولكن بطريقة محسوبة للغاية من أجل تغيير احتمالات النجاح باستمرار، وتحقيق التوازن بين المخاطر والمكافأة المحتملة.

فلم تعد ريادة الأعمال مجرد خيار فردي، بل أصبحت ضرورة مؤسسية واجتماعية، تساهم في خلق فرص العمل، وتعزيز الابتكار، وتحسين القدرة التنافسية للاقتصادات الوطنية. وتشكل الشباب الجامعي على وجه الخصوص، خزانا هائلا من الإمكانات الإبداعية والابتكارية، وقوة دافعة للتغيير الإيجابي، وقاطرة للنمو الاقتصادي. إلا أن تحويل هذه الإمكانات إلى واقع ملموس يتطلب تمكينهم بالمهارات والمعارف اللازمة وتزويدهم بالأدوات والآليات التي تساعدهم على الانطلاق في عالم ريادة الأعمال بثقة وفعالية.

ونجد الوسط الجامعي يرتكز في أساسه على هؤلاء الطلبة الجامعيين فهم جوهر أعماله حيث يدرسون مختلف التخصصات فنجد منهم مخترعين ومحاسبين ومتخصصين في التغيير التنظيمي والتقنيين ومتخصصين في التسويق، والعلوم والتكنولوجيا ....فيجب على هذه الفئة أن تحدد فرص العمل لنفسها بنفسها لتكوين ثروة وذلك من خلال القدرة على اختيار وإدارة المشاريع المقاولاتية وأن يكونوا قادرين على التصرف بشكل ريادي، من خلال التكيف مع تغيرات سوق العمل، وقدرتهم على الصمود في وجه التحديات.

ولا يتحقق هذا إلا بوجود دعم ومرافقة في جميع مراحل المشروع من بدايته إلى غاية تحقيق أهدافه ومن بين المؤسسات الجامعية المرافقة للشباب نجد مركز تطوير المقاولاتية، والتي جاءت اولا بتسمية دار المقاولاتية التي بدأت في جامعات فرنسا في بداية الالفينات ثم ظهرت في الجزائر على مستوى جامعة

قسنطينة سنة 2007، ثم تغيرت تسميته الى مركز تطوير المقاولاتية في13 جويلية 2023 بعد انعقاد ندوة بالمركز الدولي للمؤتمرات.

نجد أن لمركز المقاولاتية دورا يؤديه من خلال الجامعات الجزائرية، و هو من أهم وأبرز بنود هذه الرسالة في زيادة الفكر المقاولاتي كما انه مؤسسة محورية تعمل على صقل المهارات الأساسية اللازمة لنجاح رواد الأعمال كما تتمتع بمهام مختلفة من توفير السبل والآليات للدعم والمرافقة المقاولاتية وتكوين وتسيير المشاريع المصغرة وتنميتها.

ولهذا سنحاول في هذه الدراسة تبيين الدور الذي تلعبه المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة، وحتى نتعرف على تفاصيل الدراسة أكثر قمنا بتقسيمها كالآتي :

جاء الفصل**الأول** تحت عنوان **الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة** من خلال التعرض إلى كل من إشكالية الدراسة، وتساؤلات فرعية. الفرضيات، نموذج الدراسة, أسباب اختيار الموضوع، اهداف الدراسة، اهمية الدراسة ، مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة و أخيرا المقاربة النظرية للدراسة.

أما فيما يخص **الفصل الثاني** فاندرج تحت عنوان **التأصيل النظري للمر افقة المقاولاتية** من خلال التطرق الى المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية-مراحل المرافقة المقاولاتية -أسسها وخصائصها - أنواع المرافقة وطرقها وعلاقتها بالجامعة وأخيرا نظريات التنظيم المفسرة للمرافقة المقاولاتية.

ليخصص **الفصل الثالث** بدراسة **التأسيس النظري للمهارات المقاولاتية** تم التعرض فيه للمفاهيم المرتبطة بالمقاولة،التناول السوسيولوجي للمقاولة، خصائص المقاول الناجح، انماط المقاولين ودوافعهم،انواع المهارات المقاولاتية، اهمية المهارات المقاولاتية،العوامل المؤثرة في إدراك وتنمية المهارات المقاولاتية. واخيرا نظريات التنظيم المفسرة للمهارات المقاولاتية.

أما الفصل الرابع **جاء** بعنوان **الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية** بدراسة مجالات الدراسة الدراسة من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على منهج الدراسة ونوعها وأدوات جمع البيانات. ثم عينة الدراسة و خصائصها .

وفي الاخير **الفصل** الخامس فقد جاء تحت عنوان **عرض وتحليل ومناقشة النتائج** من خلال التطرق إلى عرض وتحليل و تفسير كل من الفرضية الأولى والثانية والثالثة من جهة و كذلك مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة و الاطار المنهجي للدراسة، وصولا إلى النتائج العامة للدراسة. والتوصيات ثم الخاتمة وقائمة المراجع والمصادر والملاحق.

الفصل الأول: الاطار التصوري و المفاهيمي للدراســة

- أولا : اشكالية الدراسة
- ثانيا: فرضيات الدراسة
- ثالثا: أسباب اختيار الموضوع
- رابعا : أهداف الدراسة
- خامسا: أهمية الدراسة
- سادسا : مفاهيم الدراسة
- سابعا: الدراسات السابقة
- ثامنا: المقاربة النظرية للدراسة

أولا -إشكالية الدراسة:

إن ظاهرة انتشار البطالة في المجتمع من أهم القضايا التي تشغل الباحثين خصوصا خلال السنوات الأخيرة، فالبطالة تمس بصفة خاصة فئة الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين وكذلك تعتبر مؤشر على خلل بنيوي في سوق العمل.

وقد عرفت المجتمعات تحولات و تغيرات في مختلف المجالات بما فيها المجال السيوسيو اقتصادي الذي خصصت له إهتمامات كبيرة وواسعة لما له من دور في تنمية المجتمعات إقتصاديا وتحقيق التكامل الاجتماعي، مما جعل الباحثين والمختصين يسهمون أكثر في مجال البحث عن ميكانيزمات واليات لتجديد البناء الاقتصادي و لإيجاد بدائل وظيفية ومنها ريادة الاعمال، حيث عملوا على تشجيع الفعل المقاولاتي الذي أصبح حسب عديد من المختصين كأداة فاعلة للتخفيف من المشاكل الاجتماعية وتحقيق التنمية بكل أنواعها، وتوفير فرص العمل لدى مختلف الدول نظرا للدور الذي ستلعبه عملية انشاء المشاريع في دفع عجلة التنمية، و إمكانية إستقطاب هذه المشاريع لأعداد كبيرة من العمالة غير المستغلة نظرا لأهمية العنصر البشري و ما يمتلكه من طاقات.

فقد أصبحت المقاولة مفهوم شائع الاستعمال و مجال للبحث لكل من الباحثين الذين يهتمون بتطور المقاولين و مؤسساتهم ومدى تحقيق التنمية الاجتماعية ، وعلم الاجتماع من المقاربات التي إهتمت بهذا الفعل إنطلاقا من السوسيولوجيا الأولى سوسيولوجيا ماكس فيبر و كارل ماركس والاهتمامات السوسيولوجية بالعمل وصولا الى سوسيولوجيا التنظيمات على ما يسميه الباحث ميشال فورديا نظريات العقلانية المحدودة و الفاعل الاستراتيجي ، و يوجد من يسميه حقل التحليل التنظيمي وصولا الى سوسيولوجيا المقاولة الذي اهتم به علماء الاجتماع باعتبار المقاولة كيان إجتماعي قبل ان تكون كيان إقتصادي منتجة لعلاقات اجتماعية.

حيث يتم طرح موضوع المقاولاتية بشكل مكثف في الجزائر حاليا فهي تعد من بين الدول التي اهتمت بها منذ الاستقلال بتحقيق التنمية و هي من الدول التي عرفت ظهور الفعل المقاولاتي الخاص الذي عاني التهميش نتيجة ايديولوجيات فكرية جعلت من القطاع المقاولاتي الجزائري يمر بعدة مراحل التهميش ثم الشرعية و الاستقلال ، و الدراسات السوسيولوجية تبين ذلك بداية من النظريات السوسيولوجية الأولى إلى الدراسات التي اهتمت بالمقاولة في الجزائر كدراسة بيار بورديو حول العمل والعمال الجزائريين منذ الاستقلال إلى سنوات الثمانينات و دراسة جيلالي اليابس حول المقاولين والباترونا الجزائريين .و اهتمام الشباب بالمقاولاتية مزال متواصلا.

ومما لا شك فيه أن الجامعة هي كلمة سر نجاح أي دولة إقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ولارتقاء بمستوى المجتمع لا بد من الارتقاء بمستوى التكوين الجامعي لما له من أهمية متنامية في المساهمة في التنمية المجتمعية، فهو يساهم في تكوين إطارات المستقبل وتزويدهم بالمعارف الضرورية، ففي ظل التحولات العميقة التي شهدها العالم أصبحت الجامعات مؤسسات اجتماعية مركزية في انتاج المعرفة وتأهيل الافراد لمتطلبات سوق العمل ، حيث لم يعد دورها مقتصرا على على نقل المعارف النظرية بل تجاوز ذلك الى إعداد الطلبة لمواجهة تحديات الحياة المهنية و تنمية قدراتهم المقاولاتية وبرزت المرافقة الجامعية كأحد الميكانيزمات الوظيفية التي تهدف لتعزيز التكامل بين التكوين الاكاديمي و متطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي مما يعكس الأهمية المتزايدة لدورها في تمكين الطلبة من المهارات اللازمة لإنشاء و إدارة المشاريع فلجامعة تعتبر نظاما فرعيا ضمن البنية الاجتماعية الكبرى تتولى وظيفة محددة تتجلى في اعداد الموارد البشرية وتأهيلها وفق احتياجات المجتمع بما يضمن استمراريته و توازنه.

حيث يعد التعليم الجامعي محورا أساسيا في اعداد جيل من المقاولين القادرين على المساهمة في بناء مشاريع قائمة على المعرفة والابتكار ، وتبرز المرافقة الجامعية كألية فعالة لتطوير المهارات المقاولاتية لدى الطلبة من خلال توفير الدعم والتوجيه اللازمين لهم في مختلف المراحل ، مما يزودهم بمهارات كالاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس، وغيرها من المهارات الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في تنمية المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبنى عليها كما تبنت الجامعة الية المرافقة الجامعية للطلبة أصحاب الأفكار الإبداعية ومرافقتهم خلال مشوارهم المقاولاتي من خلال جملة من العمليات منها التدريب و التكوين الذي يشمل تقديم مختلف البرامج وورش العمل التي تهدف لتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات التي يحتاجونها لتنفيذ أفكارهم وكذا الارشاد والتوجيه الذي يتضمن تقديم الدعم والمشورة للطلبة في مختلف مراحل مشروعهم المقاولاتي مما يوفر لهم الدعم اللازم للتواصل الفعال مع الاخرين وبناء علاقات قوية مع الآخرين مما يطور مهاراتهم الاجتماعية كذا الدعم المالي من توفير مختلف الموارد التقنية وكذا تقديم الاستشارات القانونية اللازمة لتحمل المسؤولية المالية والقانونية لمشاريعهم وكذا تقديم الدعم النفسي والاجتماعي, كما المساعدة في تحسين أداء الطلبة وتعزيز مهاراتهم الشخصية . اذ تعرف المرافقة المقاولاتية بالجامعة بانها عملية تفاعلية ديناميكية تهدف لدعم الطلبة ومساندتهم وتوجيههم انطلاقا من فكرة مشروع الى غاية تحقيق ذلك المشروع ومتابعة نجاحه من خلال الاهتمام بالمقاول نفسه و تنمية و تطوير مهاراته المقاولاتية التي تعد مجموعة القدرات والصفات التي تمكن الفرد من تأسيس و إدارة و تنمية مشروعه .و من أهم المهارات اللازمة نذكر مهارات تقنية,

مهارات إجتماعيةو مهارات قيادية. اذ تهدف المرافقة للوصول الى امثل مهارات مقاولاتيه للطالب لضمان نجاحه في مسيرته المقاولاتية فأي خلل في وظائف المرافقة الجامعية يؤدي بالضرورة لإختلال في المهارات اللازمة ، فالمرافقة الجامعية يمكن إعتبارها بأنها ألية وظيفية تهدف لتحقيق المواءمة بين الكفاءات التي يكتسبها الطالب و متطلبات سوق العمل عبر التوجيه والتأطير والمتابعة المستمرة التي تمكنهم من تطوير مهاراتهم المقاولاتية .

كما أن الجامعات الجزائرية اهتمت ببناء المقاولاتية وتطويرها من خلال ادماج الشباب الجامعي في هذا النظام ومن خلال ادخال التعليم المقاولاتي ضمن برامج التعليم الجامعي من جهة و من جهة أخرى خلق وتفعيل وانشاء هيئات مرافقة مختلفة تساعد على ذلك، اهمها مركز تطوير المقاولاتية الذين انشئ عن طريق اتفاقية بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الذي يقودهم لتحقيق أفكارهم و اخراج مشاريعهم ذات القيمة المضافة العالية التي تسهم في تنمية الاقتصاد وكذا تشجيعهم و ترافقهم نحو خلق المشاريع التي تساعدهم في تحقيق استقلاليتهم.

على ضوء ما سبق ذكره ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية المرافقة المقاولاتية ودورها في تطوير المهارات المقاولاتية للطالب الجامعي قمنا بطرح التساؤل الرئيسي الآتي:

- ✓ **ما دور المر افقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي؟**

ويقودنا التساؤل الجوهري إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

1- كيف يساهم **التدريب** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في **تنمية المهارات الفنية** لدى الشباب الجامعي ؟

2- كيف يساعد **الارشاد والتوجيه** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في **دعم المهارات التواصلية** لدى الشباب الجامعي ؟

3- كيف يعمل **الدعم المتعدد** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في **تعزيز المهارات القيادية** لدى الشباب الجامعي ؟

ثانيا- فرضيات الدراسة

لمحاولة الإجابة عن التساؤل المطروح تمت صياغة الفرضيات الاتية:

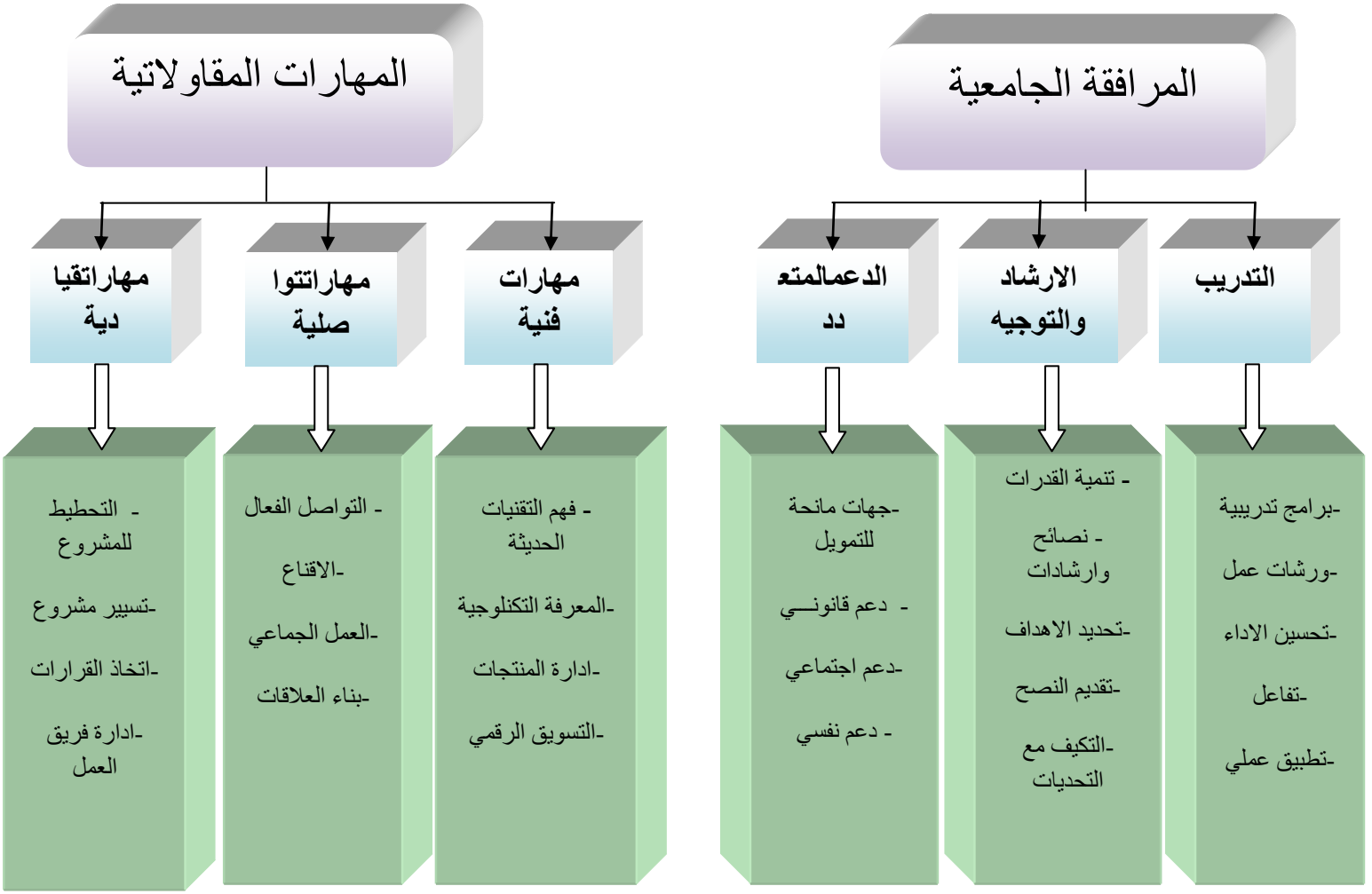
1- يساهم **التدريب المنهج** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في **تطوير المهارات الفنية** للشباب الجامعي.

2- يساعد **الارشاد والتوجيه المستمر** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في**دعم المهارات التواصلية** للشباب الجامعي.

3- يعمل**الدعم المتكامل** بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في **تعزيز المهارات القيادية** للشباب الجامعي.

نموذج التحليل للدراسة :

شكل رقم(1): يمثل نموذج التحليل للدراسة



المصدر: إعداد الطالبتان

ثالثا : أسباب إختيار الموضوع:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع مبررات نذكر منها:

_ الاهتمام الشخصي بموضوع دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية والرغبة في معرفة دور المرافقة في تطوير تلك المهارات بالنسبة للشباب الجامعي.

_ حداثة الموضوع وأهميته في حياة الجامعيين خصوصا والمجتمع عموما.

_ الأهمية الكبيرة التي يلعبها الشبابالجامعي كمورد بشري مؤهل لإنشاء المؤسسات المصغرة وتطويرها وديمومتها.

- عدم كفاية الدراسات التي تناولت تطوير المهارات المقاولاتية ومرافقتها للشباب نظرا لحداثتها ونقص تجربتها

- الفضول العلمي و الشخصي في معرفة هل كل من يتوجه نحو المقاولة يمتلك مهارات مقاولاتية.

-ارتباط موضوع المرافقة الجامعية بالجامعة وتزايد الاهتمامات حوله.

الرغبة في دراسة الموضوع من وجهة نظر سوسيو تنظيمية.

-إضافة بحثنا الى قائمة البحوث الاكاديمية.

-قابلية الموضوع للبحث والتقصي الميداني.

رابعا :أهداف الدراسة:

في ضوء إشكالية البحث تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور المرافقة عن طريق الجامعات إلى تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب بالجامعة، وذلك عن طريق التركيز على الآليات والإجراءات الكفيلة بنشر المهارات المقاولاتية في الوسط الجامعي لتحفيز الطلبة، ثم الوقوف على تحليل العلاقة بينهما من خلال دارسة ميدانية.

نستهدف بهذا البحث الوصول إلى الأهداف الاتية :

_ محاولة تقييم مستوى المرافقة المعتمدة من طرف الجامعة لنشر المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي اصحاب المشاريع المقاولاتية.

_ التعرف على درجة مساهمة المرافقة في تهيئة الشباب للاندماج في الحياة العملية واكتشاف عالم المؤسسات المصغرة.

_التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها المرافقة تسمح للشباب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير.

_معرفة قدرة الشاب الجامعي على تجسيد وترجمة معارفه ومهاراته من أجل أن يقوم بتسيير مؤسسته المستقبلية وفق الأسس العلميةً التي تجعل منه عملا تجاريا ناجحا.

_ معرفة مساهمة التدريب الممنهج الذي يقدمه مركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع.

-الكشف عن دور الارشاد والتوجيه المستمر و المتواصل من قبل المرافقين بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع.

-رصد مساهمة الدعم المتكامل المقدم من مركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع.

خامسا : أهمية الدراسة:

تكتسي دراسة مثل هذه المواضيع أهمية علمية تكمن في محاولة دراسة موضوع واقع المرافقة في الوسط الجامعي من منظور متكامل يجمع بين مراحل الإنشاء، طرق وأنواع هذه العملية ونظرياتها، وربطها بالجامعة ، وباعتبار أن موضوع المرافقة حديث العهد نسبيا حتى في الدول المتقدمة، فإن إخضاع مفاهيمه للدراسة النظرية يعطي أهمية واضحة لأساليب المرافقة الموجودة على مستوى الجزائر، والبحث عن سبل تطوير هذه الأخيرة وجعلها أكثر ملاءمة لتغيرات المحيط. حيث تكمن أهمية هذه الدراسة و كذا قيمتها العلمية و التطبيقية في أهمية الموضوع في حد ذاته من خلال ابراز الدور الذي تلعبه المرافقة الجامعية قي اكساب الشباب اصحاب المشاريع المقاولاتية مختلف المهارات المقاولاتية اللازمة للدخول لسوق العمل ومواكبته و كذا أهمية مرافقة الشباب في مشواره المقاولاتي بحيث ان قدرة هؤلاء الشباب على اكتساب مختلف المهارات المقاولاتية مرتبط بمدى فعالية و نجاحالمرافقة المقدمة من طرف الجامعة فهذا الموضوع يكتسي أهمية بالغة لتوضيح المفاهيم و الرؤى والحصول على حقائق ملموسة عنه و التوصل لنتائج و توصيات بهذا الشأن يمكن الاستفادة منها مستقبلا .

سادسا : مفاهيم الدراسة:

تُعد صياغة المفاهيم من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، حيث تُسهم في توضيح الإطار النظري للبحث وتحديد دلالات المصطلحات المستخدمة بدقة. وتكمن أهمية هذه الخطوة في تجنب الغموض واللبس الذي قد يحيط بالمفاهيم، خاصةً عندما تكون متعددة الأبعاد أو تختلف تفسيراتها وفقاً للسياقات العلمية المختلفة.

في هذا الإطار، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوعنا، وذلك من خلال استعراض التعريفات المختلفة التي قدمها الباحثون والمفكرون، مع تقديم تعريف إجرائي يساعد هذا التحديد المفاهيمي في بناء فهم مشترك بين الباحث والقارئ، ويُسهم في تحقيق الدقة العلمية عند تحليل الظاهرة المدروسةوعلى هذا الأساس نتطرق فيما يلي الى مجموعة من المفاهيم الأساسية للبحث:

الدور:

لغة مصدر دار أي عودة الشيء الى ما كان عليه[1]

اصطلاحا:-عرف احمد زكي بدوي الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بانه سلوك متوقع من الفرد في الجماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد فبينما يشير المركز الى مكانة الفرد في الجماعة والجانب الدينامي لمركز الفرد فان الدور يشير الى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ويتحدد سلوك الفرد قي ضوء توقعاته وتوقعات الاخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي [2]

التعريف الاجرائي : هو مجموعة الانشطة التي تقدمها الجامعة للشباب اصحاب المشاريع المقاولاتية

المرافقة:

لغة: مصدر رافق أي صاحب وهي الملازمة أي شيئا او شخصا ملازما للاخر [3]

كذلك تفسر انطلاقا من 3 أفعال: يقود -يوجه يصاحب

اصطلاحا تشير المرافقة إلى عملية الدعم والمساندة التي تُقدم للأفراد أو المؤسسات بهدف تحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم[4].

الجامعة:

تعرف الجامعة بانها: من فعل جمع. يجمع. جمعا. جمع المتفرق جمعا أي ضم بعضه الى بعض وتجمع. انضم ويقال قدر جامعة بمعنى عظيمة وجمعتهم جامعة امر جامع. فهي مجموعة من المعاهد العلمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والقانون والآداب وغيرها ...[5]

---

[1] تعريف و معنى الدور في قاموس المعجم الوسيط :قاموس عربي - عربي,"Almaany", تم الاطلاع عليه في 25 فبراير 2025، الساعة 14:35، **https://www.almaany.com.**

[2] بدوي، أحمد زكي. :**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**. بيروت, مكتبة لبنان، 1987. ص. 360.

[3] غيتي نسرين :**مرافقة الشباب في انشاء مؤسسة انتاجية صغيرة**، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري ، قسنطينة 2008-2009، ص48

[4] مهني، أشرف. :"**المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر**." مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، المجلد 2، العدد 3، 2013. ص. 113.

[5] غيث، محمد عاطف.:**قاموس علم الاجتماع**. مصر، دار المعرفة الجامعية، 2005. ص.145.

-كما تعرف بانها مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد اكمال دراستهم بالمرحلة الثانوية اذ تعد اعلى مؤسسة في الهرم التربوي ومعروفة باسم التعليم العالي.[1]

-**التعريف الاجرائي** :هي مؤسسة علمية مستقلة تتكون من مجموعة الكليات والأقسام بحيث تحمل صفة اجتماعية متمثلة في مجموعة الأشخاص الذين يقومون بأداءات مختلفة منها اعداد الطالب علميا وعمليا وكذا مرافقته لخدمة المجتمع و تطويره .

المر افقة المقاولاتية :

- ظهرت المرافقة المقاولاتية منذ عديد السنوات في الميدان العملي، لكن أكاديميا فهي حديثة النشأة ابتداء من سنة 2000 من خلال أعمال كوكو دوكوKOKO DOKO، كما أن هذا المصطلح لا يوجد له مرادف عند الأنجلوساكسونين، ويعتمدون على مصطلح الحاضنة l'incubation للتعبير عن فعل المرافقة، في حين عند الفرانكفونيين نجد للمرافقة مرادف وهو Accompagnementأما عن الحاضنة بالنسبة لهم فهي أحد آليات المرافقة المقاولاتية أي جزء من المرافقة.[2]

- المرافقة 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[3]".

- وتعرف المرافقة أيضا بأنها: "عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط start up _period،وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية والفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة.[4]

-هي إجراء يشمل على القيام بنقل شخص ما من حالة إلى أخرى، وهذا بالتأثير عليه لاتخاذ قرارات معينة، حيث تهدف المرافقة إلى جعل المنشئ مستقل، وبالتالي فهي تخص المقاول صاحب المؤسسة، إنها تهدف إلى

---

[1] مرزوقي بدر الدين ، ورابحي، عنتر. :**التكوين الجامعي والتوجه المقاولاتي بجامعة تبسة**: مذكرة ماستر ، تحقيق ميداني مع طلبة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020. ص. 9

[2] _ M. Hackett and D. M. Dilts, "**A Systematic Review of Business Incubation Research,**" The Journal of Technology Transfer 29, no. 1 (2004): 55–82.

[3] _ غيتي، نسرين. :**مر افقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة**. مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009. ص. 48.

[4] _ قوجيل محمد :**تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومر افقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2008-2009. ص. 9.

مرافقة شخص (أو فريق) مقاولاتي يحمل فكرة إستثمارية، وقيادة هذه الفكرة من أجل الوصول إلى مشروع قابل للاستمرار".[1]

-تعرف المرافقة كذلك بأنها مجموع الخدمات المقدمة للمقاول من طرف هيئة المرافقة بغض النظر عما إذا كان قد أنشأ مؤسسته أوليس بعد، هذه الخدمات تشمل مجالات عدة: المادية، الاستشارة التكوينية...الخ[2]

- من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المرافقة المقاولاتية هي عملية تهدف إلى مساعدة المقاول على إنشاء مؤسسة وضمان استمراريتها، عن طريق تقديم مجموعة من الخدمات المتنوعة والمختلفة وهذا حسب نشاط واحتياجات كل مقاول، كما قد تأخذ صفة علاقة شخصية تربط المقاول مع المرافق الذي يساعده في حل المشاكل التي قد تواجهه.

التعريف الإجرائي :تُعرف المرافقة في هذه الدراسة على أنها مجموعة من الإجراءات والخدمات التي تُقدم للشباب الجامعيين اصحاب المشاريع الراغبين في خوض تجربة المقاولاتية، وتشمل التدريب، التكوين، الارشاد والتوجيه و كذلك الدعم بشتى انواعه لضمان نجاح مشاريعهم الريادية.

التطوير:

-**لغة:** مصدر طور. يطور. تطويرا أي عدله وحسنه حوله من طور الى طور[3]

-التطوير هو التجديد و التحديث و التعديل و يقصد به الاجتهاد في الامر و تحسينه و هو مصطلح مشتق من الأصل اللاتيني volupeوالذي يعني اخراج الميزة او الفائدة الكامنة داخل أي شيء[4]

-**اصطلاحا:** هو العملية المستمرة التي يتلقاها الانسان من خلال المساندة والدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل من خلال عمليات التعلم المخططة او غير المخططة ولكنها في كل الأحوال تكون ضرورية لنجاح الانسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمنية والمكانية التي يعيش بها.[5]

---

[1] _ وجيل محمد، ومحمد حافظ بوغابة: "**المرافقة في إنشاء المشاريع الصغيرة**: تحليل نظري وإسقاط على الواقع الجزائري." في الملتقى الدولي حول المرافقة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011. ص 4-5

[2] _دباج نادية :**دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها**،مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013. ص. 62-63.

[3]. تعريف وشرح معنى التطوير بالعربي**معجم المعاني الجامع**، معجم عربي-عربي. تم الاطلاع عليه في 28 فيفري 2025، الساعة 13:45. https://www.almaany.com.

[4] بلعيدحياة، ويسرى مقداد :"**شبكة التطوير التنظيمي في إحداث عملية التغيير**: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد 17، 2010. ص. 192.

[5] سعدان نبيلة : "**أثر الإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي**: دراسة ميدانية ببلدية قالمة ولاية قالمة، " مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1954، 2019/2018. ص. 10-11.

-اجرائيا:التطوير هو نشاط يهدف لتحقيق التغيير الإيجابي والارتقاء الملحوظ والقابل للقياس في مستوى المهارات المقاولاتية لدى الشبابالجامعي اصحاب المشاريع كنتيجة مباشرة لمشاركته في برامج وخدمات المرافقة الجامعية.

_المهارة:

لغة: مصدر مهر -حذق،براعة :القدرة على أداء عمل بحذق وبراعة[1]

اصطلاحا :المهارات هي مجموعة من القدرات والمعارف التي يمتلكها الفرد والتي تمكنه من أداء مهام معينة بكفاءة.وهي قدرة الفرد على تعبئة ودمج أنواع مختلفة من الموارد،المعرفة،الكفاءة العملية والكفاءة الحياتية لتنفيذ أنشطة معينة:

- عرف D. Collardyn المهارات على أنها إستطاعات (Aptitudes) معروفة للقيام بعمل معين في ظل ظروف محدّدة، سواء كانت مهنية أو بشرية أو اجتماعية".
- عرف Zarifian المهارة على أنها فكرة أو ذكاء عملي للوضعيات التي تعتمد على المعارف المكتسبة.[2]

المهارات المقاولاتية:

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم مشترك للمهارات المقاولاتية، رغم اتفاقهم تقريبا فيما يتعلق بمكوناتها أو الموارد المشكلة لها،والمتمثلة عموما في المعارف، الممارسات، وهذا لارتباط المهارات بوضعيات العمل وتأثرها بمحيطه، لذلك يرى Guy le Boterf أنه على كل مؤسسة تحديد مفهومها للمهارات بناء على تطورات محيط العمل.[3]

- عرفت على أنها مجموع ثلاث أنواع من المعارف معارف نظرية وممارسات (خبرة) وبعد سلوكي (تجليات) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن".
- وعرفها كل من Patrick Gilbert et Michael Parlier على أنها:"مجموع المعارف والطاقات والسلوكيات الموجهة لتحقيق هدف معين، في وضعية معينة"

[1] "تعريف ومعنى مهارة" :**معجم المعاني الجامع** : معجم عربي.عربي. تم الاطلاع عليه بتاريخ 5 أبريل 2025، الساعة 12:39.

[2] الهاشمي ربيعي، وعبد الرحمان عبد الرزاق إسماعيل: "**مساهمة المهارات المقاولاتية في تشجيع حامليالشهادات الجامعية على إنشاء مشاريع** في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية(ANADE) وكالة تبسة نموذجًا" مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 11، العدد 4، يونيو 2023، ص. 45.

[3] _Laviolette, Michael, and Christof Loue. **Les compétences entrepreneuriales: définition et construction** d'un référentiel..,Paris France,page:4,5,6,7.

-هي مجموعة من القدرات والصفات التي تمكن الافراد من تأسيس وإدارة وتنمية مشاريعهم الخاصة بنجاح تشمل مزيجا من المعرفة والخبرة والسمات الشخصية التي تساعد المقاول على تحويل الأفكار لواقع ملموس وتحقيق النجاح في بيئة اعمال صغيرة[1]

-كما تعرف بانها مجموعة القدرات والمعارف والممارسات التي تعد متطلبا أساسيا للشباب الجامعي لتأهيله واكتسابه القدرة على احداث التغيير في المستجدات من حوله لإحداث التنمية المجتمعية وتتمثل هذه المهارات في المهارات القيادية، المهارات الاجتماعية التواصلية، المهارات التقنية الفنية[2].

-كما عرف wichkamالمهارات المقاولاتية على انها المعرفة التي تتضح من خلال العمل فهي القدرة على الأداء بطريقة معينة. فالمقاول هو من لديه فكرة عمل جديدة يمكن له تحويلها الى واقع ملموس ولكي يكون ناجحا يجب على صاحب المشروع الا يحدد الفرصة فحسب وانما يعمل على فهمها أيضا بشكل عميق ولهذا يجب على المقاولين ان يكونوا قادرين على اكتشاف الفجوة في السوق والتعرف على المنتجات اللتي ستملئ هذه الفجوة ومنه معرفة المميزات لديهم[3]

التعريف الإجرائي :في هذه الدراسة، تُشير المهارات إلى القدرات التي يجب أن يمتلكها الشباب الجامعي ليتمكن من دخول عالم المقاولاتية والتي قد اكتسبها من خلال برامج المرافقة الجامعية، وتشمل المهارات الفنية، التواصلية والقيادية الضرورية لإدارة مشروع ناجح.

المقاولاتية :

لغة: هي كلمة انجليزية الأصل مشتقة من الكلمة الفرنسية entreupreuneurفهي تعني حاول بدء.خاض. وتتضمن التجديد والمغامرة. **مصدرها** المقاول وهو من يعتمد بالقيام بعمل معين متكاملا لشروط خاصة كبناء بيت او اصلاح طريق او توضيح تعطيلات له في عقد يوقعه المتعاقدان [4]

اصطلاحا : نوع من السلوك يتميز بالسعي نحو الابتكار وتنظيم الاليات الاقتصادية والاجتماعية من اجل استغلال موارد وحالات معينة وكذلك من الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة من اشكال متنوعة فيمكن ان يكون عبارة عن انشاء مؤسسات جديدة بشكل قانوني كما يمكن ان يكون

[1] صورية بن فرحات: "**دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب**، دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين إلى LENSEJ." مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014، ص. 8.

[2] سايح، فطيمة :"**دور الدوافع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات** ، دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر لجامعة وهران" مجلة معهد العلوم الاقتصادية، م20، ع2017/03، ص77.

[3] العايش عبير، وخلايفية فوزية: "**دور التعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية** لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة 8ماي 1945-قالمة ، طلبة الثانية ماستر إدارة اعمال نموذجا." مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، تخصص إدارة اعمال، 2020/2019، ص13.

[4] حمزة، الفقير : "**دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد**" مجلة الاقتصاد الجديد، ع12، م1، برج بوعريريج، الجزائر، 2015، ص119.

عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها .[1] و هي عملية إنشاء وتطوير المشاريع من قبل الأفراد أو المؤسسات بهدف تحقيق الربح والابتكار.

التعريف الإجرائي :تعرف المقاولاتية في هذه الدراسة على أنها النشاط الذي يقوم به الشباب الجامعي لتطوير فكرة مشروع وتحويلها إلى واقع من خلال تبني إستراتيجيات ابتكارية واستغلال الموارد المتاحة.

_ الشباب الجامعي:

-هو ذلك الشاب الذي التحق بالجامعة، وأثر التحاقه هذا في شخصيته سواء من الناحية العقلية؛ حيث تتعمق خبرته العلمية، أو من الناحية الوجدانية؛ حيث تتزن انفعالاته، أو من الناحية الاجتماعية؛ حيث تتسع خبرته الاجتماعية، وتقييمه للأمور خاصة من خلال احتكاكه بجماعات الأصدقاء والزملاء، وأيضا تأثير الأساتذة فيه، وتتفاعل هاته النواحي مع بعضها البعض مما يساعد على تبني قيم،واتجاهات، وأفكار معينة .[2]

التعريف الإجرائي :يقصد في هذه الدراسة بالشباب الجامعي هي تلك الفئة من الشباب المتحصلين على شهادة جامعية ولديه رغبة في الدخول الى عالم المقاولاتية و لديه فكرة مشروع معينة يود تطبيقها على ارض الواقع ، حيث شارك في برامج المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية لاكتساب المهارات اللازمة لدخول هذا المجال وبدء مشروعه الخاص.

سابعا : مراجعة الدراسات السابقة:

تناول هذا العنصر الدراسات السابقة، والبحوث العلمية من حيث المقالات والاطروحات العلمية، وذلك من حيث استفادة موضوع البحث من الدراسات السابقة، وهذا على النحو الآتي:

أولا: الدراسات المحلية :

1-دراسة سايح فطيمة: بعنوان دور الدو افع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات -دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماسترلجامعة وهران -2017[3]

---

[1] بوعلاق رفيقة، وبودحاجة، سناء:"**الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي**. دراسة ميدانية بدار المقاولاتية لجامعة تبسة."مذكرة ماستر، 2022/2021، ص6.

[2] عميروش نجوى :**الطلبة الجامعيون بين القيم السائدة والقيم المتنحية**: دراسة نظرية ميدانية. رسالة بحث مكملة لنيل درجة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص77.

[3] سايح، فطيمة : "**دور الدو افع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات**: دراسة ميدانية لعينة من طلبة الماستر ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)، م20، ع03، 2018/2017.

نشرت هذه الدراسة في المجلة الجزائرية مجلة معهد العلوم الاقتصادية -المجلد 20-العدد الثالث سنة 2017 وقدهدفت الدراسة الى فهم أهمية ترقية المقاولاتية وضرورة توضيح اهم المهارات المقاولاتية اللازمة التي يجب ان تتوفر في المقاولات لنجاح نشاطهن المقاولاتي بالاضافة الى ابراز ماهية العلاقة بين التوجه نحو النشاط المقاولاتي والدوافع وكذلك المهارات المقاولاتية .

تمثل السؤال الرئيسي في:

-الى أي مدى تساهم المهارات المقاولاتية في تفعيل روح المقاولاتية لدى الطالبات الجامعيات؟

اندرجت حوله عدة أسئلة فرعية:

-الى أي مدى تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاولاتية ؟

-الى أي مدى تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاولاتية ؟

-الى أي مدى تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية ؟

-الى أي مدى تساهم الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية ؟

وتم اختيار عينة عشوائية طبقية وبالنسبة لادوات جمع البيانات فقد استخدمت الباحثة أداة الاستبيان وصمم حسب سلم ليكرت الخماسي وتم توزيعه على 200طالب في عدة تخصصات مختلفة /اقتصاد/تجارة/علوم.../ وكانت مكونة من 47 فقرة

-توصلت الدراسة الى ان اغلب افراد العينة لا يمتلكون مهارات تسييرية عالية فقط المهارات الشخصية والتقنية مما أدى لفشل من قبل مشاريع ansej

كما توصلت لنتائج مفادها

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات التقنية على روح المقاولاتية لدى الطلبات الجامعية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية المهارات الشخصية على روح المقاولاتية لدى الطلبات الجامعية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية المهارات الإدارية على روح المقاولاتية لدى الطلبات الجامعية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية المهارات المقاولاتية على روح المقاولاتية لدى الطلبات الجامعية .

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدوافع المقاولاتية على روح المقاولاتية لدى الطلبات الجامعية.

2 -دراسة العايش عبيرو خلايفية فوزية بعنوان دورالتعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسييربجامعة قالمة طلبة السنة الثانية ماسترإدارة اعمال نموذجا 2019/2020[1]

-هدفت الدراسة الى دور التعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية لدى طلبة الثانية ماستر تخصص إدارة الاعمال بجامعة 8 ماي 1945 قالمة مسلطين الضوء في ذلك على اهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية .الفكر المقاولاتي و اهم المهارات و الكفاءات المقاولاتية الواجب توفرها في المقاول لكي يسير مشروعه الخاص به و كذا تبيان مدى مساهمة التعليم الجامعي في اكساب الفرد مهارات و معارف تخدمه و تخدم المجتمع ككل من خلال دراسة على طلبة الماستر تخصص إدارة الاعمال بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة قالمة معتمدين في ذلك على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من خلال المسح الشامل .حيث تم استخدام برنامج SPSS لمعالجة و تحليل المعطيات . و المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات .

جاءت إشكالية الدراسة كما يلي:

-هل يساهم التعليم الجامعي بمختلف ابعاده في تنمية المهارات المقاولاتية لدى طلبة الماستر؟

والأسئلة الفرعية التالية:

-هل يساهم الأستاذ الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية للطالب الجامعي؟

-هل تساهم البرامج التعليمية في تنمية المهارات المقاولاتية للطالب الجامعي؟

-هل تساهم مناهج التدريس في تنمية المهارات المقاوللتية للطالب الجامعي؟

-هل تساهم البنى التحتية في تنمية المهارات المقاولاتية للطالب الجامعي؟

-اثبتت نتائج الدراسة ان التعليم الجامعي في الكلية محل الدراسة لا يساهم في تنمية المهارات المقاولاتية للطلبة وهذا ما يستدعي ضرورة النظر في مناهج التدريس والبرامج التعليمية المتبعة من طرف الأساتذة في عملية التكوين.

3-دراسة مناصرفتيحة و قيداري مريم : دوراستراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطويرمهارات الخريجين،دراسة حالةدارالمقاولاتية،جامعةعين تموشنت 2022/2021 [1]

[1] العايش عبير، وخلايفية فوزية : "**دورالتعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية** لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة 8ماي 1945 قالمة: طلبة الثانية ماستر إدارة أعمال نموذجا"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، 2020/2019.

-هدفت الدراسة للتعرف على دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين مسلطين الضوء في ذلك على اهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والتعليم الجامعي المقاولاتي وكذا مختلف مهارات الخريجين وتبيان ما يمكن ان تحتويه برامج التعليم الجامعي المقاولاتي والتي يمكن ان ترفع مهارات الخريجين. و كذا التعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح لخريجي الجامعة في ان يشرعوا في تأسيس مشروع صغير ة تسييره وفق أسس تجعل منه عملا ناجحا.

تمثل التساؤل الرئيسي في :

-الى أي مدى تؤثر استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات خريجي الجامعة؟

الأسئلة الفرعية :

-ما هي الأسس النظرية للتعليم المقاولاتي؟

-ما المقصود بالمهارات المقاولاتية لدى خريجي الجامعات؟

-ما هي العلاقة التي تربط التعليم الجامعي المقاولاتي بتطوير المهارات الشخصية والفنية والتقنية للخريجين؟

وتم صياغة فرضية واحدة:

يوجد تأثير لاستراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات خريجي جامعة بلحاج عين تموشنت.

-تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و كذلك المنهج القياسي الاحصائي من خلال المسح الشامل للعينة و تحليلها احصائيا وتمثل مجتمع البحث بدار المقاولاتية بجامعة بلحاج بو شعيب عين تموشنت وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية شملت 60 شخص بنسبة 100% وهذا ما يعني ان الدراسة مثالية واعتبرت مسح شامل .

لجأ الباحثين لمعالجة الجوانب التحليلية للدراسة بالاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رسمية للبحث .

توصل الدراسة الى ان القيمة الاحتمالية هي 00 اقل من مستوى المعنوية0.05 وبالتالي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل استراتيجية للتعلم الجامعي المقاولاتي والمتغير التابع تظوير مهارات الخريجين أي ان لاستراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي دور كبير في تطوير مهارات خريجي الجامعة.

[1] فتيحة مناصر ومريم قيداري: "دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين: دراسة حالة دار المقاولاتية ، جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، 2022/2021.

كما توصلت الدراسة الى اثبات دور استراتيجية التعليم المقاولاتي في تطوير المهارات المقاولاتية للخريجين مع وجوب تعديل في برامج التعليم الجامعي المقاولاتي وهو ما خلصت له التوصيات والتي كان من أهمها ضرورة ادراج مقياس المقاولاتية في مختلف التخصصات على مستوى الجامعة.

4-دراسة خراف شيماء، سلطان خولة : اثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الفئة الطلابية .دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير لجامعة سكيكدة 2023/2022

-هدفت الدراسة لمعرفة أثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى طلبة الماستر من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة كعينة للدراسة حيث بلغ مجتمع الدراسة 1259 طالب وعينة مكونة من 124 طالب وزعت عليها الاستبانة التي تمت معالجتها ببرنامج spssحيث تم الاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي ومعامل الارتباط والانحدار واختبارt اضافة الى تحليل التباين الاحادي.

حيث جاءت الدراسة للإجابة على التساؤل الاتي :

-ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الفئة الطلابية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة ؟

والأسئلةالفرعية:

-ما مدى تأثير البرامج التعليمية المقاولاتية في بناء المهارات المقاولاتية للطلبة؟

-ما مدى تأثير هيئات التدريس الموجهة للتعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الطلبة؟

-ما مدى تأثير البنى التحتية المقاولاتية في بناء المهارات المقاولاتية لدى الطلبة؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حول اثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الطلبة تعزى لمتغيرات الديمغرافية؟

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها :

-ان هناك إثر إيجابي بارز لكل من البرامج التعليمية المقاولاتية والبنى التحتية المقاولاتية وكذلك هيئات التدريس الموجهة للتعليم المقاولاتي كأبعاد أساسية للتعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية للطلبة حيث ان ما قيمته 36%من المتغيرات في مستوى بناء المهارات المقاولاتية للعينة المدروسة ناتج عن التغير في مستوى وجودة التعليم المقاولاتي. وبناء على هاته الأخيرة خلصت الدراسة الى مجموعة من الاقتراحات أبرزها : إعطاء أهمية أكبر لنوعية التعليم المقاولاتي المقدم في لجامعات من خلال تطوير وتحسين جودة البرامج التعليمية المقاولاتية بما يتوافق مع استراتيجية التحول الى نموذج الجامعة المقاولاتية وكذا تعزيز

العلاقة بين الجامعة ومحيطها الخارجي الاقتصادي والاجتماعي بغية احتكاك الطلبة بالجانب الميداني وفهم النظام البيئي المقاولاتي في الجزائر[1]

5-دراسة بلحاج رضوان بعنوان دور المرافقة في تطوير المهارات المقاولاتية:دراسة حالة حاضنة مركز الطالب لجامعة تلمسان في اطار المشروع 1275،مجلة البشائر الاقتصادية جوان 2024.

-و قد هدفت هذه الدراسة الوصفية الى فهم الدور الفعال لبرامج المرافقة في تطوير المهارات المقاولاتية لحاملي المشاريع في مركز الطالب لجامعة تلمسان في اطار المشروع الوزاري 1275 للسنة الجامعية 2023/2022و اهم المهارات المقاولاتية التي يتم تكوين حاملو المشاريع عليها خلال فترة مرافقتهم و الى الأساليب المتبعة و المناسبة لتطويرها و كذا خصائص المسؤولين عن تنفيذ برامج المرافقة المتعلقة بتطوير المهارات المقاولاتية و تكمن أهمية البحث في المساعدة في تطوير برامج المرافقة من اجل ترقية المقاولاتية و خلصت الدراسة في النهاية الى انه و رغم فتوة تجربة المشروع الوزاري 1275 الا ان برنامج المرافقة المخصص له استطاع ان يلعب دورا مهما في تكوين الطلبة على مختلف المهارات الضرورية لنجاح مشروعهم المقاولاتي.

حاولت الدراسة الكشف عن التساؤل الرئيسي:

-ما هو دور برامج المرافقة لمركز الطالب التابع لجامعة تلمسان في تطوير المهارات المقاولاتية لدى حاملي المشاريع في إطار القرار الوزاري 1275 للسنة 2023/2022؟

تدرجت منه الأسئلة الفرعية التالية:

-ما هو دور المرافقة في تطوير الأصناف المختلفة للمهارات المقاولاتية؟

-ما هي الأساليب المتبعة في تطوير مهارات حاملي المشاريع؟

-ما هي خصائص المسؤولين عن تنفيذ برامج المرافقة؟

-قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي الذي يتم من خلاله محاولة وصف الظاهرة المدروسة -وقام بالاعتماد على المسح الشامل حيث قام بإجراءأربع مقابلات مع جميع مرافقي المركز من كلية الاقتصاد والعلوم.وقد توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

[1] شيماء خراف و خولة سلطان :**اثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الفئة الطلابية**، دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير -جامعة 20 اوت 1945-سكسكدة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر 2023/2022

-لقد شمل برنامج المرافقة الأصناف الثلاثة للمهارات المقاولاتية وهي الشخصية ومهارات ميدان المقاولاتية ومهارات العلاقات .

-اعتمد مركز الطالب في تجسيد برنامجه المتعلق بتطوير مهارات حاملي المشاريع بشكل أساسي على الدورات التكوينية و المرافقة الشخصية .

-أشرف على تاطير الدورات التكوينية والمرافقة أساتذة متطوعون يغلب عليهم الطابع الأكاديمي وليس المهني.[1]

ثانيا الدراسات العربية:

1- دراسة علوية الزبيروسلوى أبو ضيف :دورتعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة، دراسة على مركز التوظيف والاعمال الريادية.مجلةامارا باك-المجلة الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم و التكنلوجيا ، المجلد9 العدد30- 2018.

هدفت الدراسة لمعرفة مدى مساهمة مركز التوظيف و الاعمال الريادية لتعزيز المهارات الريادية لدى طالبات الجامعة و الدور الفعال لمركز التوظيف في تعزيز المهارات النفسية الريادية و الاقتصادية لدى طالبات جامعة محمد بن سعود الإسلامية و ما له من اثر على نجاح مشروعاتهن الصغيرة و باستخدام منهج التحليل الاحصائي الكمي بالاعتماد على حزمة التحليل الاحصائي spss بالتطبيق على عينة قصدية من الطالبات تتمثل في 100 طالبة تم التوصل لعدد من النتائج و المقترحات التي تبين الأثر و الدور الفعال الذي يقوم به مركز التوظيف بالجامعة في تعزيز مختلف المهارات لدى طالبات الجامعة و اثره في دعم و توعية الطالبات بأهمية ريادة الاعمال الحرة و ما لذلك من اثر في خفض معدلات البطالة بين الخريجات الى جانب انتهاج الطرق العلمية في تطوير الدورات التدريبية المقدمة للطالبات و اقتراح عدد من البحوث المستقبلية منها اثر تفعيل مهارة الذكاء الاستراتيجي في خلق الديمومة للمشروعات الصغيرة .من هنا برز التساؤل الرئيسي للبحث وهو :

[1] رضوان بلحاج :"**دور برامج المرافقة في تطوير المهارات المقاولاتية**: دراسة حالة حاضنة مركز الطالب لجامعة تلمسان في إطار المشروع 1275"، مجلة البشائر الاقتصادية، م10، ع2، جوان 2024.

-الى أي مدى يمكن ان يلعب مركز التوظيف والاعمال الريادية دورا بارزا في دعم المشروعات الصغيرة من خلال تعزيز المهارات الريادية المختلفة للطلبة بما تمكنها من مواجهة التحديات التي قد تواجهها في سوق العمل وتحقق لها الميزة التنافسية المطلوبة؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

-هل هناك دور واضح يلعبه مركز التوظيف والاعمال الريادية في مجال تطوير مهارات الطلبة في مجال إدارة المشروعات الصغيرة؟

-هل تطبق مركز التوظيف نوعا او اخر من استراتيجيات دراسة متطلبات إدارة المشروعات الصغيرة من المهارات الإدارية والاقتصادية والنفسية وغيرها ويقوم بترجمتها في دورات وبرامج تأهيلية استشارية للمستفيدات من خدمات المركز؟

-هل وضع برامج فعالة لتعزيز دور المركز في صقل خبرة ومهارات الطالبات سيؤدي الى نجاح المشروعات الصغيرة والحد من انتشار البطالة بين الخريجات؟

-**فرضية البحث** يقوم البحث على فرضية وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية واضحة بين تعزيز دور مركز التوظيف والاعمال الريادية في تطوير المهارات الريادية للطالبات ودعم و نجاح المشروعات الصغيرة

منهج البحث اتبعت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة من خلال دراسة وصفية تحليلية لموضوع المهارات الريادية ودورها في تعزيز قدرة الطالبات المستفيدات من أنشطة مركز التوظيف والاعمال الريادية بجامعة الامام محمد على تعزيز المهارات الريادية وإدارة المشروعات الصغيرة من خلال المصادر والمراجع العلمية والدوريات والبحوث المتعلقة بجوانب الدراسة والمرتبطة بها.

حدود الدراسة :

-**الحدود المكانية** :المملكة العربية السعودية ، الرياض ، جامعة محمد بن سعود الإسلامية مركز التوظيف والاعمال الريادية.

-**الحدود البشرية** :تمثل مجتمع الدراسة في طالبات جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية اخذت الطالبات المستفيدات من الخدمات المقدمة من مركز خدمات التوظيف والاعمال الريادية كعينة للدراسة وذلك للادلال بوجهة نظرهم حول موضوع الدراسة ويبلغ عددهم 100 مفردة.

-**الحدود الزمانية تبحث الدراسة في الفترة بين 2016-2018**

أداة **الدراسة** :قامت الباحثتان باعداد استمارة استبيان خاصة ليتعرف بواسطتها على معرفة دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الامام محمد في دعم المشروعات الصغيرة بعد الاطلاع على الادبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة [1]

2- دراسة علاء الدين خليل إبراهيم السيد وخالد يونس موسى :المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية ، دراسة تطبيقية على قطاع غزة ، المجلة الاكاديمية العالمية للاقتصاد و العلوم الإدارية ، 2018.

-هدفت الدراسة للكشف عن قابلية الخريجين الجامعيين في بعض التخصصات لمزاولة العمل الريادي من خلال فحص مدى امتلاكهم المهارات الريادية و قد استخدمت الدراسة لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي التحليلي حيث استهدفت عينتين من الخريجين الجامعيين الأولى ممن سبق لهم العمل و الثانية خريجين لم يزاولوا عملا مطلقا و قد بلغت عينة الدراسة 302مفردة منهم 159 سبق و ان زاولوا عملا و البقية لم يزاولوا عملا مطلقا ، و قد طبقت الدراسة على خريجي الجامعات للسنوات 2015-2018 و توصلت الدراسة الى ان المهارات الأكثر توفرا لدى الخريجين الذين سبق لهم العمل هي مهارة الريادة الشخصية يليها المهارات التقنية اما مهارة إدارة الاعمال فكانت هي الأقل توفرا لدى الخريجين و تحديدا خريجي كليات الهندسة و تكنلوجيا المعلومات، اما من حيث اكتساب المهارة فكانت المهارات الأكثر اكتسابا لدى الخريجين الذين زاولوا عملا هي تحمل المخاطرة -التخطيط ووضع الأهداف-اتخاذ القرار -المثابرة .في حين لم يكن هناك فروقات كبيرة في المهارات الأخرى .اما المهارات التي لم تتوفر لدى الخريجين الجامعيين الذين لم يزاولوا عملا فكانت مهارات التمويل -التسويق-المبيعات-الابداعوالابتكار-التفاوض. وقد اوصت الدراسة على التركيز على اكساب الطلبة المهارات الريادية ضمن برامج التدريب السنوي ضمن مساقات معدة بعناية لهذا الغرض كما دعت الدراسة لحث الجامعات على تطوير برامجها الأكاديمية بما يحقق تنمية وتطوير المهارات الريادية.

أسئلة الدراسة :

-ما مستوى المهارة الريادية المتوفرة لدى خريجي الجامعات الفلسطينية لمن سبق له العمل؟

[1] الزبير علوية وسلوى أبو ضيف : "**دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمدبن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة**: دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية"، مجلة أمابارك العلمية ن الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، م9، العدد 30، 2018.

- ما المهارات الريادية الأكثر شيوعا لدى الخريجين في كل مجال ريادي من المجالات الثلاث مهارات الريادة ، المهارات الشخصية، مهارة إدارة الاعمال والمهارات التقنية للخريجين الذين سبق لهم العمل مقارنة بمن لم يزاولواعملا؟

-ما أبرز المهارات الريادية التي شهدت نموا لدى الخريجين نتيجة لمزاولة عمل وما تلك التي لم تشهد تغيرا؟

-منهج الدراسة :اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأفضل لوصف الطاهرة وتحليلهاويعد من أفضل المناهج استخداما في الدراسات الإنسانية عموما .

مجتمع الدراسة :اشتمل مجتمع الدراسة على الخريجين الجامعيين من كبرى خمس جامعات في قطاع غزة ضمت 3 تخصصات هي الهندسة وتكنلوجيا المعلومات والعلوم الإدارية على مدار 5 سنوات ماضية اخرها سنة 2018/2017وبلغ عددهم 11559 مفردة وكان العدد الأمثل للعينة 374مفردة أي حوالي 3.2بالمئة من مجتمع الدراسة تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وفق التخصص والجامعة.

-أداة الدراسة :تكونت الاستبانة من قسمين الأول تم للبيانات التصنيفية مثل الجنس الكلية ، التقدير في البكالوريوس، اسبقية العمل. اما القسم الثاني فضم 3محاور للمهارات الريادية مشكلا 62فقرة تم توزيع 19 فقرة لكل من محوري مهارات الريادة الشخصية والمهارات التقنية و24فقرة لمحور مهارات إدارة الاعمال واستخدم مقياس لكارت الخماسي .

نتائج الدراسة :

-مهارة الريادة الشخصية هي الأكثر توفرا لدى الخريجين الذين سبق لهم العمل يليها المهارات التقنية في حين كانت مهارات إدارة الاعمال هي الأقل توفرا لتلك الفئة

-بالمقارنة بين الخريجين وفقا لأسبقية العمل فان المهارات التي شهدت ارتفاعا لدى فئة الخريجين الذين زاولوا عملا هي مهارات الريادة الشخصية وبزيادة اقل مهارات إدارة الاعمال في حين لم تكن هناك فروقات في المهارات التقنية المكتسبة لدى الخريجين الجامعيين حيث لم تظهر النتائج أي اختلاف في الوزن النسبي بين من سبق له العمل بالمقارنة مع من لم يزاولوا عملا مطلقا في المهارات التقنية[1]

- 3دراسة فاطمة محمد عبد الوهاب الخليفة. مستوى مهارات ريادة الاعمال لدى طلبة الجامعات - دراسة تقويمية بجامعة بنها -دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي السابع لكلية التربية بجامعة السلطان قابوس في مسقط 2-4 مارس 2020-سلطنة عمان .

[1] علاء الدين خليل إبراهيم السيد وخالد يونس موسى : "المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على قطاع غزة"، المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، ع2، 2018.

-هدفت الدراسة لتحديد مهارات ريادة الاعمال العلمية لطلاب المرحلة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذا تحديد مستوى مهارات الريادة العلمية لدى طلاب المرحلة الجامعية

أسئلة الدراسة :

-ما مهارات ريادة الاعمال المهمة لطلبة المرحلة الجامعية؟

-ما مستوى مهارات ريادة الاعمال لدى طلبة المرحلة الجامعية؟

-منهج الدراسة :استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحيوهو المناسب لطبيعة واهداف الدراسة الحالية الذي يصف الواقع ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كميا وكيفا. وتم استخدام استبيان معد لجمع البيانات ومقياس لتحديد مستوى الطلاب في مهارات ريادة الاعمال وهما من أدوات جمع المعلومات التي تم بنائها لهذا العرض .

-حدود الدراسة:

-عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وعددهم 50 عضوا هيئة تدريس من جامعة بنها في كليات الطب والهندسة. التربية والعلوم لاستقصاء أراءهم حول اهم مهارات ريادة الاعمال المناسبة للطلبة عينة الدراسة 200 طالب لقياس مستوى مهارات ريادة الاعمال لديهم من نفس الكليات بجامعة بنها في جمهورية مصر العربية.

-تم تطبيق الاستبيان في الفصل الدراسي الأول 2020/2019

- توصلت الدراسة الى نتائج من أهمها : انخفاض مستوى مهارات ريادة الاعمال لدى عينة الدراسة وقد اوصت الدراسة بضرورة تضمين مقرر ريادة الاعمال كمقرر اجباري على طلبة الجامعات [1]

4-دراسة رشا عبد العاطي راغب و-سعاد محمد عمرو اخرون :فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي،مجلة حوار جنوب-جنوب، العدد السابع عشر2023.

هدفت الدراسة للتعرف على فاعلية برنامج ارشادي في تعزيز مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي و التعرف على الاوزان النسبية لمهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة و كذا الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات ريادة الاعمال ، التفكير الإبداعي .حل المشكلات مهارة استشراق المستقبل .ادارة التغيير و بناء و تحفيز فرق العمل .مهارة إدارة الوقت و الأولويات .ادارة الازمات .التسويق الرقمي

[1] فاطمة محمد عبد الوهاب الخليفة: **"مستوى مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات:** دراسة تقويمية **بجامعة** بنها"، دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي السابع لكلية التربية بجامعة السلطان قابوس، 2-4 مارس 2020.

لدى الشباب الجامعي و متغيرات الدراسة و أيضا الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في مهارات ريادة الاعمال قبل و بعد تطبيق البرنامج المعد

تساؤلات الدراسة :

-ما هي الاوزان النسبية لمهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي عينة الدراسة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية بين مهارات ريادة الاعمال ومتغيرات الدراسة لدى الشباب الجامعي؟

-ما فاعلية برنامج ارشادي معد لتعزيز مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي؟

فرضيات الدراسة :

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في مهارات ريادة الاعمال ، التفكير الإبداعي، استشراف المستقبل، إدارة التغيير، بناء وتحفيز فرق العمل ، إدارة الوقت والأولويات، إدارة الازمات ، التسويق الرقمي لدى الشباب الجامعي. ومتغيرات الدراسة ، المستوى التعليمي للوالدين -عمل الام-المستوى المهني للاب، الدخل الشهري.

-توجد فروق ات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في مهارة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي قبل وبعد تطبيق البرنامج المعد

منهج الدراسة :المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي .

حدود الدراسة :

-**المجال المكاني :**كلية التربية النوعية جامعة أسيوط. قسم الاقتصاد المنزلي -التربية الفنية-التربية الموسيقية.

-**المجال البشري :**تكونت عينة الدراسة من422 طالب وطالبة الفرقة الرابعة من كلية التربية النوعية جامعة أسيوط قسم الاقتصاد المنزلي التربية الفنية والتربية الموسيقية وبنفس شروط عينة البحث الاستطلاعية .

-**المجال الزماني : قامت** الباحثة بجمع البيانات وتفريغها في الفترة من شهر 2022/10الى 2022/11 وبعد اجراء التحليلات الإحصائية واستخراج النتائج ثم تطبيق البرنامج الارشادي المعد لتعزيز المهارات لدى الشباب الجامعي وتطبيق العينة التجريبية في الفترة من 2022/12/1 الى 2022/12/30 بواقع جلستين أسبوعيا .

أدوات الدراسة :

-استمارة البيانات العامة الخاصة بالشباب الجامعي -استبيان مهارات ريادة الاعمال -برنامج ارشادي عن مهارات ريادة الاعمال -استمارة البيانات العامة للأسرة.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

-توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في المهارات الريادية للشباب الجامعي وكلا المستويين التعليمي الأعلى للوالدين والمستوى المهني مرتفع للوالدين وللمرأة العاملة ولمستوى الدخل المرتفع.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة التجريبية على مقياس مهارات ريادة الاعمال قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم لصالح التطبيق البعدي [1]

ثالثا الدراسات الأجنبية:

1-دراسة بيغي ارنو-دجوكيب كاميني بعنوان عوامل تطوير الكفاءات الذاتية الريادية لدى طلاب الجامعات ، جامعةكبيك، 2012

Facteurs de développement de l'auto efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires

-تهدف الدراسة لتحديد عوامل تطوير الكفاءة الذاتية الريادية لدى الطلبة الجامعيين بالاعتماد على أبحاث باندورا الذي اقترح عوامل تطوير الكفاءة الذاتية في مجال التعليم في الواقع. تمت الدراسة على عينة من أكثر من 1400طالب جامعي في كبيك من مواليد 16 دول مختلفة يدرسون في مراحل مختلفة حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان الكتروني .

-جاءت الدراسة لمعالجة الإشكالية التالية:

-ما هي العوامل التي تعزز تطوير الكفاءات الذاتية الريادية لدى طلاب الجامعات؟

والفرضية التالية :هناك علاقة بين المعايير الذاتية : اراء الاباء والأقارب والأهمية الممنوحة لها والابعاد المختلفة للكفاءة الذاتية الريادية.

-تبين من خلال الدراسة ان هناك علاقة إيجابية بين المعايير الذاتية *اراء الإباء والأقارب *ومستوى الكفاءة الذاتية الريادية للطالب الجامعي بالإضافة الى ذلك هناك علاقة إيجابية بين المتغيرات مثل وجود

[1] رشا عبد العاطي راغب، سعاد محمد عمر، وآخرون، "**فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي**"، مجلة حوار جنوب جنوب، العدد السابع عشر، أبريل 2023.

عائلة في مجال الاعمال وكذا وجود مرشد ومتابعة الدورات في ريادة الاعمال ومستوى المثابرة والتفاؤل والإصرار[1]

2دراسة مارينا زسولسقيك بعنوان الكفاءات والمهارات و النو ايا الريادية :دورالتعليم العالي -اكر انيا - 2012

Entrepreneurial competencies and intentio :the role of higher education

-هدفت الدراسة الى فهم تأثير برامج المقاولاتية الجامعية على تطوير كفاءات الطلاب في أوكرانيا كما هدفت الى استكشاف العلاقة بين مهارات الطلاب وكفاءاتهم ونوايا الريادية .

اشارت هذه الدراسة في اشكاليتها الى فرضية واحدة وهي كالاتي :

-التعليم المقاولاتي يعزز الكفاءات والمهارات المقاولاتية في الأسواق الناشئة .

-مجتمع البحث والعينة: تم توزيع الاستبيان المنظم على طلاب إدارة الاعمال والهندسة قي ثلاث جامعات في مدينة نيكولايف في أوكرانيا. تم جمع البيانات في مايو ديسمبر 2012 في الجامعة الأوروبية والجامعة الوطنية لبناء السفن وجامعة بترو موهياد الإنسانية بين طلاب السنوات الثالثة والرابعة والخامسة وتم تصميم الاستبيان باللغة الإنجليزية ثم ترجم لاحقا الى اللغة الروسية وتم اختيار الاستبيان لأول مرة على 10 طلاب ماجستير في الجامعة الوطنية لبناء السفن. لم يتم اكتشاف أي مشاكل .-توصلت الدراسة الى ان طلاب إدارة الاعمال يتمتعون بمستويات اعلى من المهارات والكفاءاتكالقدرة على تحديد الفرص والقدرة الاشراف وكذلك طلاب الهندسة تمتعوا بمستوى عالي من الكفاءات فيما يخص دافع الإنجاز والمعرفة التكنولوجية مقارنة بطلاب إدارة الاعمال [2]

-3دراسة انجيلا غونزاليزمورينو – الانوس مونوز-و روزاريو بيريز موريت

The role of higher education in development OF entrepreneurial competencies. some insights from castilla la Mancha university in spain-2019

-دورالتعليم العالي في تنمية الكفاءات المقاولاتية بجامعة كاستيا لامانشا -اسبانيا

[1]Peguy Arnaud Djouokepkamen : **Facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires**, Université du Québec,octobre2012.

[2]Marina Z. Solesvik, :"**Entrepreneurial Competencies and Intentions: The Role of Higher Education**," Forum Scientiae Oeconomia, Volume 7, 2019, Western Norway University of Applied Sciences, Norway.

-هدفت الدراسة لفهم دور التعليم العالي في تنمية المهارات و الكفاءات المقاولاتية و تسليط الضوء على المراحل و السنوات الثلاث الأخيرة من الجامعة في اطار مشروع شبكة معلمي المقاولة الذي هدف لتعزيز روح المبادرة لدى الطلاب. اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على سؤالين :

-هل هناك كفاءات ريادية محددة تحدد موقف الطلاب تجاه المقاولاتية؟

-هل تؤثر كفاءات ومهارات معينة بشكل أوضح من غيرها على نية انشاء مشروع في السنوات الثلاث التالية للتخرج؟

-تمثل مجتمع البحث في جامعة كاستيا لامانشا بإسبانيا من خلال اجراء مسح شامل من مجتمع البحث حيث تم تسجيل مجموع 11982 طالب في السنة الثانية الى الرابعة في تخصصات مختلفة في جميع انحاء uclm

وتم ارسال استبيان مجهول الهوية عبر البريد الالكتروني إليهم مع مجموعة 16 سؤال تتآلف من 35 عنصرا تهدف للقياس وكانت الأسئلة مغلقة بطبيعتها وقد تم استرجاع ما يقارب 15.64 بالمئة بمعنى 1876 استجابة للاستمارة من الطلاب. وقد توصلت الدراسة الى ان التعليم العالي له تأثير إيجابي في تطوير مختلف الكفاءات والمهارات خاصة القدرة على حل المشكلات المعقدة والعمل باستقلالية وغيرها كما تبين ان هناك علاقة إيجابية بين هذه الكفاءات ونية الطالب في انشاء مؤسسة ومشاريع مقاولاتية خاصة بعد التخرج [1]

<u>التعقيب على الدراسات السابقة:</u>

-تنوعت اهداف الدراسات السابقة التي تم التطرق اليها بتنوع زوايا تناولها لمتغيري المرافقة الجامعية والمهارات المقاولاتية . فاتفق العديد منها حول هدف مشترك :وهو محاولة التعرف على درجة مساهمة المرافقة في تهيئة الطلاب لانشاء مشاريعهم منها دراسة (بلحاج رضوان 2024)(Marina z solesvic))

-في حين هدفت كل من دراسة(سايح فطيمة 2017) (العايش عبير-خلايفية فوزية 2020)

(علوية الزبير -سلوى أبو ضيف) 2016 و (علاء خليل -إبراهيم السيد و خالد يونس موسى 2018( )فاطمة محمد عبد الوهاب خليفة 2020(بيغي ارنو -دجوكيب كاميني 2012)محاولة الكشف عن اهم المهارات و الكفاءات اللازم توفرها في المقاول لتسيير مشروعه.

[1]Angela Gonzalez Moreno, Llanos Lopez Munoz, و Rosario Perez Morote ،"T**he Role of Higher Education in Development of Entrepreneurial Competencies: Some Insights from Castilla La Mancha University in Spain"** ،8february2019.

- في حين هدفت دراسة(مناصر فتيحة – قيداري مريم2022)و (رشى عبد العاطي راغب و سعاد محمد عمر و اخرون 2020) (انجيلا كونزالاس -موريتيو-روزاريو موروت 2019) لإبراز دور التعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية من خلال دور المناهج الدراسية و البرامج التعليمية و التكوينية والأساليب المتبعة في تنمية المهارات المقاولاتية بانواعها سواء المهارات الإدارية. الشخصية ...

- اختلفت هذه الدراسات السابقة في اختيار مفردات عيناتها حيث تم تطبيقها على خريجي الجامعات. طلبة الماستر. اعضاء هيئة التدريس. مرافقي المركز..

- كما استعملت كل الدراسات السابقة أداة الاستمارة مثل دراسة(سايح فطيمة 2017)-(العايش عبير و خلايفية فوزية 2020( )مناصر فتيحة و قيداري مريم 2022( )خراف شيماء وسلطان خولة 2022( )علاء خليل إبراهيم السيد و خالد يونس موسى 2018() فاطمة محمد عبد الوهاب الخليفة 2020) ... باستثناء دراسة (بلحاج رضوان 2024) رشى عبد العاطي راغب وسعاد محمد عمر واخرون) التي استخدمت أداة المقابلة.

كما استعملت كذلك كل الدراسات السابقة الذكر الاستمارات الورقية. الاستبانة ما عدا دراسة دجوكيب كاميني 2012)ودراسة(انجيلا كونزالاس -موريتيو-روزاريو موروت)

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

ان البحث العلمي تراكمي، فلا شك أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا مما سبقها من دراسات حول موضوع البحث، حيث حاولت أن توظف الكثير من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة البحثية، ومن جملة وجوانب الاستفادة العلمية من الدراسات السابقة ما يلي:

.استفادت الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على أغلب الدراسات السابقة في الوصول إلى ضبط وصياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بـ "دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي .

.استفادت الدراسة الحالية من أغلب الدراسات السابقة في الوصول إلى اختيار المنهج المناسب لهذه الدراسة. وهو المنهج الوصفي

استفادت الدراسة الحالية بصفة خاصة من دراسة (مناصر فتيحة و قيداري مريم Marina z 2022)) (solesvic 2019في اختيار وبناء أدوات جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة.

.استفادت الدراسة الحالية بصفة أكثر من دراسة (**بلحاج رضوان** 2024) في تحديد وضبط مؤشرات الدراسة وصياغة فرضياتها.

-استفادت الدراسة الحالية من أغلب الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري، وعلى رأسها دراسة **سايح فطيمة** 2017 التي استفدنا منها في الجانب المفاهيمي كونها تطرقت للمهارات المقاولاتية .

-استفدنا كذلك بالأخص من دراسة **بلحاج رضوان** باعتبارها الدراسة الأقرب لدراستنا فاستفدنا منها من ناحية المراجع التي لها علاقة بموضوعنا .

الفجوة البحثية:

من خلال استعراض أهم أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة التي تم إدراجها، يمكن الإشارة إلى أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات في عدة جوانب رئيسة، تتعلق أساسا في تناولها لموضوعي المرافقة الجامعية والمهارات المقاولاتيةحيث تتفق تلك الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث تناولها أساسيات المقاولاتية والفكر المقاولاتي من حيث مفاهيم ومقومات...

كذلك تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الدور الفعال للتعليم الجامعي لتعزيز المهارات المقاولاتية. تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث إستخدامها للمنهج الوصفي والتحليلي.

كما اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في جمع البيانات مستخدمين الإستبيان.

إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب أخرى تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية وهي:

.تعد هذه الدراسة متميزة في تناولها للعلاقة الارتباطية بين كل من المرافقة الجامعية والمهارات المقاولاتية أي أنها تطرقت بالدراسة إلى كلا المتغيرين، من خلال البحث في طبيعة العلاقة التي تربطهما، رغم اطلاع الباحث على الكثير من الدراسات السابقة حول هذين المتغيرين، إلا أنه لم يصادف أي دراسة جمعت بين المتغيرين .

.تضمنت هذه الدراسة ربط المشكلة البحثية بابعاد متميزة، من خلال محاكاتها للواقع، ومثال ذلك اعتماد نموذج ثلاثي في تصنيف أبعاد متغير المهارات المقاولاتية القيادية، التقنية. تواصلية والتي تقابلها مؤشرات متغير المرافقة الجامعية التدريب. الارشاد والتوجيه ، الدعم.

.تعددت أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة، حيث شملت الاستمارة، الملاحظة من خلال الحضور مع عينة الدراسة اثناء الدورات التكوينية،والمقابلة وذلك لجمع البيانات والمعلومات بدقة أكبر. مقدما ذلك بحثا شاملا ومتكاملا يقدم رؤى قيمة حول الموضوع.

كما تطرقت دراستنا الى التأثير طويل المدى للمرافقة الجامعية على مسار الشباب الجامعي المهني حيث تساهم في ضمان نجاحه وتقييمه باستدامة.

ثامنا : المقاربة النظرية للدراسة.

-تعتبر المقاربة النظرية مرجعية او خلفية نظرية او اتجاها فكريا يستند عليه الباحث اثناء البحث العلمي. اذ يتم من خلالها تصور موضوع الدراسة في قالب نظري ومنح الباحث ترسانة مفاهيمية يستطيع من خلالها رسم مسار البحث وتفسير نتائجه في ضوء مسلمات النظرية المتبناة. **ودون** شك فان موضوع الدراسة هو الذي يوجه الباحث نحو اختيار المقاربة النظرية التي سوف يعتمدها في دراسته.[1]

- تعتبر المرافقة الجامعية إحدى الآليات الحديثة التي تعتمدها الجامعات لتعزيز قدرات الطلبة، خاصة في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية التي تفرض على الأفراد امتلاك مهارات ريادية تمكنهم من الاندماج في سوق العمل. ومن هذا المنطلق، يمكن تحليل دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي من منظور سوسيولوجي، حيث تتداخل عدة عوامل اجتماعية، ثقافية، وتعليمية في تشكيل هذه الديناميكية.. من خلال تبني النظرية **البنائية الوظيفية** من زاوية وظيفية للجامعة في المجتمع بوصفها جزء منه وما يناط بها من وظائف في سبيل تلبية حاجيات المجتمع كنسق كلي واستقراره بالنظر للجامعة على انها نسق ثقافي فرعي مفتوح ضمن النسق الاجتماعي الكلي.

حيث تمثل النظرية البنائية الوظيفية من أكثر النظريات السوسيولوجية المعاصرة رواجا ، ليس فقط في المجتمعات الأوروبية الغربية والأمريكية ، وترجع تسميتها البنائية الوظيفية لاستخدامها لمفهوم البناء والوظيفة وتنطلق البنائية الوظيفية من عدة قضايا مترابطة، فهي تسلم بأن المجتمع يمثل كلا منها وظيفة معينة من أجل خدمة أهداف الكل ومعنى ذلك أن المجتمع ما هو إلا نسق يضم مجموعة من العناصر المتساندة التي تساهم في تحقيق تكامله ، حيث يرى"**تالكوت بارسونز** :أن النسق الاجتماعي هو الإطار الفكري العام الذي تقوم عليه نظرية الأنساق الاجتماعية[2]

حيث عرف بارسونز النسق الاجتماعي على انه عبارة عن فاعلين او أكثر يحتل كل منهم مركز او مكانة اجتماعية متميزة عن الاخر ويؤدي دورا متميزا. فهو عبارة عن نمط منظم يحكم العلاقات بين الافراد وينظم حقوقهم وواجباتهم اتجاه بعضهم البعض. كما انه يعتبر إطار من المعايير او القيم المشتركة حيث يشتمل أنماط مختلفة من الرموز والموضوعات الثقافية المختلفة. [3]

فحسب النظرية البنائية الوظيفية فأن المرافقة الجامعية تؤدي دورًا محوريًا في تنمية المهارات المقاولاتية لدى الطلاب الجامعيين، وذلك من خلال مساهمتها في تحقيق التوازن والاستقرار داخل النظام التعليمي

[1] سوتريوس سارانتاكوس: **البحث الاجتماعي**، ترجمة شحدة فارع (لبنان: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، 2017)، ص 239.

[2] سلوى الخطيب: **نظرة في علم الاجتماع الأسري**: نظريات الأسرة (دمشق: المركز العربي، 1994)، ص 114.

[3] عبد العزيز علي الغريب: **نظريات علم الاجتماع**: تصنيفاتها، اتجاهاتها، وبعض نماذجها التطبيقية من النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة (بيروت: دار الزهراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012)، ص 175.

والاقتصادي. فهي تعمل على سد الفجوة بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، مما يمكن الطلاب من تحويل أفكارهم إلى مشاريع واقعية. كما أنها تلبي احتياجات سوق العمل المتزايدة لرواد الأعمال والمبتكرين، وتساهم في تحسين جودة التعليم من خلال دمج الجانبين النظري والعملي. بالإضافة إلى ذلك، فإن المرافقة الجامعية تزود الطلاب بالمهارات اللازمة للتكيف مع التغيرات السريعة في عالم الأعمال، مثل القدرة على الابتكار وحل المشكلات واتخاذ القرارات. ومن خلال تشجيع الطلاب على إنشاء مشاريعهم الخاصة، فإنها تساهم في خلق فرص عمل جديدة وتقليل البطالة، مما يعزز الاستقرار الاجتماعي .

الفصل الثاني: التأصيل النظري للمرافقة المقاولاتية

تمهيد

أولا: المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية.

ثانيا: خصائص المرافقة المقاولاتية

ثالثا: أهمية المرافقة المقاولاتية

رابعا: مراحل المرافقة المقاولاتية

خامسا: أسس المرافقة المقاولاتية

سادسا: أنواع المرافقة المقاولاتية

سابعا:طرق المرافقة المقاولاتية

ثامنا: المرافقة المقاولاتية في الوسط الجامعي

تاسعا: نظريات التنظيم المفسرة للمرافقة المقاولاتية

خلاصة

تمهيد:

في عالم يتسم بالتغيرات المستمرة والتحديات المتزايدة أصبح دور الجامعات في اعداد الطلاب لمواجهة متطلبات سوق العمل أحد المحاور الأساسية التي تحظى باهتمام كبير من الباحثينوصانعي السياسات التعليمية ومن بين أبرز الأساليب التي تساهم في تعزيز جاهزية الطلاب لسوق العمل تبرز المرافقة المقاولاتية الجامعية باعتبارها أداة فعالة لتطوير المهارات المقاولاتية.

ان المرافقة المقاولاتية ليست مجرد مرحلة تدريبية واستشارية تفتقر على تقديم النصائح الأكاديمية بل هي عمليةمعقدة ذاتوظائف متكاملة تشمل التوجيه الشخصي والمهنيوتكوين الطلبة وتدريبهمودعمهم حيث تهدف الى تمكين الطالب من اكتساب مختلف المهارات والمعرفة اللازمة لدخول عالم الاعمال والمشاريع.

سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على اهم المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية وأهميتها. مراحلها وأسسها. خصائص المرافقة المقاولاتية أنواعها وطرقها ومختلف نظريات التنظيم المفسرة لها.

أولا: المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية :

المرافقة المقاولاتية تتضمن مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تهدف إلى دعم رواد الأعمال والمقاولين لضمان نجاح مشاريعهم، من بين هذه المفاهيم نجد التدريب -التكوين -الارشاد -التوجيه -الدعم.والتي يمكن اعتبارها أيضا **كأساليب للمرافقة المقاولاتية التي**تتمثل في مجموعة من التدخلات التي يلجا لها المقاولون او أصحاب المؤسسات في الظروف الصعبة. حيث تهدف الى نقل المعارف والخبرات في مجال انشاء وتسيير المؤسسات من المرافق الى المقاول الناشئ:[1]

1- التكوين[2](Formation)

هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او متابعة مجموعة من التصرفات المحددة سابقا حيث عرف فيلبو التكوين على انه نشاط خاص باكتساب وزيادة المعرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين يهدف إلى تزويد رواد الأعمال بالمعرفة والمهارات الضرورية لإنشاء وإدارة مشاريعهم بكفاءة، مثل التكوين في ريادة الأعمال، الإدارة المالية، والتسويق.

حيث يشمل التكوين على:

1-التكوين على إيجاد فكرة مشروع.

2- التكوين على إطلاق مشروع والنشاطات التابعة لذلك.

3-التكوين على كيفية تسيير مشروع.

-حيث يتجسد دور المرافق من خلال التكوين في تعليم المقاول كيفية مواجهة صعوبات عالم الاعمال بالإضافة الى الخبرة اللازمة للتكيف معها وذلك من خلال تمرير رسائل عملية وفعالة تناسب المقاول وكذا أهدافه. كما يشمل التكوين أيضا الإجابة على تساؤلات المقاولين في عدة مجالات منها دراسة السوق. الدراسة الاقتصادية والتقنية للمشروع -الجوانب القانونية ...الخ والتي تمكن المقاول من تجاوز كل مرحلة من مراحل انشاء المؤسسة في أحسن الظروف والإحاطة بالمفاهيم الأساسية في مجال المقاولاتية وانشاءالمؤسسات.

[1] _مودع ميلود، أليمان أكرم :**تقييم تجربة المرافقة المقاولاتية في الجزائردراسة ميدانية لعينة من المقاوليين في حاضنات الأعمال**ورقلة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة – الجزائر،2023/2022، ص25.

[2] مهني أشرف، مرجع سبق ذكره، ص78

2-التدريب: [1](Training)

هو عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف لإحداث التغيير المحدد سواء سلوكي او فني او ذهني لتحقيق أغراض معينة. في أولها تحسين أداء الفرد اي ان التدريب هو عملية للتعلم ونقل للخبرات على مستوى الموارد البشرية ومرافقة شخص انطلاقا من احتياجاته المهنية من اجل تنمية قدراته ومعارفه. فكلمة كوتشينغ باللغة الإنجليزية تعني تقديم دروس خصوصية لشخص في مجال معين .كما عرفه العلماء على انه عملية تهدف لسد النقص في المهارات القديمة واكساب الفرد مهارات جديدة.

يشمل ورشات عمل وتدريبات عملية تهدف إلى تطوير مهارات المقاولين، مثل التدريب على إعداد خطط الأعمال، مهارات التفاوض، واستراتيجيات البيع.

-هناك من يرى ان مصطلح التدريب مرادف للتكوين. رغم ان التدريب لا يختلف عن التكوين ما عدا ان الأول يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات والثاني يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي .

لكن هنا نقصد بالتدريب المقاولاتي بانه مرافقة فردية للمقاولين في مرحلة انطلاق المؤسسة او في بداية مرحلة نموها بهدف تلبية الاحتياج الخاص باكتساب وتنمية المهارات المطلوبة لتسيير المؤسسة

_ الإرشاد[2](Mentoring)

نقصد به تقديم النصح لشخص في موقف معين .ويتمثل في مرافقة المقاولين من قبل خبراء ومستشارين يقدمون نصائح بناءً على خبرتهم، مما يساعد في تجنب الأخطاء وتحقيق النمو.

-كما تعرف الاستشارة على انها تقديم خدمات ذات محتوى فكري مكثف لفترة زمنية محددة يتولاه مستشار مختص بهدف تلبية احتياجات محددة لفرد معين .

يعتمد المستشار في مرافقته على خبرته المهنية المكتسبة من تدخلاته المختلفة لذلك تستلز الاستشارة وجود حوار متواصل بين الاستشاري والمقاول.

التوجيه:(Coaching & Guidance)

وهو ارشاد الشخص للطريق الصحيح. ويقصد به كل شخص يتولى رعاية شخص اخر. اما في مجال ريادة الاعمال فنجد هذا المصطلح يحمل في طياته معنى المرافقة عن طريق التعليم للرفع من كفاءات الفرد

[1]Paul Couteret et Josée Audet, « **Le coaching comme mode d'accompagnement de l'entrepreneur** », Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels,2006,-p 157

[2] آيت سعيد فوزي. :**المرافقة المقاولاتية وآثارها على تنشيط الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر**: تقويم فعالية البرنامج التدريبي "جيرمي" في تنشيط حرفيي الصناعة التقليدية والحرف. أطروحة دكتوراه في علوم تجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، 2022/2021،ص 152

- تقديم استشارات فردية أو جماعية لمساعدة رواد الأعمال في اتخاذ القرارات الصحيحة، خاصة في المراحل الحرجة من تطوير مشاريعهم واكسابهم كفاءة معينة خاصة باحتياج محدد. فهو يهدف لفهم وتعلم مهنة المقاول بمعناه العام من اتخاذ قرارات -إدارة التغيير -التنبؤ ...الخ [1].

ثانيا: خصائص المرافقة المقاولاتية:

تتمثل هذه الخصائص فيما يلي :[2]

1: المرافقة تستلزم الإرتباط (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 بـ "تأمين" المقاول والمشروع معا من مختلف المشاكل .

2: المرافقة ترتكز على الشخص:

لا يكفي تدعيم المقاول من الناحية المادية والمالية، لأن عملية المرافقة تكون خلال فترة زمنية محددة لابد للمقاول أن يستفيد فيها للتحكم بتسيير مشروعه في المستقبل.

3: المرافقة يجب أن تشجع إستقلالية 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 إقتصاد 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 لمدا يجب أن ينفق بشكل معقول في إستثماراته، كيف يتحكم في الخزينة، المدة الزمنية المثلى لتسديد الديون، إهلاك الإستثمارات ...وغيرها .

4: المرافقة يجب أن تتضمن تسيير الفشل:

منذ الإستقبال، يجب أن يكون المرافق قادرا على مصارحة المقاول الجديد إذا ما كان المشروع غير قابل لتحقيق 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 في تصحصح أخطاء مشاريعهم، ونفس الشيء بالنسبة للمشاكل المالية حيث يتوجب على المرافق العمل مع المقاول على تشخيص موضوعي للحالة وإيجاد الحلول دون الدخول في مشاكل بين هيئات المرافقة .

5: الإحترافية مهما كانت الفئة المستهدفة:

[1] مهي أشرف : **المرافقة المقاولاتية: أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة**، مذكرة ماجستير، مرجع سبق ذكره، ص 82.

[2] _ قوجيل محمد :**تقييم الوكالة الوطنية الدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مرجعسابق، ص 9

هناك فئات مختلفة من المقاولين من بينها البطالين ذو التأهيل الضعيف حيث يرى المختصين أن مرافقة هذه الفئة من حاملي المشاريع تأتي من مرجعية إجتماعية أكثر منها إقتصادية، إلا أنه حتى وإن كان المقاول يعتمد في تعامله مع المقاولين على الإستماع والفهم الجيد لأهداف المقاول (خاصة فئة البطالين)، يجب على المرافق إظهار جميع عناصرالمرتبطة بإنشاء المشروع والكلام بإحترافية كبيرة مع المقاول بهدف وضع المشروع في الطريق الصحيح.

6: المرافقة تقوم في إنجاز المشاريع على مرحلتين،(التصور)التخطيط والتنفيذ:

فالمرحلة الأولى يقوم بها غالبا المقاول، أما التنفيذ فيعتبر نقطة الإنطلاق في المرحلة العملية التي يجب فيها وقوف الهيئة المرافقة إلى جانب المقاول منذ إنطلاق النشاط وطول فترة تنفيذ المشروع (فترة الإنشاء).[1]

ثالثا: أهمية المرافقة المقاولاتية[2]:

قبل التطرق الى الأهداف التي جاءت من اجلها المرافقة. هناك مجموعة من الأسباب التي تجعل المقاولين في حاجة لمرافقة خاصة خلال مرحلة انشاء المؤسسة. من اهم تلك الأسباب نذكر:

- **التعقد الفني:**لا يمتلك أي مشروع في بداية إنشائه الكثير من الخبرة والكفاءة التسييرية الكافية وبالتالي على منشئ المشرع الجديد التحكم في عنصرين مهمين هما المعرفة الفنية الجيدة بالمشروع. والروح المقاولاتية العالية التي تتطلب مجموعة من المعارف الإضافية في الإدارة والتسيير. المحاسبة .... فالمرافقة تهدف الى تقوية ما يسمى راس مال الكفاءات لمنشئ المؤسسة.
- **تعقد المحيط الخارجي** :تتميز البيئة الخارجية عادة بالتغير وعدمالثبات والكثير من التعقيدات مما يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الاستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل.وتأتي المرافقة في هذا الإطاربأدوات تهدف لضبط هذا التعقيد وتوضيح الخيارات الممكنة للمقاول.
- **التعقدالإداري:**غالبا ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال إجراءات تنفيذ مشاريعهم وانطلاق النشاط [3]

ومن هنا تبرز **أهمية** خدمة المرافقة المقاولاتية التي تكمن في أنها تسمح له بالتغلب على الصعوبات التي قد تواجهه خلال فترة الإعداد لانطلاق مؤسسته الجديدة، فغالبا ما يكون للمقاول فكرة أو

---

[1] _ قوجيل محمد: **تقييم الوكالة الوطنية الدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مرجعسابق، ص 10.

[2] رمضاني كمال:**دورالمرافقة المقاولاتية في استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**: دراسة حالة مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية غرداية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة غرداية، 2025/2024، ص 30.

[3] صاطوري الجودي وآخرون : "**دورالمرافقة المقاولاتية في إنشاء المشاريع وإسقاط على الواقع الجزائري**"، مجلة الأبحاث ودراسة التنمية، م 4، ع 01 (2017)، ص 94

مشروع غير مكتمل ولكنه يحتاجإلى الدعم الذي تقدمه له المرافقة فيما يتعلق بإعداد مخطط العمل، أو إنجاز دراسة للسوق المستهدف، كما قد يجهل أيضا كيفية إجراء دراسة مالية مضبوطة يستطيع من خلالها تحديد احتياجاته المالية، شكل التمويل الذي يحتاجه، وأيضا النتائج المتوقعة، وتعمل المرافقة كذلك على تشجيع المؤسسات المبتكرة التي تتميز بدرجة عالية من الخطورة نظرا للاحتياجات المالية الكبيرة للمؤسسة، وكذلك الصعوبة التي يواجها المقاول في اختيار الموقع الإستراتيجي والثنائية ،المنتج، السوق ونظرا أيضا للجهل بخبايا السوق والمحيط الذي سينشط فيه خاصة في ظل عدم وجود منافسين مباشرين ومحددين من البداية، كما أن المقاول يمكن أن يمتلك خبرات في الميادين المالية أو التجارية، أو في غيرها من المجالات، ولكن عملية إنشاء مؤسسة جديدة تتطلب منه الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالمؤسسة، وأيضا القدرة على اتخاذ القرار في مختلف هذه المجالات من أجل ضمان متوقعها في السوق بشكل جيد، وانسجام المشروع من مختلف الجوانب .وذلك ما تسعى مختلف هيئات المرافقة إلى السهر على توفيره ونظرا لتفطنها بأن امتلاك مهارات تسييريه أمر جد ضروري لضمان بقاء المؤسسة المقامة خاصة في السنوات الأولى من انطلاقها في النشاط، حرصت هذه الهيئات على إجراء دورات تكوينية يستفيد منها المقاول قصد اكتساب مهارات المسير الناجح.[1]

رابعا: مراحل المرافقة المقاولاتية :

تكمن مرحلة المرافقة في جملة المراحل التي يتمإنتاجها من أجل مساعدة حاملي المشاريع في تطوير أفكارهم وتجسيدها على أرض الواقع من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة،وبمكن تحديد هذه المراحل من خلال الاعتماد على معيارين: وقتية التدخل وكذا حسب دور المتدخلين.

_1: مرحلة المرافقة القبلية: عند قدوم أي مقاول إلى هيئة المرافقة لأول مرة تقام معه جلسات أولى تسمى بمرحلة المرافقة القبلية التي تتمفيها استقبال المقاول، ويختلف شكل الاستقبال من هيئه لأخرى، حيث أن بعضها يكتفي بأول لقاء لتقديم بعض المعلومات وتوجيه المقاول (حامل المشروع)، أما الأخرى فهي تقوم منذ اللقاء الأول بتحليل وتقييم إمكانيات المشروع (شكل المشروع، المنتج، السوق) ....

وبالتالي فمرحلة القبلية تقوم في الأساس على التعارف بين كل من حامل المشروع والهيئة المرافقة، كما تسعى إلى معرفة حالة تقدم المشروع، إحتياجات المشروع، التوفيق بين حاجيات هيئة الدعم ومتطلبات حامل المشروع،وتختلف مدة وشكل الاستقبال من هيئه لأخرى، حيث يمكن أن تكون عبارة عن مقابلات

[1] _دباح نادية: **دراسة و اقع المقاولاتية في الجزائرو آفاقه**،مرجع سابق،ص 63.

أو مكالمات هاتفيةدورية، أو عبارة عن مواعيد مستمرة، كما يمكن أن يكون إستقبال حاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي، بالإضافة إلى ذلك فمدة الاستقبال متغيرةأبضا من موعد واحد إلى عدة مواعيد ومن بضع دقائق إلى عدة ساعات حسب أهمية ونوع المشروع.[1]

فعملية الاستقبال هي أول اتصال بين حامل المشروع وهيئة المرافقة، والتي يطغى عليها الطابع الإعلامي، حيث يتم فيه أخد فكرة حول هدف المشروع وأهميته وكذلك وضعية صاحب المشروع وما هي طموحاته وما ينتظره، في المقابل تسعى هيئه المرافقة في هذه المرحلة إلى تسليط الضوء على الخدمات التي يمكن أن تقدمها لحامل المشروع وإظهار أهمية المرافقة في نجاح واستمرار المشروع ولذلك تحتاج هذه الهيئات إلى كفاءات مهنية وخبرات عالية في الميدانلاستقبال وتوجبه حاملي المشاريع، والإجابة على الأسئلة المختلفة للمقاولين الذين يختلفون في أهدافهم وطموحاتهم وفي أشكال المشاريع المقترحة.

_2: مرحلة المر افقة خلال الإنشاء:

تتميز هذه المرحلة بمجموعة من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة تتمثل فبما يلي[2] :

_إعداد وتشكيل ملف إنشاء المشروع: تتمثل في خطة عمل تتضمن: تقديم صاحب المشروع، وصف المشروع، وصف السلعة أو الخدمة، السوق، رقم الأعمال، الوسائل التجارية، وسائل الإنتاج، الملف المالي: جدول حسابات نتائج تقديري، الاحتياج في رأس المال العامل، خطة التمويل، مخطط الخزينة، الرسم على القيمة المضافة TVA، عتبة المردودية .

_ البحث عن الوسائل المالية: (قروض، إعانات، مساعدات،)

_ القيام بالخيارات الجبائية، الاجتماعية، والقانونية .

_ المرافقة يمكن أن تصل إلى غاية المساعدة في تخطيط وإنجاز خطوات إنشاء المشروع .

_الاستقلالية تحاول هيئات الدعم والمرافقة تشجيع استقلالية المقاول في اتخاذ القرارات الخاصة بمشروعه وذلك راجع لسببان: الأول هو أن الاعتماد على الذات تمكن المقاول من التعلم الذاتي لأساليب قيادة وتسيير المشروع، وذلك بالاعتماد على الشركاء والمتعاملين الإقتصاديين، بحيث يستفيد المقاول من هذه المعارف حتى في حالة فشل المشروع لأنها تعتبر مكسب معرفي في حالة القيام بمشروع جديد، أما السبب الثاني هو تمكين هيئة المرافقة من تحقيق إقتصاد في الخدمات المقدمة، بهدف ربح الوقت والتوجه إلى مشاريع جديدة، وفي هذا الإطار تقوم أغلب هيئات الدعم بالإستعانة بمؤسسات أخرى

[1] _ناصر بوشارب، إلهام موساوي :**تمويل الصندوق الوطين للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية**، مجلة البحوث الإقتصادية والمالية، العدد 3 ، جامعة سطيف 1 ،الجزائر ، جوان 2015 ، ص ص 98-97.

لخدمة المقاولين مثل الغرف الاستشارية، ومكاتب الدراسات،...الخ .إن هذه الخدمات المذكورة موجودة في أغلب هياكل الدعم والمرافقة، إلا أن تنظيم هذه العمليات تختلف من هيئه لأخرى، فهناك بعض الخدمات التي يمكن أن تقدم لحاملي المشاريع بشكل فردي أو جماعي في حالة التدفق الهائل لحاملي المشاريع، وفي هذه الأخيرة تتم تحقيق الحد الأدنى من الأبعاد الفردية(الخصوصية)، وذلك في شكل مواعيد فردية مع حاملي المشاريع.

وهناك اختلاف أيضا في الوقت المخصص لحامل المشروع ومدة تركيب المشروع: فهناك بعض الهيئات التي تخصص من عدة ساعات إلى مدة محدودة بالنسبة للمشاريع البسيطة حيث تتراوح مدتها المتوسطة في حدود 10 ساعات، أما بالنسبة للمشاريع الأكثر تعقيدا يمكن أن تصل من 30 إلى40 ساعة ومدة تركيب المشروع تكون خلال 15 يوم كحد أدني ويمكن أن تصل إلى غاية سنة كاملة .

3: مرحلة المرافقة بعد الإنشاء (المتابعة):

القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة 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 المقروضة، وعموما تتضمن المتابعة بعد الإنشاء مواعيد شهرية مع صاحب المشروع طوال السنتين الأوليتين، يتم فيها بحث العناصر التالية:[1]

_ التسيير: الخزينة، الوضعية المالية، تشكيل لوحة قيادة مالية.

_ الجانب التجاري: البحث عن الزبائن، الإتصال. الرؤية الاستراتيجية.

_أسئلة مختلقة : العقود، المناقصات...الخ.

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 شهرن 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 :

[1]_ Stéphane Marion, Xavier noël, Sylvie Sammut, Patrick Semicourt : **Réflexions sur les outils et les méthodes à l'usage du créateur d'entreprise,** éditions de l'adreg, Avril 2003, p. 17

_السبب الأول هو قلة التمويل المخصص للمتابعة بعد الإنشاء، هذه النقطة تفسر في جزء منها تشابه عملية الإنشاء القانوني، والعمل على تشجيع إستقلالية 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 إداريةبسيطة وخدمات أقل تعقيدا، أما في هذه المرحلة يحتاج المشروع الصغير إلى مراقبة ومتابعة المتخصصون في مجالات التنظيم،التسيير المالي، مراقبة التسيير، التسيير التجاري، تحليل القرارات الإستراتيجية، تسيير الموارد البشرية، التسيير الجبائي والقوانين الاجتماعية .

_ السبب الثالث يكمن في خصوصية مرحلة المتابعة بعد الإنشاء التي تقتضي إجابة المرافقين على الأسئلة المطروحة من طرف المقاولين، هذه الأسئلة تعطي مجال واسع ومعقد (تحليل المشاكل مع العمال، مشاكل تسديد الزبائن، معالجة مشاكل تسييرية واجتماعية،الخ)،حيث انه عادة ما يطلب المقاولون أجوبة دقيقة عن هذه المشاكل وفي حالة عدم تحقيق ذلك يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية على المشروع، وبالتالي يجب أن ترتكز المتابعة بعد الإنشاء على علاقة تشاورية بين المؤسسة وجهاز المرافقة.

خامسا: أسس المرافقة المقاولاتية :

-ان المرافقة كممارسة لدعم المسار المقاولاتي ترتكز على العلاقة الناشئة بين المقاول و فرد خارجي او فرد مستقل عن المشروع المقاولاتي. من خلال هذه العلاقة يمكن للمقاول من الالمام بالعديد من المعارف او الوصول الى مصادر والموارد وتنمية مهاراتاه الخاصة بإنجاز وتحقيق عمله. ترتكز المرافقة على مجموعة من الأسس يمكن تلخيصها على النحو التالي :[1]

1: مبدأ عدم التكافؤ Principe d'asymétriques:

فالعلاقة بين المرافق والمقاول غير متوافقة، لأن المرافق يجب أن يكون ذي خبرة وكفاءة مقابل المقاول الذي لم يصل بعد إلى درجة الكفاءة في مجال إنشاء المؤسسة.

2: مبدأ المساواةPrincipe de parite :

المرافقة لا تفرض مبدأ السيطرة أو التحكم بين أطراف عملية المرافقة حيث نجد أن المشاركة والحضور لا يكون بداعي الإلزام لكلا الطرفين على حد سواء .

[1]_ Livre blanc sur les structures D'accompagnement à la création D'entreprises en France ; op.cit, P 40

3: مبدأ التعبئة المشتركةPrincipe de Co_mobilisation

الهدف الأساسي من المرافقة هو الإنتقال من حالة إلى أخرى يتم فيها تغيير في السلوك وإكتساب معارف وخبرات جديدة سواء بالنسبة للمرافق أو المقاول .

– 4:مبدأ الظرفيةPrincipe de circonstance

المرافقة وليدة حاجة خاصة مرتبطة بالظروف، وعادة المرافق هو الذي يحدد الحاجة من المرافقة .

- 5: مبدأ التزامنPrincipe de temporalite

المرافقة لها بداية ونهاية، هذه الأخيرة تكون عندما يتحصل المقاول على إستقلاليته ويصبح قادر على إدارة أعماله بنفسه.

سادسا: أنواع المرافقة المقاولاتية:

-لقد تطورت هيئات الدعم والمرافقة منذ سنوات الثمانينات من القرن الماضي حيث برز هذا التوجه بشكل كبير في الدول المتقدمة منها الولايات المتحدة. كندا بريطانيا. فرنسا . المانيا ... وارتكزت عمليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاث محاور أساسية :

-الدعم المالي لمعالجة مشكل عدم كفاية الاموال اللازمة عند انطلاق المشروع

-تطوير شبكات النصح والتكوين في مجال انشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة وغيرها.

-الدعم اللوجستيكي من خلال توفير مقر لنشاط المؤسسات الصغيرة في محلات متاحة وخلال فترات زمنية محدودة وخدمات إدارية مختلفة بشروط تحفيزية اقل تكلفة بالإضافة الى تقديم نصائح.

- كما صنف رحيم حسين المرافقة على النحو التالي :[1]

المرافقة المعنوية :وهي من أهم أنواع المرافقة التي يحتاجها المنشئ منذ النقطة الأولى لإنطلاق مشروعه، فهذه المرافقة تقدم للمنشئ النصح والتوجيه والإرشاد، حيث تعمل على بلورة أفكاره أو ضبطها، وتجسيدها على أرض الواقع، لأنه عادة عندما يفكر المنشئ في إنشاء مشروعه تتراود عليه عدة أفكار، وهو في هذه الفترة بحاجة لمن يؤكد له صلاحية هذه الفكرة وإمكانية تطبيقها على الواقع، حتى لا تبقى مجرد فكرة، ثم يحدد له ما هي الإستراتيجية التي سيتبعها للوصول إلى الهدف الذي يجب عليه تحديده بدقة، وهذا هو الدور الذي يلعبه المرافق في أولى مراحل عملية مرافقته للمنشئ حيث يقوم برفع معنوياته وتشجيعه .

[1] _رحيم حسين: "**نحو ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**"، مجلة أبحاث روسيكادا، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، ع 3 (ديسمبر 2005)،ص ص 41_42.

المرافقة الفنية : في هذه المرحلة يقوم المرافق بمساعدة المنشئ في دراسة الجدوى الإجتماعية أي الموارد الإجتماعية التي يحتاجها لمشروعه، وتحديد الشروط اللازمة لإنجاح المشروع من إختيار للموقع، والآلات، وكذلك مساعدة صاحب المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج، وإستخدام الأنظمة المعلوماتية، بعد أن يكون قد حدد هو والمرافق الهدف الذي يريد الوصول إليه بدقة، وذلك بأن يجرد وبالتفصيل كل حيثيات المشروع دون إهمال أي شيء منها، لأن أي خطأ أو تهاون في هذه المرحلة يؤدي إلى نتيجة يكون مآلها فشل المشروع، لهذا يجب أن يتوقع المرافق والمقاول كل المخاطر والصعاب التي يمكن أن يواجهها أثناء تنفيذ فكرة المشروع، لأن هذه المرحلة من المشروع تعتبر حساسة لأنها مرحلة إتخاذ القرارات، ووضع التكتيكات، التي سيتبعانها لتنفيذ الإستراتيجية التي حدداها في المرحلة الأولى من المرافقة .

المرافقة الإعلامية : تتمثل في المساعدات التي يقدمها المرافق للمنشئ، وهي أن يوجهه للطرق التي تمكنه من إقامة أنظمة المعلومات والإتصال داخل مؤسسته، كما يتضمن هذا النوع من المرافقة مجال التسويق لقطاع المؤسسة الصغيرة، ولهذا يجب على المرافق أن يمنح المقاول المساعدة في مجال كيفية الإشهار والترويج بمنتجه .

-**المرافقة أثناء التدريب والتكوين** : وتعتبر المرافقة هنا بمثابة عملية تلقين وتعليم، ففي هذه المرحلة من المرافقة يقوم المرافق بتلقين دروس للمنشئ عن المقاولة، وكيفية إنشاء مؤسسة، ويعرفه بصفات المقاول الناجح الذي يعتبر قائدا ومبادرا، حيث يرتبط هذا النوع من المرافقة بضرورة تشكيل مجمع من المنشئين قائم على الكفاءات،وهذا التدريب و التكوين مستمر مع إستمرار المؤسسة الصغيرة، فهو لا يتوقف عند مرحلة من مراحل إنشاء المؤسسة.

وتتم هذه المرافقة من خلال توفير دورات للتكوين، وذلك بتشجيع عقد الملتقيات والندوات المتخصصة، وكذا دعم إقتناء الكتب والمجلات العلمية، والأدلة النموذجية للمشاريع، حتى يستفيد منها المقاول في مشروعه .

-**المرافقة التكنولوجية**: فضلا عن ضرورة توفير قاعدة تكنولوجية وطنية، ينبغي تشجيع المؤسسات الصغيرة على التكنولوجيا، وإستخدامها، وذلك من خلال التوجيهات التي يقدمها المرافق للمنشئ عن التكنولوجيا الحديثة ودعم أسعارها .

-**المرافقة الإدارية** : تتمثل في التسهيلات التي يقدمها المرافق للمنشئ والمتعلقة بالإجراءات الإدارية، ،كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل، وإجراءات الحصول على إمتلاك العقار ...إلخ

المرافقة المالية : لعلها من أهم ما ينتظره المنشئ عموما، حيث تشمل المساعدة المتعلقة بالتمويل، خاصة ترقية الإدخار ومؤسساته، والمساهمة في ضمان جزء من القروض، وتخفيض تكلفة التمويل، وتمديد

أجال السماح، والإعفاء الكلي أو الجزئي، ولفترة محددة من الضرائب والرسوم الجمركية، أو الإعفاء من الضمان الإجتماعي خلال فترة محددة، وكذا منح مساعدات مباشرة خاصة لبعض المشاريع، كمشروعات التجديد أو تلك التي تساهم في تشغيل عدد ما من العمال أو المشروعات التي تقام في المناطق النائية[1].

ا-لإفراق : **(Essaimage)** يعتبر الإفراق أحد الأنماط الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في مجال مرافقة المؤسسات الصغيرة، ويتمثل الإفراق في قيام مؤسسة ما بدفع عمالها إلى إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ومنحهم مساعدات مالية، ودعم إمدادي، مع الحق في العودة إلى الوظيفة في المؤسسة الأم في حالة فشل مؤسساتهم الجديدة.[2]

سابعا: طرق المرافقة المقاولاتية:

جدول رقم(1): يمثل طرق المرافقة المقاولاتية

الشكل	تعريفه	دلالته في المرافقة	دوره بالنسبة للمقاول	ميدان تطبيقه
- coachingالتدريب	مرافقة شخصية لإكساب الثقة الذاتية للمقاول من خلال نقل معارف نظرية و تطبيقية	_ قاد _ وجه _ صاحب	تطوير الأداء الشخصي	الرياضة، الأعمال التجارية، أصحاب المؤسسات
- tutorat-الوصاية	مرافقة شخص من طرف شخص أخر أكبر منه سنا ويفوقه خبر	_صاحب	الحصول على معارف جديدة أو موروثة و إدماجه داخل المؤسسة	في المؤسسة أو بعض النشاطات الحرفية
- mentorat-التوجيه	مساعدة الأجيال على تكوين مسار مهني من طرف خبير عادة ما يكون في مجال الأعمال	_قاد _وجه	الإستفادة من خبرة شخص كبير لبناء مسار مهني	عدة مراحل من حياة المؤسسة كالإنشاء و أو إعادة الإنشاء
- conseil-الإستشارة	تشخيص الوضعية للمساعدة على إيجاد حلول لمشاكل شخصية أو أزمات مهنية من طرف مختصين	_ قاد	حل المشاكل من طرف مختصين	أي وضعية تستدعي خبرة في مجال معين

Source: Paul, M, L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique, L'Harmattan, Paris, 2004

[1] _ رحيم حسين، مرجعسابق، ص42.

[2] _صندرة ساندرا، دور **المرافقة في دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة**، مرجع سابق، ص 54

ثامنا: المرافقة المقاولاتية في الوسط الجامعي:

-تلعب المرافقة دورا محوريا في تعزيز روح الابداع و الريادة و في بلورة الأفكار الخلاقة و تحويلها الى منتجات حقيقية و عادة ما تتضح أهمية هذا الدور من خلال الحديث عن مدى توافق هذه المرافقة مع متطلبات سوق العمل و الحاجة الملحة للاستثمار في الموارد البشرية باعتبارهم احد مؤشرات الاندماج في اقتصاد المعرفة و قد برزت الجامعة كمؤسسة اجتماعية في هذا السياق من خلال انشائها لمختلف هيئات المرافقة منها مشاتل المؤسسات -حاظنات الاعمال -مركز تطوير المقاولاتية ... الخ كهيئات داعمة و مرافقة للطلبة أصحاب الأفكار و المشاريع الريادية المقاولاتية[1]. فعلاقة المرافقة المقاولاتية بالجامعة هي علاقة تكاملية تهدف إلى تعزيز الإبتكار وريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس،و يمكن تلخيص هذه العلاقة في النقاط التالية[2]:

8_1: دعم الإبتكار وريادة الأعمال

_ توفر الجامعات فضاءات مثل حاضنات الأعمال ومراكز الإبتكار لمساعدة الطلاب والخريجين في تطوير مشاريعهم المقاولاتية.

_ تساعد برامج المرافقة على تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع قابلة للتطبيق في السوق.

8_2: التكوين والتأهيل

_ تقدم الجامعات دورات تدريبية وورشات عمل حول إدارة المشاريع، التمويل، التسويق، والتخطيط الإستراتيجي.

_ يتم دمج المقاولاتية ضمن المناهج الدراسية لتشجيع العقلية الريادية لدى الطلبة.

8_3: الربط مع السوق ومصادر التمويل

_ تسهل الجامعات التواصل بين رواد الأعمال الجدد والمستثمرين أو المؤسسات الداعمة (مثل البنوك وصناديق الإستثمار).

_ تساهم في توفير فرص التمويل عبر برامج دعم حكومية أو شراكات مع القطاع الخاص.

8_4: البحث والتطوير (R&D) في خدمة المقاولاتية

_ تستفيد المشاريع الناشئة من الأبحاث العلمية التي تجريها الجامعات لتطوير منتجات وخدمات مبتكرة.

_ يمكن أن تؤدي هذه العلاقة إلى إنشاء شركات ناشئة تقنية تعتمد على نتائج البحث العلمي.

---

[1] صالح مدور : "**دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب** الجامعي: دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعتي بسكرة وورقلة"، مذكرة ماستر أكاديمي طور ثاني تخصص إدارة أعمال، 2020/2019، ص 25.

[2] _ خليدة محمد بليكير و كريمة بكوش: "**دور حاضنات الأعمال في تشجيع و دعم المقاولات الصغيرة والمتوسطة المبدعة**"، معهد العلوم الإقتصادية، 2، ص 255.

8_5: تعزيز فرص التشغيل الذاتي

_ من خلال المرافقة، يتم تشجيع الطلبة على خلق مشاريعهم الخاصة بدل الإعتماد على الوظائف التقليدية.

_ تدعم الجامعات إنشاء المؤسسات الناشئة (Startups) كبديل واعد لتعزيز التنمية الإقتصادية.

لهذا تلعب الجامعات دورًا حيويًا في دعم المقاولاتية من خلال التكوين، المرافقة، وتوفير الموارد اللازمة لإنجاح المشاريع الريادية،وهذه العلاقة المتينة تساهم في خلق بيئة أعمال ديناميكية وتحفيز الإقتصاد المحلي.

تاسعا: نظريات التنظيم المفسرة للمرافقة المقاولاتية :

تفسر المرافقة المقاولاتية من خلال عدة نظريات تنظيمية تساعد في فهم كيفية دعم وتطوير المشاريع الناشئة داخل بيئات الأعمال المختلفة، وفيما يلي أبرز النظريات التنظيمية التي تفسر المرافقة المقاولاتية:[1]

1- المعوقات الوظيفية "روبيرت ميرتون"

يعد ميرتون واحد من رواد البنائية الوظيفية الذين ساهموا في دراسة المعوقات الوظيفية، دون استخدامه لمقولتي "المماثلة العضوية" و"الاعتماد الوظيفي" بين أجزاء النسق، وتتجلى اسهامات ميرتون في مجال الفكر التنظيمي من خلال جملة القضايا التي طرحها في تحليلاته الخاصة بالبناءات البيروقراطية في إطار المدخل الوظيفي، من خلال مفاهيم الوظيفة الكامنة في مقابل الوظيفة الظاهرة، المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفة، وكذا فكرة البدائل الوظيفية.

- **الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة:** هي عبارة عن علاقة وظيفة غير مقصودة وعلاقة وظيفة ذات قيمة معترف بها، أو غير معترف بها تقوم على الاعتماد المتبادل كنتيجة لتقسيم العمل.

- **المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفة:** لكل متغير تنظيمي جانب إيجابي (وظيفي)، وجانب سلبي (معوق وظيفي أو لا وظيفي).

- **البدائل الوظيفية:** ترتكز محاولة ميرتون على افتراض أساسي مفاده أن خصائص التنظيم في حد ذاتها قد تؤدي إلى عدم فعاليته وترسيخ وتدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية، الأمر الذي يتطلب البحث عن بدائل وظيفية لتحقيق الكفاية الإدارية.

[1]_Bakkali C., Messeghem K., Sammut S, **Construction d'un référentiel de compétences pour le métier d'accompagnant à la creationd'entreprise,** Colloque GRH, PME et Entrepreneuriat : Regards Croisés, Montpellier, 1er avril. 2010, P 78

إن البدائل الوظيفية، هي صورة من صور السلوك لإيجاد الحلول المناسبة لأي معوق وظيفي، ومن ثم يصبح من الملائم أن نؤكد أن البدائل الوظيفية تمثل استجابات محددة أو وسائل فنية لإحلال بديل وظيفي محل الوظيفة المعوقة، بغرض انجاز الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.

-تعتبر نظرية المعوقات الوظيفية لميرتون من النظريات الهامة التي تحدثت عن موضوع المرافقة الجامعية والتي يمكن اعتبارها كبديل وظيفي يمكن اللجوء اليها قصد التغلب على بعض المعوقات الوظيفية التي يمكن ان تعترض الطلبة المقبلين على انشاء مؤسساتهم المقاولاتية.[1]

2- نظرية النسق الاجتماعي: لتالكوت بارسونز

ينطلق بارسونز من تصوره للتنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة مثل: الأقسام، والإدارات...،وأن هذا التنظيم بدوره يعد نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل هو المجتمع، كما نجد بارسونز قد أوضح أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح الشرعية لأهداف التنظيم، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى إلى تحقيقها المجتمع باعتباره النسق الأكبر، وهذا بدوره يفرض توفر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، ومن خلال الشرعية التي يكتسبها التنظيم، يستطيع وضع أهدافها الأساسية كأولوية على حساب أهداف الأنساق الفرعية، وهذا ما نراه في تعريف بارسونز للتنظيم بأنه: نسق اجتماعي منظم أنشئ من اجل أهداف محددة، عموما فالتنظيمات بحسب "بارسونز" تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى الى تحقيقها، وحتى تحقق التنظيمات هذه الأهداف لابد من وضوح الأهداف ذاتها ووجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف.

يرى "بارسونز" أنه حتى يحقق التنظيم كنسق اجتماعي وظائفه وأهدافه، لا بد من ضمان تحديد أربعة متطبات وظيفية، يرتبطان اثنان منهما هما التكامل والكمون بالبيئة الداخلية للنسق، بينما يرتبط الأخرين التكيف وإنجاز وتحقيق الأهداف بالبيئة الخارجية المحيطة بالنسق، وفي مايلي شرح لهذه المتطلبات الأربعة:

- التكامل: يعني تأسيس مستوى من التضامن داخل النسق حتى يتمكن من أداء وظيفته كما ينبغي.

- الكمون أو المحافظة على النمط وإحتواء التوترات: الكمون يرتبط أساسا بالتكامل الرأسي ويشير أيضا إلى مطلبين وظيفيين توأمين، الأول أطلق عليه "بارسونز" مطلب تدعيم النمط ويتعلق بمدى الانسجام

[1] بلقاسم سلاطنية، و إسماعيل قيرة. ***التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم***. القاهرة، مصر: دار الفجر. 2008-ص 133/132

والتطابق بين مختلف الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم، والأدوار التي يؤديها في الجماعات الخارجة عن نطاق التنظيم كالأسرة مثلا، فهذا بدوره يتطلب وجود ميكانيزمات تساعد على خلق الانسجام بين التوقعات التنظيمية والتوقعات خارج إطار التنظيم، أما الثاني فيتمثل في احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها، وينشئ ويتحقق ذلك عن طريق ضمان وجود دافعية وحافز كافي لدى الفرد داخل التنظيم، حتى يستطيع أداء المطلوب منه في وظيفته على أحسن وجه.

- التكيف والمواءمة: يعتبر التكيف مطلبا مستمرا، يتم من خلاله دمج مختلف حاجيات التنظيم من موارد بشرية وموارد مالية وغيرها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية، وذلك يكون من خلال التفاعل بين التنظيم والبيئة الخارجية المحيطة به.

- إنجاز وتحقيق الأهداف: ويتحقق هذا المطلب من خلال التنسيق بين الأنشطة لإنجاز الأهداف التنظيمية، ويتوقف نجاح تحقيق الأهداف على ملائمة الوسائل للأهداف، ويتضمن هذا المطلب عملية صنع القرار والمعايير المؤسسة لها.

نرى أن نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز تعتبر من النظريات الهامة التي تحدثت عن موضوع المرافقة الجامعية حيث يمكن فهم المرافقة الجامعية على أنها آلية أو وظيفة تساهم في الحفاظ على استقرار وتكامل النسق الجامعي، من خلال دعم الطلاب وتوجيههم، اذ تساعد المرافقة في ضمان اندماجهم السلس في المجتمع الجامعي، وفهمهم لقيمه ومعاييره، وتحقيقهم لأهدافهم الأكاديمية، مما يخدم في النهاية استمرار وفعالية الجامعة كنظام فرعي حيوي في المجتمع الأوسع[1].

3- نظرية النظم

تعتبر نظرية النظم أحد النظريات الحديثة في دراسة التنظيم والإدارة، والتي جاءت من أجل معالجة الثغرات والنقائص والقصور الذي وقعت فيه النظريات الكلاسيكية والمتمثل في تجاهل وإهمال البيئة الخارجية للمنظمة. حيث أن المنظمة تتأثر وتؤثر في البيئة الخارجية، بإعتبارها نظام فرعي في ظل نظام أكبر منها وهو المجتمع، وهذا ما يؤكد على أن المنظمة نظام مفتوح تتفاعل مع بيئتها الخارجية.

وتنظر نظرية النظم الى التنظيم باعتباره نظام مفتوح، يقوم بجملة من العمليات، والتي يمكن اعتبارها بأنها مكونات هذا النظام، والمتمثلة في:

[1] السيد الحسيني :**النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**. القاهرة، مصر: دار المعارف للنشر، 1985، ص. 73.

- **المدخلات**: وهي الموارد التي تحصل عليها المؤسسة من بيئتها الخارجية، وتتمثل في كل من الموارد البشرية، الموارد المالية، الموارد المادية والمعلوماتية وغيرها من الإحتياجات الأساسية والضرورية لإنطلاق نشاط المنظمة.

- **العمليات**: وهي عبارة عن مجموع الأنشطة التي توظف الطاقات المتاحة لتحويل المدخلات الى مخرجات، ومن بين هذه الأنشطة نذكر: الانتاج، التمويل، التوظيف، التدريب، الرقابة وغيرها من العمليات التي يقوم بها النظام.

- **المخرجات**: وهي عبارة عن حصيلة العمليات والأنشطة، والناتج الذي تفرزه المنظمة للبيئة، والمتمثل في السلع والخدمات والمنتجات العلمية والإبداعية، ومختلف العوائد التي تقدمها المؤسسات على اختلاف أنشطتها.

- **التغذية العكسية**: بمعنى إيصال المخرجات للمجتمع كمردود يقابل المدخلات المقدمة، ويتوقف عليها التقدم الذي ينجم عن أداء المؤسسات، وفي ضوئها يتقرر حجم الزيادة في المدخلات المستقبلية، وتطوير أو تغيير الأنشطة.

وقد ساهمت هذه النظرية في إيجاد أفكار إدارية جديدة من خلال بعض المرتكزات والأسس والمفاهيم والتي نذكر منها:

- **النظام المفتوح**: هو ذلك النظام الذي تنشأ بينه وبين بيئته المحيطة علاقة تبادلية، حيث تعمل المنظمات على هذا الأساس بغض النظر عن اختلاف أهدافها، حيث ان المنظمات ستقع في خطأ كبير لو قامت بتجاهل تأثير البيئة الخارجية عليها، لان ذلك سوف يؤدي الى تأخرها مقارنة مع المنظمات المنافسة لها في السوق.

- **الانظمة الفرعية**: يعمل النظام الفرعي في إطار نظام عمل المنظمة الداخلي، حيث ان المنظمة تتكون من أنظمة فرعية مثل: الانتاج، التسويق، الصيانة وغيرها، وكل نظام فرعي يرتبط عمله مع بقية الانظمة الفرعية الاخرى، وأي خلل في أي نظام فرعي يؤدي الى تأثر بقية الأنظمة به.

- **النظام الفرعي أصغر من النظام الذي ينتمي إليه**: تختلف الانظمة الفرعية في المنظمة نظرا لاختلاف بيئتها الخارجية التي تتعامل معها، وما ينطبق على النظام الفرعي الواحد ليس بالضرورة ان ينطبق على بقية الانظمة الفرعية الاخرى، وعليه نجد ان اداء المنظمة ككل هو عبارة عن نتيجة لأداء مكوناتها من الانظمة الفرعية، لذلك تأتي أهمية الترابط والتكامل بين النظم الفرعية، حيث اننا نلاحظ ان هناك علاقة طردية بين قوة الترابط والتكامل بين الانظمة الفرعية وفاعلية وكفاءة المنظمة وتحقيق أهدافها.

ونرى ان نظرية النظم تقدم اطارا واضحا لفهم المرافقة الجامعية باعتبارها نشاط من النشاطات التي تقوم بها الجامعة من خلال تحليلها من حيث الأجزاء المترابطة، والحدود، والمدخلات والمخرجات، والعمليات، والتغذية الراجعة، والأهداف، وهو ما يجعلنا نتحصل على فهم واضح حول كيفية عمل المرافقة الجامعية وفعاليتها وتأثيرها على الطلبة الجامعيين بصفة خاصة والشباب بصفة عامة.[1]

- نرى أن دور المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية لا يقتصر على تقديم التدريب وحسب، بل هو **نظام ديناميكي ومتكامل** يتفاعل مع مدخلاته، يقوم بعمليات تحويلية، ينتج مخرجات قابلة للقييم، ويستخدم التغذية الراجعة لتحسين أدائه باستمرار، مع الأخذ في الاعتبار تأثير البيئة الخارجية. هذا المنظور يساعد على فهم العلاقة بين الأجزاء المختلفة للنظام وتحسين كفاءته في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع.

[1] سنان غالب المرهضي، **نظرية المؤسسة**، المجلد 01. صنعاء، اليمن: جامعة العلوم والتكنولوجيا، 2013، ص. 120.

خلاصة:

-تناول هذا الفصل مفهوم المرافقة الجامعية المقاولاتية باعتبارها آلية حيوية لدعم وتوجيه الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس في رحلتهم نحو المقاولاتية حيث يستعرض الفصل اهم المفاهيم المرتبطة بالمرافقة المقاولاتية و التي يمكن اعتبارها على انها أساليب للمرافقة المقاولاتية كذلك تطرقنا لأهمية المرافقة المقاولاتية بعد معرفة اهم الصعوبات التي تواجه المقاول الناشئ مما يعطي أهمية بارزة للمرافقة المقاولاتية و هنا يكمن دور المرافقة .كذلك تطرقنا لمراحل -أسس -خصائص و أنواع و كذا طرق المرافقة المقاولاتية .و في الأخير اهم النظريات السوسيوتنظيمية المفسرة للمرافقة المقاولاتية.

من خلال ما تم عرضه نستخلص أن المرافقة عنصر فعال ونشاط أساسي في تحقيق دور فعال ومساهمة نافعة في الجانب المهاراتي للطلاب.

الفصل الثالث: التأسيس النظري للمهارات المقاولاتية

تمهيد

أولا: المفاهيم المرتبطة بالمقاولة

ثانيا التناول السوسيولوجي للمقاولة

ثالثا: خصائص المقاول الناجح

رابعا: أنماط المقاولين

خامسا: أنواع المهارات المقاولاتية

سادسا: أهمية المهارات المقاولاتية

سابعا: العوامل المؤثرة في تنمية المهارات المقاولاتية

ثامنا: نظريات التنظيم المفسرة للمهارات المقاولاتية

خلاصة

تمهيد :

في عالم الأعمال الديناميكي والمتغير باستمرار، لم تعد فكرة إنشاء مشروع تجاري ناجح تقتصر على مجرد امتلاك فكرة مبتكرة أو رأس مال وفير. بل أصبحت تتطلب مجموعة متكاملة من المهارات المقاولاتية التي تمكن الفرد من تحويل الرؤى إلى واقع ملموس والتغلب على التحديات، واقتناص الفرص المتاحة والتي هي من الاساسيات التي يعمل على تحقيقها هيئات المقاولاتية الجامعية هذه المهارات تتجاوز المعرفة التقنية أو الخبرة المتخصصة لتشمل قدرات شخصية وسلوكية تمكن المقاول من القيادة الفعالة، واتخاذ القرارات الصعبة والتكيف مع الظروف المستجدة إن فهم وتطوير هذه المهارات يمثل حجر الزاوية في رحلة النجاح المقاولاتي، ويفتح آفاقًا واسعة لتحقيق الطموحات وتحويل الأفكار الخلاقة إلى مشاريع مستدامة ومؤثرة.

نهدف من خلال هذا الفصل إلى توضيح إبراز أهم المهارات التي يجب توفرها لدى الشباب وذلك من خلال التطرق إلى مختلف المفاهيم الأساسية عن المقاول والمقاولة، بالإضافة الى التناول السوسيولوجي للمقاولة وخصائص المقاول. انماط المقاولين ودوافعهم ودورهم وكذا انواع المهارات التي يجب توفرها في المقاول والعوامل المؤثرة فيها وفي الأخير اهم نظريات التنظيم المفسرة للمهارات المقاولاتية .

أولا: المفاهيم المرتبطة بالمقاولة :

1_1: تعريف المقاول

لقد تعددت تعاريف المقاول حيث لا يوجد أجماع على هذا مفهوم بين الباحثين وقد كان أول ظهور لمصطلح (المقاول) في نهاية القرن السابع عشر على يد العالم (Cantillon)، وفيما يلي سنتطرق إلى بعض التعاريف التي من شأنها ان توضح مفهوماللمقاول.

- يرى (Cantillon) المقاول بأنه: التاجر الذي يشتري سلعا بسعر محدد ليبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا.
- كما يرى (David mcclellend) المقاولبأنه: " الإنسان غير التقليدي والذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة والأهم من ذلك أنه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة. والمقاول ذو سلوك اقتصادي ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف، إنه الإنسان ذو الأداء المميز والخيال الواسع.[1]
- ويرى j.b say أن المقاول هو : "ذلك الشخص الذي يدير العملية الإنتاجية وينظم عناصر الإنتاج فيها ويشرف على مجمل هذه العملية بالكامل، وعليه أن يكون قادرا على الربط والتوجيه والإشراف باعتباره حجر الزاوية في العملية الإنتاجية".
- ويشترك (p. druker) في هذا المعنى ويرى بأن المقاول هو:" الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الإقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية مرتفعة ".[2]
- جاءت آراء (Joseph schumpeter)في عام 1934 لتعطي بعدا جديدا لمفهوم المقاول، فالمقاول حسب شومبيتر هو قبل كل شيء مبدع ومجدد حيث عرفه على أنه ذلك الشخص المبتكر الذي يعلم كيف يستغل الفرص ويتنبأ بالمستقبل لعرض منتجات إبتكارية ، وهو ذلك الشخص الذي لديه القدرة والطاقة الكافية للقضاء على الميل نحو الروتين وتحقيق الإبداعات.[3]

وحسب هذا المنظور فالمقاول هو رجل إستراتيجي قادر على تأسيس رؤية مقاولاتية، وقائد باستطاعته قيادة التغير عن طريق النشاطات المقاولاتية.

---

[1] _ مروة أحمد، نسيم برهم :**الريادة وإدارة المشروعات**، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة ،2008، ص ص 7_10.

[2] _ زايد مراد :**الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الدولي حول: المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ،6_7_8 أفريل2010،ص7.

[3] _ شافي فدوى **عمرية : أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان،2012/2011، ص30.

1_2: تعريف المقاولة:

رغم تعدد التعاريف لمفهوم المقاولة في حقب مختلفة ومن باحث إلى آخر ،تبقى مصدر إهتمام الدول ومجموعة معينة من المجتمعات التي تملك القدرة على الإبداع والخلق والتجديد، ففي سنة 1948 وهي نفس السنة التي أنشئ فيها مركز بحوث تاريخ المقاولة بجامعة هارفارد عرفها جون ستيوارت ميل بأنها مثل تسجيل أي شركة خاصة والتي تشمل أصحاب القرار ،متخذي المخاطر والأفراد الذين يأملون في تحقيق الثراء من خلال إدارة أقل الموارد لإنشاء مؤسسات أعمال جديدة،لذا ومن أجل توضيح مفهوم المقاولة أخذنا بعض التعاريف والتي سنتطرق إليها فيما يلي:

التعريف 1:

- يعرفها الأستاذ بجامعة هارفارد (haward stevevenson) المقاولة هي إكتشاف الأفراد أو المنظمات لفرص الأعمال المتاحة وإستغلالها.[1]
- ونفس التعريف يرى به الباحثان (shane و venkataraman)،واللذان يعرفان المقاولة بأنها "سلسلة من المراحل يتم فيها إكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها وإستغلالها". ويقصد بالفرص هنا كما يعرفها(casson) بأنها أوضاع سوقية، أو منتجات جديدة، خدمات، مواد أولية أو طرق تنظيمية نقوم بإستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.[2]

وحسب التعريفين السابقين فإن الفرص وإكتشافها هو الذي يصنع فعل المقاولة، والقدرة على إكتشاف هذه الفرص وإستغلالها من قبل الفرد أو المنظمة هو الذي يصنع الفرق ويجعل من الفرصة المواتية مكسبا هاما.

التعريف 2:

- تبنى الأستاذ Gartner تعريفا يتعلق بالبروز المنظماتي، بمعنى المراحل التي تقود لظهور منظمة جديدة، ثم قام مجموعة من المؤلفين بإعادته وتطويره نذكر من بينهم (Hernandez Aldrich) وحسب هذا المنظور فالمقاولة هي مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة،بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد (معلوماتية مادية بشرية ...الخ) لإستغلال الفرصة وتجسيدها على شكل مشروع مهيكل.

[1]_لفقير حمزة: **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة ،دراسة حالة البرامج المعتمدة في غرفة الصناعات والحرف التقليدية** سطيف،مذكرة ماجيستير ،علوم التسيير ،جامعة أمحمد بوقرة ،بومرداس،2009،ص12.

[2]_سلامي منيرة: التوجه **المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2007، ص4

- وكما أشار Verstrate (2003) بأن مفهوم البروز المنظماتي يرجع في نفس الوقت للعمل التنظيمي والأشكال التنظيمية النابعة من النشاط المشروع المجموعات، البنية التنظيمية،..الخ.[1]
- وتعرف المقاولة على أنها:" عملية إنشاء شيء ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة".
- وأعطى الإتحاد الأوروبي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولة : " هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والإبتكار أو الإبداع والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة".[2]

من خلال هذه التعاريف يمكن إستخلاص النقاط التالية :

_ المقاولة هي مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة.

_ المقاولة عملية إنشاء شيء ذو قيمة وتحمل المخاطر المصاحبة للمشروع.

_ المقاولة هي إقتناص الفرص وإستغلالها عن طريق مزج المخاطرة والإبتكار.

ثانيا: التناول السوسيولوجي للمقاولة:

المقاولة كواقعة سوسيولوجية موجودة منذ القدم، والتاريخ الاجتماعي يقر بالدور الذي يلعبه المقاول في تحقيق التنمية، ومن الملاحظ أن علم الاجتماع توسعت مجالاته و اهتماماته، بقدر ما انفتح على ظواهر اجتماعية جديدة، بقدر ما ظلت وقائع أخرى تنتظر تدخل السوسيولوجيا كما بين كل من "جورج الباساد" و "ريني لورو" داخل نمط إنتاجنا ذاته، قطاعات من المجتمع انتظرت قليلا قبل أن تطلب تدخل السوسيولوجي وقطاع المقاولة من القطاعات التي عرفت الاستشارة السوسيو لوجية، ففد ركزت الدراسات السوسيوولوجية على المقاولة في ظل تطور نظريات التنظيم، فمنهم من يعتبر المقاولة كحيز اجتماعي ومنهم من فسر الإنتاج العلمي حول المؤسسة و قارب ذلك على الفعل المقاولاتي، و منهم من اهتم بالحرف و المهن كتنشيط للمجال المقاولاتي والاهتمام بهذا الفعل موجود منذ السوسيولوجيا الأولى أي سوسيولوجية "دوركهايم" ، "ماكس فيبر" و"كارل ماركس .فقد أشار"دوركهايم" في مؤلفه "تقسيم العمل الاجتماعي" لأهمية الفعل الاقتصادي ضمن السياق الاجتماعي بتركيزه على المؤسسات الاقتصادية من خلال تقسيم العمل و دوره في المجتمع، و ما ينتج عليه من آليات للتعاون وامتدت أفكاره إلى الدوركهاميين الجدد أمثال Halbwchs et simmand, للذان رسما خطوط البحث المهمة لعلم اجتماع الأفعال الاقتصادية ،أما "كارل ماكس" فنظرته كانت مختلفة عن "دوركهايم" وهذا ما ذهب إليه "ريمون ارون" في

[1] _ سلامي منيرة: **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، مرجع سابق، ص 4.

[2] _ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلى: **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة** ط2، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن 2008، ص7.

كتابه "مراحل الفكر الاجتماعي"، حيث اعتبر المرحلة الماركسية مرحلة تطور العلوم الثالث علم الاجتماع والاقتصاد و السياسة ،حينما حاول فهم المجتمع الصناعي في ظل الكيان الرأسمالي الاقتصادي ، ففكر "ماركس" السوسيواقتصادي حسب تحليل "ريمون ارون" هو فهم للمجتمع الراسمالي ووظائفه الاقتصادية الاستغلالية ،بالتالي "كارل ماركس" يفرق بين المقاول والراسمالي ويعتبر المقاول ذالك الفرد الراسمالي الذي يعمل على تراكم رؤوس الأموال ، أما "ماكس فيبر" أعطى أهمية للاخلاق الدينية البروتستانتية لممارسة الفعل المقاولاتي، فقد بين أن السلوكات الاقتصادية للمقاولين الرأسماليين ليست قابلة للفهم إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تصورهم للعمل و نسق القيم لديهم، فانبثاق طبقة المقاولين يعود لميلاد البروتستانتية أما فعل المقاولة عند الأب الروحي والمنظر الرئيسي للمقاولة "جوزيف شومبيتر" الذي يعتبر المقاول الرجل المبدع و المحرك الأساسي للتنمية الاقتصادية كما حدد "شومبيتر" خصائص الفعل المقاولاتي فيما يلي: االابتكار،الابداع و التجديد و الكاريزما وأفكاره تتطابق كثيرا مع أفكار" فيبر[1]."

ثالثا: خصائص المقاول الناجح:

للمقاول خصائص تميزه عن غيره ومن بين هذه المميزات ما يلي:

3_1: خصائص المقاول النفسية:

يتفق أصحاب الإتجاه النفسي على أن المقاول يتحلى بمجموعة من الصفات الخاصة به، والتي تؤثر عليه بشكل كبير، ولهذا حاول العديد منهم تحديد هذه الخصائص، عن طريق إجراء العديد من الأبحاث التي خلصت بتقديم نتائج كثيرة ، من أهمها مجموعة الخصائص التالية :

_ الحاجة لتحقيق إنجاز شخصي .

_ القدرة على الإبداع والمبادرة .

_ الثقة في النفس.

_ الرغبة في الإستقلالية .

التفاؤل

-الاندفاع للعمل

_ الإهتمام باكتشاف تحديات جديدة فعادة ما يكون المقاول ذو فضول كبير ، يمتلك البديهية وشجاع بالقدر الكافي للمجازفة والبحث عن كل الفرص الممكنة.

_ القدرة على تحمل الأمور غير الاعتيادية خاصة أنه في مواجهة دائمة مع مشاكل جديدة .

[1] وديعة حبه : «**قراءة سوسيولوجية في المقاولاتية**»، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 22، العدد 1 (2022)، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص45

_ الحماس الشديد والإصرار على الوصول إلى الهدف .

_ التحلي بروح المسؤولية .

_ كما أن المقاول يميل في العادة للمجازفة وتحمل المخاطر التي غالبا ما تكون محسوبة يتجنب المقاول المواقف الخطيرة لأنه يرغب في النجاح بأي ثمن.

_ الكفاءة في الاتصال ..[1]

3_2: الخصائص السلوكية:

للمقاول نوعين من المهارات وهي:

- المهارات التفاعلية: وهي مبنية على العلاقات الإنسانية بين العمال والإدارة والمشرفين على العملية الإنتاجية، التي تربطهم أثناء العمل، وهذا ما يؤدي إلى إقامة عملية إتصال متفاعلة فيما بينهم، وإلى الإحترام والتبادل المشترك.
- المهارات التكاملية:وتتمثل في المهارات التي يطمح المقاولون إلى تطويرها وتنميتها بينهم وبين العاملين، حيث تصبح المؤسسة كأنها خلية عمل متكاملة.

3_3الخصائص الإدارية:

هناك عدة مهارات نذكر منها:

- المهارات الإنسانية: وهذه المهارات تتعلق بالجانب الإنساني حيث يجب احترام مشاعر العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية، وتحسين وتوفير الأجواء المناسبة لهم مع احترام الذات.
- المهارات الفكرية: وهو أن تمتلك المؤسسة مجموعة من المهارات الفكرية والمعرفية، وأن تكون لها رؤية بعيدة المدى من أجل تحقيق أهدافها المستقبلية.

3-4- المهارات التحليلية: وتهتم بتحليل العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المؤسسة حيث تقوم بدراسة وتحليل عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية للمؤسسة، وعناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمؤسسة في بيئتها الخارجية.

- المهارات الفنية :(التقنية وتتعلق بمهارات الأداء، ومعرفة كيفية أداء هذه الأعمال منها ما يتعلق بتصميم المنتج وما يرتبط بتشغيله، ومنها ما يتعلق بالصيانة ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات.[2]

---

[1] _ دباح نادية، دراسة **و اقع المقاولاتيةفيالجز ائرو آفاقها**، مرجعسابق، ص39.

[2] _ الجلودي محمد علي :**نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي**، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير، سنة 2014 -2015 ص-ص25-26.

رابعا: أنماط المقاولين:

يلاحظ تزايد الإهتمام حول دراسة المقاول ضمن الأبحاث الأكاديمية، ويعتبر أرثر كولarthurH cole من بين الرواد الذين إقترحوا تصنيفا للمقاولين بجامعة هارفرد سنة 1940 ،حيث إقترح أربعة أنماط للمقاول وهي:[1]

-المقاول العملي

-المقاول المعتمد على الرياضيات

-المقاول الذي يمتلك المعلومة

-المقاول المتطور

وهنا سنقوم بعرض أكثر الأنماط تداولا في الأدبيات المقاولية، مركزين على صفاتهم وملامحهم

_1: أنماط المقاولين تبعا لظروف الإنشاء: التقليديون، الحرفيون، والمنتهزون للفرص

بعد دراسة قام بها نورمان سميث" Normane Smith "خلال سنوات 1980 على مجتمع يضم منشئي المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الأمريكية، إقترح ترتيب مشهور ليفرق بين المقاول الحرفي والمقاول المنتهز للفرص، فحسب رأيه يقوم المقاول الحرفي بإنشاء مؤسسة دون أن تكون له خبرة كبيرة في مجالات عديدة وبالأخص مجال التسيير، فهو لديه مهارات تقنية أكثر، ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف، أما المقاول المنتهز للفرص فيكون سنه أكبر وذو خبرة كبيرة خاصة في مجال التسيير (بإمكانه أن يكون إطارا أو مهندسا)، أما نمو ونضج مشروعه فيعود لإستغلاله لفرصة تجديد (لذلك إعتبر منتهز للفرص) بالإعتماد على إستثمار أمواله الشخصية ودعم متين من أطراف أخرى.

2:أنماط المقاولين تبعا لمواصفات المسيرين والتقنيين والمدراء:

يمتد هذا التصنيف عن سابقه، حيث يعطي إهتمام بالغ لأسلوب إدارة الأعمال، إذ يهتم التقنيون في المستوى الأول بظروف تصنيع المنتوج، وفي هذا الإطار يسعون لتثمين مهاراتهم المهنية وحرفتهم، لذلك نجدهم يقتربون من نمط المقاول الحرفي عند سميث.

أما بالنسبة للمدراء وكنتيجة لطبيعة تكوينهم (إمتلاكهم لشهادات في مجال التسيير) أو خبرتهم المهنية، نجدهم يركزون على طرق وأشكال تسيير الموارد، كما يتميزون باليقظة في مجال تخفيض التكاليف، والإقتصاد في الموارد، والإستثمار خارج الإنتاج (مثلا نظام المعلومات).

والملاحظة أن هذا التصنيف لم يعط إهتماما كبيرا للمقاول، ويركز على المنظم (وبالتالي يمكن ربطه بالتصنيف الأول متلما فعله بعض الإقتصاديين)، كما يمكن ملاحظة تواجد نمط آخر من المقاولين وهم

[1] _ د صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسات**، جامعة قسنطينة، سنة 2014 -2015 ، ص12.

التجار الذين يولون إهتماما أكبر بالمسائل المرتبطة بالسوق والتوزيع أما المسائل الإدارية فتأتي في مستوى أقل.

_3: أنماط المقاولين تبعا لظروف التجديد:

يعتبر كل من الإقتصاديين الأمريكيين ميلز Miles و سناو Snow صاحبي هذا التصنيف، حيث قاما بدراسة العلاقة بين المقاولية والتجديد، وقاما بالتفرقة بين أربعة أنماط من المقاولين:[1]

_ المقاول الباحث عن التجديد : يعتبر هذا النمط أن المقاول هو مجدد بحت، إذ يبحث الفرد هنا عن التجديد الدائم (في المنتوج، إجراءات الإنتاج...)، رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على أرض الواقع، لذا يقوم بتنظيمها أولا ثم يطرحها على مستوى السوق، بشكل يمكنه من خلق مؤسسة، ويتلاءم هذا النمط من المقاول مع النشاطات ذات التكنولوجيا العالية (البيوتكنولوجيا مثلا)، والتي تكون فيها إمكانيات الإستثمار والتصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية، فغالبا ما تشترى هذه الأفكار والمشاريع من قبل المجتمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فر ع جديد.

_ المقاول المجدد: يمتلك هذا النمط من المقاولين ميل كبير للسيرورة المقاولية، حيث يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله هو بنفسه والإستثمار فيه وتحويله إلى مؤسسة، ويمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة للتكنولوجيا والمنافسة، وهذا ما يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث والتطوير، التي تضمن تنمية عملية التجديد.

_ **المقاول المتتبع للتجديد**: هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية، وفي هذا الإطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتوجات مختلفة، أما المتتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد، الذي قد يمس التسيير وتخفيض التكلفة، وتعتبر هذه الإستراتيجية أصعب من التجديد في حد ذاته وذات تكلفة أكبر.

_**المقاول المتفاعل مع التجديد**: يتبنى هذا النمط من المقاولين إستراتيجية تنمية ناتجة عن رد فعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث، ويبدي لها ردود أفعال تتلاءم والأفعال التي تحدث، وقد يحمل هذا الموقف الإنتهازي خطرا يرتبط بالتزعزعات التي يمكن أن تطرأ على القطاع،وضعف درجة استجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجاتهم أو مؤسساتهم المفضلة.

_4: أنماط المقاولين تبعا لمنطق النشاط PIC و:CAP

[1] _ د صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسات**، مرجع سابق، ص13.

إقترح هذه التصنيف من طرف جوليان وماركزني Marchesney et Julien إنطلاقا من مبدأ تواجد ثلاث مبتغيات سوسيو إقتصادية للمقاولية وهي:[1]

_إستمرارية المؤسسة: (Pérennité) أي أمل إستمرار المؤسسة عبر الزمن حتى لو إضطر المقاول لبيعها لأفراد آخرين أو لأحد أفراد العائلة أو لمؤسسات أخرى.

_ الإستقلالية (L'indépendance) يملك المقاول مستوى عال من الأنا، ويرغب دائما في الحصول على الإستقلالية فيما يخص إمتلاك رأس المال أو مستقل فيما يخص إتخاذ القرار.

_ النمو(la croissance)والذي يشبه إلى حد ما الرغبة في القوة والسلطة

دو افع المقاول ودوره:

تعرف الدوافع بانها هي التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي بمعنى قبل انشاء المؤسسة الفعلي و تقسم هذه الدوافع الى :

-**دو افع اقتصادية** :يمكن تلخيصها في دافع واحد الا و هو تعظيم الربح او الدخل .لكن وجدت الدراسات مؤخرا ان الربح ليس الدافع الوحيد لانشاء مؤسسة .

-**دو افع نفسية:** وهي التي تنتج من حدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد ومن بين هذه العوامل عامل الانشقاقات النفسية التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد حيث لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولاتية فلا بد من ان تتدخل في حياته اثارة نفسية قوية او حدوث اضطراب في محيطه او يتلقى صدمة في حياته الخاصة والمهنية مثل عدم الامن الاجتماعي. الاهمال ... الخ

-**الدو افع الاجتماعية والثقافية:** وهي تتولد من الدين المعتنق العائلة. الإطار السياسي والاقتصادي والنظام التربوي. فاذا كان راس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي فالثقافة و الدين يمنحان الفرد راس المال الروحي فيؤثر الدين على اتجاهات الافراد .كما أشار ويبر في تحليله العائلة تؤثر أيضا على توجه الافراد لانشاء مؤسسة خاصة اذا كان احد الابوين مقاول . بالاظافة الى شبكة علاقات ومعارف الفرد من أصدقاء-عائلة-معارف دراسة او عمل ...الخ . كما ستطلب العمل المقاولاتي سواء نظام اقتصاد السوق والحرية السياسية فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل. حماية حقوق الأشخاص والسلع. فحرية المقاولة وحرية التعبير هما أساسا المسار المقاولاتي

-كما ان المقاول من خلال مشروعه يحاول تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في -ادخال منتوج من مناطق أخرى الى مجتمعه بدافع الانتماء الى هذا المجتمع -رفع مستوى معيشة الاسرة و زيادة مصدر دخلها -تحقيق الأمان الوظيفي -الحفاظ على اسم العائلة و كذا تحقيق مركز اجتماعي .[1]

[1] _ صندرة سايبي، محاضرات في إنشاء المؤسسات، مرجع سبق ذكره ص .13

دور المقاول :

-ان الافراد الذين ينشؤون اعمالا جديدة يؤدون خدمة ذات قيمة كبيرة لبقية افراد المجتمع و تلعب الاعمال الصغيرة عددا من الأدوار الهامة في الاقتصاد و هي

-توفير وظائف جديدة :ان الوظائف التي توفرها المشروعات الصغيرة تختلف عن تلك التي توفرها الشركات الكبرى في النواحي الرئيسية العديدة . فالمشروعات الصغيرة عادة ما تدفع اجورا نقدية و تقاعد و ما اليهما اقل مما تقدمه الشركات الكبرى لان 25 بالمئة من الوظائف في تلك المشروعات هي وظائف مؤقتتة .كما ان العاملين في المشروعات الصغيرة حاصلين على مؤهلات علمية ادنى من تلك التي حصل عليها الذين يعملون في الشركات الكبرى . و هكذا فان المشروعات الصغيرة باستخدامها العاملين الذين لا يبلون احتياجات الشركات الكبرى انما تكون بمثابة توفير فرص وظيفية جديدة تقلل من البطالة .[2]

-تقديم منتجات و خدمات جديدة: ان تبني المشروعات الصغيرة و تشجيعها للاختراعات يساهم بشكل كبير في تحسين الموقف التنافسي للشركات الصغيرة. اذ تشير الدراسات ان حوالي 98 بالمئة من التطور الجوهري للمنتجات الجديدة انطلقت من مشروعات صغيرة و هذه النسبة تظهر حقيقة ان المشروعات الصغيرة تنفق نسبة لا تقل عن 95 بالمئة تكاليف البحث و التطوير في أمريكا .

-توفير احتياجات الشركات الكبرى:بالاظافة الى توفيرها للوظائف و المنتجات الجديدة فان المشروعات الصغيرة تلعب دورا هاما في نشاط الشركات الكبرى فهي تقوم بدور الموزع و كذلك وكلاء خدمة الزبائن بالإضافة لدورها كمورد

-تقديم المنتجات و الخدمات الخاصة :ان العديد من المشروعات الصغيرة انما وجدت و بقيت لانها تتمكن من تلبية احتياجات و متطلبات الزبائن الخاصة .كون ان نظام الإنتاج فيها يعتمد في اغلب الأحيان على التنوع و ليس الإنتاج الواسع مما قد لا يتماشى مع نظم الإنتاج في الشركات الكبرى التي تركز على الوفرة في الإنتاج .

---

[1] عمر علي إسماعيل : «**خصائص الريادي في المنظمات الصناعية و أثرها على الإبداع التقني**»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 12، العدد الرابع، ص 75

[2] سلامي منيرة: **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008، ص 70-71

خامسا: أنواع المهارات المقاولاتية :

إتفق العديد من الباحثين على أن مفهوم المقاول مرتبط بالمخاطرة والمغامرة لذلك فإنه يتميز عن غيره من الأفراد بمجموعة من المهارات التي تساعده على مواجهة هذه المخاطر وتنقسم إلى عدة أقسام وهي:[1]

- **مهارات تقنية** : وهي مجموعة المهارات التي تساعد الفرد على مواكبة التطور التكنولوجي والتحكم في تكنلوجيا الاتصال والتي تتمثل في الخبرة والمعرفة بالدرجة الأولى والقدرة التقنية العالية بالأنشطة في مختلف المجالات و التعامل مع الأدوات التكنلوجية المختلفة
- **مهارات تسييرية**: وهي مجموعة المهارات الإدارية والتي يجب أن يكتسبها المقاول ليكون قادرا على إدارة موارد مؤسسته المالية والبشرية بكفاءة عالية، أو هي مجموعة المهارات التي تساعد الفرد على صنع القرار وبناء إستراتيجية واضحة المعالمفي المؤسسة. وتضم المهارات الإدارية والقيادية كالتخطيط. التنظيم. الرقابة. التنبؤ. القدرة على تسيير العمل. القدرة على اتخاذ القرارات. تحمل المسؤولية. القدرة على توزيع المهام والمسؤوليات
- **مهارات شخصية**: هي مجموعة المهارات أو الصفات التي يكتسبها الفرد لتطوير شخصيته كالابداع والابتكار. التجديد. الثقةبالنفس. الرؤية المستقبلية. المخاطرة. القدرة على توليد أفكار جديدة والتفكير خارج الصندوق.
- **مهارات اجتماعية** : و هي مجموعة المهارات التي يكتسبها الفرد و التي تساعده على بناء العلاقات و التكيف و التواصل الفعال مع الاخرين و عرض الأفكار بوضوح و كذا العمل ضمن فريق.

سادسا: أهمية المهارات المقاولاتية:

المهارات المقاولاتية (ريادة الأعمال) لها أهمية كبيرة في نجاح الأفراد والشركات على حد سواء من أهميتها:[2]

- **تحقيق الإستقلالية المالية** :تُمكّن المهارات المقاولاتية الأفراد من إنشاء مشاريعهم الخاصة وتحقيق دخل مستقل بعيدًا عن الوظائف التقليدية.

-**تعزيز الإبتكار والإبداع** :يساهم رواد الأعمال في تطوير أفكار جديدة وحلول مبتكرة تلبي إحتياجات السوق وتحل المشكلات بطرق فريدة.

[1] _خلوط عواطف :**مداخلة: المنظمات الريادية وطريقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية**، مرجع سابق ،ص4.

[2] _ شلوف فريدة، **المرأة المقاولة في الجزائر**، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2008-2009 ص .51

- **خلق فرص العمل** :تساعد المشاريع الناشئة في توفير فرص عمل للآخرين، مما يساهم في تقليل معدلات البطالة وتحفيز الإقتصاد.

- **تنمية الإقتصاد** :تلعب ريادة الأعمال دورًا رئيسيًا في تحسين الاقتصاد من خلال زيادة الإنتاجية وتعزيز التنافسية في الأسواق.

- **تطوير المهارات الشخصية** :تعزز المهارات المقاولاتية مثل القدرة على إتخاذ القرارات، وإدارة الوقت، والتفاوض، والتخطيط الإستراتيجي.

- **تحقيق المرونة والتكيف** :يمتلك رواد الأعمال القدرة على التكيف مع التغيرات الإقتصادية والتكنولوجية، مما يساعدهم في إستمرارية مشاريعهم.

- **تعزيز الثقة بالنفس والمثابرة** :يواجه رواد الأعمال العديد من التحديات، مما يجعلهم أكثر قدرة على تحمل المخاطر وإتخاذ القرارات بثقة.

سابعا: العوامل المؤثرة في ادراك و تنمية المهارات المقاولاتية:

يتاثر ادراك و تنمية المهارات المقاولاتية لدى الافراد بالعديد من العوامل التي تؤثر على فطنة الفرد المقاولاتي بطريقة غير مباشرة و تؤدي الى انخراطه في الأنشطة التطويرية و نلخصها فيما يلي :

1-المعتقدات:

تترسخ المعتقدات بشكل عميق في داخل الفرد و تؤثر على قراراته المتخذة و تنظيم تصوراته حول اعماله و تجاربه و البيئة من حوله و يطور الفرد معتقداته الى نظم ذات معنى تساعده على توجيه طريقة تفكيره و مشاعره و افعاله و تكتسب المعتقدات أهمية إضافية في مجال المقاولاتية و يعود السبب في ذلك الى عدم اليقين في هذا المجال

وفي هذا الخصوص يظهر نوعين من المعتقدات الفردية التي تكون غاية الأهمية هما معتقدات هويات الدور و التي يمكن وصفها بانها الأهداف و القيم و المعايير و كذلك أساليب التفاعل و الافاق الزمنية التي ترتبط عادة مع الدور .اما معتقدات التحكم فتعكس الاعتقاد بان الفرد قادر على تحقيق النتائج المرجوة حيث تتاثر المعتقدات بالتجارب الشخصية التي يمر بها الفرد و تاثره بالفراد الاخرين من حوله فضلا عن القواعد و الهياكل التي يكون الفرد جزءا منها الامر الذي يتطلب من الفرد المقاولاتي ان يعدل معتقداته و سلوكياته ضمن البيئة الدينامكية التي يعيش فيها و بالتالي فان المعتقدات بشكل عام تؤثر في نوع الإجراءات التي يقوم بها الافراد و على طريقة النظر للمهارات الاستراتيجية و على استعداد الفرد للانخراط بالعمل المقاولاتي.

2 -التوجه نحو الهدف :

هو متابعة الفرد لاهدافه ضمنا و تحقيق النتائج من خلال الأداء الجيد و الأهداف الصعبة المحددة تكون اكثر فاعلية من الأهداف الغير المحددة و بالتالي فان الأهداف تحديدها مهم جدا لاسيما بالنسبة للمشاريع المعقدة مثل المشاريع المقاولاتية. و التوجه نخو الهدف بهذه الصورة يعد احد ابرز الفروقات الفردية المهمة للفرد المقاول و التي بدورها تؤدي لتشكيل التوجهات المقاولاتية للمنظمة و بالتالي نموها فضلا عن تاثيرها في التوقعات المستقبلية للاداء و عملية اتخاذ القرار في ظل ظروف عدم التأكد و اختيار المهمة و الجهد المبذول و ردود الفعل اتجاه حالات الفشل.

3-الانغراز السياقي :

يشير الى درجة معرفة الفرد بالممارسات التاريخية و الاجتماعية و الثقافية للمجتمع فالتفاعل الاجتماعي يلعب دورا حاسما في أداء الأنشطة الاقتصادية و الانغراز الاجتماعي يؤثر على ادراك الفرد المقاولاتي من خلال المحيط الذي يعيش فيه و التفاعلات الاجتماعية التي يكون جزء منها .و هذه العلاقات و الثقة الناشئة بين الفرد المقاولاتي تعزز هويته و كفاءته الذاتية و تمكنه من انشاء المشاريع و السيطرة عليها و على البيئة من حوله من خلال التفاعل الدؤوب بينه و بين مكونات المجتمع الذي يعيش فيه و يعمل به و هذه العلاقات تمكنه من الوصول الى المعلومات المعروفة و المطلوبة للعمل الامر الذي يؤثر في أدائه و قدرته بشكل عام [1]

ثامنا: نظريات التنظيم المفسرة للمهارات المقاولاتية:

تُفسَّر المهارات المقاولاتية من خلال عدة نظريات تنظيمية توضح كيف يكتسب المقاولون المهارات، ويطورون قدراتهم، ويتكيفون مع بيئة الأعمال المتغيرة، فيما يلي أهم النظريات التنظيمية التي تفسر المهارات المقاولاتية:[2]

1-الإدارة العلمية: فريديريك تايلور:

يعود الفضل في ظهور نظرية الإدارة العلمية للعالم فريديريك تايلور الذي يعتبر بمثابة الأب الروحي لها، وذلك راجع إلى الاسهامات الكبيرة التي طرحها، وترتكز نظرية الادارة العلمية على مبادئ واسس عديدة، يمكننا ذكرها كمايلي:

- استخدم الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول للمشاكل الإدارية واتخاذ القرارات.
- اختيار الموارد سواء المادية منها أو البشرية بطريقة علمية سليمة.

[1] إحسان دهش جلاب، فلاح حسن حسن، وطيبة فارس جنة: **قراءات الفكر الريادي**، الطبعة الأولى، عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع، 2016،ص ص185-188

[2] خدري توفيق، حسين بن الطاهر: «**المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية**: المسارات والمحددات»، في الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013،ص 27

- بعد اختيار العامل المناسب يعهد إليه عمل محدد على أن توفر له الإدارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل.

- ضرورة إعادة توزيع المهام بين الإدارة والعمال، ووجوب التعاون فيما بينهما لتحقيق أهداف المؤسسة، بحيث تتولى الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة ويتولى العمال مهام التنفيذ.

- تقسيم العمل: ويقصد به تجزئة العمل، وتخصيص وتحديد المهام ودراسة الوقت اللازم لتنفيذ العمل، من أجل تحديد الطريقة الأمثل للعمل.[1]

- ربط نظام الأجور بالمردود: حيث يقوم هذا النظام على منح أهمية خاصة للإنتاجية في مكان العمل، كما يهدف الى تقوية الدافعية للعمل لدى العامل، حيث إعتقد تايلور ان ربط الأجر بعدد القطع المنتجة قد يؤدي الى دفع العمال الى بذل الجهد أثناء العمل على اعتبار أنهم عقلانيون.

- التعاون ورفض الصراع: والذي يعتبر بمثابة السبيل لحل المشاكل وأسباب التعارض بين العمال والإدارة.

وتتمثل صفات العامل التي تبحث عنها المؤسسة حسب نظرية الإدارة العلمية في:

- الطاقة: قدرة العامل على إنجاز العمل.

- السرعة: الوقت الذي يستغرقه الإنسان لإنجاز المهام المسندة إليه.

- الاستمرارية: قدرة الإنسان على الاستمرار في بذل المجهود العضلي في مواجهة الشعور بالتعب أثناء تأدية عمله.

- التكلفة: أي مقدار الهدر في المال والجهد والزمن الذي تتطلبه المهام لإنجازها.

وعليه نلاحظ أن نظرية الادارة العلمية قد قدمت النموذج الآلي للتنظيم، حيث أنه في ظل هذا النموذج يمكن تحقيق الحد الأقصى من الكفاءة التنظيمية عن طريق العمل بمبدأ تقسيم العمل، والإشراف الدقيق عن العمال، والاعتماد على نظام الحوافز المادية، حيث نرى ان فاعلية هذا النموذج تكون مرتفعة في التنظيمات الصناعية التي تقوم بأعمال روتينية بسيطة.

وبناءا على ماسبق تناوله نرى أن نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور تعتبر من النظريات التي تحدثت عن المهارات المقاولاتية من خلال تطرقها الى ضرورة اختيار العمال اصحاب المهارات عن طريق الاسلوب العلمي، حيث تتمثل أهم الصفات التي تبحث عنها المؤسسة في الموارد البشرية المتقدمة لشغل الوظائف في طاقتهم بمعنى قدرتهم على القيام بالمهام المنوطة بهم، ومدى قدرتهم على الإستمرار في عملهم، بالاضافة الى الوقت المستغرق من طرفهم في أداء مهامهم، وهو ما يشكل مجموعة من المهارات الواجب توفرها في المتقدمين لشغل هذه الوظائف.

[1] المرهضي، سنان غالب: ***نظرية المؤسسة*** (المجلد 1). صنعاء، اليمن: جامعة العلوم والتكنولوجيا.2013 ص 55

2- مدرسة العلاقات الانسانية: التون مايو:

ظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية في الولايات المتحدة الأمريكية قبل الحرب العالمية الثانية، ثم انتشر تأثيرها الى بريطانيا لفترة قصيرة بعد الحرب العالمية الثانية، ولقد إستمدت مدرسة العلاقات الإنسانية أفكارها من تجارب هاوثورن التي أجريت في مدينة شيكاغو تحت إدارة إلتون مايو ومجموعة من زملائه.[1]

وقد توصلت تجارب هاوثورن الى مجموعة من النتائج التي يمكن ذكرها كمايلي:

- أن المؤسسة نظام اجتماعي بالإضافة إلى كونها نظام فني، لأن العمل الإنساني نشاط جمعي في جوهره، فالتنظيم عبارة عن تلك العلاقات الإنسانية التي تنشأ بين مجموعات الأفراد، وليس مجرد وجود عدد من الأفراد المنعزلين غير المرتبطين، ذلك أن تجمع الأفراد بصورة دائمة ومستمرة في العمل يخلق تنظيما اجتماعيا غير رسمي تسود فيه علاقات المواجهة المباشرة، ويمارس تأثيرا ملحوظا في السلوك التنظيمي، وأن هذا النظام الاجتماعي يحدد معايير وأدوار لسلوك الفرد، قد تختلف عن أدوار ومعايير التنظيم الرسمي للتنظيم.

- أن الحافز الاقتصادي ليس الدافع الوحيد الذي يستجيب له العامل، بل أيضا الحوافز المعنوية هي أيضا لها تأثيرها في زيادة دافعية الأفراد للعمل، إذ أنه من الممكن أن يلجأ العمال إلى تقييد مستوى الإنتاج بصورة لا تعكس طاقاتهم الكاملة، بالرغم من تقاضي الأجور على أساس الإنتاج بالقطعة، وهناك عوامل نفسية متداخلة يمكن أن نفسر السلوك في ضوئها، فحاجة العامل إلى الشهرة والمكانة والأمن والإحساس بالولاء والانتماء، تلعب دور أكثر أهمية في تحسين الإنتاج من الدور الذي تلعبه الظروف الفيزيقية ونظام الأجور، لأن شكاوي العاملين رغم أنها تتجه عادة إلى المطالبة بتغيير الظروف الفيزيقية ونظام الأجور، إلا أن ذلك يكون في الغالب نتيجة للإضطراب في مكانة الفرد وقصور في إشباع حاجاته الإنسانية.

- تلعب الجماعة غير الرسمية في المؤسسة دورا في تحديد إتجاهات الأفراد العاملين وأدائهم للعمل داخل المؤسسة.

- أن أسلوب الإشراف والقيادة له تأثير أساسي في الروح المعنوية للعمال ورغبتهم في العمل، وأن الاتصال بين العمال والإدارة، وبين العمال فيما بينهم له أهمية كبيرة في خلق التفاهم المشترك وتوفير المعلومات اللازمة لكل من الطرفين، لتكون أساسا للتعاون الفعال بينهم، وهكذا تزايد الاعتراف بالحقيقة التي مفادها أن العلاقة بين القيادة والإنتاجية والروح المعنوية قد تكون إيجابية أو سلبية، إذا توافرت

[1] طلعت، إبراهيم لطفي :*علم اجتماع التنظيم*.القاهرة، مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.2007ص 100-101

ظروف معينة، حيث أن أسلوب الإشراف يلعب دورا رئيسا في تشكيل اتجاهات المرؤوسين وسلوكهم، فالقائد المتسامح الذي يهتم بمشكلات مرؤوسيه ومعرفة حاجاتهم، يخلق مناخا تعاونيا لدى جماعة العمل ويزيد رضا العمال ويحفزهم على الإنتاج، بينما القيادة التسلطية القائمة على الإشراف المحكم، تؤدي باستمرار إلى نقص الكفاية الإنتاجية وضعف مستوى الروح المعنوية.

- ليس من الضروري أن يصاحب التخصص الوظيفي الدقيق كفاءة في الأداء التنظيمي، حيث أن العمال يساعدون بعضهم البعض في مواقف العمل، حتى وإن كانت هذه المساعدات لا تنسجم مع السياسات الإدارية، كما أنها لا تتسق تماما مع أسس التخصص الوظيفي.

- ربطت مدرسة العلاقات الإنسانية بشكل عام بين رضى الفرد العامل وإنتاجيته.

- يحتاج مدراء المنظمات الى مهارات اجتماعية بقدر حاجتهم الى مهارات فنية.

- يمكن تحفيز الأفراد العاملين في المؤسسة عن طريق تحقيق وتلبية حاجاتهم الاجتماعية والنفسية.

نرى من خلال كل ماسبق تناوله أن مدرسة العلاقات الانسانية تعتبر من النظريات المهمة التي تحدثت عن العمال والمهارات الواجب توفرها، حيث تحدثت هذه النظرية على ضرورة وجوب توفر بعض المهارات في العمال او الموظفين اذ لابد على المؤسسة من العمل على تطبيق القيادة التشاركية، وتشجيع الاتصال بينها وبين العمال من جهة، وبين العمال فيما بينهم من جهة أخرى، وضرورة للتشجيع على وجود علاقات انسانية بين العمال فيما بينهم

3- نظرية الحاجات: ابراهام ماسلو

يعتبر ابراهام ماسلو هو صاحب نظرية الحاجات، حيث يقر بوجود مجموعة حاجات تؤثر على حافزية الإنسان، علما أن هذه الحاجات متجددة ومرتبة حسب أهميتها، وتتمثل في 05 حاجات والمتمثلة في:

- **الحاجات الفسيولوجية الأساسية**: وتتمثل في الحاجات الأساسية لحياة الأفراد وتشمل: الماء، الغذاء، الهواء والمسكن وغيرها، والموجودة في قاعدة الهرم.

- **الحاجة إلى الأمن**: وتتمثل في الحاجة الى الشعور بالأمن والأمان من التعرض للأذى والمخاطر، ويتم ضمان هذه الحاجة من خلال عمل الدول على الرعاية الصحية، الحق في التقاعد، الحق في الضمان الإجتماعي لسكانها.

- **الحاجات الاجتماعية**: وتتمثل في الحاجة الى الحب والعاطفة، الصداقة والقبول، وذلك كون الإنسان إجتماعي بطبعه.

- **حاجات الاحترام**: وتتمثل في حاجة الفرد للحصول على التقدير والإحترام من الأخرين عرفانا لما يقدمه، وذلك من خلال حصوله على التحفيز المعنوي أوالمادي.

- **حاجات تحقيق الذات**: وهي تكون في أعلى الحاجات ولا يمكن إشباعها إلا بعد الإنتهاء من إشباع كل الحاجات السابقة لها، وهي تعبر الإستفادة من كل طاقاتنا وقدراتنا الكامنة، لنصبح فريدين ومستقلين، ويعتقد ماسلو أن نسبة قليلة لا تتجاوز 02 % من الناس وصلت إلى إشباع هذه الحاجات.

ويرى ماسلو أن إشباع الحاجات يكون بشكل فردي بمعنى اشباع كل حاجة بشكل مستقل عن الأخرى، ويكون إشباعها انطلاقا من قاعدة الهرم الى اعلاه، علما انه لا يمكن إشباع الحاجات العليا ما لم يتم اشباع الحاجات الدنيا.[1]

تعتبر نظرية الحاجات لابراهام ماسلو من النظريات المهمة التي تحدثت عن الموارد البشرية، من خلال تناولها لمختلف الحاجات التي يحتاجها العامل والتي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة عن حافزتيه للعمل، وقام بتوضيح هذه الحاجات في شكل هرم، يشمل قاعدته الحاجات الفيسيولوجية وهي الحاجات الضرورية لحياة الفرد مثل الحاجة الى الماء، الأكل والهواء وغيرها، ومن ثما تأتي الحاجة الى الأمن والتي تعتبر من الحاجات المهمة للفرد، وذلك حتى يعيش ويعمل في جو مناسب من الناحية الأمنية، وتليها الحاجات الاجتماعية والتي هي ضرورية بحكم كون الفرد اجتماعي بطبعه، وتليها الحاجة الى الاحترام وذلك يكون من خلال اتباع نظام التحفيز والمكافأة، وأخيرا تأتي الحاجة الى تحقيق الذات والتي تحتل قمة الهرم عند ماسلو، ولا يمكن اشباع الحاجات العليا مباشرة قبل أن يتم إشباع الحاجات السفلى.

وبناءا على ما سبق نرى أن من بين المهارات المقاولاتية التي حاولت النظرية توضيحها بصورة غير مباشرة نجد على سبيل المثال: المثابرة، والقدرة على تحمل الظروف الصعبة في المراحل الأولى من المشروع، والإدارة المالية الأساسية لضمان استدامة العمل، التخطيط الاستراتيجي وادارة المخاطر، الابتكار وحل المشكلات وغيرها.

4- نظرية العاملين: لفريدريك هارزبورغ

هدف هارزبرغ من خلال دراسته التي قام بها من خلال مقابلة 200 مهندس ومحاسب الى فهم وتحليل سلوك العامل والعوامل المؤثرة فيه، حيث قام بطرح سؤالين عليهم واللذان يتمثلان في:

- متى شعرت بأعلى مستوى من الرضا بعملك؟

- متى شعرت بأعلى مستوى من الإستياء بعملك؟

[1] عساف، محمو د :*التميز في إدارة الموارد البشرية، موسوعة التميز الإداري* (الجزء 7). اتحاد المعارف العربية.2008ص-ص172-175

حيث اعتبر هارزبورغ ان مفهومي الرضا والاستياء مفهومان منفصلان، بمعنى ان عدم الرضا لا يعني بالضرورة الاستياء، فنقيض الرضا هو عدم الرضا، وعدم الاستياء لا يعني بالضرورة الرضا، لذلك يرى ان غياب العوامل التي تحقق الرضا لا تجعل العامل مستاءا، ولكنه في نفس الوقت يكون غير راضي، والعكس أيضا، وإنطلاقا عليه يرى هارزبورغ ان هناك مجموعتان منفصلتان من العوامل التي يتم انطلاقا منهما تحديد رضا العامل وإستياءه واللذان يتمثلان في:

- **العوامل الوقائية أو الصحية:** وهي تلك العوامل التي يؤدي توفرها الى عدم إستياء العاملين، أما في حالة غيابها فنجد العاملين في حالة إستياء، ومن بين هذه العوامل نجد: السياسة التنظيمية المتبعة في المؤسسة، علاقات العاملين مع الإدارة من جهة وعلاقاتهم فيما بينهم من جهة أخرى، نظام الأجور المطبق في المؤسسة، نظام الامن الوظيفي المعتمد داخل المؤسسة، المناخ التنظيمي، بمعنى تشمل: الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمان، والحاجات الاجتماعية عند ابراهام ماسلو.

- **العوامل الدافعة:** وهي تلك العوامل التي يؤدي توفرها الى جعل رضا العاملين، اما غيابها يؤدي الى عدم رضا العاملين، ومن بين هذه العوامل نجد: الترقية، التحفيز، طبيعة العمل، بمعنى تشمل الحاجة الى الاحترام، والحاجة الى تحقيق الذات عند ابراهام ماسلو.[1]

تعتبر نظرية العاملين لفريدريك هارزبورغ من بين النظريات المهمة التي تحدثت عن الموارد البشرية من خلال تطرقه الى عوامل رضا العاملين، وكذا عوامل إستياء العاملين، حيث نجد أن عوامل رضا العاملين هي التي يؤدي توفرها الى شعور وإحساس العاملين برضا تام عن عملهم وبالتالي زيادة انتاجهم من خلال زيادة كفاءة أدائهم، وتشمل هذه العوامل على الترقية والنقل، التحفيز والمكافآت وغيرها، أما عند الحديث عن عوامل الاستياء فهي تلك العوامل التي يؤدي عدم توفرها الى استياء العاملين.

وهو ما يجعل هذه النظرية قد حاولت توضيح بعض المهارات التي يجب توفرها عند الافراد مثل وجوب وجود العلاقات الانسانية، اضافة الى أن نظرية العاملين لهيرزبرغ ترى المهارات المقاولاتية تلعب دورًا حيويًا في تحقيق الرضا الوظيفي لرائد الأعمال وفريقه (إن وجد) من خلال المساهمة في تحقيق العوامل المحفزة مثل الإنجاز والاعتراف والمسؤولية والنمو، بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه المهارات في إدارة العوامل الصحية بشكل فعال لتجنب عدم الرضا الذي قد يعيق التقدم والنجاح في ريادة الأعمال. فرائد الأعمال الذي يمتلك هذه المهارات يكون أكثر قدرة على خلق بيئة عمل محفزة ومرضية لنفسه وللآخرين المرتبطين بمشروعه.

[1] حديدان، صالح. :*المدخل إلى نظريات التنظيم للطلبة الجامعيين، الكتيب الأول* .الجزائر: البدر الساطع للطباعة والنشر.ص 63-64

5- نظرية التوقع:

يعد العالم فكتور فروم هو صاحب هذه النظرية، والتي تقوم بتفسير سبب اختيار الفرد لسلوك ما دون بقية السلوكيات الاخرى، وهو يرى بأن دافعية الفرد للقيام بهذا السلوك تتأثر باعتقاده بانه يمتلك القدرة على القيام به، وأنه سيؤدي حتما الى نتيجة معينة، هذه الاخيرة التي ستكون في غاية الاهمية بالنسبة له وللمجتمع.

وتقوم هذه النظرية على انه يتم تحفيز الافراد للقيام بسلوك معين قصد تحقيق الاهداف من خلال جملة توقعاتهم المختلفة، ومن المفترض ان ترتبط كل من الجهد والأداء والحافز لحفز الفرد، هذه الاخيرة هي مزيج يتكون من ثلاثة متغيرات: منفعة العائد، الوسيلة، التوقع، والتي تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل قوة الحفز.

- منفعة العائد: هي القيمة التي يعطيها العامل للعائد الذي يرغب الحصول عليه نتيجةالموقف.
- الوسيلة: هي تصور العامل لقوة العلاقة بين أداءالعمل والعائد الممكن الحصول عليه.
- التوقع: هو تصور العامل لقوة العلاقة بين الجهد والأداء- إدراك العلاقة بين التصرف والنتيجة.[1]

لا تتحدث نظرية التوقع بشكل مباشر عن "المهارات المقاولاتية" كمفهوم منفصل، ولكنها تقدم إطارًا قيمًا لفهم كيف تساهم هذه المهارات في تعزيز دافعية رواد الأعمال. من خلال زيادة توقعاتهم بالنجاح، وتعزيز اعتقادهم بأن أدائهم سيؤدي إلى نتائج مرغوبة، ومساعدتهم على تحقيق أهداف ذات قيمة، تلعب المهارات المقاولاتية دورًا حاسمًا في دفع رواد الأعمال نحو بذل الجهد والمثابرة لتحقيق النجاح في مشاريعهم.

[1] قندورة، يمينة، وليلى دنبري: «**المقاربة السلوكية للحو افز**: قراءة في إسهامات بعض الرواد»، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 2020،ص-ص279-280

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا حوصلة أهم المفاهيم والتعريفات التي إرتأينا لزوم عرضها في بحثنا، والتي تتعلق بماهية المقاولة والمقاول، والأسس النظرية التي تؤطر دراستنا، وقد تم تناول أهم الدوافع التي من شأنها أن تدفع الفرد إلى المقاولة بالإضافة إلى أهم المهارات التي يجب أن يكتسبها الفرد المقاول والتي تساعده في إدارة وتسيير مؤسسته بإعتبارها سبب في نجاحها أو فشلها خاصة وأن هدف المقاول يتجلى في تحقيق إستمرارية مؤسسته وتطويرها، إلا أن هذا التطور مصحوب بتوفر مهارات لدى المقاول ، لكن حصر هذه المهارات في مجموعة معينة لا يعني وجوب توفرها بشكل خاص أي قد تختلف من مقاول إلى آخر ، ومن خلال هذا الفصل قمنا بإستخراج أهم متغيرات الدراسة التي سيتم مناقشتها في الفصل الموالي عن طريق الدراسة الميدانية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولا مجالات الدراسة:

1-المجال المكاني للدراسة

2-المجال الزماني للدراسة

3-المجال البشري للدراسة

ثانيا المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات:

1-نوع الدراسة

2-المنهج المستخدم

3-أدوات جمع البيانات

ثالثا :عينة الدراسة وخصائصها

1 : طريقة اختيار العينة و حجمها

2 : خصائص عينة الدراسة

خلاصة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الطرح المنهجي للدراسة من خلال عرض وتحليل الأسلوب المعتمد في جمع المعلومات والبيانات ومعالجتها، فكما نعلم ان المعرفة العلمية تقوم على جانبين اساسين هما :البناء النظري و المنهجي هذا الأخير الذي يقوم على مجموعة اتجاهات عقلية و تجريبية تساعد الباحث على تحليل المعطيات النظرية و عليه فان هناك اتساق كبير ما بين هذين البنائين ولا شك ان الباحثين في علم الاجتماع يريدون الحذو في هذا الاتجاه المعرفي التجريبي و ما البحث الذي بين أيدينا الا محاولة لتجسيد هاذين البنائين فقد عرضنا في بحثنا هذا في الفصول السابقة البناء النظري لهذه الدراسة و سنحاول من خلال هذه الفصول تجسيد البناء المنهجي ليتكامل العمل و من هنا تكمن أهمية الجانب الميداني في الدراسات الاجتماعية لتدعم الخلفية النظرية لكل دراسة بهدف الإجابة على التساؤلات المطروحة و التحقق من فروض الدراسة .

من خلال هذا الفصل سنعمد لعرض التقنيات المستعملة في هذه الدراسة بداية بمجالات الدراسة، نوع الدراسة والمنهج المستخدم، ادوات جمع البيانات .و عينة الدراسة وخصائصها .

أولا: مجالات الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من اهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية ذلك ما تكتسيه من أهمية بالغة اثناء الدراسة الميدانية. حيث اجمع العديد من الباحثين والمتخصصين في مناهج البحث الاجتماعي على انلكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية وهي:[1]

- المجال الجغرافي (المكاني)
- المجال الزمني
- المجال البشري

وتأتي أهمية الدراسة الحالية كونها تستنطق مجتمع البحث الذي يمثل مصدرا أساسيا للمشكلة محور المعالجة في اطارها النظري والتطبيقي ووفق هذا التوجه التوفيقي قمنا بتحديد ثلاث مجالات أساسية تتحرك في اطارها الدراسة ويمكن استعراضها بالصورة التالية:

1-المجال المكاني للدراسة :

-يقصد بالمجال المكاني أي النطاق او الحيز المكاني الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية وهو ما تجسد في الدراسة الحالية في **مركز تطوير المقاولاتية لجامعة** تبسة (CDE)و قد تم اختيار هذه المؤسسة لاستيفائها اهم الشروط والمتطلبات التي جعلت منها مجالا يصلح لاجراء الدراسة الحالية والمتعلقة أساسا بموضوع المرافقة الجامعية ودورها في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي أصحاب المشاريع وذلك لعدة اعتبارات ومبررات أهمها:

- صفة المركز على انه هيئة للمرافقة والدعم المقاولاتي .
- النشاطات التي يقوم بها المركز باعتباره بيئة مواتية للمتدربين لتحوبيل أفكارهم لمشاريع حقيقية.
- ما يقدمه المركز من موارد ومرافق حديثة تدعم تطوير مهاراتهم في مجال المقاولاتية وكذا الدعم المقدم من خلال خبراء وموجهين ومؤهلين في مجال المقاولاتية .
- الدورات التدريبية التي يقدمها المركز والتي تهدف لتعزيز القدرات في مجال ريادة الاعمال وكذا التكوين الذي يغطي مواضيع مختلفة مثل التخطيط والإدارة المالية والتسويق.

ومنه فان اختيارنا لمركز تطوير المقاولاتية كمجال مكاني لاجراء الدراسة الميدانية لدراستنا يوفر فرصة لفهم عميق لتأثير المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية في بيئة محددة وداعمة.

[1] محمد شفيق :**البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص. 211.

وهذا يفرض علينا ضبط كل ما يتعلق بالمركز من حدود جغرافية -نشاة المركز وتطوره -نشاطاته - الهيكل التنظيمي للمركز ... وغيره قصد إعطاء صورة موجزة حول هذه المؤسسة وهذا ما سيتم التطرق اليه فيما يأتي:

1-التعريف بالمؤسسة مجال الدراسة: [1]

تعريف مركز تطوير المقاولاتية:

مركز تطوير المقاولاتية هو فضاء يدعم تنشيط البرامج التي تشجع إنشاء المؤسسات والمقاولاتية لصالح الجامعيين.

ويهدف إلى:

-تكوين حاملي المشاريع الجامعية لاكتساب المهارات اللازمة لتسيير مؤسسة.

-مرافقة حاملي الأفكار والمشاريع وكذا المقاولين الجامعيين.

-تنظيم أنشطة تحسيسية لترقية روح المقاولاتية لدى جماهير مختلفة ذوي خلفية جامعية.

- .ترقية المقاولاتية وروح المقاولاتية بالشراكة مع الفاعلين في النظام البيني المقاولاتي

- .إعلام وتوجيه المقاولين وحاملي المشاريع المقاولاتية نحو المهنيين المؤهلين من خلال بوابة واحدة هي Moukawil.dZ

المر افقة من أجل الحصول على تمويل بواسطة:

- دعم الفاعلين المختصين في مجال مرافقة إنشاء مؤسسة من خلال التكوين في مجال العناصرالأساسية للحصول على التمويل وفقا للنهج الحديد لـANADE

.تحديد ونشر الأدوات المالية على مستوى هؤلاء الفاعلين(القرض الفخري القرض المصغر -الضمان البنكي .... إلخ) وكذا على مستوى هيئات الدعم(الاستشارة، والتكوين، والتوجيه .... وغيرها)

التعامل بطريقة تجعل المقاولاتية وسيلة للتنمية المحلية.

-مرافقة نشوء اطار اكثر تشجيع للمبادرة الاقتصادية للجميع و في انحاء الإقليم

-دعم المقاول بالتعاون مع الشركاء كجزء من برنامج تطوير سلسلة القيمة والتعاقد من الباطن .

نشاطات المركز: [2]

-البرامج التحسيسية والتكوينية:

[1] معلومات مقدمة من طرف مدير مركز تطوير المقاولاتية بجامعة العربي التبسي، 6 مايو 2025، الساعة 11:00.

[2] معلومات مقدمة من طرف مدير مركز تطوير المقاولاتية بجامعة العربي التبسي، 6 مايو 2025، الساعة 11:00.

تركز الخطة الاستراتيجية للمركز بشكل أساسي على نشاطين اساسين هما التحسيس والتكوين

1. البرامج التحسيسية:

سيتم تجسيد ذلك من خلال برامج يتم إعدادها تمكن من تطوير المهارات المقاولاتية لدى المجتمع الجامعي، والتيتشمل:

-ورشات العمل والمحاضرات تنظيم ورشات عمل تفاعلية ومحاضرات ينشطها مقاولين ذوو خبرة. يمكنهم مشاركة تجاربهم ونجاحاتهم وإخفاقاتهم، بالإضافة إلى إمكانية تقديمهم نصائح عملية لإنشاء مؤسسة، تتيح هذه التظاهرات للحاضرين اكتساب معرفة قيمة والتواصل مع موجه أو مرشد محتمل يمكن من نقل خبرته للطلاب.

- مسابقات المقاولاتية تنظيم مسابقات أو تحديات المقاولاتية حيث يمكن للمشاركين تقديم أفكارهم أمام لجنة تحكيم المشكل من مجموعة من الخبراء تشجع هذه المسابقات على الإبداع، وتختبر جدوى الأفكار وتوفر فرص التمويل للمشاريع الواعدة.

-الصالونات والمعارض تنظيم معارض في مجال المقاولاتية للتشجيع المقاولين المحليين وتسليط الضوء على نجاحاتهم.

2- التكوين في المقاولاتية :

بهدف التكوين الى:

- -**اكتساب فهم متعمق للسيرورة المقاولاتية** : يهدف التكوين الى تعريف المقاولين الجامعيين المستقبلين بالمراحل المختلفة لإنشاء مؤسسة من الفكرة الى التنفيذ. بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي والبحث عن التمويل وتطوير المنتجات او الخدمات وإدارة العمليات والتسويق .
- **تطوير مهارات إدارة الاعمال**: وهذا يشمل التحكم في المبادئ الأساسية للإدارة مثل الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية وإدارة العمليات وإدارة التسويق والمبيعات وكذلك تسيير سلسلة التوريد. يجب ان يكون المقاولين الجامعيين المستقبلين قادرين على اتخاذ قرارات واضحة في جميع هذه المجالات لقيادة مؤسساتهم الى النجاح .
- **غرس الابداع والابتكار**:تتطلب المقاولاتية في الغالب أفكارًا جديدة ومقاربات مبتكرة بهدف التكوين إلى تحفيز الإبداع لدى المقاولين الجامعيين في المستقبل، وتشجيعهم على التفكير بشكل مختلف وتطوير منتجات أو خدمات فريدة من نوعها تبرز في السوق.
- **فهم لجوانب القانونية والتنظيمية**: ينطوي إنشاء وتسيير مؤسسة على الامتثال لقواعد ولوائح محددة لذا ينبغي أن يكون المقاولون في المستقبل على دراية بالمتطلبات القانونية والتنظيمية

المتعلقة بقطاع نشاطيم وبلدهم، مثل التراخيص والتصاريح والعقود والملكية الفكرية وحماية البيانات والرخص وما إلى ذلك.

الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية [1]:

-**مدير المركز: المسؤول** الأول عن إدارة المركز

-**نائب المدير: يساعد** المدير في مهامه ويقوم بمهام المدير في حال غيابه

المكونين: الوحدة الأساسية التي تتولى تقديم خدمات التكوين والتدريب

-**عضو الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية NESDA**

-**مهارات مدير المركز:**

يستحسن امتلاك مدير المركز مجموعة من المهارات تتحدد في:

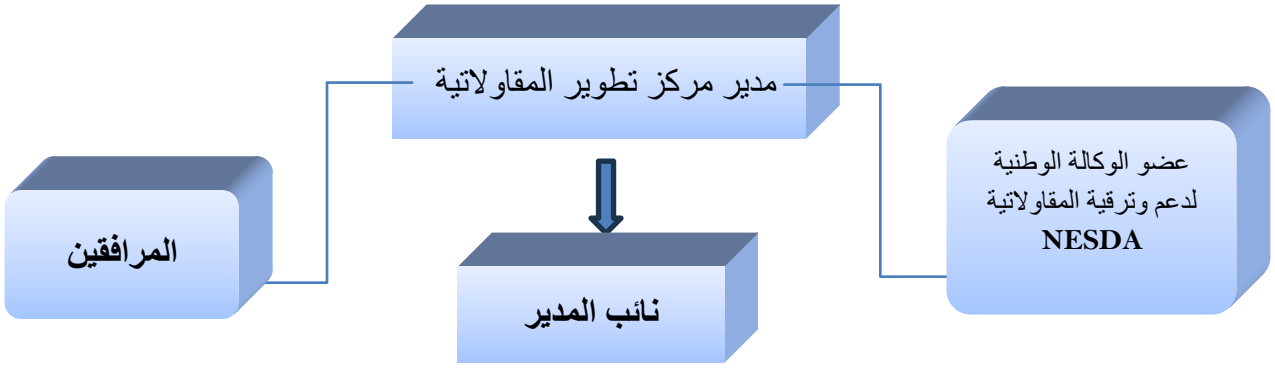
-التكوين والخبرة:

-يكون مدير المركز أستاذ جامعي ويتمتع بالمهارات الإدارية وروح المبادرة.

-خبرة مهنية في مجال المقاولاتية وإدارة المشاريع وامتلاك المعارف المتعلقة بالمقاولاتية فهم قوي لمبادئ وتطبيقات المقاولاتية، بما فيها سيرورة إنشاء المؤسسة وإدارة الابتكار وتمويل المشاريع و مهارات في مجال التسيير.

-خبرة إدارية وقيادية مثبتة، مع القدرة على قيادة فريق وتنسيق أنشطة مركز تطوير المقاولاتية خبرة في التخطيط الاستراتيجي وتسيير الموارد، وإعداد الميزانية وبناء الشراكات -مهارات في الاتصال والعلاقات بين الأفراد ومهارات التعامل مع الآخرين.

شكل رقم (2)يوضح الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة:



المصدر: إعداد الطالبتان بالاعتماد على معطيات مدير مركز تطوير المقاولاتية

[1] معلومات مقدمة من طرف مدير مركز تطوير المقاولاتية بجامعة العربي التبسي، 6 مايو 2025، الساعة 11:00.

2-المجال الزماني للدراسة:

-تدعو الضرورة المنهجية تلازم وتوافق المجال الزماني الذي تجرى فيه الدراسة مع طبيعة موضوع الدراسة ومجالها البشري وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة

وانطلاقا من هذا فقد حاولنا اجراء هذه الدراسة وخاصة اثناء الاتصال بأفراد مجتمع البحث في فترة يتواجد فيها المتكونين بمجال الدراسة (مركز تطوير المقاولاتية)وذلك سعيا منا لتلقي أفضل استجابات من مجتمع الدراسة اثناء اجراء المقابلات وتوزيع الاستبيان من اجل جمع المعلومات أكثر مصداقية وواقعية. غير ان فترة الدورة التدريبية الثامنة التي أقامها مركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة والتي أقيمت ب كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ساهم في تذليل اغلب الصعوبات والعراقيل الممكن مواجهتها في هذا الصدد ذلك ان مجتمع الدراسة كان محدود نسبيا

ومن خلال ذلك فقد مرت الفترة الزمنية التي أجريت خلالها الدراسة الميدانية بثلاث مراحل تمثلت في:

1- المرحلة الاستطلاعية:

تعتبر هذه المرحلة بمثابة النزول الاولي لميدان الدراسة بغرض التعرف على الهيئة المناسبة لدراستنا من 23 فيفري الى غاية نهاية شهر مارس فبعد تفكير طويل و استشارة للمختصين في المجال حول علاقة إشكالية الدراسة بالمؤسسة المعنية كان الاتصال بالمؤسسة بعد الحصول على طلب الترخيص بإجراء الدراسة الميدانية من جامعة الشيخ العربي التبسي-تبسة اين تم إيداع الطلب لدى رئيس القسم لعلم الاجتماع و الذي صادق على الموافقة عليه و كان المنسق في هذه العملية هو مدير مركز تطوير المقاولاتية الذي وفر كل الظروف من اجل تسهيل عملية البحث في المؤسسة .حيث كنا نقوم بزيارات دورية للمركز لأخذ صورة أولية عنه و معلومات قد تفيدنا في دراستنا .

2-مرحلة الاعداد التطبيقي:

-بدأت الدراسة الميدانية بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة من بداية شهر **مارس** الى غاية شهر افريل 2025. حيث قمنا في الأيام الأولى بمقابلات مع بعض أعضاء المركز لاستقساء المعلومات.

3-مرحلة تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها:

خصصت هذه الفترة من الدراسة والممتدة من شهر **افريل** الى غاية شهر **ماي** 2025 لتوزيع الاستمارات الورقية بعد مراجعتها من قبل أساتذة مختصين حال الوصول لشكلها النهائي بموافقة المشرف عليها. لتاتي مرحلة توزيعها على مجتمع الدراسة المتمثل في الشباب الجامعي أصحاب المشاريع المقاولاتية وذلك من خلال الحضور معهم خلال الدورة التدريبية الثامنة التي أقامها مركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة التي امتدت لمدة 15 يوما من 13 افريل 2025 الى غاية 1 ماي 2025.

ثم جاءت مرحلة الاستمارة الالكترونية التي امتدت طول تلك الفترة من خلال الرجوع الى الدورات السابقة وتوزيع الاستمارات الإلكترونية على مجتمع الدراسة نظرا لكون مجتمع الدراسة لا يكفي للبحث العلمي فاتجهنا للاستمارة الالكترونية.

3-المجال البشري:

-يقتضي الحديث أولا على معنى مجتمع الدراسة في انه يجمع بين كل الحالات التي تمثل مجموعة من الخصائص المحددة [1]

حيث يستخدم علماء الاجتماع هذا المفهوم للدلالة على بيئات الدراسات السوسيولوجية أي مكان حدوث الظواهر الاجتماعية ليعتبر هذا المفهوم من المفاهيم السوسيولوجية البحتة [2]

وانطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والتي تسعى الى محاولة الكشف عن العلاقات الارتباطية بين اهم مؤشرات المرافقة الجامعية ومؤشرات المهارات المقاولاتية فقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع الطلبة أصحاب المشاريع المقاولاتية الذين تلقوا او بصدد تلقي تدريبا وتكوينا من مركز تطوير المقاولاتية لسنة 2025 والذين قدر عددهم ب 68 طالبا، منهم 25 طالبا متواجدين خلال الدورة التدريبية الحالية الثامنة للمركز وباقي مجتمع الدراسة تمثل في الطلبة الذين تلقو تكوينا خلال الدورات السابقة والذين بلغ عددهم 43 طالبا والذين وزعت عليهم الاستمارة الإلكترونية عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

ثانيا: المنهج المستخدم:

1-نوع الدراسة:

تدخل الدراسة الحالية ضمن طائفة **الدراسات الوصفية** التي لا تقتصر على مجرد جمع المعلومات و انما جمعها و تحليلها و استخلاص نتائجها طبقا لأهداف الدراسة .و تتجه الدراسات الوصفية الى الوصف الكمي و الكيفي للظواهر المختلفة و ذلك بغية حصر العوامل الحقيقية المتحكمة و المؤثرة في هذه الظواهر و هذا يعني ان هذه الدراسة لا تنصب فقط على جمع معلومات كمية و إحصاءات و استخلاص نتائج و حسب بل تتعدى مجال الوصف الى محاولة الكشف على دور وواقع المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع المقاولاتية

[1] غريب، عبد الكريم. :**منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الإنسانية**. الطبعة الأولى. الدار البيضاء، المغرب: منشورات عالم التربية، 2012، ص. 170.

[2] عمر، معن خليل: . **معجم علم الاجتماع المعاصر**. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الشروق، ص. 389.

2- المنهج المستخدم

ان كل الدراسات العلمية اخذت سمتها هذه العلمية لبنائها في سياق موحد يرتكز على أسس موحدة و باتباع إجراءات دقيقة تبحث في سيرورة واقع معين و ذلك للحصول على حقائق امبريقية حول مشكلة البحث .يتبلور كل هذا فيما يعرف بالمنهج العلمي الذي يشير الى السبيل الذي يمكن للباحث ان يسلكه للوصول الى الهدف المعلن عنه .و عليه فكلمة منهج تعني السبيل او الطريق .و المنهج في البحث الاجتماعي يعني المحطات المنهجية و الإجراءات الواجب تنفيذها[1] .حيث يعتبر المنهج العلمي أسلوب للتفكير و العمل يعتمده الباحث لتنظيم أفكاره و تحليلها و عرضها للوصول لنتائج و حقائق معقولة حول الظاهرة محل الدراسة .[2]

-واختيار المنهج لا يخضع الى حرية الباحث بل يرتبط بطبيعة الموضوع واهداف الدراسة وحدود البحث وكيفية سيره من خلال ارتباطه بأبعاده المكانية والزمانية. فقد اقتضت الضرورة وطبيعة المشكلة البحثية التي تهتم بدراسة دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب أصحاب المشاريع من خلال محاولة الكشف عن اهم المهارات التي لا بد من الشباب المقاول امتلاكها للدخول لسوق العمل وكذا الكشف عن دور مركز تطوير المقاولاتية بمختلف برامجه في تطوير تلك المهارات.

-هذا يجعل الدراسة تنطوي تحت **الدراسات الوصفية** ذات المنحى التفسيري ولذلك نعتقد ان انسب منهج للوقوف على حيثيات الموضوع هو **المنهج الوصفي** الذي يتناول الأبحاث والدراسات التي تبحث فيما هو كائن الان في حياة الانسان والمجتمع من ظواهر واحداث وقضايا معينة حيث يستخدم هذا المنهج طرقا وأدوات لجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات ...

ويعرف **المنهج الوصفي بانه**: مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة او الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج او تعميمات عن الظاهرة او الموضوع محل البحث.[3]

-وبما ان المنهج الوصفي عملية تهدف لتشخيص الواقع كما هو قائم ومحاولة النهوض بهذا الواقع ووضع خطط إصلاحية للنهوض بالأوضاع نحو الاحسن وبالفعل فهذا هو الهدف المنشود من هذه الدراسة. حيث نعتقد ان **موضوع دور المر افقة الجامعية في تطويرالمهارات المقاولاتية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع** هو موضوع جدير. وان المنهج الوصفي هو انسب منهج للقيام بالدراسة لأنه يعتبر ادق

[1] إبراهيم، عبد الله. :**علم الاجتماع السوسيولوجيا**. الطبعة الأولى. الرباط، المغرب: المركز الثقافي العربي، 2001، ص. 115-118.

[2] عليان، ربحي مصطفى: **مناهج وأساليب البحث العلمي**. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص. 33.

[3] الدليمي، حميد جاعد :. **أساسيات البحث المنهجي**. الجزء الأول. بغداد: شركة الحضارة للطباعة والنشر، 2004، ص. 80.

المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية. حيث استخدمنا هذا المنهج من خلال جمع وتحليل البيانات التي تصف واقع دور المرافقة الجامعية في تطوير مهارات الشباب الجامعي ووصف البرامج والخدمات التي يقدمها المركز في مجال المرافقة وتحديد أنواع المهارات التي يتم التركيز عليها.

3 - أدوات وتقنيات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع البيانات او المعلومات من مجتمع الدراسة خطوة في غاية الأهمية باعتبارها من اهم القضايا المنهجية الحاسمة فالباحث عند دراسته لظاهرة معينة فانه يستعين بأدوات تتناسق مع المنهج المستخدم وتتلاءم قدر الإمكان مع هدف هذه الدراسة فقيمة البحث ودقة البيانات والنتائج المتوصل اليها تكمن في طريقة استعمال الأدوات واختيارها كأداة تتماشى وطبيعة موضوع الدراسة، حيث يؤكد الباحثون في علم الاجتماع ان تعدد الأدوات اثناء جمع المعلومات مستحب ومرغوب فيه لأنه يحقق نوعا من الدقة العلمية ويجنب الوقوع في التحيز والذاتية.[1]

-وعلى ضوء ذلك فقد اعتمدت الدراسة على الأدوات المنهجية التالية:

-أ-الملاحظة :

-تعتبر الملاحظة من اهم أدوات جمع البيانات في علم الاجتماع حيث تعرف بانها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما. مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة هذه الظاهرة وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية او المكتبية. كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة او المقابلة او الوثائق والسجلات الإدارية او الإحصاءات الرسمية والتقارير [2]

ركزنا في استخدامنا لهذه الأداة على الملاحظة بالمشاركة كأداة مساعدة التي تعتبر نوع من أنواع الملاحظة التي يكون فيها الملاحظ حاضرا حضورا فعليا مباشرا في الموقف الذي يجري ما يلاحظه من احداث فيه او يكون جزءا مما يجري فيه من احداث.[3]

وذلك من خلال الحضور الشخصي مع عينة الدراسة اثناء الدورة التدريبية الثامنة وذلك للتعرف على عينة الدراسة وملاحظة كيفية سير الدورات ومدة الدورة وكيف يتم التفاعل خلال الدورة بين المشاركين بعضهم البعض او بينهم وبين المرافقين والأساتذة المكونين الذين يقدمون الدورة.

---

[1] مطلاوي، ربيع.: **ضغوط العمل وعلاقتها باستقرار العامل في المؤسسة الجزائرية**. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع (تنظيم وعمل)، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2019/2018، ص. 185.

[2] الصاوي، محمد، ومحمد مبارك :**البحث العلمي: أسسه وطريقة كتابته**. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1992، ص. 35.

[3] غرايبية، فوزي، وآخرون: **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية**. الطبعة الثالثة. دار وائل للنشر والتوزيع، 2002، ص. 62.

ومن اهم ما تم ملاحظته اثناء التواجد بالدورة هو:

-ان الدورة عبارة عن حصة داخل قاعة يتواجد بها 25 شخصا من مختلف التخصصات. مختلف الاجناس ومختلف الاعمار.

-كل شخص يحمل فكرة مشروع مختلفة يود تطبيقها على ارض الواقع

-مدة الدورة تكون عبارة عن ثلاث ساعات من الساعة التاسعة صباحا الى الساعة الثانية عشر ظهرا.

- تبدأ الدورة بحضور الأستاذ المكون حيث ان كل يوم مخصص لموضوع معين وفي كل حصة أستاذ مكون يختلف عن الذي قبله أي انه لا يوجد أستاذ مكون واحد هو المسؤول عن العرض اثناء الدورات.

-الحصة عبارة عن مفاهيم نظرية يشرح الأستاذ الموضوع المراد تقديمه ثم يبدئ النقاش حول ذلك الموضوع بين الطلبة والأستاذ في شكل استفسارات يجيبهم عنها.

-اهم ما تم ملاحظته هو تفاعل الشباب فيما بينهم في مختلف المواضيع فيما يخص المقاولاتية

وفي نهاية الدورة اختتمت بنموذج فعلي على ارض الواقع من خلال حظور طالبة متكونة في المركز سابقا حققت مشروعها المقاولاتي الخاص بفضل توجيهات ودعم ومرافقة مركز تطوير المقاولاتية المتمثل في عيادة طب بيطري. اين بدءت تعرف بنفسها ومشروعها وبدء التفاعل بين الشباب ونقاشات معها حول مشروعها كيف بدئت -ما الصعوبات التي واجهتها -ما شكل الدعم المالي الذي تلقته ... واختتمت الدورة بنصائح مقاولاتية من هذه الطالبة تشجيعا لباقي الشباب أصحاب الفكر المقاولاتي لدعمهم نفسيا للدخول لسوق العمل.

ب-المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية في جمع البيانات واكثرها شيوعا وفعالية في الدراسات الامبريقية نظرا لما توفره من بيانات حول الموضوع المراد دراسته حيث تعرف المقابلة على انها لقاء بين شخصين فأكثر لتحقيق هدف ما. من خلال طرح الأسئلة الهادفة من قبل المقابل على شخص تجرى معه المقابلة والتي يصاحبها عادة الكثير من الانفعالات الناجمة عن السؤال ورد فعل هذا السؤال وكل هذه العملية تهدف الى جمع أكبر قدر من المعلومات والبيانات المقصودة من الباحث ليستفيد منها في تحقيق هدفه من المقابلة.[1]

حيث استخدمنا المقابلة كأداة مساعدة في تحليل البيانات وتفسيرها من خلال اجراء مقابلات مع مدير مركز تطوير المقاولاتية بمكتبه المتواجد بالقطب الجامعي دريد عبد المجيد بولحاف الدير يوم 22 افريل على الساعة العاشرة صباحا.

[1] المشهداني، سعد سلمان. :**منهجية البحث العلمي**. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2019، ص. 158.

وكذا قمنا بمقابلات مع بعض أعضاء بالمركز خلال حظورنا عدة مرات للدورة التكوينية الثامنة التي أقيمت بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وكذلك مقابة مع عضو الوكالة الوطنية لدعم و تطوير المقاولاتية nesda .

ج-استمارة الاستبيان:

تعد الاستمارة أداة أساسية من أدوات جمع البيانات يتطلبها البحث الميداني وهي الوسيلة العملية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المبحوثين اين تفرض عليهم التقيد بموضوع البحث وعدم الخروج عن اطره العريضة ومضامينه ومساراته.[1]

-حيث يعرف الاستبيان عند اهل المنهجية على انه الاستمارة التي تعتبر وثيقة تحتوي على أسئلة تتعلق بآراء وانفعالات ومواقف فرد ما عليه الإجابة عنها بنفسه. بحيث تعتبر الإجابات دلائل تخدم فرضية البحث وتفسر تصرفات الفرد تجاه موضوع معين وعلى ضوئها يصار الى الحكم على صحة ومصداقية الفرضية[2]

- في دراستنا هذه قمنا بتحديد أسئلة الاستمارة تبعا لفروض الدراسة حتى تتماشى واهداف الدراسة وتتلاءم مع طبيعة الموضوع بعد عرضها على الأستاذ المشرف لإبداء رايه حتى تكون أكثر دقة وخدمة للبحث وقابلة للتوزيع على المفحوصين بصورتها النهائية بعد تعديل بعض الأسئلة وحذف أخرى وإعادة صياغة بعضها الاخر. وهكذا تم تصميم الاستمارة في صورتها النهائية وذلك بعد موافقة الأستاذ المشرف عليها.

وعلى هذا فقد اشتمل البحث على استمارة احتوت 27 سؤالا موجها للشباب أصحاب المشاريع المقاولاتية المستفيدين من تكوين بالمركز باعتبارهم افرادا لمجتمع الدراسة الحالية.

وقد خصصت كل مجموعة من الأسئلة بالاستمارة بفرض من فروض الدراسة فجاءت في شكل أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة تحمل إجابات قطعية وأخرى تصنيفية تحتوي جملة من الاحتمالات يختار منها المبحوث احتمالا واحدا. حيث احتوت الاستمارة على أربعة محاور اشتمل **أولها** على بيانات شخصية ومرقمة من 1 الى 4 وتعلقت أساسا بالجنس. السن. الشهادة العلمية. التخصص اما **المحورالثاني** منها فاشتمل على أسئلة مختلفة تعلقت أساسا بالفرضية الأولى والمتمثل في والتدريب والمهارات الفنية عبارة عن تسعة اسئلة. اما **المحورالثالث** احتوى على أسئلة تمحورت حول الارشاد والتوجيه والمهارات

[1] مطلاوي، ربيع. مرجع سبق ذكره، ص. 190.

[2] دراوات، وحيد. :"**مهارات تصميم الاستبيان في البحوث التربوية والاجتماعية والإعلامية**." مجلة الرسالة للدراسات الإعلامية، المجلد 1، الأعداد 3 و4، ديسمبر 2017، ص. 322.

التواصلية. كذلك شملت تسع أسئلة. ليخصص **المحورالرابع** لأسئلة حول الدعم والمهارات القيادية. تنوعت الاستمارة بين ما هي ورقية وأخرى الكترونية نظرا لقلة مجتمع الدراسة.

ثالثا: عينة الدراسة وخصائصها:

1- طريقة اختيار العينة وحجمها :

تعد العينة جزء من مجتمع البحث يختاره الباحث لاجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر الحصول عليه من المجتمع برمته و يشترط ان تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث[1]

- في هذه الدراسة تم الاعتماد على العينة **القصدية** لان موضوع الدراسة استهدف الشباب الجامعي اصحاب المشاريع المقاولاتية و قد اخترنا بشكل قصدي الشباب المتكونين بالدورة الثامنة لمركز تطوير المقاولاتية و باقي الشباب المسجلين بالمركز الذين تلقو تدريبا خلال الدورات السابقة على اختلاف شهاداتهم العلمية ومستوياتهم الدراسية و نظرا لتعذر الوصول لكافة مجتمع الدراسة و نظرا لان مجتمع الدراسة غير معلوم فقد تم الاعتماد على عينة قصدية تمثل حجمها في 68 شابا جامعيا حاملا لفكرة مشروع منهم 25 شابا كانو متواجدين خلال الدورة التدريبية الثامنة التي اقامها مركز تطوير المقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير و باقي عينة الدراسة تمثلت في باقي الشباب المسجلين بالمركز بالدورات السابقة من خلال توزيع استمارة الكترونية و الذين بلغ عددهم 43مفردة

-حيث تعرف العينة القصدية : بانها العينة التي يتم انتقاء افرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في اولئك الافراد دون غيرهم .و لكون تلك الخصائص من الامور الهامة بالنسبة للدراسة كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توفر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة في مجتمع الدراسة الاصلي .[2]

ومنه فقد تم توزيع **25** استمارة ورقية للمتكونين في الدورة الثامنة التي أقامها مركز تطوير المقاولاتية و43 استمارة الكترونية تم توزيعها على المتكونين في الدورات السابقة للمركز من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والتي بدورها استبعد منها **8** استمارات غير صالحة للتحليل. ليصبح بذلك عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل هو 60 استمارة من مجموع الاستمارات الكلي وهذا ما اعتمدناه كحجم لعينة الدراسة اثناء التحليل والتفسير وملخص ذلك في الجدول التالي :

---

[1] موريس، انجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. الجزائر: دار القصبة، الطبعة الثانية، 2006، ص. 301.

[2] صلاح مراد و فوزية هادي :**طرائق البحث العلمي و تعميماتها و اجراءاتها**، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2002 ص 197

جدول رقم 2 يوضح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل والمسترجعة:

عددالاستمارات	العدد	النسبة%
الاستمارات الموزعة ورقيا	25	36.76%
الاستمارات الالكترونية	43	63.24%
الاستمارات المستبعدة	8	11.76%
الاستمارات الصالحة للتحليل	60	88.24%

المصدر: اعداد الطالبتان

2-خصائص عينة الدراسة :

تم الحصول على خصائص عينة الدراسة من خلال جمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستمارة والتي تضمنت البيانات العامة والشخصية للمبحوثين.

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات الديمغرافية، وعلى ضوء هذه المتغيرات سيتم وصف عينة الدراسة.اشتملت عينة الدراسة على الخصائص الديمغرافية الموالية:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

يمثل الجدول والشكل المواليين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

جدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

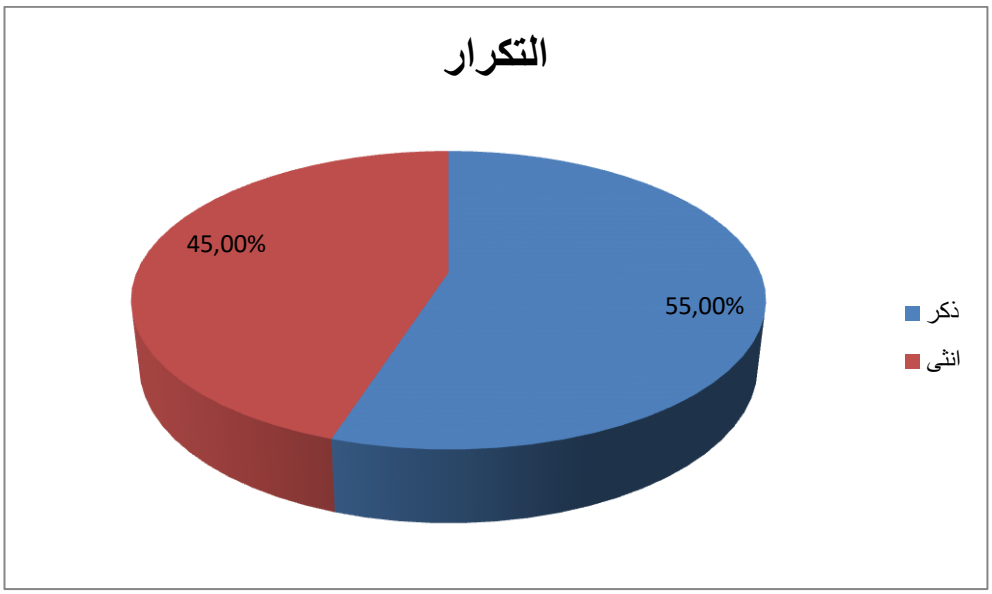
الجنس	التكرار	النسبة%
ذكر	33	55.0%
انثى	27	45.0%
المجموع	60	100.%

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج spss

نلاحظ أن 55% من افراد عينة الدراسة هم من جنس الذكور، بينما 45% من جنس الاناث، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بوجود اختلافات في رغبات الشباب نحو الوظائف التي يحبذونها، حيث نجد بأن الطالبات يحبذن العمل في المؤسسات التعليمية أو العمل لدى أنفسهم (العمل الخاص)، او قد تشعر الاناث بظغط اجتماعي اقل للانخراط في هذا المجال او يواجهن تصورات نمطية تحد من طموحاتهن في

ريادة الاعمال .كذلك المسؤوليات الاسرية قد تجعلهن اقل قدرة على تخصيص الوقت و الجهد اللازمين لبدء و تنمية مشروع خاص .على عكس الذكور الذين لا يوجد لديهم مانع في تقلد أي وظيفة مهما كان القطاع، و ذلك راجع لانعدام مناصب الشغل و تفشي ظاهرة البطالة وهذا ما يجعل توجه الذكور أكبر من الاناث في القيام بإنشاء المؤسسات الناشئة و فتح مشروع خاص، وبالتالي هم الأكثر توجها نحو مركز تطوير المقاولاتية.

الشكل رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:



المصدر : من اعداد الطالبتان بناءا على نتائج SPSS

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر:

جدول رقم (4): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

العمر	التكرار	النسبة%
من 21 إلى 27 سنة	37	61.7%
من 28 إلى 34 سنة	16	26.7%
من 35 إلى 41 سنة	7	11.7%
المجموع	60	100%

المصدر: من اعداد الباحثتين بناءا على نتائج spss

-نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 61.7% من افراد عينة الدراسة تتراوح اعمارهم ما بين 21 الى 27 سنة، بينما 26.7 % تتراوح اعمارهم من 28 الى 34 سنة، واخيرا نجد نسبة 11.7% اعمارهم من 35 الى 41 سنة، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بارجاعه الى عاملين مهمين هما:

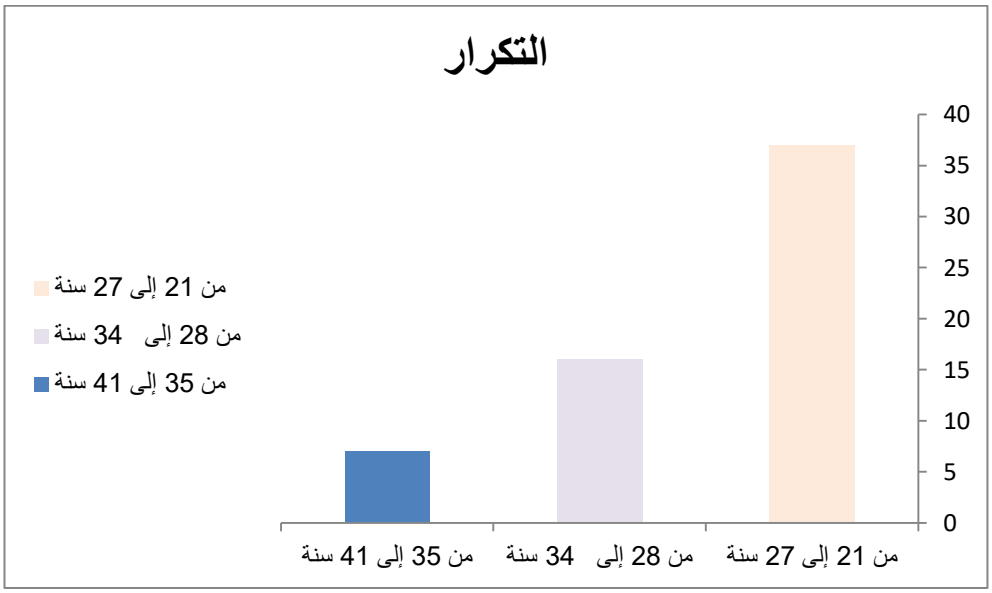
- افراد عينة الدراسة الذين يتمثلون في الطلبة المتخرجين حديثا من الجامعة والذين نالوا شهادات تخرجهم مثلما هو موضح في السؤال رقم 03، مما يجعل سنهم أكثر من 21 سنة.

- عدم وجود عمر محدد للدراسة في الجامعة، بمعنى ان اي فرد متحصل على شهادة البكالوريا يمكن له الالتحاق بالجامعة مهما كان عمره.

وكذلك فمرحلة الشباب تعتبر مرحلة البحث عن فرص فغالبا ما يكون الشباب في هذه المرحلة العمرية أي ما بعد التخرج مباشرة أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيرات واقل خوفا من المخاطرة فهذه الشريحة تكون طموحة ترى في ريادة الاعمال وسيلة لتحقيق أهدافها المخنية والشخصية. مقارنة بالفئات العمرية الأكبر التي قد تكون لديها مسؤوليات والتزامات أكبر.

وبالتالي فقد يرى هؤلاء الشباب في مراكز تطوير المقاولاتية مصدرا قيما للدعم والتوجيه والتدريب اللازم لبدء مشاريعهم الخاصة وانهم قد يفتقرون الى الخبرة العملية والشبكات المهنية الواسعة. وكذلك راجع لقلة الخيارات الوظيفية التقليدية مما تدفعهم محدودية فرص العمل للبحث عن بدائل مثل ريادة الاعمال.

شكل رقم (4):يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر:من اعداد الطالبتان

2- **توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشهادة العلمية:**

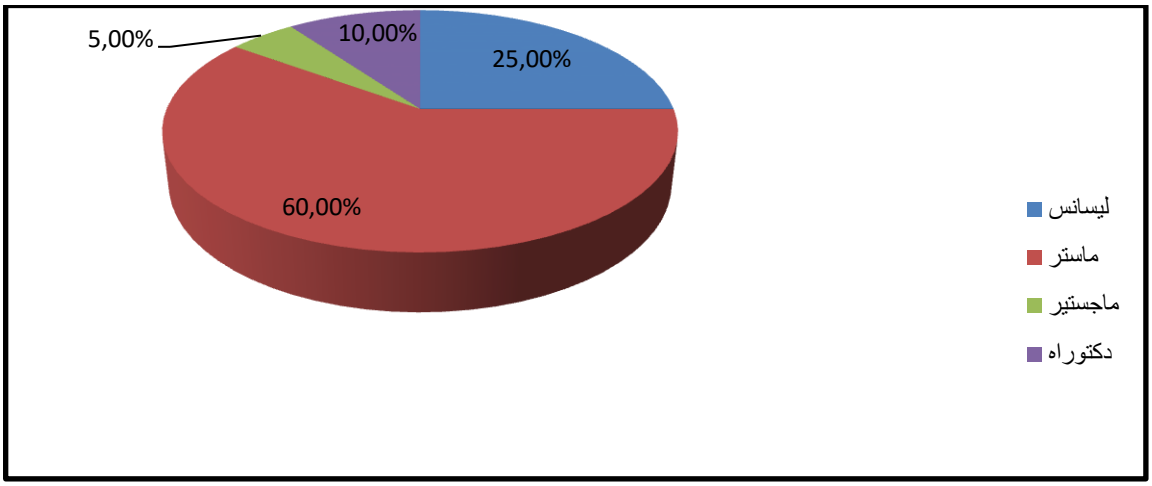
جدول رقم (05): يمثلتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة العلمية

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة%
ليسانس	15	25.0%
ماستر	36	60.0%
ماجستير	3	5.0%
دكتوراه	6	10.0%
المجموع	60	100%

المصدر: من اعداد الباحثتين بناءا على نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان 60 % من أفراد عينة الدراسة لديهم شهادة الماستر، بينما 25% لديهم شهادة ليسانس، في حين ان 10% لديهم شهادة دكتوراه، وأخيرا نجد ما نسبته 5% لديهم شهادة ماجستير، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان تدعيم المشاريع المقاولاتية من طرف مركز تطوير المقاولاتية هو موجه لكل الشباب الجامعيين الذين لديهم شهادات تخرج، مهما كان سنة تخرجهم (ليسانس، ماستر، ماجستير، دكتوراه)، والذين يمتلكون أفكار إبداعية يمكن لها أن تتجسد واقعيا في شكل مشاريع مقاولاتية اذ تحصلت على الدعم والتوجيه المناسب،

الشكل رقم (5): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة العلمية



المصدرمن اعداد الطالبتان

4-توزيع افراد عينة الدراسة

حسب متغير التخصص:

جدول رقم (6): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة%
حقوق وعلوم سياسية	8	13.3%
أدب عربي	4	6.7%
العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير	5	8.3%
علوم إنسانية واجتماعية	10	16.7%
علوم وتكنولوجيا	11	18.3%
علوم الطبيعة والحياة	10	16.7%
نشاطات رياضية وبدنية	5	8.3%
أخرى	7	11.7%
المجموع	**60**	**100%**

المصدر من اعداد الطالبتان

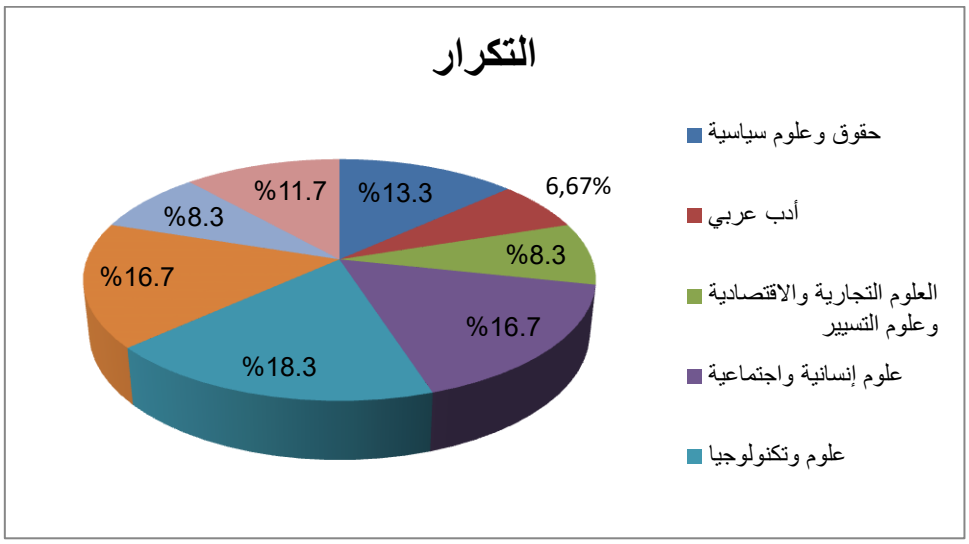
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ما يلي:

- 18.3% من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية العلوم والتكنولوجيا
- 16.7 % من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية علوم الطبيعة والحياة،
- 16.7% من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- 13.3% من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية الحقوق والعلوم السياسية،
- 11.7% من افراد عينة الدراسة يدرسون في تخصصات أخرى خارج جامعة تبسة.
- 08.3% من افراد عينة الدراسة يدرسون في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 18.3% من افراد عينة الدراسة يدرسون في معهد النشاطات الرياضية والبدنية.
- 6.7% من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية الآداب واللغات.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن المشاريع المقاولاتية ليست مرتبطة بتخصصات معينة فقط، بل هي موجهة الى كل التخصصات الجامعية، ولو ان هناك تفاوت بين التخصصات، اذ نجد التخصصات العلمية هي الاكثر ميلا الى مثل هذه المشاريع، ولكن هذا لا يمنع من وجود بعض التخصصات الادبية التي

تضم شعب ميدانية نذكر منها على سبيل المثال، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، تخصصات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بعض تخصصات كلية علوم الطبيعة والحياة، حيث ان هذه التخصصات قريبة من الميدان الاقتصادي مما يسهل عليها التفكير في مشاريع مقاولاتية تجسد أفكارهم الابداعية.

الشكل رقم 06: توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص



المصدر من اعداد الطالبتان

تعقيب على البيانات الشخصية:

تستهدف المتغيرات الشخصية والوظيفية خدمة موضوع الدراسة من خلال قياس تأثيرها في محاور البحث، وهو ما يفرض على الباحثين اختيار البيانات النوعية والكمية المناسبة وطبيعة المعلومات التي تكون غير محرجة في بعض الأحيان لعينة الدراسة ، ومنه يجب على الباحث مراعاة هذه البيانات بصفة دقيقة حتى يكون المبحوث حر وغير محرج في الإجابة على محتوى هذه البيانات، وفي موضوع هذا البحث ارتأينا جملة المتغيرات التالية والتي يمكن أن تخدم موضوع الدراسة والتي تم صياغتها كما يلي: الجنس، العمر، الشهادة العلمية، التخصص، وقد تم التوصل إلى جملة النتائج التالية:

- 55% من افراد عينة الدراسة هم من جنس الذكور، بينما 45% من جنس الاناث.
- 61.7% من افراد عينة الدراسة تتراوح اعمارهم ما بين 21 الى 27 سنة
- 60 % من أفراد عينة الدراسة لديهم شهادة الماستر، بينما 25% لديهم شهادة ليسانس.
- 18.3% من افراد عينة الدراسة يدرسون في كلية العلوم والتكنولوجيا

إجمالا يمكن القول إن البيانات الشخصية الموضوعة في الدراسة، يمكن أن تحدث تأثيرا في متغيرات الدراسة وبالتالي فهي تخدم موضوع البحث.

خلاصة:

تضمن هذا الفصل اهم مرحلة في البحث العلمي وهي الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تم التطرق فيها لمجالات الدراسة سواء المجال المكاني او البشري او الزمني للدراسة وكذا الأساليب الإحصائية التي تم اختيارها لمعالجة النتائج التي ستتوصل اليها الدراسة وكيفية توظيفها لتضمن دقة البيانات المتحصل عليها.

كما ان الإجراءات المنهجية التي وظفت في الدراسة جاءت متفقة مع اهداف الدراسة سواء من حيث اختيار نوع الدراسة او منهجها او أسلوب المعاينة او أدوات جمع البيانات وأساليب معالجتها.

فمن هذا المنطلق فان ضبط الدراسات للأسس المنهجية سيسهل الوصول الى نتائج موضوعية ومن ثم تحليلها وتفسيرها ومناقشتها بطريقة علمية وواقعية. كما سيساهم في تحديد كيفية التعامل مع المعطيات والبيانات الإحصائية الميدانية وتحويل المعطيات الكمية الى مدلولات كيفية وذلك بعد تبويبها وعرضها في جداول بسيطة ومركبة في مضمون الفصل الخامس.

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولا: عرض وتحليل البيانات:

1. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

2. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.

3. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.

ثانيا: مناقشة النتائج:

1. مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

2. مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

3. مناقشة النتائج في ضوء الاطار النظري

ثالثا: النتائج العامة

تمهيد:

من المعروف ان الوصف الاحصائي او الرياضي هو أكثر صحة ودقة من الوصف اللفظي باعتبار ان الدقة والموضوعية من سمات العلم الحديث.

ويصبح الباحث أكثر علمية إذا تمكن من اثبات صحة فرضيته او نفيها عن طريق الأرقام. لكن هذه الأخيرة تعتبر مادة جافة إذا لم يتم تفسيرها. وبعبارة أخرى فان النتائج المتوصل اليها ينبغي ان تكون ذات دلالة إحصائية من جهة وان تفسر بناءا على المعطيات النظرية من جهة ثانية.

بناءا على ذلك سنتعرض في هذا الفصل الى تكوين جداول إحصائية تعكس مضمون تساؤلات وفرضيات الدراسة من خلال تصنيف وإحصاء استجابات المبحوثين على أسئلة الاستمارة

وتتكون الجداول أساسا من فئات تحسب انطلاقا من مجموع الاستجابات والنسب المئوية المقابلة لها. اضافة الى تكوين جداول مركبة حسبما تقتضيه الحاجة.

وعليه سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة.

أولا:عرض وتحليل البيانات :

عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى :

.يساهم التدريب الممنهج بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع.

لاختبار هذا المحور تم صياغة جملة من الأسئلة تناولت مختلف أبعاده، يمكن توضيحها وفقا لما يلي:

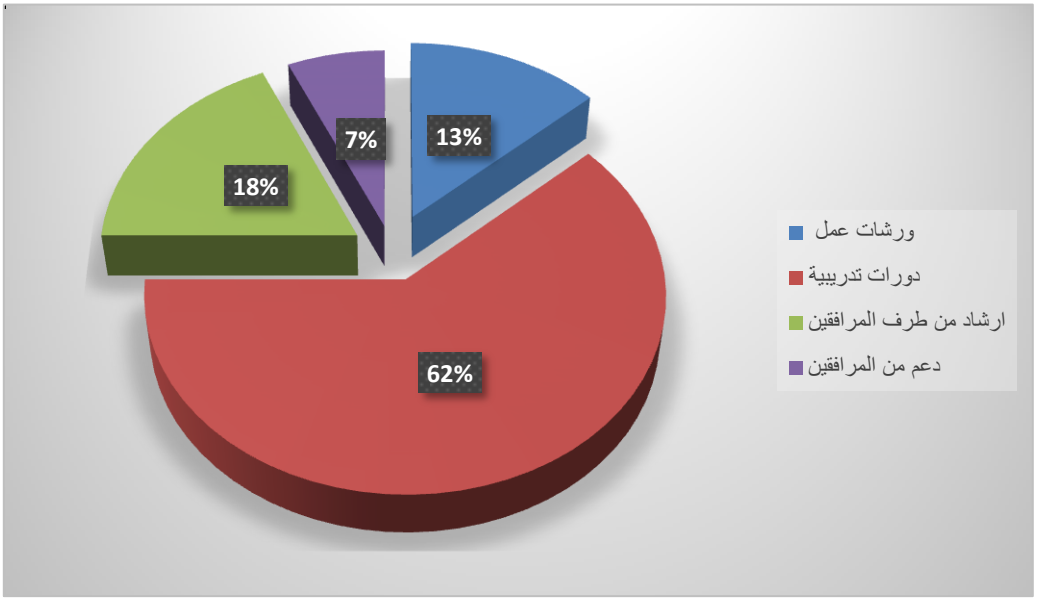
الجدول رقم (7): يوضح استفادة الطلبة من برامج المر افقة الجامعية :

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
ورشات عمل	8	13.3%
دورات تدريبية	37	61.7%
إرشادمن طرف المر افقين	11	18.3%
دعم من المر افقين	4	6.7%
المجموع	60	100.%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن 61.7% من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون أنهم تلقوا دورات تدريبية من قبل مركز تطوير المقاولاتية في إطار المرافقة الجامعية، في حين أن 18.3 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون أنهم تلقوا إرشادات من طرف مرافقي مركز تطوير المقاولاتية في إطار المرافقة الجامعية ، بينما أكد 13.3 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون أنهم شاركوا في ورشات عمل من طرف مركز تطوير المقاولاتية في إطار المرافقة الجامعية، واخيرا نجد نسبة ضئيلة جدا تقدر بـ 6.7 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون أنهم تلقوا دعن من قبل مرافقي مركز تطوير المقاولاتية في إطار المرافقة الجامعية، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بارجاعه الى المهام المسندة الى مركز تطوير المقاولاتية والتي تنص على ضرورة توليها تقديم الدعم الى اصحاب المشاريع المقاولاتية، حيث ان هذا الدعم والمرافقة يأخذ عدة أشكال وانوع، علما بأنها تهدف من خلال هذه المرافقة الى مساعدة اصحاب المشاريع المقاولاتية على إنجاح مشاريعهم واقعيا والتغلب على كل انواع المعيقات التي يمكن ان تعترض طريقهم، وهذا مثلما تؤكده لنا اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة أذ اكدوا على ان المركز يقوم بتقديم دورات تدريبية لمدة 15 يوم، برنامج توليد فكرة مشروع NESDA وتنظيم ورشات عمل بين الطلبة والهيئات الداعمة والمرافقة لهم.

الشكل رقم (07): يوضح استفادة الطلبة من برامج المر افقة الجامعية



المصدر: اعداد الطالبتان

جدول رقم (8) يمثل توفير المركز لبرامج تدريبية لتعزيزالقدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنلوجياالمعلومات للشباب الجامعي اصحاب المشاريع

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	42	70.0%
لا	18	30.0%
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 70 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان مركز تطوير المقاولاتية يوفر برامج تدريبية لتعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، في حين نجد 30 % يؤكدون على ان مركز تطوير المقاولاتية يوفر برامج تدريبية لتعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهذا ما يمكن تفسيره بأن المشاريع المقاولاتية الحالية تعتمد في اغلبها على التكنولوجيا الحديثة بما فيها تكنولوجيا المعلومات، لان هذه الاخيرة تساهم في تحسين جودة تنفيذ وتطبيق نشاطات هذه المشاريع المقاولاتية بطريقة افضل من الوسائل التقليدية، وهو ما جعل المركز يعمل على تنظيم برامج تدريبية لأصحاب هذه المشاريع حتى يستطيعون استخدام هذه التكنولوجيات الحديثة بطريقة جيدة في مشاريعهم من اجل تحقيق الأهداف المسطرة.

الجدول رقم(9): يوضح تناسب محتوى الدورات التدريبية المقدمة من قبل المركز مع متطلبات السوق

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	57	95.0%
لا	3	5.0%
المجموع	**60**	**100.%**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 95٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على الدورات التدريبية المقدمة لهم من قبل مركز تطوير المقاولاتية تتناسب مع متطلبات سوق العمل، بينما 05٪ يرون ان الدورات التدريبية المقدمة لهم من قبل مركز تطوير المقاولاتية لاتتناسب مع متطلبات سوق العمل، وهذا ما يمكن تفسيره بأن تصميم وتخطيط برامج الدورات التدريبية يكون بناءا على المشاكل والنقائض التي يمكن ان يتعرض لها اصحاب المشاريع المقاولاتية في بدايتهم الاولى، مما يساعدهم على تجاوز هذه العقبات، والتي نجد من بينها صعوبة اختيار المشروع المناسب، وفي هذه النقطة يأتي دور المركز من خلال تنظيم دورات تدريبية تعتمد على التوجيه المقاولاتي من اجل مساعدة اصحاب المشاريع في اختيار المشاريع التي تتناسب ومتطلبات سوق العمل الحالية، وهو ما تؤكده اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة حيث اكدوا بان برامج الدورات التدريبية ليسوا هم المعنيين بتصميمها او تعديلها بل لابد ان يكون ذلك عبر عمل مشترك مع بقية الجهات الاخرى المعنية بهذا المجال والتي تتمثل في (منسقين جهويين من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو وزارة المعرفة والمؤسسات الناشئة والمصغرة).

الجدول رقم (10): يوضح توفر المركز على فرص للتفاعل وطرح الاسئلة اثناء الدورات التدريبية

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	54	90.0%
لا	6	10.0%
المجموع	**60**	**100%**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 90٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على وجود فرص كافية للتفاعل وطرح الاسئلة اثناء الدورات التدريبية، وذلك على عكس 10 ٪ الذين يؤكدون على عدم وجود فرص

كافية للتفاعل وطرح الاسئلة اثناء الدورات التدريبية، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بارجاعه الى نوع الدورات التدريبية التي يخضعون لها والتي هي دورات نظرية وتطبيقية معا، وهو ما يسمح لهم بالنقاش مع المدربين (المكونين) من خلال طرح الاسئلة والتحاور حول محتويات هذه الدورات التدريبية، اضافة الى عامل مدة الدورة التدريبية يؤثر هو ايضا على امكانية طرح الاسئلة والتفاعل خلالها، حيث انه كلما كانت فترة الدورات التدريبية طويلة كلما كان هناك تفاعل كبير في الدورات التدريبية، لان طول فترة الدورات التدريبية يجعل هناك حالة من عدم الضغط.

وهذا ما تم ملاحظته من قبل الباحثتان اثناء فترة التربص بان هناك تفاعل بين الشباب والمرافقين وكانت هناك فرص لطرح الأسئلة المختلفة التي يجيب عنها المرافق بكل رحبة صدر اثناء الدورة.

الجدول رقم (11):يوضح مناسبة مدة الدورة التدريبية لتأهيل الأفراد في مجال المقاولاتية

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	39	65.0%
لا	21	35.0%
المجموع	**60**	**100%**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 65٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن مدة الدورة التدريبية كافية لتأهيل المتدربين في مجال المقاولاتية، بينما 35 ٪ من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على أن مدة الدورة التدريبية غير كافية لتأهيل المتدربين في مجال المقاولاتية، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه الى نوع الدورات التدريبية التي يقدمها المركز في مجال المقاولاتية، والتي تكون عبارة عن دورات نظرية وتطبيقية معا، مما يتطلب ان تكون فترة هذه الدورات كبيرة نوعا حتى يستطيعون تعلم ما تم

تلقينهم لهم فيها، اذ ان طول الفترة يسمح لهم بتجريب ما يتم تدريبهم عليه أثناء الدورة التدريبية. وقد يرجع هذا لمدى استيعاب كل فرد لذلك هناك تباين بين ما يرى ان 15 يوم كافية جدا لاكسابه مختلف المعلومات والمهارات التي تؤهله للدخول لسوق العمل. بينما يرى اخرون ان 15 يوم هي مدة غير كافية لهم.

الجدول رقم (12): يوضح مدى اكتساب الشباب لمعارف حول استخدام المهارات التقنية من خلال الدورات التدريبية

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
استخدام أدوات التسويق الرقمي	37	61.7%
استخدام برامج الأوفيس مثل وارد.أكسل وغيرها	15	25.0%
استخدام المنصات الالكترونية	8	13.3%
المجموع	60	100.%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 61.7 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم اكتسبوا مهارات حول استخدام أدوات التسويق الرقمي من خلال الدورات التدريبية، بينما 25٪ من أفراد مجتمع الدراسة يؤكدون على أنهم اكتسبوا مهارات حول استخدام برامج الأوفيس مثل وارد. أكسل وغيرها من خلال الدورات التدريبية، وأخيرا نجد 13.3 ٪ منأفراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم اكتسبوا مهارات حول المنصات الالكترونية من خلال الدورات التدريبية، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى عدة عوامل:

- محتوى برامج الدورات التدريبية: حيث نلاحظ بأن هذه الدورات التدريبية تحتوي على برامج ومواضيع رقمية أكثر من التقليدية والنظرية وهذا مثلما تم التوصل اليه في السؤال رقم 02.

- علاقة المشاريع المقاولاتية بالمهارات التقنية، حيث نجد ان أغلبية المشاريع المقاولاتية في الوقت الراهن تعتمد بصورة كبيرة على المهارات والمعارف العلمية التكنولوجية، وهو ما يستدعي ضرورة تعلم أصحاب هذه المشاريع لهذه المهارات.

الجدول رقم (13): يوضح مدى توفير المركز لفرص تطبيق عملي خلال التدريب

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	30	50.0%
لا	30	50.0%
المجموع	60	100%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن تساوي في إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث نجد أن 50٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على توفر فرص تطبيق عملي خلال التدريب، بينما 50 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على عدم توفر فرص تطبيق عملي خلال التدريب، ويمكن تفسير ذلك بناءا على نوع البرامج التدريبية المقدمة والتي نجد اغلبها عبارة عن برامج ودورات تطبيقية ونظرية مما يسمح للمتدربين من التنفيذ العملي (التطبيقي) خلال التدريب، وهذا ما يتناقض مع ما تم ملاحظته خلال فترة تربصنا، إذ تمت ملاحظة بأنه لا يوجد اي فرصة للتطبيق العملي خلال التدريب وكان التركيز على الجانب النظري اكثر **الجدول رقم (14): يوضح رأي أصحاب المشاريع في البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز**

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
جيد	41	68.3%
متوسط	19	31.7%
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 68.3٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز جيدة، بينما 31.7 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز جيدة، ويمكن تفسير ذلك من خلال:

- تناسب محتوى البرامج التدريبية مع متطلبات المشاريع المقاولاتية، اي بمعنى ان هذه الدورات تساهم في جعل أصحاب المشاريع يتغلبون على اغلب العراقيل التي تعيقهم في تنفيذها.

-الاعتماد على مدربين ومكونين ذوي كفاءات ومهارات عالية تسمح لهم بتسيير هذه الدورات بطريقة مثالية.

-شمولية الدورة و تعدد مواضيعها التي تغطي جميع الجوانب.

الجدول رقم (15): يوضح مساهمة ورشات العمل المقدمة من قبل المركز في اكساب الشباب مختلف المهارات التقنية اللازمة لمشروعهم.

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	51	85.0%
لا	9	15.0%
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 85٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن ورشات العمل المقدمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية ساهمت في اكسابهم مهارات تقنية يحتاجها مشروعهم، بينما 15 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن ورشات العمل المقدمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية لم تساهم في اكسابهم مهارات تقنية يحتاجها مشروعهم، ويمكن تفسير ذلك بان هذه الورشات المقدمة من قبل المركز تعتمد بصورة كبيرة على التكنولوجيا الحديثة وهو ما جعل المتربصين (المتدربين) يكتسبون مهارات تقنية، اضافة الى ان عامل نوع البرامج التدريبية هو ايضا يؤثر في ما مدى اكتسابهم لهذه المهارات، حيث ان الدورات النظرية لا تجعل المتدرب يكتسب مهارات تقنية، على عكس الدورات التطبيقية التي تكسبه هذه المهارات، وهذا مثلما تؤكده اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة.

- تحليل علاقة الجداول المركبة للفرضية الأولى:

لتحليل ارتباط التساؤل الأول، سيتم اختبار علاقة العبارات التالية:

الجدول رقم (16)علاقة كفاية مدة الدورة التكوينية لتأهيل الطلبة في مجال المقاولاتية وكفاية ورشات العمل المقدمة في اكتساب مختلف المهارات التقنية التي يحتاجها المشروع.

الاختيار		هل كانت ورشات العمل المقدمة من طرف المركز كافيةلاكسابك مختلف المهارات التقنية التي تحتاجها لمشروعك؟				المجموع
		نعم		لا		
		ت	ن	ت	ن	ت
هل ترى ان مدة الدورةالتكوينية كافية لتأهيلك في مجال المقاولاتية	نعم	37	%72.54	2	%22.22	39
	لا	14	%27.46	7	%77.78	21
المجموع		51	%100	09	%100	60

المصدر: اعداد الطالبتين بناءا على نتائج spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه مايلي:- أن 65% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على ان مدة الدورة التكوينية كافية لتأهيل الشباب في مجال المقاولاتية، حيث نجد أن 72.54%يؤكدون على ان ورشات

العمل المقدمة لهم من طرف المركز كافية لاكتسابهم مختلف المهارات التقنية التي يحتاجها مشروعهم، بينما يرى 27.46 % عكس ذلك.

- أن 35% من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على ان مدة الدورة التكوينية غير كافية لتأهيل الشباب في مجال المقاولاتية، حيث نجد أن 77.78 %يؤكدون على ان ورشات العمل المقدمة لهم من طرف المركز غير كافية لاكتسابهم مختلف المهارات التقنية التي يحتاجها مشروعهم، بينما يرى 22.22 % عكس ذلك.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن مؤطري مركز تطوير المقاولاتية اثناء قيامهم بتصميم وتخطيط محتوى البرامج التدريبية اخذوا بعين الاعتبار ضرورة ان تكون المدة كافية لمختلف الانشطة النظرية والتطبيقية التي سيتم تقديمها للمتكونين، وذلك حتى يتسنى لهم تطبيق ما تم تلقينهم اياه خلال الدورات التدريبية.

- عرض نتائج الفرضية الثانية: يساعد الارشاد و التوجيه المستمر بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع

لاختبار هذا المحور تم صياغة جملة من الأسئلة تناولت مختلف أبعاده، يمكن توضيحها وفقا لما يلي:

الجدول رقم (17): يوضح تلقي الشباب توجيه وارشاد منتظم خلال فترة المر افقة.

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	55	91.7%
لا	5	8.3%
المجموع	60	100.%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن 91.7% من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على أنهم تلقوا توجيهات وإرشادات منتظمة خلال فترة المرافقة، في حين أن 8.3 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على أنهم لم يتلقوا اي توجيهات وإرشادات منتظمة خلال فترة المرافقة، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن مركز تطوير المقاولاتية لا يعتمد فقط على تنظيم الدورات التدريبية لمرافقة حاملي المشاريع المقاولاتية، بل انه يقوم ايضا بتقديم الارشاد والتوجيه لهم وذلك بصورة منتظمة حتى يستطيعون البدء في تنفيذ مشاريعهم على ارض الواقع بالطريقة السليمة، لان هذا الإرشاد والتوجيه المقاولاتي يكون متعلق بالعراقيل والمشاكل التي تعترض هؤلاء قبل وفي بادية تطبيقهم لمشاريعهم الخاصة.

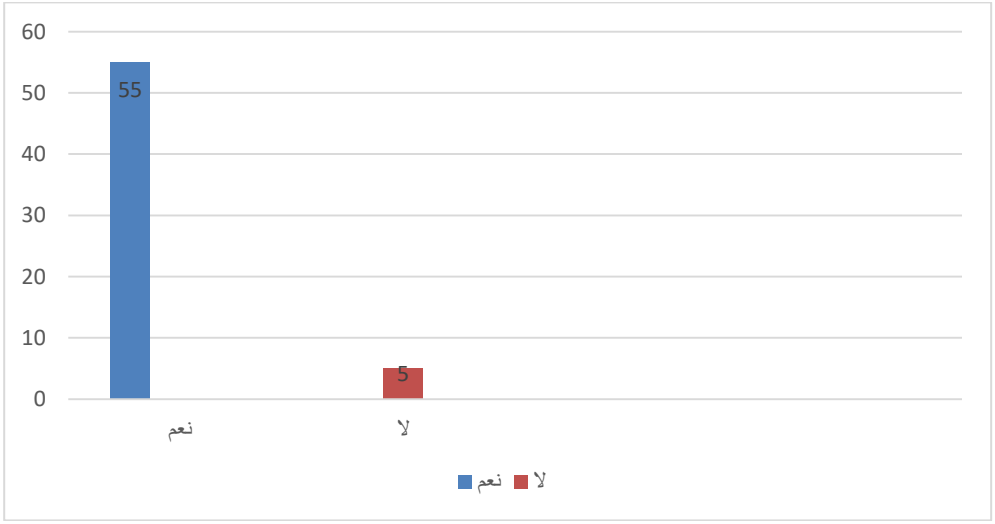
الجدول رقم (18): يوضح مساعدة خدمات الارشاد في تحسين قدرات الشباب على التواصل الفعال مع الاخرين

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	47	78.3%
لا	13	21.7%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 78.3 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان خدمات الارشاد ساعدتهم في تحسين قدراتهم التواصلية مع الاخرين، في حين نجد 21.7 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان خدمات الارشاد لم تساعدهم في تحسين قدراتهم التواصلية مع الآخرين، وهذا ما يمكن تفسيره بإرجاعه الى محتوى هذه البرامج الارشادية والتي يتم تقديمها من قبل مؤطرين مختصين وذوي كفاءات عالية في هذا المجال، وهو ما يمكن له ان يجعل أصحاب المشاريع يستفيدون منها في التغلب على المشاكل التواصلية التي كانوا يعانون منها في التواصل مع الآخرين، وهذا ما تؤكده لنا ملاحظاتنا في المركز خلال فترة تربصنا، حيث نجد بان الشباب قاموا بالشراكة مع نفس الطلبة الذين يشتركون في نفس المشروع او يكملان بعضهما البعض ، وذلك بناءا على النصح المقدم لهم من قبل الاستاذ المؤطر.

الشكلرقم (08): يوضح مساعدة خدمات الارشاد في تحسين قدرات الشباب على التواصلمع الاخرين



المصدر: اعداد الطالبتان

الجدول رقم (19): يوضح مساهمة توجيهات المر افقين في تطوير مهارات التفاوض والإقناع لدى الشباب المقاول

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	49	%81.7
لا	11	%18.3
المجموع	**60**	**100.%**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 81.7٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن توجيهات المرافقين في مركز تطوير المقاولاتية ساهم في تطوير مهارات التفاوض والإقناع، بينما 18.3٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن توجيهات المرافقين في مركز تطوير المقاولاتية لم تساهم في تطوير مهارات التفاوض والإقناع، وهذا ما يمكن تفسيره بأنه يجب على أصحاب المشاريع المقاولاتية امتلاك مهارات عالية في التفاوض والإقناع، وذلك حتى يستطيعوا النجاح في السوق التنافسية مستقبلا، لان الاقناع يعتبر عنصر مهم في نشاط المؤسسة من خلال سعي المؤسسة الى إقناع الزبائن بجودة خدماتها المقدمة او سلعها (على حسب مجال نشاط المؤسسة)، اضافة الى التفاوض مع مختلف المستثمرين والشركاء بهدف توسيع مجال نشاطهم المقاولاتي وعدم حصره في مجال ضيق.

الجدول رقم (20): يوضح مساهمة انشطة المركز في تعزيز القدرات في بناء شبكات العلاقات المهنية لدى الشباب

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	46	76.7%
لا	14	23.3%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 76.7٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الأنشطة المنظمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية تساهم في تعزيز القدرات في بناء شبكات علاقات مهنية، وذلك على عكس

23.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الأنشطة المنظمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية لا تساهم في تعزيز القدرات في بناء شبكات علاقات مهنية، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان هذه الانشطة تكون انشطة جماعية وليست فردية، بمعنى ان صاحب المشروع يلتقي هذه الانشطة مع اشخاص اخرين لديهم هم ايضا مشاريع مقاولاتية ، وهو ما يجعله يتبادل اساليب النقاش والحوار معهم فيما يتعلق بمشاريعهم المختلفة، اضافة الى ان هذه الانشطة تحفز الشباب وتشجعهم على تكوين علاقات مهنية مع اصحاب مشاريع اخرى بهدف توسيع شبكة نشاطاته مما يعود بالنفع على مشروعه الخاص، اي بمعنى ان هذه الانشطة تشجع على الانخراط ضمن فرق عمل جماعية، لان هذا ينعكس ايجابا على جودة المشروع من ناحية الاداء، التسويق، الربح، وتحقيق الاهداف المسطرة.، وهذا مثلما تؤكده اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة، اذ اكدوا على ان الانشطة المختلفة التي يقدمونها الى المتربصين اصحاب المشاريع المقاولاتية تحمل في طياتها ارشادات بضرورة انتهاج العمل الجماعي خاصة في البدايات الاولى لمشاريعهم المقاولاتية، وذلك راجع إلى افتقارهم للخبرة المهنية، وهو ما يجعل هناك حتمية للشراكة والعمل مع أصحاب مشاريع لديهم خبرة في السوق التنافسية.

الجدول رقم (21):يوضح مساعدة المر افقين في تطوير المهارات المختلفة لدى الشباب

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
عرض الأفكار بوضوح	21	35.0%
العمل الجماعي	12	20.0%
التحدث بثقة أمام الآخرين	17	28.3%
الاصغاء الجيد	10	16.7%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 35٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقين ساعدوهم في تطوير مهارة عرض الافكار بوضوح، بينما 28.3 ٪ من افراد عينة الدراسة على أن المرافقين ساعدوهم في تطوير مهارة التحدث بثقة امام الاخرين، في حين ان 20 ٪ من افراد عينة الدراسة على أن المرافقين ساعدوهم في تطوير مهارة العمل الجماعي، واخيرا نجد ان 16.7 ٪ من افراد عينة الدراسة على أن المرافقين ساعدوهم في تطوير مهارة الاصغاء الجيد، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بان صاحب المشروع لابد عليه ان يمتلك القدرة على عرض الافكار بوضوح وذلك حتى يستطيع تطبيقها وتجسيدها ميدانيا بعد الحصول على الدعم والمرافقة من قبل الجهات المختصة في ذلك بما فيها مركز تطوير المقاولاتية، كما انه يجب عليه امتلاك الثقة

بالنفس والشخصية القوية حتى يستطيع الاستمرار في السوق التنافسية التي ستشهد منافسة قوية من قبل بقية المؤسسات التي تنشط في نفس المجال، كما ان نجاح المشروع المقاولاتي يتطلب ضرورة العمل الجماعي في حالة اقتضاء الامر ذلك، وهذا مثلما تم التوصل اليه في السؤال رقم 13، وهذا ما تم ملاحظته خلال فترة تربصنا اذ شهدنا وجود نقاشات بين الشباب تتمحور حول شرح كل فرد لوجهة نظره حول مشروعه مع محاولته التأكيد على ان مشروعه هو الأفضل من بين المشاريع المطروحة.

الجدول رقم (22): يوضح مدى تفاعل المرافقين مع الأسئلة المطروحة لهم من قبل الشباب

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	56	93.3%
لا	4	6.7%
المجموع	60	100.%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 93.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرافقين يجيبون على كل الأسئلة المطروحة عليهم، بينما 6.7٪ منأفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرافقين لا يجيبون على كل الأسئلة المطروحة عليهم، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى عدة عوامل:

- وجود تفاعل ونقاش بين المرافقين والشباب المتربصين أصحاب المشاريع المقاولاتية حول مشاريعهم، وهذا مثلما تم التوصل اليه في السؤال رقم 04.

- طبيعة الاسئلة المطروحة، حيث ان الاسئلة التي لايتم طرحها على المرافقين تكون متعلقة بمجالهم، بمعنى لا توجد اسئلة خارجة عن نطاق المجال المقاولاتي بكل ما يحتويه.

وما يؤمكد هذه النتيجة هو ما تم ملاحظته خلال فترة تربصنا، اذ طرح العديد من الشباب المتكونين انشغالاتهم وأرائهم حول مشاريعهم على الاستاذ، هذا الأخير الذي يقوم بالاجابة على كل هذه الاسئلة ولكن بطريقة منظمة من خلال الاجابة على طالب بمفرده.

الجدول رقم (23): يوضح النصائح الموجهة للشباب لمساعدته في مشروعه

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	54	%90
لا	06	%10

المجموع	60	100%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 90 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرشدين قدموا نصائح للمتكونين ساعدتهم في مشروعهم، بينما 10٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرشدين لم يقدموا نصائح للمتكونين ساعدتهم في مشروعهم ، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى خبرة المرشدين، حيث نجد ان المرشدين التابعين الى مركز تطوير المقاولاتية لديهم خبرة مهنية طويلة، تجعلهم يقدمون نصائح مهمة للمتربصين حول مشاريعهم المقاولاتية الخاصة بهم، سواء تتعلق هذه النصائح بكيفية التعامل مع مختلف المشاكل التي تواجههم في العمل (تجسيد المشروع ميدانيا)، او تتعلق بالتوجيه المقاولاتي بمعنى المساعدة في اختيار المشروع من خلال تحويل الفكرة الإبداعية الموجودة لدى الطالب الى فكرة مشروع مقاولاتي.

الجدول رقم (24): يوضح امتلاك المر افقين لخبرة كافية لدعم مهارات المقاولاتية

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	51	%85
لا	09	%15
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 85٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقين يمتلكون خبرة كافية تساهم في دعم المهارات المقاولاتية للطلبة أصحاب المشاريع، بينما 15 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقين لا يمتلكون خبرة كافية تساهم في دعم المهارات المقاولاتية للطلبة أصحاب المشاريع جيدة، ويمكن تفسير ذلك من خلال:

- مركز تطوير المقاولاتية يحاول جذب واستقطاب أصحاب الكفاءات والمهارات لتوفير الدعم والنصح والمرافقة لأصحاب المشاريع المقاولاتية.
- اغلب المرافقين هم عبارة عن أساتذة ودكاترة جامعيين يدرسون بالجامعة في التخصصات ذات العلاقة بمجال المقاولاتية.

الجدول رقم (25): يوضح تقييم سهولة التواصل والمتابعة من طرف المر افقين

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
جيدة	48	80.0%
متوسطة	10	16.7%
ضعيفة	2	3.3%
المجموع	60	%100

المصدرمن اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 80٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة سهلة جدا من طرف المرافقين، بينما 16.7 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة متوسطة من طرف المرافقين، واخيرا نجد 3.3 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة ضعيفة من طرف المرافقين، ويمكن تفسير ذلك بمايلي:

- خبرة المرافقين، حيث نلاحظ بان اغلبية مرافقي مركز تطوير المقاولاتية من أصحاب الخبرة الطويلة مثلما تم التوصل إليه في السؤال رقم 17.

- وجود تفاعل من قبيل الشباب المتربصين مع المرافقين فيما يتعلق بمحتوى الأنشطة التي يقدمونها لهم.

- وضوح وسهولة لغة التواصل القائم بين المرافقينو الشباب المتربصين.

- تحليل علاقة الجداول المركبة للتساؤل الثاني

- التساؤل الثاني: تلقي توجيهات وارشادات منتظمة خلال فترة المرافقة، وتقييم سهولة التواصل والمتابعة بين المرافقين.

الجدول رقم (26): تلقي توجيهات وارشادات منتظمة خلال فترة المرافقة، وتقييم سهولة التواصل والمتابعة بين المرافقين

الاختيار		هل تلقيت توجيها وارشادا منتظما خلا لفترة المرافقة؟				المجموع
		نعم		لا		
		ت	ن	ت	ن	ت
كيف تقيم سهولة التواصل والمتابعةمن طرف المرافقين؟	ضعيفة	02	%100	00	00	02
	متوسطة	08	%80	02	%20	10
	جيدة	45	93.75 %	03	06.25 %	48
المجموع		55	91.7 %	05	%8.3	60

المصدر: اعداد الطالبتين بناءا على نتائج spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه مايلي:- أن 80% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة سهلة جدا من طرف المرافقين، حيث نجد أن 93.75 % منهم يؤكدون على انهم يتلقون توجيهات وارشادات بشكل منظم من قبل المرافقين، بينما يرى 6.25 % عكس ذلك.

- أن 16.7% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة متوسطة من طرف المرافقين، حيث نجد أن 80 % منهم يؤكدون على انهم يتلقون توجيهات وارشادات بشكل منظم من قبل المرافقين، بينما يرى 20 % عكس ذلك.

- أن8.3% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة ضعيفة من طرف المرافقين، حيث نجد كلهم يؤكدون على انهم يتلقون توجيهات وارشادات بشكل منظم من قبل المرافقين.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن التوجيهات والارشادات المستمرة تجعل الطلبة المتكونين يتغلبون على كل المشاكل التي تعيقهم في طريقهم الى تجسيد المشاريع المقاولاتية، علما بأن الارشادات المتواصلة تجعل هناك

سهولة في التواصل بين الطلبة والمرافقين لان ذلك يسمح لهم بالفهم الجيد والمعمق لكل الارشادات والتوجيهات.

- عرض نتائج الفرضية الثالثة: يعمل الدعم المتكامل بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية للشباب الجامعي

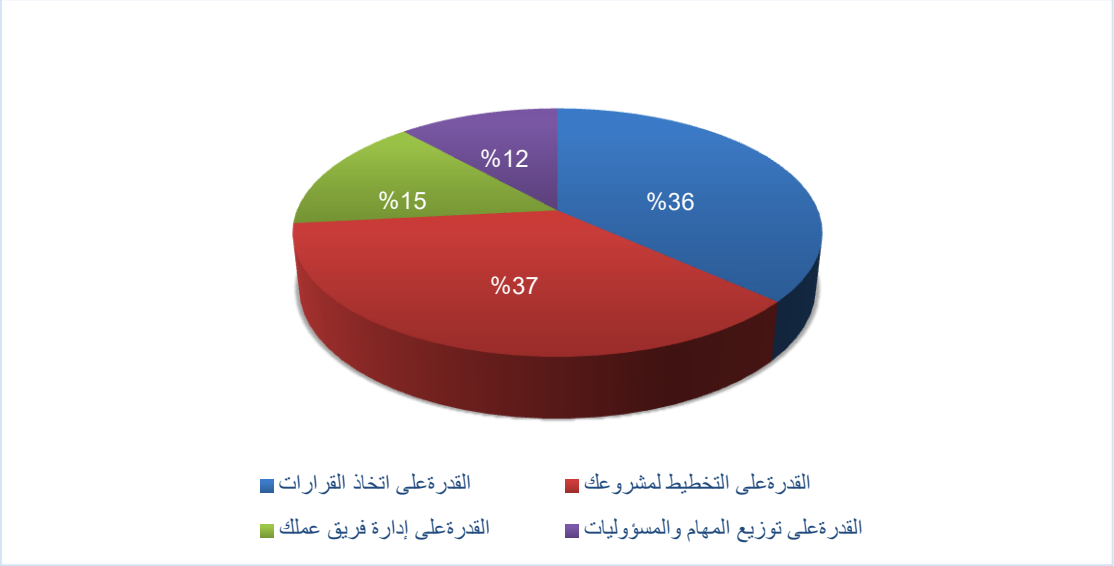
لاختبار هذا المحور تم صياغة جملة من الأسئلة تناولت مختلف أبعاده، يمكن توضيحها وفقا لما يلي:

الجدول رقم (27): يوضح مساهمة الدعم المقدم من المركز في تزويد الطلبة بالمهارات القيادية.

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
القدرة على اتخاذالقرارات	22	36.7%
القدرةعلى التخطيط لمشروعك	22	36.7%
القدرةعلى إدارة فريق عملك	9	15.0%
القدرةعلى توزيع المهام والمسؤوليات	7	11.7%
المجموع	60	100%

المصدر: اعداد الطالبتان

الشكل رقم (10): يوضح مساهمة الدعم المقدم من المركز في تزويد الطلبة بالمهارات القيادية.



المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه، أن 36.7% من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز ساهم في تزويدهم بمهارة القدرة على اتخاذ القرارات، ومهارة القدرة على التخطيط لمشاريعهم على التوالي، في حين أن 15 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز

ساهم في تزويدهم بمهارة القدرة على إدارة فريق العمل، واخيرا 11.7 % من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز ساهم في تزويدهم بمهارة القدرة على توزيع المهام والمسؤوليات، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن المركز يعتمد اثناء تقديمه الدعم للشباب المتكونين على عدة طرق تختلف من نظرية وتطبيقية، وهو يهدف من خلالها الى تقديم النصح والارشاد والتوجيه المقاولاتي لهم حتى يتغلبوا على كل ما من شأنه ان يعيقهم في مشاريعهم، ولعلا عند الحديث عن المهارات التي يتم تلقينها لهم نجد مهارات القدرة على التخطيط للمشاريع والتي تعتبر الخطوة الاولى التي يجب على الشباب القيام بها من خلال تحويل افكارهم الابداعية الى مشاريع قابلة للتجسيد، ومن ثم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة اللازمة للانطلاق في المشاريع والنجاح فيها والتي تتطلب ضرورة وجود القدرة على العمل الجماعي، وهذا ما يتفق مع اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة الذين أكدوا على انهم يقدمون الدعم اللازم للطلبة حتى يتجاوزن الصعوبات التي تعترض طريقهم في تجسيد المشروع، لأنه لا يمتلك الخبرة او المعرفة العلمية او المهنية بالسوق ومتطلباته، وهو ما يجعله بحاجة ماسة الى دعمنا.

الجدول رقم (28): مساهمة الدعم المقدم من المركز في تطوير مهارات تسيير المشروع لدى الشباب

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	53	88.3%
لا	7	11.7%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 88.3 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز ساهم في تطوير مهارات تسيير مشاريعهم، في حين نجد 11.7 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم المقدم من المركزلم ساهم في تطوير مهارات تسيير مشاريعهم، وهذا ما يمكن تفسيره بارجاعه الى هدف مركز تطوير المقاولاتية من مرافقة اصحاب المشاريع المقاولاتية، اذ انه يسعى الى جعل صاحب المشروع قادر على القيام بعملية تسيير مشروعه عند الانطلاق فيه، لان المركز لن يقوم بمرافقته دائما، بل ان مرافقته له تكون في بداياته الأولى فقط، وهذا ما يمكن لنا ان نعتبره بأن وظيفة المركز هي تكوين مدراء و قادة اقتصاديين ذوي كفاءات ومهارات.

الجدول رقم(29): يوضحدور الدعم النفسي والاجتماعي في زيادة الثقة بالنفس للشباب كمقاول ناشئ

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	53	%88.3
لا	7	%11.7
المجموع	**60**	**100%**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 88.3٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من قبل المركز يساهم في زيادة ثقة الطلبة المتكونين بأنفسهم كمقاولين ناشئين، بينما 11.7٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من قبل المركز لا يساهم في زيادة ثقة الطلبة المتكونين بأنفسهم كمقاولين ناشئين، وهذا ما يمكن تفسيره بأن الشباب المتكونين يعانون من العديد من المشاكل والمعيقات التي تعترض تجسيدهم لمشاريعهم المقاولاتية، ولعلا من اهم هذه المشاكل نجد النفسية مثل الخجل والحياء، قلة الثقة بالنفس عند التكلم مع الاخرين، عدم القدرة على الشرح والتوضيح، قلة التركيز وغيرها من المشاكل التي لها علاقة بالجانب النفسي للطالب، وهو الامر الذي جعل المركز يوفر الدعم النفسي والاجتماعي لهم حتى يستطيعون التغلب على هذه المشاكل ومن ثم الانطلاق في مشاريعهم، وهو ما يتم تأكيده من خلال اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة، اذ اكدوا على ان المركز يقوم بتدعيم الشباب المثابرين والجاديين في مشاريعهم خاصة في مرحلة مرورهم على اللجنة لعرض مشاريعهم، وذلك من خلال التواصل الدائم معهم من خلال مختلف وسائل التواصل المختلفة (الهاتف، البريد الالكتروني، الصفحة الرسمية للمركز عبر الفايسبوك)، كل هذا ساهم في زيادة ثقة الشباب بأنفسهم.

الجدول رقم (30): يوضح توجيه المركز للشبابنحو الجهات المانحة للتمويل

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	53	88.3%
لا	7	11.7%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 88.3٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المركز قام بتوجيههم نحو الجهات المانحة للتمويل، وذلك على عكس 11.7 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المركز لا

يقوم بتوجيههم نحو الجهات المانحة للتمويل وهذا ما يمكن لنا تفسيره بارجاعه الى ان العائق المالي يعتبر من اكثر المشاكل التي تعيق اصحاب المشاريع في تجسيد مشاريعهم على ارض الواقع، وهو الامر الذي ادى الى افشال العديد من المشاريع بسبب عدم تلقي الدعم المالي، وهو ما جعل مركز تطوير المقاولاتية يتولى مسؤولية البحث عن مصادر توفر الدعم المالي لحاملي المشاريع المقاولاتية مثل البنوك، رجال الاعمال وغيرها من الجهات القادرة على تمويل اصحاب المشاريع، وهذا مثلما تؤكده اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة حيث اكدوا على ان المركز لا يقدم الدعم المالي لهم، بل ان دوره يتمثل في محاولة البحث عن مصادر تكون قادرة على تمويل اصحاب هذه المشاريع، اذ يتولوا القيام بتوجيه حاملي هذه المشاريع الى الجهات التي توفر لهم الدعم المالي قصد الانطلاق في تجسيد مشاريعهم المقاولاتية ميدانيا، كما انه يتولى مسؤولية تحديد الميزانية المناسبة لكل مشروع من المشاريع المقاولاتية

الجدول رقم (31): يوضح انواع الدعم المالي الذي يتم السعي للحصول عليه من قبل الشباب اصحاب المشاريع لإنجاز المشاريع المختلفة

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
تموي لذاتي	13	21.7%
قرض	39	65.0%
موارد مادية	6	10.0%
أخرى	2	3.3%
المجموع	**60**	**%100**

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 65٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم يسعون الى الحصول على قروض لانجاز مشاريعهم، بينما 21.7 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم يسعون الى الحصول على تمويل ذاتي لانجاز مشاريعهم، في حين 10 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم يسعون الى الحصول على موارد مادية لانجاز مشاريعهم، واخيرا نجد 3.3 ٪ من افراد مجتمع الدراسة يؤكدون على أنهم يسعون الى الحصول على دعم مالي اخر لإنجاز مشاريعهم، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بارجاعه الى عدة عوامل:

- نوع المشاريع المقاولاتية: حيث نجد ان هناك بعض المشاريع التي تحتاج الى دعم مالي كبير، ومشاريع اخرى تحتاج الى دعم مالي صغير.

- الوضع المالي للشباب واسرته: حيث انه في حالة كان المستوى المالي للطالب واسرته جيد، فإن ذلك يؤثر على الدعم المالي الذي يحتاجه، والعكس صحيح، وهذا ما يتقارب كثيرا مع اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة، حيث أكد ان هناك 03 انواع للتمويل تتمثل في:

- التمويل الذاتي: الفرد غير محتاج الى دعم مالي، بل يحتاج الى دعم وامتداد جبائي.

- التمويل الثنائي: 50٪ المقاول، 50٪ أونساج.

- التمويل الثلاثي: 50٪ المقاول، 45٪ أونساج، 5٪ البنك.

الجدول رقم (32): يوضح توفير المركز المعلومات الكافية للشباب حول الجوانب القانونية لتأسيس المشروع

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	53	88.3%
لا	7	11.7%
المجموع	60	100%

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 88.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المركز يوفر لهم المعلومات الكافية حول الجوانب القانونية لتأسيس المشاريع، بينما 11.7٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المركز لا يوفر لهم المعلومات الكافية حول الجوانب القانونية لتأسيس المشاريع، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى عدة عوامل:

- احتواء الدورات التدريبية على انشطة تخص شرح الجوانب القانونية المتعلقة بكيفية تأسيس المشاريع المقاولاتية من الناحية القانونية، وهذا مثلما اكدته اجابات المبحوثين على اسئلة المقابلة، اذ أكدوا على انه يتم تخصيص 03 ايام في الدورات التدريبية من اجل شرح كيفية تسيير المشاريع من الناحية القانونية والجبائية، كما أن NESDA تعطيهم كل المعطيات حول الجوانب القانونية.

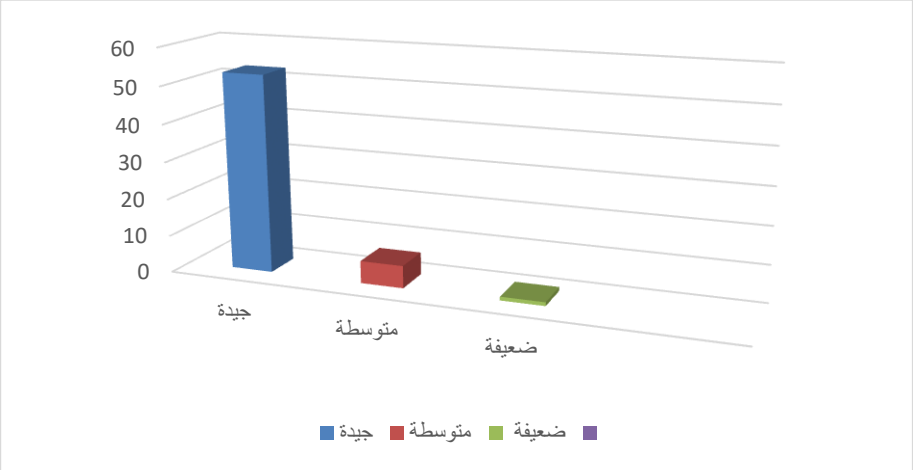
- جهل الشباب للجانب القانوني المتعلق بتأسيس المشاريع المقاولاتية، وهذا مثلما تم ملاحظته خلال فترة تربصنا، اذ تم ملاحظة وجود صعوبات دائمة لدى الطلبة في الحصول على السجل التجاري، وهو ما حاولت NESDA التغلب عليه من خلال قيامها بشرح واعطاء كل المعلومات التي تتعلق بالجوانب القانونية مثل كيفية الحصول على السجل التجاري، كيفية فتح حساب بنكي، وغيرها.

الجدول رقم (33): يوضح تقييم الشباب اصحاب المشاريع للمر افقة الجامعية بالمركز

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
جيدة	53	88.3%
متوسطة	6	10.0%
ضعيفة	1	1.7%
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

الشكل رقم (11): يوضح تقييم الشباب اصحاب المشاريع للمر افقة الجامعية بالمركز



المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 88.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية هي مرافقة جيدة، في حين أن 10 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية هي مرافقة متوسطة، بينما 1.7 من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية هي مرافقة ضعيفة، وهذا ما يمكن لنا تفسيره بإرجاعه إلى مايلي:

- وجود تقبل ووعي لدى الطلبة حول كل البرامج والانشطة والدورات التدريبية التي قام المركز بتنظيمها حول كل ما يتعلق بالمشاريع المقاولاتية

- الاستفادة الكبيرة المحققة من قبل اصحاب المشاريع المقاولاتية بعد حصولهم على المرافقة الجامعية من قبل المركز، حيث نجد بان اغلبية الشباب قد تجاوزا كل المشاكل والعراقيل التي كانت تعترض طريقهم في انشاء مشاريعهم المقاولاتية.

- وجود رغبة لدى الشباب المتربصين في الاستفادة من انشطة المركز مستقبلا، نظرا للفائدة الكبيرة التي تحققت لهم من جراء حصولهم على المرافقة الجامعية.

الجدول رقم (34): يوضح مساهمة المرافقة الجامعية بمختلف برامجها في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي

الاختيار	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	56	93. 3%
لا	4	6.7 %
المجموع	60	%100

المصدر: اعداد الطالبتان

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن 93.3٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمختلف برامجها تساهم في تطوير المهارات المقاولاتية لدى اصحاب المشاريع، بينما 6.7 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمختلف برامجها تساهم في تطوير المهارات المقاولاتية لدى اصحاب المشاريع، ويمكن تفسير ذلك من خلال ان اصحاب المشاريع يجب ان تكون لديهم روح مقاولاتية اي بمعنى وجود رغبة لديهم في القيام بتحويل افكارهم الابداعية الى مشاريع مقاولاتية قابلة للتجسيد الميداني، وهنا يأتي دور المرافقة الجامعية من خلال سعيها الى تعزيز الروح المقاولاتية في نفوس الشباب المتكونين، وهذا لان الروح المقاولاتية (الشغف المقاولاتي) هو الدافع الرئيسي لنجاح المشاريع المقاولاتية.

السؤال رقم 27: يمثل اهم الاقتراحات المقدمة من الشباب اصحاب المشاريع لتحسين برامج المرافقة والدعم داخل مركز تطوير المقاولاتية:

- الاهتمام بالجانب التطبيقي أكثر من النظري
- وضع خطة ومسار عمل بعد انتهاء الدورة
- اضافة عدة مجالات اخرى لدروس الدورة مثل التفصيل أكثر في نواحي التسويق الحديث الالكتروني
- تحسين برامج المرافقة من خلال تخصيص المرافقة حسب مرحلة المشروع من مرحلة الفكرة-مرحلة الاطلاق-مرحلة النمو
- تمديد فترة التكوين
- تطوير البرامج التي تتماشى مع تطور السوق المحلي والاجنبي وتخدمنا في الحياة الواقعية
- تقديم إرشادات ونصائح فردية حيث لكل شخص مشروعه الخاص
-عرض مشاريع انجزت على ارض الواقع مع اعطاء صاحبها العراقيل التي واجهت مشروعه.

- تحليل علاقة الجداول المركبة للتساؤل الثالث

الاختيار		هل ترى ان المرافقة الجامعية بمختلف برامجها ساعدتك على تطوير مهاراتك المقاولاتية؟				المجموع
		نعم		لا		
		ت	ن	ت	ن	ت
هل ترى ان الدعم النفسي والاجتماعي زادمن ثقتك بنفسك كمقاول ناشئ؟	نعم	51	96.22	02	3.78	53
	لا	05	71.42	02	28.58	07
المجموع		56	93.33	04	6.67	60

المصدر: من اعداد الطالبتين بناءا على نتائج spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه مايلي:- أن 88.3% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من قبل المركز يساهم في زيادة ثقة الشباب المتكونين بأنفسهم كمقاولين ناشئين، حيث نجد أن 96.22% منهم يؤكدون على ان المرافقة الجامعية بمختلف برامجها ساعدتهم على تطوير مهاراتهم المقاولاتية، بينما يرى 3.78 % عكس ذلك.

- أن 11.77% من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من قبل المركز لا يساهم في زيادة ثقة الطلبة المتكونين بأنفسهم كمقاولين ناشئين، حيث نجد أن 71.42% منهم يؤكدون على ان المرافقة الجامعية بمختلف برامجها ساعدتهم على تطوير مهاراتهم المقاولاتية، بينما يرى 28.58% عكس ذلك.

وهذا ما يمكن لنا تفسيره بأن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من طرف مركز تطوير المقاولاتية يساهم في رفع الروح المعنوية للشباب مما يعود بالإيجاب على زيادة ثقتهم بأنفسهم، مما يساهم في زيادة مختلف قدراتهم المقاولاتية، لان هناك علاقة ترابطية بينهم، اي بمعنى انه كلما زادت ثقةالافراد بأنفسهم، كلما كانت امكانية تطوير المهارات المقاولاتية أكثر والعكس صحيح.

ثانيا:مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى: يساهم التدريب الممنهج بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي

من خلال البيانات الاحصائية، المتعلقة بالفرضية الاولى، توصلنا الى النتائج التالية:

- 61.7% من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون أنهم تلقوا دورات تدريبية من قبل مركز تطوير المقاولاتية في إطار المرافقة الجامعية

- 70 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان مركز تطوير المقاولاتية يوفر برامج تدريبية لتعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات

- 95٪ من افرادعينة الدراسة يؤكدون على الدورات التدريبية المقدمة لهم من قبل مركز تطوير المقاولاتية تتناسب مع متطلبات سوق العمل

- 90٪ من افرادعينة الدراسة يؤكدون على وجود فرص كافية للتفاعل وطرح الاسئلة اثناء الدورات التدريبية

- 65٪ من افرادعينة الدراسة يؤكدون على أن مدة الدورة التدريبية كافية لتأهيل المتدربين في مجال المقاولاتية

- 61.7 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم اكتسبوا مهارات حول استخدام أدوات التسويق الرقمي من خلال الدورات التدريبية

- تساوي في إجابات أفراد عينة الدراسة، حيث نجد أن 50٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على توفر فرص تطبيق عملي خلال التدريب، بينما 50 ٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على عدم توفر فرص تطبيق عملي خلال التدريب

- 68.3٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز جيدة

- 85٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن ورشات العمل المقدمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية ساهمت في اكسابهم مهارات تقنية يحتاجها مشروعهم.

إجمالا، يمكن لنا قبول الفرضية الاولى نسبيا: يساهم التدريب المنهج بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية: يساعد الارشاد والتوجيه المستمر بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية للشباب الجامعي

من خلال البيانات الاحصائية، المتعلقة بالفرضية الثانية، توصلنا الى النتائج الاتية:

- 91.7% من أفراد عينة الدراسة، يؤكدون على أنهم تلقوا توجيهات وإرشادات منتظمة خلال فترة المرافقة.

- 78.3 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان خدمات الارشاد ساعدتهم في تحسين قدراتهم التواصلية مع الاخرين.

- 81.7٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن توجيهات المرافقين في مركز تطوير المقاولاتية ساهم في تطوير مهارات التفاوض والإقناع.

- 76.7٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الأنشطة المنظمة من قبل مركز تطوير المقاولاتية تساهم في تعزيز القدرات في بناء شبكات علاقات مهنية.
- 35٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقين ساعدوهم في تطوير مهارة عرض الافكار بوضوح.
- 93.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرافقين يجيبون على كل الأسئلة المطروحة عليهم.
- 90 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المرشدين قدموا نصائح للمتكونين ساعدتهم في مشروعهم.
- 85٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقين يمتلكون خبرة كافية تساهم في دعم المهارات المقاولاتية للطلبة أصحاب المشاريع.
- 80٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن التواصل والمتابعة تتم بطريقة سهلة جدا من طرف المرافقين.

إجمالا ومن خلال النتائج نرى أنه يمكن قبول الفرضية الثانية نسبيا و التي مفادها انه يساعد الارشاد و التوجيه المستمر بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية للشباب الجامعي .

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة: يعمل الدعم المتكامل بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية للشباب الجامعي

من خلال البيانات الاحصائية، المتعلقة بالفرضية الثالثة، توصلنا الى النتائج التالية:

- 36.7% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز ساهم في تزويدهم بمهارة القدرة على اتخاذ القرارات، ومهارة القدرة على التخطيط لمشاريعهم على التوالي
- 88.3 % من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ان الدعم المقدم من المركز ساهم في تطوير مهارات تسيير مشاريعهم.
- 88.3٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أن الدعم النفسي والاجتماعي المقدم من قبل المركز يساهم في زيادة ثقة الطلبة المتكونين بأنفسهم كمقاولين ناشئين.
- 88.3٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على ان المركز قام بتوجيههم نحو الجهات المانحة للتمويل.
- 65٪ من افراد عينة الدراسة يؤكدون على أنهم يسعون الى الحصول على قروض لإنجاز مشاريعهم.
- 88.3 ٪ من أفرادعينة الدراسة يؤكدون على أن المركز يوفر لهم المعلومات الكافية حول الجوانب القانونية لتأسيس المشاريع.
- 88.3 ٪ من أفراد عينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية هي مرافقة جيدة.

- 93.3٪ من أفرادعينة الدراسة يؤكدون على أن المرافقة الجامعية بمختلف برامجها تساهم في تطوير المهارات المقاولاتية لدى اصحاب المشاريع.

وإجمالا ومن خلال النتائج نرى أنه يمكن قبول الفرضية الثالثة جزئيا : يعمل الدعم المتكامل بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية للشباب الجامعي .

مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تقدم النتائج العامة للدراسة الحالية رؤية واضحة حول الدور المحوري والاساسي الذي تلعبه المرافقة الجامعية بأبعادها المتمثلة في التدريب والإرشاد والتوجيه والدعم في صقل وتطوير المهارات المقاولاتية المتنوعة لدى الشباب الجامعي بما في ذلك المهارات التقنية والفنية ومهارات التواصل والمهارات القيادية والتي تُعتبر مجتمعةً حجر الزاوية لنجاح أي مشروع مقاولاتي. عند وضع هذه النتائج في سياق الدراسات الأخرى المذكورة نلاحظ ترابطًا قويًا وتكاملاً في الرؤىفنتائج الدراسة الحالية تتفق مع ما ذهبت إليه دراسة (سايح فطيمة 2017) التي أكدت على دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات حيث توضح الدراسة الحالية الآليات التي يمكن للجامعة من خلالها عبر المرافقة بناء وتنمية هذه المهارات الأساسية مما يؤكد أن البيئة الجامعية يمكن أن تكون محضنًا لتنمية هذه الكفاءات. كما تنسجم النتائج بشكل مباشر مع دراسة (مناصر فتيحة ,قيداري مريم 2022)حول دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين ومع دراسة(خراف شيماء وسلطان خولة ,2022)حول أثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الفئة الطلابية. هذه الدراسات تؤكد على أن للتعليم المقاولاتي واستراتيجياته دورًا فعالًا وتقدم الدراسة الحالية تفصيلًا لكيفية تحقيق ذلك مبينةً أن المرافقة الجامعية بأبعادها ومراكزها هي جزء لا يتجزأ من استراتيجية التعليم المقاولاتي الفعال حيث يطور التكوين والتدريب المهارات التقنية وينمي الإرشاد والتوجيه المهارات التواصلية ويعزز الدعم المهارات القيادية وهو ما يمثل تفصيلًا عمليًا لما يمكن أن تتضمنه برامج التعليم المقاولاتي

وبشكل أكثر تحديدًا تتلاقى النتائج الحالية بشكل وثيق مع دراسة (بلحاج رضوان 2024)حول دور المرافقة في تطوير المهارات المقاولاتية من خلال دراسة حالة حاضنة مركز الطالب المقاولاتب بجامعة تلمسان فكلتا الدراستين تضعان "المرافقة" في صلب عملية تطوير المهارات بانواعها الثلاث مما يعزز فكرة أن الدعم الموجه والمنظم داخل المؤسسات الجامعية له أثر ملموس. وتتكامل هذه النتائج أيضًا مع دراسة (علوية الزبير وسلوى أبو ضيف,2018) التي أبرزت دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة إذ توضح الدراسة الحالية أن المرافقة الجامعية تساهم في بناء المهارات الريادية الأساسية خاصة القيادية اللازمة لتأسيس تلك المشروعات.

وعند النظر إلى دراسة علاء الدين خليل إبراهيم السيد وخالد يونس موسى حول المهارات الريادية لدى الخريجين ودراسة(فاطمة محمد عبد الوهاب الخليفة ,2020)حول مستوى مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات نجد أن هذه الدراسات تقدم تقييمًا لمستوى المهارات بينما تقدم نتائج الدراسة الحالية إطارًا عمليًا لكيفية تحسين هذه المستويات وتطوير تلك المهارات من خلال برامج الإرشاد والتوجيه والدعم ضمن المرافقة الجامعية وأخيرًا تتسق النتائج بشكل كبير مع نتائج دراسة (مارينا...التي تربط بين الكفاءات المقاولاتية ونية التوجه نحو المقاولاتية وتبرز دور التعليم العالي في ذلك حيث تقدم الدراسة الحالية نموذجًا لكيفية قيام التعليم العالي بهذا الدور بفعالية من خلال المرافقة الجامعية

إن نتائج الدراسة الحالية تعزز وتتكامل مع العديد من الدراسات العربية والدولية والمحلية التي تؤكد على أهمية دور المؤسسات الجامعية في تهيئة بيئة داعمة للمقاولاتية وهناك اتفاق بين الأبحاث والدراسات على أهمية تدخل الجامعات بشكل منظم لتنشئة رواد أعمال مؤهلين الدراسة الحالية تضيف قيمة من خلال شرح آليات عمل المرافقة الجامعية وتأثيرها على أنواع معينة من المهارات، مما يوفر نموذجًا للجامعات الأخرى لتطوير برامج دعم ريادة الأعمال الطلابية

مناقشة النتائج في ضوء الاطار النظري للدراسة

ان تحليل نتائج الدراسة التي تسلط الضوء على دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي يكشف عن تداخل عميق وتوافق مع العديد من النظريات السوسيولوجية والنفسية والإدارية مدعومة بأقوال روادها فمن منظور نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو التي تشير إلى أن دافعية الإنسان تنبع من محاولته إشباع حاجات معينة تبدأ بالحاجات الفسيولوجية وتنتهي بتحقيق الذات يمكن فهم المرافقة الجامعية كآلية أساسية لتلبية مستويات متعددة من حاجات الشباب فهي لا تقتصر على تلبية الحاجات الاجتماعية من خلال توفير بيئة داعمة ومنتمية بل تتجاوز ذلك لتعزز حاجات التقدير حيث يكتسب الطلاب الثقة بالنفس واحترام الذات مع كل مهارة جديدة يتقنونها وكل إنجاز يحققونه في مسارهم المقاولاتي وفي قمتها تسهم المرافقة في تحقيق الذات حيث تتيح للشباب اكتشاف طاقاتهم الكامنة وتوجيهها نحو مسارات مهنية مبتكرة وريادية مما يمكنهم من تحقيق أقصى إمكاناتهم الشخصية والمهنية ،وفي سياق مدرسة العلاقات الإنسانية لألتون مايو الذي أثبتت تجارب هوثورن الشهيرة أن العوامل الاجتماعية والنفسية لها تأثير كبير على إنتاجية العاملين أكثر من العوامل المادية تبرز أهمية الدعم غير المادي والتفاعلات الإيجابية في بيئة المرافقة فالتركيز على الدعم بمختلف أبعاده من التكوين والتدريب إلى الإرشاد والتوجيه يعكس جوهر هذه المدرسة التي تؤمن بأن العلاقات الإنسانية الجيدة والبيئة الداعمة هي محركات

رئيسية للتحفيز والإنتاجية المرافقة هنا ليست مجرد نقل للمعلومات بل هي عملية بناء علاقات قائمة على الثقة والتعاون مما يحفز الشباب على الإبداع والمبادرة في مشاريعهم

أما الإدارة العلمية لفريدريك تايلور والذي كان هدفه تحديد أفضل طريقة لأداء كل مهمة بهدف زيادة الكفاءة والإنتاجية فرغم تركيزها التقليدي على الكفاءة الصناعية يمكن رؤية تطبيق مبادئها في منهجية المرافقة من خلال برامج التكوين والتدريب المتخصصة فإذا كانت هذه البرامج مصممة بشكل منهجي لتعليم المهارات المقاولاتية بطرق فعالة ومحددة فإنها تساهم في زيادة كفاءة الشباب وقدرتهم على أداء المهام الريادية بكفاءة عالية مما يتماشى مع سعي تايلور لتحقيق أقصى درجات الفعالية في الأداء

ومن منظور نظرية النظم التي تنظر إلى المنظمات أو العمليات مثل المرافقة كنظام يتكون من أجزاء مترابطة تتفاعل مع بعضها البعض ومع البيئة المحيطة تمثل المرافقة الجامعية نظامًا ديناميكيًا يتكون من مدخلات الطلاب الموجهون الموارد وعمليات التدريب الإرشاد التوجيه ومخرجات المهارات المقاولاتية المطورة المشاريع الناشئة هذا النظام لا يعمل بمعزل عن البيئة الخارجية بل يتفاعل معها من خلال التغذية الراجعة لتقييم أثر المرافقة وتعديلها لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة مما يضمن استمرارية تطوره وفعاليته

وإضافة إلى ذلك يمكن تفسير المرافقة كآلية لمعالجة المعوقات الوظيفية التي أشار إليها روبرت ميرتون والذي ركز على العواقب غير المقصودة وغير المرغوبة للهياكل والوظائف الاجتماعية ففي مجتمع قد يواجه الشباب فيه تحديات هيكلية أو نقصًا في الدعم اللازم لبدء مشاريعهم تأتي المرافقة لتكون استجابة مؤسسية تعالج هذه المعوقات وتقلل من احتمالية الانحرافات أو الفشل وتساهم في التكيف الاجتماعي من خلال تزويد الشباب بالأدوات والمهارات اللازمة لتجاوز العقبات وتحقيق أهدافهم المقاولاتية و بالانتقال إلى نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز الذي رأى أن النظام الاجتماعي يتكون من أجزاء مترابطة تؤدي وظائف معينة للحفاظ على التوازن والاستقرار تساهم المرافقة الجامعية في تحقيق وظائف أساسية للنظام الاجتماعي فهي تؤدي وظيفة التكامل من خلال دمج الشباب في النسيج الاقتصادي وتزويدهم بالأدوات ليصبحوا عناصر منتجة كما تخدم وظيفة تحقيق الأهداف من خلال دعم التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل ووظيفة الحفاظ على النمط من خلال غرس قيم المبادرة والابتكار وأخيرًا تساهم في التكيف من خلال مساعدة الشباب على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل المتغيرة مما يعزز استقرار وتوازن المجتمع ككل

أخيرًا تتجلى فعالية المرافقة من خلال نظرية التوقع لفيكتور فروم التي تفترض أن دافعية الفرد للقيام بعمل ما تعتمد على مدى إدراكه للعلاقة بين الجهد المبذول والأداء المحقق والمكافأة المحصلة والقيمة التي يوليها لتلك المكافأة فالشباب ينخرطون في برامج المرافقة عندما يتوقعون التوقع أن هذه البرامج ستزودهم بالمهارات اللازمة لتحقيق نتائج مرغوبة الوسيلة مثل إطلاق مشاريع ناجحة أو تحقيق الاستقلال المالي وتزداد

دافعيتهم عندما يضعون قيمة عالية التكافؤ والقيمة على هذه النتائج ويرون في ريادة الأعمال مسارًا مهنيًا مجزيًا وبالتالي فنجاح المرافقة يتوقف على قدرتها على تعزيز هذه التوقعات والقيم لدى الشباب

تبرز هذه النتائج المتعلقة بدور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية كدليل على أن التدخلات الشاملة والداعمة التي تأخذ في الاعتبار الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية للتعلم والتطوير وتستند إلى فهم عميق لدوافع وسلوكيات الأفراد كما شرحها رواد هذه النظريات هي السبيل الأمثل لتمكين الشباب وتحفيزهم على تحقيق إمكاناتهم ومهاراتهم والمساهمة بفاعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

لنتائج العامة:

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن دور المرافقة الجامعية التي تساهم في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي اصحاب المشاريع بمركز تطوير المقاولاتية حيث ان بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية وعرض واستخلاص النتائج في ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة و الاطار النظري للدراسة، تم التوصل الى النتائج العامة التالية:

- تلعب المرافقة الجامعية دورا كبيرا في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي، وذلك من خلال أن المرافقة الجامعية بكل ابعادها (التكوين والتدريب، الارشاد والتوجيه، الدعم) تساهم في تعزيز مختلف المهارات التقنية والفنية، والمهارات التواصلية اضافة الى المهارات القيادية، هذه المهارات التي تعتبر ضرورية في نجاح اي مشروع مقاولاتي.
- يساهم التدريب الممنهج بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي. حيث أظهرت الدراسة ان برامج التكوين والتدريب المتخصصة التي يتم توفيرها ضمن إطار المرافقة الجامعية تساهم بشكل مباشر وفعال في تطوير واتقان المهارات التقنية والفنية اللازمة لنجاح المشاريع المقترحة من قبل الشباب الجامعي
- يساعد الارشاد والتوجيه المستمر بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية لدى الشباب الجامعي، حيث بينت الدراسة ان جلسات الارشاد والتوجيه التي يقدمها المختصون بمركز تطوير المقاولاتية تلعب دورا هاما في تنمية وتعزيز المهارات التواصلية لدى الشباب الجامعي مما يمكنهم من التفاعل بفاعلية مع مختلف الأطراف المعنية بمشاريعهم.
- يعمل الدعم المتكامل المقدم بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية لدى الشباب الجامعي اصحاب المشاريع، حيث كشفت الدراسة على ان اشكال الدعم المختلفة سواء دعم مالي او

قانوني او نفسي او اجتماعي ... تساهم بشكل كبير في تعزيز وتنمية المهارات القيادية وقدرتهم على تحمل المسؤولية واتخاذ المبادرات.

الخاتمــة

الخاتمة:

سعت الدراسة الحالية والموسومة **بدور المرافقة الجامعية بمركز تطوير المقاولاتية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي الى** محاولة الكشف عن دور المرافقة الجامعية بمختلف ابعادها في تطوير مهارات الطلبة المختلفة في مجال المقاولاتية وتهيئتهم للدخول لسوق العمل وبدء مشروع خاص. وذلك من خلال الكشف عن اهم المهارات المقاولاتية التي تتناسب مع سوق العمل واستنادا على ذلك تبنت الدراسة جملة من المهارات التي هي كفيلة بنجاح مشاريع الشباب الجامعي. اين تم الاعتماد على نموذج ثلاثي لتصنيف مختلف تلك المهارات (تقنية-قيادية-تواصلية) والتي يحتاجها الشباب لتجسيد مشاريعهم وتحويلها من فكرة مشروع الى واقع

وعلى ضوء الأفكار التي تم التطرق اليها في الجانب النظري للدراسة وكذا نتائج التحليل للبيانات الميدانية. فقد تم اثبات صدق فرضيات الدراسة التي تمحورت حول ان **التدريب المنهج بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة يساهم في تطوير المهارات الفنية لدى الشباب الجامعي اصحاب المشاريع**كفرضية أولى. وان **الارشاد والتوجيه المستمر بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة يساعد في دعم المهارات التواصلية لدى الشباب الجامعي اصحاب المشاريع**كفرضية ثانية.

وكفرضية ثالثة اثبتت الدراسة ان **الدعم المتكامل بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة يعزز المهارات القيادية لدى الشباب المقاول اصحاب المشاريع.** وتحقق هذه الفرضيات نسبيا يؤكد **على الدور الفعال** للمرافقة الجامعية التي تمثلت في دور مركز تطوير المقاولاتية في مرافقة الشباب أصحاب الأفكار الإبداعية الراغبين في تحويل أفكارهم لمشاريع واقعية من خلال مختلف البرامج والتقنيات التي يهتم بها المركز من تدريب وتكوين. ارشاد وتوجيه. دعم مالي ونفسي وقانوني ...الخ. **والذي** يعتبر كمؤسسة اجتماعية وتعليمية فاعلة لا تقتصر وظيفتها على الاشراف الأكاديمي للطلبة المقبلين على التخرج او المتخرجين بل تتعداها لتشمل دورا محوريا في التنشئة الاجتماعية المهنية من خلال تزويد الشباب بالمعلومات و مهارات ذات الصلة بمواضيع مشاريعهم ويعمل المركز على نقل راس المال المعرفي والمهاري الضروري من الحياة الاكاديمية الى سوق العمل

كما يولي مركز تطوير المقاولاتية أهمية قصوى لتوفير بيئة استقبال إيجابية للطلبة إدراكا منه للدور الحاسم الذي يلعبه التفاعل والتواصل الاولي في تشكيل بيئة مناسبة من خلال وضعهم في محيط نفسي واجتماعي داعم وكذلك الاصغاء لارائهم وتوجيههم وارشادهم الى تجربة مهنية فعالة. ومنه فان الدراسة توصلت الى ان للمرافقة الجامعية التي ينظمها مركز تطوير المقاولاتية تلعب دورا محوريا في تطوير مهارات الطلبة المقاولاتية وتشجيهم للدخول لسوق العمل.

التوصيات :

استنادا لما سبق يمكن طرح جملة من التوصيات على النحو التالي:

- ✓ زيادة الاهتمام بالجانب التطبيقي أكثر من النظري.
- ✓ تمديد فترة الدورة التكوينية وكذلك توسيع نطاق برامج المرافقة بزيادة عدد الشباب المستفيدين من هذه البرامج لضمان وصول الخدمة لاكبر شريحة ممكنة.
- ✓ تطوير وتحديث محتوى برامج المرافقة ليواكب التطورات الحديثة في مجالات مختلفة.
- ✓ تفعيل دور الخريجين المقاولين اين يمكن الاستفادة من تجارب الخريجين الذين أسسوا مشاريع ناجحة من خلال دعوتهم ليكونوا نماذج يحتذى بها ومصدر الهام للطلاب

وختاما فان هذه الدراسة لا تمثل الا تمهيدا لقيام دراسات أخرى تشمل متغيرات أكثر حداثة ومحاكاة للواقع السوسيو تنظيمي.

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

➢ الكتب:

1. إبراهيم عبد الله، **علم الاجتماع (السوسيولوجيا)**.ط1. الرباط: المركز الثقافي العربي، 2001.
2. إبراهيم لطفي طلعت، **علم اجتماع التنظيم** .القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.
3. احسان دهش جلاب، وحسن حسن فلاح، **قراءات في الفكر الريادي** .ط1. عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع، 2016.
4. اعتماد محمد علام، **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي** .مج1. ط1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1994.
5. بلقاسم سلاطنية، وإسماعيل قيرة، **التنظيم الحديث للمؤسسة: التصور والمفهوم** .القاهرة: دار الفجر، 2008.
6. حميد جاعد الدليمي، **أساسيات البحث المنهجي** .ج1. بغداد: شركة الحضارة للطباعة والنشر، 2004.
7. سعد سلمان المشهداني، **منهجية البحث العلمي** .ط1. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2019.
8. سلوى الخطيب، **نظرة في علم الاجتماع الأسري: نظريات الأسرة** .ط1. دمشق: مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، 2017.
9. سنان غالب المرهضي، **نظرية المنظمة** .مج1. صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا، 2013.
10. سوتريوس سارانتاكوس، **البحث الاجتماعي** .ترجمة: شحدة فارع. ط1. لبنان: المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، 2017.
11. السيد الحسيني، **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم** .القاهرة: دار المعارف للنشر، 1985.
12. عبد العزيز عبد الغريب، **نظريات علم الاجتماع:تصنيفاتها، اتجاهاتها وبعض نماذجهاالتطبيقيةمن النظرية الوضعية إلى ما بعد الحداثة** .ط1. الرياض: دار الزهراء، 2012.
13. عبد الكريم غريب، **منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الإنسانية** .ط1. الدار البيضاء: منشورات عالم التربية، 2012.
14. فايز النجار، وجمعة صالح، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة** .ط2. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008.
15. فؤاد سالم الشيخ، وآخرون، **مفاهيم إدارية حديثة** .الأردن: الجامعة الأردنية، 1995.

16. فوزي غرايبية، وآخرون، **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية** .ط3. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2002.

17. محمد الصاوي، ومحمد مبارك، **البحث العلمي: أسسه وطريقة كتابته** .القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 1992.

18. محمد شفيق، **البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية** .الإسكندرية: المكتبة الجامعية، 2001.

19. مروة أحمد، ونسيم برهم، **الريادة وإدارة المشروعات** .القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2008.

20. موريس انجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية** .ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون. ط2. الجزائر: دار القصبة، 2006.

21. مصطفى ربحي عليان، **مناهج وأساليب البحث العلمي**، ط 1. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2000.

➢ معاجم وقواميس:

22. أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** .بيروت: مكتبة لبنان، 1987.

23. محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع** .مصر: دار المعرفة الجامعية، 2005.

24. معن خليل عمر، **معجم علم الاجتماع المعاصر** .ط1. عمان: دار الشروق، الأردن.

➢ المذكرات و الاطروحات

25. بدر الدين مرزوقي، وعنتر رابحي، **التكوين الجامعي والتوجه المقاولاتي بجامعة تبسة** ...جامعة العربي التبسي، تبسة، 2021/2020.

26. حمزة لفقير، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة**...مذكرة ماجستير، علوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009.

27. ربيع مطلاوي، **ضغوط العمل وعلاقتها باستقرار العامل في المؤسسة الجزائرية**.أطروحة دكتوراه، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2019/2018.

28. رفيقة بوعلاق، وسناء بودحاجة، **الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي**.2021/2022 ...

29. شيماء خراف، وسلطان خولة، **أثر التعليم المقاولاتي في بناء المهارات المقاولاتية لدى الفئة الطلابية** ...جامعة 20 أوت 1945، سكيكدة، 2023/2022.

30. صالح مدور، **دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي** ...مذكرة ماستر، إدارة أعمال، 2020/2019.

31. صورية بن فرحات، **دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب** ...جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2014.

32. عبير العايش، وفوزية خلايفية، **دور التعليم الجامعي في تنمية المهارات المقاولاتية لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية** ...مذكرة ماستر، 2020/2019.

33. علاء الدين خليل إبراهيم السيد، وخالد يونس موسى، **المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية**.2018 ...

34. فتيحة مناصر، ومريم قيداري، **دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين** ...مذكرة ماستر، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2021/2020.

35. فدوى عمرية شافي، **أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة** .مذكرة ماجستير، حوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011.

36. فريدة شلوف، **المرأة المقاولة في الجزائر**.مذكرة ماجستير، علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009/2008.

37. فوزي ايت سعيد، **المرافقة المقاولاتية وآثارها على تنشيط الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر** ...أطروحة دكتوراه، إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، 2022/2021.

38. كمال رمضاني، **دور المرافقة المقاولاتية في استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** ...أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة غرداية، 2025/2024.

39. محمد الجلودي علي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي** .أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، 2015/2014.

40. محمد قوجيل، **تقييم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في إنشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**.مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2009/2008.

41. معتز عبد القادر عساف، **التميز في إدارة الموارد البشرية**: موسوعة التميز الإداري .المجلد 7، اتحاد المعارف العربية، 2008.

42. منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر** .رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008.

43. منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر** .مذكرة ماجستير، العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007.

44. ميلود مودع، وأكرم أليمان، **تقييم تجربة المرافقة المقاولاتية في الجزائر** ...أطروحة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2023/2022.

45. نادية دباح، **دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها** .مذكرة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013.

46. نبيلة سعدان، **أثر الإدارة الإلكترونية على التطوير التنظيمي** ...مذكرة ماستر، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 1954، 2019/2018.

47. نجوى عميروش، **الطلبة الجامعيون بين القيم السائدة والقيم المتنحية** ...رسالة ماجستير، علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005.

48. نسرين غيتي، **مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسة إنتاجية صغيرة** .مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009/2008.

➢ المقـــالات

49. عمر علي إسماعيل، "**خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني**".مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية 12، عدد 4.

50. رضوان بلحاج، "**دور برامج المرافقة في تطوير المهارات المقاولاتية: دراسة حالة حاضنة مركز الطالب لجامعة تلمسان في إطار المشروع 1275**".مجلة البشائر الاقتصادية 10، عدد 2 (جوان 2024).

51. حياة بلعيد، **ويسرى مقداد**، "**شبكة التطوير التنظيمي في إحداث عملية التغيير: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين**".مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية 17، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.(2010)

52. ناصر بوشارب، وإلهام موساوي، "**تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع النسوية الخاصة بالبناء والأشغال العمومية**".مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، عدد 3، جامعة سطيف 1، الجزائر (جوان 2015).

53. يمينة بوقندورة، ولطفي دنبري، "**المقاربة السلوكية للحوافز: قراءة في إسهامات بعض الرواد**".مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي 7، عدد 1.(2020)

54. وديعة حبه، "**قراءة سوسيولوجية في المقاولاتية**".مجلة العلوم الإنسانية 22، عدد 1 (2022)، جامعة زيان عاشور، الجلفة.

55. رحيم حسين، "**نحو ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**".مجلة أبحاث روسيكادا، عدد 3، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة (ديسمبر 2005).

56. وحيد دروات، "**مهارات تصميم الاستبيان في البحوث التربوية والاجتماعية والإعلامية**".مجلة الرسالة للدراسات الإعلامية 1، العددان 3 و4 (ديسمبر 2017)، جامعة تبسة.

57. رشا عبد العاطي راغب، وسعاد محمد عمر وآخرون، "**فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي**".مجلة حوار جنوب – جنوب، عدد 17 (أفريل 2022).

58. الهاشمي ربيعي، وعبد الرحمان عبد الرزاق إسماعيل، "**مساهمة المهارات المقاولاتية في تشجيع حاملي الشهادات الجامعية على إنشاء مشاريع في إطار وكالة ANADE: وكالة تبسة نموذجًا**".مجلة التكامل الاقتصادي 11، عدد 4 (جوان 2023).

59. علوية الزبير، وسلوى أبو ضيف، "**دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة: دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية**".مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا 6، عدد 30.(2018)

60. فطيمة سايح، "**دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات: دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر لجامعة وهران**".مجلة معهد العلوم الاقتصادية 20، عدد 3.

61. الجودي صاطوري، وآخرون، "**دور المرافقة المقاولاتية في إنشاء المشاريع: إسقاط على الواقع الجزائري**".مجلة الأبحاث ودراسة التنمية 4، عدد 1.(2017)

62. حمزة الفقير، "**دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد**".مجلة الاقتصاد الجديد 12، عدد 1، برج بوعريريج، الجزائر، 2015.

63. أشرف مهني، "**المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر**".مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر 3، م 2، ع، 2013

➢ ملتقيات

64. توفيق خدري، وحسين بن الطاهر، "**المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات**." مداخلة في :الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 5-6 ماي 2013.

65. فاطمة محمد عبد الوهاب الخليفة، **"مستوى مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات: دراسة تقويمية**." بحث مقدم إلى مؤتمر دولي، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2-4 مارس 2020.

66. محمد قوجيل، ومحمد حافظ بوغابة، **"المرافقة في إنشاء المشاريع الصغيرة: تحليل نظري وإسقاط على الواقع الجزائري."** مداخلة في :الملتقى الدولي حول المرافقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011.

67. مراد زايد، "**الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة."** مداخلة ضمن الملتقى الوطني الدولي حول المقاولاتية، التكوين، وفرص الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 6-8 أفريل 2010.

➢ محاضرات

68. صبرينة حديدان، **المدخل إلى نظريات التنظيم للطلبة الجامعيين**: الكتيب الأول .دار البدر الساطع.

69. هوارية زيتون، **مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية**، لطلبة السنة الأولى ماستر، تخصص اقتصاديات العمل .جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021/2020.

70. صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسات** .جامعة قسنطينة، 2014-2015.

71. فضيلة سيساوي، **محاضرات في التنظيم الحديث للمؤسسة** .محاضرات موجهة لطلبة سنة أولى ماستر علم اجتماع.

المراجع باللغة الاجنبية

72. Bakkali, C., Messeghem, K., and Sammut, S., **"Construction d'un référentiel de compétences pour le métier d'accompagnant à la création d'entreprise**," Colloque GRH, PME et Entrepreneuriat: Regards Croisés, Montpellier, 1er avril 2010.

73. Couteret, Paul, and Audet, Josée, **"Le coaching comme mode d'accompagnement de l'entrepreneur,**" Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, 2006.

74. Djouokepkameni, Peguy Arnaud, **Facteurs de développement de l'auto-efficacité entrepreneuriale des étudiants universitaires**, Université du Québec, octobre 2011.

75. Gonzalezmoreno, Angela, Llanos Lopez Munoz, and Rosario Perez Morote, **"The Role of Higher Education in Development of Entrepreneurial Competencies: Some Insights from Castilla-La Mancha University in Spain**," 8 February 2019.
76. Hackett, S. M., and Dilts, D. M., "**A Systematic Review of Business Incubation Research**," The Journal of Technology Transfer 29, no1 (2004).
77. Laviolette, Michael, and Christof Loué, **Les compétences entrepreneuriales: Définition et construction d'un référentiel**, Paris, France.
78. **Livre blanc sur les structures d'accompagnement** à la création d'entreprises en France, s.l.: s.n., n.d.
79. Marion, Stéphane, Xavier Noël, Sylvie Sammut, and Patrick Semicourt, **Réflexions sur les outils et les méthodes à l'usage du créateur d'entreprise**, Éditions de l'ADREG, avril.
80. Solesvik, Marina Z., **"Entrepreneurial Competencies and Intentions: The Role of Higher Education,"** Forum Scientiae Oeconomia 7 (2019), Western Norway University of Applied Sciences.

الملاحـــــق

الملحـــق رقـــم 01

الاستمـــــارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of higher education and scientific research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
Echahid Cheikh Larbi Tebessi University- Te' ssa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
faculty of humanities and social sciences

قسم :علم الاجتماع

تخصص:علم اجتماع التنظيم والعمل

استبيان حـــــول:

دورالمرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لـدى الشبـاب الجامعـي

دراســة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من اعداد

- شقطمي ماريا
- تواتــي دعـاء

تحت اشراف

- د-مطلاوي ربيع

تحية طيبة أما بعد

اخي الكريم اختي الكريمة

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

في اطار اعداد مذكرة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل .والتي تحمل عنوان دورالمر افقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي .دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة .ومنه نقدم لكم هذه الاستمارة املا منكم في التكرم بتعبئتها بعناية ودقة واختيارالإجابة المناسبة .علما ان المعلومات التي ستقدمونها ستستخدم لأغراض بحثية فقط حيث ان صحة نتائج الدراسة تعتمد بدرجة كبيرة على اجاباتكم .....تقبلو مني فائق عبارات التقديروالشكر موصول مسبقا .

السنة الجامعية: 2024 / 2025

المحور الأول: البيانات الشخصية:

يرجى وضع علامة X امام الإجابة المناسبة:

1-الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

2- العمر: ☐

3- الشهادة العلمية:

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى ☐

4- لتخصص: .....

المحور الثاني: التدريب و المهارات الفنية

1- هل تلقيت أي نوع من المرافقة الجامعية؟

-ورشات عمل ☐

-دوراتتدريبية ☐

-ارشاد من طرف مرافقين ☐

-دعم من المرافقين ☐

-أخرى اذكرها .....

2- هل يوفر المركز برامج تدريبية لتعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال تكنلوجيا المعلومات؟

نعم ☐ لا ☐

3- هل كان محتوى الدورات التدريبية المقدمة من طرف مركز تطوير المقاولاتية مناسبا لمتطلبات السوق؟

نعم ☐ لا ☐

4- هل كانت هناك فرص كافية للتفاعل وطرح الأسئلة اثناء الدورات التدريبية؟

نعم ☐ لا ☐

5- ترى ان مدة الدورة التكوينية كافية لتأهيلك في مجال المقاولاتية؟

نعم ☐ لا ☐

6- من خلال الدورات التدريبية اكتسبت معرفة حول استخدام المهارات التقنية التالية؟

-استخدام أدوات التسويق الرقمي ☐

-استخدام برامج الاوفيس المختلفة مثل وورد اكسل وغيره ☐

-استخدام المنصات الالكترونية ☐

-البرمجة ☐

-أخرى تذكر .....

7-هل تم توفيرفرص تطبيق عملي خلال التدريب؟

نعم ☐ لا ☐

8- **ما رأيك في البرامج التدريبية المعتمدة من طرف المركز؟**

جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

- لماذا؟.....

9- هل كانت ورشات العمل المقدمة من طرف المركز كافية لإكسابك مختلف المهارات التقنية التي تحتاجها لمشروعك؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ: لا :

لماذا؟ .....

المحور الثالث: الارشاد والتوجيه والمهارات التواصلية:

10- هل تلقيت توجيها وارشادا منتظما خلال فترة المرافقة؟

نعم ☐ لا ☐

11 - هل ساعدتك خدمات الارشاد في تحسين قدراتك على التواصل الفعال مع الاخرين (من مستثمرين -شركاء عملاء ...الخ)؟

نعم ☐ لا ☐

12 - هل ساهمت توجيهات المرافقين في تطويرمهاراتك في التفاوض والاقناع؟

نعم ☐ لا ☐

13- هل ساهمت الأنشطة التي نظمها المركزفي تعزيزقدرتك في بناء شبكات علاقات مهنية؟

نعم ☐ لا ☐

14- ساعدك المر افق على تطوير المهارات التالية؟

- الاصغاء الجيد ☐
- العمل الجماعي ☐
- التحدث بثقة امام الاخرين ☐
- عرض الأفكار بوضوح ☐
- أخرى اذكرها .....

15- هل يجيب المر افق على جميع الأسئلة التي تطرحها؟

نعم ☐ لا ☐

16- هل قدم لك المرشد نصائح ساعدتك في مشروعك؟

نعم ☐ لا ☐

17- هل ترى ان المر افقين يمتلكون الخبرة الكافية لدعم المهارات المقاولاتية؟

نعم ☐ لا ☐

18-كيف تقيم سهولة التواصل والمتابعة من طرف المر افقين؟

جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

المحور الرابع: الدعم والمهارات القيادية:

19- هل -ساهم الدعم المقدم من المركز في تزويدك بالمهارات القيادية الاتية؟

- القدرة على اتخاذ القرارات ☐
- القدرة على التخطيط لمشروعك ☐
- القدرة على إدارة فريق عملك ☐
- القدرة على توزيع المهام والمسؤوليات ☐
- أخرى اذكرها .....

20-هل ساهم الدعم المقدم من المركز في تطوير مهارات تسيير المشروع لديك؟

نعم ☐ لا ☐

21 هل ترى ان الدعم النفسي والاجتماعي زاد من ثقتك بنفسك كمقاول ناشئ؟

نعم ☐ لا ☐

22- هل وجهك المركز بالجهات المانحة للتمويل ؟

نعم ☐ لا ☐

23- ما نوع الدعم المالي الذي سعيت للحصول عليه لإنجاز مشروعك؟

- تمويل ذاتي ☐ قرض ☐ موارد مادية ☐
- أخرى تذكر: .....

24- هل يوفر المركز المعلومات الكافية حول الجوانب القانونية لتأسيس مشروعك؟

نعم ☐ لا ☐

25- كيف تقيم المرافقة الجامعية بالمركز؟

- جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

26- هل ترى ان المرافقة الجامعية بمختلف برامجها ساعدتك على تطوير مهاراتك المقاولاتية؟

نعم ☐ لا ☐

27- حسب رأيك، ما هي اقتراحاتك لتحسين برامج المرافقة والدعم داخل مركز تطوير المقاولاتية؟

.....

.....

.....

شكرا لحسن تعاونكم

الملحـــق رقـــم 02

دليل المقابلـــة

المحور الأول بيانات شخصية :

س1--أولا من فضلك عرف بنفسك و ما دورك داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة

س2--منذ متى و انت تعمل بالمركز و ما طبيعة مهامك الأساسية ؟

المحور الثاني:التدريب والمهارات الفنية:

س3-ما هي أنواع الدورات التدريبية التي يقدمها المركز. وكيف يتم اختيار محتوى هذه الدورات؟

س4-كيف تضمن ان التدريب يغطي المهارات الفنية والتقنية التي يحتاجها الشباب لإدارة مشاريعهم ؟

س5- هل توجد فرص للتطبيق العملي خلال التدريب؟ وكيف تتابعون تقدم المتدربين في اكتساب المهارات؟

س6-هل يتم تحديث البرامج التدريبية بناءا على ملاحظات الطلبة او متطلبات السوق؟ كيف يتم ذلك؟

المحور الثالث: التوجيه و الارشاد و المهارات الاجتماعية التواصلية :

س7-كيف يتم تنظيم عملية التوجيه و الارشاد للشباب الجامعي أصحاب المشاريع داخل المركز ؟

س8-برأيك ما مدى فعالية التوجيه والارشاد لتطوير مهارات التواصل لدى الشباب المقاول؟

س9-هل توفرون برامج او ورش عمل لتعزيز مهارات بناء العلاقات المهنية والعمل الجماعي. وكيف يتم تقييم اثرها؟

المحور الرابع: الدعم المتعدد والمهارات التسييرية القيادية :

س10- ما أنواع الدعم المالي الذي يوفره المركز للشباب أصحاب المشاريع؟ وكيف يتم تحديد المستفيدين من هذا الدعم؟

س11-هل يوفر المركز الدعم القانوني للطلبة لفهم الجوانب القانونية المتعلقة بإدارة المشاريع؟ وكيف يتم تقديمها؟

س12-كيف يقدم المركز الدعم النفسي والاجتماعي للشباب المقاول خلال مراحل تطوير مشاريعهم؟

س13- كيف تساهم أنواع الدعم المختلفة في تعزيز الثقة بالنفس والمهارات القيادية لدى الشباب المقاول؟

س14- هل تواجهون صعوبات في توفير الدعم المتكامل (مالي -نفسي -اجتماعي -قانوني) وكيف تتعاملون معه؟

س 15-حسب رأيك كيف تساهم المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع

شكرا لحسن تعاونكم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
المرجع رقم : 047 / 2025

إلى السيد (ة) : مدير مركز بحوث بعنوان الاتصال
بجامعة تبسة -

إذن بالدخـــول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال تربص التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطالب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسستكم .

الطالب1 : حواتي دعاء التخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

الطالب2 : بوعطيط مارسيا التخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل

موضوع البحث :

دور الجمعيات الجامعية في تنمية مهارات العمل الاتي لدى الطالب الجامعي

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في : 19 فيفري 2025

الأستاذ المشرف	رئيس القسم	المؤسسة المستقبلة
		المديرية مكلفة بمهمة

عنوان الدراسة: دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي
دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة

إعداد الطالبتين:
ماريا شقطمي **إشراف الأستاذ:**
دعاء تـــواتي **د. ربيع مطلاوي**

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية والموسومة ب "**دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي** "الى محاولة الكشف عن الدور الذي تلعبه المرافقة الجامعية في تطوير وتنمية المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي أصحاب المشاريع المقاولاتية من خلال الكشف عن اهم البرامج التي يقدمها مركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة لمرافقة الطلبة في مشوارهم المقاولاتي . واهم المهارات التي يتم اكتسابها وتكوين حاملي المشاريع عليها خلال فترة مرافقتهم والى الأساليب المتبعة من اجل ترقية المقاولاتية. حيث تجلى سؤالها الرئيسي فيما دور المرافقة الجامعية في تطوير المهارات المقاولاتية لدى الشباب الجامعي وتفرعت منه ثلاث تساؤلات وللإجابة عنها تم صياغة ثلاث فرضيات كالآتي:

-يساهم التدريب الممنهج بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة في تطوير المهارات الفنية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع.

- يساعد الارشاد والتوجيه المستمر بركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في دعم المهارات التواصلية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع .

- يعمل الدعم المتكامل المفدم من مركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة في تعزيز المهارات القيادية للشباب الجامعي أصحاب المشاريع .

ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المناسب لدراسة الدور ، أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدنا على أداة الاستبيان كأداة رئيسية حيث أرسلت لكافة مفردات عينة الدراسة البالغ عددهم 68 فردا .أيضا تم الاستعانة بأداة المقابلة والملاحظة .و تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية للعلوم الاجتماعية .و توصلت الدراسة في الأخير لمجموعة من النتائج تتوافق مع ما تم ذكره في فرضيات الدراسة كونها حققت نسبيا. بالتالي نستنتج ان للمرافقة الجامعية دور هام و بارز في تطوير مهارات الشباب المقاولاتية . وكذا فان مركز تطوير المقاولاتية لجامعة تبسة يلعب دورا مهما جدا في مرافقة الشباب حاملي المشاريع خلال مشوارهم وتحقيق أفكارهم المقاولاتية الى مشاريع واقعية.

الكلمات المفتاحية: مرافقة جامعية، مهارات مقاولاتية، شباب جامعي، تطوير المقاولاتية

Summary :

This study, titled "The Role of University Accompaniment in Developing Entrepreneurial Skills Among University Youth," aimed to uncover the role that university accompaniment plays in developing and fostering entrepreneurial skills among university students who own entrepreneurial projects. This was achieved by identifying the main programs offered by the Entrepreneurship Development Center at the University of Tébessa to support students in their entrepreneurial journey, the key skills acquired and developed in project holders during their accompaniment period, and the methods used to promote entrepreneurship.

The main research question was: What is the role of university accompaniment in developing entrepreneurial skills among university youth? This question branched into three sub-questions, and to answer them, three hypotheses were formulated as follows:

- Systematic training at the Entrepreneurship Development Center at the University of Tébessa contributes to the development of technical skills among university youth who own projects.
- Continuous guidance and counseling at the Entrepreneurship Development Center at the University of Tébessa help support the communication skills of university youth who own projects.
- Integrated support provided by the Entrepreneurship Development Center at the University of Tébessa enhances the leadership skills of university youth who own projects.

To achieve the study's objectives, the descriptive method was adopted as it is suitable for studying roles. Regarding data collection tools, the questionnaire was used as the primary tool and was sent to all 68 individuals in the study sample. Interview and observation tools were also utilized. A set of statistical methods for social sciences was employed. The study concluded with a set of results that align with the study's hypotheses, as they were relatively achieved. Therefore, we conclude that university accompaniment plays an important and prominent role in developing the entrepreneurial skills of young people. Furthermore, the Entrepreneurship Development Center at the University of Tébessa plays a very important role in accompanying young project holders throughout their journey and transforming their entrepreneurial ideas into realistic projects.

Keywords: University accompaniment, entrepreneurial skills, university youth, entrepreneurship development