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 الإجتماع

تخصص تنظيم و عمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

"دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية نحوريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"

دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية الجامعية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

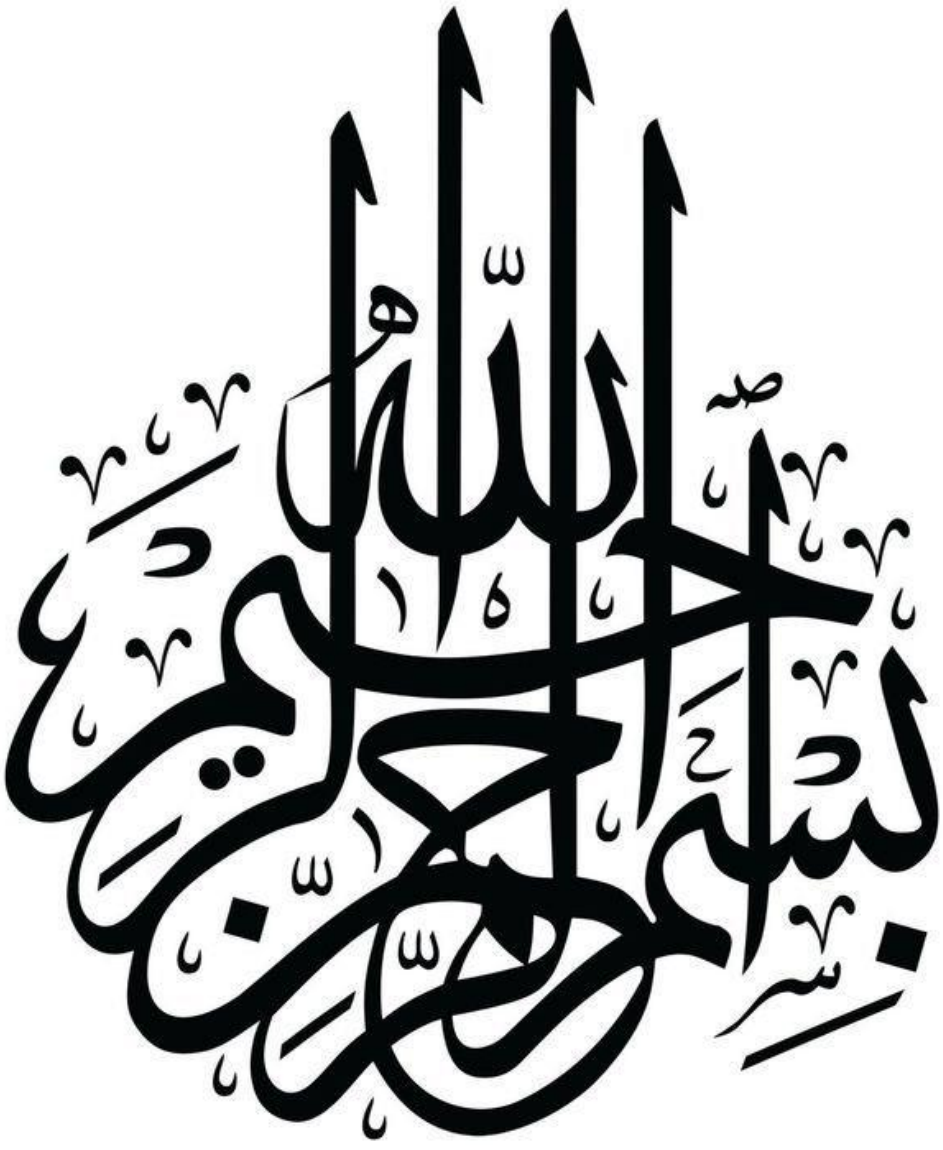
من إعداد الطلبة:

بوضياف أية

سديرة رقية

د تحت إشراف الأستاذ : د/حاتم شبايكي

أعضاء اللجنة		
دراوت وحيد	أستاذ التعليم العالي	رئيـــــــــسا
حاتم شبايكي	أستاذ محاضر– ب -	مشرفـــــا و مقررا
سنوسي سمية	أستاذ محاضر– ب -	عضـــوا ممتـــــحنا


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

قال تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

و مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس

لم يشكر الله" صحيح الترمذي نشكر الله رب العالمين الذي خلق و هدى و سدد الخطى فخرج

هذا العمل المتواضع بتوفيقه و عونه و نحمده حمدا كثيرا في المبتدى

و المنتهي حمد الشاكر المقر بفضله و العاجز عن الوفاء بشكره

و الثناء عليه و نصل و نسلم على سيدنا محمد و على أله و صحبه و

من تبعهم بإحسان إلى يوم الدين و نتقدم بأسمى عبارات الشكر و العرفان إلى الأستاذ الفاضل

شبايكي حاتم على إشرافه القيم و توجيهاته السديدة التي

كانت سببا رئيسيا في إنجاز هذا العمل

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل للسيد مدير مركز

تطوير المقاولاتية على مده العون لنا و حسن إستقباله و مساعدته

و توجيهاته السديدة في دراستنا الميدانية

كما نتقدم بالشكر المسبق لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على

قبولهم هذا العمل و تحمل عناء قراءته و تصحيحه و مناقشته و

مجهوداتهم لتصحيح الأخطاء و النقائص في سبيل تحصيل أكبر

إستفادة من البحث

و أخيرا نسدي كل عبارات العرفان إلى كل من قدم لنا العون لإنجاز

هذا البحث و لم تسعه سطور قلمنا نحيلكم إلى الله سبحانه و تعالى

يجزيكم عنا خير الجزاء

الاهداء:

الحمدلله وكفى و الصلاة على الحبيب المصطفى اما بعد:الحمدلله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة من حياتنا الدراسية التي تحمل في طياتها قصة جهد ونجاح و التي اثمرت بفضل الله تعالى وبفضل دعوات اعز ماعندي.

أهدها إلى من يعجز اللسان ويجف القلم عن وصف جميله،الذي ل انبتني نباتا حسنا وكان لي سرجا منيرا، الى تاج رأسي و فخري وذخري في هذه الحياة إلى من يتعب لنرتاح ويشقى لنسعد...إلى أبي الغالي اطال الله في عمره.

إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت اقدامها أولى الناس بصحبتي إلى نبع الحنان الصافي ذللك القلب الكبير و تلك النعمة الغالية الظاهرة صاحبة الفضل علي التي مهما فعلت وقلت وكتبت لن اوفيها حقها ... الى أمي الغالية حفظها الله.

إلى سندي العظيم وضلعي الثابت الذي لايميل إلى ظلي الذي استظل به إلى الجبال التي استند عليها عند الشدائد إلى من قال فيهم الله تعالى:"سنشدعضدكبأخيك"إخوتي أدامهم الله.

إلى كل من علمني حرفا،إلى كل أعانني و أيدني يوما،وفاء وعرفانا وجزاء ،إليهم جميعا أهدى هذا العمل المتواضع

إهداء

"و أخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين "

بسم الله الرحمان الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

و بتوفيقه تتحقق المقاصد و الغايات

الحمد لله الذي ما تم جهد و ختم سعي إلا بفضله

و ما تخطى العبد خطوة و لا عقبة إلا بفضله و تيسيره

إلى التي لم و لن تقبل يوما إلا أن تكون في الصفوف الأولى .....إلى نفسي

إلى التي رفع الله مقامها فجعل الجنة تحت أقدامها

و أحاطتني بحنانها و حرصت على تعليمي بصبرها و تضحيتها

إلى التي يردد لساني الدعاء لها بأن يحفظها الله و يرعاها

أمي أطال الله في عمرها

إلى الذي كان قدوتي الأولى

إلى من دعم مشواري, ساند خطواتي و كان واءها خطوة بخطوة في طريق المعرفة و العلم

والدي أطال الله عمرك و جزاك كل خير

إلى من قيل فيهم "سنشد عضدك بأخيك "

إخوتي (فاطمة الزهراء , بلال , صلاح الدين)

إلى أصدقاء المواقف و السنين , شركاء الدرب ..... أصدقاء الدراسة

إلى كل من حضر في القلب و غاب عن اللسان

"و أخيرا من قال أنا لها نالها "

و ما كنت لها و لا نلتها دون توفيق من الله تعالى

اللهم علمنا ما ينفعنا و أنفعنا بما علمتنا و زدنا علما إن شاء الله

و الحمد لله على تمام النعمة و ختام العمل



العنوان	الصفحة
شكرو عرفان	
إهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	

فهرس الأشكال	
مقدمة	أ- ب
الفصل الأول : الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة	
أولا : إشكالية الدراسة	2-1
ثانيا : الفرضيات	3
ثالثا : أسباب إختيار الموضوع	6
رابعا : أهمية الدراسة	7-6
خامسا : أهداف الدراسة	7
سادسا : مفاهيم الدراسة	12-7
سابعا : الدراسة السابقة	23-12
ثامنا : المقاربة السوسيولوجية	25-24
الفصل الثاني : التكوين المقاولاتي للشباب الجامعي في الجزائر	
تمهيد	27
أولا : بعض المفاهيم المتعلقة بالتكوين المقاولاتي	30-28
ثانيا : أهمية و أهداف التكوين المقاولاتي	32-30
ثالثا : متطلبات التكوين المقاولاتي	34-33
رابعا : برامج و إستراتيجيات التكوين المقاولاتي	37-34
خامسا : بعض النظريات المفسرة للتكوين المقاولاتي	40-38
سادسا : واقع التكوين المقاولاتي في الجزائر	41-40
سابعا : معوقات التكوين المقاولاتي في الجزائر	43-42
خلاصة الفصل	44
الفصل الثالث : واقع توجه الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال في الجزائر	
تمهيد	46
أولا : نشأة ريادة الأعمال	49-47
ثانيا : بعض المفاهيم ذات العلاقة مع ريادة الأعمال	51-49
ثالثا : أهمية ريادة الأعمال	53-51
رابعا : مميزات و خصائص ريادة الأعمال	54-53
خامسا : إستراتيجيات الريادة في الأعمال	60-55
سادسا : بعض المداخل المفسرة لريادة الأعمال	62-60
سابعا : دور ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة في الجزائر	64-63
ثامنا : معوقات ريادة الأعمال في الجزائر	67-65
خلاصة الفصل	68

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	70
أولا : مجالات الدراسة	75-71
ثانيا : المناهج المستخدمة في الدراسة	77-76
ثالثا : عينة الدراسة و كيفية إختيارها	77
رابعا : أدوات جمع البينات	80-77
خامسا : الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة	80
سادسا : خصائص عينة الدراسة	88-81
الفصل الخامس : عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	92
أولا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى	104-93
ثانيا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية	117-104
ثالثا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة	143-117
رابعا :مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات	147-144
خامسا : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة	150-147
سادسا : الإستنتاج العام للدراسة	151-150
سابعا : توصيات و إقتراحات	152-151
خاتمة	154
قائمة المصادر و المراجع	161-156
الملاحق	/
ملخص الدراسة	/


فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	81
02	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	82
03	توزيع المبحوثين حسب الشعبة	84
04	توزيع المبحوثين حسب الطور الاكاديمي	86
05	توزيع المبحوثين حسب منطقة الإقامة	87
06	توزيع المبحوثين حسب مساهمة الورشات التحسيسية في خلق الطموح	93
07	توزيع المبحوثين حسب تأثير عملية التكوين المقاولاتي على توجه نحو ريادة الاعمال	94
08	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في خلق أفكار مبتكرة	95
09	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في زيادة مهارات التخطيط	97
10	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في خلق الطموح	98
11	توزيع المبحوثين حسب إمكانية زيادة التكوين من مستوى جدية المتكونين في تجسيد مشاريعهم	100
12	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين في مجال المقاولاتية في خلق الثقة	101
13	توزيع المبحوثين حسب اتخاذ القرارات المستقلة	102
14	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في منح الفرد أفكار متميزة	103
15	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في تعليم الافراد تحمل المسؤولية	104

16	توزيع المبحوثين حسب إمكانية جعل التكوين المقاولاتي من الفرد محبا للنشاط المتميز	105
17	توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين المقاولاتي من المهارات لدى المتكونين	107
18	توزيع المبحوثين حسب الصعوبات والمخاطر التي ترى ان التكوين المقاولاتي قادر على حلها	108
19	توزيع المبحوثين حسب إمكانية التكوين الجامعي ان ينمي الروح الإبداعية	109
20	توزيع المبحوثين حسب مساعدة التكوين المقاولاتي على التكيف مع التغيرات السريعة	110
21	توزيع المبحوثين حسب إمكانية التعليم المقاولاتي ان يمنح الفرد القدرة على توليد أفكار	112
22	توزيع المبحوثين حسب زيادة التوجه نحو ريادة الاعمال من خلال تنوع مصادر المعلومات بدار المقاولاتية	113
23	توزيع المبحوثين حسب تحقيق التكوين المقاولاتي للمرونة لدى الافراد	114
24	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في تطوير المهارات التقنية	115
25	توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين المقاولاتي القدرة على المنافسة	116
26	توزيع المبحوثين حسب مساعدة الدورات التدريبية في تحويل الأفكار الى واقع	118
27	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في غرس قيم الالتزام	119
28	توزيع المبحوثين حسب اهم الجوانب التي يساعد التكوين المقاولاتي على السيطرة عليها	120
29	توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في استقلالية الفرد بقراراته	122
30	توزيع المبحوثين حسب اعتقاد ان رواد الاعمال غير مكونين جيدا يواجهون صعوبات	123

31	توزيع المبحوثين حسب تحويل الفرص الى إنجازات من خلال الورشات التدريبية	124
32	توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين الجامعي قدرة المتكونين على تحقيق تطلعاتهم المقاولاتية	125
33	توزيع المبحوثين حسب مساهمة االتكوين المقاولاتي في اكتساب الخبرة	127
34	توزيع المبحوثين حسب اهم الجوانب التي تشكل ضعفا لديهم	128
35	توزيع المبحوثين حسب إمكانية التعليم المقاولاتي من التفكير الاستراتيجي	129
36	يبين اجمالي متوسطات الحسابية للفرضيات	116

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	ابعاد ومؤشرات الدراسة	5-4
02	الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية الجامعية	73

03	توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	81
04	توزيع المبحوثين حسب متغير السن	83
05	توزيع المبحوثين حسب الشعبة	85
06	توزيع المبحوثين حسب الطور الاكاديمي	87
07	توزيع المبحوثين حسب منطقة الإقامة	88


مقدمـــة

مقدمة

تعد المقاولاتية ركيزة حيوية لتحفيز النمو الاقتصادي وبناء مجتمعات قائمة على الإبتكار والقدرة التنافسية خاصة في ظل التحديات العالمية المتسارعة مثل التحولات التكنولوجية والمنافسة الشديدة فهي لاتقتصر على إنشاء مشاريع جديدة فحسب بل تشمل تحويل الأفكار الإبداعية إلى حلول عملية تلبي إحتياجات السوق وتعالج قضايا إجتماعية وبيئية إذ تعتبر ريادة الأعمال محرك أساسي للتطور الاقتصادي والإجتماعي حيث يشكل جسرا بين الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع منتجة تسهم في خلق فرص عمل وتعزيز التنمية ،حيث أصبحت عاملا جوهريا في تعزيز الإبتكار وبناء منظومة إقتصادية ديناميكية مما يجعلها ركيزة لا غنى عنها لبناء إقتصادات مستدامة ومجتمعات حيوية. وهنا يأتي دور التكوين المقاولاتي كعامل حاسم في تعزيز الدافعية الفردية نحو تبني ريادة الأعمال ،وتحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة فيعتبر التكوين حجر الأساس لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال وبناء جيل من الرواد القادرين على تحويل الأفكار الى مشاريع ناجحة فمن خلال البرامج المقدمة يكتسب الفرد المهارات الأساسية كإدارة المخاطر، التفكير الإستراتيجي ،كما يغرس مفاهيم الإبتكار إستغلال الفرص عبر تدريب عملي يمزج بين المعرفة النظرية والتطبيق الميداني، كما يلعب دورا في بناء الثقة بالنفس غير تقديم تجارب محاكاة الواقع إضافة إلى توفير شبكات الدعم .

وأصبحت الجامعات بدورها ليست مجرد منصات لنقل المعرفة التقليدية بل تحولت لحاضنات لرواد العمل الطموحين حيث تدمج برامج التكوين المقاولاتي بينالجانب النظري والتطبيقي عبر ورش العمل وحاضنات الأعمال والشراكات مع القطاع الخاص ،هذه البرامج لاتعلم الطالب كيفية إدارة مشروعه فحسب بل تصيغ عقلية ليكون فاعل في سوق العمل ،بدلا من منتظر للفرص المحدودة و إطلاق العنان لإبداعه في بيئة تشجعه على التجربة وتقبل فشله كخطوة للنجاح.

من هذا المنطلق جاءت فكرة هذا الموضوع لمعالجة التكوين المقاولاتي ودوره في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي و للتعرف اكثر على تفاصيل الموضوع .قمنا بتقسيم هذه الدراسة كالتالي :

الفصل الأول عنون هذا الفصل بالإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة حيث تم في بدايته ضبط إشكالية الدراسة لنعرج في ذلك للتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية تم ذكر ابرز أسباب إختيار موضوع الدراسة،لتوضيح فيما يعد أهمية واهداف الدراسة ،وقصد ضبط متغيرات الدراسة حاولنا توضيح مفاهيم الدراسة من خلال التراث النظري والتعريف الإجرائي لربما الدراسة الحالية بالدراسة السابقة تم

الإشارات لجملة من الدراسات التي تصب في مصب واحد وموضوع الدراسة، لنختم الفصل بتوضيح المقاربة النظرية المتبناة في الدراسة .

اما **الفصل الثاني** جاء بعنوان التكوين المقاولاتي للشباب الجامعي في الجزائر وتضمن المفاهيم المتعلقة بمفهوم التكوين المقاولاتي ثم أهميته وأهدافه ومتطلبات ثم بعض النظريات المفسرة له لنمر لواقع التكوين المقاولاتية في الجزائر وفحواه وأهم المعوقات التي تعترضه .

ليتخصص **الفصل الثالث** بدراسة المتغير الثاني للدراسة تحت عنوان واقع توجه الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال في الجزائر تضمنت نشأة ريادة الأعمال ومميزاتها ومختلف إستراتيجيات الريادة في الأعمال ثم بعض المداخل المفسرة لها مرورا بواقع الريادة في الجزائر ودوافعها وأخيرا المعوقات والصعوبات والتي تعترضها في الجزائر.

لينفرد **الفصل الرابع** المعنون بالإجراءات المنهجية بدراسة مجالات الدراسة وعينة الدراسة وكيفية اختيارها مع تسليط الضوء على المناهج المستخدمة في الدراسة ،وأدوات جمع البيانات وابرزها دليل الإستبيان لنختم بخصائص عينة البحث .

وأخيرا،**الفصل الخامس** فقد جاء تحت عنوان عرض وتحليل ومناقشة النتائج من خلال تحليل فرضيات العينة الدراسة ،وصولا للنتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وأخيرا الإستنتاج العام للدراسة .


الفصل الأول: الإطار
التصوري والمفاهيمي
للدراسة

أولا: إشكالية الدراسة

شهدت المجتمعات الحديثة سلسلة من التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية كان لها الدور البارز في التأثير على مجال التنمية البشرية و سوق العمل إذ سعت الجزائر كغيرها من الدول بذل مجهودات لمواكبة التغيرات الحاصلة و من بين المجالات المستحدثة نسبيا نجد المقاولاتية التي تلعب دورا فعالا في تدعيم و ترقية سوق العمل و التي فرضت نفسها من خلال السياسات المختلفة التي أقرتها و انتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة سعيا منها لفتح فرص عمل أكثر للشباب الطموح و حاملي الشهادات الجامعية على وجه الخصوص بغية توسيع مجالات استقطاب و دمج هذه الفئة في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية و خلق أرضية تسعى للتقليل من نسب البطالة المتفشية خاصة لدى الفئة المتعلمة و خريجي المعاهد و الجامعات[1].

من هنا أصبح الاستثمار في الشباب الجامعي في مقدمة الاهتمامات التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها و يتطلب إعداد هذا الرأسمال وجب تسطير برامج و أنظمة تكوينية متوازنة و كفاءة تعمل على تطوير إمكانياته و مواهبه و مهاراته و تنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بكفاءة و فعالية و تدريبه على الإنجاز بغية تحقيق النجاح و إدارة المخاطر و تجنب الفشل[2].

هذا لإعداد رأسمال خلاق للأفكار الإبداعية التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد في ظل الإمكانيات المتاحة فالأدوار التي تؤديها المقاولاتية دفعت الجزائر إلى التركيز على تشجيع و مرافقة المقاولين نظرا لما يمكن أن تنتج من مكاسب فقد اعتمدت سياسات تهدف إلى توفير مناخ اقتصادي محفز لإنشاء المشاريع و المؤسسات و على غرار باقي دول العالم سعت الجزائر لسن الأسس القانونية المؤطرة لإنشاء دور المقاولاتية و هيكلتها و تسييرها لمرافقة المشاريع المبتكرة و إيجاد أصحاب الأفكار الإبداعية ضالتهم في الانضمام لها ما لا يلغي إلى جانب الأفكار الإبداعية و بعد أنظمة تعليمية و برامج تكوينية تسعى لتطوير الأفكار و جعلها بناءة بغية تجسيدها في الواقع.

---

[1]–أمينة بن جمعة , الربيعي جرمان : **دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه نحو إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة,** مجلة إدارة الأعمال و – الدراسات الإقتصادية , العدد السادس , جامعة زيان عاشور , الجلفة , أكتوبر 2017 , ص: 183. بتصرف

[2]–نبيل بالراشد :**تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج للمقاولاتية في ظل تكوينهم الجامعي** , أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع –– الطور الثالث ,غير منشورة، جامعة قاصدي مزيان ,ورقلة, 2023/2022 ,ص:13.بتصرف

و قد أولت الدولة الجزائرية اهتمامها بالتكوين في مجال المقاولاتية نظرا لاستحالة استيعاب جميع طالبي العمل من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية , هذا ما دعا للتفكير و بجدية في كيفية تدارك الوضع و تثمين تكوين طلبة الجامعات و الاهتمام بريادة الأعمال كحل بديل و مستحدث لتجاوز عقبة البطالة و التقليل من هاجس التهميش لدىطلبة الجامعات.[1]

مما سبق تتأكد لنا جدية المسؤولية الملقاة على عاتق النظام التعليمي في السير بالتعليم إلى بر الأمان مما يجعل الأطر التعليمية اليوم و على رأسها الجامعات مدعوة للقيام بدور ريادي في تكوين رأسمال فكري محفز على التنمية و عائد على الاستثمار عن طريق إنتاج معارف فعالة لخلق الثقافة و الروح المقاولاتية في صورة برامج تكوينية وورشات تدريبية تضعها تكون مشكلة لاستعدادات الأفراد و تحويل أفكارهم الإبداعية لواقع ملموس.[2]

من أجل تحقيق هذا زادت مسؤولية الجامعة في انتهاج استراتيجيات و تفعيل دورها في إكساب طلابها جدارات العمل و تحقيق القيمة المضافة من البرامج التعليمية و المقاييس التي تضعها الجامعات في تنمية المهارات لدى الطلاب فإن الحاجة تزداد لإكساب الشباب العقلية الريادية بتحديث أساليب و طرق تدريس مقررات و موضوعات متعلقة بريادة الأعمال و كذلك تنمية السمات الريادية لدى الشباب و العمل على إضافة معايير ريادة الأعمال إلى قائمة تقييم أداء الطلاب مثل الثقة بالنفس , الدافعية إلى الإنجاز, الاستقلالية , تحمل المسؤولية و القدرة على المنافسة و إرساء مبادئ التكوين المقاولاتي في أذهان حاملي الأفكار الإبداعية و الشباب الجامعي و تشجيع الفعل الريادي في الواقع و ما له من دور في التحفيز لريادة الأعمال.

إذ تعتبر ريادة الأعمال ركيزة أساسية للتطور الاقتصادي والاجتماعي في العالم أصبح من الضروري تأهيل وإعداد وابتكار حلول للتحديات المجتمعية الحاصلة و إرساء روح الابداع و الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة الجامعيين للولوج لعالم الشغل الحر و المقاولاتية من خلال صنع ذهنيات الطلبة الجامعيين و الشباب الطموح الحامل للإبداع سعيا لتجسيد الأفكار في الواقع المعاش.[3]

---

[1] –نبيل بالراشد **:مرجع سابق** , ص:13بتصرف

[2] – نبيل بالراشد **:مرجع نفسه** , ص :14بتصرف

[3] – دعاء حمدي محمود مصطفى الشريف **:دور الجامعات المصرية الحكومية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال في ضوء الإفادة من نظرية الإبتكار المزعزع** , مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية , جامعة حلوان المجلد[28] , نوفمبر 2022 , ص148بتصرف

لفهم التوليفة بين التكوين المقاولاتي كنظام تعليمي و بين سبل تعزيز ريادة الأعمال وجب السعي لتحقيق توازن إجتماعي عن طريق تطوير المهارات الريادية لدى الفئة المبدعة و الشباب الجامعي لتحقيق النجاح في المشروعات الريادية و دفع عجلة الاقتصاد المعرفي[1].

فضلا عن إيجاد فرص عمل جديدة تتلائم مع متطلبات سوق العمل الحديث و تعزيز سبل الابتكار و يتأتى هذا الأخير من خلال التأكيد على أهمية تلقي التكوين و تنمية المعرفة و المهارات و السلوكيات اللازمة للتفوق في هذا المجال إذ و من خلال التعليم يتعلم رواد الأعمال قدرة استثمار الفرص و اتخاذ قرارات استراتيجيةمدروسة إضافة إلى التكيف مع الصعوبات و التحديات فيعتبر التكوين المقاولاتي حجر الأساس و الركيزة الداعمة في تحسين فرص نجاح ريادة الأعمال و تعزيز مساعيها و الدافعية لها و تسهيل سبل ولوج فئة الشباب الجامعيين حاملي الأفكار الإبداعية عالم الشغل و خوض غمار المقاولاتية و الأعمال الحرة .

و قصد معرفة مدى مساهمة التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين و التقصي له بالدراسة و البحث , نطرح السؤال الرئيسي التالي :

ما دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

قد تفرعت عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية :

1- ما درجة مساهمة التعليم في إكساب الشباب الجامعي الثقة بالنفس ؟

2- ما درجة مساهمة اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الإبداع لدى الشباب الجامعي ؟

3- ما درجة مساهمة استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل لدى الشباب الجامعي؟

ثانيا: الفرضيات

1- يساهم التعليم في إكساب الشباب الجامعي الثقة بالنفس بدرجة متوسطة

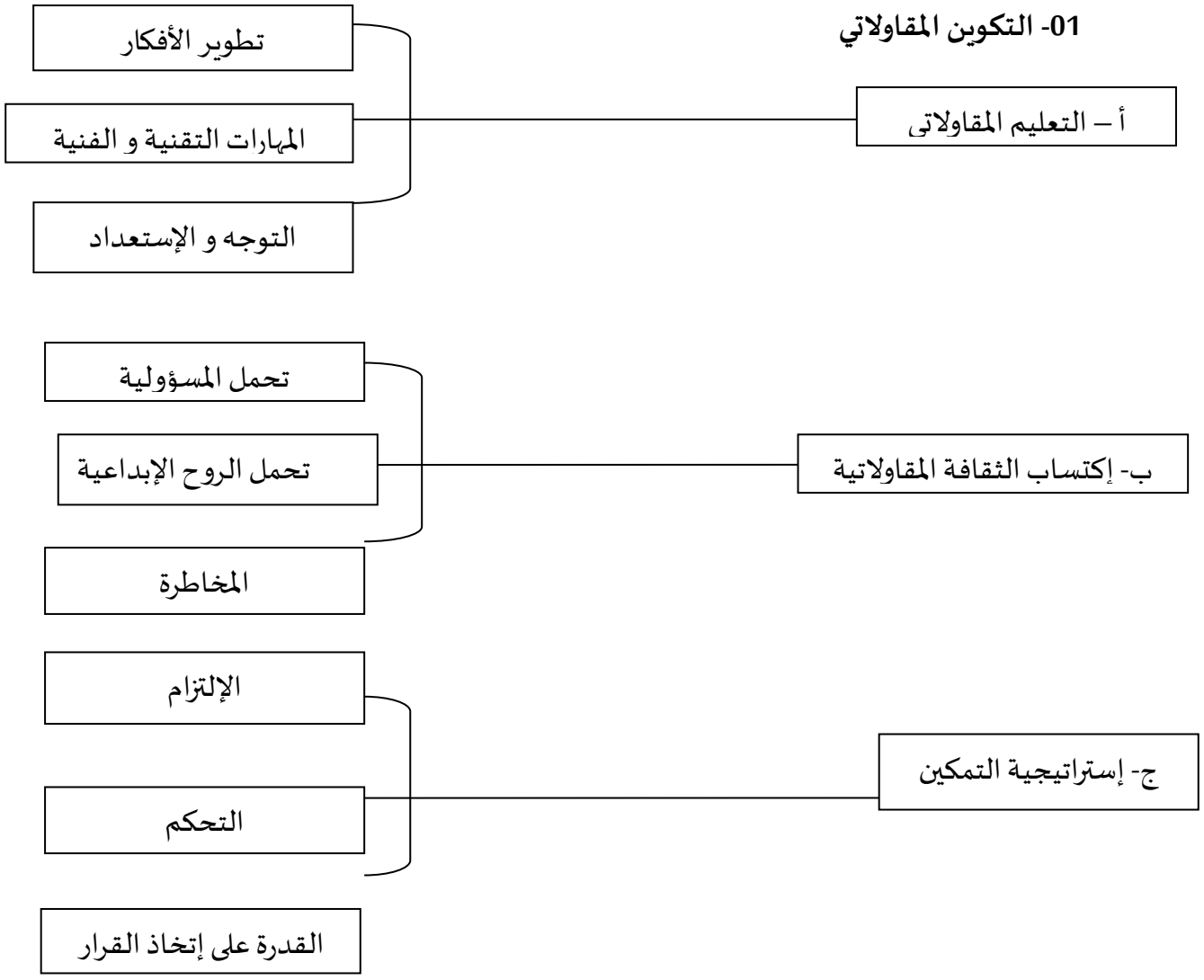
2- يساهم اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الإبداع لدى الشباب الجامعي بدرجة عالية.

3- تساهم استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل لدى الشباب الجامعي بدرجة متوسط

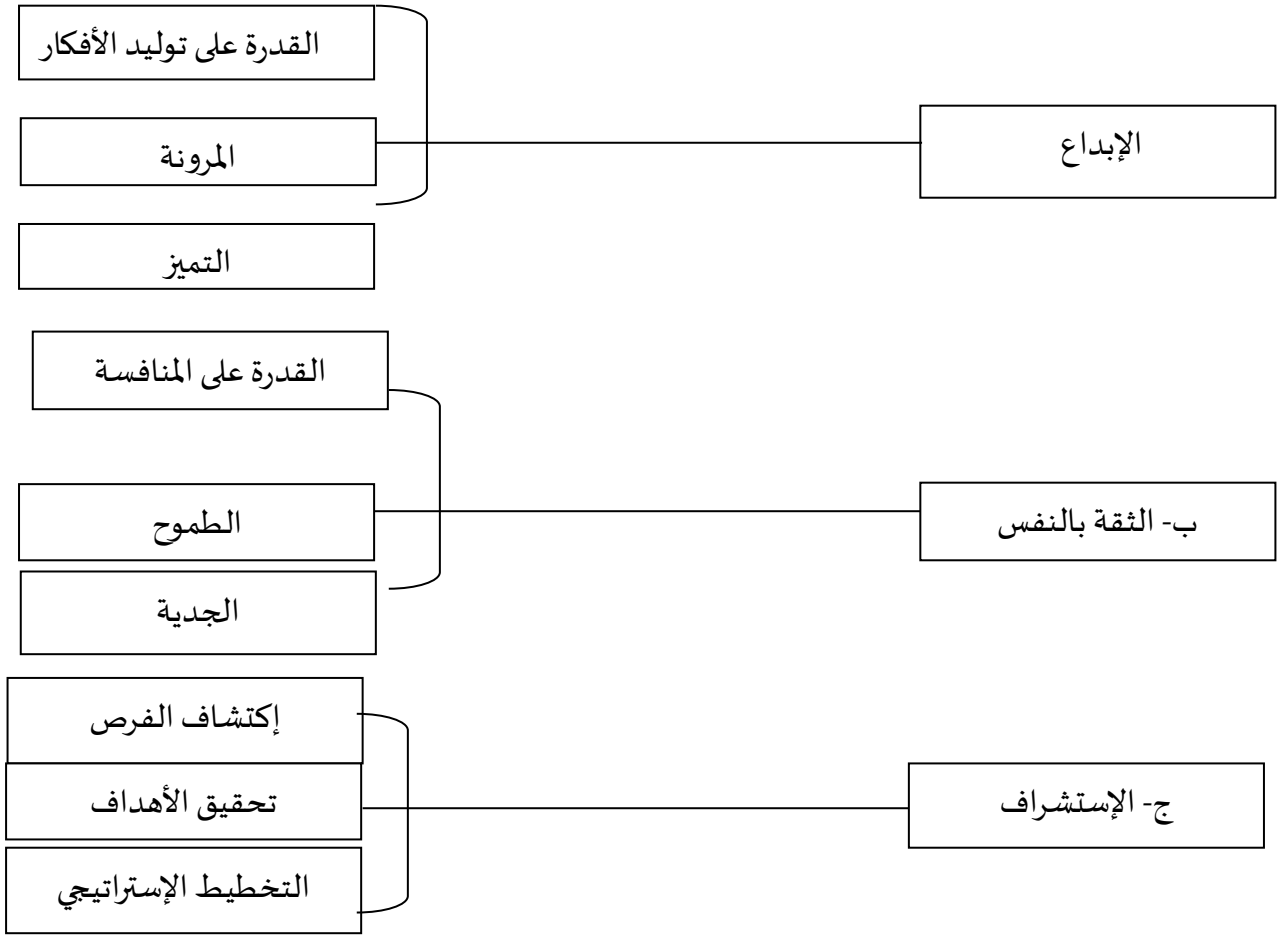
[1]-نبيل الراشد :**مرجع سابق** , ص 14 بتصرف.

دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

01- التكوين المقاولاتي



2- الدافعية لريادة الأعمال :



ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

أسباب ذاتية:

- *ميل و رغبة الباحث الشخصية في دراسة موضوع المقاولاتية من وجهة نظر علم الإجتماع التنظيم و العمل.*
- *الأهمية البالغة لموضوع المقاولاتية و التكوين المقاولاتي في حياة الطلبة و حاملي الأفكار خصوصا و المجتمع عموما.*
- *اصبحت البطالة مشكل يؤرق الشباب المتخرج و حامل الأفكار و بأن المقاولاتية و إنشاء مؤسسات ناشئة تبقى أحد أهم الحلول لمشكلة البطالة.*
- *أخذ فكرة عن مجال التكوين المقاولاتي و أهم مخرجاته و كذا التعرف على تأثير دور المقاولاتية في توجهات حاملي الأفكار.*

أسباب موضوعية:

- *إرتباط المقاولاتية بالتعليم الجامعي.*
- *الموضوع ذو أبعاد يمكن مناقشتها كالتدريب المهني , إكتساب ثقافة المقاولاتية بمؤشرات واقعية تسهل الرؤية الجلية للموضوعو تسهل طريقة معالجته .*
- *تمحور موضوع البحث في حقل علم الإجتماع تنظيم و عمل.*
- *تزايد الإهتمام في الأونة الأخيرة بالدور الذي يمكن أن تلعبه المقاولاتية في التنمية الإقتصادية.*
- *اعتبار التكوين القاعدة الأساسية التي تحكم توجه الطلاب و حاملي الأفكار و تمكنهم من تبني أفكار مؤسسات ناشئة.*

رابعا: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة و كذا قيمتها العلمية و العملية من خلال الوقوف على مختلف جوانب مشكلة الدراسة بتحديد و فهم متغيرات و هو الأمر الذي قد يساهم في إبراز المشكلة المطروحة حيث تكمن أهمية الموضوع

في قلة الدراسات الأكاديمية التي تناولت الموضوع و كذا الأهمية التي أصبحت توليها الجامعة الجزائرية و دور المقاولاتية و أنه موضوع مستحدث نسبيا و محل نقاش و يلقي إهتمام كبير مؤخرا في ظل التحولات الإقتصادية المعاصرة لما تؤديه من نشاط في حركية الإقتصاد الوطني و دفع عجلة النمو و تشجيع الطلبة لفتح أفاق واسعة للولوج لعالم المقاولاتية و إنشاء مؤسسات واعدة و خلاقة للثروة و كون الموضوع من أهم الإستراتيجيات المتبعة لمجابهة ظاهرة البطالة المتفشية و إحتواء خريجي الجامعات في مشروع مهني.

خامسا: أهداف الدراسة

1- الكشف عن درجة مساهمة التعليم في إكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس.

2- معرفة درجة مساهمة إكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الإبداع لدى حاملي المشاريع.

3- التعرف على درجة مساهمة إستراتيجية التمكين في إستشراف المستقبل لدى حاملي الأفكار الإبداعية.

سادسا: مفاهيم الدراسة:

1/ مفهوم التكوين:

أ-لغة:"كون الشيء بمعنى ركبه بالتأليف بين أجزائه, وكون الشيء بمعنى حدثه ويقال كونه، فتكون، وتحرك "[1].

"والتكوين ترجمة للكلمةالفرنسيةو Formation والتي تعني التركيب والتأليف لشئ معين تحويله من حالة الى أخرى"[2].

"والتكوين لغويا يعني التشكيل، بمعنى احداث سلسلة مستمرة من التغيرات والتعديلات وفق نهج معين أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة الى متوقعة مسبقا".[3]

ب-اصطلاحا:" رغم الغموض الذي يعتري مفهوم التكوين واحتوائه على الكثير من الروئ والتوجهات التي أضفت عليه الكثير من الغموض الا ان العلماء والباحثين حاولوا هذا إعطاء هذا الغموض العديد من

---

[1]–ابرهيم أنيس وآخرون: **المعجم الوسيط**، الجزء الأول ، ط2، طهران , إيران , 1972، ص806

[2]–سهيل إدريس: **قاموس فرنسي عربي**، ط28، دار الأدب، بيروت،2000، ص 544

[3]–زين الدين مصمودي: **عوامل التكوين وعلاقتها باتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة**، أطروحة دكتوراه،غير منشورة ،جامعة قسنطينة، الجزائر، 1998، ص17

التعاريف المعبرة ولو نسبيا عنه وذلك لتداخله من العديد من المفاهيم التي تلتصق به كالتعليم والاعداد والتأهيل والتدريب"

فمصطلح التكوين مشتق من الكلمة اللاتنية Farmare التي يقصد بها تشكيل الأشخاص أو الأشياء أو غيرها، وفي العملية العميقة التي تجري على الانسان بغية تعديل اليه وأساليبه ومهاراته وأنماطه الفكرية، وهي العملية التي تهدف الى اكتساب الفرد جملة من المعارف وجملة من المهارات وممارسة المدينة و التحضير وآداب السلوك[1].

"ويشير فولكييه Foulkié أن التكوين يقصد به الترفيه الفرد وتنمية ملكاته الخاصة كالذكاء والإرادة"[2].

وفي مجال التربية عرف الباحثين بأنه تدريس المتعلم مبادئ التعليم وخصائص المادة من خلال التعليم العام والخاص واعداده للمهنة التي سيدخلها بعد انتهاء تكوينه وتدريبه[3].

ج-إجرائيا:

في دراستنا هذه نقصد بالتكوين أنه وسيلة تعليمية وتدريبة وتأهيلية تعمل على تزويد الشباب الجامعي بجملة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يتلقونها على مستوى مركز تطوير المقاولاتية تمكنهم من التأقلم مع متطلبات سوق العمل وكذلك تحويل أفكارهم الإبداعية الى واقع معاش وبالإضافة الى ذلك تعمل على دمج الشباب الجامعي في بيئات عمل مختلفة.

2مفهوم المقاولاتية:

[1]– أحمد جلول :**بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر الحلول و الإقتراحات** , مجلة الدراسات و البحوث الإجتماعية , العدد 23 , جامعة حمة لخضر , الوادي , سبتمبر 2017 , ص 17.

[2]–زين الدين مصمودي: **بعض مشكلات المتكونين للتعليم الجامعي**، ملتقى الدولي حول إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، جامعة سطيف،2004 ، ص 265

[3]–محمد الطيب العلوي: **الإدارة التربوية**، الجزء الأول، دار البحث قسنطينة، الجزائر،1982،ص121

أ- **اصطلاحا:**عرفها كل من Roberthisrich et Michel P.Pet er "المقاولة علىأنها العملية التي تهدف لإنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد المناسبين مع تحمل النتائج بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية) وفي المقابل الحصول على الرضا والمنفعة المادية."[1]

"كما يعرف على أنها حركية انشاء واستغلال فرص أعمال من طرف شخص أو عدة أشخاص وذلك عن طريق انشاء منظمات جديدة من أجل تحقيق الربح.

كما عرفها فلاح الحسيني: " أنها اجمالي عدد الأنشطة التي يتعهد بها المقاول قصد انشاء مؤسسة جديدة أو تحديث الوحدات القائمة ضمن القوانين الحالية لتكوين الثروة من خلال الأخذ بالمبادرة وتحمل الأخطاء والتعرف على فرص الأعمال وتطبيقها على أرض الواقع"[2].

ب-اجرائيا:

في دراستنا هذه نقصد بالمقاولاتية أنها مجموعة من الأنشطة المرتبة مسبقا والهادفة تعمل ضمن مراحل منظمة ومخطط لها تهدف الى خلق وتطوير أفكار وأهداف الشباب الجامعي بغية انشاء عمل حر خاص يعمل على زيادة فرص العمل داخل السوق.

3-مفهوم التكوين المقاولاتي:

أ-اصطلاحا:"انشاء مشروع صغير أو تطوير فكرة مشروع يحتاج الى حزمة من التدريبات التي تهدف الى توفير المعرفة الكاملة الخاصة بالتدريب التقني والمهني للشباب مع توفر الإرادة والرغبة في انشاء مشروع، فالتعليم والخبرة له تأثير في أداء المشاريع من العناصر الرئيسية في تحسين معدل البقاء وتطوير أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحسين الكفاءات الإدارية للموظفين والمديرين، فقد عقد اليونيسكو حلقتي عمل في لوساكا وزامبيا وكامبالا وأوغندا حيث جمعت صانعي سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني من 11 دولة من شرق افريقيا لتصميم حزم تدريبية نموذجية في ريادة الأعمال"[3].

---

[1]–عبد الوهاب مجدي؛ فاطمة الزهراء سالم: **مستقبل جودة التعليم التدويل وزيادة المشروعات الطريق الى الجودة العالمية**، دار العالم العربي للنشر و التوزيع، مصر،2012،ص39

[2]– الحسينفلاح: **إدارة المشروعات الصغيرة مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز**، دار الشروق للنشر والتوزيع، غزة،2006،ص23

[3]– أمينة بن جمعة؛ الربيعي جرمان:**مرجع سابق** ،ص192

"كما تعرف بأنها مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على اعلام وتدريب أي فرض يرغب في المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف الى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة" [1].

ب-اجرائيا: في دراستنا هذه نقصد بالتكوين المقاولاتي بأنه مجموعة من البرامج التكوينية الموجهة للشباب الجامعي وهو تدريب وتأطير وتكوين وتأهيل الشباب الجامعي من خلال الدورات التدريبية والتكوينية التي تسطرها مراكز تطوير المقاولاتية الجامعية بغية تزويدهم ودعمهم بمهارات تساعدهم في مجال ريادة الأعمال وعلى كيفية تأسيس وتسيير المشاريع.

مفهوم الدافعية :

أ-لغة :"مصطلح الدافع مشتق في اللغة العربية من الفعل دفع الذي يعني حرك ويقابلها في اللغة الأجنبية كملة Mover الدافعية ترجع الى الأصل اللاتيني للكلمةMotivation استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين" [2]

ب-اصطلاحا:"يرى أحمد زكي صالح: "أن الدافعية مصطلح عام يستعمل الدلالة على العلاقة الديناميكية بين الكائن وبيئة ولا يتضمن مصطلح الدافعية أي إشارة الى النشاط من نوع أو نموذج سلوكي معين"[3]

كما يعرف "الدافعية على أنها عبارة عن عامل داخلي يستشير سلوك الفرد ويوجهه ويحقق فيه تكامل، ولا يمكن ملاحظة مباشرة وانما نستنتجه من السلوك"[4]

ج-اجرائيا:في دراستنا هذه نقصد بالدافعية أنها القوة الداخلية التي تنطلق من ذاتية الفرد وتثير فيه الطموح للحصول والوصول لشيء ما من نفس الفرد وكذلك الرغبة للعمل باعتباره دافع قوي ينبع من

---

[1]–محمد علي الجودي: **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي**، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014–2015، ص 143

[2]–رابح شرقي: **النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الإبتدائية دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي بولاية المسيلة**، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010 ،ص 68

[3]–محمود عبد الحليم منسي ؛سيد محمود الطواب: **مدخل الى علم النفس التربوي**، مكتبة أنجلو المصرية ، الإسكندرية،2002، ص 120

[4]–أحمد عبد اللطيف وحيد: **علم النفس الاجتماعي** ،ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 79

داخل الفرد من اشباع حاجياته ورغباته فالشباب الجامعي له دافع في الرغبة في الحصول على عمل أو انشاء عمل خاص به من أجل تحقيق أهدافه .

مفهوم ريادة الأعمال:

أ-اصطلاحا:تعرف بأنها "عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، و جني العوائد المالية، إضافة الى الرضا الفردي" بعبارة أخرى هي عملية خلق القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد منفردة" [1]

وتعرف أيضا بأنها "ممارسة نشاط لاستثمار فرصة قائمة تلبي احتياجات محددة من خلال انشاء منشأة وتشغيلها بأسلوب ابداعي" [2]

تعرف ريادة الاعمال كذلك :"توظيف مجموعة من المهارات لممارسة نشاط يتطلب الابداع والمخاطرة بما يحقق قيمة مضافة" [3]

كما تم تعريفها على أنها :"جملة الأفكار والطرق التي تمكّن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق المزج بين المخاطرة والابتكار والابداع والفعالية في الأعمال من خلال مؤسسة قائمة أو جديدة" [4]

كما أنها أيضا :"هي الابداع والمخاطرة لاستثمار فرصة حقيقية في بيئة تتسم بدرجة عالية من عدم التأكد وممارسة العمل الحر بمهارة من خلال مشروع تجاري ناجح"[5]

---

[1]–فاطمة الزهراء بن قايد: **تبني مقاربة الريادية الاستراتيجية كإدارة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد2، المركز الجامعي تندوف، الجزائر، سبتمبر 2017،ص ص 187-188

[2]–محمود مصطفى أبو بكر: **ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة** –المدخل الى العمل الحر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013،ص 19

[3]–فايز جمعة وآخرون :**الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة** ، دار حامد للنشر و التوزيع ،عمان، الأردن، 2006،ص 28

[4]–محمود مصطفى أبو بكر: **مرجع سابق**، ص 16

[5]–محمود مصطفى أبوبكر : **أخلاقيات وقيم الأعمال** ،الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2010، ص 28

ب-اجرائيا:في دراستنا هذهنقصد بريادة الأعمال : هي انشاء نوع جديد من المؤسسات أو تطوير مؤسسة منشأة سابقا عن طريق أفكار مبتكرة وانتهاج مهارات وسياسات مستحدثة مواكبة لتغيرات السوق تسعى لخلق القيمة وتحقيق الربح والميزة التنافسية مع القدرة على التحكم في حجم المخاطر التي قد تعترضها .

سابعا : الدراسات السابقة

تمثل الدرسات السابقة مكانة هامة في البحث الأكاديمي وتنبع أهميتها أن من مكانتها تلك فلا يستطيع الباحث إرساء معلم بحث علمي رصين دون المرور على مختلف الدراسات و الأبحاث التي أنجزت حول موضوعه نظرا للمهام التي تؤديها للبحث و الباحث إذ تعد واحدة من أهم مراحل البحث العلمي كونها توفر الإجابات العلمية لبعض الأسئلة التي تعد أساسية في وضع الدراسة العالية في مكانها الملائم في إطار التراكم المعرفي.

تعرف الدراسات السابقة بأنها جملة الأبحاث و الدراسات التي تطرقت لموضوع البحث العلمي أو أحد الجوانب الهامة به حيث يستند إليها الباحث للاستفادة من المعلومات ذات العلاقة بموضوع دراسته و بحثه كما تساعده على الاستفادة ممن سبقوه إلى دراسة هذا الموضوع بتكوين خلفية نظرية على موضوع بحثه و تحديد مشكلته تحديدا دقيقا للوصول لتفسير النتائج المتوصل إليها و عليه سنتعرض في هذا الجزء إلى بعض من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث و بعد عرضها يتم التعليق عليها و توضيح مدى صلتها بالبحث العلمي و الاستفادة من النتائج و التوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسات

الدراسات المحلية :

الدراسة الأولى:

دراسة الجودي محمد علي , أطروحة دكتوراه موسومة بـ: "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ", دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الجلفة .[1]

و من بين الأهداف التي رسمت لهذه الدراسة نذكر :

- *التعرف على استراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي.*

1-محمد علي الجودي: "**مرجع سابق ,** ص د

- *التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي.*
- *التعرف فيما إذا كانت المعارف و المؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح للطالب بأن يشرع في تأسيس مشروع صغير و تسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا.*
- *البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب و روح المقاولاتية لديه.*
- *اقتراح برنامج تعليم مقاولاتي على ضوء المعطيات و البرامج التدريسية الحالية بجامعة الجلفة.*

و قد تم صياغة السؤال الرئيسي كالتالي :**ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطويرروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات ؟**

تم نفكيكه لمجموعة من الأسئلة الفرعية :

- *ما هو واقع المقاولاتية في الجزائر ؟*
- *ما هي استراتيجيات التعليم المقاولاتي ؟*
- *ما هي برامج تعليم المقاولاتية ؟ و ما هي محتوياتها ؟*
- *ما درجة روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة الجلفة ؟*
- *إلى أي مدى يقوم التعليم المقاولاتي بالجامعة بتهيئة الطالب و تعزيز روح المقاولاتية لديه ؟*[1]

و للقيام بهذه الدراسة إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب الجانب النظري للموضوع من خلال إستعراض الجوانب النظرية و محاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع و كذلك المنهج القياسي (الإحصائي) في تحديد نموذج و معالمه من خلال مسح عن طريق العينة و تحليلها إحصائيا بإستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية " spss".[2]

و إستعمل أداة الإستبيان كأداة رئيسية في جمع بيانات الدراسة أجريت هذه الدراسة و إستهدفت مسح مفردات المجتمع ككل إذ يتكون من جميع طلبة الماستر مقاولاتية و تسيير المؤسسة المسجلين في السنة

[1] – محمد علي الجودي: **مرجع السابق**،ص "ب –ج"

[2] –محمد عليالجودي: **مرجع نفسه** , ص "ه"

الأولى و الثانية في قسم علوم التسيير كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير بجامعة الجلفة البالغ عددهم الإجمالي **165 طالبا** وزعت الاستبانة على مفردات الدراسة بواقع **132 مفردة** نظرا لغياب بقية مفردات الدراسة خلال فترة توزيع الإستبيان و عدم صلاحية بعض الإستبيانات فكانت نسبة تمثيل المجتمع هي 80 %و بعد معالجة البيانات المتحصل عليها بالإستعانة ببرنامج spss.[1]خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

- *إن منهجية التعليم المقاولاتي ترتكز في محتواها على استراتيجيات التعليم الإبداعية المختلفة كدراسة الحالة , التعليم بالتجربة , التعليم التعاوني ...*
- *إن بناء برنامج للتعليم المقاولاتي يجب أن يمر على مراحل علمية مدروسة تتكيف و احتياجات الطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي.*
- *أن الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم.*
- *إن محتويات برامج التعليم المقاولاتي الحالية تسمح للطلبة باكتساب المهارات التقنية , الإدارية و الشخصية .*
- *إن الدراسة كشفت عن عدم وجود اختلافات و فروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس , العمر , المستوى و النظام التعليمي ....*
- *يهدف التعليم المقاولاتي تزويد الطلبة بالمعرفة و إكسابهم بالمهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي على نطاق واسع و مستويات عديدة فالتعليم المقاولاتي يركز في محتواه و مضمونه على إدراك الأفراد للفرص و تحديدها و بشكل عام يهدف إلى إكساب الطلبة و هم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية و خصائصها السلوكية مثل , المبادرة , المخاطرة , الاستقلالية , من أجل خلق جيل جديد من المقاولين .* [2]

الدراسة الثانية:

---

[1] –محمد علي الجودي **:مرجع نفسه**، ص "193"

[2] –محمد عليالجودي:**مرجع السابق**, ص ص 221, 222, 232

دراسة بن وريدة حمزة : الموسومة بالتعليم المقاولاتي و تأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين ، دراسة ميدانية لعينة من الطلبة الخريجين بجامعات الشرق الجزائري ، أطروحة دكتوراه

من بين الأهداف التي وضعت لهذه الدراسة نذكر ما يلي :

- ❖ *معرفة واقع التعليم المقاولاتي بالمؤسسات الجامعية في الجزائر.*
- ❖ *الوقوف على مدى التزام المؤسسات الجامعية بمفهوم الثقافة المقاولاتية.*
- ❖ *التعرف على درجة مساهمة التعليم المقاولاتي في تهيئة الطالب الجامعي لأن يندمج في الحياة العملية و يكتشف علم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.*
- ❖ *تبيان أهمية إعداد برامج تكوينية متخصصة في المقاولاتية أو إعداد تخصصات أكاديمية في مجال المقاولاتية بالنسبة للنظام التعليمي الجامعي.*[1]

و قد تمت صياغة السؤال المركزي للدراسة كالتالي:

ما أثر التعليم المقاولاتي على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في كل من جامعة 20 أوت 1955و المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة؟[2]

وقدتم تفكيكها لمجموعة من الأسئلة الفرعية كالتالي:

- *ما اثر المهارات التقنية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بالمؤسستين محل الدراسة؟*
- *ما اثر المهارات الادارية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بالمؤسستين محل الدراسة.؟*
- *ما اثر المهارات الشخصية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بالمؤسستين محل الدراسة؟.*
- *ما اثر البرامج التعليمية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بالمؤسستين محل الدراسة؟*

---

[1]-حمزة بن وريدة: **التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة ميدانية لعينة من الطلبةالخرجين بجامعات الشرق الجزائري**، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ولاية ميلة،2022-2023 ص ح

[2]- حمزة بن وريدة: **مرجع سابق** ، ص ت

- *ما اثر الانشطة الجامعة المقاولاتية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بالمؤسستين محل الدراسة؟*

و للقيام بهذه الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة و محاولة تفسيرها و تحليلها بغية الوصول إلى ربط العلاقة بين متغيراتها اما من اجل تحقيق اهداف الدراسة الميدانية فقد تم استخدام اسلوب دراسة الحالة من خلال تصميم الاستمارة و اختبار الفرضيات باستخدام ما يوفره من ادوات إحصائية .[1]

و قد اجريت هذه الدراسة على عينة تتكون من الطلبة المقبلين على التخرج بقسم السنة الجامعية2022- 2023 من فئتي الماستر و الثالثة ليسانس و الدكتوراه بانواعها بكل من جامعه 20 اوت 1955سكيكدة و المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة , و قد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة أي من طلبة السنوات النهائية ,و قد توصلت الدراسة لنتائج عديدة نذكر منها:

- *هناك مجموعة متداخلة من الخصائص الشخصية و السلوكية و الادارية التي تشكل شخصية المقاول منطوية حول العوامل الشخصية و الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية ذات الصلة*[2]
- *يهدف التعليم المقاولاتي لتزويد الطلبة بالمعرفة و المهارات اللازمة لتشجيعهم على الانخراط في الاعمال المقاولاتية على نطاق و ليس على مستويات متعددة و يركز التعليم المقاولاتي على الوعي الفردي و الاعتراف بالفرصة و المبادرة و المخاطرة و الاستقلالية في المحتوى و السياق لتطوير جيل جديد من رواد الاعمال.*

ان منهجية التعليم المقاولاتي تركز في محتواها على استراتيجيات التعلم الابداعية المختلفة كدراسة الحالة , التعليم بالتجربة , التعليم التعاوني و عليه وجب بناء برامج التعليم المقاولاتي على مراحل علمية مدروسة تتكيف و احتياجات الطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي اختلف الباحثين في تحديد محتوى التعليم المقاولاتي

[1]- حمزة بن وريدة: **مرجع سابق** ص ث

[2]– حمزة بن وريدة: **مرجع نفسه**، ص ث

،حيث ان لكل وجهة نظر في تحديد ما يجب تدريسه للطلبة لتعزيز سلوكهم المقاولاتي في حين تبقى المهارات المقاولاتية عنصرا مشتركا في محتويات برامج التعليم المقاولاتي

الدراسات العربية :

الدراسة الأولى :

منصور بن نايف العتيبي , محمد فتحي علي موسى , الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران و اتجاهاتهم نحوها , دراسة ميدانية بجامعة نجران .[1]

و من بين أهم الأهداف التي سعت لها الدراسة نذكر :

- ❖ *تحديد درجة معرفة طلاب جامعة نجران بثقافة ريادة الأعمال.*
- ❖ *التعرف على اتجاهات طلاب جامعة نجران نحو ثقافة ريادة الأعمال.*
- ❖ *تحديد معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي من وجهة نظر طلاب جامعة نجران.*
- ❖ *الكشف عن الفروق بين استجابات طلاب جامعة نجران على استبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعا لمتغير الجنس (ذكر / أنثى) .*

لذا تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي :**ما مستوى الوعي , ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران و ما إتجاهاتهم نحوها ؟**

و تتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية :

1- ما درجة معرفة طلاب جامعة نجران بثقافة ريادة الأعمال ؟

2- ما إتجاهات طلاب جامعة نجران نحو ريادة الأعمال ؟

3- ما معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة نجران ؟

[1]–منصور بن نايف العتيبي , محمد فتحي علي موسى : **الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران و إتجاهاتهم نحوها.** مجلة كلية التربية , جامعة الأزهر ,(العدد 162) ,(الجزء الثاني) , يناير 2015 , ص : 617

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلاب جامعة نجران على استبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعا لمتغير الجنس (ذكر / أنثى) ؟[1]

و للقيام بهذه الدراسة أستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يتم جمع البيانات و المعلومات اللازمة لبلورة الإطار النظري و كذا إجراء المسح الميداني لجمع البيانات حول أبعاد الدراسات من خلال الأداة البحثية **(الاستبانة)** كأداة رئيسية لجمع البيانات للتعرف على مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران و اتجاهاتهم نحوها .

و أجريت الدراسة على عينة من طلاب الدرجة الجامعية الأولى (مرحلة البكالوريوس) في جامعة نجران في جميع المستويات (الخامس , السادس , السابع , الثامن) قدرت بـ **(336 طالب و طالبة)** و تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الأول يناير /2015 م.

أستخدم في معالجة البيانات بعض الأساليب الإحصائية التي تتفق و طبيعة الدراسة و متغيراتها و ذلك)و تحليل البيانات باستخدام أساليبspssمن خلال التحليل ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين (T.test) الحسابي , الانحراف المعياري , اختبار المتوسط

و من بين النتائج التي توصلت لها الدراسة نذكر :

- *جاءت درجة استجابات الطلاب على البعد الأول " معارف الطلاب بريادة الأعمال " مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الطلاب (2.6) و إنحراف معياري مقداره (0.3).*
- *جاءت إستجابات الطلاب على البعد الثاني " إتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال " بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإستجابات الطلاب (2.31) و إنحراف معياري مقدر بـ(0.26).*
- *جاءت درجة إستجابات الطلاب على البعد الثالث "معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر طلاب جامعة نجران" مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإستجابات الطلاب (2.44) و إنحراف معياري مقداره (0.65).*

[1] – منصور بن نابف العتيبي , محمد فتحي علي موسى : **مرجع سابق** , ص ص622–624

- *لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.44) و إنحراف معياري مقداره (0.23) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (2.45) و إنحراف معياري (0.20) و بلغت قيمة "ت" المحسوبة لدلالة الفرق بين الجنسين (-0.243).*[1]

و منه تم استنتاج ما يلي :[2]

- *تدريس مقرر أو أكثر ريادة الأعمال لطلاب الجامعة.*
- *عقد الندوات لتوعية المجتمع بأهمية ريادة الأعمال.*
- *توفير الحماية الكاملة للابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية.*
- *تنمية روح الإبداع و الابتكار لدى طلاب الجامعة.*
- *تشجيع المبادرات الفردية و تصحيح الموروثات الشعبية التي تقلل من قيمة العمل الريادي.(2)*

الدراسة الثانية:

دراسة أمل أنور عبد العزيز الموسومة بفعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال لدى عينة من الطلاب كلية التربية، جامعة الميناء أفريل2021 دراسة في مجلة البحث في التربية وعلم النفس

تهدف هاته الدراسة الى مايلي:

- *فعالية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تنمية مهارات التفكير الاستراتيجي لدى عينة من الطلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية*
- *فاعلية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من الطلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية.*

[1] – منصور بن نايف العتيبي , محمد فتحي علي موسى : **مرجع سابق** , ص 644

[2] – منصور بن نايف العتيبي , محمد فتحي على موسى : **مرجع نفسه** , ص ص 655 , 656

❖ *فاعلية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين اتجاهات طلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية نحو ريادة الأعمال.*[1]

وقد تم صياغة السؤال المركزي لهذه الدراسة كتالي :

ما تأثير تدريب طلاب الجامعة سواء أثناء الخدمة أو قبلها على مهارات التعليم الريادي على التنمية المستدامة وتوفير رواد أعمال مبتكرين ؟[2]

وقدتم تجزئته الى عدة أسئلة فرعية نذكرها كتالي:

❖ *ماهي فاعلية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تنمية مهارات التفكير الاستراتيجي لدى عينة من طلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية ؟*

❖ *ماهي فاعلية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى عينة من طلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية ؟*

❖ *ماهي فاعلية البرنامج المقترح القائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين اتجاهات طلاب الدبلوم الخاص بكلية التربية نحو ريادة الأعمال ؟*[3]

اعتمدت الباحثة على منهج التجريبي من أجل دراسة تأثير البرنامج التدريبي القائم على مهارات التعليم الريادي وعلى مهارات التفكير الاستراتيجي، اتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال وقد أجريت الدراسة على عينة من طلاب الدراسات العليا بالدبلوم الخاص بكلية التربية بلغ قوامها 50 طالب وطالبة، وقد اعتمدت على الأدوات البحث التالية وهي مقياس التفكير الاستراتيجي ومقياس مهارات اتخاذ القرار،ومقياس التوجه نحو ريادة الاعمال كل هاته الأدوات اعتمدتها الباحثة منأجل اجراء عملية القياس[4]

وقد توصلت هاته الدراسة الى مجموعة من نتائج نذكر منها مايلي

---

[1]– أمل أنور عبد العزيز : **فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال**، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد[36]، العدد 02 ، أفريل 2021 ، ص 288

[2]–أمل أنور عبد العزيز : **مرجع نفسه**، ص 287

[3]–أمل أنور عبد العزيز : **مرجع نفسه** ص 288

[4]–أمل أنور عبد العزيز : **مرجع نفسه**، ص323

- *توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبة في القياسين القبلي والبعدي لمهارات اتخاذ القرار ومجموعها الكلي لصالح القياس البعدي*
- *توجد فروق دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبة في القياسين القبلي و البعدي لمهارات التفكير الاستراتيجي ومجموعها الكلي لصالح القياس البعدي*
- *توجد فرق دال احصائيا بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبة في القياسين القبلي والبعدي للتوجه نحوريادة الأعمال لصالح القياس البعدي*[1]

الدراسة الأجنبية:

دراسة محمد لمين علون، وسيلة السبتي الموسومة ب:

Entre preneurship between Idea and Success factors Journal of Economic Growth and Entre preneurship Spatial and entrepreneurial developement Studies labortiry.Vol 2.No .year2019.

من بين أهداف التي سطرت لهذه الدراسة نجد مايلي :

- *التعرف على نشأة ومفهوم المقاولاتية وأشكالها وأهم المهام التي تؤديها في نشاط الاقتصادي.*
- *التعرف على الخصائص الواجب توفرها في صاحب المقاولة والدور الاقتصادي والاجتماعي الذي يلعبه في المجنمع.*
- *معرفة ما المقصود بالروح المقاولاتية والنماذج المفسرة لها.*
- *معرفة ما المقصود بمصطلح النجاح المقاولاتي ومحدداته ومؤشرات قياسية*[2]

"وقد تم صياغة السؤال المركزي كالتالي:

- *ما مدى اعتماد المقاولاتية على الفكر المقاولاتي ،وماهي أهم عوامل ومحددات نجاحها؟*

---

[1] –*أمل أنور عبد العزيز* ***مرجعسابق،*** *ص–ص324, 326*

[2]–محمد لمين علون؛ وسيلة السبتي: **المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح** ،مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال، مختبر دراسات التنمية المكانية وريادة الأعمال، المجلد[2] العدد1، فيفري2019، ص2.

- ❖ *وقد تم ادراج مجموعة من الأسئلة التي تنبثق عن السؤال المركزي الى مايلي:*
- ❖ *ماهي المقاولاتية؟ وفيما تتمثل مهامها وأشكالها؟*
- ❖ *ما المقصود بالمقاول؟ ما دور الاقتصادي والاجتماعي الذي يؤديه في المجتمع؟*
- ❖ *ماالمقصود بروح المقاولاتية؟ وماهي النماذج المفسرة لها؟*
- ❖ *ما المقصود بالنجاح المقاولاتي؟ ماهي محدداته ومعايير قياسه؟*[1]

وقد اعتمد الباحثان في دراستهم على المنهج الوصفي وذلك لتوضيح الجوانب الخاصة بماهية المقاولاتية والمقاول والمهام والأدوار التي يلعب كل منهما في المجتمع والنشاط الاقتصادي والاجتماعي كما تم استخدام المنهج التحليلي في الجانب المتعلق بالنماذج المفسرة لروح المقاولاتية ومحددات ومؤشرات قياس النجاح المقاولاتي.[2]

وقد توصلت الدراسة الى نتائج عديدةوهي كتالي:

- *تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الابداع و المخاطرة ولقد تطرقت مختلف المقاربات لها لتبيان مفهومها فركزت المقاربة السيكولوجية اهتمت بدراسة خصائصه أما مقاربة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت بالكل وذلك بدراسة دور المقاول في الاقتصاد في المجتمع ككل.*
- *هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والإدارية التي تتداخل فيما بينها لتشكل شخصية المقاول والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية اجتماعيةوثقافية واقتصادية .*
- *روح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدى في مفهومها عملية انشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم و اكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان*

[1]–محمد لمين علون؛ وسيلة السبتي: **مرجع نفسه**، ص2

[2]–محمد لمين علون؛ وسيلة السبتي: **مرجع نفسه**، ص 3.

العلمي وتجريب الأفكار الجديدة ،و بالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات

- *المقاول هوالمحور الذي يرتكز عليه نشاط المؤسسة فان امتلاكه محددات ومؤهلات معينة ضروري جدا لتحقيق النجاح المقاولاتي، باعتبار أن المؤهلات هي القدرات التي يمتلكها المقاول لإنجاز مهامه التي تدخل في اطار نشاطه وتحقيق أهدافه "*[1]

جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال إستعراض الدراسات السابقة تشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات الأنفة في موضوعها الرئيس و هدفها العام الذي ينصب حول إستقصاء دور التكوين المقاولاتي في الدفع بالطلبة الجامعيين نحو ريادة الأعمال و إقامة مشروع مقاولاتي خاص.فقد حاولت الدراسة الحالية ربط مشكلة البحث بمتغيرات معاصرة و هو ما سعت له كل الدراسات السابقة الذكر فقد أصبح فعلا التكوين المقاولاتي و مساهمته في إفراد الطالب بمشروع مقاولاتي يخصه بطرح نفسه بقوة على جميع الأصعدة و هو ما جاءت عليه الدراسة الحالية و الدراسات السابقة في مسار واحد بمتغيرات بحث مختلفة ,إلا أنه يمكن تقييم أن الدراسة تختلف بعض الشيء عن الدراسات السابقة الذكر ما يمثل الفجوة البحثية التي تطمح الدراسة لمعالجتها و إضافة ما أغفل عن ذكره سابقا.

ما لا يلغي إبراز جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة و هو ما يخص إثراء الجانب النظري و الرصيد اللغوي بجملة من المفاهيم التي تتقاطع فيها الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية كمفهوم ريادة الأعمال , التعليم المقاولاتي و المقاولاتية , إضافة إلى المساعدة في ضبط الإشكالية من خلال إنتقاء بعض الأبجديات و توظيفها إلى جانب إستخراج بعد من أبعاد الدراسة و هو إكتساب الثقافة المقاولاتية , المساهمة في عرض التراث النظري لمختلف المفاهيم الموظفة,كما تمت الإستفادة من جملة الدراسات السابقة في إختيار المنهج الملائم للدراسة,إضافة إلى الإطلاع على التوصيات المقترحة في الدراسات السابقة و أخذها بعين الإعتبار لتفادي الوقوع في نفس الأخطاء في الدراسة الحالية .

ثامنا :المقاربة السوسيولوجية :

[1]–مجمد لمين علون؛ وسيلة السبتي: **مرجعسابق**، ص ص 16 , 17

تعتبر المقاربة النظرية مرجعية أو خلفية نظرية أو اتجاه فكري يستند اليها الباحث أثناء البحث العلمي، اذ يتم منخلالها تصور موضوع الدراسة في قالب نظري موسع . و منح الباحث ترسانة مفاهيمية يستطيع من خلالها رسم مسار البحث وتفسير نتائجه في ظل مسلمات النظرية المتبناة [1]

ودون شك ان موضوع الدراسة هو الذي يوجه الباحث نحو اختيار المقاربة النظرية التي سوف يعتمدها في دراسته إضافة لمعايير أخرى على غرار التخصص المعرفي للباحث، جملة البحوث السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة الحالية . وبما أن موضوع دراستنا يدور حول "دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي" ارتأينا توظيف مقاربة الدافعية للانجاز لماكليلاند انطلاقا من تركيزهذه النظرية على ثلاث حاجات رئيسية وهي الإنجاز والسلطة والإنتماء

حيث عرف ماكليلاند الدافعية للانجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق رغبة الفرد المستمرة في تحقيق أداء عال وفق معايير التفوق الشخصي[2]

ورغم تركيز النظرية على حاجة الإنجاز الا أنها ترى أن هناك ثلاث حاجات موجودة لدى كل الأفراد وبدرجات متفاوتة ولها تأثير كبير في تحريك سلوك العاملين في المنظمة وهي:

الحاجة الى السلطة:

الأفراد الذين عندهم حاجة قوية لسلطة يميلون دائمة لممارسة التأثير والرقابة القوية، وعادة يسعى هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية، والافراد الذين يحركهم مثل هذا الدافع يكونون فاعلين أوطلقين في الاتصال، ويستمتعون بالتحرك للأعلى في المنظمة، ويمكن تعزيز هذا الدافع من خلال السماح بالمراقبة الذاتية على سلامة العمل وطرائقه وتوفير الفرصة للتأثيرعلى الآخرين من خلال المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات لأنها تزود الأفراد بالتأثير في عملهم وفي الآخرين.

---

[1] –سوتيرويوس سارانتاكوس: **البحث الاجتماعي** ،**ترجمة**،شحدة فارع،ط1 ، المركز العربي للأبحاث والدراسات والسياسات، بيروت،2017،ص239

[2] –فهد العنزي: **دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى طلاب الجامعة**، أطروحة دكتوراه ، غير منشورة، جامعة الكويت،2015، ص 52

الحاجة للانجاز:

تعني هذه الحاجة أن الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للانجاز يكون عندهم رغبة قوية للنجاح والخوف من الفشل وهم يحبون التحدي ويضعون لأنفسهم أهداف كبيرة ليس من المستحيل الوصول اليها.

الحاجة للانتماء:

الأفراد الذين عندهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور بالبهجة والسرور عندما يكونون محبوبين من قبل أشخاص آخرين، ويشعرون بالألم اذا تم رفضهم من قبل الجماعة التي ينتمون اليها ،ويميل هؤلاء الأشخاص الى بناء علاقات اجتماعية مع الاخرين ،والافراد الذين لديهم حب الانتماء يمكن توفير الدافعية لهم من خلال السماح لهم بالعمل مع الآخرين بحيث يعبرون عن مشاعرهم، ويستمتعون بتبادل الصداقات، فهم عادة هادئون وودودون، ويعملون بشكل افضل عندما يشعرون بالتقدير ، وتسمح لهم ظروف العمل في التفاعل مع الآخرين ، ويمكن توفير هذا الدافع عن طريق رفد العمل الذي يحتاج الى تعاون بالعمال المطلوبين، وعندما يكون هناك وقت للتفاعل فيجب تشجيع هذا التفاعل وتعزيزه.

إذ يعتبر الإنجاز هو السعي لتحقيق الأهداف السلطة من الرغبة في التأثير والتحكم في الموارد , حيث أن التكوين المقاولاتي الجيد يصنع رواد أعمال أكثر مرونة , وتحمل للمخاطر مع التحديات التي يواجهونها إضافة الى جعلهم رواد يستطيعون تحقيق أهداف مبتكرة، كالتدريب والتعليم الذي يتلقاه الطالب أو المتكون يكسبه مهارات عديدة كإعداد خطط عمل تعمل على تحديد فرص أهداف واضحة و اتخاذ قرارات صائبة وإدارة المخاطر وتذليل الصعاب كما أن التكوين المقاولاتي يعزز الحاجة الى السلطة من خلال تدريب رواد الأعمال على القيادة والتأثير على السوق والمجتمع، نجد أيضا الانتماء اذ أن التكوين يكزن علاقات وشبكات مهنية وذلك من خلال التفاعل الذي يحدث بين المتكونين في مابينهم وبين المتكونين والمكونين فهذا يجعل منهم أكثر اندماجا وشعورا بالانتماء.



الفصل الثاني:

التكوين المقاولاتي للشباب الجامعي في الجزائر

تمهيد:

تعتبر سلسلة التغيرات والتطورات التي طرأت على العالم وعلى الجزائر على وجه الخصوص .من تطورات وتغيرات اقتصادية و اجتماعية وسياسية لها دور في التوجه نحو اقتصاد المعرفة والمبادرة الحرة فأصبح من الضروري توجيه الشباب الجامعي نحو الثقافة المقاولاتية فقدأصبحت المقاولاتية مجالا قائما بذاته يمكن تعلمه على مستوى الجامعات لذلك كان لابد من ادراج تكوين المقاولاتي . بحيث أدرجت الدولة الجزائرية برامج ومراكز تعنى بالتكوين المقاولاتي بهدف تمكين الشباب الجامعي من تحويل أفكارهم الى مؤسسات منتجة ومولدة بفرص العمل. فقد اهتمت الدولة بتدريس المقاولاتية في جامعاتها عن طريق اتباع استراتيجيات وأساليب عديدة. وقد تم التطرق في هذا الفصل الى التعليم المقاولاتي من خلال تعريفه وتحديد أهدافه واهميته واهم الاستراتيجيات الداعمة له والمعيقات التي تواجهه.

أولا: بعض المفاهيم ذات العلاقة بالتكوين المقاولاتي

1- مفهوم التعليم المقاولاتي:

أ- **اصطلاحا":** يعرف التعليم المقاولاتي بانه مجموعة من الأساليب التعليمية النظامية المبنية على اعلام وتدريب أي شخص يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف الى زيادة الوعي الريادي و انشاء مشاريع الاعمال اوتطورها"[1]

وعرف Alain fayolleالتعليم المقاولاتي بأنه: مجموعة من الأنشطة والعملياتالتي تهدف الى تنمية وتطوير التفكير والمهارات الريادية وسلوك الأفراد¬،و تشمل العديد من الجوانب كالأفكار و النمو والابداع[2]

"وقد أشار هاينز بأن التعليم المقاولاتي هو العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف الى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه وادراك أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين ، ولكنها تمكن الفرد اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب ابداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات ، والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها "[3]

و يعرف أيضا على أن التعليم الريادي بشكل عام كمقاربة تربوية تركز على تعزيز الشعور بالتقدير الذاتي لدى الطالب ، وزيادة ثقته بنفسه ويتم ذلك من خلال اكتشاف نقاط القوة والموهبة الفريدة لدى كل طالب والعمل على تنميتها وتشجيعها ويركز التعليم الريادي أيضا على ترسيخ القيم الأخلاقية و الاجتماعية بالإضافة الى ذلك تنمية المهارات العملية و العقلية التي تساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة وكذلك تساعدهم على استغلال الفرص المستقبلية بما يتناسب مع اهتماماتهم ، وذلك عن طريق استخدام أنشطة شخصية تساعد على فهم ذاته وتطوير سلوكياته بما يتماشى مع مخططات المستقبلية لمساره المهني[4]

-2- مفهوم التدريب :

---

[1]– نبيلبالراشد :**مرجع سابق** ، ص 23

[2]–محمدعليالجودي: **مرجع سابق**،ص143.

[3]–محمد علي الجودي: **مرجع نفسه** ، ص 144

[4]–محمد علي الجودي: **مرجع نفسه** ،ص 144

أ-لغة:"من كلمة درب ودرب فلان على الشيء ، عوده و مرنه ، و تدرب فلان تعود وتمرن"[1]

ب-اصطلاحا:"هي الأداة الأساسية لتطوير القدرات والتأهيل لشغل المناصب والأدوار الوظيفية فالتدريب هو الوسيلة التي من خلالها ينمي العامل أو الفرد قدراته على الأداء و انجاز المهام وادراك المسؤولية في اطار الانتماء للمنظمة فجميع أنواع التدريب غايتها الأساسية هي تغيير الأفراد في معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم" [2]

ويعرف أيضا على أنه عملية تشمل شخص يعلم و هو المدرب وشخص يتعلم وهو المتدرب بحيث تهدف هاته العملية الى اتقان وظيفة او مهنة محددة في وفت قصير وبدون تعقيدات عن طريق تصميم برامج تدريبية فعالة وسريعة أي برامج قصيرة ، تركز مباشرة على المهارات العملية التي يمكن استخدامها في وظيفة ، كل هذا من أجل اعداد عمال مهرة قادرين على العمل بكفاءة عالية ومنحهم شهادة أو وثيقة تثبت بأنه تلقى تكوين ، وتكون هذه الشهادة او الوثيقة معترف بها [3]

3- مفهموم الثقافة المقاولاتية

أ-اصطلاحا :" *برز مفهوم ثقافة المؤسسة الذي ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية و يعد اليوت جاك " Iliot Jacques " من الأوائل الذين استعملوا مفهوم ثقافة الموسسة حيث اعتبرها طريقة التفكير و السلوك الاعتيادي و التقليدي وتتميز بتقاسمها و اشتراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجيا للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المؤسسة ".*[4]

وقد تم تعريفه أيضا على أنه:" عبارة عن مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعى من أفراد ، ومحاولة استغلالها وتطبيقها وتجسيدها في استثمار رؤوس الأموال ، وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة ، ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة ، إضافة الى وجود هيكل تسيري تنظيمي يسيرها ويتضمن تصرفات

---

[1]–صلاح صالح معمر : **التدريب الأسس والمبادئ**، ط1،ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان، الأردن، 2010،ص21

[2]–توفيق سامعي :**مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لخريجي القطاع المكون**، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ،2010 ،ص 88

[3]–محمد الازهر الريمي :**دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين**، رسالة ماجستير ، غير منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي ،2020/2019،ص29

[4]–سفيان بدراوي: **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول** ، دراسة ميدانية لولاية تلمسان ،أطروحة دكتوراه ، غير منشورة ، جامعة أبي بكر بالقايد، 2015/2014، ص ص 40–41 .

،ردود الأفعال ، التحفيز بالإضافة لتخطيط ، اتخاذ القرارات ، التنظيم والمراقبة كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن ان ترسخ فيها هذه الثقافة وهي: العائلة ، المدرسة ، المؤسسة "[1]

"ويرى الباحث سفيان بدراوي ان الاشغال حول مفهوم ثقافة المقاولاتية "هو مسلك علمي يفرض منطقيا تفاعلية البحث الجامعي مع تطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة ، فالحديث عن الثقافة المقاولاتية من الناحية السوسيوأنثروبولوجية ليس المراد به االحديث عن ثقافة المجتمع في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية فقط، وان كان ضروريا بل القصد الأول هو ثقافة المقاولاتية كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المقاولاتية بصفتها تنظيما مؤسسيا متميزا يفرض استقلاليته النسبية عن المحيط الذي توجد فيه "[2]

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على أنها : مجموعة القيم والمبادئ والأفكار التي يؤمن بها أغلب الناس ، والرؤية العملية والمهارات التي يمتلكها الفرد كمهارة التخطيط و اتخاذ القرار ، والقدرة على تحويل هاته الأفكار الى واقع عملي. كل هاته القيم والمهارات و القدرات تؤثر على توجه وطريقة تفكير الأفراد والمجتمع نحو المقاولاتية وعلى هذا الأساس يمكن أن تكون البيئة الملائمة والمواتية الوليدة لبروز الثقافة المقاولاتية و وقيامها بالإضافة الى ذلك اسهامات مقاولين في بيئتهم مما يساهم في صنع وتطوير الثقافة المقاولاتية من خلال تجاربهم ومشاريعهم الناجحة [3].

تحتاج الثقافة المقاولاتية الى منظومة متكاملة من التشريعات والتعليم والتمويل والتحفيز الاجتماعي من أجل اخراج شباب مبتكر وخلاق لفرص العمل من أجل تقليص من ظاهرة البطالة ، فالثقافة المقاولاتية على الجانب المادي فقط ، بل تشمل منظومة فكرية وسلوكية تشجع على الابتكار. ونحن اليوم بحاجة ماسة الى تعزيز هاته الثقافة لدى الشباب من أجل خلق اقتصاد متنوع و مستدام.

ثانيا : أهمية و أهداف التكوين المقاولاتي:

1-أهمية التكوين المقاولاتي:

[1]–محمد عليالجودي :**مرجع سابق**، ص15.

[2]–سفيان بدراوي : **مرجع سابق** ، ص 75

[3]–حمزة بن وريدة : **التعليم المفاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين**، أطروحة دكتورا، غير منشورة، جامعة عبد الحميد بوالصوف، ولاية ميلة، 2022–2023 ، ص 71

يعتبر التكوين المقاولاتي عنصرا هاما من خلال تعزيز الطلبة والشباب بالمعارف والمهارات اللازمة ويدفع بعجلة التنمية الاقتصادية فله أهمية كبيرة تتمثل في :[1]

- ❖ *يوفر التكوين المقاولاتي وظيفة للذات وللأفراد وذلك من خلال مشاريع جديدة .*
- ❖ *يغرس التكوين المقاولاتي روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الاعمال وصناعة قادة يستطعون مواجهة التحديات وتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية*
- ❖ *ينمي التكوين المقاولاتي القدرات المتميزة في انتاج وخلق الثروة من خلال التركيز على الفرص المرتبطة بالتوجه بالمعرفة على نطاق العالمي، مما يؤدي الى مساهمة هامة في تأسيس مجتمع المعرفة وينتج هذا الأخير رواد الاعمال قادرين على الابتكار والابداع*
- ❖ *يتيح التكوين المقاولاتي للموظفين الذين عملون في مؤسسات القائمة باستخدام مهارات نادرة وجديدة تمكنهم من رتفاع حجم المبيعات بدرجة عالية ، كما يضاعف من احتمال تحديث منتجات جديدة .*

يقوم التكوين المقاولاتي في زيادة إمكانية امتلاك الأفراد لمشاريع تجارية مبنية على أفكار مبتكرة تعتمد على تقنيات حديثة والتي تخدم التوجه نحو تأسيس مجتمع قائم على الابتكار والتكنولوجيا والمشاركة في حل مشكلة البطالة .

من خلال ما سبق تكمن أهمية التكوين المقاولاتي باعتباره منهج أساسي وفعال في تعزيزو زيادةدافعية الشباب الجامعي وتشجيعهم على انشاء مشاريعهم الخاصة مما يساهم في بناء قطاعات اقتصادية حديثة ويدفع بعجلة التنمية الاقتصادية في الدول.

2/ أهداف التكوين المقاولاتي :

[1]–جلول ياسين بن الحاج؛عبد الهادي مختار :**التكوين المقاولاتي كآلية لدعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائرللفترة2010–2020**،مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة ،جامعة ابن خلدون تيارت ،المجلد[5] ،العدد1،جانفي 2022،ص184

يهدف التكوين المقاولاتي الى انتاج صفات المقاولة ومميزات سلوكية مثل المبادرة ، المخاطرة، السيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين . ونحن سوف نتطرق الى أهم أهداف التكوين المقاولاتي التي تتمثل في :[1]

- ❖ *تمكين الافراد لتجهيز خطط استراتيجية لمشاريعهم المستقبلية*
- ❖ *التركيز على المواضيع والقضايا الحساسة والمهمة قبل تطبيق وتحويل الأفكار الى واقع وقبل بدء المشروع من الصفر مثل: أبحاث ودراسات السوق, فهم نقاط القوة والضعف لدى المنافسين ،تأمين الموارد المالية للمشروع، الإجراءات القانونية من تراخيص وعقود ومسائل قانونية التي تحدد كيفية دفع الضرائب في البلد.*
- ❖ *منح الطلاب مهارات وسمات جوهرية وسلوكيات ريادية مثل:الاعتماد على الذات في اتخاذ القرارات، تحمل المخاطرة، الاخذ بزمام الأمور وتحمل المسؤولية من أجل إدارة مشروعة بنجاح*
- ❖ *تأهيل الافراد ليصبحوا قادرين على انتاج مشاريع تقنية حديثة أو مؤسسات مبنية على تقنيات حديثة بشكل أكبر.والعمل على خلق مشاريع والمبادرة الريادية.*
- ❖ *تنمية المهارات الإدارية للأفراد والقدرة على تجاوز الصعوبات، والتنظيم والتخطيط واتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات*
- ❖ *تنمية المهارات الاجتماعية مثل التعاون،العمل الجماعي، تعلم الأدوار الجديدة ذاتيا.*
- ❖ *تنمية المهارات الشخصية: مثل الثقة بالنفس، التفكير النقدي، التشجيع المستمر، المبادرة، التأمل الذاتي .*
- ❖ *تطوير المهارات الريادية مثل القدرة على التكوين ذاتيا، الابداع والقدرة على تحمل الصعاب، القدرة على تحويل الأفكار الى الواقع، القدرة على تنظيم والتشجيع على العلاقات مع العملاء.*
- ❖ *تجهيز أفراد قادرين على بلوغ النجاح خلال مراحل مستقبلهم المهني، وزيادة مهارات التخطيط الاستراتيجي للمستقبل.*
- ❖ *توفير المعارف المرتبطة بريادة الاعمال.*
- ❖ *بناء القدرات اللازمة لتسيير وإدارة المشاريع وتصميم وتحضير خطط الأعمال.*

[1]–جلول ياسين بن الحاج ؛عبد الهادي مختار : **مرجع سابق**،ص–ص 183, 184

❖ *العمل على تعديل أفكار وسلوكيات لدى كل طبقات المجتمع، وتعزيز ثقافة الريادية: في جميع القطاعات .*

يهدف التكوين المقاولاتي الى خلق وبناء شباب ذوي قدرات مهارات ومعارف بالإضافة الى ذلك يسعى تعزيز ثقة الشباب بأنفسهم وتحفيزهم على التفكير الإبداعي من أجل تحويل أفكارهم الى مشاريع واقعية، تساهم في تقليص ظاهرة البطالة وفي تنويع الاقتصادي للبلاد

ثالثا : متطلبات التكوين المقاولاتي :

"تتضمن متطلبات التعليم المقاولاتي جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ولتحقيق متطلبات التعليم المقاولاتي يجب بعث شراكة حقيقية بين المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة والجهات الداعمة التابعة لمنظمات القطاع الخاص وهذه المتطلبات تتمثل في:"[1]

أ-البنية التحتية:من خلال توفي قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات اللازمة،و أجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي تقدم تطبيقات عملية وتدريبية تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي وتكون هاته البرمجيات باللغة

العربية .[2]

ب-الموارد البشرية:هم الأساتذة و المدربين والموجهين الذين يمتلكون الكفاءة والخبرة اللازمة في مجال المقاولاتية القادرين على استخدام طرق تدريس غير تقليدية مما يساعد المتعلم على تطوير الفكر المقاولاتي لديه وذلك بدمج تكنولوجيا المعلومات و الاتصال بطريقة فعالة تسهل عملية التعليم وتواكب التطورات و التغيرات السريعة في عالم ريادة الاعمال لان التعليم يسعى لتغير طريقة تفكير وتحفيزعلى المبادرة والابداع[3].

ج- **البيئة:** يمكن للبيئة أن تهيء الظروف اللازمة التي تدعم التعليمالمقاولاتي من مناهج وورشات وتكوينات التي تواجه هذا التعليم .

---

[1]–عبد الوهاب مجدي ؛فاطمة الزهراء سالم : **مستقبل جودة التعليم التدويل وريادة المشروعات الطريق الى الجودة العالمية** ،دار العالم العربي للنشر والتوزيع ، مصر،2012 ، ص 152

[2]–نبيل بالراشد :**مرجع سابق**، ص 75

[3]– محمد عليالجودي: **مرجع سابق**، ص 179.

ولا تكون البيئة فعالة الا اذا كانت مرنة ومتكيفة مع مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وذلك من خلال ان يكون هناك ادراك وفهم مشترك بين افراد المجتمع بأهمية المقاولاتية وذلك على جميع فئات المجتمع سواء كانوا قادة أو صناع قرار أو حتى مواطن عادي ، ومن هنا يستوجب توفر التعاون والتكامل بين جميع أفراد المجتمع.[1]

د- **التجارب السابقة:**"استخلاص الفائدة من تجارب العالمية في هذا الخصوص و البناء عليها في الممارسة و التطبيق للسياقين التربوي والتعليمي في البيئة

ر-**التكيف:**التأقلم مع التحديات والضغوط الكبيرة التي يفرضها هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي ومحاولة التكيف معها قدر الامكان "[2]

رابعا: برامج واستراتيجيات التكوين المقاولاتي :

1/-برامج التكوين المقاولاتي :

للتكوين المقاولاتي برامج نذكر منها مايلي:

أ-**البرامج التقنية:**تتضمن قدرات ومهارات عديدة كالكتابة، وتحليل المحيط الخارجي ومتغيراته والتفاعل مع التقنيات الحديثة المختلفة وانشاء العلاقات الاجتماعية وتطوير مهارة العمل ضمن فريق.

ب-**البرامج الإدارية:**وتشمل تحديد أهداف والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار،و إدارة العلاقات الإنسانية والتعريف بالمنتجات والمبيعات، والقدرات المالية والمحاسبة والرقابة وقياس الأداء ومهارة التفاوض الذي يحقق النتائج الموجودة وترتيب وتوجيه و تطوير المشروع.

ج- **برامج تطوير المهارات الشخصية** :وتضم برامج تحسين وتنمية قدرات التحكم في ذات واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والابداع والابتكار والقدرة على التكيف مع الظروف والمثابرة والرؤية الاستراتيجية المستقبلية لدى العملاء.[3]

2/ استراتيجيات التعليم المقاولاتي:

---

[1]–محمد عليالجودي: **مرجع نفسه** ،نفس الصفحة

[2]–نبيل بالراشد : **مرجع سابق**، ص75

[3]–جلول ياسين بن الحاج ؛ عبد الهادي مختار: **مرجع سابق**، ص 186

تعتبر الاستراتيجيات التعليمية وسيلة وأداة بين المعرفة والمتعقدات من جانب المعلمين، وبين كيفية تطبيقها علميا من جانب المتعلمين، بحيث ان هاته الاستراتيجيات تتأثر بالعوامل الشخصية كالجنس والخبرة، والعوامل التنظيمية الإدارية ونمط المادة المدرسية، كل هاته العوامل تؤثر بشكل مباشر على كيفية تعلم الطلاب.

وفي نهاية المطاف بذكر من بين تلك الاستراتيجيات مايلي:

أ-**نموذج العرض**:وتركز هذه النموذج على إيصال معلومات ومعارف ومهارات معلم والمتعلم، اذا يتم إيصال المعلومات في هذا النموذج على شكل قصة أو حكاية، فالمعلمين هم مصدر المعارف والطلبة هم من يستقبلونها، والمحتوى الذي يتم تعليمه للطلبة يعرض من خلال المؤتمرات والمحاضرات والعروض سمعي بصري ويتم تقييم الطلبة عن طريق قياس مدى حفظهم للمعلومات.

ب-**نموذج الطلب**:هذا النموذج معاكس للأول اذ أن الطلبة لهم دورا محوريا وفعالا في المساهمة اذ يقوم هذا النموذج على أهداف واحتياجات ودوافع الطلبة اذ يصمم لهم النموذج بيئة مناسبة و ملائمة لاكتساب المعلومات والمعارف والمعلمين هم مساعدين لهم، كما أن هاته المعارف التي سوف يكتسبونها يتم ضبطها وفقا لاحتياجات الطلبة.

بحيث أنه يجمع بين التقنيات التعليمية النشطة وتركز على المناقشات وتجارب المختبرية والدراسات الميدانية ،فينظم هذا النموذج تقييم يقيس مدى فهمهم واسترجاع ارائهم عن حول ماتعلموه [1].

ج-**نموذج الكفاءة**:" يبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل من المتعلم ممكنا.

ويصبح المعلمون كالمدربين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلميهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية .وتركز أساليب التدريس على اكتساب

[1]–نبيل بالراشد :**مرجع سابق** ، ص–ص 75, 76

مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم، عروض، مساهمة في نقاشات) أو انتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالبا في اطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة .

ونظام التقسيم في هذا النموذج يكون مركز على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية في الممارسة العملية"[1]

د-المحاكاة والألعاب:" يقترح بعض الباحثين ان استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير الاستراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، يرى Honig ان البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم المفاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل.

و يقترحHindleعدد من المعايير لتوجيه اختبار المحاكاة وتصنف الى أربع فئات رئيسية:

- *قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع وذو مصداقية*
- *اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب.*
- *العملية تتكيف مع وسائل الدعم التقنية.*

أخيرا تحليل كلفة ربح تبعا للمعايير السابقة وللهدف المراد تحقيقه ألعاب ومحاكاة على الكومبيوترحدد Wolf et Brutonثلاثة محاكاة يمكن انتقدم عدد من الفوائد في اطار التعليم المقاولاتي في الجامعة:

برنامج المحاكاة المقاولاتي: وهو المحاكاة تمكن المشاركين من بدء وتشغيل محل لبع الأحذية في أجل 12 شهرا، حيث تحصل كل المجموعات على نفس رأس المال الأولى، وتشير المبيعات والقيمة الصافية الى أداء المقاولين.

محاكاة المقاول: تجهز وتشغل المجموعات المشاركة محل لبيع الألبسة بالتجزئة، وكل ثلاثي يمكن لهم اتخاذ وتنفيذ تغييرات مختلفة لأجل تحسين أداء المؤسسة.

[1]– محمد عليالجودي :**مرجع سابق** ،ص ص155, 156

بدء المؤسسات الصغيرة برأس مال ابتداء من 100.000 دولار، يجب على المجموعات انشاء و تطوير مؤسسة صغيرة

ان المعلم الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة الى مستويات الضعف التي يمكن أن تظهر.

المحاكاة السلوكية: المحاكاة السلوكية في المقاولاتية هي الأنشطة التجريبية وفيها يتم انشاء مؤسسات صغيرة ومصممة من أجل الطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات.[1]

ر-استخدام أشرطة الفيديو:وفقاBuckley .Wren et Michaels يعرض فيلم في بيئة عمل واقعية تسمح للمتعلمون ملاحظة سلوكيات وتصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة، كما يمكن تزويد للفيلم تقصص حقيقة لرواد أعمال من أجل أن تعطي أفكار وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

ز-استعمال قصص الحياة: تعتبر أداة تعليمية ذات أهمية لطلبة في المقاولاتية اذ يقترح كل هذا Rae et Carswelleانه وسيلة لتطوير سيرة ذاتية تدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين.

هـ- دراسة الحالة:يمكن تعريف الحالة الإدارية بأنها تقديم الحالة كنص مقروء يشمل بيانات رقمية لحوادث ومواقف حقيقية، ويستخدم هذا الوصف المكتوب لتمكين الطلاب ممارسة التحليل في بيئة العمل ويختبر الطلاب في تطبيق النظريات الإدارية على مشكلات واقعية.[2]

و–التعليم بالتجربة والممارسة: "وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو العمل الحر سواء في المصانع أوشركات أو منضمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم بيئة العمل وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة ليكيتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات افضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر والمقاولاتية" [3]

[1]–محمدعليالجودي:**مرجع سابق** ،ص ص 156, 157

[2]–محمد علي الجودي:**مرجع نفسه**، ،ص ص 157, 158

[3]– محمد عليالجودي :**مرجع نفسه** ، ص 158

ي- لعب الأدوار:"وهنا يقوم طالب اواكثر بتمثيل أدوار عن مواقف افتراضية ذات علاقة بالمقاولاتية يختبرون فيها معارفهم وقدراتهم ويقيمون انفسهم في مدى نجاحهم واتقانهم لواجباتهم، وبرغم من تحضير معلومات مسبقا حول الأدوار التي يشغلونها، يمكن لطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذواتهم، كما يمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم "[1].

خامسا : بعض النظريات المفسرة للتكوين:

1- نظرية التكوين الإداري:" يعتبر هنري فايول من أهم مؤسسي الفكرة الإدارية، عرف لمساهمته في وضع مبادئ الإدارة وتعرف هذه الأخيرة بانها مجموعة من الوظائف وتعبر عن القدرة على التنبؤ قبل حدوث الأشياء، فلابد للقائد حسب فايول أن يتميز ببعد النظر والقدرة على التوقع للمستقبل

تضمنت مبادئ الإدارة عند فايول (14) مبدأ تمثلت فيما يلي:

تقسيم العمل والتخصص لتحقيق الكفاءة المطلوبة.

- ✓ *السلطة والمسؤولية*
- ✓ *الانضباط والالتزامبمواعد العمل والسلوك وطاعة الأوامر.*
- ✓ *وحدة القيادة*
- ✓ *وحدة التوجيه*
- ✓ *سيادة المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.*
- ✓ *مبدأ المكافأة والتعويض أي وجود نظام عادل.*
- ✓ *مركزية السلطة.*
- ✓ *المساواة.*
- ✓ *الترتيب المنظم.*
- ✓ *تشجيع الإدارة لروح الابتكار والمبادرة والإبداع.*
- ✓ *ثبات الأفراد.*
- ✓ *تدرج السلطة أو ما يسمى بتسلسل السلطة.*
- ✓ *بث روح الفريق والتعاون بين جميع القوى العاملة والتشجيع على العمل الجماعي*

[1]–نبيل بالراشد:**مرجعسابق**،ص 78

دعا فايول الى ضرورة النظرية الموجودة للعمل على أنه العملية المخططة والمدروسة وفي هذا ارتفاع وسمو بالعامل الإنساني الذي كان مبهما آنذاك وهذه النظرية للعمل تجعل هناك تنظيما يضع العامل في مكانه الصحيح ويخرجه من عبوديته ومهانته التي قذف به اليها أصحاب رؤوس الأموال"[1]

2-نظرية العلاقات الإنسانية:شكلت العلاقات الإنسانية بداية تطور ونشوء المدرسة السلوكية في الإدارة وقد ركزت على كيفية تعامل المدير مع المرؤوسين وأكدت على أهمية حاجات الفرد وأهدافه وتوقعاتها ارتبطت حركة العلاقات الإنسانية بالمفكر الأسترالي التون مايو (1880-1949)والذي يعتبر الاب الروحي لها ،من اهم الدراسات التي قام بها هي الدراسات المعروفة بدراسات هاوثورن في شركة وسترن الكتريك في الولايات المتحدة الامريكية خلال الفترة مابين (1927-1932)،على خمس مراحل وكان الهدف من تلك الدراسات معرفة تأثير بعض المتغيرات المادية مثل الإضاءة وفترات الراحة وظروف العمل ونظام دفع الأجور على الإنتاجية العامة ، وكانت نتائج تلك الدراسات مغايرة تماما حيث لم يثبت وجود أي علاقة مباشرة بين العوامل وانتاجية العامل ولكنها توصلت الى النتائج الآتية:

- *ان التحفيز الفردي لايكفي الا إذا كان من خلال مجموعة العمل التي يشعر العامل من خلالها بالانتماء والالتزام وهنا تتضح أهمية علاقات الأفراد في المجموعة في تدعيم سلوك الفرد وزيادة الإنتاجية*
- *أن بيئة العمل ليست فقط انتاج بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويبني داخلها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الرسمية ولاتقل عنها في التأثير على سلوكه داخل المنظمة من خلال مجموعات العمل التي ينتمون إليها.*
- *الإدارة الديمقراطية للعاملين في الإدارةو هو الأسلوب الأمثل لتحقيق الأهداف.*[2]

"ومن اهم رواد حركة العلاقات الإنسانية نجد شيستر بارناد (1889-1961) والذي نادى بتدعيم ونشر التعاون داخل المؤسسة وضرورة تكوين العمال وصقل خبرتهم داخل الجماعة وتشجيع العلاقات الاجتماعية واستشارة دافعية الافراد وحثهم على المزيد من العمل الإنتاجي "[3]

---

[1] كميليةطوبال : **دور مراكز التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية** , دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين , رسالة ماجيستير , غير منشورة , جامعة 08 ماي 1945 , قالمة , 2019 , ص ص38, 39

[2] كميلية طوبال :**مرجع نفسه** ص ص 40, 41

[3] أحمد ماهر : **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات** , ط 8 , دار الجامعية للنشر و التوزيع , مصر , 2020، ص132

3-نظرية راس المال البشري :برزت هذه النظرية خلال فترة الستينات من القرن العشرين هدفت هذه النظرية الى جذب الانتباه الى أهمية العنصر البشري تحديد ماهية راس المال البشري ،وإدخال مهارات الفرد والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات إنتاجية الافراد

"ترى هذه النظرية بان التدريب بمثابة استثمار حقيقي للمؤسسة ويعود عليها بالفائدة، وانه حتمية نظرا لاتساع نشاطات المؤسسة وتعدد إختصاصاتها وزيادة حدة المنافسة هذا مايؤدي الى وجود تخطيط الموارد البشرية وربطها باحتياجات المؤسسة وحسن توزيعها ،التقليل من مدة الإنجاز ،انخفاض نسبة التغيب ودوران العمل ، وهذا كله يؤدي الى تحقيق فعالية المنظمات وتحقيق الأهداف ".[1]

"يعتبر تيودور شولتز (1902-1998) من أبرز رواد نظرية رأسالمال البشري حيث أكد على دور العنصر في السير بعجلة التنمية وكان ذلك عام 1960، وكان أولمن أشار الى إمكانية التفسير الاقتصادي من خلال تشكيل رأس المال البشري المتكون بواسطة التعليم و التدريب والتكوين.

ومن المساهمين كذلك في نظرية رأس المال البشري نجد بيكر الذي ركزعلى عملية الاستثمار في التدريب بعدما بدأ الاهتمام في دراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعيين ورعاية صحي، يعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية.

وفي محاولته لتوضيح الجانب الاقتصادي للعملية التدريبية فرق بيكر بين التدريب العام والتدريب المتخصص وتناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل نوعي المهارات العامة التي يفيد بها منظمته،وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة هذا التدريب العام، اما التدريب المتخصص فتتحمل فيه المنظمة كل التكاليف ويرجع هذا الى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي منظمة أخرى " [2]

سادسا: و اقع التكوين المقاولاتي في الجزائر

"لا يزال تدريس مادة المقاولاتية مقتصرا على قطاع التعليم العالي، لكن في الوقت نفسه نسجل بعض المبادرات منطرف وزارة التربية في المرحلة الابتدائية في كيفية تهيئة التلاميذ للمقاولاتية وذلك عن طريق

[1] منير بن أحمد دريدي: **إستراتجية إدرة الموارد البشرية**، دار الإبتكار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017،ص 61

[2] كميلية طوبال: **مرجع سابق**، ص ص42, 43

بعض المشاريع داخل المؤسسات التربوية غير أن الجامعة ومن خلال إصلاحات الأخيرة لنظام التعليمي الجامعي LMD فقد تم ادراج مادة المقاولاتية كمادة أفقية حيث يلاحظ أنها لم تحضى بأهمية كبيرة كون الطلبة لايتحمسون لها ولعل هذا الأمر راجع لكون الأرصدة التي تحتويها ضعيف جدا والذي لايتجاوز في بعض التخصص رصيدا واحدا فقط، إضافة لعدم تحمس هيئة التدريس في تدريسها وبالتالي في كثير من الأحيان شاهدنا عدم قبول تدريسها من طرف الأساتذة لانعدام الخبرة من جهة والمادة العلمية ولذلك كثير من الأحيان يتم الغائها واستبدالها بمقياس أخر، كون مادة المقاولاتية وضعت كمادة اختيارية مرافقة لمواد أخرى معها فيتم الغائها للأسباب التي ذكرت، ولقد تم إحصاء هذه المادة التدريسية في عدد من الكليات وهي:

كلية علوم الطبيعة والحياة: المقاييس التي تدخل ضمن التكوين في المقاولة كانت محصورة بالنسبة لفرع بيولوجيا في التخصص المهني تربية الأسماك في الوسط الصحراوي (متمثلة في المقياسين: تخطيط المؤسسة وقانون العمل ومقياس محاسبة ،تنظيم وتسيير المؤسسة بالنسبة لمستوى الليسانس أما بالنسبة لفرع العلوم الزراعية فكانت تدرس في التخصصات: علوم زراعية فكانت تدرس في التخصصات: علوم زراعية وإنتاج نباتي، ضمن مقياس الاقتصاد المحتوى على دروس في التسيير والإدارة.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية : لقد تم استحداث مادة المقاولاتية في تخصص علم الاجتماع في المستوى الثالثة وتسمى المادة بالشباب والمقاولاتية" [1]

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: على مستوى هذه الكلية تمثلت المقاييس التي تدخل ضمن التكوين حول المقاولة في المقاييس التالية: مدخل إدارة الاعمال، اقتصاد ةتسيير مؤسسة بالنسبة للجذوع المشتركة، وتزداد عمقا في التخصصات التالية: تسيير المشاريع، إدارة أعمال بالنسبة للمستوى لليسانس أما على مستوى الماستر في تخصصات تسييرالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإدارة الأعمال.

[1] كمال عويسي: **أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة**، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، مجلد[12]، العدد2، أوت 2019، ص ص 1041, 1042

كلية العلوم التطبيقة: على مستوى هذه الكلية المقاييس التي تدخل ضمن تكوين حول المقاولة كانت محصورة في التخصصات التالية: هندسة الطرائق، الهندسة المدنية، الهندسة الميكانيكية والهندسة الكهربائية والمتمثلة في المقاييس التالية: تسيير المؤسسة بالنسبة لمستوى

لليسانس، مقياس قانون العمل وتسيير المخاطر على مستوى الماستر بالنسبة لتخصص مراقبة وفحص الجودة على سبيل المثال لا الحصر

كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال:على مستوى هذه الكلية المقاييس التي تدخل ضمن التكوين حول المقاولة كانت كمايلي: بالنسبة لفرع الالكترونيك والاتصالات في مستوى لليسانس يدرس في كل التخصصات مقياس تسيير المؤسسة، أما على مستوى الماستر بالنسبة لتخصص إشارة واتصال تمثلت المقاييس في: قانون المؤسسة، اقتصاد مؤسسة وتسيير المالي أما بالنسبة لتخصص مراقبة صناعية يدرس مقياس تسيير مؤسسة في حين التخصص المهني اداتية يدرس فيه: مقياس اتصال في المؤسسة.

بالنسبة لفرع رياضيات الاعلام الالي المقاييس التي تدخل ضمن التكوين حول المقاولة تمثلت في مقياس الاقتصادي الذي يدرس في الجذع المشترك المتضمن دروس في التسيير.

المعهد التكنولوجي: على مستوى هذا المعهد المقاييس التي تدخل ضمن التكوين حول المقاولة كانت محصورة فقط في فرع علوم التسيير"[1]

تعد تجربة التعليم المقاولاتي في الجزائرحديثة العهد إذ أن أول دار المقاولاتية أنشئت في الجزائر كانت في سنة 2007 حيث بدأت تظهر فرص أكثر للشباب الذين لديهم أفكار للمشاريع وذلك عن طريق الدعم المالي

وكذلك الدورات التحسيسية والتكوينية التي تقدمها الجامعة منANSEJوCNAC المقدم من اجل التعريف بأساسيات المقاولاتية،إلا انه هناك مشكل يعترض التعليم المقاولاتي في الجزائر وهوان الجامعة توفر الجانب النظري اكثر من التطبيقي بحيث ان الشباب الذين يريدون تأسيس مشروع خاص به لا تكون لديهم المهارات المعارف والقدرات المناسبة لتأسيس عمل حر يقلل من ظاهرة البطالة المتفشية في الجزائر

[1]– نفيسة خميس :**دور التكوين الجامعي في تفعيل التوجه لدى الطلبة دراسة لعينة من طلبة علوم التسيير العلومالتطبيقية والعلوم الزراعية** ،رسالة ماستر ،غير منشورة ،جامعة ورقلة ،الجزائر ،2016،ص ص 13, 14

،ومن اجل حل هذه المشكلات يجب على الدولة ان تعزز التكامل بين التعليم و القطاع الخاص وكذلك تحاول ترسيخ ثقافة تشجيع الشباب الجامعي على الابتكار ومواجهة الصعوبات ،وكذلك توفير مرشدين ذوي خبرة لكي يدعموا ويحفزوا والشباب الجامعي

سابعا: معوقات التكوين المقاولاتي في الجزائر:

عدم وجود تأثير إيجابي لبرامج التكوين المقاولاتي على تطوير الكفاءات المقاولاتية، ما يشير الى أن البرامج الحالية قد تكون غير فعالة .هذا قد يكون بسبب ضعف في المناهج أو عدم ملائمةالاحتياجات الفعلية للطلاب، وأيضا ما يرجع جزئيا على اعتماد المناهج النظرية أكثر من عملية وبالإضافة الى ذلك افتقار برامج التكوين الى التوجيه الاستراتيجي الذي يركز على تحليل السوق وتحديد الفرص.[1]

صعوبات مالية بحيث أن المؤسسات التي تدعم المقاولاتية لم تستطيع توفير التمويل الكافي لدعم المشاريع الناشئة، وكذلك تواجه البرامج التكوينية صعوبة في التنفيذ على أرض الواقع كالتعقيدات الإدارية

نقص كفاءة المدربين بحيث أن جودة الأساتذة المدربين تعود بالسلب على التكوين المقاولاتي مما تسبب آثار سلبية وتكون عائق أمام التكوين وكذلك عدم التأطير الجيد للأساتذة لذا وجب تسين مستوى المدربين وتدريبهم على التقنيات الحديثة

نقص الهياكل القاعدية وكذلك نقص الوسائل الحديثة والتجهيزات العصرية المواكبة للتكوين .

[1]– عبد القادر هاملي،مصطفى حوحو:**محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي دراسة ميدانية على عينة من الشبابالجامعي** ،مجلة اقتصاديات المال والاعمال ،جامعة بسكرة ،العدد8 ،جانفي 2019،ص 33.

خلاصة الفصل :

يعتبر التكوين المقاولاتي أساسيا من اجل الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل، بحيث يساهم التكوين المقاولاتي في التشجيع على المبادرة وروح الريادة والابتكار،ويعتبر الاهتمام بالتعليم المقاولاتي من اهم الاستراتيجيات التنمية الاقتصادية للدولة، ويتضمن التكوين المقاولاتي مجموعة من المناهج والاستراتيجيات والبرامج من اجل تشجيع الشباب الجامعي على تحويل أفكارهم الإبداعية الى مشاريع تقلل من ظاهرة البطالة المتفشية داخل المجتمع الجزائري.


الفصل الثالث:واقع توجه
الشباب الجامعي نحو ريادة
الأعمال في الجزائر

تمهيد:

في عالم يتسم بالتغيرات السريعة و التحولات الاقتصادية العميقة تبنت الجزائر ريادة الأعمال كغيرها من الدول إذ تبرز كحجر أساس في بناء المجتمعات الحديثة و دفع عجلة التقدم فهي ليست مجرد نشاط اقتصادي بل فلسفة تعكس روح المبادرة و القدرة على تحويل التحديات إلى فرص و خلق قيمة ملموسة للأفراد و المجتمعات و تشكل جسرا بين الأفكار المجردة و الواقع العملي حيث تختبر قدرة الفرد على الابتكار و مواجهة المخاطر و تمثل قوة دافعة لخلق فرص العمل و تفتح أفاق جديدة للاستثمار, الذكاء الاصطناعي و التكنولوجيات الحديثة .

و عليه نسعى في هذا الفصل للتطرق لأبجديات ريادة الأعمال بدءا بنشأتها و المفاهيم المرتبطة بها وصولا لأبعادها و أهميتها و استراتيجيتها مع بعض النظريات المفسرة لها و معوقاتها في الجزائر.

أولا : نشأة ريادة الأعمال :

يشير أغلب الباحثين والمتخصصين إلى أقدمية مصطلح ريادة الأعمال فقد يعود إلى قرابة مائتي عام على الرغم من أنه شاع استخدامه و تداوله حديثا كدلالة للمبدعين و مبتكري الأفكار الإبداعية و الجديدة.

جذورها الأصلية تعود إلى ستينات و سبعينات القرن 20 في نظرية القلة كان المفهوم يقتصر على قيام رائد الأعمال بحساب كميات السلعة و تكلفتها و نوع المادة التي ينتجها فحسب و يرجع الفضل في إدخال المصطلح إلى النظرية الاقتصادية للعالم (ريتشارد دكانتيلون) سنة 1759م .[1]

وأستخدم المفهوم فيما بعد للدلالة على مجمل الأنشطة الاقتصادية التي تكتشفها المغامرة أثناء العملية الإنتاجية في مخاطرة الحصول على مادتها الأولية و عدم ضمان الربح أو الخسارة فهي بمثابة توظيف ذاتيا كما وصف كارل ماركس (1776) بأنه وكيل اقتصادي و فاعل مهم و مؤثر في المجتمع.

و شهدت فترة ثمانينات انتشارا واسعا للمفهوم نظرا لنجاح العمليات التجارية و جني الأرباح من جهة و لدلالة المفهوم و حمله معنى التقدم في مختلف المجالات حيث يشير لابتكار أساليب حديثة في العمل و أصبح مع نهاية 80 القرن 20 مجالا دراسيا واعدا و أكاديميا يدخل مختلف الأصعدة .[2]

و اعتبرت المدرسة الاقتصادية الريادة عنصرا هاما من عناصر الإنتاج حيث يرى أدم سميث أن الريادي يمتلك رأس المال و يرى شولتز أن الريادي يمتلك القدرة على التعامل مع التغيرات و ظروف عدم التوازن في حين أسهم كل من روبرت هينبرج و ماكليلاند و منتربرغ إلى وصف الريادة بأنها الحاجة للإنجاز و الاهتمام بالإبداع و الابتكار و تعظيم فرص الإنجاز مع المخاطرة و إنشاء منظمات ريادية و أعمال ناجحة .[3]

درست المدرسة الكلاسيكية ثلاث عوامل الإنتاج وتتمثل في الأرض والعمل و رأس المال و يسعى كل منهم لخلق الثروة و اعتبرت أن رواد الأعمال هم رأس المال و الوسيلة المثلى لتحقيق التقدم المستمر كانت

---

[1] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام : **ريادة الأعمال , (المفهوم و النشأة و الأهمية)** , مجلة كلية التربية , , العدد 22 , الجامعة العريش، مصر،أفريل 2020 , ص 22.

[2] – محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام, **مرجع نفسه** ،ص 23.

[3] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام, **مرجع نفسه**,ص 24.

نظرة كل من كارل ماركس و ديفيد ريكاردو مع كل الاهتمام السالف لم يأخذ مجال ريادة الأعمال صبغة علم مستقل بذاته بل أشار ماكيلاند لضرورة قيام علم مستقل به.[1]

منذ ذلك التاريخ تكاثفت الجهود في بلورة هذا المجال يوصف الفرد وحدة التحليل و تطبيق مبادئ نفسية بغية التعرف على الدوافع النفسية المحركة لرواد الأعمال من بينهم سميث و هارت مان و بالمر و غيرهم[2]

حيث كان ينتمي في بدايته لمجال العلوم الإدارية ثم مجال المشروعات صغيرة هذا ما صعب استقلاله و تميزه بنفسه كمجال ذو صبغة تميزه عن غيره من العلوم إذ واجه صعوبة في 90 القرن 20 في التوصل لنماذج و نظريات خاصة به.

و توسع البحث في مجال ريادة الأعمال أكثر مع ظهور مدرسة جامعة هار فارد النابعة أفكاره من مركز بحوث التاريخ الريادي أسسه أرثر عام 1948 و درست هذه المدرسة أبعاد ريادة الأعمال كالتغيرات الطارئة على النظام الاقتصادي و خلق منظمات مشبعة للاستثمار التجاري للأفكار المبتكرة و السعي لخلق الأرباح إلى جانب مدرسة السلوك الإنساني التي أسسها كليلاند الذي أعطى بعد للمفهوم ريادة الأعمال من النظريات الحديثة من توجه نفسي و اجتماعي و أنثربولوجي مركزا على سلوكيات الرواد و الجانب النفسي و السمات الشخصية للرواد كالرغبة و الدافعية للإنجاز و الإبداع و غيرها و من ناحية اجتماعية تحليل مواقف حياة رواد الأعمال و الاتجاه الأنثربولوجي لسياق الممارسات الثقافية المعززة للسلوك الريادي[3]

و اهتمام الدوريات الحديثة بمجال ريادة الأعمال مع صدور عديد الدوريات الداعمة لريادة الأعمال و كان أول عمل أصدره كاسون عام 1990 في شكل مجلد ضم أوراق بحثية منشورة في ريادة الأعمال كانت بمثابة انطلاقة رسمية لقيام مجال ريادة الأعمال.

---

[1] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام, **مرجع سابق** ,ص 25.

[2] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام, **مرجع نفسه** ,ص 25.

[3] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام،:**مرجع نفسه**,ص 26.

كم تميزت السنوات الأخيرة باهتمام علماء التربية بهذا المجال و تناوله من جوانب عديدة كتعليمه و التدريب عليه و ربطه بمشاكل المجتمع و الخريجين و البطالة و فرص العمل و ضمه للمنظومة التربوية بصورة واضحة و جلية كعلم مستقل له مكانته في المجتمع يهتم بمشاكله و يسعى كغيره من العلوم لحلها[1]

و برز بصورة جلية في الجزائر سنة 1994 لوجود غلاف مالي و إطار تنظيمي داعم و مساند للمشروعات و إنشاء هيئات داعمة و مشرفة لتقديم المساعدات التنظيمية و الاقتصاديةلحاملي الأفكار و المشاريع الإبداعية كالوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب 1996 و الوكالة الوطنية للاستثمار 2001 و غيرها من الهيئات و المنظمات المشجعة و الداعمة لهذا المجال.

ثانيا : بعض المفاهيم ذات العلاقة مع ريادة الأعمال :

1- الإبداع :

يعرف الإبداع على أنه: قدرة الفرد على التفكير بغية التوصل إلى إنتاج متنوع و جديد يمكن تنفيذه في الواقع في شتى مجالات الحياة المختلفة .[2]

يعتبر الإبداع: عملية و قدرة عقلية تتشكل على مستوى الفرد أو الجماعة أو مؤسسة تتم بواسطتها إنشاء و توليد أفكار جديدة و مفاهيم و أعمال جديدة .[3]

نعرفه أيضا على أنه: تقديم فكرة جديدة أو إضافة لم تكن موجودة سابقا يتم من خلالها إحداث تغييرات و تحسينات على الأفكار السابقةو تقديمها بصورة أكثر تطورا.[4]

كما يعرفه (حسام عبد الله الأحمد) على أنه : " مزيج من القدرات و الاستعدادات العقلية و العوامل النفسية التي إذا ما وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترتقي بالعملية الإبداعية عبر مراحل متعددة

---

[1] –محمد عبد الوهاب الصيوفي , عصام عطية عبد الفتاح , رحاب السيد السيسد علام,**:مرجع سابق** ,ص 27.

[2] – محمد أحمدعبد الجواد **:الإبتكار و الإبداع الفكري** , ط 01 , دار البشير للثقافة و العلوم , الأردن , 2000 , ص 14

[3] محمد رشدي سلطاني **:المعارف الجماعية كمورد استراتيجي واثرها على نشاط الابداعفي المؤسسة** ،أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ،قسم علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2014،ص 40

[4] – أحمد المغربي **:الإبداع الإداري في القرن الحادي و العشرين** , دار الفجر للنشر و التوزيع , مصر , 2008 , ص 200

, لتقديم مخرجات يمكن أن تشمل تطوير حلول للمشكلات أو تقديم عمليات و أساليب و سلع و خدمات أصيلة و مفيدة للمجتمع "[1]

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن الإبداع هو تطبيق تفكير الجديد للتوصل لكل ما هو جديد و مستحدث و هو قدرة ذهنية قائمة على ابتكار الجديد لتطوير و تحديث فكرة أو مشروع ما تعود بالنفع و تقديم مخرجات فعالة و وضع أساليب لتجنب المخاطر و حل المشكلات.

2- الإبتكار:

يعرف رواية "حسن " الإبتكار بأنه "تنمية و تطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة ".[2]

أما نجم عبود نجم فقد عرف الابتكار على أنه قدرة المؤسسة على مواكبة ما هو جديد و إضافة بغية تقديم قيمة أكبر و أسرع و القدرة على التميز و تحقيق ميزة تنافسية في السوق .[3]

نعرفه أيضا بأنه عمل شيء جديد قد يكون تطوير منتج أو سلعة و إعطاءه صبغة جديدة أو فتح سوق جديد و يتمثل في تقويم طرق جديدة لتطوير أساليب العمل داخل المؤسسة فبهذا يدخل الابتكار كل من مجالي الإنتاج و الخدمات و أنه نشاط غير روتيني يتميز بالتغيير و التجديد.

نعرف الابتكار كذلك بأنه يعبر عن فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعبير جديد تتبناه الفرد يختلف عن الأفكار الأخرى ذو ميزة خاصة به .[4]

نستنتج من خلال التعاريف السباقة أن الابتكار مفهوم واسع يشمل و يركز على فكرة كل ما هو جديدو مستحدث ابتكار أساليب و طرق و أليات عمل جديدة في تقديم خدمة أو منتج للزبون و عليه فإن الابتكار يرتبط بأي فعل أو شيء جديد تتبناه المؤسسة.

3-المخاطرة :

---

[1]– حسام عبد الله الأحمد :**أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين** , مذكرة ماجستر ، غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال , جامعة حلب , سوريا , 2008 , ص 54[1]

– رواية حسن :**سلوك المنظمات** , الدار الجامعية , الإسكندرية , 2001 , ص 39[2]

[3]– نجم عبود نجم :**ادرة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة),** ط01 , دار وائل للنشر , عمان , 2003 , ص 22

– محمد الصيرفي :**الإدارة الرائدة** , دار الصفاء للنشر و التوزيع , عمان , 2003 , ص 12[4]

تعرف المخاطرة على أنها مجازفة الريادي بطرح منتجات و أفكار جديدة في السوق مع صالنظر على مخاطر المنافسة فالمخاطرة هي الأخذ بعين الاعتبار إمكانية التعرض للخسارة .[1]

يعرف نصير و القزاوي المخاطرة بأنها : التوجه نحو التغيير المطلوب قصد الوصول لنموذج من المنظمة يلبي الحاجات و العمل على استغلال الفرص مع تحمل مسؤولية الفشل .

يعرفها حسين: أنها السعي لاكتشاف الفرص و محاولة استغلالها بفكر عقلاني و تخطيط مسبق و هي المجازفة في القيام بأنشطة تلبي حاجيات الزبون و المستخدم .

و يعرفها إسماعيل: أنها قيام الشخص صاحب المشروع بدراسة الأمر من جميع جوانبه و بصورة مفصلة و معرفة مختلف المخاطر المتوقع حدوثها مع حجم العوائد و الأرباح بحيث يتوقع أن حجم العائد أعلى من الخسارة المتوقعة أو العكس.[2]

نستنتج مما سبق أن المخاطرة هي عمل و فعل مجازف من طرف الريادي من خلال طرح منتجات و خدمات في السوق مع دراسة مختلف جوانب المشروع و توقع الربح أو الخسارة.

ثالثا : أهمية ريادة الأعمال :

تتلخص أهمية ريادة الأعمال فيما تقدمه و تضيفه للوسط الاقتصادي و الاجتماعي و هي كما يلي :

1- الأهمية الاقتصادية :

رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال و الأنشطة:من خلال قدرة المقاولين و امتلاكهم كفاءات التسيير و الاستخدام العقلاني و الأمثل للموارد و تحقيق الجودة و التميز في طرح منتجاتها في الأسواق من مستوى منخفض إلى مستوى أعلى في الإنتاجية .

[1]– شيماء محمد فهمي الحلواني **:واقع أبعاد الريادة في الأعمال الصناعية في محافظتي القدس و الخليل** , مذكرة ماجستر، غير منشورة إدارة أعمال , جامعة الخليل , فلسطين , 2017 , ص 07

[2]– شيماء محمد فهمي الحلواني **:مرجع سابق** , ص 20

خلق فرص عمل جديدة :باعتبار المقاولاتية قطاع خاص ضمن القطاعات الاقتصادية التي تحتوي مختلف الأنشطة من صناعة و خدمات و غيرها قادرة على إقامة مشاريع بأحجام مختلفة تعتبر منفذ مستقبلي لليد العاملة يوفر فرص عمل متعددة.

الإسهام في تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين :تنشط المقاولاتية في العديد من المجالات تظهر فيها إبداع المقاولين سوآءا في إنتاج السلع و الخدمات التي تعطي قيمة مضافة و جديدة في التسويق يظهر هذا التنويع في التكنولوجيات المستحدثة و المستخدمة أو الأنشطة و الخدمات و الوظائف في المؤسسة و طرق التسيير من خلال أساليب التسويق و إعادة الهيكلة و غيرها.

نقل التكنولوجيا :يعتمد رواد الأعمال على نقل مختلف أساليب التكنولوجيا الحديثة من الدول المتقدمة إلى الدول النامية و إدخالها في أساليب نشاط المؤسسة تحقيق بقية التنمية و خلق فرص عمل.

تنمية حجم الصادرات:و هذا من خلال سعي المؤسسة لتقديم منتجات ذات جودة عالية صالحة للتصدير أو إنتاج سلعة محلية تتولى المؤسسة نفسها تصديرها بعد إعدادها وتهيئته تهيئة لازمة.

التجديد وإعادة هيكلة المشاريع الاقتصادية و تنميتها و تطويرها:و نعني بهذا السعي للتجديد و إحداث التغيير في المشاريع التي تنشط في المؤسسة الاقتصادية بغية تحقيق الكفاءة في الأنظمة و مصادر الموارد و الحوافز و تجديد إجراءات و معايير المؤسسة نفسها لتحقيق التنمية و التطوير.[1]

إيجاد أسواق جديدة:يتحقق ذلك من خلال استغلال الفرص في السوق و تجديد الموارد و تحديث الكفاءات و طرق الإنتاج المستخدمة من طرف المقاول بغية التوسيع في السوق و خلق طلب و عرض جديدين و تحقيق الريادة و النجاح في السوق.

زيادة القدرة على المنافسة :من خلال التطلع على البيئة المحلية و البيئة الخارجية تطلعا دقيقا و واعيا و السعي لتطوير أساليب العمل و العمل على تغذية المؤسسات بالموارد و العمل على خفض تكاليف الإنتاج و تنمية الصادرات من خلال الإنتاج المباشر و غير المباشر.

[1]– عائشة بوثلجة , فيروز زروخي, فاتح غلاب: **المقاولاتية و دورها في تنويع الإقتصاد في الجزائر** , مجلة إقتصاد المال و الأعمال , مجلد [03], العدد 03 , أكتوبر 2019 , ص 721

تحقيق التنوع الاقتصادي:تعد ريادة الأعمال أداة أساسية و مهمة لتحقيق التنوع الاقتصادي لأنها تعتمد بالأساس على استغلال الفرص تنشط في مختلف و أغلب القطاعات و تحقق توازن اجتماعي و اقتصادي .

الحد من السوق الموازي :تمكن المشاريع المقاولاتية حاملي الأفكار من استثمار أفكارهم الإبداعية دون الحاجة إلى رأسمال ضخم أو إمكانيات كبيرة إلى جانب أنها في نفس الوقت تساهم بمنتوجات تدرجها ضمن الاقتصاد الوطني.[1]

الأهمية الاجتماعية :

تلعب ريادة الأعمال دورا هاما في هذا الجانب نلخص كما يلي :

تحقيق عدالة في التنمية الاجتماعية و توزيع الثروة:من خلال التوزيع الأمثل الثروة و إعادة تقسيم مكاسب التنمية الاقتصادية بطريقة عقلانية بدءا من توزيع المؤسسات المقاولاتية بشكل عادل و منصف من الناحية الجغرافية دون التحيز لمنطقة على حساب الأخرى و بهذا يتم استغلال الموارد المتاحة بشكل متوازن.

امتصاص البطالة و تأمين فرص العمل:توفر المقاولاتية باعتبارها عملا حرا فرص العمل و تعمل على التقليص من نسب البطالة نظرا لانخفاض تكلفة العمل في المجال المقاولاتي مقارنة بالعمل في المؤسسات الكبرى و هنا تبرز إيجابية المقاولاتية في قدرتها على توظيف الأيدي العاملة بموارد محدودة نسبيا.

المساهمة في تشغيل المرأة :من خلال اهتمام المقاولاتية بالمرأة العاملة ومحاولة إدماجها في بعض الأنشطة و المجالات الملائمة مثل العمل في الأرياف فانتشار ثقافة المقاولاتية يجعل المرأة تنخرط في بعض الحرف و المجالات كمشاغل خياطة الألبسة و الأنشطة الزراعية و بالتالي تكون عنصر مساهم و فعال في إحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية.

[1] – عائشة بوتلجة , فيروز زروخي, فاتح غلاب : **مرجع نفسه** , ص 722

الحد من النزوح الريفي نحو المدن :تساهم المشاريع المقاولاتية في إحداث نشاطات تلائم طبيعة الأرياف تكون بهذا إحدى الوسائل المهمة لتثبيت السكان و الحد من النزوح الريفي نحو المدن بتوفير مناصب شغل و مصادر دخل تلبي مختلف متطلبات الحياة الكريمة و تعمل على ترقية الأرياف.[1]

رابعا :مميزات و خصائص ريادة الأعمال:

إن لريادة الأعمال أهمية كبيرة لا تقتصر على الاهتمام بالمنظمة فحسب بل تعكس على الجانب الاقتصادي و الاجتماعي ككل لها جملة من الخصائص و المميزات نذكر أبرزها كما يلي :

- ✓ *يعتبر نشاط ريادة الأعمال ألية ووسيلة للتغيير والتطوير الاستراتيجي.*
- ✓ *من أهم مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأمثل للموارد الأولية وصولا لإطلاق منتوج أو خدمة جديدة إلى جانب تطوير أساليب وطرق جديدة للعمليات والبرامج الإنتاجية.*
- ✓ *وسيلة وأسلوب محفز للإبداع داخل المنظمة من خلال اكتشاف الفرص الجديدة و تطبيقها و استغلالها بشكل عقلاني في إدارة الموارد و العمليات لتقديم الجديد من الخدمات و المنتجات في السوق.*
- ✓ *تتضمن ريادة الأعمال مواقف وإجراءات تعزز و تزيد من قدرتها على إدارة المخاطر و الاستفادة من الفرص الرائدة و الأفكار الإبداعية.*
- ✓ تعد ريادة الأعمال سمة هامة للنمو والتطور واستراتيجية فعالة لمواكبة التغيرات وإعطاء الميزة التنافسية للمنتج و الخدمة.
- ✓ *فرصة هامة لجني الفائدة و الأرباح و تحقيق عوائد جيدة لصالح المجتمع من خلال ما تقدمه من ميزات للمؤسسة.*
- ✓ *هي عبارة عن جهد مبذول ينسق و يجمع بين عمليتي الإنتاج و البيع .*
- ✓ *إحداث و تحقيق استقرار في المجتمع لما لها من أثر إيجابي كما أشار لذلك العالم الأسترالي*

[1]–عائشة بوتلجة , فيروز زروخي, فاتح غلاب: **مرجع سابق** , ص ص 722, 723

عام Schum peter Joseph).1934

- ✓ *عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية تركز على المبادرة الفردية و الابتكار الذاتي للأفكار الإبداعية ثم تجسيدها في الواقع بواسطة الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بالإضافة إلى تحمل درجة المخاطرة.*
- ✓ *التخطيط بكفاءة عالية لجملة العمليات الإدارية المطبقة للأفكار الجديدة و محاولة إدارة المشاكل و المخاطر المحتملة.*[1]

خامسا : إستراتيجية الريادة في الأعمال :

تعد استراتيجيات الريادة في الأعمال من الاستراتيجيات المهمة التي تدفع المؤسسات للتوجه لتحقيق تغذية رجعية ناجحة في السوق و كسب الزبون و النهوض بمستوى نشاط المؤسسة إلى التميز نستطيع تعريف الاستراتيجية على أنها اتجاه و طريق المؤسسة على المدى الطويل تستطيع من خلالها السعي للمنافسة و تحقيق بصمة خاصة بها في بيئة يسودها التغير عن طريق الموارد البشرية بغية تحقيق التوقعات المنتظرة منها من قبل أصحاب المصلحة و استراتيجية الريادة هي تلك الاستراتيجية التي تدفع بالمؤسسة لتحقيق الإبداع و الابتكار و أخذ التفرد و المخاطرة بعين الاعتبار إضافة إلى تشجيع العاملين لاتخاذ القرارات بمسؤولية .

يشير ميلر لإستراتيجيات الريادة في الأعمال في 1983 في رغبة المؤسسة في أن تكون مبتكرة و تسعى لتحمل المخاطر عند طرح منتج جديد في السوق إضافة إلى أن تكون أكثر نشاطا أمام الفرص الجديدة في السوق و تحقيق أداء فعال.[2]

---

[1]– أحمد دروم :**الإبداع , ريادة الأعمال و التنمية الإقليمية (المحلية) المستدامة** , دراسات ميدانية و تجارب رائدة , كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة زيان عاشور , الجلفة , الجزائر , 2019 , ص ص 168 , 169

[2]– كلثوم فرحات :**إستراتيجيات ريادة الأعمال و دورها في إستقطاب رأس المال المخاطر و إستدامة المؤسسات المبتكرة** , أطروحة دكتوراه, غير منشورة ، شعبة العلوم الإقتصادية , كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة الشهيد حمه لخضر , الوادي , 2022–2023 , ص 18

في 2009 إلى ريادة استراتيجية الأعمال على أنها توجه تكتيكي تتخذه المؤسسة تسعى من خلاله لصنع استراتيجية تخص عملياتها و سلوكياتها و فلسفاتها الإدارية المختلفة كما أشار (Anderson) كمتغير يحمل ثلاثة أبعاد مختلفة و هيالابتكار , المخاطرة , الاستباقية يجب أن Mallerاعتبرها تتلاءم إيجابيا لتعبر عن التوجه الريادي بمعنى أنها استراتيجيات الريادة في الأعمال كما أضاف استراتيجيتين أخرين و هما المنافسة و الإستقلالية.[1](Lum pkin.Tand dess 1996) ترتكز الاستراتيجيات على منظور الاختيار الاستراتيجي غالبا ما ينظر لها على أنها "المعرض المتزامن للابتكار و الاستباقية و المخاطرة" إلى جانب الاعتراف بالفرص الجديدة إلى جانب المنافسة و الاستقلالية في السوق , حضيت هاته الاستراتيجيات باهتمام واسع النطاق من قبل الباحثين و نطرح هاته الأبعاد السابقة كالتالي :[2]

1- استراتيجية الابتكار:

من الأوائل الذين سلطوا الضوء Schanpeter (1942) كان (1996)Lumpkin and Dessوفقا

على الدور الذي يلعبه الإبتكار في ريادة الأعمال من خلال رؤية أن الإبتكار يبين ميل المؤسسة إلى الإنخراط و دعمها للأفكار الجديدة و البناءة و العمليات الإبداعية المنتجة للخدمات الجديدة و يشير الابتكار أيضا إلى الرغبة في المضي قدما من الممارسات و النشاطات الحالية إلى اكتشاف الحدود الجديدة في عالم المقاولاتية .

يعكس أيضا الابتكار ميل المؤسسة لدعم و توليد أفكار جديدة و إبداعية منتجة لخدمات و تكنولوجيات و أسواق مستحدثة كما يعمل على حل المشاكل و تحديات الأعمال و التي بدورها تساعد المؤسسة على البقاء و قدرتها على تحقيق التميز و النجاح و ترك بصمتها و يعد مصدر و منبت الأفكار التي تؤدي لتحسينات و منتجات جديدة فالابتكار من العناصر و العوامل المهمة التي تساعد على الحفاظ على الميزة التنافسية في أسواق سريعة التغير.

اقترح جون و ديفيز (2000) ثلاثة أنواع رئيسية من الابتكار :

---

[1] – كلثوم فرحات: **مرجع نفسه** ، ص 19

[2] – كلثوم فرحات: **مرجع نفسه**، ص 20

- ✓ *ابتكار المنتجات : يشير إلى اكتشاف منتجات جديدة و تطويرها يحدث عادة في المؤسسات التي تعتمد التكنولوجيات الحديثة التي تسهل وضعها التنافسي في السوق.*
- ✓ *ابتكار العمليات : يشير لتحسين العمليات الداخلية للمؤسسة و تطوير قدراتها سبل تحقيقها الريادة و النجاح.*
- ✓ *ابتكار السوق : يدل على اختيار القطاعات الجديدة و النشطة في السوق و العمل على مواكبتها على أكمل وجه.*[1]

2- إستراتيجية الإبداع :

تعتبر "روح المبادرة من السمات الأساسية في ريادة الأعمال " إذا تعتبر عامل أساسي لبلوغ التنمية الاقتصادية, يسعى رواد الأعمال لإيجاد فرص جديدة و طرح خدماتهم في السوق بغية زيادة الدخل و تنمية رأس المال و تحقيق الرفاه الاقتصادي و الاجتماعي.

يعد الإبداع من المصادر المهمة لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة و من محفزات الإبداع الدفع لتوليد أفكار مبتكرة و إسقاطها على المنتج و الخدمة و إعطاءها صبغة التميز و علامة النجاح و التفوق بعد طرحها في السوق.[2]

الإبداع هو محصلة ابتكار نظام و عمليات جديدة في إنتاج سلعة أو خدمة أثناء تصميم عملياتها و اختيار مكوناته في المجمل نجد أنه عملية تحويل الفكرة لمنتج واقعي يضمن هذا الأخير سير المؤسسة لمصاف التميز و تحقيق ميزة تنافسية عالية في السوق.[3]

---

[1] – كلثوم فرحات: **مرجع سابق**، ص ص 22, 23

[2] –كلثوم فرحات :**مرجع نفسه**،ص 24

1–شامي صليحة :**تعزيز الريادة التعليمية من أجل التحقيق المتميز لمنظمات الأعمال حالة المنظمات الجزائرية** أطروحة دكتوراه ،غير منشورة, تخصص تسيير المنظمات , شعبة علوم التسيير , كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة أمحمد بوقرة , بومرداس , 2019 –2020 , ص 107

يقوم بالأساس على فكرة التجديد لتحقيق الأفضل أو حل مشكلة بهذا نستنتج أن الابتكار مرتبط نابع من فكرة جديدة في حين الإبداع هو الجانب الملموس أي التطبيقي مرتبط بتنفيذ و إسقاط الفكرة المبتكرة على المنتج في الواقع و السعي نحو الأفضل و قد صنف شومبيتر الإبداع إلى خمسة أصناف و هي :[1]

إنتاج منتجات جديدة مواكبة لمتطلبات المستقبل / الكشف عن سبل و تقنيات جديدة في الإنتاج مع الحرص على الجودة و مراعاة خفض التكلفة / حسن التصرف في عملية التسويق و إيجاد منفذ لعرض المنتجات / إيجاد تقنيات تنظيم جديدة في العملية الإنتاجية / البحث عن مصادر أخرى للمادة الأولية للمنتج لتوسيع نقاط الخدمة و الترويج للمنتج .

3- الاستراتيجية الاستباقية :

تعتبر الاستباقية من سمات ريادة الأعمال تتعلق عادة بمستوى المبادرة في الأعمال , تشير في أبجديات التوجه الريادي إلى ميل أصحاب المؤسسة للمنافسة القوية للحصول على ميزة معينة في مجال معين و تتجسد الاستباقية في المؤسسة أثناء التفكير الاستراتيجي الذي تنتهجه في سياساتها و خططها للاستفادة من تجارب المنافسين و أصحاب المصالح الداخليين و الخارجيين مما يساعدها على الانفتاح التنظيمي و تغيير مناهجها لمواكبة مختلف التغيرات و التكنولوجيات.[2]

و كما يرى عثمان رشدي أن الاستباقية تتصل بعملية التنفيذ و في السعي لتكون الريادة مثمرة و ناجحة و يصف استراتيجية الاستباقية في قدرة المؤسسة لمواجهة تحديات السوق بواسطة الخدمات و التقنيات المبتكرة التي تنتجها و القدرة على البحث في الفرص الجديدة بالإضافة إلى استحضار النظرة الاستشرافية لتلبية الحاجات المستقبلية.[3]

فإن الاستباقية هي اقتناص الفرص من منطلق توقع متطلبات (1996)**Lumpkin&Dess**حسب السوق المستقبلية و وضع خططها و استراتيجياتها بناءا على ذلك. و عرفها أيضا **Venkat raman**

---

[1]– زايد مراد :**الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة**, في إطار الملتقى الدولي حول : المقاولاتية : التكوين و فرص الإبداع كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة محمد خيضر, بسكرة , الجزائر , 6/7/أفريل /2010 , ص 4

[2]–كلثوم فرحات :**مرجع سابق** ،ص 25

[3]–عثمان رشدي : **الريادة و العمل التطوعي**, دار الراية للنشر و التوزيع , عمان , الأردن , 2012 , ص 22

(1989)وجهة المؤسسة بناءا على تطلعات الصناعة الجديدة و الفرص بأنها المستحدثة في السوق بمعنى أن المؤسسة تنتج الإستباقية لتكون في المصاف الأولى بمنتاجتها و خدماتها.[1]

و بالتالي فإن الاستباقية هي بعد مهم من أبعاد ريادة الأعمال تؤثر على نشاط المؤسسات كما نشير إلى وجود علاقة ضمنية بين كل من الابتكار و الاستباقية من خلال أن كون المؤسسة استباقية في تطلعاتها يعزز و يزيد من قدرتها على الإبداع و ابتكار أفكار مستحدثة لتطوير منتجاتها و خدماتها التي تطرحها في السوق إلى جانب أن الاستباقية تأخذ زمام المبادرة في توقع الفرص المستقبلية و تنفيذها ضمن الخطط و الاستراتيجيات التي تنتهجها و تنظيم مشاريعها و انخراط في أسواق جديدة لتحقيق النجاح و التميز.

4- استراتيجية المخاطرة :

تعد المخاطرة من السمات الرئيسية لريادة الأعمال و تشير لميل أصحاب المشاريع و المؤسسات لتحمل مخاطر جديدة الملازمة للخدمات و التقنيات الجديدة و تحمل أعباءها و القدرة على مسايرتها للخروج من الخطر و مواجهة التحديات و المصاعب التي تعترضها .[2]

و حسب رشدي عثمان فإن المخاطرة نفسها تحتاج إلى إدارة و تخطيط من خلال توفير موارد أولية لاستثمار المنتوج أو الخدمة مع تحمل كامل التكاليف و المسؤوليات عند الفشل أو الخسارة .[3]

و تشمل استراتيجية المخاطرة ما يلي :[4]

- ✓ *اتخاذ إجراءات مثل الدخول و المنافسة في أسواق جديدة مع تخصيص موارد مستحدثة و جديدة بكميات كافية لتطوير المنتوج و الخدمة مع عدم ضمان النتائج.*
- ✓ *الجرأة و المغامرة في دخول المؤسسات مجالات عمل جديدة عن النمط و المجال الذي تنشط فيه مع عدم اليقين .*

---

[1] –كلثوم فرحات :**مرجعسابق**، ص ص 25, 26

[2] – كلثوم فرحات :**مرجع نفسه**, ص 27

[3] –عثمان رشدي : **مرجع سابق** , ص 22

[4] –كلثوم فرحات :**مرجع سابق** , ص 27

- ✓ *الميل إلى تنفيذ برامج ذات مخاطر عالية قد تحتمل ربح كبير مع إمكانية خسائر عالية هي في الأساس استعداد جريء و مغامرة في السوق دون ضمان العواقب المحتملة.*
- ✓ *اتجاه مسيري المؤسسات للمخاطرة في السوق مع التقبل و الرضا عند الفشل.*
- ✓ *بالإضافة إلى أن المخاطرة في الأعمال التجارية ليست مغامرة في السوق بل هي أيضا معتدلة و محسوبة لا تكون خسارة عن منضبطة تماما بل يتم فحص و معرفة مدى الخطر مسبقا للتحليل من شدته بانتهاج أساليب مخفضة للخسائر أثناء المغامرة في سوق مليء بالتغيرات و العوامل الخارجية و المنافسة و الخطر.*[1]

5- استراتيجية الاستقلالية:

"توصف الاستقلالية بأنها إبراء محدد ذاتيا من قبل الأفراد أو المجموعة لنقل إشارة أو رؤية إلى اكتمالها من خلال هدف تنمية المهمة ".[2]

تشير الاستقلالية إلى عمل مستقل نابع من الفرد أو الجماعة في طرح فكرة و رؤية جديدة و تنفيذها بمعنى أخر القدرة على التوجيه الذاتي للمشروع و السعي وراء الفرص في العملية التنظيمية و الإنتاجية، يضل بهذا رائد الأعمال له الحرية في التصرف مع إتخاذ القرارات التي يراها مناسبة و المضي قدما.[3]

و تعبر أيضا الاستقلالية على مدى سيطرة الفريق على أهدافه و حل المشكلات ذاتيا من خلال إثبات الاستقلالية الهيكلية في تسيير و إدارة المشروع .[4]

6- استراتيجية العدوانية التنافسية :

تعتبر أيضا استراتيجية مهمة من استراتيجيات العمل الريادي حيث أوضح**Lumpkin&Dess(1996)** أن استراتيجية العدوانية التنافسية تشير إلى تحدي المنافسين في السوق بشكل مباشر و مكثف بغية تحسين وضعها و تحقيق التميز و تعتبر رد قوي على تصرفات المنافسة ترتبط

1- كلثوم فرحات :**مرجع سابق** , ص 28

2- عثمان رشدي :**مرجع سابق** , ص 22

3- كلثوم فرحات :**مرجع سابق** , ص 30

4- كلثوم فرحات :**مرجع نفسه** , ص 31

عادة بالعمل على تحسين الأداء بشكل يفوق المنافسين جودة و اكتساح الأسواق التي ينشط فيها المنافسين بجرأة و قوة في محاولة إبعادهم عن السوق و تحقيق الهيمنة عليه .[1]

و في الأخير نخلص إلى أن ريادة الأعمال ليست محل الصدفة بل هي نتيجة تطور الفكر البشري و سعيه وراء الابتكار و اكتشاف الجديدة تعبر عن فكر ابتكاري يطرحه العنصر البشري يجسده في شكل سلوك إبداعي جديد يتحمل المخاطرة في السوق عند طرح المنتج أو الخدمة يسعى للاستباقية و المنافسة القوية قد يلجأ للمنافسة و تحقيق الثروة و تقديم قيمة مضافة تنعكس بالإيجاب على رائد الأعمال نفسه و على المجتمع.

سادسا: بعض المداخل المفسرة لريادة الأعمال :

تعتبر ريادة الأعمال مصدر مهم من مصادر تحقيق الميزة التنافسية في المجتمع تمكن بدورها من تميز المؤسسات في عملياتها و أداءها إذن أن إدراك المهارات الجديدة لقيادة العمليات التنظيمية و السير بالمؤسسة نحو التطور و التجديد يتطلب هذا دراسة المداخل المفسرة لريادة الأعمال و تشمل :

1- المدخل الاقتصادي :

فسر هذا المدخل ريادة الأعمال حديثا من خلال نظرية التنمية الاقتصادية سنة (1911) التي أكدت على أن الأفراد الرياديين هو جوهر و أساس التنمية الاقتصادية فبفضلهم يتم خلق التغييرات في المنظومة الاقتصادية من خلال تقديم منتجات و خدمات جديدة و طرح طرائق مستحدثة في العملية الإنتاجية و استعمال مصادر و تقنيات جديدة في التجهيز و فتح أسواق جديدة و الاطلاع على التكنولوجيات الحديثة و طرح منتوجات تنافس في الأسواق تعود بالنفس على المؤسسة و على المنظومة الاقتصادية و المجتمع ككل .[2]

---

[1]– كلثوم فرحات :**مرجع نفسه**, ص ص 31, 32

[2]– ميسون علي حسين : **الريادة في منظمة الأعمال و الإشارة لتجربة بعض الدول** , جامعة بابل , بغداد , مجلد [21] , العدد 2 , 2013 , ص 396

2- المدخل النفسي الاجتماعي :

أهمية العوامل النفسية و الاجتماعية Mecclelland)و(Collins تعود جذور هذه النظرية لمناقشة للفرد كمسبب و محفز للأعمال الريادية و دراسة عوامل اجتماعية أخرى و مجمل خصائص المحيط الاجتماعي التي يتأثر بها الفرد الريادي إلى جانب المعايير الإجتماعية و القيم الثقافية التي تدعم السلوك الريادي أو تعيقه.[1]

3- مدخل السلوك الريادي :

تقوم المؤسسات وفق هذا المدخل بالعمل على تطوير و تحسين منتجاتها و خدماتها التي تطرحها في السوق توافق بواسطتها التغيرات السريعة في المجتمع و مجمل المستحدثات البيئية و التنافسية و في هذا عام 1999م نموذج للسلوك الريادي في المنظمات إذا يشير إلى وجود الفرص قدم (Thompson)مع وجود التهديدات و المخاطر في بيئة تحفها المنافسة يجب بهذا استجابة الرياديين للاضطرابات البيئية و حالات الشك و عدم اليقين و السعي لتأسيس و إقامة موقف استراتيجي قوي عن طريق استغلال الفرص الجديدة من قبل المنافسين في السوق لإعطاء قيمة مضافة للمنتوج و الخدمة و تحقيق التميز و النجاح مع التيقض المستمر للتهديدات الخارجية المحتملة و التكيف مع التقلبات البيئية.[2]

4- مدخل المنظمة المتعلمة :

يطلق عليه أيضا من خلال التوجه نحو التغيير إذا يتطلب رؤية إستشرافية مسبقة للمؤسسة أثناء أداء نشاطها و سعيها لأداء النشاط المتوقع و مساعدة العاملين على وضع الطرائق الملائمة للمنافسة و يتطلب أسلوب المخاطرة تحقيق الإبتكارات الفعالة و إمداد المشاركين بالمكافأت كعنصر مهم لتحسين الدافعية مع القدرة على تقبل المخاطرة و السعي نحو التغيير المطلوب لتحقيق أداء عملي ناجح للمنظمة[3].

5- مدخل القيادة الاستراتيجية:

---

[1] – ميسون علي حسين :**مرجع نفسه**، ص 396

[2] – أحمد دروم :**مرجع سابق** , ص 34

[3] – ميسون علي حسين :**مرجع سابق** , ص 397

يسعى الريادي وفق هذا المدخل لأداء أدوار فاعلة لضمان امتلاك و تحقيق رؤية واضحة للمنظمة و دعم توجه الهيكل التنظيمي بصفة ملائمة و وضع سياسات و ثقافات إدارية و تفعيل نظام المكافأت لتحفيز أداء المشاركين و التزامهم في أداء الأنشطة الخاصة بهم .[1]

6- مدخل التوجه الريادي بالاستفادة من القدرات و الموارد:

وفقا لهذا المدخل تحدد المؤسسة مسبقا مكان تواجدها و الحيز الذي ترغب أن تنشط فيه و تحديد مستوى نشاطها و كثافتها الريادية مسبقا و تحديد مستوى مجهوداتها ليكون موجه لخدمات جديدة أو نحو أسواق جديدة فمجال ريادة الأعمال يتطلب دراسة و اكتشاف الفرص و تقييمها و استغلالها و إيجاد الأفراد الذين يقومون بذلك إذ يجب على الرياديين استغلال أقصى حد من الفرص المتاحة و الاستفادة من خبرات الأفراد مقابل حد أدنى من رأس مال المادي و يتطلب أيضا منح الأفراد المبتدعين وقت كافي لتفني أفكارهم الابتكارية و العمل على إنضاجها و تنميتها لإعطاء صورة إبداعية و السعي لحل المشكلات و تجاوز العقبات و المخاطر . إلى مساهمة المرونة في إجراءات العمل و العلاقات الجادة بين المبدعين و يشير Luke fverseyunlالمسؤولين ضرورية و حاسمة في قيام الأعمال الريادية و إستثمار القدرات الدينامية و أخذها بالحسبان[2]

سابعا : دور ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة في الجزائر:

تشير جودة الحياة إلى جملة من العوامل المؤثرة في مدى رفاهية الأفراد كالصحة و التعليم و الظروف المعيشية و غيرها و تلعب ريادة الأعمال دورا مهما في تحسين هذه الجوانب فبتأسيس مشاريع جديدة يتم توفير وضائف جديدة و بالتالي تحسين الأوضاع الاقتصاديةللأفراد و هو ما يرفع القدرة على تلبية الاحتياجات و غيرها هذا ما دفع بالجزائر للتوجه نحو ريادة الأعمال نذكر هذه الدوافع كما يلي :

1- خلق وظائف جديدة :

---

[1] – أحمد دروم :**مرجع سابق** , ص 34

[2] – أحمد دروم :**مرجع سابق** ,ص ص 34, 35

أحد أبرز الإسهامات التي تقدمها ريادة الأعمال هو خلق فرص عمل جديدة فكل مشروع ريادي يحتاج لعمالة تسعى لتنميته و تطويره و هو ما يوفر فرص عمل جديدة خاصة في مجتمع بياني من البطالة كالجزائر مثلا و وجود عبء على الاقتصاد في توليد مناصب عمل لكافة الشباب و تسهم في تخفيف الضغط على السوق و خلق بدائل جديدة تستقطب اليد العاملة و تعمل على دعم الاقتصاد المحلي و تحسين جودة الحياة و بهذا تمكين الأفراد اقتصاديا و تحسين المستوى المعيشي و بالتالي تحفيز التنمية المستدامة .[1]

2- تحفيز الابتكار:

يعتبر الابتكار من أهم الأدوات التي تعتمد عليها ريادة الأعمال من خلال سعي أصحاب المشاريع لتقديم منتجات و خدمات جديدة أو تطوير خدمة قديمة و التحسين منها سعيا لتطوير المجتمع بشكل عام لا يقتصر الابتكار في فحواه على التكنولوجيا فحسب بل يمتد لمختلف المجالات كالتعليم , الصحة , الزراعة , الخدمات و غيرها و المساهمة في خلق حلول للمشكلات و التحديات التي يواجهها المجتمع مع السعي لتحسين البنية التحتية و تحسين مستوى الرفاهية العامة , تعزيز جودة الحياة حيث يعد الابتكار جوهر ريادة الأعمال فتسعى الجزائر بدورها لتفعيل و تشجيع الابتكار بغية تجاوز بعض العقبات و الصعوبات و تداركها .[2]

3- تحسين المستوى المعيشي :

تسهم ريادة الأعمال بشكل كبير في تحسين المستوى المعيشي للأفراد من خلال رفع معدلات الدخل و تمكين الأفراد اقتصاديا فعند إنشاء مشروع ناجح يزداد دخل الأفراد و بالتالي يتم تحسين الظروف المعيشية و زيادة القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية كالسكن , التعليم , الصحة لهذا تتجه الجزائر كغيرها من الدول نحو مصاف ريادة الأعمال بغية تحسين الظروف الاقتصادية و معدلات الدخل للأفراد و وضع حل لتعزيز الاستقلال المالي و تحسين جودة الحياة من خلال تبني التوجه نحو ريادة الأعمال مع تعزيز

---

[1]– عبد الله عياشي :**دور ريادة الأعمال في تحسين جودة الحياة لدى المجتمع الجزائري** , دراسة تحليلية لتأقير إبتكار المشاريع , الصغيرة , مجلة السراج في التربية و قضايا المجتمع , جامعة الوادي , الجزائر المجلد [08] , العدد 04 , 2024/12 , ص 176

[2]– عبد الله عياشي :**مرجع سابق ,** ص 177

الجانب النفسي و الاجتماعي فمن خلال التمكين الاقتصادي يتعزز الشعور بالاستقلالية و القدرة على تحقيق الذات.[1]

4- تنويع الاقتصاد المحلي :

تعتبر الجزائر بلد يعتمد مصادر دخل محدود فتسعى من خلال توجهها نحو ريادة الأعمال لتنويع الاقتصاد و تخفيف الاعتماد على مصدر دخل واحد و هو المحروقات تعطي بهذا فرصة للتطوير من قطاعات جديدة كالسياحة، التقنيات التكنولوجية الحديثة و الزراعة المستدامة يعمل هذا التنوع على خلق استقرار اقتصادي و دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و توفير بيئة مواتية لتحقيق تحسينات شاملة في جودة الحياة .[2]

5- دعم التنمية المستدامة :

تساهم العديد من المشاريع الريادية لتقديم حلول مستدامة بيئية و اجتماعية من خلال رفع معدلات الوعي الصحي و الاجتماعي و تحسين جودة الحياة بشكل مباشر مثل المشاريع المقللة للنفايات أو تقديم حلول للطاقات النظيفة تحسن من جودة البيئة و تحسين الظروف المعيشية للأفراد و تحقيق تنمية شاملة في المجتمع .[3]

بهذا تعتبر ريادة الأعمال ذات تأثير جوهرية في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية و السعي لتحسين جودة المستوى المعيشي , زيادة فرص العمل , تعزيز الابتكار دفعت الجزائر لتبنيها و التوجه نحوها كغيرها من الدول و تحسين جودة الحياة في الجزائر بشكل عام.

ثامنا : معوقات ريادة الأعمال في الجزائر:

رغم مختلف الأليات الداعمة للتوجه المقاولاتي في الجزائر يواجه هذا المجال عراقيل خاصة فيما يخص جانب التمويل و صعوبة الإجراءات الإدارية إلى جانب نقص موارد الكفاءة و الإبداع في الأداء و

---

[1] – عبد الله عياشي :**مرجع نفسه** , ص ص 177, 178

[2] – عبد الله عياشي :**مرجع نفسه**, ص 178

[3] –عبد الله عياشي :**مرجع سابق** ،ص 178

ضعف المراقبة و غيرها من الصعوبات التي تعترض طريق الريادي تلخص هاته المعوقات و الصعوبات كما يلي :

1- طبيعة التسييج الاقتصادي الوطني :

و تعني بهذا أن الجزائر على غرار باقي الدول النامية تشهد بطالة مرتفعة و اقتصاد غير رسمي مما أدى إلى ضعف قطاع المقاولاتية فأغلب المؤسسات صغيرة الحجم ,متخلفة تكنولوجيا يقل فيها الإبداع تعاني من هشاشة بنيتها التحتية و الضعف المالي و ضعف سبل و استراتيجيات التسيير العقلاني .

2- الثقافة , التعليم , التكوين :

تعتبر ثقافة المقاولاتية ثقافة دخيلة على الدولة الجزائرية عكس الدول المتقدمة المرسخة و المغروسة لدى أفرادهم قيم المقاولاتية هذا ما أفشل تجربة الجزائر في تبني هذا التوجه المستحدث من جهة و ضعف المنظومة التعليمية من جهة أخرى حيث لم تقدم تكوينا كافيا حول المقاولاتية و التوجيه بشأنها على إعتبار أنها المكان الأنسب لإمداد الأفراد بالمعارف و تحفيز مستوى الإبداع لديهم و منه السعي لإطلاق مشاريع إبتكارية ناجحة و خلق فرص عمل.[1]

3- مؤهلات المقاول :

أن الجزائر تمتلك معدل منخفض من الأفراد ذوي المهارات و المعرفة اللازمة لإنشاءGEMبينت دراسات مؤسسة مبتكرة و إبداعية إلى جانب هيمنة النشاطات الصغيرة و الحرفية ما لا يسمح بتطوير المهارات إلى جانب ضعف التكوين المؤهل لإنشاء مؤسسة إبداعية عدم دراسة توقعات و احتياجات و متطلبات السوق عدم دراسة المنافسة عدم الإختيار السليم للموردين و الموزعين علها تؤدي لمشاكل مالية و تقنية تعرقل تقدم الريادي و إقباله الجدي في عمله .[2]

4- الصعوبات المالية :

---

[1]–امينة مزيان, رشيد بوكساني: **واقع ريادة الأعمال في الجزائر : نحو ضرورة تطوير و ترقية سياسات الدعم و المرافقة**, مجلة معارف : قسم العلوم الإقتصادية , بومرداس , الجزائر, العدد 25 , ديسمبر 2018 , ص ص 13 , 14

[2]–امينة مزيان؛رشيد بوكساني :**مرجع سابق** , ص 15

يعتبرمشكل التمويل العائق الرئيسي و الأساسي لريادة الأعمال نظرا للصعوبات التي تعترض الرياديين أثناء مرحلة الحصول على التمويل البنكي باعتبارها الحلقة الأضعف في تمويل المشاريع المقاولاتية هذا ما يفسر نسب المخاطرة العالية و عدم الربحية لهذه المشاريع كون نسبة المبالغ الممولة صغيرة نسبيا فحسب تقارير البنك العالمي تمثل الجزائر المركز 130 من بين 189 دولة فيما يخص القروض حيث من المؤسسات إما تمويلها ذاتيا أو تم إنشاؤها بأموال المساهمين هذا ما يعيق التوجه المقاولاتي نظرا لأن التمويل من أبرز العقبات و العراقيل .80%[1]

5- سياسة الدعم و تأثيراتها :

تستهدف أغلبه سياسات الدعم فئة البطالين و تصرف النظر عن الفئات الأخرى بإعتبار المقاولاتية كحل بديل لخلق مناصب شغل مع التركيز على الدعم المالي على هاته الفئة فحسب لسد فجوة البطالة و إهمال الاحتياجات المقاولاتية الأخرى و بهذا عجز المقاول عن تطوير مهاراته و اكتساب السمات الشخصية و النفسية المساعدة في إقامة المشروع و الشروع في العمل بنجاعة و قوة.[2]

البيروقراطية :

من أبرز التحديات التي يواجهها رواد الأعمال في الجزائر هي البيروقراطية من خلال الإجراءات الإدارية المعقدة التي تفرضها عند طرح المشاريع الإبداعية إضافة إلى الوقت الطويل للحصول على التراخيص الضرورية لتأسيس المشاريع عائقا كبيرا أم رواد الأعمال ينعكس التأخير إلى البطئ في تنفيذ المشاريع و بالتالي فقدان الشغف و تضييع فرص إستثمارية مهمة.[3]

إن التحديات و الصعوبات التي تواجه ريادة الأعمال في الجزائر تحتاج لتكثيف الجهود من قبل الحكومة و القطاع الخاص و المجتمع المدني لتسهيل الإجراءات القانونية محاولة توفير و تحسين التمويل إضافة إلى تقديم دعم قانوني و تدريبي يكون له تأثير كبير في تعزيز ريادة الأعمال و تحسين جودة الحياة هو معالجة هذه التحديات بهذا تستفيد الجزائر بشكل أكبر من المشاريع الريادية الإبداعية و بناء إقتصاد عملي يحقق أكثر إستدامة و تنمية للمجتمع .

---

[1] امينةمزيان ؛رشيد بوكساني :, **مرجع نفسه** ,ص 15

[2] –امينة مزيان؛رشيد بوكساني :**مرجع نفسه**, ص 16

[3] – عبد الله عياشي :**مرجع سابق** , ص ص183 , 184

خلاصة الفصل :

من خلال ما سبق التطرق إليه في هذا الفصل تم تناول نشأة ريادة الأعمال و أهميتها حيث تكمن أهميتها فيما تقدمه من مزايا اقتصادية و اجتماعية و إضافات فعالة في المجتمع من خلق تقليص نسب البطالة و خلق مناصب عمل جديدة و العمل على تنويع الإنتاج و تنمية حجم الصادرات و زيادة فعالية القدرة على المنافسة ,تحقيق عدالة اجتماعية و الحد من ظاهرة النزوح الريفي حيث تعد ريادة الأعمال مصدرا مهم و حيوي في تحقيق الميزة التنافسية و إحداث التطور و التجديد من خلال تبني استراتيجيات تتبعها كالمخاطرة , الاستقلالية و الاستباقية و غيرها يتطلب الأمر إعداد خرسانة من الموارد البشرية الكفأة القادرة على مواكبة مختلف تغيرات السوق و التعامل معها و استخدام التكنولوجيا الحديثة بعقلانية و تخصيصها لصالحها إضافة إلى الاستخدام الأمثل للمادة الأولية كما تم التطرق لبعض المفاهيم ذات العلاقة بريادة الأعمال مع ذكر بعض الاتجاهات النظرية المفسرة لها مع تناول دوافع توجه الجزائر نحو ريادة الأعمال و تسليط الضوء على مختلف المعوقاتو الصعوبات التي تقف حاجزا أمام الجزائر دون تحقيق النجاعة في مجال ريادة الأعمال.


الفصل
الرابع:
الإجراءات

تمهيد:

بعد عرض الفصل النظري وتوضيح متغيرات الدراسة وكيفية اختيارها ومحاولة الإلمام بمختلف الأبجديات التي تخصها من أساليب ومميزات واتجاهات مفسرة وغيرها .ولايقتصر البحث العلمي على الجانب النظري فحسب بل له الجانب الميداني مما يمنحه خصوصية الموثوقية وصبغة خاصة تطبق ما جاء في الجانب النظري ،وسنحاول في هذا الفصل قياس هذه المتغيرات ميدانيا ،ولتغطية هذا الجانب لما له من تأثير على نتائج الدراسة وبلوغ نتائج علمية مفسرة للمشكلة المطروحة جاء هذا الفصل لتوضيح ذلك من خلال عرض مجالات الدراسة الزمكانية ثم التطرق للمناهج المستخدمة في الدراسة،تسليط الضوء على عينة الدراسة وخصائصها وكيفية إختيارها ، الإطلاع على الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وأخيرا الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

أولا: مجالات الدراسة:

1/ المجال المكاني للدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة في مركز تطوير المقاولاتية الجامعية بالقطب الجامعي دريد عبد المجيد بولحاف الدير -تبسة-

أ – تعريف مركز المقاولاتية:

هو فضاء يدعم تنشيط برامج التي تشجع إنشاء مؤسسات مقاولاتية لصالح الجامعيين ويهدف الى:

** تكوين حاملي المشاريع الجامعية لإكتساب المهارات اللازمة لتسيير مؤسسة*

** مرافقة حاملي الأفكار والمشاريع وكذا المقاولين الجامعيين*

** تنظيم أنشطة تحسسية لترقية روح المقاولاتية لدى جماهير مختلفة ذوي خلفية جامعية*

- الإستعداد والتحضير والتوجيه عن طريق :

**ترقية المقاولاتية و روح المقاولاتية بالشراكة مع الفاعلين في النظام البيئي المقاولاتي*

**إعلام وتوجيه المقاولين وحاملي المشاريع المقاولاتية نحو المهنيين المؤهلين من خلال بوابة واحدة وهي Moukawil.dz*

-المرافقة من أجل الحصول على التمويل بواسطة:

*دعم الفاعلين المختصين في مجال في مجال مرافقة إنشاء مؤسسة من خلال التكوين في مجال العناصر الأساسية للحصول على التمويل وفقا للنهج الجديدAnde

*تحديد ونشر الأدوات المالية على مستوى هؤلاء الفاعلين (القرض الفخري،القرضالمصغر،الضمان البنكي)وكذا على مستوى هيئات الدعم (الاستشارة،و التكوين و التوجيه)

-التعامل بطريقة تجعل المقاولاتية وسيلة للتنمية المحلية

*مرافقة نشوء إطار اكثر تشجيع للمبادرة الاقتصادية للجميع وفي جميع انحاء الإقليم

*دعم المقاول بالتعاون مع شركاء كجزء من برنامج تطوير سلسلة القيمة و التعاقد من الباطن[1]

ب-البرامج التحسيسية و التكوينية

تركز الخطة الإستراتيجية للمركز بشكل أساسي على نشاطين أساسيين هما التحسيس و التكوين

البرامج التحسيسية :

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

-ورشات العمل والمحاضرات: تنظيم ورشات عمل تفاعلية ومحاضرات ينشطها مقاولين ذوي خبرةيمكنهم مشاركة تجاربهم ونجاحاتهم وإخفاقاتهم ،بالإضافة الى إمكانية تقديمهم نصائح عملية لإنشاء مؤسسة لجنة التحكيم تتشكل من مجموعة من الخبراء ، تشجع هذه المسابقات على الإبداع وتختبر جدول الأفكار وتوفر فرص التمويل للمشاريع الواعدة .

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

ج-التكوين في المقاولاتية :

يهدف التكوين الى:

-إكتساب فهم متعمق للسيرورة المقاولاتية: يهدف التكوين الى تعريف المقاولين الجامعيين المستقبليين بالمراحل تتيح هذه التظاهرات للحاضرين إكتساب معرفة قيمة والتواصل مع موجه أو مرشد محتمل يمكن من نقل خبرته للطلاب .

-مسابقات مقاولاتية : تنظيم مسابقات أو تحديات المقاولاتية حيث يمكن للمشاركين تقديم أفكارهم أمام

[1] المصدر : مركز تطوير المقاولاتية الجامعية تبسة

المختلفة لإنشاء مؤسسة ، من الفكرة الى التنفيذ ، بما في ذلك التخطيط الإستراتيجي والبحث على التمويل وتطوير المنتجات او خدمات ، وإدارة عمليات والتسويق.[1]

-تطوير مهارات إدارة الأعمال: وهذا يشمل التحكم في المبادئ الأساسية للإدارة مثل الإدجارة المالية، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة العمليات ، وإدارة التسويق والمبيعات ، وكذلك تسيير سلسلة التوريد، يجب أن يكون المقاولين الجامعيين المستقبلين قادرين على إتخاذ قرارات واضحة في جميع هذه المجالات لقيادة مؤسساتهم الى النجاح.

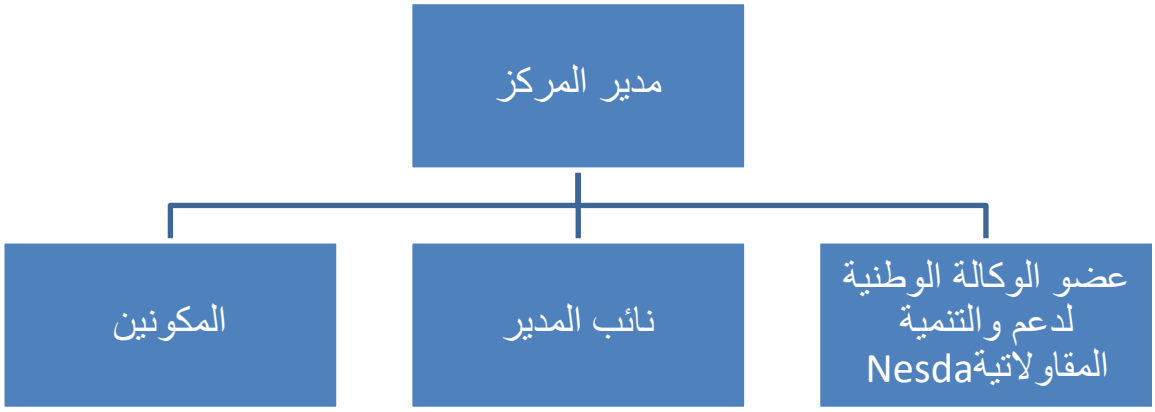
- غرس الإبداع والإبتكار: تتطلب المقاولاتية في الغالب أفكار جديدة ومقاربات مبتكرة بهدف التكوين الى تحفيز المقاولين الجامعيين في المستقبل ، وتشجيعهم على التفكير بشكل مختلف وتطوير منتجات أو خدمات فريدة من نوعها تبرز في السوق

-فهم الجوانب القانونية والتنظيمية: ينطوي إنشاء وتسيير مؤسسة على الإمتثال لقواعد ولوائح محددة، لذا ينبغي ان يكون المقاولون في المستقبل على دراية بالمتطلبات القانونية والتنظيمية المتعلقة بقطاع نشاطهم وبلدهم مثل التراخيص والتصاريح والعقود والملكية الفكرية وحماية البيانات والرخص.

الشكل رقم (02):الهيكل التنظيمي لمركز تطوير المقاولاتية الجامعية:[2]

[1] المصدر: مركز تطوير المقاولاتية الجامعية تبسة

[2] المصدر: مركز تطوير المقاولاتية الجامعية تبسة



مهارات مدير المركز:

يستحسن امتلاك مدير المركز لمجموعة من المهارات تتحدد في:

التكوين والخبرة.

يكون مدير المركز أستاذ جامعي ويتمتع بالمهارات الإدارية وروح المبادرة.

- خبرة مهنية في مجال المقاولاتية وإدارة المشاريع وإمتلاك المعارف المتعلقة بالمقاولاتية.

-فهم قوي لمبادئ وتطبيقات المقاولاتية ، بما فيها سيرورة إنشاء المؤسسة وإدارة الإبتكار وتمويل المؤسسة مهارات في مجال التسيير خبرة إدارية وقيادية مثبتة مع القدرة على قيادة فريق وتنسيق أنشطة مركز تطوير المقاولاتية

-خبرة في التخطيط الإستراتيجي وتسيير الموارد وإعداد الميزانية وبناء الشركات

-مهارات في الاتصال والعلاقات بين الأفراد ومهارات التعامل مع الاخرين

2/المجال الزماني للدراسة :

وهو مايعرف بالاطار الزمني والذي يمثل المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية بدءا بتحديد مكان الدراسة الى غاية الإنتهاء من جمع المعلومات وإستغرقت الدراسة ككل بشقيها الميداني والنظري مايقارب 5اشهر بداية من شهر جانفي الى شهر ماي 2025وتمت وفق مراحل نذكرها كتالي :

المرحلة الأولى :تم في هذه المرحلة الموافقة مبدئيا على موضوع الدراسة من طرف فريق التكوين وكان ذلك في 2025/11/21،مع ترك حرية التعديل بيد الأستاذ المشرف وبعد المناقشة والتشاور مع الأستاذ في الفترة مابين 2024/12/03الى غاية 2024/12/17 تم تعديل الموضوع الى "دور التكوين المقاولاتي في بعث وإدارة المؤسسات الناشئة "وبعد إجراء دراسة استطلاعية تعذر علينا وجود عينة الدراسة ،بناءا على هذا تم التواصل مع الأستاذ المشرف وتغيير صيغة العنوان ليتم تعديله بصفة نهائية "دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي "بعد ذلك قمنا بمجموعة من القراءات الإستكشافية الأولية عن موضوع دراستنا ومحاولة الإلمام بمختلف المراجع والخلفيات المساعدة ، والاطلاع على بعض الدراسات السابقة بهدف تكوين خلفية نظرية حول موضوع "دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ،على هذا الأساس تم وضع خطة منهجية للدراسة وفق ما وجد من معلومات حول الموضوع محاولين حصر كل العناصر الخادمة للموضوع في شقيها النظري والتطبيقي ، ثم مناقشتها مع الأستاذ المشرف ومباشرة صياغة وتحرير الفصول النظرية للدراسة .

المرحلة الثانية : قمنا في هذه المرحلة بدراسة استطلاعية ثانية للميدان وكانت الوجهة" مركز تطوير المقاولاتية بالقطب الجامعي دريد عبد المجيد بولحاف الدير تبسة " في 2025/03/10 وتمت مقابلة مدير المركز وطرح موضوع الدراسة واخذ الإذن والموافقة فيما يخص اجراء الدراسة الميدانية على مستوى المركز ،ومن ثم تمت الموافقة النهائية وهذا بعد منحنا وثيقة الإذن بالدخول في تاريخ 2025/04/21

قمنا بدراستنا الإستطلاعية والتي تمثلت في جملة من الزيارات الميدانية امتدت في الفترة من 2025/04/21 الى غاية 2025/05/01 تحصلنا بعدها على وثائق تخص المركز فيما يتعلق بالتعريف بالمؤسسة وهيكلها وتم أيضا التعرف اكثر على المصلحة ومختلف النشاطات التي تزاولها الى جانب معلومات حول المتكونين على مستوى المركز.

المرحلة الثالثة :بعد الزيارات الاستطلاعية و المقابلة التي أجريت مع مدير المركز تم اعداد إستمارة إستبيان تتضمن أربعة بما فيها محور البيانات الشخصية للمبحوثين ، وتم عرضها على الأستاذ المشرف ،وتصحيح بعض الأخطاء و تعديل الصياغة والتراكيب الخاطئة ثم توجهنا مباشرة لمرحلة التحكيم وبعد توجيهات ونصائح

الأساتذة المحكمين تمت العودة للأستاذ المشرف وبناء الإستمارةفي صورتها النهائية ، وتم توزيعها على المتكونين على مستوى دار تطوير المقاولاتية في الفترة الممتدة من 2025/04/29 الى 2025/05/11 ،ثم القيام بعملية التفريغ البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss والتحليل السوسيولوجي بتاريخ 2025/05/15 . ثم استخلاص نتائج الدراسة وإستنتاج توصيات وإقتراحات وامتدت هذه المرحلة الى غاية 2025/05/20 .

3-المجال البشري:

يتبع البحث العلمي الجانب النظري والجانب التطبيقي للدراسة والذي يحتاج الى تحديد وإنتقاء عناصر البحث بغرض الحصول على الفائدة من خبراتها و تجاربها في ما يتعلق بيئة العمل.

وعليه أجريت دراستنا بمركز تطوير المقاولاتية الجامعية بالقطب الجامعي بولحاف الدير– تبسة -على المتكونين بالمركز حيث بلغ عددهم 134 مفردة.

ثانيا: المناهج المستخدمة في الدراسة:

يعتبر المنهج القاعدة العلمية التي تستند إليها البحوث الاجتماعية والإنسانية ،والتي وفقا لادواته وأساليبه يمكن دراسة مشكلة البحث ومعالجتها والوصول الى نتائج علمية وموضوعية ، و بقدر ما تختلف المواضيع في العلوم الاجتماعية بقدر ماتختلف المناهج ، فالمنهج هو جملة المبادئ والقواعد والإرشادات التي

يجب على الباحث اتباعها من بداية بحثه الى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية و الضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة فالمنهج طريقة للدراسة المشكلة لإكتشاف الحقيقة.[1]

وبما ان دراستنا تتمحور حول دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي فإن المنهج المناسب لدراسة موضوعنا هو المنهج الوصفي التحليلي

1- المنهج الوصفي التحليلي:

"هوالذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس او وضعيتهم ، اوعدد من الأشياء ، اوسلسلة من الاحداث او منظومة فكرية او أي

[1]– أسماء هارون : **التعليم الجامعي لبن رهانات الجودة و تحديات التنمية المستدامة مقاربة سوسيولوجية لواقع و أفاق التعليم الجامعي في الجزائر** ، أطروحة دكتوراه , غير منشورة , جامعة محمد لمين دباغين , سطيف , 2020 , ص 280.

نوع آخر من الظواهر اوالقضايا ، او المشاكل التي يرغب الباحث في دراستها لغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم
طبيعتها للتنبؤ بها وضبطها أو التحكم فيها.
من خلال ماسبق يمكن القول أن هذا المنهج هو الأكثر شيوعا وانتشارا في عالم البحوث الاجتماعية، حيث لايمكن الإستغناء عنه ، إذ ان الدراس لأي ظاهرة ضرورية يجب ان تتوفر لديه أوصاف دقيقة للظاهرة
التي يدرسها بالوسائل المعنية المحددة لها.
وهذا المنهج لايقتصر على جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتبويبها و إنما ينظر الى تحليلها وتفسيرها ،ويستخدم اسليب القياس والإحصاء ولاتتم عملية البحث العلمي بمنهج الوصف إلا ان تنظيم هذه المعلومات والبيانات تحلل وتفسر الإستنتاجات ذات مغزى ومعنى لحل المشكلة ضبطها".[1]

2 - المنهج الإحصائي:

"هو الطريقة الإحصائية في البحث العلمي عبارة عن إستخدام الوسائل الحسابية والرياضية في تجميع البيانات والمعلومات عن طريق الأرقام والحسابات والعمليات المرتبطة بها ، وكذلك تحليل وتفسير تلك الأرقام
ووصفها ، وبشكل يقدم فيه الباحث عددا من الاستنتاجات التي توصل الى الأهداف المنشودة في البحث" [2].

ثالثا : عينة الدراسة وكيفية إختيارها:

تعتبر مرحلة تحديد مجتمع البحث مرحلة فيصلية وحاسمة في خطوات البحث العلمي ،تتطلب دقة كبيرة من الباحث بما يتلائم وموضوع الدراسة حيث يعتمد عليها إجراء البحث وكذا نتائجه الميدانية ،لكن هذا الامر ليس بالهين ،لذا يلجأ الباحث في الغالب لإنتقاء عدد من المفردات في حدود الوقت والجهد والإمكانيات المتاحة.
تعرف العينة على انها": جزء من المجتمع حيث تتوافق في هذا الجزء خصائص المجتمع نفسها والغرض من

[1]–موسى بن براهيم , صبرينة غريب : **دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية و موضوعاتها في البحوث الإجتماعية و التربوية و النفسية** , مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية , ورقلة , المجلد 1 , العدد 13 , ديسمبر 2013 , ص 26.
[2] –مولاي حفيظ علوي قاديري : **البحث في العلوم القانونية و الإجتماعية الوجيز في الأساسيات و المناهج و التقنيات**, ط 1 , 2021 , ص 89

هذا انه في الكثير من الأحيان يتعذر إجراء الدراسة على المجتمع ، فيكون إختيار العينة بهدف التوصل الى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع ويصبح ممكنا إذا كانت خصائص العينة تمثل خصائص المجتمع من حيث

اكبر عدد ممكن من المتغيرات[1]."

تم إختيار أسلوب الحصر الشامل لجميع مفردات العينة ،إذ يعبر المسح الشامل عن حصر جميع مفردات الدراسة وإجراء الدراسة عليها.

وقمنا بإختيار هذا الأسلوب نظرا لصغر المجتمع وإمكانية إخضاع جميع مفرداته للدراسة والذي بلغ عددهم 134 مفردة تم توزيع 100 إستمارة نظرا لتعذر الوصول الى جميع المفردات نظرا لغياب بعض المتكونين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية و عدم وجود وسائط للتواصل معهم.

تم استرجاع 80 استمارة وعشرون لم يتم إسترجاعها نظرا لعدم الاجابة على مجموعة من الاستبيانات التي تم ارسالها الكترونيا ومن اصل 80 إستمارة توجد 5 استمارات غير صالحللدراسة ،ومنه فإن للعينة المتاحة التي استطعنا الوصول اليها هي75 مفردة

رابعا : أدوات جمع البيانات:

يتم تقدير القيمة العلمية لأي بحث علمي من خلال النتائج التي يحققها ،وترتبط هذه النتائج بشكل وثيق بالأدوات المستخدمة للإلمام بكافة جوانب الظاهرة المدروسة ولذلك لابد من اختيار أدوات وتقنيات جمع البيانات بشكل صحيح والتحقق من مدى صدقها وقياسها للميدان المدروس ،للكشف عن حقائق الظاهرة

المدروسة.

ويقصد بادوات البحث العلمي مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة ببحثه وتحليلها ، ويتحدد إستخدامها وفق إحتياجات البحث العلمي وبراعة الباحث وكفاءته في حسن إستخدام الوسيلة او الأداة[2].

واعتمدنا في دراستنا الحالية على الأداة التالية في جمع البيانات وهي:

.

[1] –ليندة لطاد و أخرون : **منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الإجتماعية** , المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الإقتصادية , برلين , 2019 , ص 68.

[2] – علي غربي : **أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية** , منشورات جامعة منتوري , قسنطينة 1999 , ص 128.

- الإستمارة:

من أكثر الأدوات شيوعا وتداولا في مجال البحوث الاجتماعية ، إذ تعد عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه للمبحوثين قصد الحصول على معلومات حول الموضوع المدروس . تسمح بإستجواب المبحوثين

بطريقة علمية والقيام بسحب إجابات تحول لبيانات كمية لمواصلة مراحل الدراسة والحصول على نتائج.

يعرفه موريس انجرس على انه" : تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد ، تسمح بإستجوابهم بطريقة موجهة بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية[1]. "

ويعرف الباحث رشيد زرواتي الإستمارة بأنها ": عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة موجهة للأفراد بقية الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة ما، يتم تنفيذ هذه الأداة إما بمقابلة شخصية او إرسال نشخ إلى المبحوثين عبر البريد او وسائط أخرى[2]"

وبناء على ان نجاح البحث السوسيولوجي يتوقف على الإستخدام الصحيح و الأمثل للأدوات المنهجية .ثم إختيار الإستبيان كآداة رئيسية لجمع البيانات موجهة للمتكونين بمركز تكوين المقاولاتية الجامعي ، حيث ضم الإستبيان 31 سؤا ل منهما ماهو مغلق ومنها ماهو مفتوح . كما تم تقسيم بنود الإستبيان ضمن محاور

مختلفة ، وتضمن الاستبيان اضافةالى هذا ثلاث محاور أخرى

المحور الاول: إحتوى على البيانات الشخصية للمبحوثين(جنس، السن ، الشعبة ، المستوىالدراس ي ، منطقةالإقامة) إمتد من السؤال الأول الى السؤال الخامس.

تضم متغيرات الأساسية للدراسة:

المحور الثاني : من السؤال السادس الى غاية السؤال الرابع عشر ضم هذا المحور جملة من الأسئلة حول مساهمة التعليم في اكساب الثقة بالنفس لدى حاملي الأفكار الإبداعية.

المحور الثالث: حول مساهمة اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الابداع لدى حاملي المشاريع ، ضم هذا المحور احدى عشر عبارة.

---

[1]– موريس أنجرس : **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية** , ترجمة بوزيد صحراوي وأخرون , دار القصبة للنشر , الجزائر 2004 , ص 204.

[2] – رشيد زرواتي : **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية** : ط 3 , ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة , 2008 , ص 182.

المحور الرابع : ضم هذا المحور عشرة أسئلة تتمحور حول دور استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل
لدى حاملي الأفكار الإبداعية.

خامسا : الأساليب الإحصائيةالمعتمدة في الدراسة:

تم الإعتماد في الدراسة على مجموعة في هذه الدراسة على مجموعة من المقاييس الإحصائية الوصفية و التحليلية ،وذلك بالإستعانة ببرامج إعلام آلي متخصصة مساعدة.

إعتمدنا في هذه الدراسة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الذي تم من خلاله عملية تفريغ البيانات وتبويبها في جداول بسيطة ومركبة .[1]

ومن اهم الإحصاءات الوصفية التي تم استخدامها في الدراسة التطبيقية بغرض وصف متغيرات البحث تم الاعتمادعلى عدة مقاييس إحصائية وقد تمثلت هاته الأساليب في التكررات والنسب المئوية والتي استخدمت بهدف معرفة عدد و نسب الفئات المختلفة من درجات الموافقة وعدم الموافقة وقد اعتمد أيضا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بغية التعرف على مدى انحراف استجابات افرادالعينة نحو كل

عبارة، بالإضافة الى انه يقوم بتفسير النتائج في ضوء الفروض التي تمت صياغتها والنظريات التي تشكل الخلفية النظرية للفروض والتحقق من الفروض او عدم التحقق منها.[2]

و قد إستخدمنا أيضا في دراستنا برنامج "EXCEL" لرسم الأشكال (الأعمدة البيانية و الدوائر النسبية ...)

سادسا : خصائص العينة

الجدول رقم (01): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

[1] –مريم خزار : **دور حاضنات الأعمال في دعم ريادة الأعمال في الجزائر دراسة حالة عينة من الحاضنات** , أطروحة دكتوراه , غير منشورة , جامعة الشهيد حملة لخضر , الوادي , 2024 , ص 226

[2] – عبد الرحمان سيد سليمان : **مناهج البحث** , ط 1 , عالم الكتب للنشر و التوزيع , القاهرة , 2014 , ص 111.

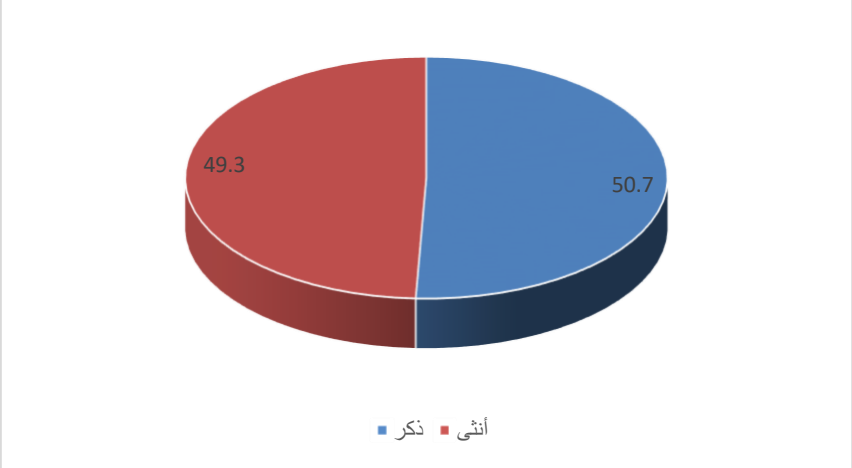
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	38	50.7
أنثى	37	49.3
المجموع	75	100.0

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس، بحيث نجد أن الفارق بين الجنسين ضئيل جدا (مبحوث واحد فقط)، إذ بلغت نسبة الذكور 50.7% أي (38 مبحوث) مقابل نسبة الإناث والتي بلغت 49.3% ما يعادل (37 مبحوث)، مما يشير إلى توازن تقريبي بين الذكور والإناث في العينة.

وهذا راجع إلى التحولات الاجتماعية الحديثة التي تكسر الصور النمطية حول الأدوار الجندرية، وخاصة داخل الجامعات، فوجود هذا التوازن العددي هو نتاج السياسات الجامعية والتعليمية التي تعمل على تشجيع الطلبة دون تمييز جندري.

الشكل رقم (03):يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس



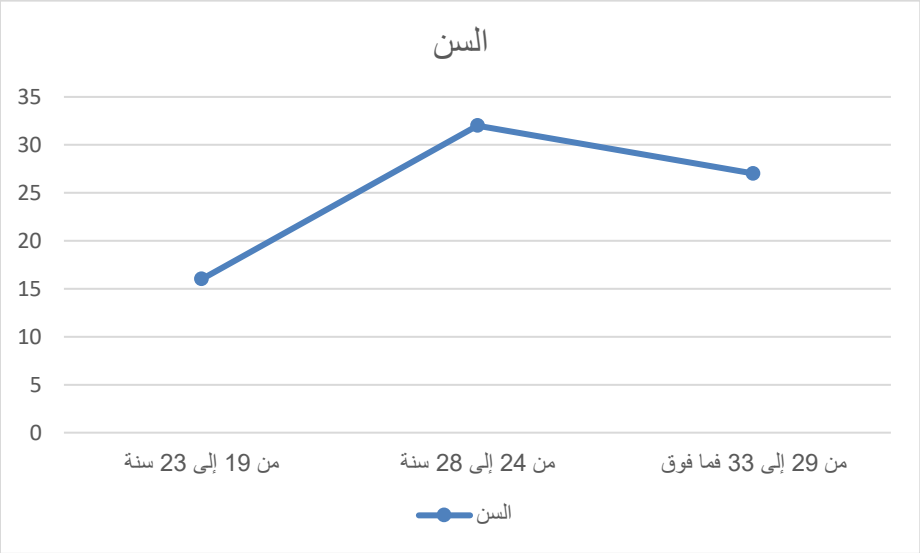
الجدول رقم (02): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 19 إلى 23 سنة	16	21.3
من 24 إلى 28 سنة	32	42.7
من 29 إلى 33 فما فوق	27	36.0
المجموع	75	100.0

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير السن، فإن أكبر نسبة تنتمي إلى الفئة 24–28 سنة والتي بلغت 42.7% (32 مبحوث) فهذه الفئة غالبا ما تكون في مرحلة اكتمال التكوين الأكاديمي أو بداية الاحتكاك بسوق العمل، ما يجعلها أكثر دافعية لتحقيق مشاريع واقعية، تليها الفئة 29–33 فما فوق والتي قدرت نسبتها (36%) (27مبحوث) أي أن هذه الفئة غالبا ما تحمل معها تجارب عملية أو مهنية سابقة، ما يعزز فهمها العملي لريادة الأعمال، ويجعل التكوين المقاولاتي محفزًا مباشرًا لتجسيد مشاريع، وأخيرا الفئة الأصغر سنًا (19–23) (16 مبحوث) والتي تمثل أقل نسبة من مجتمع الدراسة 21.3% مما تشير إلى هذه الفئة غالبا ما تكون أكثر حماسة لكنها أقل خبرة أو نضجا فيما يتعلق بريادة الأعمال.

الشكل رقم (04) :يبين توزيع المبحوثين حسب السن


السن
35
30
25
20
15
10
5
0
من 19 إلى 23 سنة
من 24 إلى 28 سنة
من 29 إلى 33 فما فوق
السن

الجدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير الشعبة

الشعبة	التكرار	النسبة المئوية
إدارة أعمال	5	6.7
حقوق	15	20.0
لغة وأدب عربي	3	4.0
دراسات استراتيجية وأمنية	1	1.3
الأمن الغذائي	2	2.7
اعلام واتصال	6	8.0
الكيمياء التطبيقية	1	1.3
علوم الطبيعة والحياة	11	14.7
علم اجتماع	7	9.3
رياضة	3	4.0
لغات	2	2.7
تهيئة حضارية	1	1.3
علوم تجارية	11	14.7
علوم بيطرية	2	2.7
إحصاء واقتصاد تطبيقي	1	1.3
كهرو تقني صناعي	2	2.7

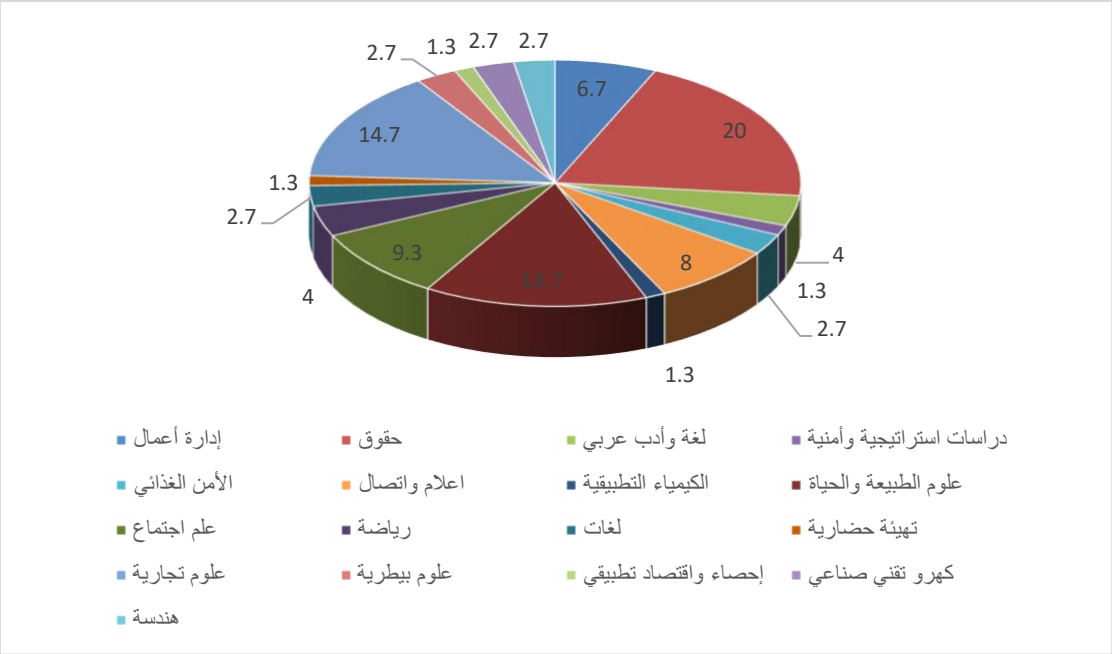
هندسة	2	2.7
المجموع	75	100.0

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الشعبة أن أكبر نسبة لدى طلبة الحقوق 20% أي ما يعادل (15 مبحوث)، تليها الشعبتان العلوم التجارية وعلوم الطبيعة والحياة والتي بلغت نسبتهما 14.7% أي (11 مبحوث) لكل منهما، تليها شعبى علم الإجتماع بنسبة 9.3، تليها شعبة إعلام وإتصال بنسبة 8%، تليها شعبة إدارة الأعمال 6.7%، وأخيرا التخصصات الأخرى بنسبة ضئيلة جدا مثل الهندسة، الكيمياء التطبيقية، الإحصاء، الدراسات الاستراتيجية، وغيرها.

أما بالنسبة لطلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية (علم اجتماع، إعلام، لغات، أدب عربي) فقد تركز دافعيتهم على الريادة الثقافية، المجتمعية، أو الإعلامية.

الشكل رقم(05):يبين توزيع المبحوثين حسب الشعبة



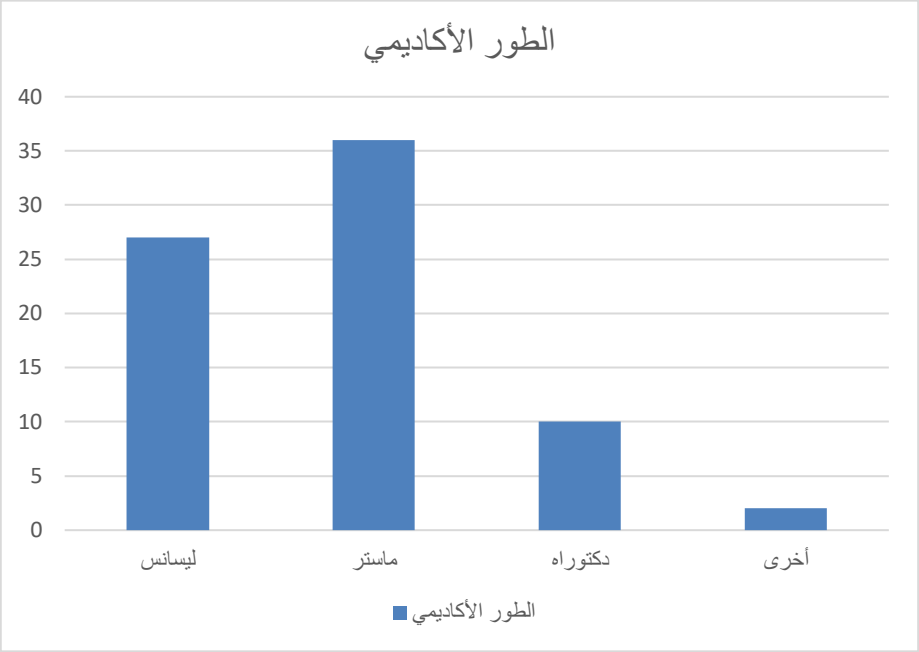
الجدول رقم (04): يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الطور الأكاديمي

الطور الاكاديمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	27	36.0
ماستر	36	48.0
دكتوراه	10	13.3
أخرى	2	2.7
المجموع	75	100.0

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الطور الأكاديمي، يتبين لنا أن أغلب المبحوثين من مستوى الماستر وذلك بنسبة 48% (36 مبحوث)، تليهم فئة الليسانس بنسبة 36% (27 مبحوث)، ما يقابل تليها فئة طلبة الدكتوراه بنسبة 13.3% (10 مبحوثين) مما يثري الدراسة من حيث العمق الفكري والتجريبي، وأخيرا الفئات الأخرى والتي بلغت نسبة 2.7% (مبحوثين) إذ تمثل حالات استثنائية مثل (تكوين مستمر أو شهادات مهنية... أو غيرها).

ويرجع ذلك إلى أن دافعية ريادة الأعمال تختلف من مرحلة إلى أخرى فمثلا طلبة ليسانس لديهم رغبة في التحرر من التبعية الاقتصادية والبحث عن بديل عن الوظيفة العمومية، أما طلبة الماستر فلديهم وعي أكبر بمتطلبات السوق ورغبة في استثمار التخصص، أما بالنسبة لطلبة الدكتوراه فيمتلكون نزعة إلى تطبيق الأبحاث ميدانيا أو خلق مؤسسات معرفية (استشارات، مشاريع بحث تطبيقية...). **الشكل رقم(06) :يبين توزيع المبحوثين حسب الطور الاكاديمي**



الجدول رقم (05): يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير منطقة الإقامة

منطقة الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
حضرية	54	72.0
شبه حضرية	15	20.0
ريفية	6	8.0
المجموع	75	100.0

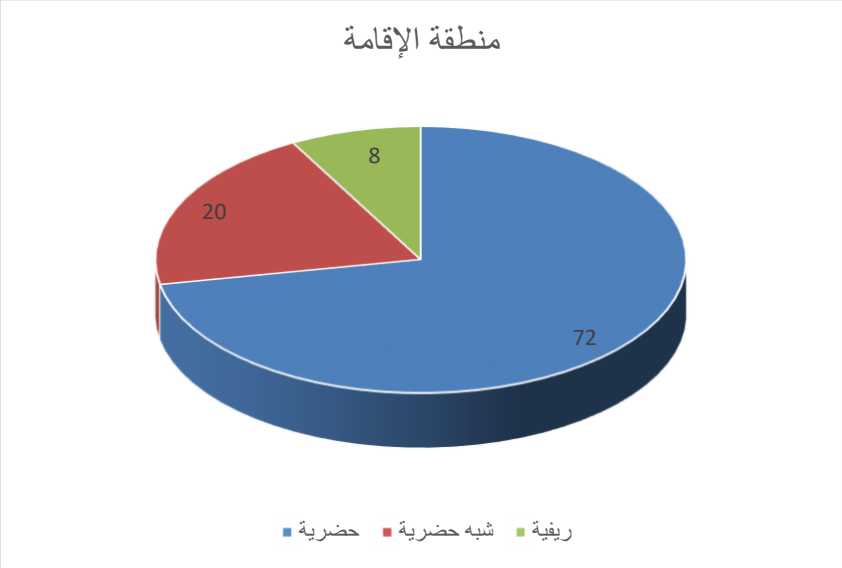
المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

تظهر نتائج الجدول أعلاه والذي يمثل توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير منطقة الإقامة أن الغالبية الساحقة من مجتمع الدراسة يقيمون في مناطق حضرية بنسبة بلغت 72% (54 طالب)، تليها المناطق شبه

الحضرية بنسبة 20% (15 طالب)، ثم المناطق الريفية بنسبة ضعيفة 8% فقط (6 طلبة)، أي أن هذا التوزيع يشير إلى تمركز الطلبة في المدن والحواضر الكبرى مقارنة بالأرياف.

وهذا راجع إلى الوسط الجغرافي والذي يعتبر محددا بنيويا يؤثر في مستوى الوصول إلى التكوين والمبادرة المقاولاتية، كما أن البيئة الحضرية غالبا ما تتوفر فيها الجامعات الكبرى، الحاضنات، الندوات، مراكز الأعمال، وشبكات الدعم، وهو ما يوفر بيئة خصبة لنمو الوعي الريادي لدى الطلبة.

الشكل رقم (07):يبين توزيع المبحوثين حسب منطقة الإقامة




الفصل الخامس:
عرض و تحليل و
مناقشة بيانات

أولا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى

ثانيا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية

ثالثا : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة

رابعا : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

خامسا : مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

سادسا : الإستنتاج العام للدراسة

سابعا: التوصيات و الإقتراحات

تمهيد:

بعد دراستنا للجانب النظري ، وتحديد منهجية البحث ووسائله ،سنحاول في هذا الفصل التطرق للموضوع بدراسة الميدانية حتى نعطيه صبغة المنهجية العلمية ،بتحليل نتائج الإستبيان حسب مجموعة المحاور الخاصة بكل فرضية التي قمنا بتحديدها سابقا .

كما انتهجنا طريقة تحليل ومناقشة النتائج حتى نعرف مدى مصداقية الفرضيات ،الى ان نصل للاستنتاج العام للدراسة

أولا :عرض وتحليل بيانات الفرضية الاولى

الجدول رقم(06):يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة الورشات التحسيسية في خلق الطموح

مساهمة الورشات التحسيسية في خلق الطموح	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	1	1.3	/
أحيانا	37	49.3	/
دائما	37	49.3	/
المجموع	75	100.0	2.48

المحور الأول: يساهم التعليم في إكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس

يشير هذا التوزيع إلى أن 98.6% من الطلبة يرون أن الورشات التحسيسية تساهم في خلق الطموح المقاولاتي، بدرجات متفاوتة، النصف يرى أن التأثير دائم، والنصف الآخر أحيانا، فيما 1.3% ينفون وجود تأثير، فهذا التوزيع يعكس إجماعا شبه كلي على أهمية الورشات في تحفيز الوعي الريادي لدى الطلبة.

إذ يرجع ذلك إلى أن هذه الورشات التحسيسية تعتبر آلية لتحفيز الفعل التنظيمي، أي أن هذه الورشات تمثل بيئة لنقل ثقافة تنظيمية جديدة ترتكز على: قيم الاستقلالية، الابتكار، المبادرة الذاتية، وبذلك تساهم في تشكيل الطموح كاستعداد نفسي وسلوكي نحو المبادرة والعمل الحر.

وهذا ما يؤكده **Douglas McGregor** في **(نظرية X وY)** أن النظرية Y تفترض أن الفرد يسعى إلى تحمل المسؤولية والعمل بإبداع إذا توفر له السياق المناسب، فالورشات التحسيسية تخلق مناخا يسمح للطالب برؤية نفسه كفاعل مستقل قادر على المبادرة

يشير المتوسط الحسابي 2.48 الى ان اغلب المبحوثين يميلون الى الموافقة على ان الورشات التكوينية لها دور في تعزيز الطموح لدى الشباب الجامعي لكنها حسب هذه النتيجة لم تصل بعد لاحداث تغيير عميق لدى الشباب الجامعي

الجدول رقم (07)يبين توزيع المبحوثين حسب تأثير عملية التكوين المقاولاتي على توجه نحو ريادة الأعمال

هل اثرت عملية التكوين المقاولاتي على توجهك	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	5	6.7	/
نعم	70	93.3	/
المجموع	75	100.0	1.93

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية الساحقة من الطلبة يقرون بأن التكوين المقاولاتي أثّر بشكل مباشر في توجههم نحو ريادة الأعمال وذلك بنسبة 93.3% ، مقابل الطلبة الذين لم يتأثروا أي بنسبة 6.7% ، مما يعني أن هذا النوع من التكوين يعتبر عاملا حاسما في بناء التوجهات الريادية لدى الطلبة.

وهذا راجع إلى أن التكوين المقاولاتي يسهم في تحويل الطالب من "متلقي سلبي" إلى "فاعل منتج"، كما يعيد التكوين بناء تصور الفرد لذاته كريادي، لا كموظف مستقبلي.

وهذا ما يتوافق مع **كريس أرجريس** في **نظرية التعلم التنظيمي**، فهو يرى "أن الأفراد يتعلمون داخل المنظمات من خلال التجربة والخطأ، وردود الفعل، والتفاعل".

يشير المتوسط الحسابي المنخفض 1.93 الى ان غالبية المبحوثين لايتفقون اويتفقون بدرجة ضعيفة مع فكرة ان التكوين المقاولاتي كان له تاثير فعلي على توجيههم نحو ريادة الاعمال وتبرز هذه النتيجة ان الدور التوجيهي للتكوين لايزال ضعيفا في نظر الشباب الجامعي

الجدول رقم (08) :يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في خلق أفكار مبتكرة

مساهمة التكوين المقاولاتي في خلق أفكار مبتكرة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	2	2.7	/
نعم	73	97.3	/
المجموع	75	100.0	1.97

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 97.3 % يعتبرون أن التكوين المقاولاتي ساعدهم في ابتكار أفكار جديدة، وهي نسبة عالية جدًا تؤكد فعالية هذا النوع من التكوين، في حين أن نسبة الرفض تكاد تكون منعدمة (2.7%) ما يدل على إجماع شبه تام على قيمة التكوين في تعزيز التفكير الابتكاري.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين المقاولاتي يعد قناة لبناء عقلية تنظيمية مستقلة، تركز على: التفكير خارج القوالب التقليدية، الربط بين الموارد والفرص، إنتاج حلول أصلية لمشكلات اجتماعية واقتصادية.

بمعنى أن التكوين لا يقوم فقط بوظيفة تعليمية، بل يقوم بوظيفة تكوينية للذات الريادية، فحسب نظرية **Schein** في **الثقافة التنظيمية** يعتبر **Edgar Schein** أن المؤسسات تنقل ثقافتها من خلال التكوين والتجربة. بمعنى أن التكوين المقاولاتي ينقل للطلبة ثقافة الابتكار والمبادرة، ويعودهم على تحويل التحديات إلى مشاريع.

يشير المتوسط الحسابي المنخفض 1.97الى ان اغلب المبحوثين لايوافقون او يوافقون بدرجة ضعيفة على ان التكوين المقاولاتي قد ساهم في تحفيز الابتكار والابداع لهم وهذه النتيجة تعكس ان البرامج التكوينية لاتوفر بيئة مرنة ومحفزة للابداع والابتكار للشباب الجامعي

الجدول رقم (09): يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في زيادة مهارات التخطيط

مساهمة التعليم المقاولاتي في زيادة مهارات التخطيط	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أحيانا	34	45.3	/
دائما	41	54.7	/
المجموع	75	100.0	2.55

المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن 54.7% من الطلبة يرون أن التكوين المقاولاتي يسعى دائما لتطوير مهارات التخطيط، وهي نسبة غالبية واضحة، في حين أن 45.3% يرون أن ذلك يحدث أحيانا، مما يشير إلى تباين نسبي في مدى فاعلية البرامج التكوينية، ربما يعود إلى اختلافات في طرق التكوين أو تفاعل الأساتذة، إذ تشير النتائج إلى أن الغالبية تعتقد بأن التكوين يسهم في بناء واحدة من أهم الكفاءات الريادية، وهي مهارة التخطيط، التي تشكل أساسا لكل مشروع ناجح.

إذ يرجع ذلك إلى أن التخطيط سلوك تنظيمي معقدا، يتطلب: (وضوح الأهداف، ترتيب الأولويات، التنبؤ بالمخاطر، اتخاذ قرارات في ظل عدم اليقين)، بمعنى أن التكوين المقاولاتي يعمل على تدريب الطلبة على هذه المهارات، مما يهيئهم للتصرف كـ"منظمين" لا مجرد منفذين.

وهذا ما يتوافق مع ما يراه **كريس أرجريس** في **نظرية التعلم التنظيمي** أن "من خلال هذا التكوين، يتعلم الطلبة ليس فقط معرفة ما الذي يجب فعله، بل كيف ومتى ولماذا"، وهذا النوع من التعلم هو ما يسميه أرجريس بـ"**التعلم العميق**"، وهو ما يطوّر مهارات التخطيط الواقعي والاستراتيجي

يشير المتوسط الحسابي المرتفع نسبيا 2.55 الى ان غالبية المبحوثين يوافقون بدرجة معتبرة على ان التعليم المقاولاتي يساهم في تنمية مهارات التخطيط لديهم مما يعكس تقديرا ايجابيا لهذه الوظيفة التعليمية وهذه النتيجة تعكس ان الشباب الجامعي بدا يرى ان التعليم المقاولاتي كاداة عملية تمكنه من التحكم من في خطوات مشروعه المستقبلي

الجدول رقم(10):يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في خلق الطموح

مساهمة التعليم المقاولاتي في خلق الطموح	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
التدريب على سبل التمويل	11	14.7	/
إعطاء الأفكار	30	40.0	/
خوض التجربة	8	10.7	/
الإرشاد والتوجيه	20	26.7	/
عرض التجارب السابقة	6	8.0	/
المجموع	75	100.0	2.73

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 40% من الطلبة أي ما يعادل يعتبرون أن إعطاء الأفكار هو المحرك الأساسي للطموح، ما يدل على أهمية الجانب المعرفي والإبداعي في العملية التكوينية، يليه الطلبة الذين أجابوا "الإرشاد والتوجيه" بنسبة 26.7% ، وهو مؤشر على الحاجة للمتابعة والدعم الفردي أو الجماعي، تليه التدريب على سبل التمويل جاء ثالثًا بنسبة 14.7% ، ما يعكس وعي الطلبة بأهمية الجانب المالي كداعم للطموح، وفي الأخير خوض التجربة العملية بنسبة 10.7% ما يقارب وعرض التجارب السابقة بنسبة 8% أي لعبت دورا أقل، لكنها لا تزال ذات قيمة تحفيزية.

وهذا يرجع إلى أن الطموح لا يولد من فراغ، بل يصنع داخل بيئة توفر: أفكارا واقعية وقابلة للتحقيق (توليد فكري)، توجيها شخصيا ومهنيا (علاقات تنظيمية)، أدوات وموارد مثل التمويل، وأخيرا نموذجا ملهما يجسد ما يمكن أن يصبح عليه الطالب (تجارب الآخرين).

وحسب **نموذج Chris Argyris في التعلم التنظيمي**، يؤكد **Argyris** أن الطموح يرتبط بقدرة الفرد على التعلم والتخطيط والتجريب داخل بيئة داعمة، فإعطاء الأفكار وخوض التجربة هما ما يمثل التعلم الفعال الذي يحرك الطموح الحقيقي لا المزيف

الجدول رقم (11): يبين توزيع المبحوثين حسب إمكانية زيادة التكوين من مستوى جدية المتكونين في تجسيد مشاريعهم

التكوين يزيد من مستوى جدية المتكونين	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أحيانا	37	49.3	/
دائما	38	50.7	/
المجموع	75	100.0	2.51

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أكثر من نصف الطلبة يؤكدون أن التكوين المقاولاتي يزيد دائمًا من مستوى الجدية في تجسيد مشاريعهم وذلك نسبة 50.7% (أحيانا)، بينما يرى نحو 49.3% أن ذلك يحدث فقط أحيانا، ما يشير إلى وجود تفاوت في تجربة التكوين وتأثيره حسب المحتوى أو طريقة تقديمه أو خصائص الطالب ذاته.

وهذا يرجع إلى الجدية في تجسيد المشاريع التي تعكس تحول الطالب من كائن متلق إلى فاعل منظم، أي أن هذا التحول لا يتم إلا ضمن سياق تدريبي محفز تتوفر فيه بعض الشروط والتي تتمثل في: المعرفة، الموارد الرمزية، الرأسمال الاجتماعي، وهذا ما يتوافق مع ما يراه **ميشيل كروزيه** في **نظرية سوسيولوجيا الفعل** "أن الأفراد يتصرفون بجدية حين يمتلكون "هامش مناورة" داخل التنظيم"، أي أن التكوين المقاولاتي يوفر هذا الهامش عبر أدوات مثل: حرية المبادرة، التوجيه المرن، التدريب على القيادة والتخطيط.

الجدول رقم (12): يبين توزيع حسب مساهمة التكوين في مجال المقاولاتية في خلق الثقة

مساهمة التكوين في مجال المقاولاتية في خلق الثقة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	7	9.3	/
نعم	68	90.7	/
المجموع	75	100.0	1.91

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن 90.7% من المبحوثين يرون أن التكوين المقاولاتي ساهم في تعزيز الثقة لديهم بخصوص توجههم نحو ريادة الأعمال، في المقابل 9.3% فقط لم يشعروا بأن التكوين كان له أثر في هذا الجانب.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين المقاولاتي يخلق فضاء آمنا للتجريب والتعلم، ينمي من خلاله الطالب الشعور بالثقة في الذات وفي المسار المهني الذي اختاره، كما تعد الثقة أحد المكونات الجوهرية في الفعل الريادي، كما يؤكد **كريس أرجريس** أن التنظيمات التي توفر بيئة تعليمية تفاعلية تفضي إلى "التمكين"، أي تعزيز قدرات الأفراد على اتخاذ القرار بثقة.

الجدول رقم (13):يبين توزيع المبحوثين حسب اتخاذ القرارات المستقلة

اتخاذ القرارات المستقلة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	8	10.7	/
أحيانا	40	53.3	/

دائما	27	36.0	/
المجموع	75	100.0	2.25

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن أكثر من نصف الطلبة يشعرون بالاستقلالية أحيانا فقط، وهو ما يعكس نوعا من التردد أو التبعية الجزئية في اتخاذ القرار بحيث بلغت نسبتهم 53.3% ، في المقابل 36.0% أفادوا بأنهم دائما يتخذون قراراتهم بشكل مستقل، وهو مؤشر إيجابي على تنمية روح المبادرة، بينما 10.7% يقرون بعدم استقلاليتهم في اتخاذ القرار، ما يشير إلى وجود عوائق نفسية أو اجتماعية أو ثقافية تحدّ من ممارستهم للاستقلالية.

إذ يرجع ذلك إلى أن الاستقلالية لا تكتسب فقط عبر المهارات التقنية بل أيضا من خلال التنشئة الاجتماعية داخل المؤسسة التكوينية، والثقافة التي تنشرها، وهذا ما أكده **ماكس فيبر** عن أهمية الاستقلالية داخل التنظيمات الحديثة، بحيث يتطلب العمل الإداري والريادي شخصية عقلانية قادرة على اتخاذ القرار دون خضوع لأوامر تقليدية.

الجدول رقم (14):يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التعليم المقاولاتي في منح الفرد أفكار متميزة

مساهمة التعليم المقاولاتي في منح الفرد أفكار متميزة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	2	2.7	/
نعم	73	97.3	/
المجموع	75	100.0	1.97

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 97.3% من المبحوثين أجابوا بـ"نعم"، وهو مؤشر قوي جدًا على نجاح التعليم المقاولاتي في تحفيز الابتكار وخلق تصورات عملية لتسيير المشاريع، مقابل 2.7% من المبحوثين أي يرون أن التعليم لم يمنحهم أفكارا متميزة، وهي نسبة ضئيلة يمكن تفسيرها باختلاف الخلفيات المعرفية أو ربما ضعف الاندماج في عملية التكوين.

وهذا راجع إلى أن التعليم المقاولاتي ليس مجرد تقديم معلومات تقنية، فهو يشكل تجربة اجتماعية وتكوينية تعيد صياغة تمثلات الفرد حول العمل، النجاح، والمسؤولية، فوفقا **لأنطوني جيدنز في نظرية الفاعلية** يرى أن "الفاعل الاجتماعي (الطالب) لا يكون مبدعا إلا عندما يتحرر نسبيا من القيود البنيوية،

وهو ما يحصل عبر التكوين المقاولاتي الذي يمنح الأدوات اللازمة للتفكير النقدي والإبداعي".

ثانيا : عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

المحور الثاني: يساهم اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الابداع لدى حاملي المشاريع

الجدول رقم (15):يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في تعليم الافراد تحمل المسؤولية

مساهمة التكوين المقاولاتي في تعليم الافراد تحمل المسؤولية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	8	10.7	/
نعم	67	89.3	/
المجموع	75	100.0	1.89

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية الساحقة من الطلبة ترى أن التكوين المقاولاتي يعزز الشعور بالمسؤولية تجاه مشاريعهم، مما يعكس إدراكًا عميقًا لمتطلبات العمل الريادي وذلك بنسبة 89.3% ، في المقابل الأقلية فقط لم تشعر بهذا الأثر، ربما بسبب نقص الانخراط، ضعف التكوين، أو غياب الثقة الذاتية أي ما يعادل 10.7%

وهذا يرجع إلى تحمل المسؤولية هو سلوك اجتماعي مرتبط بالتحوّل من التبعية إلى الفاعلية، ويتطلب الوعي بعواقب القرار الاقتصادي، والقدرة على إدارة الموارد والمخاطر، بالإضافة إلى الاستقلالية التنظيمية والفكرية، إذ يرى **فيبر** أن تحمل المسؤولية هو جوهر الفعل العقلاني الموجه نحو غاية، وهي سمة الفرد "الريادي"، التعليم المقاولاتي، عندما يرسخ هذا النمط من التفكير، يحدث انتقالا من فكر الوظيفة إلى فكر "الالتزام الذاتي والمسؤولية".

الجدول رقم (16):يبين توزيع المبحوثين حسب إمكانية جعل التكوين المقاولاتي من الفرد محبا للنشاط المتميز

جعل التكوين المقاولاتي من الفرد محبا للنشاط المتميز	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
التدريب والبرامج المهنية	19	25.3	/
الإبتكار	12	16.0	/
الثقة بالنفس	12	16.0	/
خلق الدافعية	13	17.3	/
التحفيز والمبادرة	17	22.7	/
روح المسؤولية	2	2.7	/
المجموع	75	100.0	3.04

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أن أعلى نسبة من المبحوثين ترى أن "التدريب والبرامج المهنية" هي العامل الأساسي في جعلهم يحبون النشاط المتميز وذلك بنسبة 25.3%، يليها: "التحفيز والمبادرة" بنسبة 22.7%، ثم "خلق الدافعية" بنسبة 17.3%، تليها "الثقة بالنفس" و"الابتكار" بنسبة 16% لكل منهما، وفي الأخير "روح المسؤولية" بنسبة 2.7% حظيت بأقل نسبة، مما قد يشير إلى أنها نتيجة لاحقة لا أولي

وهذا راجع إلى أن التكوين المقاولاتي يؤدي إلى تفاعل اجتماعي ومعرفي بين المتعلم والوسط الاقتصادي، وبالتالي يعزز سلوك "التميز"، فالنشاط المتميز لا يقاس فقط بالإنتاج بل أيضا بـ: درجة الابتكار، نوعية الدافعية الذاتية، التحكم في القرارات والمبادرة، و**ماكس فيبر** التكوين الذي يركز على التدريب والبرامج المهنية يخلق فاعلين عقلانيين غاياتيين.

يشير المتوسط الحسابي المرتفع 3.04الى ان هناك اتفافا متوسطا يميل نحو الايجابية من طرف المبحوثين حول كون التكوين المقاولاتي يجعل الفرد محبا للنشاط المقاولاتي

الجدول رقم (17):يبين توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين المقاولاتي من المهارات لدى المتكونين

تعزيز التكوين المقاولاتي من المهارات لدى المتكونين	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	9	12.0	/
نعم	66	88.0	/

المجموع	75	100.0	1.88

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الطلبة أي ما يعادل 88% يقرون بأن التكوين المقاولاتي يعزز قدرتهم على توليد أفكار جديدة وفعالة لمواجهة التحديات، في مقابل 12% من الذين نفوا ذلك.

ويرجع ذلك إلى أن الابتكار يعد أحد الأبعاد الأساسية للتموقع الاجتماعي للفرد في سياق سوق العمل الحديث، خاصة في المجتمعات المتحولة نحو اقتصاد المعرفة، فالتكوين المقاولاتي لا يلقن فقط المعارف، بل يعيد تشكيل نمط التفكير، من التفكير التقليدي إلى التفكير الإبداعي، القائم على حل المشكلات والتعامل مع عدم اليقين، هذا ما تؤكده نظرية "**التحفيز الداخلي والخارجي**" Deci & Ryan في أن "التحفيز الداخلي مرتبط بالشعور بالكفاءة والإنجاز".

الجدول رقم (18): يبين توزيع المبحوثين حسب الصعوبات والمخاطرالتي ترى ان التكوين المقاولاتي قادرعلى حلها

الصعوبات والمخاطر التي ترى ان التكوين قادر على حلها	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
صعوبات مالية	37	49.3	/
صعوبات تنظيمية	30	40.0	/
صعوبات تسويقية	6	8.0	/
صعوبات أخرى	2	2.7	/
المجموع	75	100.0	1.64

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الصعوبات المالية تشكل التحدي الأكبر (نحو النصف 49.3%)، ما يعكس الحاجة إلى تمكين الطلبة من آليات تمويل المشاريع وتسيير الميزانية، تليها الصعوبات التنظيمية والتي تمثل نسبة معتبرة 40% ، ما يدل على أهمية الجانب الإداري والتنظيمي داخل المقاولة، في مقابل النسب الأقل والتي ترتبط بالصعوبات التسويقية 8% والأخرى 2.7%، ما قد يعكس أن هذه الجوانب إما غير مفهومة جيدا من طرف الطلبة أو لا تعد من أولوياتهم المباشرة.

إذ يرجع ذلك إلى أن المجتمع الجزائري يشهد تحولات اقتصادية وهيكلية تزيد من أهمية ريادة الأعمال كوسيلة للاندماج المهني ومقاومة البطالة، فالطلبة لا يرون في التكوين المقاولاتي مجرد وسيلة

تعليمية، بل أداة لمواجهة صعوبات بنيوية مرتبطة بالدخول إلى السوق، وهذا ما أكده **ميشيل كروزييه** في "أن الفاعلين داخل المنظمات يواجهون أنماطا من اللايقين، ويطورون استراتيجيات للتعامل معها"، بمعنى أن التكوين المقاولاتي يعد وسيلة لتقليص اللايقين لدى الطالب، خاصة في ما يخص المال والتنظيم، مما يمكنه من التصرف بفعالية عند مواجهة العراقيل.

الجدول رقم (19): يبين توزيع إمكانية التكوين الجامعي ان ينمي الروح الإبداعية

إمكانية التكوين الجامعي ان ينمي الروح الإبداعية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	13	17.3	/
أحيانا	37	49.3	/
دائما	25	33.3	/
المجموع	75	100.0	2.16

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المشاركين يرون أن التكوين المقاولاتي ينمي الروح الإبداعية أحيانا، ما يشير إلى إدراك جزئي أو غير مستقر لتأثير التكوين على الإبداع 49.3% ، في مقابل نحو الثلث 33.3% يرون أنه دائما يفعل ذلك، وهي نسبة إيجابية تؤكد فعالية بعض البرامج، بينما 17.3% يرون أن التكوين لا ينمي الإبداع أبدا، مما يكشف عن قصور في بعض المحتويات أو الأساليب التعليمية.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين المقاولاتي في الجامعات الجزائرية لم يتحول بعد إلى حاضنة فعلية للإبداع لدى كل الطلبة، وإنما يبقى مرتبطا بمدى جدية التكوين ومحتواه التطبيقي.

كما تؤكد **نظرية النظم المفتوحة لكاتزوكان** أن المؤسسات (الجامعة) يجب أن تتفاعل مع بيئتها الخارجية لكي تنتج مخرجات ذات قيمة، أي كلما كانت برامج التكوين المقاولاتي منفتحة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي، زادت احتمالية تطوير الحس الإبداعي لدى الطلب

يشير المتوسط الحسابي المنخفض البالغ 2.16 الى ان غالبية المبحوثين لايتفقون تماما مع فكرة ان التكوين الجامعي يساهم في تنمية الروح الابداعية لديهم

الجدول رقم (20):يبين توزيع المبحوثين حسب مساعدة التكوين المقاولاتي على التكيف مع التغيرات السريعة

مساعدة التكوين المقاولاتي على التكيف مع التغيرات السريعة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	9	12.0	/
نعم	66	88.0	/
المجموع	75	100.0	1.88

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن الغالبية الساحقة للطلبة يرون أن التكوين المقاولاتي يساعدهم على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل 88% ، في المقابل نسبة ضئيلة فقط 12% ترى العكس، مما يدل على وجود قناعة عامة بفعالية التكوين المقاولاتي في تهيئة الفرد لمواجهة ديناميكيات السوق المتغيرة.

وذلك راجع إلى أن التكوين المقاولاتي يعتبر منصة لإعداد الطلبة لمواجهة هذه التحولات من خلال: بناء الثقة بالنفس، تعلم تحليل المخاطر، تعزيز الاستقلالية في القرار، تدريبهم على التكيف مع الظروف غير المتوقعة، فهو يؤسس لعقلية ريادية قادرة على التفكير خارج القوالب، وهي ميزة مهمة للتأقلم.

وهذا ما يتوافق مع **ماكس فيبر** في **نظرية الفعل الاجتماعي**، فهو يرى أن الفعل الاجتماعي المنظم له دافع ومعنى ذاتي عند الفرد، أي التكوين المقاولاتي يعيد توجيه سلوك الطالب من رد الفعل إلى الفعل الواعي المدروس، ما يعزز استجابته للتغيرات المتسارعة في سوق العمل.

الجدول رقم (21) يبين توزيع المبحوثين حسب إمكانية التعليم المقاولاتي أن يمنح الفرد القدرة على توليد أفكار

إمكانية التعليم المقاولاتي أن يمنح الفرد القدرة على توليد أفكار	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	9	12.0	/
نعم	66	88.0	/
المجموع	75	100.0	1.88

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن الأغلبية الساحقة من الطلبة يرون أن التعليم المقاولاتي يمنحهم القدرة على توليد أفكار جديدة أي ما يمثل نسبة 88% ، و12% فقط لا يرون تأثيرا واضحا، مما يعكس شبه إجماع حول دور التكوين في تنمية الفكر الإبداعي.

ويرجع ذلك إلى أن التعليم المقاولاتي يعتبر أداة لإطلاق الإبداع ومنبرا يدفع الطلبة إلى، التفكير خارج الصندوق، التعرف على التحديات الواقعية، تجريب حلول مبتكرة، بدلا من تلقي المعارف بشكل نظري تقليدي، وذلك يسهم في تحويل الطالب من "متلق سلبي" إلى "فاعل نشط ومبادر"

يشير المتوسط الحسابي البالغ 1.88.المنخفض جدا الى ان المبحوثين يميلون الى الرفض او عدم الاتفاق مع فكرة ان التكوين المقاولاتي يمنح الفرد القدرة على توليد الافكار الجديدة ممايعكس رؤية سلبية او تحفظا عاما اتجاه هذا الدور المنسوب للتكوين المقاولاتي

الجدول رقم (22): يبين توزيع المبحوثين حسب زيادة التوجه نحوريادة الاعمال من خلال تنوع مصادر المعلومات بدار المقاولاتية

زيادة التوجه نحو ريادة الاعمال من خلال تنوع مصادر المعلومات بدار المعلومات	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	6	8.0	/
أحيانا	33	44.0	/
دائما	36	48.0	/
المجموع	75	100.0	2.40

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن غالبية الطلبة يرون أن لتنوع مصادر المعلومات دورا في تعزيز توجههم نحو ريادة الأعمال أي بنسبة 92% ، في مقابل 8% يرون عكس ذلك.

وهذا راجع إلى أن تنوع مصادر المعلومات داخل دار المقاولاتية يشكل رافعة حقيقية لتحفيز الدافعية الريادية لدى الطلبة، أي من خلال: تعزيز المهارات المعرفية والابتكارية، تمكين الأفراد من بناء رؤى واضحة حول بيئة الأعمال، تحفيزهم لتجسيد مشاريعهم بثقة ومسؤولية.

وحسب نظرية **رأس المال الرمزي لبيير بورديو** يرى أن المعلومات المتنوعة تشكل رأسمال رمزي ومعرفي يعزز موقع الطالب داخل الحقل الريادي، فالفاعل (الطالب) يعيد توظيف هذا الرأسمال لإنتاج مواقف وخيارات ريادية لها وزن رمزي ومؤسساتي.

الجدول رقم (23):يبين توزيع المبحوثين حسب تحقيق التكوين المقاولاتي للمرونة لدى الافراد

تحقيق التكوين المقاولاتي للمرونة لدى الافراد	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	6	8.0	/
أحيانا	34	45.3	/
دائما	35	46.7	/
المجموع	75	100.0	2.39

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 92% يرون أن التكوين المقاولاتي يساهم في تحقيق المرونة عند مواجهة التحديات، ما يدل على قناعة قوية بأثر هذا النوع من التكوين في تطوير استجابة الأفراد للتغيرات والمخاطر، في مقابل نسبة 8% يرون عكس ذلك.

وهذا يرجع إلى أن التكوين المقاولاتي لا يقتصر على نقل المعرفة، بل يعد بنية تنظيمية تعمل على بناء شخصية مرنة ومبادرة وقادرة على اتخاذ قرارات حاسمة في مواجهة التحديات.

وهذا ما يؤكده **كاتزوكان في نظرية النظم المفتوحة** "التنظيمات (ومنها الأنظمة التكوينية) هي نظم تتفاعل مع البيئة وتتكيف معها"، فالتكوين المقاولاتي يزود الطلبة بـقدرات تكيفية، مما يحولهم إلى "أنظمة فرعية" قادرة على الاستجابة بمرونة للمتغيرات

الجدول رقم (24): يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في تطوير المهارات التقنية

مساهمة التكوين المقاولاتي في تطوير المهارات التقنية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	8	10.7	/
نعم	67	89.3	/

المجموع	75	100.0	1.89

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 89.3% من الطلبة المستجوبين يعتقدون أن التكوين المقاولاتي ساهم في تطوير مهاراتهم التقنية ، وهي نسبة مرتفعة جدا تعبر عن أثر عملي حقيقي لهذا النوع من التكوين، بينما يرى 10.7% فقط أن التكوين لم يؤثر على مهاراتهم التقنية، ما قد يشير إلى وجود فروقات في نوعية التكوين أو الخصوصيات الفردية.

وهذا راجع إلى أن التكوين يتم بأساليب عملية وموجهة نحو التطبيق، ما يجعل الطالب يكتسب مهارات تؤهله لسوق العمل، وهذا ما أبرزه **ماكس فيبر** عن "أهمية الكفاءة التقنية كأساس في التنظيمات الحديثة"، أي أن التكوين المقاولاتي يعزز من "الرشادة التقنية"، أي قدرة الفرد على استخدام الأدوات المناسبة لاتخاذ قرارات فعالة.

الجدول رقم (25):يبين توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين المقاولاتي القدرة على المنافسة

تعزيز التكوين المقاولاتي القدرة على المنافسة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
أبدا	3	4.0	/
أحيانا	48	64.0	/
دائما	24	32.0	/
المجموع	75	100.0	2.28

المصدر:من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن 64% من الطلبة يرون أن التكوين المقاولاتي يساهم أحيانا في تعزيز قدرتهم على التكيف مع تغيرات السوق والمنافسة، في المقابل، يرى 32% منهم أن ذلك يحدث دائما ، بينما 4% فقط عبروا عن عدم شعورهم بأي أثر في هذا الجانب، هذه النتائج تدل على أن نسبة معتبرة من الطلبة (96%) يشعرون بتأثير إيجابي، بدرجات متفاوتة، مما يعكس فاعلية نسبية في بناء مهارات الاستجابة للتحديات السوقية، وإن كانت تحتاج إلى تطوير لتحقيق "الفاعلية الدائمة" لدى الأغلبية.

إذ يرجع ذلك إلى وجود وعي متزايد لدى الطلبة الجامعيين بأهمية التكوين المقاولاتي كأداة ديناميكية في الحياة المهنية. فالمؤسسات الجامعية لم تعد فقط فضاءات لنقل المعرفة النظرية، بل أصبحت أيضا بيئات منتجة "لرأسمال بشري ريادي"، يستجيب لتحولات سوق العمل واحتياجاته.

كما أشار **شيستر بيرنارد** إلى أن قدرة الفرد على الاستجابة لتغيرات البيئة التنظيمية والسوقية تتوقف على جودة التكوين الداخلي والقدرة على التكيف. التكوين المقاولاتي يزود الطلبة بمهارات التأقلم واتخاذ القرار، ما يعزز استجابتهم للتحديات الخارجية.

يشير المتوسط الحسابي البالغ2.28 المنخفض الى ان المبحوثين يميلون الى عدم الاتفاق مع فكرة ان التكوين المقاولاتي يساهم في تعزيز قدراتهم على التاقلم مع تحولات وتغيرات الناجمة عن المنافسة وعن السوق

ثالثا :عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

المحور الثالث: تساهم استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل لدى حاملي الأفكار الابداعية

الجدول رقم (26):يبين توزيع المبحوثين حسب مساعدة الدورات التدريبية في تحويل الأفكار الى و اقع

مساعدة الدورات التدريبية في تحويل الأفكار الى واقع	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	10	13.3	/
نعم	65	86.7	/
المجموع	75	100.0	1.87

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 86.7% من المبحوثين يرون أن التكوين المقاولاتي ساعدهم من خلال الدورات التدريبية على تحويل أفكارهم إلى مشاريع ملموسة، بينما يرى 13.3% أنهم لم يلمسوا هذا الأثر، ما يشير إلى وجود تفاوت في مدى تأثير التكوين حسب نوعية التكوين أو مستوى الطلبة.

وهذا راجع إلى أن الطلبة تمكنوا من تفعيل مهارات التفكير الريادي، التصميم، وخلق المشاريع، مما يعكس أثرا إيجابيا مباشرا لبرامج التكوين على التفاعل العملي مع الواقع الاقتصادي، كما يرتبط تحويل

الفكرة إلى واقع بمدى توفر الدعم المؤسساتي (دار المقاولاتية، الحاضنات، التمويل)، مما يعني أن التكوين ليس وحده العامل الحاسم بل هو جزء من منظومة متكاملة.

هذا ما أشار إليه **كروزيه** حين رأى "أن التكوين داخل المنظمات لا يقتصر على المهارات التقنية بل يشمل أيضا اكتساب استراتيجيات التحكم في منطقة الشك، وهنا تلعب الدورات التدريبية دورا حاسما في تمكين الطالب من مواجهة تعقيدات السوق والمخاطر، بما يتيح له التقدم نحو الفعل الواقعي".

يشير المتوسط الحسابي البالغ 1.87 الى الرفض القوي من المبحوثين لفعالية التفكير المقاولاتي في تحويل الافكار المجردة الى واقع ملموس

الجدول رقم (27):يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في غرس قيم الالتزام

مساهمة التكوين المقاولاتي في غرس قيم الإلتزام	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	10	13.3	/
نعم	65	86.7	/
المجموع	75	100.0	1.87

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين تؤكد أن التكوين المقاولاتي يغرس قيمة الالتزام بالمواعيد وذلك بنسبة 86.7%، في المقابل يرى 13.3% أنه لم يكن للتكوين تأثير في هذا الجانب، ما يستدعي التوقف عند مضامين التكوين أو الخلفيات الشخصية للطلبة.

ويرجع ذلك إلى أن احترام المواعيد أحد القيم الأساسية التي ترتبط بثقافة المقاولة والانضباط المهني، وغرس هذه القيمة يعكس محاولة التكوين لزرع عقلية تنظيمية فعالة لدى الطلبة، فالطالب الذي يخضع لتكوين مقاولاتي يتحول تدريجيا من تصور الزمن بوصفه "مرنا" إلى رؤيته ك عنصر إنتاج وضبط وتنظيم، وهو ما يتوافق مع عقلية ريادة الأعمال القائمة على الفعالية الزمنية.

وهذا ما أكده **ماكسرفيبر** "أن الالتزام بالمواعيد والانضباط الزمني يمثل جزءا من أخلاقيات العمل العقلاني الحديث، والتي ظهرت مع صعود الرأسمالية"

الجدول رقم (28) يبين توزيع المبحوثين حسب اهم الجوانب التي يساعد التكوين المقاولاتي على السيطرة عليها

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

اهم الجوانب التي يساعد التكوين المقاولاتي على السيطرةعليها	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
الجانب المعرفي	34	45.3	/
الجانب المادي	30	40.0	/
المغامرة	11	14.7	/
المجموع	75	100.0	1.69

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين يرون أن التكوين المقاولاتي يساعد أساسا في السيطرة على الجانب المعرفي أي ما يعادل نسبة 45.3% ، يلي ذلك التحكم في الجانب المادي بنسبة معتبرة 40.0% ، في حين رأى أقلهم أي بنسبة 14.7% أن التكوين يساعدهم في السيطرة على عامل المخاطرة والمغامرة.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين يعزز الفهم النظري والتطبيقي لمفاهيم المقاولاتية (إعداد خطة العمل، دراسة السوق، التخطيط المالي)، وهذا يشير إلى دور المعرفة كأداة ضبط وتنظيم داخل المشروع، ما يتوافق مع التحول من "التصور العفوي" إلى "الفعل العقلاني"، كما أن ريادة الأعمال بطبيعتها تحتمل درجة من عدم اليقين والمخاطر، والتكوين يساعد على تحويل المغامرة إلى مخاطرة محسوبة.

كما يؤكد **كروزييه** أن المنظمات تواجه دائما قدرا من اللايقين، خاصة في المحيط الاقتصادي المتغير، أي أن التكوين الجيد يهيئ الأفراد للتحكم في الموارد واتخاذ قرارات وسط ظروف غير مستقرة، أي يزودهم بـ"هندسة سوسيولوجية" لإدارة المجهول.

جدول رقم (29): يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في استقلالية الفرد بقرر اته

مساهمة التكوين المقاولاتي في إستقلالية الفرد المتكون بقراراته المستقبلية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	7	9.3	/
نعم	68	90.7	/
المجموع	75	100.0	1.91

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن الغالبية الساحقة من المبحوثين أي نسبة 90.7% يرون أن التكوين المقاولاتي يعزز استقلاليتهم في اتخاذ القرارات المستقبلية، بينما نسبة الرفض ضئيلة جدا أي 9.3% ، ما يعكس إجماعا نسبيا حول الدور الإيجابي للتكوين في بناء الاستقلالية.

وهذا راجع إلى استقلال القرار الذي يعتبر مؤشر على نضج الشخصية الريادية، كما أن التكوين هو مرحلة تحول من التبعية المعرفية والإدارية إلى السيادة الذاتية، فهذا التحول ليس فقط معرفيا بل سوسيولوجيا، إذ يعكس انتقال الطالب من موقع التلقي إلى موقع الإنتاج وصنع القرار.

وهذا ما يتوافق مع **هربرت سيمون في نظرية اتخاذ القرارت** أي أن "الأفراد يتخذون قرارات ضمن حدود معرفتهم"، فالتكوين المقاولاتي يوسع تلك الحدود عبر تمكينهم من مهارات التحليل، جمع المعلومات، واختيار البدائل.

يشير المتوسط الحسابي البالغ 1.91 الى اجماع قوي من طرف المبحوثين على ان التكوين المقاولاتي لايطور من فكرة استقلالية المتكونين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية

جدول رقم (30): يبين توزيع المبحوثين حسب اعتقاد أن رواد الاعمال غير مكونين جيدا يواجهون صعوبات

اعتقاد ان رواد الاعمال غير مكونين جيدا يواجهون صعوبات	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	12	16.0	/
أحيانا	55	73.3	/

نعم	8	10.7	/
المجموع	75	100.0	1.95

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الأعلى أجابت بـ"أحيانا" وذلك بنسبة 73.3% ، ما يدل على أن غالبية المشاركين يدركون أن غياب التكوين المقاولاتي قد يؤدي أحياناً إلى صعوبات في اكتشاف واستغلال الفرص، لكنه ليس العامل الوحيد، بينما 16% من المشاركين يعتقدون أن التكوين ليس شرطا أساسيا لاكتشاف الفرص، ما قد يشير إلى أهمية المهارات الفطرية أو التجريبية،وفي الأخير نلاحظ أن نسبة 10.7% يعتقدون أن غياب التكوين يؤدي دائمًا إلى تلك الصعوبات.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين المقاولاتي يحول عقلية الطالب من رد الفعل إلى الفعل الاستباقي، أي أن الذين يرون أن غياب التكوين لا يعيق استغلال الفرص قد يعتمدون على تجارب ذاتية أو بيئات تجريبية نجح فيها بعض الأفراد بالفطرة، إلا أن النموذج السائد في الاقتصاد المعاصر يتطلب رأسمال معرفي وتنظيمي متين، كما أن التكوين المقاولاتي يعتبر عنصر محوري في تحويل "الإمكانيات" إلى "فرص اقتصادية حقيقية"، إذ يمد الأفراد بالأدوات المفاهيمية والمنهجية لفهم السوق واتخاذ قرارات ناجعة.

كما يشير **فيبر** إلى أن الفعل الاقتصادي الفعال يتطلب معرفة مسبقة وهيكلة عقلانية، عدم التكوين يؤدي إلى قرارات غير عقلانية ومبنية على الحدس فقط، ما يعوق استغلال الفرص الحقيقية.

جدول رقم (31) : يبين توزيع المبحوثين حسب تحويل الفرص الى إنجازات من خلال الورشات التدريبية

تحويل الفرص الى إنجازات من خلال الورشات التدريبية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	7	9.3	/
نعم	68	90.7	/
المجموع	75	100.0	1.91

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة أي 90.7% من المستجوبين أكدوا أن الورشات التدريبية تساهم فعليا في تحويل الفرص إلى إنجازات، بينما 9.3% فقط عبروا عن شكوك أو نفي لهذه الفكرة، ما يشير إلى وجود رضا عام وتقدير واسع لتأثير الورشات على تطوير المشاريع.

ويرجع ذلك إلى أن الورشات التدريبية تمثل عملية تحول اجتماعي من مجرد وجود "نية الريادة" إلى تفعيل حقيقي لمشاريع قابلة للإنجاز، إذ تعزز من الثقة، والمعرفة العملية، والعلاقات الشبكية، ما يسمح بتحويل الرغبة في الإنجاز إلى نتائج فعلية ملموسة، كما أن الورشات التدريبية في التكوين المقاولاتي تعد حجر الزاوية في تحويل الفرص النظرية إلى إنجازات حقيقية. وهي بذلك تؤكد فعالية التكوين ليس فقط في بناء دافعية ريادة الأعمال، بل في مرافقة الطالب ليتحوّل من فاعل نظري إلى فاعل اقتصادي حقيقي.

هذا ما يتوافق مع **ماكس فيبر** في **نظرية الفعل الإجتماعي** في أن "التحول من الفرص إلى الإنجازات هو فعل إرادي منظم له معنى اقتصادي واجتماعي"، أي أن الورشات تجعل هذا الفعل ممكناً من خلال توفير شروط "الفعل الهادف".

الجدول رقم (32): يبين توزيع المبحوثين حسب تعزيز التكوين الجامعي قدرة المتكونين على تحقيق تطلعاتهم المقاولاتية

تعزيز التكوين الجامعي قدرة المتكونين على تحقيق تطلعاتهم	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	8	10.7	/
نعم	67	89.3	/
المجموع	75	100.0	1.89

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

أظهرت نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 89.3% من الطلبة الجامعيين يرون أن التكوين الجامعي يعزز قدرتهم على تحقيق تطلعاتهم المقاولاتية أي ما يعادل ، في المقابل يرى 10.7%فقط أن التكوين لم يكن كافيًا لتحقيق ذلك، مما يُظهر فاعلية عالية للتكوين المقاولاتي الجامعي في تحفيز المشاريع المستقبلية لدى الطلبة.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين الجامعي المقاولاتي يحدث تحولا حقيقيا في بنية تطلعات الطلبة، من مجرد أمنيات إلى مشاريع قابلة للتنفيذ، بالإضافة إلى أن التكوين لا يقتصر على تلقين المهارات بل يشمل إعادة هيكلة رؤية الفرد لذاته وللعالم المحيط به، عبر اكتسابه القدرة على تحليل الفرص، والتخطيط، والمواجهة، كما يمكن التكوين من اختراق البنى التقليدية للبطالة والانتظار، نحو الفعل والمبادرة.

وحسب **فيبر** إن الفعل الهادف عقلاني، ويحتاج إلى وسائل تنظيمية وإدارية لتحقيقه، أي أن التكوين المقاولاتي يدخل الطالب في دائرة "العقلنة"، حيث تصبح تطلعاته محكومة بأدوات الفعل الاقتصادي والعلمي، وليس فقط الحلم الشخصي.

الجدول رقم (33): يبين توزيع المبحوثين حسب مساهمة التكوين المقاولاتي في اكتساب الخبرة

مساهمة التكوين المقاولاتي في اكتساب الخبرة	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
لا	7	9.3	/
نعم	68	90.7	/
المجموع	75	100.0	1.91

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن 90.7% من الطلبة يرون أن التكوين المقاولاتي يساعدهم في اكتساب الخبرة لوضع خطط مستقبلية متوسطة وطويلة الأمد، هذه النسبة المرتفعة تدل على أن التكوين لا يقتصر على أهداف قصيرة الأجل أو تلقين آني، بل يعد الطلبة لاستراتيجية متكاملة وممتدة في الزمن، في المقابل عبر 9.3% عن عدم استفادتهم في هذا الجانب، وهو ما قد يعكس تفاوتا في طرق التكوين أو في استيعاب المفاهيم التخطيطية.

ويرجع ذلك إلى أن التكوين المقاولاتي يشكل رأسمالا معرفيا ومهاريا يمكن الطلبة من فهم ديناميات السوق والعمل على إدارتها استشرافيا، كما يساعد على تقويض ثقافة الانتظار والتردد، ويعزز ثقافة المبادرة الواعية والهادفة، بالإضافة إلى أنه يظهر بوضوح أن الجامعات لم تعد مجرد ناقلة للمعرفة، بل حاضنات للقيادة والتفكير الاستراتيجي.

هذا ما يتوافق مع **جاري بيكر في نظرية رأس المال البشري** حين اعتبر " أن الاستثمار في التعليم ينتج قدرات إنتاجية طويلة الأمد"، أي أن التكوين المقاولاتي هو شكل من هذا الاستثمار، حيث يتجلى في تنمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار المرتكز على رؤية مستقبلية

يشير المتوسط الحسابي البالغ 1.91 الى عدم اكتساب كفاية في مهارات التخطيط على المدى المتوسط والطويل مما يعكس اختلاف خبرات المتدربين وتفاوت جودة المدربين

جدول رقم (34) يبين توزيع المبحوثين حسب اهم الجوانب التي تشكل ضعفا لديهم

اهم الجوانب التي تشكل ضعفا لديهم	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
الجانب التنظيمي	19	25.3	/
الجانب المادي	48	64.0	/
الجانب الاجتماعي	8	10.7	/
المجموع	75	100.0	1.85

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الجانب المادي يمثل الهاجس الأكبر بالنسبة للطلبة، حيث صوت 64.0% من مجتمع الدراسة على أنه يمثل نقطة ضعف مستقبلية، يليها الجانب التنظيمي يأتي في المرتبة الثانية بنسبة 25.3% ، مما يدل على وعي نسبي لدى الطلبة بأهمية المهارات الإدارية والتنظيمية، وفي الأخير الجانب الاجتماعي الذي يمثل أقل نسبة 10.7% ، ما قد يدل على أن الطلبة يشعرون بثقة نسبية في قدراتهم التفاعلية أو ربما يُقلّلون من أهمية العلاقات الاجتماعية في العمل المقاولاتي.

وهذا يرجع إلى أن الطلبة يملكون رؤية واقعية لمتطلبات المشروع المقاولاتي، كما أن هناك إدراك بأن المعرفة النظرية لوحدها لا تكفي، وأن النجاح يتطلب دمجا بين التنظيم الفعال، الدعم المادي، والعلاقات الاجتماعية، فالتكوين المقاولاتي يبدو ناجحا في خلق هذا الوعي، لكنه بحاجة إلى مزيد من التطبيقات العملية، دعم مالي حقيقي، وتمارين في بناء شبكات اجتماعية مهنية.

إذ يشير **بيير بورديو** إلى أن العلاقات الاجتماعية تمثل رأس مال لا يقل أهمية عن المال والمعرفة، أما بالنسبة لضعف الجانب الاجتماعي، رغم تدنيه في النسب، يعكس فجوة في وعي الطلبة بقيمة العلاقات كأداة للوصول إلى الفرص.

جدول رقم(35) : يبين توزيع المبحوثين حسب إمكانية التعليم المقاولاتي من التفكير الاستراتيجي

إمكانية التعليم المقاولاتي من التفكير الاستراتيجي	التكرار	النسبة المئوية	الحسابي
لا	6	8.0	/
أحيانا	11	14.7	/
نعم	58	77.3	/
المجموع	75	100.0	2.69

يشير الجدول أعلاه أن أغلبية الطلبة أكدوا أن التكوين المقاولاتي مكّنهم من التفكير الاستراتيجي أي بنسبة 77.3% وهي نسبة عالية تبرز الأثر الإيجابي للتكوين، تليها 14.7% من الطلبة يرون أن التأثير جزئي أو غير دائم، وأخيرا 8.0% يعتقدون بعدم تحقق هذا الهدف، هذا يشير إلى أن الغالبية تستوعب أن التكوين لا يقتصر على المهارات التنفيذية بل يشمل أبعادًا ذهنية واستشرافية متقدمة.

هذا راجع إلى أن الطلبة لم يعودوا يتعاملون مع المستقبل بعفوية أو انتظار الفرص، بل يخططون له عقلانيا، فالتكوين المقاولاتي يعيد صياغة دور الطالب من متلقٍ للمعرفة إلى فاعل استراتيجي في سوق متقلب، كما ينقلهم من موقع التبعية إلى موقع القيادة، وهذا التحول يتوافق مع متطلبات المجتمع ما بعد الصناعي، حيث يكون رأس المال الذهني هو المورد الأساسي.

وهذا ما يتوافق مع **فيبر** حين رأى "أن التنظيم العقلاني يقوم على تحديد أهداف واضحة، وربط الوسائل بالغايات بطريقة منطقية".

يشير المتوسط الحسابي البالغ 2.69 الى اجماع جزئي من المبحوثين على ان التعليم المقاولاتي يمكن المتكونين من التفكير الاستراتيجي مستقبلا

رابعا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

الجدول رقم (36):يبين اجمالي المتوسطات الحسابية للفرضيات

	العدد	المتوسط الحسابي
الفرضية الاولى	75	2.2563
الفرصية الثانية	75	2.1212
الفرضية الثالثة	75	1.9533
الاجمالي	75	

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى:

يساهم التعليم في اكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس بدرجة متوسطة :

تشير المعطيات المستخلصة من الدراسة إلى أن التكوين المقاولاتي يؤدي دورا واضحا في تعزيز الثقة بالنفس لدى الطلبة، غير أن هذا التأثير يبقى محدودا نسبيا، ما يدعم الفرضية التي ترى أن مساهمة التعليم في بناء هذه الثقة تتم بدرجة متوسطة، ويظهر ذلك من خلال المؤشرات السلوكية التي رصدت لدى عينة الدراسة، مثل تزايد الجدية في تجسيد المشاريع، الميل نحو الاستقلالية في اتخاذ القرار، والقدرة على التكيف والمرونة في مواجهة التحديات. هذه المؤشرات تعد تجليات غير مباشرة للثقة بالنفس، إذ إن الفرد الذي يعبّر عن استقلالية في القرار ويمارس مرونة في السلوك المهني غالبا ما يكون متمتعا بثقة معينة في قدراته الذاتية.

ومع ذلك، فإن هذه الثقة لا تبدو مكتملة أو راسخة لدى الجميع، إذ تتباين مستوياتها بين الطلبة، وهو ما يعكس دورا جزئيا للتكوين في تعزيز الثقة بالنفس، في حين تبقى العوامل الأخرى ذات أثر واضح، كالدعم الأسري والاجتماعي، والخبرة السابقة، والبيئة الاقتصادية والمؤسسية المحيطة. ويضاف إلى ذلك طبيعة المحتوى التكويني ذاته، والذي غالبا ما يركز على المعارف النظرية دون أن يترافق بشكل كاف مع ممارسات تطبيقية وتجريبية كفيلة بترسيخ الثقة من خلال الفعل والإنجاز.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن الفرضية محل الدراسة تستند إلى واقعية منهجية، إذ إن أثر التعليم، رغم أهميته، لا يمكن اعتباره حاسمًا أو مطلقًا، وإنما هو تأثير مشروط بمدى قدرة التكوين على

إعادة تشكيل الوعي الذاتي والمهني للطالب، وكذا بقدرة البيئة الحاضنة على دعم هذا التحول الذاتي. وبالتالي، فإن تعزيز الثقة بالنفس لدى حاملي المشاريع يتطلب تجاوز الطابع المعرفي للتكوين نحو بعدٍ مهاري وتجريبي أكثر ارتباطًا بممارسات ريادة الأعمال.

يساهم التعليم في اكساب الشباب الجامعي الثقة بالنفس بدرجة متوسطة من خلال الجدول رقم06 والذي يؤكد مساهمة الورشات التكوينية في تعزيز الطموح لدى الشباب وخلق الثقة بالنفس بمتوسط2.48 من مبحوثين والجدول رقم09 الذي نرى من خلاله بان اغلبية المبحوثين يشيدون بدور التعليم في تنمية مهارات التخطيط لديهم وتعزيز ثقتهم في التحكم في خطوات مشروعهم المستقبلي . بدرجة متوسطة في اكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس وحسب المتوسط الحسابي الذي يمثل 2.25 نرى بان درجة المساهمة هنا متوسطة وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية التي مفادها "**يساهم التعليم في إكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس بدرجة متوسطة**".

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية:

يساهم اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الابداع لدى الشباب الجامعي بدرجة عالية :

تبرز النتائج المستخلصة من الجداول التركيبية أن هناك علاقة طردية واضحة بين مستوى اكتساب الطلبة للثقافة المقاولاتية وبين تطور قدراتهم على الإبداع، سواء على المستوى الفكري أو السلوكي. فقد أظهرت البيانات أن الغالبية العظمى من الطلبة، خاصة أولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الاستقلالية وتحمل المسؤولية، يقرون بأن التكوين المقاولاتي ساهم في تعزيز مرونتهم وقدرتهم على التكيف مع المتغيرات، وهي مؤشرات سلوكية لصيقة بمفهوم الإبداع.

إن الثقافة المقاولاتية ليست مجرد حزمة من المهارات التقنية، بل هي منظومة معرفية وقيمية تشمل مبادئ الابتكار، المبادرة، وتقدير المخاطرة. وبالتالي، فإن اكتساب هذه الثقافة يُحدث تحولًا في الذهنية الفردية، حيث ينتقل الطالب من موقع المتلقي إلى موقع الفاعل المنتج للأفكار. وقد أظهرت النتائج أن الفئات التي تمارس استقلالية دائمة في قراراتها ترى في التكوين أداة فعالة ليس فقط لتحقيق المرونة، بل أيضا لإنتاج الحلول والمبادرات الجديدة.

كما أن ارتفاع نسب الاعتراف بأثر التكوين في توليد المرونة والسلوك الريادي، خاصة بين من يشعرون بتحمل المسؤولية، يشير إلى أن الإبداع لا ينمو في فراغ، بل في بيئة تسمح للفرد بالتجريب والخطأ واتخاذ القرار. ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن الثقافة المقاولاتية، كما تم تمريرها عبر التكوين، تعد بيئة حاضنة للإبداع، تدفع بالطالب إلى تبني تفكير غير تقليدي، بل وتوفر له الأدوات العملية لتحويل هذا التفكير إلى مشاريع قابلة للتنفيذ.

لكن بالمقابل، كشفت بعض النتائج عن وجود حالات لا تتماشى تماما مع هذه الفرضية، حيث أقر بعض الطلبة بأثر التكوين في المرونة والإبداع رغم افتقارهم إلى الاستقلالية أو تحمل المسؤولية. وهو ما قد يفسر بوجود دافع داخلي للإبداع، يعوقه أحيانا ضعف التمكين أو التأثيرات الاجتماعية والثقافية الخارجية (مثل ضغط الأسرة أو غياب نماذج ملهمة في المحيط الاجتماعي). وهذا يؤكد أن الثقافة المقاولاتية وحدها غير كافية، ما لم ترافقها بيئة اجتماعية وتنظيمية داعمة.

يساهم اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الابداع لدى الشباب الجامعي بدرجة عالية من خلال الجدول رقم 16 والذي يبين مدى ميل المبحوثين بايجابية واتفاقهم في مساهمة التكوين المقاولاتي في جعل الفرد محبا للنشاط المقاولاتي والجدول رقم 21 الذي يبين الاتفاق النسبي للمبحوثين مع فكرة مساهمة التكوين المقاولاتي في تعزيز قدراتهم على التكيف مع التحولات والتغيرات في السوق بمتوسط 2.28 من المبحوثين . واستنادا للمتوسط الحسابي الذي يمثل 2.12نرى بان درجة مساهمة اكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الابداع لدى الشباب الجامعي مساهمة بدرجة قريب من العالي وعليه، يمكن تأكيد الفرضية الثانية بدرجة كبيرة، إذ تبرز النتائج أن اكتساب الثقافة المقاولاتية يسهم فعليا وبشكل واضح في تعزيز الإبداع لدى حاملي المشاريع، شريطة أن يترافق مع التمكين الذاتي وتكامل الأبعاد السلوكية والمعرفية في التكوين.

مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة:

تساهم استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل لدى الشباب الجامعي بدرجة متوسطة :

تشير النتائج المستخلصة من الجداول التركيبية إلى أن التكوين المقاولاتي، بما يتضمنه من ممارسات تمكينية، يسهم بدرجات متفاوتة في تمكين الطلبة من استشراف مستقبلهم المهني والمقاولاتي،

ويؤثر إيجابيا على إدراكهم للفرص والتحديات المرتبطة بمشاريعهم المستقبلية. فالعناصر المتعلقة بالتخطيط، المرونة، والجدية كلها أبعاد أساسية في بناء قدرة استشرافية واقعية لدى الطالب.

يتضح من المعطيات أن الطلبة الذين يرون أن التكوين يعزز مهارات التخطيط "دائما"، والذين تبلغ نسبتهم العالية من حيث الاعتراف بدوره في تحقيق التطلعات المقاولاتية (95.1%)، هم أكثر الفئات التي أظهرت قدرة على تحويل الأفكار إلى رؤى مستقبلية قابلة للتطبيق. وهذا يعكس مساهمة قوية لاستراتيجية التمكين، وإن لم تشمل جميع الطلبة بنفس الدرجة.

أما الطلبة الذين يرون أن التكوين يعزز المرونة في مواجهة التحديات، فقد عبروا بنسبة كبيرة عن تحسن في استقلالية اتخاذ القرار (91.4% لدى من أجابوا بـ"دائمًا")، وهو ما يدل على أن التكوين المقاولاتي لا يمنح فقط أدوات المواجهة، بل يعيد تشكيل موقع الطالب في العملية الاقتصادية والاجتماعية، إذ يصبح صاحب القرار ومهندس مستقبله المهني.

غير أن الفرضية تتحدث عن درجة متوسطة من الاستشراف، وهو ما يمكن تبريره بوجود تفاوت بين الطلبة من حيث درجة التمكين. فعلى الرغم من أن نسبا كبيرة ترى في التكوين محفزا للتخطيط والجدية، إلا أن بعض الفئات لا تزال تعاني من قصور في إدراك جدوى التكوين أو تفتقر للقدرة على تحويله إلى ممارسة واقعية. فمثلاً، لا يزال هناك طلاب يرون أن التكوين لا يعزز الاستقلالية (8.6% و11.8% في بعض الفئات)، أو لا يسهم دائمًا في تحقيق التطلعات (نسبة 17.6% ممن يشعرون أن مهارات التخطيط تكتسب فقط أحيانا).

وهذا يدل على أن التمكين عبر التكوين المقاولاتي لا يصل دائمًا إلى عمق الوعي الفردي لدى جميع الطلبة، ربما بسبب اختلاف الدوافع، أو ضعف الخلفية الريادية السابقة، أو قصور في مرافقة التكوين بأنشطة تطبيقية موجهة نحو المستقبل. وهذا ما يفسر الوصف بـ"الدرجة المتوسطة" في الفرضية، حيث تظهر النتائج بوضوح أن التكوين يعمل على تمكين نسبة معتبرة من الطلبة، لكنه لم يحقق بعد شمولية الأثر.

تساهم استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل لدى الشباب الجامعي بدرجة متوسطة من خلال الجدول رقم 26 يبين متوسط المبحوثين الذين يقرو بفعالية التفكير المقاولاتي في تحويل افكارهم الى واقع ملموس والجدول رقم 29 الذي يوضح اجماع قوي من طرف المبحوثين في مدى تطوير التكوين

المقاولاتي لفكرة الاستقلالية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والجدول رقم35الذي يبين اجماع من المبحوثين في مساهمة التعليم المقاولاتي في تمكين المتكون من التفكير الاستراتيجي مستقبلا .واستنادا للمتوسط الحسابي الذي يمثل 1.95نرى بان مساهمة استراتيجية التمكين في استشراف المستقبل مساهمة متوسطة وعليه، يمكن القول إن النتائج تدعم الفرضية بشكل نسبي ودقيق، أي أن استراتيجية التمكين ضمن التكوين المقاولاتي تسهم بدرجة متوسطة في استشراف المستقبل لدى الطلبة، حيث يرتبط هذا الاستشراف بمدى توافر مهارات التخطيط، الجدية، والمرونة، وهي عناصر تمثل أساس التفكير المستقبلي المقاولاتي.

خامسا :مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى على ضوء الدراسات السابقة:

أظهرت نتائج الفرضية الأولى وجود علاقة ترابطية قوية بين التكوين المقاولاتي وزيادة الجدية، الاستقلالية، والمرونة الفكرية لدى الطلبة الجامعيين. هذه النتائج تتقاطع بوضوح مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، ويمكن مناقشة أوجه الاتفاق والاختلاف كما يلي:

ممن قالوا "أحيانا" أن التكوين يزيد الجدية في تجسيد المشروع، و89.5% ممن قالوا "دائما" قد تأثروا فعليا بالتكوين في توجههم المقاولاتي، ما يدل على تحول داخلي في التوجه والسلوك، وهو ما يتقاطع مع:

- دراسة الجودي محمد علي التي أكدت أن برامج التعليم المقاولاتي تساهم في تكوين شخصية مقاولاتية وتعزز روح المبادرة والمثابرة لدى الطلبة؛
- دراسة بن وريدة حمزة أشارت أيضًا إلى أن التعليم المقاولاتي يؤدي إلى تغيّر في الذهنية من خلال تطوير المهارات السلوكية والإدارية الضرورية لريادة الأعمال، ما يخلق تحولًا في السلوك نحو الجدية والالتزام؛

كما أظهرت النتائج أن الغالبية ترى أن التكوين يعزز استقلالية القرار، وإن تفاوتت الدرجة بين "أحيانا" و"دائما"، ما يدل على وجود "تمكين تدريجي".

- دراسة العتيبي وموسى توصّلت إلى أن الطلاب أظهروا وعياً متزايدًا بثقافة ريادة الأعمال، رغم وجود معيقات ثقافية واجتماعية، وهو ما ينسجم مع نتائجك التي تُظهر وجود ضغوط أسرية أو ثقافية؛

- دراسة أمل أنور عبد العزيز بيّنت أن التدريب الريادي يسهم في تحسين القدرة على اتخاذ القرار، وهو ما ظهر أيضًا في تعزيز الاستقلالية لدى الطلبة في دراستك.

أيضا أظهرت النتائج أن الطلبة يشعرون بمرونة كبيرة لكن دون تجسيد فعلي للأفكار، ما يشير إلى فجوة بين القدرات الإبداعية والتحفيز العملي.

- دراسة بن وريدة حمزة ركزت على أهمية المهارات الشخصية والإبداعية كمكونات أساسية في بناء ثقافة ريادية فعالة، وأكدت أن التعليم المقاولاتي يجب أن يعزز التفكير المنتج وليس فقط الإداري.

- دراسة الجودي محمد علي أوضحت أن التدريب بالتجربة ودراسة الحالة من الأساليب التي ترفع من درجة التفكير النقدي والمرن.

هناك تقاطع كبير بين نتائج الفرضية الأولى والدراسات السابقة، خصوصًا فيما يتعلق بأثر التكوين على الجدية، وتحمل المسؤولية ،والابتكار، بحيث تتفق جميع الدراسات، بما فيها الدراسة الحالية، على أن التعليم المقاولاتي يحتاج إلى منظومة دعم ما بعد التكوين لضمان استدامة الأثر، وتحقيق الانتقال الفعلي من التكوين إلى الريادة الفعلية.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية على ضوء الدراسات السابقة:

يتضح من نتائج الدراسة الحالية وجود علاقة طردية بين مدى الاستقلالية في اتخاذ القرار وإدراك أثر التكوين المقاولاتي على التكيف والمرونة، حيث أظهر الطلبة الأكثر استقلالية إدراكا أعلى لأهمية التكوين المقاولاتي في مساعدتهم على التكيف مع تغيرات سوق العمل. كما كشفت النتائج أن التكوين المقاولاتي يسهم بدرجات متفاوتة في تعزيز المرونة وتحمل المسؤولية، حتى لدى الفئات التي تفتقر للاستقلالية التامة، مما يعكس فعالية التكوين كمحفز لسلوكيات ريادية لدى الطلبة الجامعيين.

هذه النتائج تتقاطع بشكل كبير مع ما توصلت إليه دراسة الجودي محمد علي، والتي أكدت أن التعليم المقاولاتي يرتكز على استراتيجيات تعليمية إبداعية تتيح للطالب امتلاك المهارات التقنية

والشخصية الضرورية لتأسيس مشروعه الخاص. كما بيّنت الدراسة أن هذه البرامج تكسب الطلبة روحًا مقاولاتية ترتكز على المبادرة، الاستقلالية، وتحمل المخاطر، وهي نفس السمات التي برز تأثيرها في نتائج الفرضية الحالية، خاصة لدى الطلبة الذين صرحوا بأنهم يتخذون قراراتهم "دائما" بشكل مستقل.

كذلك، دراسة بن وريدة حمزة تدعم نتائج هذه الدراسة، حيث أكدت أن التعليم المقاولاتي يعزز الثقافة المقاولاتية من خلال دمج المهارات التقنية، الإدارية، والشخصية في محتوى البرامج الجامعية، ما يخلق طلبة قادرين على الاندماج في سوق العمل من خلال مبادرات ريادية مستقلة. وهذا ينسجم مع ما كشفت عنه النتائج من وجود تدرج في تنمية المرونة تبعا لمستوى الاستقلالية، مما يعكس الأثر التفاعلي للتكوين المقاولاتي في تحفيز السلوك الريادي بشكل تصاعدي.

ومن زاوية عربية، أكدت دراسة منصور العتيبي ومحمد موسى أن مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة مرتفع، رغم أن اتجاهاتهم نحوها جاءت بدرجة متوسطة. هذا ما ينسجم جزئيًا مع نتائج الفئة التي لا ترى نفسها مستقلة تماما ولكن تعترف بأثر التكوين على المرونة، ما يشير إلى وجود نوع من الاستيعاب المعرفي دون التحول السلوكي الكامل، وهذا يشير إلى أن هناك عوائق ذاتية أو اجتماعية قد تحد من تفعيل الأثر الكامل للتكوين لدى بعض الفئات.

أما دراسة أمل أنور عبد العزيز، فقد بينت أثر البرامج التدريبية القائمة على التعليم الريادي في تنمية مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار، وهي ذات المهارات التي أشارت النتائج الحالية إلى تعزيزها من خلال التكوين المقاولاتي، خاصة في ما يتعلق بمرونة التعامل مع التغيرات وتحمل المسؤولية، مما يدعم فعالية التكوين في بناء سلوكيات مهنية واستقلالية فكرية لدى الطلبة.

تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في التأكيد على أن التعليم المقاولاتي لا يقتصر على الجانب المعرفي، بل يشمل أيضا تنمية القيم والسلوكيات المهنية.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة على ضوء الدراسات السابقة:

تظهر النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية أن هناك علاقة طردية قوية بين التعليم المقاولاتي وتحقيق التطلعات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، خاصة في ضوء ثلاث مؤشرات مركزية: تعزيز مهارات

التخطيط، تنمية المرونة في مواجهة التحديات، ورفع مستوى الجدية في تجسيد المشاريع. ويمكن مناقشة هذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة كما يلي:

أكدت هذه دراسة الجودي محمد علي أن التعليم المقاولاتي في جامعة الجلفة يعتمد على استراتيجيات تعليمية إبداعية مثل التعلم التعاوني والتجريبي، ويهدف إلى تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريع ناجحة. هذا ما يتقاطع مع نتيجة الدراسة الحالية التي أبرزت أن تعزيز مهارات التخطيط يمكن الطلبة من تصور مشاريعهم بشكل واقعي، ما يشكل رافعة لتحقيق التطلعات الريادية. وتدعم نتائج الجودي أيضا ما ورد حول أن التكوين المقاولاتي لا يقتصر على المعرفة النظرية بل يتعداها إلى بناء هوية تنظيمية مستقلة لدى الطالب، وهو ما يفسر العلاقة الطردية بين مهارة التخطيط والاستعداد المقاولاتي كما أبرزت دراسة بن وريدة حمزة أن التعليم المقاولاتي يركز على المهارات التقنية، الإدارية، والشخصية، مع التأكيد على أهمية إعداد برامج تكوينية تتماشى مع السياق المحلي. وقد بينت الدراسة الحالية أن المرونة المكتسبة من التكوين المقاولاتي تؤدي إلى تعزيز الاستقلالية في اتخاذ القرار، وهي نتيجة تتماشى مع تركيز دراسة بن وريدة على مفهوم "التمكين" الذي ينتج عن برامج تعليمية تشجع على الاستقلالية والمبادرة. كما أن العلاقة بين المرونة والاستقلالية تعكس حسب النتائج الحالية تحولا إدراكا وسلوكيا يعزز الثقافة المقاولاتية، وهو ما اعتبره بن وريدة جزءا من أهداف التعليم المقاولاتي الجامعي.

إذ توصلت دراسة العتيبي وموسى إلى أن الطلاب في جامعة نجران يمتلكون معرفة مرتفعة بثقافة ريادة الأعمال، لكن اتجاهاتهم نحوها كانت متوسطة، مع وجود معوقات تحد من تفعيل هذه الثقافة. بالمقابل، بينت نتائج الدراسة الحالية أن الجدية في تجسيد المشاريع مرتبطة إيجابيًا بالشعور بأن التكوين يعزز التطلعات، ما يدل على تحول الاتجاهات النظرية إلى سلوكيات تطبيقية. هذا التحول يعكس نجاعة التكوين المقاولاتي في تغيير ذهنيات الطلبة من الاستهلاك المعرفي إلى الإنتاج العملي، وهي نقطة كان ينقصها التفعيل في السياق السعودي حسب العتيبي وموسى، الذين أوصوا بدعم الجوانب التطبيقية والعملية في البرامج الجامعية.

سادسا :الاستنتاج العام للدراسة:

- الجدية ليست خصلة فردية فقط، بل نتاج تفاعل اجتماعي بين الطالب والثقافة التنظيمية الجديدة التي يدخلها من خلال التكوين المقاولاتي.

- الاستقلالية وتحمل المسؤولية مؤشران على عملية "تمكين" سوسيولوجي، حيث يتحول الطالب من تابع إلى فاعل داخل المنظومة الاقتصادية.
- وجود ضغوط اجتماعية وثقافية (مثل العائلة أو البيئة التعليمية) قد يحد من تفعيل أثر التكوين على الاستقلالية الفعلية.
- المرونة مؤشر على الكفاءة الذاتية في السوسيولوجيا التنظيمية، وتعكس مدى شعور الفرد بفاعليته تجاه بيئة العمل وسوق الشغل.
- التكوين المقاولاتي يعيد تشكيل الهوية المهنية للطالب، من مستهلك للمعرفة إلى منتج للفرص.
- فجوة بين القدرات الفكرية والبيئة التنظيمية المحيطة توضح أن التكوين بحاجة إلى دعم واقعي (ورشات، محاكاة، تطبيقات).
- تحقيق التطلعات لا يرتبط فقط بالمهارات المكتسبة، بل بقدرة الطالب على التخطيط الاستراتيجي وتصور المشروع كواقع عملي.
- التكوين المقاولاتي ليس نقلا للمعرفة بل إعادة تشكيل للوعي الفردي تجاه العمل، السوق، والمستقبل المهني.
- يوجد ترابط واضح بين شعور الطلبة بالتحول الذاتي وبين مدى إدراكهم لفاعلية التكوين، ما يدعو إلى تطوير برامج أكثر دمجا بين الجانب النفسي والعملي.

سابعا : توصيات و إقتراحات :

إنطلاقا من النتائج سالفة الذكر يمكن تقديم جملة من الإقتراحات و التوصيات فيما يخص موضوع الدراسة نوجزها على النحو التالي :

*ضرورة تحسيس الطالب إلى أن المقاولة إختيار و ليست بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.

*تكوين أساتذة يشرفون على تدريس تخصصات المقاولاتية في أساليب التدريس الحديثة تماشيا مع مقررات المقاولاتية.

*إعادة النظر في محتوى برامج التكوين بالجامعة و ربطها بالمتطلبات الإقتصادية و الإجتماعية المحلية.

*التركيز على الإستراتيجيات الحديثة في التدريس كالتعليم بالمحاكاة , التعليم التعاوني , دراسة الحالة ....إلخ.

*الدعوة و السعي لتطوير البرامج و المحتويات العلمية لجعلها أكثر دمجا بين الجانب النفسي و العملي.

*تبني التكوين المقاولاتي بصورة أوسع في الجامعات الجزائرية بالتركيز على الجوانب الحيوية لهذا المفهوم.

*تشجيع الروح الإبداعية للطلبة و خلق الدافعية للإنجاز و تجسيد الفكرة من خلال دعم مساره و تسهيل سبل قبول مشروعه.

*تعزيز الشراكات بين القطاعين العام و الخاص و الحكومة لتوفير تمويل مشترك للمشاريع.


الخاتمة

خاتمة :

بعد عرضنا لموضوع هذه الدراسة الموسومة بدور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعيةلريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي نستنتج ان للتكوين المقاولاتي دور أساسي وفعال في تقوية وتحفيز رغبة الشباب الجامعي ليصبحوا رواد اعمال ناجحين ومساهمته في تطوير مهارات الريادي وخلق الثقة بالنفس وتشجيع روح الابتكار والابداع .ويلعب دورا محوريا في تحفيز الشباب الجامعي نحو تبني ريادة الاعمال كخيار إستراتيجي لمستقبلهم المهني ويسهم هذا التكوين في سد االفجوة بين التعليم الاكاديمي ومتطلبات السوق ،مما يعزز ثقة الطلاب في قدرتهم على خوض غمار المشاريع الريادية ،كما يعزز الدوافع الذاتية عبر تنمية الثقة بالنفس والتفكير الإبداعي والقدرة على تحويل الأفكار إلى مشاريع ملموسة فضلا عن تحفيز الدوافع الخارجية من خلال ربطهم بشبكات الدعم (كالخبراء والشركاء الإستثمارين) وتسهيل الوصول للموارد التمويلية و التقنية هكذا نعيد صياغة مفهوم ريادة الأعمال من مجرد مغامرة محفوفة بالمخاطر الى فرصة إستراتيجية قائمة على التخطيط والعلم .

نستنتج في الأخير ان التكوين المقاولاتيإستثمار نوعي في بناء جيل واعد قادر على قيادة التنميةالإقتصادية وخلق فرص العمل ومواجهة التحديات ، هو نفسه سعي خلاق للإستثمار في رأس المال البشري لخلق جيل من الرواد القادرين على قيادة التحولات الاقتصادية ومواجهة عقبة البطالة وتعزيز الإبتكار في ظل التغيرات المتسارعة ،وبذلك لايعزز التكوين دافعية الشباب فحسب يل يضعهم محل دفع عجلة التنمية الاقتصادية المستدامة والسير بمصاف المجتمع لمواكبة دول العالم المتقدم .


قائمة المصادر و
المراجع

قائمة المراجع :

القواميس :

1- إبراهيم أنيس وآخرون:**المعجم الوسيط**،الجزء الأول ،ط2،طهران ،ايران ،1972.

2-سهيل إدريس :**قاموس فرنسي عربي** ،ط28، دار الادنب ،بيروت ،2000.

الكتب :

-3 أحمد المغربي :**الابداع الإداري في القرن الحادي والعشرين** ،دار الفجر للنشر والتوزيع ،مصر ،2008

4-أحمد عبداللطيف وحيد :**علم النفس الاجتماعي** ،ط1،دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان ،2001

5-احمد ماهر :**السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات** ،ط8،دار الجامعية للنشر والتوزيع،

مصر ،2020.

6-الحسين فلاح :**إدارة المشروعات الصغيرة مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز** ،دار الشروق للنشر والتوزيع،عمان ،2001.

7-رشيد زرواتي :**تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، ط3،ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة ،الجزائر ،2008.

8-رواية حسن : **سلوك المنظمات** ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2001.

9-سوقيريوس سارانتاكوس :**البحث الاجتماعي** ،ترجمة شحدة فارع ،ط1،المركز العربي للأبحاث والدراسات والسياسات ،بيروت ،2017,

10-صلاح صالح معمر :**التدريب الأسس والمبادئ** ،ط1،ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان ،2010.

11-عبد الحميد رشوان :**أصول البحث العلمي** ،مؤسسة شباب الجامعية ،مصر ،2003.

12-عبدالرحمن سيد سليمان :**مناهج البحث** ،ط1 ،عالم الكتب للنشر والتوزيع ،القاهرة ،2014.

13-عبد الوهاب مجدي ؛فاطمة الزهراء سالم :**مستقبل جودة التعليم التدويل وزيادة المشروعات الطريق الى الجودة العالمية** ، دار العالم العربي للنشر والتوزيع ،مصر ،2012.

14-عبيدات ذوقان وآخرون :**البحث العلمي مفهومه وادو اته واساليبه**،ط6، دار الفكر للطباعة ، عمان، 1998.

15-عثمان رشدي: **الريادة والعمل التطوعي** ،دار الراية للنشر والتوزيع ،عمان ،2012.

16-علي غربي :**أسس منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية** ،منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.

17-فايز جمعة وآخرون :**الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة** ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان ،2006.

18-ليندة لطاد وآخرون :**منهجيةالبحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ،برلين،2019.

19-محمد احمد عبد الجواد : **الابتكاروالابداع الفكري** ،ط1،دار البشير للثقافة والعلوم ،الأردن ،2000.

20-محمدالصيرفي :**الإدارة الرائدة** ،دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2003.

21-محمد الطيب العلوي :**الإدارة التربوية** ، الجزء الأول ،دار البحث قسنطينة ، الجزائر ، 1982.

22-محمود عبد الحليم منسي ؛سيد محمود الطواب : **مدخل الى علم النفس التربوي** ، مكتبة انجلو المصرية، الإسكندرية ، 2002.

23-محمود مصطفى أبوبكر : **اخلاقيات وقيم الاعمال** ، الدار الجامعية، الإسكندرية ،2010.

24-محمود مصطفى أبو بكر : **ريادة الاعمال والمشروعات الصغيرة المدخل الى العمل الحر** ،الدار الجامعية ،الإسكندرية، 2013.

25-منير بن احمد دريدي :**إستراتيجية إدارة الموارد البشرية** ،**دار الابتكار للنشروالتوزيع** ، الأردن ،2017.

26-موريس انجرس: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية**، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبة للنشر ،الجزائر ،2004.

27-مولاي حفيظ علوي قاديري :**البحث في العلوم القانونية والاجتماعية الوجيزفي الأساسيات والمناهج والتقنيات** ، ط1، المطبعة والوراقة الوطنية ،المغرب 2021.

28-نجم عبود نجم :**إدارة الابتكار (المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة)**،ط1،دار وائل للنشر ، عمان،2003.

الرسائل والاطروحات الجامعية

29-أسماء هارون :**التعليم الجامعي بين رهانات الجودة وتحديات التنمية المستدامة مقاربة سوسيولوجيةلو اقع و آفاق التعليم الجامعي في الجزائر**،أطروحة دكتوراه، غير منشورة ، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف ، 2020.

30-توفيق سامعي :**مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفايات المهنية لخريجي القطاع المكون** ، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ،2010.

31-حسام عبد الله الأحمد: **اثر الثقافةالتنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين** ،رسالة ماجيستر ،غير منشورة ،جامعة حلب ،سوريا ،2008.

32-حمزة بن وريدة :**التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة ميدانية لعينة من الطلبة الخريجين بجامعات الشرق الجزائري** ،أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوفميلة ، الجزائر، 2023 .

33-رابح شرقي :**النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجازلدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابيدائي لولاية المسيلة**،رسالةماجيستر ،غير منشورة ،جامعة منتوري قسنطينة،الجزائر ،2010.

34-زين الدين مصمودي :**عوامل التكوين وعلاقتها بإتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة** ،أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ، جامعة قسنطينة ،الجزائر ، 1998.

35-سفيان بدراوي : **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية لولاية تلمسان** ، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ، جامعة ابي بكر بالقايد تلمسان ، الجزائر ،2015.

36-شيماء محمد فهمي الحلواني :**و اقع ابعاد الريادة في الاعمال الصناعية في محافظتي القدس والخليل** ، رسالة ماجيستر ، غير منشورة ،جامعة الخليل ، فلسطين ، 2017.

37-صليحة شامي :**تعزيز الريادة التعليمية من اجل التحقيق المتميز لمنظمات الاعمال حالة المنظمات الجزائرية** ،أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ،جامعة اأمحمد بوقرة بومرداس ، الجزائر ، 2020.

38-فهد العنزي :**دافعية الإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى طلاب الجامعة** ،أطروحة دكتوراه، غير منشورة ،جامعة الكويت ،2015.

39-كلثوم فرحات :**إستراتيجيات ريادة الاعمال ودورها في استقطاب رأس المال المخاطر وإستدامة المؤسسات المبتكرة** ، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ،جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ،2023.

40-كميلية طوبال :**دور مراكز التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين** ، رسالة ماجيستر ،غير منشورة ، جامعة 08ماي 1945،قالمة ،2019.

41-مريم خزار :**دور حاضنات الاعمال في دعم ريادة الاعمال في الجزائر دراسة حالة عينة منالحاضنات**،أطروحة دكتوراه ، غير منشورة ،جامعة الشهيد حمة لخضر ،الوادي ،2024.

42-محمد الازهر الريمي :**دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى المتكونين** ،رسالة ماجيستر ،غير منشورة ، جامعة الشهيد حمة لخضر ،الوادي ،2020.

43-محمد رشدي سلطاني :**المعارف الجماعية كمورد إستراتيجي واثرها على نشاط الابداع في المؤسسة**،أطروحة دكتوراه ،غير منشورة ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2014.

44-محمد علي الجودي :**نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي**، أطروحة دكتوراه ،غير منشورة، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2015.

45-نبيل بالراشد :**تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج للمقاولاتية في ظل تكوينهم الجامعي** ،أطروحة دكتوراه، غير منشورة ،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،2023.

46-نفيسة خميس :**دور التكوين الجامعي في تفعيل التوجه لدى الطلبة دراسة لعينة من طلبة علوم التسيير العلوم التطبيقية والعلوم الزراعية** ،رسالة ماجيستر ،غير منشورة ،جامعة ورقلة ،الجزائر ،2016.

المقالات العلمية والملتقيات :

47-أحمد جلول :**بعض المشكلات التكوين الجامعي بالجزائر الحلول والإقتراحات** ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ،جامعة حمة لخضر،الوادي ،العدد23،سبتمبر 2017.

48-أحمد دروم : **الابداع ريادة الاعمال والتنمية الإقليمية المستدامة** ،دراسات ميدانية وتجارب رائدة، جامعة زيان عاشور ،الجلفة ،2019.

49-أمل أنور عبد العزيز :**فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الإستراتيجي و إتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة** الاعمال ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ،المجلد 36 ، العدد02،افريل 2021.

50-امينةبن جمعة؛الربيعي جرمان :**دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه نحو إنشاء مؤسسة صغيرة اومتوسطة** ،مجلة إدارة الاعمال والدراسات الاقتصادية ،العدد السادس ،جامعة زيان عاشور الجلفة ، أكتوبر 2017.

51-امينة مزيان؛ رشدبوكساني : **و اقع ريادة الاعمال في الجزائر نحو ضرورة تطوير وترقية سياسات الدعموالمر افقة** ، مجلة معارف قسم العلوم الاقتصادية بومرداس ،العدد25،ديسمبر 2018.

52-جلول ياسين بن الحاج؛عبد الهادي مختار :**التكوين المقاولاتي كآلية لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرةوالمتوسطة في الجزائر للفترة 2010-2020** ،مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة ،جامعة ابن خلدون تيارت،المجلد05 ،العدد 01 ،جانفي 2020 .

53-دعاء حمدي محمود :**دور الجامعات المصرية الحكومية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال في ضوء الإفادة من نظرية الابتكار المزعزع** ،مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة حلوان ، المجلد28 ،نوفمبر 2022.

54-زين الدين مصمودي :**بعض مشكلات المتكونين للتعليم الجامعي** ،ملتقى الدولي حول إشكالية التكوين والتعليم في افريقيا و العالم العربي ، جامعة سطيف ، 2004

55-عائشة بوثلجة ؛فيروززروخي ؛فاتح غلاب :**المقاولاتية ودورها في تنويع الاقتصاد في الجزائر**، مجلة اقتصاد المال والاعمال ، مجلد 03،العدد03، أكتوبر 2019.

56-عبدالقادر هاملي ؛مصطفى حوحو: **محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي دراسةميدانية على عينة الشباب الجامعي** ،مجلة اقتصاديات المال والاعمال،جامعة بسكرة ،العدد08، جانفي 2019.

57-عبد الله عياشي :**دور ريادة الاعمال في تحسين جودة الحياة لدى المجتمع الجزائري دراسة تحليلية لتأثير إبتكار المشاريع الصغيرة** ،مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع ،جامعة الوادي ،المجلد 08،العدد04،ديسمبر 2024.

58-فاطمة الزهراء بن قايد :**تبني مقاربة الريادية الاستراتيجية كإدارة جديدة لتعزيز القدرة التنافسية**،مجلة العلوم الإنسانية ،المركز الجامعي تندوف،العدد02،سبتمبر 2017.

59-كمال عويسي :**أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة للطلبة**،مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية ،مجلد12،العدد02،اوت 2019.

60-مراد زايد :**الريادة والابداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة**، في اطار الملتقى حول المقاولاتية التكوين وفرص الابداع ،جامعةمحمد خيضر ،بسكرة،07/06افريل 2010.

61-محمد عبد الوهاب ؛عصام عطية عبد الفتاح ؛رحاب السيد السيسد علام :**ريادة الاعمال المفهوم والنشأة والاهمية** ،مجلة كليةالتربية ،جامعة العريش ،مصر،العدد22،افريل 2020.

62-محمد لمين علون؛وسيلة السبتي : **المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح** ، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الاعمال مختبر دراسات التنمية المكانية وريادة الاعمال ،المجلد02 ،العدد01،فيفري 2019.

63-منصور بن نايف العتيبي ؛محمد فتحي علي موسى: **الوعي بثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب جامعة نجرانو إتجاهاتهم نحوها** ،مجلة كلية التربية،جامعة الازهر ،العدد162،يناير 2015.

64-موسى بن براهيم ؛صبرينة غريب : **دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية النفسية** ،مجلةالعلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة ،المجلد 01،العدد 13 ،ديسمبر 2013.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic OF Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences
قسم علم الاجتماع

إذن بإيداع مذكرة ماستر

أنا المضي أسفله الأستاذ(ة): شباكي حابت الرتبة: أستاذ محاضر - ب -

المشرف على مذكرة ماستر بعنوان: دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الثقافة لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي - دراسة ميدانية بمركز تكوين المقاولاتية - تبسة -

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

بعنـــــوان السنة الجامعية: 2025/2024

من إعداد: الطالب(ة)1 : لعدير نور قيبت رقم التسجيل: 20.20340.28800

الطالب(ة)2 : لوصيف آيت رقم التسجيل: 20.20340.32596

أصرح بأنني تابعت المذكرة عبر جلسات إشرافية خلال هذا الموسم الجامعي، وأنها تتوفر على الشروط المنهجية والعلمية، الشكلية والموضوعية، وبناء عليه أسمح بإيداع المذكرة لدى أمانة القسم لعرضها للمناقشة.

تبسة في: 2025/05/26

توقيع الأستاذ(ة) المشرف:

د. شباكي

Scanned with CamScanner

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
المرجع رقم: 347/2025

إلى السيد (ة): مدير مركز تطوير المقاولاتية

إذن بالدخـول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال تربص التخرج لطلبة الماستر بقسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطالب بإجراء

زيارات ميدانية بمؤسستكم .

الطالب1: بوزيان آية التخصص: علم اجتماع تنظيم و العمل

الطالبة2: حديدة رقية التخصص: علم اجتماع تنظيم و العمل

موضوع البحث:

دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الكفاءة وريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تبسة في: 21 أفريل 2025

الأستاذ المشرف	رئيس القسم	المؤسسة المستقبلة
	قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	مركز تطوير المقاولاتية CDE
	الربيع	الدكتور: فاكحلية محي الدين
		مدير مركز تطوير المقاولاتية
		جامعة تبسة

CamScanner

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي-تبسة-

القطب الجامعي دريد عبد المجيد بولحاف الدير

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم الإجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماسترفي علم إجتماع التنظيم و العمل

إستمارة إستبيان بعنوان:

"دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"

تحت إشراف الدكتور : إعداد الطالبتين :

شبايكي حاتم بوضياف أية

سديرة رقية

أخي الكريم , أختي الكريمة تحية طيبة و بعد :

يطيب لنا أن نضع بين يديك هذا الإستبيان الذي تم إعداده من أجل إستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر علم إجتماع التنظيم و العمل يتمحور موضوعها حول : دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشبب الجامعي , نرجو منكم الإجابة بكل حرية و أمانة لخدمة موضوع بحثنا حيث نسعى لجمع أكبر عدد ممكن من المعلومات المطلوبة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة و هذا الأمر لا يتحقق دون مساعدتكم و إمدادنا بالمعلومات اللازمة في إنجاز البحث و الوصول إلى النتائج, علما أن المعلومات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط

ملاحظة : ضع علامة Xفي الخانة المناسبة

السنة الجامعية : 2025/2024

البيانات الشخصية للمبحوثين

1- الجنس:

ذكر ☐ **أنثى** ☐

2- السن :

☐ [19-23] ☐ [24- 28] ☐ [29-33 فما فوق]

3- الشعبة : .....

4- الطور الأكاديمي :

☐ ليسانس ☐ ستر ☐ دكتوراه ☐ أخرى

5- منطقة الإقامة :

☐ حضرية ☐ شبه حضرية ☐ ريفية

المحور الأول : يساهم التعليم في إكساب حاملي المشاريع الثقة بالنفس

6- تساهم الورشات التحسيسية في خلق طموح لدى الشباب الجامعي

دائما ☐ **أحيانا** ☐ **نادرا** ☐

7- هل أثرت عملية التكوين المقاولاتي على توجهك نحوريادة الأعمال

لا ☐ **نعم** ☐

8- حسب رأيك هل يساهم التكوين المقاولاتي في خلق أفكار مبتكرة لديك ؟

نعم ☐ **لا** ☐

9- يسعى التعليم المقاولاتي لزيادة مهارات التخطيط لدى المتكونين ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا ☐

10- كيف يساهم التعليم المقاولاتي في خلق الطموح لديك ؟

.....

11- هل تعتقد أن التكوين يزيد من مستوى جدية المتكونين في تجسيد مشاريعهم ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا ☐

12- هل ساهم تكوينك في مجال المقاولاتية في خلق الثقة حول توجهك ؟

نعم ☐ لا ☐

13- أثناء إتخاذك للقرارات هل تكون تلك القرارات مستقلة ؟

دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا ☐

14- هل يساهم التعليم المقاولاتي في منح الفرد أفكار متميزة بخصوص تسيير مشروعه المقاولاتي ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني : يساهم إكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الإبداع لدى حاملي المشاريع

15- هل تعتقد أن التكوين المقاولاتي يساهم في تعليم الأفراد تحمل المسؤولية بخصوص مشاريعهم المقاولاتية ؟

نعم ☐ لا ☐

16- كيف يجعل التكوين المقاولاتي من الفرد محبا للنشاط المتميز؟

.....

17- هل يعزز التكوين المقاولاتي من مهارات وضع أفكار جديدة و فعالة لمواجهة التحديات

نعم ☐ لا ☐

18- حسب رأيك ما الصعوبات و المخاطر التي ترى أن التكوين المقاولاتي قادر على حلها و إتخاذ قرارات حاسمة بشأنها؟ ☐

صعوبات مالية ☐

صعوبات تنظيمية ☐

صعوبات تسويقية ☐

صعوبات أخرى .....

19- يمكن للتكوين الجامعي أن ينمي الروح الإبداعية لدى الأفراد

دائما ☐ أحيانا ☐ ☐

20- هل يساعد التكوين المقاولاتي على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

21- هل يمكن للتعليم المقاولاتي أن يمنح الفرد القدرة على توليد أفكار جديدة ؟

نعم ☐ ☐

22- تنوع مصادر المعلومات بدار المقاولاتية يزيد من توجهك نحو ريادة الأعمال

دائما ☐ حيانا أبـ☐ ☐

23- يحقق التكوين المقاولاتي مرونة لدى الأفراد في مواجهة التحديات

دائما ☐ أحيانا ☐ ☐

24- هل يساهم التكوين المقاولاتي في تطوير المهارات التقنية لديك ؟

نعم ☐ لا ☐

25-يعزز التكوين المقاولاتي القدرة على المنافسة و مواكبة تغيرات السوق

دائما ☐ أحيانا ☐ بدا ☐

المحور الثالث : تساهم إستراتيجية التمكين في إستشراف المستقبل لدى حاملي الأفكار الإبداعية

26- هل ساعدتك الدورات التدريبية في تحويل الأفكار إلى و اقع ملموس ؟

نعم ☐ لا ☐

27- هل تعتقد أن التكوين المقاولاتي يغرس قيم الإلتزام بالمواعيد لدى المتدربين ؟

لا ☐ نعم ☐

28- ما الجو انب التي يساعد التكوين المقاولاتي على السيطرة و التحكم فيها في إدارة المشروع ؟

الجانب المعرفي ☐ الجانب المادي ☐ كلاهما ☐

29- هل يساهم التكوين المقاولاتي في إستقلالية الفرد المتكون بقراراته المستقبلية ؟

نعم ☐ لا ☐

30- هل تعتقد أن رواد الأعمال غير مكونين جيدا يواجهون صعوبات في إكتشاف الفرص و إستغلالها ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

31- حسب رأيك هل تعمل الورشات التدريبية على تحويل الفرص إلى إنجازات ؟

نعم ☐ لا ☐

32-هل يعزز التكوين الجامعي قدرة المتكونين على تحقيق تطلعاتهم المقاولاتية ؟

نعم ☐ لا ☐

33- هل يساهم التكوين المقاولاتي في إكتساب الخبرة حول وضع خطط على المدى المتوسط أو الطويل

نعم ☐ لا ☐

34-ما هي أهم الجوانب التي تتوقع أنها لازالت تشكل ضعفا لديك مستقبلا ؟

الجانب التنظيمي ☐

الجانب المادي ☐

35- حسب إعتقادك هل يمكنك التعليم المقاولاتي من التفكير الإستراتيجي (المستقبلي)

دائما ☐ **أحيانا** ☐ **أبدا** ☐

1.2. البرامج التحسيسية

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

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

مسابقات المقاولاتية: تنظيم مسابقات أو تحديات المقاولاتية حيث يمكن للمشاركين تقديم أفكارهم أمام لجنة تحكيم تتشكل 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.

2.2. التكوين في المقاولاتية

يهدف التكوين إلى:

- اكتساب فهم متعمق للسيرورة المقاولاتية: يهدف التكوين إلى تعريف المقاولين الجامعيين المستقبليين بالمراحل

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 لأفكار والمشاريع وكذا المقاولين الجامعيين.
- تنظيم أنشطة تحسيسية لترقية روح المقاولاتية لدى جماهير مختلفة ذوي خلفية جامعية.
- الاستعداد، التحضير و التوجيه عن طريق:
  - ترقية المقاولاتية وروح المقاولاتية بالشراكة مع الفاعلين في النظام البيئي المقاولاتي.
  - إعلام وتوجيه المقاولين وحاملي المشاريع المقاولاتية نحو المهنيين المؤهلين من خلال بوابة واحدة هي: Moukawil.dz
- المرافقة من أجل الحصول على تمويل بواسطة:
  - دعم الفاعلين المختصين في مجال مرافقة إنشاء مؤسسة من خلال التكوين في مجال العناصر الأساسية للحصول على التمويل وفقا للنهج الجديد لـ ANADE :
  - تحديد ونشر الأدوات المالية على مستوى هؤلاء الفاعلين (القرض الفخري، القرض المصغر،

2.4. الهيكل التنظيمي



4. المواصفات الواجب توفرها في المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic Of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث (2025/2024)

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): سحر بن رقية

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم: 402785896

الصادرة بتاريخ: 2022/09/01 عن دائرة/بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

إشراف الأستاذ(ة): شنبايكي حانم

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 24 ماي 2025

إمضاء المعني بالأمر

24 ماي 2025

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي

Scanned with CamScanner

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LARBI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح شرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث (2025/2024)

ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): بوحنيفة آية

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم: 115530622

الصادرة بتاريخ: 2019/09/02 عن دائرة/بلدية: تبسة

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

إشراف الأستاذ(ة): شنبايكي حاتم

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في انجاز البحوث الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في: 2 ماي 2025

إمضاء المعني بالأمر

2 ماي 2025

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي

عون مكتب الإدارة الإقليمية

Scanned with CamScanner



ملخص الدراسة بالعربية :

تهدف الدراسة الحالية المعنونة بـ : دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي – دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية الجامعي – جامعة دريد عبد المجيد . بولحاف الدير –

تبسة- إلى البحث في إشكالية بحثية تم صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي : ما دور التكوين المقاولاتي في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين ؟

و قصد التعمق في الدراسة تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :

-ما درجة مساهمة التعليم في إكساب رواد الأعمال الثقة بالنفس .

-ما درجة مساهمة إكتساب الثقافة المقاولاتية في نمو الإبداع لدى حاملي المشاريع.

-ما درجة مساهمة إستراتيجية التمكين في إستشراف المستقبل لدى رواد الأعمال.

تمت الدراسة على مجتمع بحث مكون من 134 طالب جامعي متكون على مستوى مركز تطوير المقاولاتية و تم إختيار أسلوب الحصر الشامل لمفردات المجتمع .

إختار الباحثان أداتين لجمع البيانات : الإستبيان كأداة رئيسية موجهة للمتكونين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية , و المقابلة كأداة ثانوية موجهة لمدير مركز تطوير المقاولاتية الجامعي .

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة و إستخدام برنامج spss لتحليل البيانات إحصائيا و قد توصلت الدراسة للنتائج التالية :

*التكوين المقاولاتي ليس نقل للمعرفة بل إعادة تشكيل للوعي الفردي تجاه العمل و السوق و المستقبل المهني .

*التكوين المقاولاتي يعيد تشكيل الهوية المهنية للطالب , من مستهلك للمعرفة إلى منتج للفرصة.

*الجدية ليست خصلة فردية فقط , بل نتاج تفاعل إجتماعي بين الطالب و الثقافة التنظيمية التي يدخلها من خلال التكوين المقاولاتي.

النتيجة العامة للدراسة :

-يساهم التكوين المقاولاتي بدرجة عالية في تعزيز الدافعية لريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

الكلمات المفتاحية :

المقاولاتية , التكوين المقاولاتي , الدافعية , ريادة الأعمال , الشباب الجامعي .

Study Summary (in Arabic):

The present study, entitled: *The Role of Entrepreneurial Training in Enhancing the Motivation for Entrepreneurship Among University Youth – A Field Study at the University Business Incubation Center – University of Drid Abdelmajid, Bouhlaf El-Dair – Tebessa*, aims to investigate a research problem formulated through the main question:

What is the role of entrepreneurial training in enhancing the motivation for entrepreneurship among university students?

To deepen the study, the following sub-questions were posed:

- To what extent does education contribute to building entrepreneurs' self-confidence?
- To what extent does acquiring entrepreneurial culture contribute to fostering creativity among project holders?
- To what extent does the empowerment strategy contribute to future foresight among entrepreneurs?

The study was conducted on a research population consisting of 134 university students trained at the University Business Incubation Center, using a comprehensive census method for the population.

The researchers chose two tools to collect data:

- A **questionnaire** as the main tool directed at trainees at the University Business Incubation Center.
- An **interview** as a secondary tool directed at the manager of the University Business Incubation Center.

The researchers used the **descriptive-analytical method** and the **SPSS** program to statistically analyze the data. The study reached the following results:

- Entrepreneurial training is not merely the transfer of knowledge but a reformation of individual awareness towards work, the market, and professional future.
- Entrepreneurial training reshapes the student's professional identity from a knowledge consumer to an opportunity producer.
- Seriousness is not just an individual trait but the result of social interaction between the student and the organizational culture he enters through entrepreneurial training.

Overall Conclusion:
Entrepreneurial training significantly contributes to enhancing the motivation for entrepreneurship among university youth.

Keywords:
Entrepreneurship, Entrepreneurial Training, Motivation, Entrepreneurship, University Youth.