

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et populaire

Ministère de l'enseignement supérieur
et de la recherche scientifique
Université Ain Temouchent Belhadj
Bouchaib



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي
تخصص إدارة موارد بشرية

دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين
_ دراسة حالة _ دار المقاولاتية جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

إشراف الأستاذ:

د.توزان فاطمة الزهراء

إعداد الطالبين

- مناصر فتيحة
- قيداري مريم

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة
الأستاذة عشاي	رئيس اللجنة	أستاذ محاضر - أ -
يحيوي خضر	ممتحن	أستاذ محاضر - أ -

السنة الجامعية 2021-2022

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين التواب الهادي الى الصواب، وقابل
التوب شديد العقاب ذي الطول، الحمد لله حمدا كثيرا طيبا
مباركا فيه، نشكره جل جلاله على نعمه التي أنعم بها
علينا وأنار لنا طريقنا وسير خطانا في مراحل مشوارنا
العلمي ورزقنا القوة والصبر لانجاز هذه الثمرة حصاد
سنوات الدراسة بعد أن توكلنا عليه عز و جل .

من باب الشكر من لم يشكر النس لم يشكر الله، نتقدم بكل
تحيات التقدير والعرفان الى كل من ساهم في إتمام هذا
العمل الأستاذة توازن فاطمة الزهراء حفظها الله ورعاها
وجعلها ذخرا لخدمة العلم، وكل أساتذة كلية العلوم
الاقتصادية و علوم التسيير، دون أن ننسى عمال مكتبة
العلوم الاقتصادية على المساعدات المقدمة.

اهداء

اهدي هذا العمل:

الى من روحها في قلبي الى من أحيا بذكر اسمها الى أغلى
انسانة في الوجود، الى من كافحت من أجلي أن تراني ناجحة

الى أمي الغالية

الى من دعمني منذ البداية، دعمني ماديا ومعنويا فأثقلت عليه،

الى والدي العزيز.

الى كل أفراد عائلتي، صغيرا و كبيرا.

الى صديقتي التي شاركتني المسار الجامعي مريم .

الى كل من دعمني و لو بكلمة

أهديكم هذا العمل

مناصر فتيحة

اهداء

اهدي هذا العمل

الى الوالدين الكريمين

أطال الله في عمرهما .

الى زوجي قرّة عيني

الى بناتي مروّة، فريال

حفظهما الله و رعاهما

أشقائي الأعراء

الى كل من علمني حرفا

الى زملائي و خاصة رفيقة مشواري الدراسي

منصر فتيحة

قيداري مريم

ملخص

حاولنا من خلال دراستنا تبين دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين، مسلطين الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والتعليم الجامعي المقاولاتي وكذا مختلف مهارات الخريجين ، وبعدها قمنا بتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم الجامعي المقاولاتي والتي يمكن أن ترفع من مهارات الخريجين عارضين بذلك مختلف الأبحاث والدراسات التي تطرقت الى ذلك، وجاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من الطلبة الذين مارسوا تكويننا تطبيقيا بدار المقاولاتية بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت - معتمدين في ذلك على فرضية رئيسية وإثبات رفضها أو قبولها تم الاستعانة ببرنامج spss

توصلنا الى اثبات دور استراتيجية التعليم المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين، مع وجوب تعديل في برامج التعليم الجامعي المقاولاتي وهو ما خلصت اليه التوصيات والتي كان من أهمها ضرورة ادراج مقياس المقاولاتية في مختلف التخصصات على مستوى الجامعة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، التعليم المقاولاتي، مهارات الخريجين

Summary

Through our study we tried to demonstrate the role of university education strategy contractors in developing graduate skills and highlighting the most important concepts related to contracting and university education contracting as well as the various skills of graduates, And then we figured out what the entrepreneurial university education programs could contain that could raise the skills of graduates exhibiting various research and studies that touched on that. The field study was a survey of a sample of students who practiced at the Contracting House at the University of Belhaj Boushouayb-Ain Mouchant, relying on a hypothesis that was built after the review and analysis of the relevant literature under a major hypothesis and to prove its rejection or acceptance of the SPSS programme.

We have been able to demonstrate the role of the strategy of contracting education in developing the skills of graduates, with the need to be modified in the programmes of university contracting education, which concluded the recommendations, the most important of which was the need to include the scale of contracting in various disciplines at the university level.

Keywords: Contracting, Teaching Contracting, Graduate Skills

الفهرس العام

الصفحة	العنوان
	شكر وعرهان
	اهداء
	ملخص
	الفهرس العام
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق
أ - ث	المقدمة العامة
01	فصل الأول: الاطار النظري للدراسة والدراسات السابقة
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم حول المقاوالاتية والتعليم المقاوالاتي
03	المطلب الأول: نشأة وتعريف المقاوالاتية
09	المطلب الثاني: خصائص وأهمية المقاوالاتية
12	المطلب الثالث: مفهوم التعليم المقاوالاتي وأهدافه
15	المطلب الرابع: أساسيات واستراتيجيات التعليم المقاوالاتي
20	المبحث الثاني: ماهية مهارات الخريجين
22	المطلب الأول: المهارات الشخصية لدى الخريجين
24	المطلب الثاني: المهارات الإدارية للخريجين
25	المطلب الثالث: المهارات الشخصية للخريجين
26	المطلب الرابع: التمكين النفسي
29	المبحث الثالث: الدراسات السابقة

29	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
32	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الانجليزية
35	المطلب الثالث: علاقتها بالدراسة الحالية
37	خاتمة الفصل
38	الفصل الثاني: الاطار التطبيقي لموضوع الدراسة
41	تمهيد
42	المبحث الأول: الإجراءات المهنية للدراسة
43	المطلب الأول: أدوات جمع البيانات
45	المطلب الثاني: تحديد مجتمع الدراسة وأساليب التحليل
45	المطلب الثالث: معالجة الدراسة
48	المبحث الثاني: دراسة وتحليل الاستبيان
48	المطلب الأول: دراسة وتحليل المعلومات الشخصية
52	المطلب الثاني: عرض وتحليل محور ومتغيرات الدراسة
57	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
60	المطلب الرابع: تحليل النتائج و الفرضيات
62	خاتمة الفصل
63	الخاتمة العامة
66	قائمة المصادر و المراجع

قائمة الجداول

صفحة	عنوان	رقم
21	أنواع المهارات المقاولاتية	01
44	درجات مقياس ليكرت الخماسي	02
47	دراسة حالة العينة	02
47	صحة ثبات الاختبار	03
49	المعلومات الشخصية للعينة المدروسة	04
49	نوع الجنس للعينة المدروسة	05
51	الفئة العمرية للعينة المدروسة	06
52	المستوى التعليمي للعينة المدروسة	07
54	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الأول	08
56	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني	09
60	نتائج تحليل الانحدار للفرضية الرئيسية	10
61	نتائج تحليل الانحدار الخطي للفرضية الرئيسية	11

قائمة الأشكال

صفحة	عنوان	رقم
19	استراتيجيات التعليم المقاولاتي	01
50	نوع العينة المدروسة	02
51	الفئة العمرية للعينة المدروسة	02
53	المستوى التعليمي للعينة المدروسة	03

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية
و علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية



استبيان

إلى خريجي جامعة بلحاج بوشعيب

بشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان " دور استراتيجيات التعليم الجامعي المقولاتي في تطوير مهارات الخريجين"، ونحيطكم علماً أن الإجابات المقدمة من طرفكم سنحظى بالسرية التامة ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، نشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم الجادة في الإجابة على العبارات المرفقة، فشاركتم ضرورية ورايكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

و لكم منا فائق الشكر و التقدير

الرجاء وضع الإشارة [X] أمام العبارة التي تناسبها

الجزء الأول:

البيانات الشخصية

النوع: ذكر انثى

السن: ما بين (21-25 سنة) من (26-30 سنة) أكثر من 30 سنة

المستوى العلمي: ليسانس ماجستير الدكتوراه

التخصص:

المحور الأول: التعليم الجامعي المقاولاتي

رقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	هناك مقاييس تتعلق بالتعليم المقاولاتي					
02	توفر الجامعة مستوى تعليمي مقاولاتي كاف و مقبول					
03	تعرف المواد المقررة في التعليم المقاولاتي بالجامعة تحديثا باستمرار.					
04	أستفيد من وجود دار المقاولاتية على مستوى الجامعة .					
05	وجود بيئة اعمال تتوافق مع متطلبات التعليم المقاولاتي					
06	أؤمن بأن خلق الثروة يكون عن طريق المسار المقاولاتي.					
07	أسعى لانشاء مشروع مقاولاتي وتجسيد أفكاره فيه.					
08	اكتسب معارف و مؤهلات علمية من المقاييس المرتبطة بالتعليم المقاولاتي					
09	ترسخ لدي معرفة مقاولاتية يمكن استغلالها في تجسيد فكرة مشروع					
10	أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع المقاولاتية					

المحور الثاني / مهارات الخريجين

					01	أعمل على دائمية روح الابداع والابتكار الشخصي
					02	أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين
					03	أنا واثق من قدراتي في إنجاز مشروعي
					04	أستطيع العمل ضمن فريقتي
					05	أمنح خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروعي الاستثماري
					06	أتقن التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات
					07	أتحكم في اساسيات إدارة الموارد البشرية
					08	أصبرف على أساس توقعات مدروسة
					09	أتحكم في الجوانب الأساسية في التسيير المالي
					10	أعرف معايير تقييم أداء المؤسسة

Liste nominative des universitaires depuis 2017 jusqu'à 30/11/2021

Nom	Prénom	Date Dépôt	Financé	SEXE
HADDAR	MOHAMED AMINE	29/01/2017	FAUX	HOMME
NOUALI	ABDELHAMID	12/02/2017	VRAI	HOMME
BENAZZOUC	ABDELLALI	10/08/2017	FAUX	HOMME
MAHBOUB	SIDI MOHAMMED	28/08/2017	FAUX	HOMME
SELLAH	ABDERRAHIM	12/09/2017	VRAI	HOMME
HANIFI	ABDELKADER	21/09/2017	VRAI	HOMME
DJEDID	MOURAD	28/09/2017	VRAI	HOMME
BELHADJI	FATIMA ZAHRA	26/11/2017	FAUX	FEMME
ZAIDI	MOHAMED REDA	18/12/2017	VRAI	HOMME
AMRANE	AHMED ADEL	25/12/2017	FAUX	HOMME
STAMBOULI	NESRINE	27/12/2017	VRAI	FEMME
BEY	OMAR	07/01/2018	FAUX	HOMME
BENCHARAB	DJAMILA	10/01/2018	VRAI	FEMME
BENAISSA	TAWFIQ	11/01/2018	VRAI	HOMME
BELHADRI	SOUFIANE	15/01/2018	FAUX	HOMME
ACHOUR	SAMA MOHAMED TA	15/01/2018	FAUX	HOMME
CHEIKHI	SAMIR	24/01/2018	FAUX	HOMME
BOUTALEB	MOKHTAR	04/02/2018	FAUX	HOMME
MEGAIZ	NASSIMA JAMILA	06/02/2018	VRAI	FEMME
FEKIH	NABIL	08/02/2018	VRAI	HOMME
BENAICH	ELKACIMI ABDELLAH	08/02/2018	VRAI	HOMME
TACHI	HAMZA	18/02/2018	FAUX	HOMME
BENTRARI	FATIMA	19/02/2018	FAUX	FEMME
BELHADRI	SOUFIANE	01/03/2018	VRAI	HOMME
HADJ AHMED	KHALED	11/03/2018	VRAI	HOMME
OULD ABBES	ABDELKADER	13/03/2018	FAUX	HOMME
HARIZI	SAID	19/03/2018	VRAI	HOMME
BAGHDADI	SID AHMED REDA	26/03/2018	VRAI	HOMME
BOUZEKRI	YOUSSEF	24/04/2018	FAUX	HOMME
YAH	ABOU ELKACEM	30/04/2018	VRAI	HOMME
LARDJANE	R MOHAMMED EL AI	02/05/2018	VRAI	HOMME
GUELLAL	HAKIM	13/05/2018	VRAI	HOMME
CHEIKHI	SAMIR	21/05/2018	FAUX	HOMME
TABECHE	JUGURTHA	30/05/2018	FAUX	HOMME
KAMBOUCHE	ABDELOUADOUD	09/08/2018	VRAI	HOMME
MAROUF	EL HADJ	23/08/2018	VRAI	HOMME
BELAHCENE	SAID	17/10/2018	FAUX	HOMME
FEKIH	RYM	14/11/2018	FAUX	FEMME
BENHADDOU	AHMED	15/11/2018	VRAI	HOMME
BELKADI ZOUBIR	SABRINE	26/11/2018	VRAI	FEMME
KEDADRA	SAIDA	03/12/2018	FAUX	FEMME
BOUALAOUI	CHAHRAZED	05/12/2018	VRAI	FEMME
LAGHA	SIDI AHMED	06/12/2018	FAUX	HOMME
KICHA	NADJET	09/12/2018	FAUX	FEMME
REFFAA	NADIA	13/12/2018	VRAI	FEMME
MEKRI	WALID	12/02/2019	VRAI	HOMME
DEMNI	SORAYA	17/02/2019	VRAI	FEMME
DEMNI	MOHAMMED	17/02/2019	VRAI	HOMME
messaoudi	mohamed amine	18/02/2019	VRAI	HOMME
TENNAH	MEROUANE	18/02/2019	VRAI	HOMME
BEN ZAOUCHE	AMINE	20/02/2019	FAUX	HOMME
DJEBLI	NOUREDDINE	21/02/2019	VRAI	HOMME
BENOSMAN	RAHIM ADELMOUNA	25/02/2019	VRAI	HOMME

LABDI	ARDJES FATIMA ZOH	05/03/2019	FAUX	FEMME
MESSAOUD DEROUICH	SOFIANE	13/03/2019	VRAI	HOMME
FEKIH	RYM	01/04/2019	VRAI	FEMME
AHMED BELHADJ	MOHAMED AMINE	07/04/2019	FAUX	HOMME
KICHAH	IMANE	15/04/2019	VRAI	FEMME
BENZAZZA	MIR MOHAMMED ILYE	23/04/2019	FAUX	HOMME
AHMED DADA	NADJETTE	05/05/2019	FAUX	FEMME
TOUIL	ZAKARIA	06/05/2019	VRAI	HOMME
BEN KADA	SAAD	09/05/2019	FAUX	HOMME
OUCHEN	YOUCEF	09/05/2019	FAUX	HOMME
NEGGAZ	AHMED	19/05/2019	VRAI	HOMME
BEN AHMED DAHO	YOUCEF	19/05/2019	FAUX	HOMME
GUERCHOUH	AMINA	27/05/2019	FAUX	FEMME
MELLAH	MOUMENE	11/06/2019	VRAI	HOMME
YAHLA	CHAFIA	24/06/2019	FAUX	FEMME
TRAIG	DOUNYA	24/06/2019	VRAI	FEMME
BELAIDOUNI	NADJET	01/07/2019	VRAI	FEMME
DJERIOU	FATIMA ZAHRA	01/07/2019	VRAI	FEMME
LARDJANE	KOUIDER	08/07/2019	VRAI	HOMME
ZENAGUI	ASMAA	08/07/2019	VRAI	FEMME
BERKANI	ABDESSAMED	14/07/2019	FAUX	HOMME
BELKADI	IBRAHIM RAFIK	15/07/2019	FAUX	HOMME
SAIM	AMINA	16/07/2019	FAUX	FEMME
AMAR AYED	ABDERRAHMANE	23/07/2019	VRAI	HOMME
LAGHA	SIDI AHMED	24/07/2019	VRAI	HOMME
GHERRAS	SOUMIA	28/07/2019	FAUX	FEMME
MEZIANE	FATIHA	30/07/2019	FAUX	FEMME
BELKADI	IBRAHIM RAFIK	20/08/2019	VRAI	HOMME
TENNAH	MEROUANE	02/09/2019	VRAI	HOMME
TAHAR BOUHAMIDI	WALID	03/09/2019	VRAI	HOMME
RAHAL	RACHID	18/09/2019	VRAI	HOMME
Gharbi	ABDEL ILLAH ABDEL	06/10/2019	VRAI	HOMME
BOUHANIA	ASMAA	07/10/2019	VRAI	FEMME
LABDI	ABDELJELLIL	09/10/2019	VRAI	HOMME
ZAIRI	MEHIDI	22/10/2019	VRAI	HOMME
DINEDANE	MOHAMED EL AMINE	27/10/2019	FAUX	HOMME
KADDOUR	KACEM	29/10/2019	VRAI	HOMME
SI BOUAZZA	BOUCHRA	17/11/2019	VRAI	FEMME
ZAAZOUA	OMAR	28/11/2019	VRAI	HOMME
BENAISSA	Mohamed	01/12/2019	FAUX	HOMME
OULD RABAH	AHLEM	08/12/2019	VRAI	FEMME
ZEROUALI	SAID	15/12/2019	FAUX	HOMME
AMIR	BAROUDI	15/12/2019	FAUX	HOMME
BENKADDA	RANIA	17/12/2019	VRAI	FEMME
MOUMNI	MOHAMED	30/12/2019	FAUX	HOMME
SAIM HADDACHE	KARIMA	02/01/2020	FAUX	FEMME
AMRANE	AHMED ADEL	19/01/2020	FAUX	HOMME
AHMED BELKACEM	SAMIR	20/01/2020	VRAI	HOMME
abdeslam	assia zohra	21/01/2020	FAUX	FEMME
ELBEDOUI	SOUHIR	10/02/2020	FAUX	FEMME
BENNACEUR	SAID	16/02/2020	FAUX	HOMME
ABABOU	ASMAA	19/02/2020	FAUX	FEMME
OTSMANI	KOUIDER	23/02/2020	FAUX	HOMME
KEBDANI	SAMIR	01/03/2020	VRAI	HOMME
SALAH	IAL MOHAMMED OUI	10/03/2020	FAUX	HOMME
kada kelloucha	mohamed	06/07/2020	FAUX	HOMME
DFEILI	ALI	09/07/2020	FAUX	HOMME
BENMIRA	MALKA	14/07/2020	FAUX	FEMME
AMEUR	YOUCEF	15/07/2020	VRAI	HOMME

Meslem	Mohamed Amine	23/07/2020	VRAI	HOMME
MOUSSI	MOHAMED NADJIB	05/08/2020	FAUX	HOMME
RIAZI	ABDELKARIM	06/08/2020	VRAI	HOMME
NACHI	MOHAMED KHALIL	11/08/2020	FAUX	HOMME
CHEHBOUN	NOURA	13/08/2020	VRAI	FEMME
BOURASS	KHADRA	23/08/2020	VRAI	FEMME
BENMIRA	MALIKA	03/09/2020	VRAI	FEMME
Bouguir	Messaouda	09/09/2020	FAUX	FEMME
TOUAMI	FAYCAL	20/09/2020	FAUX	HOMME
SALHI	IZZEDDINE	22/09/2020	VRAI	HOMME
BOUDAUD	SARRA	24/09/2020	VRAI	FEMME
moufi	mohamed	27/09/2020	FAUX	HOMME
BENDAHMANE	HALIMA SAADIA	28/09/2020	VRAI	FEMME
BARA	YAMINA	15/10/2020	VRAI	FEMME
MEKHELFI	ABDELALI	25/10/2020	VRAI	HOMME
BELABBAS BENGRAA	ISMAIL	04/11/2020	VRAI	HOMME
bakar	samiha	04/11/2020	FAUX	FEMME
KHADRAOUI	OUAHIBA	04/11/2020	FAUX	FEMME
NAILY	DHAMED DHIYA EDDI	08/11/2020	FAUX	HOMME
BOUHADI	ZINE EL ABIDINE	09/11/2020	FAUX	HOMME
HASSANI	BACHIR	16/11/2020	FAUX	HOMME
BOUDJEMAA	MIMOUNA	22/12/2020	VRAI	FEMME
MAROC	ZOUHEIR	24/12/2020	FAUX	HOMME
ZAIRI	SOUMIA	24/12/2020	VRAI	FEMME
CHELLALI	FATIMA ZAHRA	28/12/2020	FAUX	FEMME
DOUIS	EL HOSSYNE	04/01/2021	FAUX	HOMME
ZIANE CHERIF	ABDERRAHMAN	05/01/2021	FAUX	HOMME
BOUDJEMA	HICHEM	13/01/2021	FAUX	HOMME
BENLASRI	ABIR KAWTER	14/01/2021	FAUX	FEMME
BOUABBANE	AYMEN	21/01/2021	FAUX	HOMME
abboud	mohamed el amine	27/01/2021	FAUX	HOMME
GHEHIOUECHE	HIBA	28/01/2021	VRAI	FEMME
SAIDI	DHAMED ABDESSAM	10/02/2021	FAUX	HOMME
BOUCHIKHI	IBRAHIM EL KHALIL	10/02/2021	FAUX	HOMME
BENFATAH	NASREDDINE	17/02/2021	FAUX	HOMME
DJIDJ	YOUSRA	18/02/2021	FAUX	FEMME
NACHI	MOHAMED KHALIL	22/02/2021	FAUX	HOMME
DAR HADEF	AMEL	22/02/2021	FAUX	FEMME
KHETTAB	NAWAL	23/02/2021	FAUX	FEMME
OUHASSINE	AZZ EDDINE	24/02/2021	FAUX	HOMME
BELLA	SORAYA	28/02/2021	FAUX	FEMME
SAIM HADDACHE	MOHAMMED AMINE	01/03/2021	FAUX	HOMME
ERROUANE	AMEL	03/03/2021	FAUX	FEMME
BOUKACEM	TAWFIQ	03/03/2021	FAUX	HOMME
MANSOURA	NOUR EL HOUDA	08/03/2021	FAUX	FEMME
SOUSSI	BDELLAH MOHAMME	09/03/2021	FAUX	HOMME
DERBAL	ZINEB	11/03/2021	VRAI	FEMME
BELGOUR	SHAHINAZE MOUNIR	11/03/2021	FAUX	FEMME
MEGUENNI	SARRA	17/03/2021	FAUX	FEMME
BENHADDOU	KELTOUM MESTOUR	25/03/2021	FAUX	FEMME
ELHEFFA	BOUDIA	29/03/2021	FAUX	HOMME
BENABDELLAH	ZOULIKHA IMENE	05/04/2021	FAUX	FEMME
YOUNES	WAHIBA	05/04/2021	FAUX	FEMME
HADJADJI	ASMA	07/04/2021	FAUX	FEMME
BERREHAIL	TORKIA	07/04/2021	FAUX	FEMME
BENNACEUR	SAID	11/04/2021	FAUX	HOMME
BELABED	SIHAM	18/04/2021	VRAI	FEMME
LAABANI	MOKHTARIA SORAYA	06/05/2021	FAUX	FEMME
ZEMRI	DJAMEL EDDINE	09/05/2021	FAUX	HOMME

DJADANE	MAMA	11/05/2021	FAUX	FEMME
ZANE	FATIMA ZAHRA	17/05/2021	FAUX	FEMME
SOUIDI	ABDELKADER	17/05/2021	FAUX	HOMME
BENSAFI	ALIMA FATIMA ZOHR	19/05/2021	FAUX	FEMME
MZILA	USSAMA ABDEL ILLA	30/05/2021	FAUX	HOMME
BOUTLELIS	KHEIRA	20/06/2021	FAUX	FEMME
BOUCHIKHI	BOUMEDIENE	20/06/2021	FAUX	HOMME
HARIZ	OHAMMED ABDTOUA	28/06/2021	FAUX	HOMME
ABDI	KADOUR	18/07/2021	FAUX	HOMME
BENSAADI	SOMIA	18/07/2021	FAUX	FEMME
NOURINE	BAHRI	27/07/2021	FAUX	HOMME
MAATALLAH	MESSAOUD	03/08/2021	FAUX	HOMME
KEDIR	BADRA	04/08/2021	FAUX	FEMME
ELARDJA	ILIES	08/08/2021	FAUX	HOMME
AOUAD	ZAKARIA	15/08/2021	FAUX	HOMME
OURAGHI	MOHAMMED HICHEM	25/08/2021	FAUX	HOMME
LABOURI	MERIEM	05/09/2021	FAUX	FEMME
SAIM HADDACHE	HICHEM	06/09/2021	FAUX	HOMME
TALEB BERROUANE	ILYES	06/09/2021	FAUX	HOMME
BELABBES	IMED EDDINE	13/09/2021	FAUX	HOMME
DERDAK	SENA	15/09/2021	FAUX	FEMME
BOUDIEB	DJELLOUL	22/09/2021	FAUX	HOMME
HORRI	RANIA	26/09/2021	FAUX	FEMME
OUHASSINE	AZZ EDDINE	28/09/2021	FAUX	HOMME
BENBAIER	RADJAA	05/10/2021	FAUX	FEMME
BOUKARMA	NABILA	06/10/2021	FAUX	FEMME
BEREHAIL	ABDEL ALI	11/10/2021	FAUX	HOMME
HASSAINE	AMED HOUSSEM ED	12/10/2021	FAUX	HOMME
ABDESSELAM	ZOHRA	17/10/2021	FAUX	FEMME
BRAIM	ABDELLATIF	21/10/2021	FAUX	HOMME
BENSIDI	OHAMED IMAD EDDIN	25/10/2021	FAUX	HOMME
AMMOUCHE	ZAKARIA	25/10/2021	FAUX	HOMME
BEN CHEGRA	CHOUHRA	27/10/2021	FAUX	FEMME
CHEKROUN	RABIE	27/10/2021	FAUX	HOMME
NIAL	AICHA	28/10/2021	FAUX	FEMME
ZEMRI	DJAMEL EDDINE	07/11/2021	FAUX	HOMME
BELGASMI	CHAIMAA	11/11/2021	FAUX	FEMME
MOUSSI	ABDELKADER AMIR	14/11/2021	FAUX	HOMME
LARABI	BADREDDIN	15/11/2021	FAUX	HOMME
BENHADDOU	ASSIA	16/11/2021	FAUX	FEMME
MEHADJI RAHO	IMAD	17/11/2021	FAUX	HOMME
BELAIDOUNI	MOHAMMED NEDHIR	18/11/2021	FAUX	HOMME

STATISTIQUES

* statistiques des universitaires ayant déposé et réalisé leurs micro-entreprise au niveau de l'anade de 2017 au 30/11/2021.

	Dossiers déposés	Entreprises réalisées
	213	76
HOMME	133	48
FEMME	80	28



Situation cumulée des activités réalisées depuis la création de la maison de l'entrepreneuriat jusqu'au mois de JANVIER 2020

Activités	Situation cumulée depuis la création de la maison jusqu'au mois de JANVIER 2020
Sessions de formation	14
Journées d'information	55
Journées d'études	19
Université d'été	02
Table ronde	30
Colloques, séminaire	13
Autres : à préciser	24

Autres : (organisation et participation au salon, concours de la



المقدمة
العامّة

إن القضايا المتعلقة بالنشاط الاقتصادي كثيرة جدا، تجمع في مجملها على أهمية الاستثمار كأداة فعالة لتطوير الأداء الاقتصادي، ويبرز من بين هذه القضايا التي تساهم في تعزيز ونجاح الاستثمارات الصغيرة والمتوسطة موضوع المقاولاتية كخيار استراتيجي يحقق التنمية والانتعاش والتنوع الاقتصادي للدول .

و في المقابل تتعدد التحديات الاقتصادية التي تواجه الدول، وخاصة الجزائر التي تعيش حالة من التحولات في جميع المجالات خاصة في المجال الاقتصادي، نتيجة التغيرات السياسية و الأزمات الاقتصادية المتتالية التي أثرت في النسيج الاقتصادي، وزعزعت الاستقرار الاجتماعي خاصة في الآونة الأخيرة، مما يفرض على الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة الحساسة ضرورة الاهتمام وتبني الفكر المقاولاتي كمدخل لتنويع الدخل الوطني وخلق مصادر تمويل جديدة، من خلال العمل على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويعتبر تطور النشاط المقاولاتي السمة الأبرز في الاقتصاديات المتقدمة، والأداة الأهم لدفع العجلة الاقتصادية للدول النامية، وذلك من خلال دوره في توفير مناصب شغل، وتشجيع الابداع والتطوير، بالإضافة الى تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات، وتحقيق التوازن الاقتصادي.

و تتجه الجزائر مؤخرا نحو تشجيع المقاولاتية، من خلال توفير بنية تحتية أفضل للمشاريع الجديدة وإيجاد الطرق والوسائل المثلى التي تسهم في تذليل المصاعب التي تواجهها، وذلك من خلال نشر الفكر المقاولاتي و الاستثمار في بنيته الأساسية و هي المورد البشري، وذلك بالاعتماد على التعليم المقاولاتي ودعم برامج تكوينية لتزويد أصحاب المشاريع المقاولاتية بالمعارف و المهارات اللازمة لتمكينهم وإزالة الحواجز النفسية وتعزيز ادراكهم لروح المقاولاتية، ودعم دور الجامعة في ذلك، فالمشاريع الناضجة تبدأ من ادراك وفكرة محورها المورد البشري.

ومن جهة أخرى تتعدد القضايا التي تعنى بتنمية الموارد البشرية وتعزيز دورهم ومكانتهم في المجتمعات، حيث يعتبر الاهتمام بمفهوم مهارات الخريجين أمرا حيويا من أجل مواجهة

التحديات و مواكبة التطورات في جميع المجالات خاصة المجالين الاقتصادي و الاجتماعي، خصوصا في ظل الاتجاه نحو تبني و تطبيق المفاهيم الحديثة كالمقاولاتية و التعليم المقاولاتي.

على ضوء ما سبق تجسدت مشكلة بحثنا في السؤال الجوهرى التالي:

الى أي مدى تؤثر استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات خريجي جامعة- بلحاج بوشعيب - عين تموشنت ؟

و ينبثق من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية:

- ماهي الأسس النظرية للتعليم الجامعي المقاولاتي؟
- ما المقصود بالمهارات المقاولاتية لخريجي الجامعات؟
- ما هي العلاقة التي تربط التعليم الجامعي المقاولاتي بتطوير المهارات الشخصية والفنية والتقنية لدى الخريجين؟

بناء على مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضية التالية كما يلي:

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

أهمية الدراسة:

تشخيص و الوقوف على المفاهيم الأساسية لاستراتيجية التعليم المقاولاتي الجامعي.

يركز موضوع الدراسة حول متغيرين أساسيين هما استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي كمتغير مستقل وتطوير مهارات الخريجين كمتغير تابع، حيث تظهر أهمية البحث من خلال تفاعل وترابط هذين المتغيرين.

أهداف الدراسة:

- التطرق الى مفاهيم استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي ومهارات الخريجين.
- البحث عن ارتباط معنوي بين استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي و تطوير مهارات لدى خريجي الجامعة .
- التعرف فيما اذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح لخريجي الجامعة في ان يشرعوا في تأسيس مشروع صغير و تسييره وفق أسس تجعل منه عملا ناجحا.

منهجية الدراسة:

ان طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب اتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، لذا اعتمدنا في دراستنا عن المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب الجانب النظري للموضوع من خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع، وكذلك على المنهج القياسي الاحصائي في تحديد نموذج ومعالمه من خلال اجراء مسح عن طريق العينة وتحليلها احصائيا باستعمال برنامج spss.

صعوبات الدراسة:

- واجهتنا العديد من الصعوبات خلال انجاز دراستنا :
- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحدائثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.

- صعوبة الحصول على الدراسات السابقة حول الموضوع.
- صعوبة الحصول على إجابة الاستبيان الموزع على الطلبة الخريجين

أسباب اختيار الدراسة

- يرجع سبب اختيارنا للموضوع الى العوامل التالية:
- رغبتنا في القاء الضوء على أهمية التعليم الجامعي المقاولاتي.

- حداثة الموضوع واهميته بالنسبة لمستقبل الخريجين
- القيمة المضافة التي تمنحها هذه الدراسة في تحديد توجه الطالب.
- قلة الدراسات التي لها علاقة بالموضوع.

هيكل الدراسة:

لانجاز الدراسة محل البحث قمنا بتقسيمها الى فصلين:

الفصل الأول: يمثل الاطار النظري للموضوع، بحيث ينقسم الى ثلاث مباحث، المبحث الأول تطرقنا فيه للاطار المفاهيمي للتعليم الجامعي المقاولاتي والمقاولاتية، اما المبحث الثاني تطرقنا فيه الى المفاهيم الأساسية لمهارات الخريجين و في المبحث الثالث استعرضنا فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع ومناقشتها.

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي للموضوع ، وهو دراسة ميدانية لخريجي جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت (دار المقاولاتية) حيث قسمناه الى مبحثين، المبحث الأول تناول فيه الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة، مبحث الثاني تناول عرض ومناقشة النتائج.



الفصل الأول:

الاطار النظري للدراسة و

الدراسات السابقة

تمهيد:

أصبح للمقاولاتية دور هام ومؤثر على سوق العمل، عمم تدريسه في الكثير من التخصصات الجامعية، و هذا بهدف المساهمة في خلق الروح المقاولاتية لدى الطلبة و توجيههم و دفعهم لإنشاء مؤسساتهم و مشاريعهم الريادية، و تنمية الفكر المقاولاتي بعد أن سيطرت فكرة الوظيفة العمومية على الطلبة لفترة من الزمن، حيث تمثل المقاولاتية حل حقيقي لعديد من المشاكل الجزئية و الكلية، إلا أن هذا يصطدم بانخفاض الطموح و الروح الحقيقية لإنشاء تلك المؤسسات، و بالتالي فإن رفع التوجه المقاولاتي يعتبر هدفا يجب أن تتضافر الجهود لتحقيقه، و يعتبر التعليم المقاولاتي أحد الطرق التي من شأنها تنمية و رفع درجة التوجه المقاولاتي للطلبة.

سنحاول في هذا الفصل عرض الأسس النظرية للمقاولاتية و التعليم المقاولاتي و بالإضافة الى شرح أهم مهارات الخرجين.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول المقاولاتية التعليم المقاولاتية

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال والتداول بشكل واسع ومجال بحث للكثيرين، ونظرا للأهمية التي تكتسبها أصبح كل من الحكومات والباحثين والمجتمع يهتمون أكثر بها وبتطور المقاولين ومؤسساتهم، وبقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد نظرا لما يحصل عليه هؤلاء المقاولون والمؤسسات الجديدة "وغالبا ما تكون مؤسسات صغيرة ومتوسطة" من فرص عمل والكثير من الامتيازات.

المطلب الأول: نشأة و تعريف المقاولاتية

الفرع الأول: نشأة المقاولاتية

أصبح مفهوم المقاولاتية شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، وهذا بعد تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقولة، ولم ينحصر هذا الموضوع في علوم التسيير فقط وإنما امتد إلى دون ذلك وظهر في شكل مقاربات ووجهات نظر سنتطرق إليها¹. إلى غاية القرن 27 كانت معظم الأنشطة الإنتاجية تتمركز في المنازل وبشكل متفرق عن بعضها البعض، حيث كانت تتم بشكل يدوي دون الاعتماد عن الآلة، وتنتشر بشكل واسع في الأرياف، وتطورت منظمات الإنتاج لتصبح وحدات حرفية، ومن أهم ما ميز هذه الفترة هو سيطرة التجار بشكل واسع على الأنشطة الإنتاجية.

ويظهر بواحد الثورة الصناعية ظهر النظام الرأسمالي الذي أدى إلى تطور الوحدات الإنتاجية البسيطة لتتحول إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة من أهم ما ميزها هو أن المسير هو نفسه مالك المؤسسة، إلا أن الباحثين الاقتصاديين في هذه الفترة لم يهتموا بدراستها، فحسب آدم سميث فالمؤسسة توجد فقط من أجل إنتاج السلع والخدمات، ويعتمد نجاحها أو فشلها على

¹ جودي محمد علي نحو تطور المقاولاتية من خلال التعلم المقاولاتية أطروحة دكتوراه تخصص علوم تسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارة وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر الدفعة 2014-2015، ص 5-6.

المحيط الاقتصادي الذي تنشط فيه فيما يخص دور المقاول، إلا أن افكاره تعرضت للانتقاد خاصة من طرف R/Cantillon¹.

كما عرفت النظرية النيوكلاسيكية المؤسسة على أنها مجرد وظيفة الإنتاج يتمثل دورها في التنسيق بين رأس المال و العمل، كما أن دور المقاول يتلشى عند نقطة التوازن أي العرض تساوي الطلب.

ومع نهاية القرن 25م ونتيجة للثورة الصناعية الثانية اشتدت المنافسة وتعرض المنتجين الصغار الغير قادرين على التنافس مع قدرات الآلة الى الإفلاس بالإضافة الى ظهور مؤسسات كبيرة اهم ما ميزها انتقال مهمة إدارة المؤسسة من الفرد المالك لرأس المال الى جهاز اداري مشترك، وتم ملاحظة هذا الانفصال بين الملكية والحديدية، وانطلاقا من التسيير لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1870 في مجال السكك 1920 توسع ليشمل الفروع الأخرى.

لكن وبالرغم من المشاكل التي طرحها فصل الملكية عن التسيير في المؤسسات الكبيرة والذي تمت معالجته فيما بعد بإصدار مبادئ حوكمة المؤسسات إلا أنها حظيت بتفوق كبير جلب اليها والى المسير مختلف الأنظار، وهذا على حساب المقاول الذي تم اهماله في هذه المرحلة وكذا اهمال خيار المقاولاتية وعملية انشاء المؤسسات الجديدة.

وبعد منتصف الثمانينات وظهور الأزمة الاقتصادية قامت المؤسسات الكبيرة بتسريح عدد هائل من العمال مما أدى الى ارتفاع معدلات البطالة، نظرا لعدم قدرة هذه المؤسسات التكيف مع مختلف التحولات الاقتصادية ومن هنا بدأت الانتقادات توجه الى هذه المؤسسات .وكذا مواكبة التطورات التكنولوجية التي عرفتتها المؤسسات هذه الفترة ، والى أعمال الباحثين الذين لطالما آمنوا بالمؤسسات الكبيرة ذات الحجم الأمثل لنجاح الأسواق، وبدأ الاهتمام الفعلي بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتزايد عدد الدراسات و النظريات التي عملت على توضيح خصائصها و التي سمحت لها بالبقاء و الاستمرار أمام المؤسسات الكبيرة منها نظرية

¹جودي محمد علي نحو تطور المقاولاتية من خلال التعلم المقاولاتي ، مرجع سابق ذكره، ص 06

اقتصاديات السلم كما اعطي دعم كبير لإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لاعتبارها بديل يمكن .

و نظرية الفرص الضائعة اعتمد عليها للخروج من هذه الأزمة التي شهدتها الاقتصاد العالمي وكما أنها تعتبر بديل بالغ الأهمية أيضا في الدول النامية.

أما في الجزائر فلم تحظ المقاوله في الفترة الممتدة بين 1963-1988 باهتمام السلطات العمومية نظرا لطبيعة النظام السياسي السائد آنذاك والذي لم يسمح ب بروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة، غير تلك التابعة للقطاع العام وبصورة جد محدودة أي أنه لم تكن هناك سياسة واضحة للمقاوله.

وفي سنة 2001 تم إصدار القانون رقم 27 / 22 المؤرخ في 12-12-2001 الذي سعى إلى ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يعد منعرجا حاسما في تاريخ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

1. المقاربة الوصفية **L approche descriptive**:¹ كان استعمال هذه المقاربة لتحليل المقاوله في البدايات إلى غاية سنوات السبعينات من القرن العشرين أين اختفى استعماله نظرا لكون التحليل فيها يستند وبشكل كلي على العلوم الاقتصادية. إذ كانت المقاوله تعتبر من طرف الاقتصاديين كتفسير مفيد لفهم التطور الاقتصادي، إلا أن بعض الباحثون لم يشاطروا هذا الرأي مثل 1968 Leibenstein.H الذي يرى أنه من غير الممكن تأسيس نموذج كامل ومفصل للتطور الاقتصادي له علاقة بالمقاوله، و يرى أن نظرية المنافسة تكفي لوحدها من أجل تفسير التطور النظرية الاقتصادية ولا داعي لوجود مجال المقاوله ويضيف ويفسر هذا بأنه ناتج عن إغفال للدور الحيوي للمقاول. وبهذا أصبحت العلوم الاقتصادية في

¹ جودي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص 7.

منشأ عن تفسير العديد من الظواهر في مجال المقابلة، لأنه يجدر أولاً تحديد العوامل السلوكية للظاهرة المقاولاتية (الظروف الاجتماعية، الثقافية، السياسية، الاقتصادية).

2. المقاربة السلوكية¹ **L' approche comportementale** : وقد برزت لتحاول

تفادي الفجوات التي وقعت فيها المقاربة الأولى حيث ولكثرة اهتمام المقاربة الأولى بدور المقاول فقط، تم إهمال ونسيان بأن النجاح لا يرتبط فقط بالخصائص والصفات الشخصية، بل يتضمن أيضاً تأثير العائلة التي نبت منها ذلك المقاول، والمجتمع الذي استلهم منه ثقافته. فالمبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، وسياسية مشجعة على المقابلة. والعلم الذي تأسست عليه هذه المقاربة هو علم النفس، وذلك من خلال أعمال D.Clelland في بداية عشرية الستينات من القرن العشرين . ووضع الباحث فرضية تقول أن هذه السمة النفسية، مستقرة نوعاً ما، وإذا احتضنها محيط مشجع على المقابلة، فهي تهيئ الأفراد لاختيار المقابلة كمسار مهني.

فهذه المقاربة اهتمت أكثر بالمتغيرات المحيطة، والأسباب التي تقود الأفراد لاختيار المسار المقاولاتي. وقد اهتمت العديد من العلوم (علم التسيير، الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، علم الإنسان)، لتفسير السلوكيات المقاولاتية المرتبطة بالمحيط الذي تحدث فيه.

3. المقاربة المرحلية **L' approche processuelle**:² كما سبق و رأينا، سعت

المقاربة الوصفية لفهم دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع، والمقاربة السلوكية حاولت تفسير نشاطات وسلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة، أما هذه المقاربة هدفها هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي للمتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقابلة، الأعمال و السلوكيات المقاولاتية . وأول الباحثين الذين تبنا مفهوم المقابلة على أنها مجموعة من المراحل عمليات Processus تتم خلال الزمن والتي تقود إلى إنشاء مؤسسة نجد

¹جودي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

²مرجع سبق ذكره، ص 9.

SHAPERO¹ و L. SOKOR اللذان حاولا تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاوالاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاوالاتي بالعوامل الظرفية والفردية، ولاحظوا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى.

الفرع الثاني: تعريف المقاوالاتية

مرت المقاوالاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين والعلماء منذ القرن السادس واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت المقاوالاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية، وعليه يمكن القول أن ظاهرة المقاوالاتية قديمة متجددة، لذلك نجد العديد من التعاريف ووجهات النظر للمقاوالاتية.

التعريف الأول: المقاوالاتية هي كلمة انجليزية « ENTREPRENESHIP » مشتقة من كلمة فرنسية « ENTREPRENEUR » و تم ترجمتها من طرف الكبيكيين على اللغة الفرنسية ENTERPRENARIAT « حيث تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأعمال والأنشطة التي تهدف إلى تشكيل مؤسسة وخلق نشاط معين².

التعريف الثاني : المقاوالاتية لغة: " المقالة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي المشاركة من أطراف متعددة ، و أصل اشتقاقها الفعل قال يقول قوال و مقال قاوله ، فالمقولة معناها المفاوضة اصطلاحا هي الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة ، فيمكن ان يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة ، كما يمكن ان يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها و جديدة بشكل قانوني³.

¹جودي محمد علي نحو تطور المقاوالاتية من خلال التعلم المقاوالاتي ، مرجع سابق، ص 09

²أمال بعبط .برامج المرافقة المقاوالاتية في الجزائر-واقع و آفاق - أطروحة شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، شعبة: تسيير المنظمات 2016-2017، ص 04-05.

³محمد شقرون، دور المقاوالاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس، ماجيستر علوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2015-2015، ص03.

التعريف الثالث : يعرف BARROW أن المقاولاتية على أنها: "عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة في مجال محدد من مجالات النشاط البشري، وتكون محصلة هذا الجهد إما زيادة في الدخل، أو الاستقلالية، بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول¹.

التعريف الرابع : يعرف أيلن فايل FAYOLLE ALAIN المقاولاتية على أنها: "خلق الثروات الاقتصادية والاجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر والتي يندمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي"².

التعريف الخامس: أما حسب بيتر و اسريش hisrich et peters على أنها : " نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار ،تنظيم و إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية و الاجتماعية".

التعريف السادس : أما gasse et damours فقد اعتبرا ان المقاولاتية هي : تسيير الموارد البشرية و المادية بهدف إنشاء و تطوير و غرس حلول تسمح بالإجابة لحاجيات الافراد و الجماعات " . و في بحثه حول نمذجة ظاهرة المقاولاتية , توصل الى نتيجة ان ظاهرة المقاولاتية هي عبارة عن تواصل بين المقاول و منظمة محركة من طرفه وقد ميزها بثلاثة ابعاد : معرفي , وتنسيقي , وهيكلية³.

من خلال التعاريف سالفه الذكر توصلنا الى تعريف شامل للمقاولاتية : المقاول عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق، وبين الاثنين المغامرة

¹ محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماجيستر علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007-2008، ص 16.

² نفس المرجع، ص 17

³ شادي فدوى عمريّة، ابعاد وكفاءات ومهارات المقاول الجزائري في تطوير مؤسسة دراسة حالة المقاولين ولاية بشار، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2012 ص 31.

والتسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيورة هي التجديد سواء على مستوى المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج ...)، أو اكتشاف موارد جديدة، فالمقولة تتطوي إذن على مبدأ الإبداع.

المطلب الثاني: خصائص و أهمية المقاولاتية

أولاً: خصائص المقاولاتية

تملك المقاولاتية أهمية في الأداء الاقتصادي ومن المفيد تحديد العلاقة الفارقة بينهما، لأن كل من الأعمال الصغيرة والمقاولاتية تخدم مختلف الوظائف الاقتصادية وتؤمن فرصاً مختلفة، وعموماً فإن هناك ثلاث خصائص تشكل العلامة الفارقة بين المقولة من جهة والأعمال الصغيرة من جهة أخرى، تتمثل في الآتي¹:

1- الإبداع: يرتكز نجاح المقاولات على الإبداع مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، أو التسويق أو التوزيع. أما المنظمات الصغيرة فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة وتميل إلى الإنتاج بالطريقة التي تؤسسها، وهذا لا يعني أنها لا تعمل شيئاً جديداً ولكنها تميل إلى المحلية، ولا تعمل إلى التوجه نحو العالمية.

2- إمكانية النمو: المقاولات تملك قدرة قوية وإمكانية النمو، أكثر من الأعمال الصغيرة، وكذلك ترتكز على الإبداع، بينما المشروعات الصغيرة والمتوسطة قد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو.

3- الأهداف الاستراتيجية: إن المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة

¹أرام ليندة، دور دار المقاولاتية في مرافقة ودعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة، دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعتي بسكرة وورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في اقتصاد وتسيير مؤسسات، 2019، 2020، ص 14

السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تملك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات وبعض الأهداف المالية.

بالإضافة إلى ما سبق¹:

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية فهي تتميز بالإبداع؛
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق؛
- أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية ؛

- وتتميز المقاولاتية بالفردية النسبية - المبادرة- مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء. هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

ثانيا: أهمية المقاولاتية

للمقاولاتية أهمية كبيرة تتمثل في²:

- هي محرك أساسي لخلق فرص العمل والابتكار والنمو الاقتصادي؛
- تساهم المقاولاتية في تحقيق ارتفاع في الدخل للمجتمعات ذات الدخل المنخفض؛
- تعتبر وسيلة للحد من البطالة؛.
- تساهم في تحقيق التكامل الاجتماعي لصاحب المشروع وعائلته؛

¹ راهم ليندة، مرجع سبق ذكره، ص 14-15.

²رشيدة خالدي، دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة العمال، مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة المدينة، العدد 1، جانفي

- تحويل الأهداف المرجوة والأفكار المستقبلية إلى واقع يستفيد منه الجميع من خلال العزم والإصرار؛

- توضيح كيفية التخطيط للدخول إلى السوق وتنفيذ الأفكار فهي بذلك تسعى إلى الكشف عن حاجة العميل والسعي وراء تلبيةها؛

و ان أهميتها للشباب تظهر من خلال: تبني قدراتهم ومهاراتهم الحياتية، التخطيط والتواصل والعمل ضمن فريق، فتجعل الشباب مبادرين ومفكرين مبدعين وإيجابيين، فهي تنمي مهاراتهم القيادية، فمن خلالها يبنون شبكة علاقات اجتماعية تساعدهم في محطات حياتهم من خلال اكتشاف مواهبهم وتزويد من ثقتهم بأنفسهم ، وأهميتها للمجتمع ككل تظهر من خلال: استثمار طاقات أفراد المجتمع بشكل إيجابي وإبراز قيادات مستقبلية قادرة على تحمل المسؤولية تتصدى لمشكلات المجتمع فهي تسعى إلى صياغة حلول تنموية مبتكرة من أفكار ومبادرات الشباب، فتزيد من انتماء الشباب لمجتمعهم، كما تعزز التغيير الإيجابي في المجتمع عبر الشباب.

كما تكمن أهمية ظاهرة المقاولاتية من خلال الآثار الاقتصادية، والاجتماعية، والتنموية، فهي تتميز بدعمها الكبير للتنمية الاقتصادية، وذلك من خلال الدور الذي تلعبه، ويمكن توضيح ذلك من خلال¹:

الآثار الاقتصادية:

- تسعى المقاولاتية إلى رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال .
- تعمل على خلق فرص عمل جديدة .
- تسعى إلى تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين .
- تساهم في نقل التكنولوجيا والتجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية.

1. راهم ليندة، مرجع سابق، ص 12.

- تعمل على توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة.

الآثار الاجتماعية :

- تسعى المقاولاتية لتحقيق عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة .
- تعمل على امتصاص البطالة وتوفير مناصب شغل .
- المساهمة في تشغيل المرأة ، ودعمها في المجال المقاولاتي .
- تعمل المقاولاتية على التقليل من النزوح الريفي نحو المدن، من خلال تقديم الدعم في المجال الزراعي.

آثار التنمية

- إنشاء أسواق جديدة .
- تحسين مستوى الإنتاجية واكتشاف مصادر جديدة للموارد الإنتاجية.
- تسعى إلى تحريك الموارد الرأسمالية
- تعمل على زيادة متوسط دخل الفرد.
- تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية.

المطلب الثالث: مفهوم التعليم المقاولاتي و أهدافه

يعد التعليم المقاولاتي أهم السبل التي تزود الطالب الجامعي بروح المقاولاتية، لذا وجب الاهتمام بهذا التعليم للتخلص من عوائق التوظيف لدى الطالب وكذا خلق فرص عمل للآخرين.

أولاً: مفهوم التعليم المقاولاتي¹

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بالتعليم المقاولاتي فأهم هذه التعاريف :

يعرف التعليم المقاولاتي على أنه مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس أو تطوير المشاريع الصغيرة.

ومن جهة أخرى ينظر إلى التعليم المقاولاتي بأنه التعليم الذي يسعى إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه، وبناء المهارات والقيم المناسبة التي تساعد الطلبة على توسيع أفق نظرتهم إلى التعليم المقاولاتي وما بعده من فرص، وتقوم هذه المنهجيات على اعتماد نشاطات شخصية وسلوكية وتحفيزية ونشاطات تخطيط وظيفي.

من هذين التعريفين نستنتج أن التعليم المقاولاتي هو: عبارة عن مجموعة من الطرق والوسائل التي تنمي القدرات والمهارات الإبداعية في الطالب لإبراز الروح المقاولاتية فيه وصولاً إلى إنشاء المشاريع الصغيرة التي بدورها تزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً: أهداف التعليم المقاولاتي

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام الى اكساب الأفراد وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاول وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة، السيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من اجل خلق جيل جديد من المقاولين، ومن هنا فإن اهم اهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي²:

- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية .

¹رشيدة خالدي، مرجع سبق ذكره، ص 27

²رشيدة خالدي، نفس المرجع، ص 28.

- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: ابحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع ، القضايا والاجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، اخذ المخاطرة والمبادرة، قبول المسؤوليات. اي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيف سيبدأ المشروع وادارته بنجاح؛
- تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة او منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم؛
- المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل ن القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية؛
- المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم الأدوار الجديدة بشكل مستقل؛
- تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي والقدرة على التحمل والمثابرة؛
- المهارات المقاولاتية: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع: القدرة على تحمل المخاطرة، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير وتحفيز العلاقات التجارية؛
- تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الإنجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم؛
- اعداد افراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل؛

- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية ولصياغة واعداد خطط الأعمال؛
- تحديد الدوافع واثارتها وتنمية المواهب المقاولاتية ؛
- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته؛

المطلب الرابع: أساسيات و استراتيجيات التعليم المقاولاتي

و من خلال هذا المطلب سوف نتطرق الى ذكر أهم استراتيجيات و اساسيات التعليم المقاولاتي.

أولاً: أساسيات التعليم المقاولاتي

يمكن إيجازها فيما يلي¹:

✓ **تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:** فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعليمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلبة قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر الاستثمار في الأبحاث والأفكار والمخترعات. وبالتالي تسهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعا في التنافسية العالمية وتعد خريجها إلى حياة عملية تتوافق مع طبيعة الوظيفة المتغيرة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات. وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف إلى بطاقة دخول إلى عالم العمل.

✓ **الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين:** وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يعتبرون أصولا استثمارية ضخمة

راهم ليندة، مرجع سبق ذكره، ص 31¹

حين تحسن الجامعة التواصل معهم، هذا إضافة الى أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة ورواد الأعمال، و الجمعيات غير الهادفة للربح، و التوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي.

✓ **نقل التقنية والمعرفة، ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع انحاء العالم:**
المتقدمة في مجال ريادة الأعمال .ومن وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية، التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مرو را بتقديم الخدمات الاستشارية، وصولا إلى استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

✓ **التعليم القائم على الابداع و الابتكار:** فريادة الأعمال تتطلب تعليما قائما على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر، كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم " المنشأة " أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم هو الذي يوجه التفكير و الابداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء " المنشأة " ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وهذا التعليم يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل و الاختيار من بين التخصصات المتنوعة.

✓ **القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال:** فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية .فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتا طويلا ويتطلب وضع الخطط الاستراتيجية لذلك، ووضع البرامج التنفيذية لمراحلها .ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال، والأندية والشركات الطلابية، ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال.

ثانيا: استراتيجيات التعليم المقاولاتي

لكي نصل إلى تعلم مقاولاتي يعزز وينمي روح المقاولاتية لدى الطالب وجب إتباع استراتيجية أو عدة استراتيجيات لبلوغ ذلك، وبهذا نذكر أهم الاستراتيجيات التي يمكن إتباعها وهي كالتالي¹:

1- **استراتيجية العرض**: يتم تحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، وفي هذه الاستراتيجية يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة .

وتكون أنظمة التقييم على حسب الإنصات والقراءة، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم.

2- **استراتيجية الطلب**: وهو معاكس للاستراتيجية الأولى، وهو يقوم على الاحتياجات والدوافع وأهداف الطلبة، فإن التعليم في هذه الاستراتيجية يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لإكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعليمهم.

وتكون نظم التعليم في معظمها من أجل المتكولين، ويكون على الطلبة استعداد آراءهم وأفكارهم على ما تعلموه.

3- **استراتيجية الكفاءة**: وتبحث هذه الاستراتيجية في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا.

ونظام التقييم يكون مركزا على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

راهم ليندة، مرجع سبق ذكره، ص 33¹

4- استراتيجيات أخرى :

تبعاً للاستراتيجيات السالفة الذكر تتدرج عدة استراتيجيات أخرى منها¹:

❖ **استراتيجية استخدام أشرطة الفيديو:** فحسب بكري ورن ومشالسن فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع (michaelsen Buckley et wren) التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة، وفي سياق التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تزويد الفيلم المقدم قصة حقيقية من بعض المقاولين والتي يمكن أن تعطي أفكار وتأملات تكون محل نقاشات لاحقة.

❖ **استراتيجية استعمال قصص الحياة:** فقصص الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية، والسير الذاتية يمكن أن تكون دعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين.

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

❖ **استراتيجية العروض التقديمية من قبل الطلبة:** وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل بها.

❖ **استراتيجية لعب الأدوار²:** هنا يقوم طالب أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية، ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير

1. راهم ليندة، مرجع سبق ذكره، ص 46.

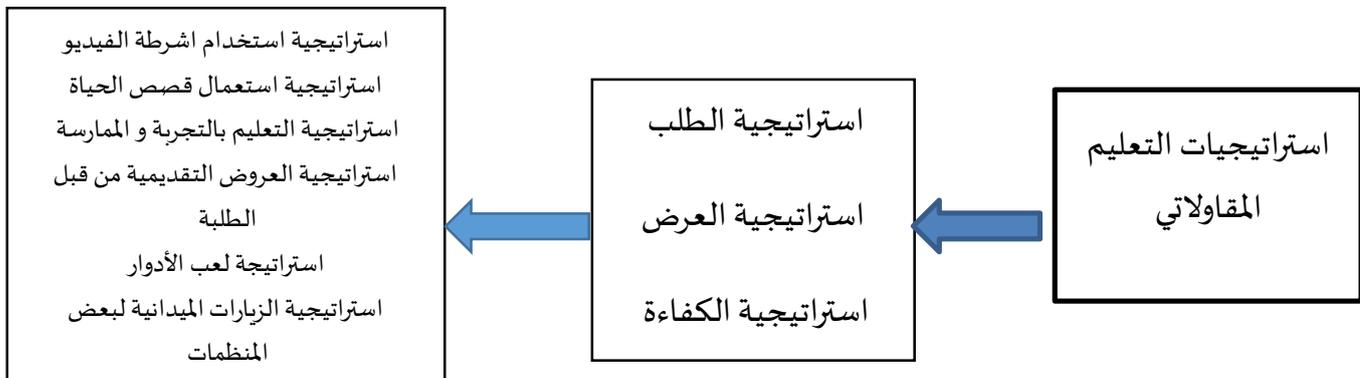
2. راهم ليندة، مرجع سبق ذكره، 47.

وحدهم، وبهذا يمكن للطلبة أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم، ويمكن أيضا تسجيل الأدوار على شريط بهدف التقييم.

❖ **استراتيجية الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة:** وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكاناتها وقدراتها وأقسامها ومجال أنشطتها وأعمالها.

❖ ونستطيع اختصار الاستراتيجيات في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: استراتيجيات التعليم المقاولاتي



المصدر: راهم ليندة، دور دار المقاولاتية في مرافقة ودعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة، دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعتي بسكرة وورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في اقتصاد وتسيير مؤسسات، 2019، 2020، ص 33

من الشكل نستنتج أنه يستحسن اختيار الاستراتيجية التي تتناسب مع البرنامج التعليمي الذي يتوافق مع الحاجات المحلية للبلد أو المنطقة الجغرافية التي يعيش بها الطلبة، ويمكن تشجيع مجموعات المتعلمين من الطلبة والأساتذة نحو المقاولاتية من خلال دعمهم بالحوافز المادية والمعنوية المناسبة، وتفعيل عملية التقييم والمشاركة، و إقامة الاحتفالات ومسابقات خطة المشروع أو العمل بين الطلبة.

المبحث الثاني: ماهية مهارات الخريجين

قبل التطرق الى أنواع المهارات لدى الخريجين لابد من تقديم وجيز حول مفاهيم عامة للمهارات و شتى أنواعها.

1- مفهوم المهارات المقاولاتية:

تعرف المهارات المقاولاتية على أنها: " مجموعة ثلاث أنواع من المعارف: معارف نظرية و ممارسات (خبرة) و بعد سلوكي (تحليلات) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن،" كما عرفها كل من Parlier michel et gilbert patrick على أنها " مجموعة المعارف و الطاقات و السلوكيات الموجهة لتحقيق هدف معين في وضعية معينة." "

2- أنواع المهارات المقاولاتية:

إن من أهم صفات المقاول المخاطرة و المغامرة ولهذا نجده يتمتع بالمقارنة مع غيره من الأفراد بمجموعة من مميزات التي تساعده على مواجهة هذه المخاطر¹، بحيث يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات المقاولاتية و التي تنقسم إلى ثلاثة أنواع:

1-2 مهارات تقنية (التكنولوجية): تشمل المهارات التقنية مجموعة المهارات التي تساعد

الفرد على التحكم في التكنولوجيا الاتصال ومواكبة التطور التكنولوجي و التي تتمثل في الخبرة و المعرفة بالدرجة الأولى و القدرة التقنية العالية بالأنشطة في مختلف المجالات، كما يستوجب توفر مهارات الكتابة و تحليل البيئة الداخلية و الخارجية و التكيف مع متغيراتها، و التعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات و التدريب، والعمل ضمن فريق و غيرها.

2-2 مهارات تسييرية (إدارية): يتمتع بمجموعة من المهارات الإدارية ليكون قادرا على

إدارة موارد استراتيجية واضحة المعالم في المؤسسة، و تضم المهارات الإدارية كالخطيط،

¹د. سايح فطيمة، دور الدوافع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات، دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر لجامعة وهران، 2017، ص 78.

التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق..... و تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات و تسيير العلاقات الإنسانية و التسويق و إدارة المبيعات و مختلف المشاريع و كذا المهارات المحاسبية و المالية و القدرة على التفاوض الهادف و تقييم الفعالية و الأداء.

2-3 مهارات شخصية: يتميز المقاول بمجموعة من المهارات أو الصفات التي يرثها الفرد من أسلافه أو من بيئته و التي تسهل عليه اختيار توجهه المقاولاتي كالإبداع و الابتكار و التجديد و التمتع بالمغامرة و المخاطرة و الانتماء بروح القيادة و المثابرة و الجدية في العمل و الرؤية المستقبلية .

و يمكن تلخيصها في الجدول التالي¹:

الجدول رقم 01: أنواع المهارات المقاولاتية

مهارات شخصية	مهارات تسييرية	المهارات التقنية
الالتزام	وضع الأهداف.	القدرة على الاتصال .
المخاطرة	القدرة على التسيير و تنظيم العمل.	مراقبة البيئة
الابداع	صنع القرار	العمل ضمن فريق.
المثابرة	التسويق	بناء العلاقات و الشبكات.
القيادة	المالية	مهارات التدريب
الثقة بالنفس و التفاوض	المحاسبة	
	الرقابة	
	التفاوض	

المصدر: بن فرحات صورية، 2015، دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب، دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين lansej ، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ص9.

¹بن فرحات صورية، 2015، دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب، دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين lansej ، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ص9.

إضافة على ذلك هناك مهارات أخرى يتمتع بها المقاول وهي كالتالي¹:

- **مهارات إدارة المشروع:** تشمل هذه المهارة أدوات ووسائل تخطيط و تنفيذ المشروع مثل القدرة على تقدير التكاليف وإعداد جداول زمنية مناسبة من أجل تنفيذ المشروع، و التحليل و التدقيق وإعداد تقارير واضحة و العمل المستمر على تحسين المهارات.
- **مهارات التكامل:** من الواجبات الرئيسية لصاحب المشروع التأكد و التنسيق بشكل ملائم مع عمل المشروع مثل التكامل بين المواصفات الوظيفية و التصميم و المشاركة العامة في الموافقة و القبول.
- **مهارات فنية:** وتتمثل في قدرة التعرف على المهام التنفيذية للمشروع و على التحكم في إدارة الموارد البشرية، و على التحكم في المشاكل المحتملة وإيجاد تكامل بين أوجه المشروع.
- **معرفة المنظمة:** من أكثر مهارات إدارة المشاريع هي التعرف الدقيق على ثقافة الشركة و سياستها، فكلما زادت معرفة مدير المشروع بثقافة المنظمة، يكون أكثر تأهيلاً واستعداداً للتصرف والمناورة فيما يتعلق بالصعوبات التي يمكن أن تعترضه، و تحقيق الأهداف و مواجهة عوائق تنفيذ المشروع.

المطلب الأول: المهارات الشخصية لدى الخريجين

يُمكن تعريف المهارات الشخصية على أنها سمات وصفات شخصية وسلوكية، تُحدّد كيفية تعامل الأشخاص بما يخصّ إدارتهم لأنفسهم، كما تحدّد كيفية تصرفهم وتفاعلهم مع الآخرين، وتشمل المهارات الشخصية المهارات الإبداعية، والقيادية، واللغوية، والتحليلية، ويوجد العديد من الطرق لتطوير المهارات الشخصية التي تُميز الإنسان عن غيره لتجعله مختلفاً، إذ إنّ هذه المهارات تمنح الفرد فرصة أفضل من غيره في مجال العمل أو التوظيف.

ط.د إبراهيم بيض القول، دور التكوين الجامعي في اكتساب المهارات الأساسية والتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 05، العدد 18-2020، ص 276¹

و تتعلق المهارات الشخصية بالمواقف وسلوك المقاوليين.

إن تطوير هذه المهارات يساعد الشباب المتعلم على و التطور الشخصي وتشمل هذه المهارات ما يلي¹:

- التسيير الذاتي.
- المبادرة و التأثير الذاتي.
- القدرة على التوقع و التكيف لإحداث التغيير.
- القدرة على اختيار الأولويات في حالة توفير مصادرة محدودة و تنظيم الأعمال في وقت زمني قصير جدا.

و حسب "R. Papin" هناك تعدد و تنوع في الجوانب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح صفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المقاول الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص صاحب الفكرة و التي يمكن حصرها فيما يلي:

- **الطاقة و الحركية:** سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر و الوقت الكافي و الطاقة اللازمة لإنجاز الأعمال.
- **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة القيام بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر، والتي سوف لن يكون لها أي أثر إلا لاحقاً، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة دون التفكير في المستقبل وتحديد الرؤية على المدى المتوسط و الطويل.

¹ -Jean-Pierre BECHARD, Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation, cahier de recherche no 94-11-02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal, p 04..

○ **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فقد تواجه المقاول عدة عقبات و هذا ما يفرض عليه محاولة حلها و اللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع ذلك لا يجب نقل كل المشاكل الى استشاري ما.

○ **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءا من النجاح و بالنسبة للمقاول الفاشل، الخطأ و الحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة، و بالتالي تحقيق نجاحات مستقبلية.

○ **قياس المخاطر:** ينبغي أن يواجه المخاطر التي تواجهه في المستقبل وأن لا يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح يأتي نتيجة لجهود طويلة وعمل دائم وتقييم مستمر للنشاط.

○ **التجديد و الابداع:** فلا استمرار المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاتها أو هيكلها أو مخططها الاجتماعي، لهذا تنشأ ضرورة لانفتاح على التجديد و التطوير، و هذا ما يتطلب قدرة على التحليل واستعداد للاستماع وتوفير الطاقة اللازمة إستجابة للتوجهات الجديدة التي ستكون مفاتيح تطوير المؤسسة.

○ **الثقة بالنفس:** فيما يجعل المقاول أعماله ناجحة، حيث يملك شعورا متفوقا وحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى إذ أظهرت الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفاتها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

المطلب الثاني: المهارات الإدارية للخريجين:

تُعرّف المهاراتُ الإدارية بحسب قاموس الأعمال بأنها القدرة على اتخاذ القرارات التجارية، والقدرة على توجيهه، وقيادة المرؤوسين في الشركة، وتتضمن هذه المهارات المهارات البشرية على اختلافها، والمهارات التقنيّة، والمعرفة، والخبرة الكافية في أمور الشركة، والقدرة على تحفيز الموظفين، والتفاعل معهم بشكل إيجابي، وتتضمن أيضاً المهارات المفاهيمية، وهي القدرة على تطوير الأفكار، وتنفيذها على أرض الواقع

وتشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها ما يلي¹:

○ **المهارات الإنسانية:** تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و التركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية و الاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية و الكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي و الإنساني.

○ **المهارات الفكرية:** وتتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروعات و القدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشد والعقلانية .

○ **المهارات التحليلية:** وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل و المتغيرات المؤثرة حاليا ومستقبليا على أداء المشروع وتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة و الضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية وكذا سلوكيات وأثر ذلك على الحصة الوقية للمشروع، والجوانب المالية والمحاسبية والإنتاجية و التسويقية و غير ذلك

المطلب الثالث: المهارات الفنية للخريجين :

المهارات الفنية، وهي مواهب وخبرات محددة يملكها الفرد، مما يساعده في أداء مهمة أو وظيفة معينة هذه المهارات تختلف عن soft skills والتي هي سمات الشخصية أو الشخص. وأيضا المهارات الفنية هي القدرات التي يكتسبها الفرد من خلال الممارسة والتعلم. على سبيل المثال، الفرد الذي يمتلك مهارة أو مجموعة مهارات معينة، مثل مهارات البرمجة أو أي شيء من هذا القبيل.

د. سايح فطيمة، نفس المرجع، ص 05. ¹

- تتمثل المهارات الفنية في المهارات العامة المتعلقة بالمقابلة، وتشمل هذه الأخيرة ما يلي¹:
- الحسابات (التطبيقات الإحصائية والرياضية) والكفاءة في مجال تكنولوجيا المعلومات.
 - تصنيف القرارات وتحليل المخاطر.
 - اعداد التقارير.
 - العمل وفق الشروط التنظيمية و التشريعية المعمول بها.

المطلب الرابع: التمكين النفسي

أولاً: تعريف التمكين النفسي²

يعرف Spreitzer - 1995 - التمكين النفسي للموظفين على أنه دافع جوهري وأساسي للعمل ويتجلى في مجموعة من الأبعاد (أهمية العمل ، التأثير ، الكفاءة ، و الاستقلالية) تعكس توجه الفرد لدوره في العمل، وبهذا يكون التمكين النفسي عبارة عن بناء يشتمل ويتضمن تصور الموظف لدرجة استقلاليته، قدرته على التأثير في مكان العمل، شعوره بالكفاءة الذاتية وقدرته على إيجاد معنى للعمل الذي يقوم به، ويعتبر Spreitzer - 1997 - أن الموظفون المتمكنون يكونون أكثر رضا عن وظائفهم ولديهم شعور متزايد بالكفاءة الذاتية من خلال المشاركة في صنع القرار وتشجيعهم على استخدام مجموعة واسعة من المهارات والقدرات للتعامل مع مختلف المواقف.

عرف Goetzee التمكين بأنه وسيلة لتشجيع الموظفين والسماح لهم بتحمل المسؤولية الشخصية عن أي تحسن يحدث في أداء المهام الموكلة لهم أثناء المساهمة في تحقيق الهدف العام للمنظمة"، بالإضافة الى ذلك عرف Sibson التمكين بأنه " تفويض السلطة من قبل المديرين لكل موظف وخاصة فيما يتعلق بالممارسات وأساليب العمل، وبقال Lashley يشمل

¹ د. سايح فطيمة، نفس المرجع، ص 07

² زيورق أسامة، تحليل أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى الطلبة في جامعة وهران ، 375

هذا المفهوم تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال مشاركة و مساهمة جميع الموظفين داخل المنظمة بغض النظر عن مركزهم أو رتبهم.

ثانيا: أبعاد التمكين النفسي

من أجل تفعيل مفهوم " التمكين النفسي " بشكل أفضل اعتمد Spreitze على النموذج النظري الذي أنشأه Thomas و Velthouse لتطوير مقياس رباعي الأبعاد وتحديد الأبعاد المكونة للتمكين النفسي للموظفين و التي هي : أهمية العمل، التأثير، الكفاءة و الاستقلالية¹.

➤ **أهمية العمل (المعني):** هو قيمة هدف أو غرض العمل الذي يتم الحكم عليه من خلال تصور الفرد وحسب الأفكار أو المعايير الفردية الخاصة به ونسبة إلى مهمته أو توقعاته الشخصية و يشير أيضا إلى التطابق و التوافق بين متطلبات الوظيفة ومعتقدات الموظف وقيمة سلوكياته.

➤ **التأثير:** يمثل هذا البعد الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤثر في نتائج العمل الاستراتيجية، الإدارية أو التشغيلية في المنظمة، والدرجة التي يمكن من خلالها أن يحدث السلوك فرقا في تحقيق الغرض من المهمة التي تنتج التأثيرات المقصودة و المرغوبة في بيئة عمل الفرد، وهو يمتد أيضا الى مفهوم الأفراد لديهم بعض السلطة على وظائفهم الخاصة والمسائل التنظيمية و حسب conge فان بعد التأثير هو من العناصر الأساسية المكونة لمفهوم التمكين .

➤ **الكفاءة:** تشير الكفاءة إلى قدرة الفرد على تنفيذ أنشطة العمل بالمهارات و المعرفة الضرورية ويعرف Thomas الكفاءة على انها الدرجة التي يستطيع بها الفرد أداء المهام بإتقان ومدى إيمان الفرد بقدراته على التحكم في مستوى أدائه والقيام بعمله بشكل جيد، و

¹ازهار نعيمة أبو غنيم، و جواد رحاب حسين، 2012، تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمات التسويقية، دراسة تطبيقية في السجاد اليدوي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ص 375.

يوضح buitenbach أن الشعور بالكفاءة يعني الشعور بأن الشخص يقوم بعمل جيد في مهمة ما.

✚ **الاستقلالية:** بعد الاستقلالية أو تقرير المصير يتعلق بالشعور بالحرية في الاختيار أي الحرية في اختيار أساليب العمل وإعداد وتنظيم الإجراءات مما سيؤدب إلى مزيد من المرونة والإبداع وكذلك اختيار الموظف للمهام وتنظيم الإجراءات التي يراها مناسبة و الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بإجراءات العمل.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات التي تناولت موضوع المقاولاتية بصفة عامة و التعليم المقاولاتي بصفة خاصة ما بين دراسات عربية و دراسات أجنبية و من تم يتم توضيح هذه الدراسات كما يلي:

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى مجموعة من الدراسات منها باللغة العربية وأخرى باللغة الأجنبية .

❖ الدراسات باللغة العربية

✚ الجودي محمد علي، (2015)¹: " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة" .

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعات، مسلطين الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية و النظريات المفسرة لها، ومن ذلك واقعها ودورها في الجزائر بالنظر للمعطيات والاحصائيات المستقاة من الاقتصاد الجزائري، وتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي، والتي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة عارضين بذلك لمختلف المساهمات والأبحاث التي تهتم بذلك، ومبينين الإستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر لواقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية، وجاءت الدراسة الميدانية لعينة من الطلبة تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير مؤسسة بجامعة الجلفة، معتمدين في ذلك على برنامج SPSS.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود روح المقاولاتية لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولاتي الحالي وروح المقاولاتية لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة

¹ علي محمد الجودي. نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، جامعة محمد خيضر، علوم التسيير. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر. 2015.

القوية ما يفسر ضرورة وجوب تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي، وهو ما خلصت اليه التوصيات وكان من أهمها ضرورة إدراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الجامعة، كما اقترحت برنامجا لماستر مقاولاتية على ضوء الدراسة الميدانية .

✚ دراسة سمية عثمان محمد عبد القادر، وأحمد عثمان إبراهيم ، ¹2015: هدفت الدراسة الى تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الاعمال السودانية بالتطبيق على كلية التجارة جامعة النيلين، من خلال دراسة النماذج الموجودة في تعليم إدارة الاعمال و علاقتها بتعليم و تطوير روح المقاولاتية لدى الطلاب، وكيفية تقديم مقرر المقاولاتية بطريقة يمكن أن تحقق وازافة قيمة للمجتمع.

و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و منهج دراسة الحالة، وتوصلت الدراسة الى انه يتم تطوير مقرر المقاولاتية بما يتناسب مع متطلبات اكتساب مهارات اعداد المشروعات المقررة بالكلية لتقديم معلومات عن كيفية تحويل الأفكار الى واقع علمي، يكتسب الطلاب من خلال مقررات التعليم المقاولاتي بدء مشروع جديد و الحفاظ على استمراريته، وإمكانية التعرف على الموارد ومهارات الإدارة، وتغيير الاتجاهات نحو ريادة الاعمال وتغيير الاتجاهات والمسارات الوظيفية.

✚ دراسة هاملي عبد القادر²: بعنوان إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية، في جامعة غيليزان 2019، هدفت هاته الدراسة الى ابراز واقع وأهمية التعليم المقاولاتي لدى الشباب الجزائري، حيث تم جمع بيانات هذه الدراسة باستخدام استبيان تم توزيعه على حوالي 250 طالب و طالبة من مؤسستين جامعتين من الغرب الجزائري، حيث أنه و من بين 250 استبيان تم توزيعه، استرجع 164 فقط.

¹سمية عثمان محمد عبد القادر، وأحمد عثمان إبراهيم 2015، تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الاعمال السودانية، دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين أمبارك مجلة علمية، محكمة تصدر عن الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ص 45-46.

² هاملي عبد القادر، إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية، دراسة ميدانية على الشباب الجامعي مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، ابريل 2019.

و من أجل الإجابة على هذه الإشكالية تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لتقنية النموذج وتحديد الأبعاد الرئيسية المكونة للتعليم المقاولاتي، ثم استخدام النمذجة باستخدام المعادلات الهيكلية باستخدام مقاربة PLS-PM لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقة بين التعليم المقاولاتي و النية المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، ولقد أظهرت هذه الدراسة عدم وجود تأثير إيجابي لهذا النوع من التعليم على خلق النية المقاولاتية لدى العينة المستهدفة، ولقد أوصلت الدراسة على ضرورة الاهتمام بهذه الفلسفة من خلال تطوير العمل وبرامج دور المقاولاتية، تطوير و تحسين مستوى الأساتذة وتكوينهم على أحدث التقنيات المستخدمة لذلك، و أخيرا نشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة والقيام بزيارات ميدانية لهذه المؤسسات.

📌 **دراسة ليلي بن عيسى¹**: بعنوان التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، هذه الدراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة 2019، هدفت هذه الورقة البحثية الى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي للطلبة، آخذين طلبة المقاولاتية بجامعة محمد خيضر بسكرة كعينة للدراسة، والتي تكونت من 48 طالب في مستوى الماستر و الدكتوراه في تخصص المقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات، مع الاستعانة بالمقابلة والملاحظة الشخصية، وقد توصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط لكل من التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي، وكذا وجود تأثير إيجابي واضح للتعليم المقاولاتي بمختلف أبعاده المختارة و المتمثلة في المهارات الشخصية، التقنية و الإدارية على التوجه المقاولاتي لدى طلبة العينة المختارة.

📌 **دراسة بورزق ، أ، شنوف²**: بعنوان أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى طلبة في جامعة وهران 2 ، 2021 من خلال هذه الدراسة تم توضيح أثر تعليم المقاولاتي

¹ ليلي بن عيسى، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة 2019، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية 17 نوفمبر 2019.

² بورزق، أ، شنوف، تحليل أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى الطلبة في جامعة وهران، المنصة الجزائرية للمجلات العلمية ودورها في ترقية النشر العلمي الجامعي، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد السابع، العدد 03 جامعة محمد بن أحمد وهران 2، ديسمبر 2021

(المهارات الفنية والإدارية والشخصية) في تعزيز التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص المقاولاتية من كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير جامعة وهران 2، من خلال التطرق الى أهم الجوانب النظرية المتصلة بالموضوع، الى جانب دراسة ميدانية لعينة الدراسة والمتكونة من 73 طالب، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وباستخدام برنامج SPSS . وقد توصلنا الى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، وخلصت التوصيات الى ضرورة ترقية البرامج التعليمية لتتماشى مع المقاولاتية من خلال ادراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الكلية، بالإضافة الى تكوين الاساتذة والمؤطرين في مجال التعليم المقاولاتي وتمكين النفسي.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

دراسة (lee. chang &¹ lim. 2005):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الفرق في تأثير التعليم المقاولاتي على الطلاب في الولايات المتحدة الامريكية و كوريا، من خلال التركيز على اهتمام الطلاب و النية لإنشاء مشروع تجاري خاص بهم.

و لتحقيق هذا الهدف تشكلت أربع مجموعات من الطلاب من جامعات الولايات المتحدة الامريكية و كوريا الجنوبية.

و توصلت الدراسة للعديد من النتائج منها:

✓ ان السياق الثقافي يفرق الطلاب الأمريكيين عن نظرائهم في كوريا من حيث التوجه إلى انشاء المشروعات التجارية و الثقة في ذلك، وكذلك المعرفة و القدرة على انشاء المشروعات تقديرا لأهمية التعليم المقاولاتي.

¹ Lee.s chang D & lim S (2005).impact of entrepreneurship education a comparative study of the U.S and korea.

✓ ان الطلاب الكوريين لديهم مستوى أقل من النية لإنشاء المشاريع التجارية والثقة فيها، وكذلك المعرفة و القدرة على انشاء المشاريع التجارية، والاعتراف بأهمية التعليم المقاولاتي عن نظرائهم الأمريكيين، و على الرغم من ذلك فإن هذا المستوى يرتفع بعد اهتمامهم بالتعلم المقاولاتي، عكس الطلاب الأمريكيين والذي لم يطرأ عليهم أي تغير ملحوظ نتيجة مقررات التعليم المقاولاتي.

✓ أن تأثير التعليم في كوريا هو أكبر بكثير من تلك الموجود في الولايات المتحدة الامريكية، وتؤكد هذه النتيجة أن تأثير التعليم المقاولاتي في الدول التي لا تزال في المراحل الأولية للتنمية يكون أكبر من الدول التي لديها ثقافة موجهة نحو ريادة الأعمال والأعمال الحرة.

دراسة¹ (zakaria. Fadzilah & yusoff. 2011) :

هدفت هذه الدراسة الى لقاء الضوء على وضع التعليم المقاولاتي في ماليزيا، وتطوير برامج ودراسات التعليم المقاولاتي في العديد من الجامعات الماليزية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واطهرت النتائج أن هناك اهتماما كبيرا في السنوات الأخيرة بتوفير ورعاية ثقافة العمل الحر، أو الثقافة المقاولاتية في المؤسسات التعليم العالي الماليزية، كما أشارت الدراسة الى العديد من الجهود التي قامت بها ماليزيا لتعزيز التعليم المقاولاتي بالجامعات الماليزية، كما أكدت الدراسة أن المقررات الدراسية و التدريس تتعد عن الاساليب التقليدية، ولهذا بدأت مؤسسات التعليم العالي الماليزية بتقديم مجموعة كاملة من المقررات في مجال التعليم المقاولاتي، كما اهتمت بصورة كبيرة بتطوير ورعاية رواد المقاولاتية.

¹ Zakaria. S. fadzilah w yusoff. W (2011) entrepreneurship education in Malaysia nurturing entrepreneurial interst amongst students journal of modern accounting and auditing 7.6 615-620.

دراسة¹ (keat. Selvarajoh & mayer .2011) :

هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين التعليم المقاولاتي و الميل نحو المقاولاتية بين طلاب الجامعات الماليزية، حيث توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها:

دور الجامعات في تعزيز روح المقاولاتية ، كما أكدت الدراسة على دور محتوى المناهج المقاولاتية، و الخبرة في مجال العمل، ومهنة الاسرة في تعزيز روح المقاولاتية و الميل نحوها من قبل الطلاب بالجامعات، كما توجد حاجة ماسة من أجل توفير بيئة ملائمة لريادة الأعمال كمحاولة لتعزيز روح المقاولاتية و المبادرة بين طلاب الجامعات الماليزية.

دراسة² (nian. Bakar & islam . 2014) :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على ممارسة التعليم المقاولاتي في جامعة universiti malaysia perlis و مدى ادراك وتصورات الطلاب بالجامعة عن التعليم المقاولاتي و توصلت الدراسة الى :

ان التعليم المقاولاتي يهدف الى التوصل الى المعرفة النظرية، بالإضافة الى الاهتمام بتنشئة الطلاب على اكتساب العقلية المقاولاتية من خلال تطوير المهارات المقاولاتية ، والسلوكيات، والمواقف وتدريب الطلاب على القدرة على تنظيم المشروعات لدعم بدء مشروع تجاري خاص بهم، أو الانخراط في أنشطة الأعمال الحرة.

entrepreneurship among university students ¹ Keat, O., Selvarajah, C. & Meyer, D. (2011). Inclination towards an empirical study of Malaysian university students. International Journal of Business and Social Science, 2 (4), 206-220.

entrepreneurship education : the case of ² Nian, T., Baker, R. & Islam, A. (2014). Student's perceptions on university Malaysia perils. International Education Studies, published by Canadian Center of Science and Education, 7(10), 40-49.

دراسة¹ (ooi . nasiru. 2015) :

هدفت الدراسة الى توضيح أثر التعليم المقاولاتي على طلاب كلية المجتمع الماليزية وميولهم نحو التعليم المقاولاتي، وتكونت عينة الدراسة من (235) طالبا من أربع كليات للمجتمع تقع في المنطقة الشمالية الماليزية، واستخدمت الدراسة الإحصاء الوصفي، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج منها: أن 51 % من طلاب كليات المجتمع بماليزيا تنتظر بدأ أعمالهم التجارية كمهنة مستقبلية، وأن 33% من الطلاب ربما يبدؤون مشروع تجاري بعد الانتهاء من دراستهم، ويرجع ذلك إلى جهود كليات المجتمع في تعزيز روح المقاولاتية و المبادرة بين الطلاب، كم اثبتت الدراسة وجود تأثير إيجابي ودال احصائيا على قرار الطلاب نحو المهن المقاولاتية.

المطلب الثالث: علاقاتها بالدراسة الحالية

يتضح من خلال هاته الدراسات السابقة أنها جاءت كدراسات مكملة لما بدأته سابقتها، وتتدرج هاته الدراسات تحت قسمين:

➤ معالجة التعليم المقاولاتي و أهم المتغيرات المتعلقة به.

➤ معالجة التوجه، النية، و الميول المقاولاتي لدى طلاب الجامعات.

➤ دراسة الأثر و العلاقة بين التعليم المقاولاتي و التوجه المقاولاتي.

أوجه التشابه:

ولقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بالنسبة للمنهج المتبع الوصفي التحليلي، و من حيث المضمون تقريبا خاصة الاطار النظري.

business start-ups: a study on ¹ Ooi, Y., Nasiru, A. (2015). Entrepreneurship education as a catalyst of Malaysian community college students. Asian Social Science, published by Canadian Center of Science and Education, 11(18), 350-363.

أوجه الاختلاف:

ما يميز دراستنا هذه أنها من أولى الدراسات التي قمنا بها كطلبة باحثين تدرس تأثير التعليم الجامعي المقاولاتي على تطوير مهارات خريجي طلبة جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت و تختلف دراستنا حسب مهارات الخرجين (الإدارية، الشخصية، الفنية والتقنية) و التي تطرقنا إليها بصفة أشمل من خلال التوسع في كل مهارة على حدا و ذلك بأخذ عينة من خريجي طلبة جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت- والذين مارسوا تكويننا على مستوى دار المقاولاتية الموجودة بالجامعة نفسها، واخذا بعين الاعتبار للنتائج المتوصل إليها و التي يتم الاعتماد عليها مستقبلا لتحسين البرامج التعليمية الجامعية المقاولاتية.

خاتمة الفصل:

من خلال عرضنا لهذا الفصل، تبين أن التعليم المقاولاتي الجامعي يمثل ضرورة حتمية ومطلبا رئيسيا في ظل التوجه نحو استدامة دور المؤسسات الناشئة وتعظيم مساهمتها في الاقتصاد الوطني. كما أن التجارب المدروسة تمثل مبادرات مشجعة تتطلب الكثير من الالتزام و الدعم من قبل الحكومات العربية، وذلك لمعالجة أوجه القصور المسجلة فيها.



الفصل الثاني:

الاطار التطبيقي للدراسة

تمهيد:

بعد دراستنا للجانب النظري الذي تعلق بالمفاهيم الأساسية حول استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي و مهارات الخريجين في الفصل الأول سوف نتطرق في هذا الفصل الى الجانب التطبيقي وذلك باسقاط المفاهيم النظرية وتجسيدها ميدانيا من أجل توضيح الأثر بين التعليم الجامعي المقاولاتي ومهارات الخريجين لجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت و بهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة و التحقق من صحة الفرضيات، ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

بغرض تحليل بيانات و معلومات الدراسة ، و استنتاج النتائج قمنا بإتباع المنهج الوصفي تم المنهج التحليلي و ذلك من أجل جمع و تحليل بيانات الدراسة بحيث سنقوم بعرض الاستبيان و تحليله بغرض إثبات صحة أو خطأ فرضيات الدراسة.

أولاً: التعريف بمجتمع الدراسة¹

يتمثل مجتمع الدراسة في دار المقاولاتية بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، وفيما يلي نستعرض تعريف ومهام دار المقاولاتية مع ارفاق مطوية تتعلق بنشأة دار المقاولاتية وقائمة اسمية للطلبة المعنيين بالتكوين من سنة 2017 الى 30 نوفمبر 2021، كذلك بعض الاحصائيات لعدد الطلبة الذين أنشأوا مؤسسات المصغرة.

تعريف دار المقاولاتية:

كلمة دار تبرز من المركز أو المعهد ، الذي يشير أكثر الى الهياكل الأكاديمية للتعليم التقليدي - كلمة دار - تستحضر بنية ودية حيث يكون الجو مناسباً و مواتياً لتبادل الأفكار و تطوير روح المبادرة.

1- مهام دار المقاولاتية:

- بث ثقافة المقاولاتية عن طريق عملية التحسيس؛
- تكوين وتدريب طلبة الجامعة في مجال المقاولاتية؛
- المرافقة المسبقة للطلبة أصحاب المشاريع؛

¹الوثائق الرسمية المقدمة من طرف دار المقاولاتية لجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

2- نشاطات دار المقاولاتية

نشاطات الدار تقام سنويا حسب مخطط يتمحور حول :

- أيام إعلامية وتحسيسية بصفة عامة؛
- ندوات و أيام دراسية حول المقاولاتية؛
- الجامعة الصيفية أسلوب انشاء المؤسسة مع مرافقة الشريك الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب؛
- موائد مستدير مواضيعية؛
- على مستوى جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت أنشأت دار المقاولاتية مؤخرا بعد عقد اتفاقيات مشتركة مع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب .

المطلب الأول : أدوات جمع البيانات

الفرع الأول : أداة الدراسة

***الاستبيان :**

لجأ الباحثين لمعالجة الجوانب التحليلية للدراسة بالاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رسمية للبحث، حيث قامت الباحثان بجمع بيانات من خلال تصميم استمارة تكونت من محاورين و معلومات شخصية أساسية .و الإجابة على فرضيات الدراسة استعملت مقياس " ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان و كذا يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (01): درجات مقياس ليكرت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

كما تم تحديد طول خلايا المقياس ليكرت، و ذلك بحساب المدى $5-1=4$ ، ثم تحديد طول الخلية عن طريق قسمة المدى على عدد خلايا المقياس $4 \div 5 = 0.80$ بعد ذلك نظيف طول الخلية إلى أصغر قيمة في المقياس

(و هي الواحد) و ذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، و هكذا حتى نصل إلى الحدود الدنيا و العليا لكل خلية وتكون كما يلي :

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 1 و 1.80 يصنف في الخلية بدرجة استجابة منخفضة جدا.

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 1.80 و 2.60 يصنف في الخلية بدرجة استجابة منخفضة.

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 2.60 و 3.40 يصنف في الخلية بدرجة استجابة متوسطة.

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 3.40 و 4.20 يصنف في الخلية بدرجة استجابة مرتفعة.

- إذا كان المتوسط الحسابي تقع قيمته بين 4.20 و 5 يصنف في الخلية بدرجة استجابة مرتفعة جدا.

المطلب الثاني: تحديد مجتمع الدراسة و أساليب التحليل

سنتطرق في هذا العنصر إلى تحديد عينة الدراسة و الأساليب المعتمدة في التحليل يشمل مجتمع عينة على مجموعة من الافراد، و تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، و شملت على كل شخص فقمنا بتوزيع الإستبانة على 60 شخص بنسبة 100.0% و هذا ما يعني أن الدراسة مثالية.

الفرع الثاني: أساليب التحليل الإحصائي

-النسب المئوية و التكرارات و المتوسط الحسابي النسبي: تستخدم هذه الأساليب من أجل معرفة تكرار فئات المتغير المراد تحليله

- اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha 'لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

-تحليل الإشارة (Sign Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد.

المطلب الثالث: معالجة الدراسة

•الفرع الأول : بيانات الاستبيان قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة عن طريق تصميم الاستبيان أنظر الملحق رقم 01 يتكون من المعلومات الشخصية و 20سؤالا شملت متغيرات الدراسة.

• الفرع الثاني : قياس صدق و ثبات الدراسة

صدق الاستبيان الظاهري :

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين أنظر الملحق رقم 02 وذلك بغية التأكد من مدى تطابقه مع موضوع الدراسة حيث يتكون الاستبيان على المعلومات الشخصية الأساسية و 20سؤالا يشمل تغيرات الدراسة و هذا بغرض معرفة و تأكد من صياغة و دقة فقرات الاستبيان

- قياس صدق الاستبيان .

قبل تحليل البيانات المتحصل عليها باستعمال الأساليب الإحصائية واختبار الفرضيات المصاغة في هذه الدراسة حيث ندرس أولا ثبات الإستبانة و صدقها و هذا باستعمال لمعامل الثبات 'ألفا كرونباخ' عن طريق البرنامج الإحصائي و تحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم (02):دراسة حالة العينة

موجز معالجة الملاحظات

	N	%
مقبولة الملاحظات	60	100,0
مستبعدة	0	,0
المجموع	60	100,0

حذف القائمة استنادا إلى جميع متغيرات الإجراء

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

الجدول رقم (03): صحة ثبات الاختبار

إحصاءات الموثوقية

عدد العناصر	ألفا كرونباخ
20	,705

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

بإستخدام معامل الثبات 'ألفا كرونباخ ' الذي يتراوح قيمته بين (0-1) أي إذا اقترب من (000) فلا يوجد ن ثبات في قيمة المعامل ،و كما نلاحظ في الجدول 02 ان قيمة الفا تتراوح 0.705 اذن يوجد ثبات في قيمة المعامل.

المبحث الثاني :دراسة و تحليل الإستبيان

المطلب الأول: دراسة و تحليل المعلومات الشخصية

الجدول رقم (04): المعلومات الشخصية للعيينة المدروسة

العيينة	النوع	السن	المستوى التعليمي
	60	60	60

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

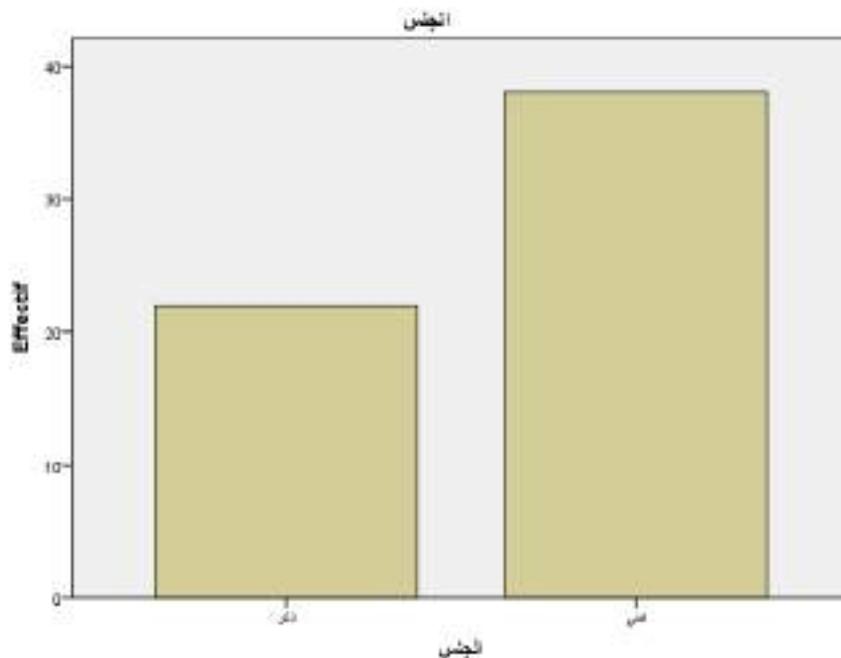
النوع كما مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم 05 نوع الجنس للعيينة المدروسة

العيينة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ذكر	22	36.7	36.7
انثى	38	63.3	63.3
المجموع	60	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

الشكل رقم (02): نوع العينة المدروسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

يمكن تحليل ارتفاع نسبة الاناث مقارنة بالذكور نتيجة لحس الابداع و المسؤولية والثقة بالنفس و كذا المبادرة الذاتية التي تتميز بها الأنثى و اقتحامها لعالم الشغل الذي كان حكرا على الرجل في وقت مضى. بالنسبة لنوع الجنس: يلاحظ من الجدول اختلاف في النسبة المئوية كل من الذكور و الاناث حيث تقدر النسبة ب 63.3 بالمئة بالنسبة للاناث و ما نسبته 36.7 بالمئة من الذكور و هذا ما سيوضحه الشكل أعلاه

السن كما مبين في الجدول التالي :

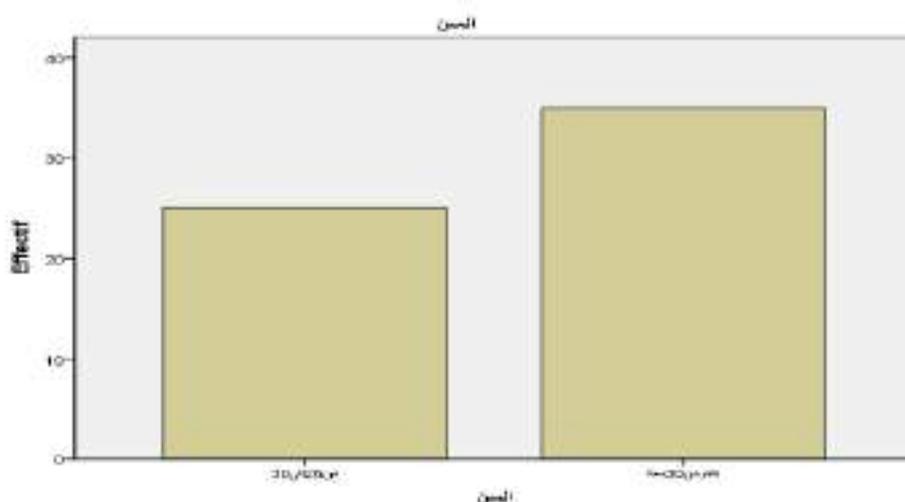
الجدول رقم 06 الفئة العمرية للعينة المدروسة

العينة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
من 26 الى 30 سنة	25	41.7	41.7

58.2	58.2	35	اكثر من 30 سنة
100.0	100.0	60	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

الشكل رقم (03): الفئة العمرية للعيينة المدروسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

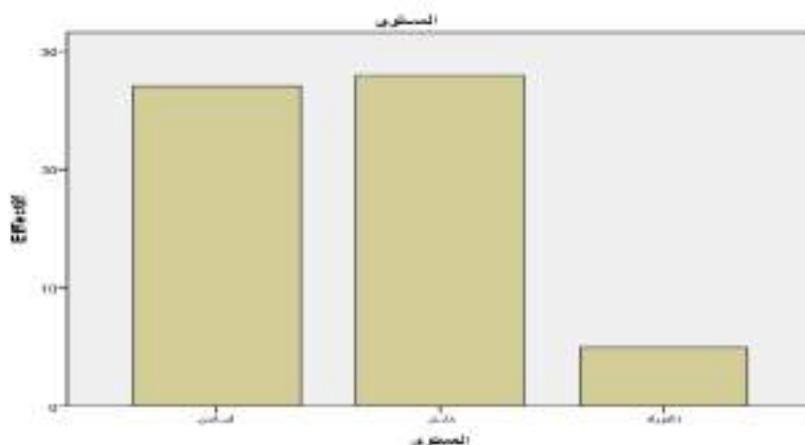
ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول السابق أن الحصة الأكبر من الفئة العمرية التي توجهت الى انشاء مؤسسة هي التي تفوق أعمارها 30 سنة، وذلك راجع لغياب التمويل المادي (في سن صغير) وكذا النضج الفكري والذاتي في هذا العمر نلاحظ من الجدول رقم(04) أن ما نسبته 41.7% في المائة من مجتمع الدراسة أعمارهم من 26 الى 30 سنة وفي حين ما نسبته 58.2 المائة أعمارهم اكثر من 30 سنة في المائة و هذا ما سنوضحه في الشكل أعلاه.

الجدول رقم 07 المستوى التعليمي للعينة المدروسة

العينة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة
ليسانس	27	45.0	45.0
ماستر	28	46.7	46.7
دكتوراه	5	8.3	8.3
المجموع	60	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

الشكل رقم (04): المستوى التعليمي للعينة المدروسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اعلى مستوى هم اصحاب الماستر بلغوا 46.7% ثم تليها اصحاب ليسانس بنسبة 45.0% واصحاب الدكتوراه بنسبة 8.3%.

كما نلاحظ أن النسبة الأغلب هي فئة طلبة الماستر وليسانس وهذا بهدف تركيزنا على العينة التي هي بصدد التخرج والمقبلة على الحياة المهنية.

المطلب الثاني: عرض و تحليل محور و متغيرات الدراسة

تظهر الجداول في الأسفل لإجابات الافراد على الأسئلة التي تم عرضها عليهم و هذا من أجل التوصل إلى النتائج مبينة على اقتراحاتهم و آراءهم و الذي اعتمدهما على مقياس ' ليكرت الخماسي '

يتكون هذا الاستبيان من محورين كل محور يشمل على عدة اسئلة التي توضح دور استراتيجية التعليم المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين ،والتي تعرضنا إليها في الدراسة النظرية و محاولة تطبيقها على ارض الواقع و سنقوم بتوضيح متغيرات من خلال العبارات التالية :

- التعليم الجامعي المقاولاتي : 10,09,08,07,06,05,04,03,02,01

المحور الثاني

مهارات الخريجين : : 10,09,08,07,06,05,04,03,02,01

و من تم كذلك استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للعبارات التي يتضمنها الاستبيان التي يتضمنها الاستبيان، من أجل التعرف على دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

الجدول رقم (8): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الاول

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموع	العبارة					الرقم
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
			تكرار	تكرار	تكرار	التكرار	تكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
0.651	4.02	60	10	44	3	3	0	01
			16.7	73.3	5.0	5.0	0.0	
1.065	2.87	60	3	19	7	29	2	02
			5.0	31.7	11.7	48.3	3.3	
1.069	2.90	60	3	17	16	19	5	03
			5.0	28.3	26.7	31.7	8.3	
0.999	3.45	60	5	33	7	14	1	04
			8.3	55.0	11.7	23.3	1.7	
1.016	2.95	60	15	28	10	4	3	05
			25.0	46.7	16.7	6.7	5.3	
1.054	3.80	60	5	12	20	21	2	

			8.3	20.0	33.3	35.0	3.3	06
0.846	4.22	60	27	21	10	2	0	07
			45.0	35.0	16.7	3.3	0.0	
0.915	4.10	60	22	28	4	6	0	08
			36.7	46.7	6.7	10.0	0.0	
0.673	4.23	60	13	33	5	1	0	09
			21.7	55.0	8.3	1.7	0.0	
0.865	3.88	60	13	33	8	6	0	10
			21.7	55.0	13.3	10.0	0.0	
0.398	3.64	60						المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول ان المجموع الكلي للانحراف المعياري للمحور الاول بلغ 0.398

و المجموع الكلي للمتوسط الحسابي للمحور الاول قدر ب 3.64 بدرجة استجابة مرتفعة

كما نلاحظ أن إجابات افراد العينة نحو جميع عبارات محور استراتيجية التعليم الجامعي

المقاولاتي تفوق المتوسط المرجح لمقياس ليكارت الخماسي، حيث كانت نتائج العبارات كالآتي

:

العبارات (1-4-6-7-8-9-10) كان متوسط حسابها مرتفع بدرجة قبول عالية، مما يدل على أن الطلبة اكتسبوا معارف كبيرة خلال مساهمهم الدراسي.

الجدول رقم (09): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الثاني

الرقم	العبارة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
	تكرار	التكرار	تكرار	تكرار	تكرار		
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة		
01	1	0	2	35	22	4.28	0.691
	1.7	0.0	3.3	58.3	36.7		
02	0	1	4	36	19	4.22	0.640
	0.0	1.7	6.7	60.0	31.7		
03	0	0	5	34	21	4.27	0.607
	0.0	0.0	8.3	56.7	35.0		
04	0	2	4	36	18	4.77	0.693
	0.0	3.3	6.7	60.7	30.0		
05	0	2	5	29	24	4.25	0.751

			40.0	48.3	8.3	3.3	0.0	
0.993	3.78	60	14	27	13	4	2	06
			23.3	45.0	21.7	6.7	3.3	
0.740	3.83	60	10	32	16	2	0	07
			16.7	53.3	26.7	3.3	0.0	
0.651	4.02	60	13	35	12	0	0	08
			21.7	58.3	20.0	0.0	0.0	
0.883	3.93	60	18	23	16	3	0	09
			30.0	38.3	26.7	5.0	0.0	

0.334	4.07	60	12	11	1	2	4	10
			40.0	36.7	3.3	6.7	13.3	
0.363	4.38	60						المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول ان المجموع الكلي للانحراف المعياري للمحور الثاني بلغ 0.363 و المجموع الكلي للمتوسط الحسابي للمحور الثاني قدر ب 4.38 بدرجة استجابة مرتفعة جدا.

كما نلاحظ العبارات التالية (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10) بدرجة استجابة مرتفعة الى مرتفعة جدا أي أن أفراد العينة يتفوقون بدرجة عالية وإيجابية حول بعد المهارات (الإدارية، الشخصية، الفنية) المكتسبة من خلال المقاييس التي درسوها والمتعلقة بالتعليم الجامعي المقاولاتي

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة سيتم استخدام اختبار student t وذلك لقبول الفرضية او رفضها حسب المعادلة التالية :

$$y=a_0+a_1x_1+a_2x_2+u$$

Y:المتغير التابع

X1:المتغير المستقل

A0: تمثل المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات تساوي 0

A1:معامل الانحدار للمتغير المستقل

U: الخطأ العشوائي

اختبار الفرضية الرئيسية

سنحاول من خلال هذا الاختبار ان تبين هل يوجد دور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

الفرضية H0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لدور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

الفرضية H1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لدور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

تطوير مهارات الخريجين: المتغير التابع Y:

X : متغير مستقل : استراتيجية التعليم الجامعي .

لاختبار الفرضية تم استخدام نموذج T student لتتحقق من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغيرين و الجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم 10 : نتائج تحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة	قيمة F	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	تحديد R	معامل الارتباط
0.000	3.011	2	0.001	0.001	البواقي	0.40	0.410
		58	0.114	6.595	الانحدار		
		60		6.597	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

التحليل :

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان تباث صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية حيث بلغت قيمة $F = 3.011$ بقيمة احتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى معنوية $a = 0.05$ حيث بلغ معامل التحديد $R = 0.40$ اي ان المتغير المستقل يفسر ما مقداره 40 بالمئة من التباين في المتغير التابع تطوير مهارات الخريجين.

الجدول رقم 11 : نتائج تحليل الانحدار الخطي للفرضية الرئيسية

متغير تابع	نموذج	معامل A	Beta معامل	قيمة المحسوبة T	مستوى الدلالة Sig
جودة تطوير مهارات الخريجين	جزء الثابت	4.023	3.414	9.968	0.000
	استراتيجية التعليم الجامعي				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS19

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان القيمة الاحتمالية هي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 و بالتالي يوجد اثر ذو دلالة احصائية المتغير المستقل استراتيجية التعليم الجامعي و المتغير التابع تطوير مهارات الخريجين من خلال معامل A بلغ 4.023 .

مطلب الرابع: تحليل النتائج والفرضيات

اعتمدنا في دراستنا هذه على استمارة الاستبيان كأداة رسمية للبحث حيث قمنا بجمع بيانات لطلبة خريجين تابعوا تكويننا بدار المقاولاتية بجامعة بلحاج بوشعيب بعين تموشنت من خلال تصميم استمارة تتكون من محورين ومعلومات شخصية أساسية، وللإجابة على فرضية الدراسة استعملنا مقياس ليكارت الخماسي و كانت النتائج كما يلي:

1- نوع الجنس:

النسبة المئوية للإناث اكبر من النسبة المئوية للذكور (63.3% أكبر من 36.7%).

2- الفئة العمرية

41.7% من مجتمع الدراسة أعمارهم بين 26-30 سنة.

58.2% من مجتمع الدراسة أعمارهم أكثر من 30 سنة.

3- المستوى الدراسي:

46.7 أعلى نسبة ذات مستوى ماستر. 45% مستوى ليسانس. 8.3% مستوى دكتوراه.

حيث كان المجموع الكلي للانحراف المعياري للمحور الأول (استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي) كمتغير مستقل قد بلغ 0.398 والمجموع الكلي للمتوسط الحسابي لنفس المحور قدر ب 3.64 بدرجة استجابة مرتفعة.

بينما بلغ المجموع الكلي للانحراف المعياري للمحور الثاني (تطوير مهارات الخريجين) كمتغير تابع قد بلغ 0.363 والمجموع الكلي للمتوسط الحسابي لنفس المحور قدر ب 4.38 بدرجة استجابة مرتفعة جدا .

و لاختبار فرضية الدراسة وتأكيدا أو نفيها استخدمنا اختبار student حيث اعتبرنا:

الفرضية العدمية H_0 : نفي الأثر ذو الدلالة الإحصائية لدور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

الفرضية البديلة H_1 : تأكيد الأثر ذو الدلالة الإحصائية لدور استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.

خلصت الدراسة في الأخير الى ان القيمة الاحتمالية هي 0.000 و هي أقل من مستوى المعنوية 0.05 و بتالي يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي و المتغير التابع تطوير مهارات الخريجين أي أن لاستراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي دور كبير في تطوير مهارات خريجي الجامعة (تأكيد الفرضية البديلة H_1).

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية للموضوع، وقد تم اسقاطها على عينة من الطلبة الخريجين لجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت، من أجل معرفة دور التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين، وقد اقتصرت هذه الدراسة على عينة قدرها 60 مفردة (الطلبة الخريجين والذين استفادوا من تكوين بدار المقاولاتية لجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت)، وذلك من خلال الاستبيان الموزع على أفراد العينة، حيث تم الاعتماد على برنامج spss كأداة مستخدمة من أجل تحليل المعطيات والوصول الى النتائج المطلوبة.

ما يمكن استخلاصه من الدراسة الميدانية، التي قمنا بها في هذا الفصل و التي كانت في شكل تحليل استبيان انه يوجد أثر باستراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخريجين.



الخاتمة

العامّة

من خلال هذه الدراسة حاولنا الإجابة على الإشكالية المطروحة في مقدمة الدراسة حول مدى تأثير استراتيجية التعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات الخرجين، ولقد تبلورت منها مجموعة من الأسئلة الفرعية لتبسيط الإشكالية للإمام بالجوانب الموضوعية والتطبيقية للموضوع وباعتماد المنهج التحليلي والوصفي لاختيار الفرضيات وتحليل النتائج.

و سيتم التطرق الى مجموعة من النتائج المتوصل اليها والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة:

- تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الابداع والمخاطرة ولقد تطرقت مختلف المقاربات لها لتبيان مفهومها.
- يهدف التعليم المقاولاتي الى تزويد الطلبة بالمعرفة واكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على العمل المقاولاتي، التعليم المقاولاتي يركز في محتواه ومضمونه على ادراك الأفراد للفرص وتحديدها، وبشكل عام يهدف الى اكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة، الاستقلالية.
- ان بناء برامج التعليم المقاولاتي يجب أن يمر على مراحل علمية مدروسة تتكيف واحتياجات الطلبة في تعزيز سلوكهم المقاولاتي.
- ان محتويات برامج التعليم المقاولاتي الحالية تسمح للطلبة باكتساب المهارات الفنية، الإدارية، والشخصية.
- هناك مجموعة من المهارات الإدارية، الفنية والشخصية التي تتداخل فيما بينها لتشكل شخصية المقاول الناجح.
- موافقة أفراد العينة الدراسة بدرجة عالية على ضرورة التعليم المقاولاتي قبل الدخول لعالم المقاولاتية.

- موافقة أفراد العينة الدراسة بدرجة عالية على أنهم يعتمدون في نجاحهم على ما اكتسبوا من معارف ومؤهلات علمية وهذا ما يعكس دور التعليم الجامعي المقاولاتي في تحسين مهارات الخريجين.
- توصلنا الى قبول الفرضية الرئيسية القائلة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية لتعليم الجامعي المقاولاتي في تطوير مهارات خريجي جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

ثانياً: توصيات الدراسة

- و على ضوء النتائج سابقة الذكر ارتأينا تقديم التوصيات التالية:
 - توفير المجال و الإمكانيات اللازمة لكل الفاعلين في الجامعة من إدارة وأساتذة وطلبة، من أجل طرح أفكارهم و الارتقاء بمستوى التعليم بصفة عامة بالتعليم المقاولاتي خاصة؛
 - تكوين الأساتذة و المؤطرين في مجال التعليم المقاولاتي، من اجل دعم الابداع والخبرة في مجال تنظيم المشاريع والتركيز على البرامج التعليمية من خلال ترقيتها تماشياً مع احتياجات و متطلبات المقاولاتية وبالأخص الاحتياجات الفنية، و ضرورة ادراج مقاييس المقاولاتية في جميع تخصصات على مستوى الكلية من أجل تفعيل دور التعليم في تنمية مهارات الطلبة وتعزيز الابداع لديهم؛
 - الاهتمام بتحفيز الطلبة خاصة معنوياً باعتبارهم المكون الرئيسي للتوجه المقاولاتي، من أجل تمكينهم؛
 - القيام بحملات تحسيسية دورية على مستوى الجامعة ووسائل الاعلام بتوعية الطلبة لأهمية العمل المقاولاتي ودوره في دعم نمو الاقتصاد الوطني من خلال مشروعاتهم؛
- آفاق الدراسة:

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج يمكن اقتراح مجموعة من الآفاق البحثية لهذا الموضوع تتركز على :

- دور اليات التعليم المقاولاتي في دعم التتمية المستدامة.
- منصات التعليم المقاولاتي الالكترونية و دورها في تعزيز السلوك المقاولاتي.
- التربية المقاولاتية: من الروضة الى الثانوية.
- واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر الإنجازات والطموحات .

و في الأخير نسال الله عز وجل التوفيق والنجاح.



قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: الرسائل الجامعية

- ✚ امال بعيط .برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر-واقع و أفاق - أطروحة شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، شعبة: تسيير المنظمات 2016-2017، ص 04-05.
- ✚ بن فرحات صورية، 2015، دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب، دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين lansej ، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح
- ✚ جودي محمد علي نحو تطور المقاولاتية من خلال التعلم المقاولاتي أطروحة دكتوراه تخصص علوم تسيير كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارة وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر الدفعة 2014-2015، ص 5-6.
- ✚ محمد شقرون، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس، ماجستير علوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان 2015-2015، ص 03.
- ✚ محمد قوجيل، تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماجستير علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007-2008، ص 16.
- ✚ شادي فدوى عمرية، 2012، ابعاد وكفاءات ومهارات المقاول الجزائري في تطوير مؤسسة دراسة حالة المقاولين ولاية بشار، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، ص 31.

ثانياً: المجلات

- ✚ ازهار نعيمة أبو غنيم، وجواد رحاب حسين، 2012، تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمات التسويقية، دراسة تطبيقية في السجاد اليدوي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ص 375.

✚ بورزق، أ، شنوف، تحليل أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى الطلبة في جامعة وهران، المنصة الجزائرية للمجلات العلمية ودورها في ترقية النشر العلمي الجامعي، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد السابع، العدد 03 جامعة محمد بن أحمد وهران 2، ديسمبر 2021

✚ رشيدة خالدي، دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة العمال، مجلة الاقتصاد والتنمية، جامعة المدية، العدد 1، جانفي 2013.

✚ د. سايح فطيمة، دور الدوافع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات، دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماستر لجامعة وهران، 2017، ص 78.

✚ سمية عثمان محمد عبد القادر، وأحمد عثمان إبراهيم 2015، تقييم وتطوير ريادة الاعمال في كليات إدارة الاعمال السودانية، دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين أمبارك مجلة علمية، محكمة تصدر عن الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ص 45-46.

✚ ط.د إبراهيم بيض القول، دور التكوين الجامعي في اكتساب المهارات الأساسية والتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 05، العدد 18. 2020، ص 276 .

✚ ليلي بن عيسى، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة 2019، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية 17 نوفمبر 2019.

✚ هاملي عبد القادر، إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية، دراسة ميدانية على الشباب الجامعي مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، ابريل 2019.

✚ Lee.s chang D & lim S (2005).impact of entrepreneurship education a comparative study of the U.S and korea.

✚ Zakaria. S. fadzilah w yusoff. W (2011) entrepreneurship education in Malaysia nurturing entrepreneurial interest amongst students journal of modern accounting and auditing 7.6 615–620.

✚ Keat, O., Selvarajah, C. & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students an empirical study of Malaysian university students. International Journal of Business and Social Science, 2 (4), 206–220.

✚ Nian, T., Baker, R. & Islam, A. (2014). Student's perceptions on entrepreneurship education : the case of university Malaysia perils. International Education Studies, published by Canadian Center of Science and Education, 7(10), 40–49.

✚ Ooi, Y., Nasiru, A. (2015). Entrepreneurship education as a catalyst of business start-ups: a study on Malaysian community college students. Asian Social Science, published by Canadian Center of Science and Education, 11(18), 350–363.

✚ –Jean–Pierre BECHARD, Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation, cahier de recherche no 94–11–02, Ecole des Hautes Etudes Commerciales (HEC), Montréal, p 04.