



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر الانتماء: اقتصاد، مالية وإدارة اعمال Ecofima

أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث



مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعات الشرق الجزائري

الشعبة علوم تسيير

التخصص: مقاولاتية

للتالبة: بسكري نورالهدى

المؤسسة الجامعية: جامعة سكيكدة

الرتبة: أستاذ التعليم العالي

مدير الأطروحة: أمال يوب

أمام أعضاء اللجنة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	المؤسسة الجامعية
أ.د. زرزار العياشي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
أ.د. أمال يوب	أستاذ التعليم العالي	مقررا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
أ.د. طيار أحسن	أستاذ التعليم العالي	مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
د. مسيخ أيوب	أستاذ محاضر قسم "أ"	مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
أ.د. عمر شريف	أستاذ التعليم العالي	مناقشا	جامعة الحاج لخضر باتنة 1
د. باسي إلهام	أستاذ محاضر قسم "أ"	مناقشا	جامعة باجي مختار عنابة

السنة الجامعية 2025/2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
مخبر الانتماء: اقتصاد، مالية وإدارة اعمال Ecofima



الإقرار

أنا الممضية أسفاه الطالبة بسكري نورالهدى أقر بأن هذه الأطروحة الموسومة ب:
مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الماستر بكلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعات الشرق الجزائري
هي عمل أكاديمي خاص بي، وأنه لم يتم تقديم أي جزء منه أو كله في أي مكان آخر لنيل درجة علمية.

الامضاء

الاهداء

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا مباركا ولك الحمد على كل حال، إلى كل من ساندوني في مسيرتي، وإلى كل من ساهم في تزويدي بالمعلومات والتوجيهات. هذا العمل هو ثمرة جهود طويلة، وتعب مستمر، وأمل في تقديم الأفضل للمستقبل. أهدي هذه الأطروحة إلى كل من يسعى لتحقيق حلمه، ويؤمن أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والسعي والمتابعة. لوالدي اطال الله في عمره وحفظه وروح أمي الطاهرة رحمها الله، لزوجي وإخوتي وأولادي معاذ وأحمد لكم جميعا مني كل الشكر والتقدير.

نورالهدى

شكر وتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الله عز وجل على توفيقه لي في إتمام هذه الرسالة، وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة "يوب آمال" على توجيهاتها القيمة خلال فترة إعداد هذه الرسالة، والتي علمتني أن البحث ليس مجرد دراسة، بل شغف وسعي لا ينتهي نحو المعرفة. كما أنني ممتنة

لكل من كان له أثر في رحلتي العلمية

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام على تفضلهم بقراءة ومناقشة هذه الرسالة، أتمنى من الله أن يبارك في جهودكم وأن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتكم، فكللمات الشكر والتقدير لا تفيكم حقكم، ولكنها

تعبّر عن مدى امتناني وتقديري لكم

الملخصات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة التعليم المقاولاتي من خلال أبعاده (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى البرامج، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة) في تنمية رأس المال البشري من خلال أبعاده (التفكير الإبداعي، الخلاق، الاستباقية، الجرأة المقاولاتية، النزعة نحو الاستقلالية، الابتكار) لدى طلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، ولأجل بلوغ الهدف المحدد لدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام البرنامج الإحصائي JASPV18.03 الذي يعرف بواجهة سهلة الاستخدام وإعطاء صورة مرئية وواضحة حول النتائج المتحصل عليها.

توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات منها وجود مساهمة إيجابية للمتغير المستقل التعليم المقاولاتي بأبعاده الخمسة على المتغير التابع تنمية رأس المال البشري لدى الطلبة محل الدراسة، وأن بعد جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي هو الأكثر مساهمة في ذلك. وعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$ في إجاباتهم حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الجنس، العمر، الحالة المهنية، القسم. وأظهرت النتائج المتحصل عليها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$ في إجاباتهم تعزى لمتغير الجامعة.

ختمت الدراسة بتوصيات مهمة منها: توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لتهيئة البيئة الداعمة للتعليم المقاولاتي وبناء قاعدة معلوماتية متينة، بالإضافة لسهر على تحيين البرامج الخاصة بالمقاولاتية لتزويد الطلبة بكل المعارف الضرورية، وتطوير كفاءة الهيئة التدريسية في مجال المقاولاتية وتشجيعها من خلال تقديم مكافآت مادية ومعنوية، وإقامة شراكات بين الجامعات والشركات الرائدة تكنولوجيا من خلال تنظيم ورشات مشتركة، وزيارات ميدانية لتدريب الطلبة حتى يمكن ربط التعليم النظري بالتعليم العملي. والاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في مجال التعليم المقاولاتي ونقل الخبرات.

الكلمات المفتاحية: تعليم مقاولاتي، بيئة داعمة مادية، تنمية رأس المال البشري، تفكير إبداعي خلاق

Abstract

This study aimed to identify the contribution of entrepreneurial education through its dimensions (material supportive environment, moral supportive environment, quality and content of programs, entrepreneurial competence of the teaching staff, strategies and curricula used) in the development of human capital through its dimensions (creative thinking, proactivity, entrepreneurial boldness, tendency towards independence, innovation) among master's students of the faculties of economics, business and management sciences under study. To achieve the study's specific objective, a descriptive analytical approach was employed, utilizing the statistical program JASPV18.03, which is recognized for its user-friendly interface and ability to provide a clear visual representation of the results obtained.

The study reached several conclusions, including the positive contribution of the independent variable, entrepreneurial education, with its five dimensions, to the dependent variable, human capital development, among the students in the study. The quality and content of entrepreneurship education programs contributed the most to this. There were no statistically significant differences at the significance level of $\alpha \leq 0.05$ in the students' responses regarding the contribution of entrepreneurial education to human capital development, attributed to gender, age, professional status, and department. However, the study results showed statistically significant differences at the significance level of $\alpha \leq 0.05$ in their responses, attributed to the university variable. The study concluded with important recommendations including: providing material and moral capabilities to create a supportive environment for entrepreneurial education, and building a solid information base, in addition to ensuring that entrepreneurship programs are updated to provide students with all the necessary knowledge, developing the competence of the teaching staff in the field of entrepreneurship and encouraging them by offering material and moral rewards, establishing partnerships between universities and leading technology companies by organizing joint workshops and field visits to train students so that theoretical education can be linked to practical learning, and benefiting from successful international experiences in the field of entrepreneurial education, and transfer of expertise.

Keywords: Entrepreneurial Education, Physical Supportive Environment, Human Capital Development, Thinking Creatively.

Résumé

Cette étude vise à identifier la contribution de l'enseignement entrepreneurial à travers ses différentes dimensions (l'environnement de soutien matériel, l'environnement de soutien moral, la qualité et le contenu des programmes, la compétences entrepreneuriales du corps enseignant, ainsi que les stratégies et méthodes pédagogiques utilisées), au développement du capital humain à travers ses dimensions (la pensée créative, la proactivité, l'audace entrepreneuriale, la tendance à l'indépendance, l'innovation) chez les étudiants de Master des facultés des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion concernées par l'étude. Afin d'atteindre l'objectif fixé, la méthode descriptive analytique a été adoptée, ainsi que l'utilisation du logiciel statistique JASPV18.03, reconnu pour son interface conviviale et sa capacité à fournir une représentation claire et visuelle des résultats.

Les résultats de l'étude ont mis en évidence une contribution positive et significative de la variable indépendante, à savoir l'enseignement entrepreneurial dans ses cinq dimensions, au développement du capital humain en tant que variable dépendante, chez les étudiants concernés par l'étude. Parmi ces dimensions, la qualité et le contenu des programmes d'enseignement entrepreneurial se distinguent comme étant le facteur le plus déterminant dans l'explication de cette contribution. Par ailleurs, l'analyse n'a révélé aucune différence statistiquement significative au seuil de signification $\alpha \leq 0,05$ dans les réponses des étudiants quant à la contribution des dimensions de l'enseignement entrepreneurial au développement du capital humain, en fonction des variables individuelles telles que le sexe, l'âge, la situation professionnelle et le département. En revanche, des différences statistiquement significatives ont été observées au même seuil de signification ($\alpha \leq 0,05$) en fonction de la variable « université », traduisant ainsi l'influence du contexte institutionnel sur les perceptions des répondants.

L'étude s'est conclue par un ensemble de recommandations importantes, parmi lesquelles la nécessité de mobiliser les moyens matériels et immatériels afin de mettre en place un environnement propice à l'enseignement entrepreneurial, ainsi que la construction d'une base informationnelle solide. Elle préconise également de veiller à l'actualisation continue des programmes dédiés à l'entrepreneuriat, dans le but de doter les étudiants de l'ensemble des connaissances nécessaires. En outre, l'étude souligne l'importance de développer les compétences du corps enseignant dans le domaine de l'entrepreneuriat et de l'encourager à travers l'octroi d'incitations matérielles et morales. Elle insiste également sur la nécessité d'établir des partenariats entre les universités et les entreprises technologiquement avancées, notamment par l'organisation d'ateliers conjoints et de visites de terrain visant à former les étudiants et à assurer une meilleure articulation entre l'enseignement théorique et la pratique. Enfin, elle met en avant l'importance de tirer parti des expériences internationales réussies en matière d'enseignement entrepreneurial et de favoriser le transfert des connaissances.

Mots-clés : enseignement entrepreneurial, environnement de soutien matériel, développement du capital humain, pensée créative.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	البسمة
ب	الإقرار
ج	الإهداء
د	الشكر
و	الملخص باللغة العربية
ز	الملخص باللغة الفرنسية
ح	الملخص باللغة الإنجليزية
ي-ن	قائمة المحتويات
س-ت	قائمة الجداول
ث-أأ	قائمة الأشكال
ب ب	قائمة الملاحق
19-1	المقدمة
105-20	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتعليم المقاولاتي
21	تمهيد
22	المبحث الأول: ماهية المقاولاتية
22	المطلب الأول: مفاهيم ذات صلة بالمقاولاتية
32	المطلب الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي
36	المطلب الثالث: دور التعليم المقاولاتي
39	المطلب الرابع: تصنيفات وجوانب التعليم المقاولاتي
41	المطلب الخامس: متطلبات التعليم المقاولاتي
48	المبحث الثاني: أبعاد التعليم المقاولاتي
48	المطلب الأول: البيئة الداعمة ماديا
50	المطلب الثاني: البيئة الداعمة معنويا
53	المطلب الثالث: جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

56	المطلب الرابع: الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية
59	المطلب الخامس: الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي
64	المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا
64	المطلب الأول: العوامل السيكولوجية والوسط العائلي والتجارب فاشلة
68	المطلب الثاني: العوامل الخاصة بالوسط الجامعي
69	المطلب الثالث: العوامل المتعلقة بالبنية التحتية
71	المطلب الرابع: العوامل المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية
74	المطلب الخامس: العوامل المؤثرة الخاصة بالمرافقة والإرشاد
75	المبحث الرابع: واقع التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية
76	المطلب الأول : نشأة التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية
77	المطلب الثاني: قرار 1275 إنشاء مؤسسات ناشئة / براءة اختراع
90	المطلب الثالث: المراكز والهياكل الداعمة للمقاولاتية في الجامعات الجزائرية
98	المطلب الرابع: الصعوبات التي يواجهها التعليم العالي الجزائري
101	المطلب الخامس: التعليم المبني على التحدي المقاولاتي كنموذج مقترح لنجاح التعليم المقاولاتي
105	خلاصة
106-201	الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري
107	تمهيد
108	المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري
108	المطلب الأول: مفاهيم ذات صلة برأس المال البشري
111	المطلب الثاني: مدخل لتنمية رأس المال البشري
116	المطلب الثالث: قياس رأس المال البشري
119	المطلب الرابع: تصنيفات رأس المال البشري
121	المطلب الخامس: الاستثمار في رأس المال البشري
125	المبحث الثاني: أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية

125	المطلب الأول: التفكير الإبداعي الخلاق
133	المطلب الثاني: الاستباقية واستغلال الفرص
135	المطلب الثالث: الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب
139	المطلب الرابع: النزعة نحو لاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود
140	المطلب الخامس: الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري ومراحله
144	المبحث الثالث: المساهمة النظرية لأبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري
144	المطلب الأول: مساهمة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري
152	المطلب الثاني: تكوين رأس المال المعرفي " التراكم المعرفي " والتحول نحو اقتصاد المعرفة
154	المطلب الثالث: أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لرأس المال البشري
156	المطلب الرابع: مخرجات التعليم المقاولاتي قادرة على إنشاء الأعمال المقاولاتية
159	المطلب الخامس: المزايا المنتظرة من تكوين رأس المال البشري المقاولاتي
164	المبحث الرابع: تجارب ناجحة للتعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري
165	المطلب الأول: تجارب ناجحة لبعض الدول الغربية
176	المطلب الثاني: تجارب ناجحة لبعض الدول العربية
180	المطلب الثالث: الدروس المستفادة من التجارب السابقة لتنمية رأس المال البشري
189	المطلب الرابع: نموذج مقترح للتحويل الجامعات الجزائرية إلى الجامعات المقاولاتية والمبتكرة
194	المطلب الخامس: أهمية التحول إلى الجامعة المقاولاتية
201	خلاصة
272-202	الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة
203	تمهيد
204	المبحث الأول: نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري لجامعة عنابة نموذجاً
204	المطلب الأول: واقع البيئة الداعمة المادية للتعليم المقاولاتي
208	المطلب الثاني: واقع البيئة الداعمة المعنوية للتعليم المقاولاتي
211	المطلب الثالث: واقع جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

225	المطلب الرابع: واقع الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية الخاصة بالتعليم المقاولاتي
227	المطلب الخامس: الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي
231	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
232	المطلب الأول: منهجية الدراسة
241	المطلب الثاني: النموذج الافتراضي لدراسة
245	المطلب الثالث: الأدوات والطرق المستخدمة لجمع البيانات
249	المطلب الرابع: الاختبارات القبليّة لأداة الدراسة
269	المطلب الخامس: الأدوات الإحصائية المستخدمة
272	خلاصة
362-273	الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
274	تمهيد
275	المبحث الأول: تحليل البيانات
275	المطلب الأول: التحليل الوصفي لنتائج الجنس والعمر لطلبة محل لدراسة
278	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لنتائج الحالة المهنية لطلبة محل الدراسة
280	المطلب الثالث: التحليل الوصفي لنتائج الجامعة والقسم لطلبة محل الدراسة
282	المطلب الرابع: تحليل مستوى التعليم المقاولاتي لدى طلبة محل الدراسة
296	المطلب الخامس: تحليل مستوى تنمية رأس المال البشري لدى طلبة محل الدراسة
309	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
310	المطلب الأول: الاختبارات القبليّة لنموذج الانحدار
322	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
356	المطلب الثالث: تحليل ومناقشة النتائج
358	المطلب الرابع: ملخص النتائج
360	المطلب الخامس: النموذج الافتراضي النهائي
362	خلاصة
363	الخاتمة

الفهارس

371	قائمة المراجع
392	الملاحق
414	بعض مخرجات برنامج JASP

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(01-01)	ملخص لتعاريف المقاولاتية	23
(02-01)	مختلف مهارات المقاول	30
(03-01)	توزيع مؤسسات التعليم العالي الجزائرية حسب إحصائيات 2023/2022	78
(04-01)	التخصصات المدرسة لطلبة ماستر بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية في مجال المقاولاتية	79
(05-01)	ملخص المحور الأول	81
(06-01)	عناصر محور التحسيس والتدريب	83
(07-01)	عناصر محور العلاقة مع المحيط الخارجي	84
(08-01)	ملخص المحور الرابع	85
(01-02)	طرق قياس رأس المال البشري	118
(02-02)	مكونات التفكير	126
(03-02)	مراحل عملية الابتكار	142
(01-03)	الإمكانات المادية المتوفرة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة -عنابة-	204
(02-03)	دعائم التعليم لجامعة عنابة	205
(03-03)	مشاريع البحث الداعمة لتخصص ريادة الأعمال	208
(04-03)	جدول خاص بالتوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال للسداسي الأول لسنة أولى ماستر	212
(05-03)	جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر الخاص بالسداسي الثاني	214
(06-03)	جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال للسداسي الثالث	217

قائمة الجداول

219	توضيح مسار السداسي الثاني لسنة الثانية ماستر	(07-03)
222	برنامج مقياس المقاولاتية للسنة الجامعية 2024-2025	(08-03)
225	أنشطة مراكز الدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال	(09-03)
228	ميادين التبرص والتكوين في المؤسسات الخاصة بتخصص ريادة الأعمال	(10-03)
233	توزيع مجتمع الدراسة (طلبة طور الماستر لكلية العلوم الاقتصادية) وفق كل جامعة	(11-03)
234	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة عنابة حسب الأقسام	(12-03)
235	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة سكيكدة حسب الأقسام	(13-03)
236	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة الطارف حسب الأقسام	(14-03)
236	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة قالمة حسب الأقسام	(15-03)
237	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة سوق أهراس حسب الأقسام	(16-03)
238	توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة قسنطينة حسب الأقسام	(17-03)
241	الاستثمارات الموزعة والقابلة للتحليل الإحصائي	(18-03)
248	محاور الاستثمار	(19-03)
250	معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع الدرجة الكلية للبعد	(20-03)

قائمة الجداول

252	معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المعنوية مع الدرجة الكلية للبعد	(21-03)
253	معاملات الارتباط لعبارات بعد محتوى وجودة برامج التعليم المقاولاتي مع الدرجة الكلية للبعد	(22-03)
254	معاملات الارتباط لعبارات بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية مع الدرجة الكلية للبعد	(23-03)
255	معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة مع الدرجة الكلية للبعد	(24-03)
257	معاملات الارتباط لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخالق مع الدرجة الكلية للبعد	(25-03)
258	معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستباقية مع الدرجة الكلية للبعد	(26-03)
259	معاملات الارتباط لعبارات بعد الجرأة المقاولاتية مع الدرجة الكلية للبعد	(27-03)
260	معاملات الارتباط لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية مع الدرجة الكلية للبعد	(28-03)
261	معاملات الارتباط لعبارات بعد الابتكار مع الدرجة الكلية للبعد	(29-03)
262	اختبار الصدق البنائي لكل أبعاد الدراسة	(30-03)
266	معامل "ألفا كرونباخ " لكل محو من محاور الاستبيان	(31-03)
268	اختبار " Shapiro-Wilk " التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل "التعليم المقاولاتي"	(32-03)
269	اختبار " Shapiro-Wilk " التوزيع الطبيعي للمتغير التابع "تنمية رأس المال البشري"	(33-03)

275	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس	(01-04)
277	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق العمر	(02-04)
278	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الحالة المهنية	(03-04)
280	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق اسم الجامعة	(04-04)
281	توزيع مفردات عينة الدراسة وفق القسم	(05-04)
282	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد البيئة الداعمة ماديا	(06-04)
285	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد البيئة الداعمة معنويا	(07-04)
287	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد جودة ومحتوى برامج	(08-04)
290	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	(09-04)
293	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي	(10-04)
295	استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد التعليم المقاولاتي	(11-04)
297	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق	(12-04)
299	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستباقية واستغلال الفرص	(13-04)
301	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب	(14-04)

304	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود	(15-04)
306	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري	(16-04)
308	استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد تنمية رأس المال البشري	(17-04)
310	نتائج اختبار التعددية الخطي	(18-04)
311	معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة	(19-04)
321	تحليل التباين للانحدار المتعدد ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج	(20-04)
323	نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(21-04)
324	تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(22-04)
326	نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(23-04)
326	تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(24-04)

328	نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة جودة ومحتوى البرامج في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(25-04)
329	تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(26-04)
331	نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(27-04)
332	تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(28-04)
334	نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(29-04)
335	تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(30-04)
337	معامل الارتباط بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(31-04)

338	نتائج تحليل التباين لأبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(32-04)
339	نتائج تحليل الانحدار لاختبار مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(33-04)
340	نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي لاختبار مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة	(34-04)
344	نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس بالكليات محل الدراسة	(35-04)
346	نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية بالكليات محل الدراسة	(36-04)
348	نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير العمر بالكليات محل الدراسة	(37-04)
350	نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة التابع لها	(38-04)

قائمة الجداول

353	نتائج المقارنات البعدية حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري باستعمال اختبار " DUNN "	(39-04)
354	نتائج اختبار " كروسكال واليز " للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير القسم بالكليات محل الدراسة	(40-04)

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(01-01)	العناصر الأساسية المكونة للمقاولاتية	24
(02-01)	خصائص المقاولاتية	25
(03-01)	أشكال وصور المقاولاتية	27
(04-01)	المعارف والمهارات اللازمة للمقاول	32
(05-01)	خصائص التعليم المقاولاتي	35
(06-01)	أهمية التعليم المقاولاتي في خلق نوايا مقاولاتية	37
(07-01)	مراحل عملية الاحتضان	95
(08-01)	العوامل المساعدة على تخطي الصعوبات التي يواجهها التعليم العالي الجزائري	101
(09-01)	أساليب التعليم القائم على التحدي المقاولاتي	103
(01-02)	أسباب تنمية رأس المال البشري	113
(02-02)	طرق تنمية رأس المال البشري	114
(03-02)	أهمية تنمية رأس المال البشري	115
(04-02)	أهمية قياس رأس المال البشري	117
(05-02)	تصنيف رأس المال البشري وفق المستوى	120
(06-02)	تصنيف رأس المال البشري وفق المعرفة	121
(07-02)	مجالات استثمار رأس المال البشري	123
(08-02)	أنواع إبداعات المقاول	128
(09-02)	عناصر التفكير الإبداعي الخلاق	132
(10-02)	أهمية التفكير الإبداعي الخلاق	133
(11-02)	أهمية الاستباقية	135
(12-02)	أساليب تطوير الأفكار الجديدة	138
(13-02)	أنواع الابتكار	141

151	مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة في تنمية رأس المال البشري	(14-02)
155	J. P Sabourin et Y. Gasse 1989 نموذج للثقافة المقاولاتية	(15-02)
183	وظائف الجامعة المقاولاتية والمبتكرة "جامعة الجيل الجديد"	(16-02)
187	فلسفة الحديقة البحثية	(17-02)
188	الآلية التنظيمية لعمل مختبر المشروع الطلابي	(18-02)
193	الإطار التصوري المقترح للجامعة المقاولاتية والمبتكرة	(19-02)
196	الأهمية الاقتصادية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة	(20-02)
198	الأهمية الاجتماعية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة	(21-02)
199	الأهمية العلمية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة	(22-02)
242	النموذج الافتراضي لدراسة	(01-03)
251	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع الدرجة الكلية للبعد	(02-03)
252	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد البيئة الداعمة المعنوية مع الدرجة الكلية للبعد	(03-03)
254	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد جودة ومحتوى البرامج مع بعدها الكلي	(04-03)
255	صدق الاتساق الداخلي لبعده الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	(05-03)
256	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج مع بعدها الكلي	(06-03)

257	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق مع بعدها الكلي	(07-03)
258	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستباقية مع بعدها الكلي	(08-03)
259	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الجرأة المقاولاتية مع بعدها الكلي	(09-03)
260	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية مع بعدها الكلي	(10-03)
261	صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الابتكار مع بعدها الكلي	(11-03)
264	صدق الاتساق الداخلي لأبعاد التعليم المقاولاتي مع المحور الكلي	(12-03)
264	صدق الاتساق الداخلي التعليم المقاولاتي مع الاستبيان ككل	(13-03)
265	صدق الاتساق الداخلي التعليم لأبعاد تنمية رأس المال البشري مع البعد الكلي	(14-03)
265	صدق الاتساق الداخلي لتنمية رأس المال البشري مع الاستبيان ككل	(15-03)
276	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس	(01-04)
276	مخطط لنسب المئوية لتوزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس	(02-04)
277	مخطط لتوزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر	(03-04)
278	مخطط لتوزيع النسب المئوية لمفردات عينة الدراسة حسب العمر	(04-04)
279	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة المهنية	(05-04)

279	مخطط لنسب توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الحالة المهنية	(06-04)
280	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجامعة	(07-04)
281	توزيع مفردات عينة الدراسة حسب القسم	(08-04)
284	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد البيئة الداعمة ماديا	(09-04)
286	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد البيئة الداعمة معنويا	(10-04)
289	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد جودة ومحتوى البرامج	(11-04)
292	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	(12-04)
294	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الاستراتيجيات والمناهج	(13-04)
296	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي"	(14-04)
298	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد التفكير الإبداعي الخلاق	(15-04)
300	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الاستباقية	(16-04)
303	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الجرأة المقاولاتية	(17-04)
305	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد النزعة نحو الاستقلالية	(18-04)
307	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الابتكار	(19-04)

309	مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول المتغير التابع تنمية رأس المال البشري	(20-04)
313	مخطط يوضح علاقة التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(21-04)
314	علاقة التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(22-04)
315	مخطط يوضح علاقة البيئة الداعمة المادية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(23-04)
315	علاقة البيئة الداعمة المادية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(24-04)
316	مخطط علاقة البيئة الداعمة المعنوية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(25-04)
316	علاقة البيئة الداعمة المعنوية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(26-04)
317	مخطط علاقة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(27-04)
317	علاقة جودة ومحتوى البرامج بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(28-04)
318	مخطط علاقة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(29-04)
319	علاقة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(30-04)
320	مخطط علاقة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(31-04)

320	علاقة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة	(32-04)
322	لوحة انتشار البواقي	(33-04)
344	نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس	(34-04)
345	مخطط السحب الممطرة لاختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس	(35-04)
347	مخطط لنتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية	(36-04)
347	مخطط السحب الممطرة لاختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية	(37-04)
349	نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير العمر	(38-04)
349	مخطط السحب الممطرة لاختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول	(39-04)

	مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير العمر	
352	نتائج اختبار " كروسكال واليز " للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة	(40-04)
352	مخطط السحب الممطرة لاختبار " كروسكال واليز " للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة	(41-04)
355	نتائج اختبار " كروسكال واليز " للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير القسم	(42-04)
355	مخطط السحب الممطرة لاختبار " كروسكال واليز " للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير القسم	(43-04)
361	النموذج الافتراضي النهائي لدراسة	(44-04)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	393
02	الاستبانة في صورتها الأولى	394
03	الاستبانة في صورتها النهائية	404

المقدمة

في عصر تتسارع فيه وتيرة التغيرات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، تزايد الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري الذي يعتبر أحد أهم الأصول التي تملكها أي دولة، وأحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها لتحقيق التنمية المستدامة وبناء اقتصاد معرفي تنافسي. والذي لم يعد يقتصر على الموارد الطبيعية أو البنى التحتية، بل تعدى الأمر لتصبح كفاءة الأفراد، ومستواهم وقدراتهم المعرفية ومهاراتهم الابتكارية والتجديد أبرز المؤشرات الفعلية للاقتصاديات الحديثة لأن المورد البشري المؤهل هو العنصر الحاسم في تعزيز القدرة على مواجهة التحديات العالمية.

كما يعتبر رأس المال البشري أهم محددات النمو الاقتصادي في العصر الحالي، إذ يرتبط مستوى تطور المجتمعات بمدى جودة معارف ومهارات أفرادها، وقدرتهم على تحويل المعرفة إلى قيمة اقتصادية واجتماعية مضافة. وقصد تثمين المورد البشري والاستثمار فيه توجد عدة طرق من بينها التعليم المقاولاتي وهو الدور الجديد التي تبنته الجامعات وأولته أهمية كبيرة حيث أصبح اليوم محورا رئيسيا في السياسات التعليمية والاقتصادية للعديد من الدول، بإعتباره وسيلة استراتيجية هامة لترسيخ ثقافة المبادرة الفردية.

ويقوم التعليم المقاولاتي على مقارنة بيداغوجية تهدف إلى ترسيخ ثقافة المبادرة وروح ريادة الأعمال لدى الطلبة، من خلال تنمية مهارات الإبداع والابتكار والاستقلالية وتحمل المخاطر، إضافة إلى تمكينهم من تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتجسيد. وقد أصبح هذا النوع من التعليم يدمج في البرامج الجامعية أو يقدم في شكل وحدات تكوينية ودورات تدريبية، بهدف إعداد خريجين قادرين على الاندماج في سوق العمل ليس كطالبي وظائف فقط، بل كفاعلين اقتصاديين ومبادرين بخلق فرص عمل. غير أن الواقع الميداني يطرح تساؤلا جوهريا حول مدى فعالية التعليم المقاولاتي في تحقيق هذا الدور، خاصة في ظل اختلاف مستوى تطبيقه من جامعة إلى أخرى، وتباين جودة البرامج والمحتويات البيداغوجية والبيئات الداعمة له. كما أن هذا التباين يثير إشكالا علميا يتعلق بمدى مساهمة التعليم المقاولاتي فعليا في تنمية رأس المال البشري لدى الطلبة، أم أنه يظل في حدود التوجه النظري دون أثر ملموس على سلوكهم وكفاءاتهم.

وفي ظل التحديات البنوية والتنظيمية التي تشهدها الجامعات الجزائرية استدعى الأمر لتقييم علمي لمدى فعالية وانعكاس التعليم المقاولاتي الحقيقي على تكوين الطلبة وتطوير قدراتهم. ومن هنا تبرز

الإشكالية الحقيقية المتمثلة في مدى قدرة التعليم المقاولاتي داخل الجامعات الجزائرية على أداء دوره الفعلي في تنمية رأس المال البشري.

2. إشكالية الدراسة

تتمثل الإشكالية الرئيسية في:

ما مدى مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة؟

وتتبع منها مجموعة من الأسئلة الفرعية تمثلت في:

- ما مستوى تطبيق أبعاد التعليم المقاولاتي بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة؟

- ما مستوى تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة؟

- هل تساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة؟

- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات طلبة الماستر بكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية؟

3. فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة تم اختيار مجموعة من الفرضيات تتمثل في:

- **الفرضيات الرئيسية:** تم بناء فرضيتين رئيسيتين تخص هذه الدراسة، حيث خصصت الفرضية الأولى لدراسة مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات محل الدراسة، والثانية لمعرفة الفروقات حول إجابات طلبة الماستر بكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وذلك على النحو التالي:

• الفرضية الرئيسية الأولى:

لا تساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

تنتبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الفرعية 1: لا تساهم البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

-الفرضية الفرعية 2: لا تساهم البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

-الفرضية الفرعية 3: لا تساهم جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

-الفرضية الفرعية 4: لا تساهم الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

-الفرضية الفرعية 5: لا تساهم الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

▪ الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

تنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الفرعية 1: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغير الجنس.

-الفرضية الفرعية 2: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغير الحالة المهنية.

-الفرضية الفرعية 3: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغير العمر.

-الفرضية الفرعية 4: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغير الجامعة.

-الفرضية الفرعية 5: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغير القسم.

4. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها المتمثلة في: التعليم المقاولاتي ورأس المال البشري لكونهما أحد أهم المواضيع المعاصرة. فقد جاءت هذه الدراسة لتقدم إضافة على الصعيدين النظري والتطبيقي عن طريق إبراز الأهمية النظرية التي تخص كل من المتغيرين وتحليل العلاقة بينهما، مما يساعد على فهم أعمق للتحديات والفرص. وسلطت الضوء على معرفة مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري. وتساهم في سد الفجوات البحثية عبر دمج أبعاد جديدة مثل: البيئة الداعمة المادية،

البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة والتي لم يتم تناولها في الدراسات السابقة.

وفي الأخير تقدم الدراسة توصيات مستخلصة من النتائج قابلة للتنفيذ لتحسين مساهمة التعليم المقاولاتي، وتساعد على التطبيق الجيد لأبعاده لتنمية رأس المال البشري، وتصبح مرجعا مهما للباحثين والطلبة والجامعات وصانعي السياسات لتطوير النظام البيئي الخاص بالمقاولاتية.

5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

➤ محاولة التعرف على ماهية التعليم المقاولاتي حسب ما ورد في الأدبيات التي تناولت المصطلح.

➤ محاولة التعرف على ماهية رأس المال البشري حسب ما ورد في الأدبيات التي تناولت المصطلح.

➤ معرفة واقع كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي داخل كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة.

➤ معرفة واقع كل بعد من أبعاد تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة.

➤ محاولة البحث في العلاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة.

➤ محاولة البحث في مساهمة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة.

➤ التعرف على الفروقات حول إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

➤ بناء نموذج للدراسة يمثل العلاقة بين المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" والمتغير التابع "تنمية رأس المال البشري"، ومساهمة أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع بالكليات محل الدراسة.

➤ توعية المؤسسات الجامعية بأهمية التعليم المقاولاتي وبضرورة تهيئة المناخ البيئي المحفز والمشجع له لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية.

6. أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار هذه الدراسة اعتمادا على مجموعة من الأسباب:

- تماشي موضوع الدراسة مع طبيعة تخصص مقاولاتية.
- الاهتمام الكبير بموضوع المقاولاتية في ظل التطورات الاقتصادية الحديثة.
- توجه الجزائر نحو دعم المشاريع الناشئة كجزء من استراتيجياتها الاقتصادية، مما يجعل دراسة التعليم المقاولاتي موضوعا استراتيجيا مهما في ذلك.
- الرغبة الشخصية في البحث في أحد المواضيع ذات صلة بالتعليم المقاولاتي.
- إثراء المكتبة الجامعية بدراسة حديثة تساهم في تنوير الباحثين وتكون مرتكزا للأعمال البحثية المستقبلية.

7. حدود الدراسة

تمت هذه الدراسة ضمن الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة بشكل أساسي معالجة مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، ويتمثل المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" ويشمل (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي) والمتغير التابع " تنمية رأس المال البشري" ويشمل (التفكير الإبداعي الخلاق، الاستباقية، الجرأة المقاولاتية، النزعة نحو الاستقلالية، الابتكار).

- **الحدود البشرية:** تم توزيع استمارة الدراسة على عينة عشوائية من طلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة.

- **الحدود المكانية:** تم توزيع استمارة الدراسة ورقيا وإلكترونيا داخل كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعات (عنابة، الطارف، سكيكدة، قالمة، سوق أهراس، قسنطينة).

- **الحدود الزمنية:** امتدت هذه الدراسة على مدى ثلاث سنوات، ابتداء من تاريخ التسجيل الأول في مرحلة الدكتوراه بداية من (مارس 2023 إلى نهاية سنة 2025)، أما بالنسبة للدراسة الميدانية والتي

تمت بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعات الشرق الجزائري (عنابة، الطارف، سكيكدة، قالمة، سوق أهراس، قسنطينة) فقد كانت خلال شهري افريل وماي وجوان لسنة 2025.

8. مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها

أهم المصطلحات الخاصة بهذه الدراسة ما يلي:

-**المقاولاتية:** هي القدرة على التصرف اعتمادا على الفرص المتاحة والمتوفرة والأفكار الإبداعية وتحويلها إلى قيمة. وهي ترتبط بعدة صفات مثل الإبداع، المبادرة، المجازفة والابتكار والقيادة.

-**التعليم المقاولاتي:** هو التعليم في مجال المقاولاتية الذي يضم مجموعة من الأنشطة التعليمية حولها، ويهدف لتطوير وتعزيز المعارف والمهارات والقدرات الشخصية، وهو عملية التعليم الأكثر ملاءمة لإنتاج خريجين لديهم كفاءات وقادرين على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع خاصة.

-**البيئة الداعمة المادية:** هي توفير الوسائل المادية التي قد تكون على شكل مباني ومخابر وورشات وقاعات للتدريس والآلات والمكتبات التي تساعد الهيئة التدريسية لتنفيذ مهامهم، وتساعد الطلبة على استيعاب المعارف. لذا لابد تجهيزها بمختلف المعدات والوسائل الضرورية حتى تكون مهيئة وتساعد على توفير المحيط الجيد الذي يزيد من فعالية التعليم المقاولاتي.

- **البيئة الداعمة المعنوية:** تمثل البيئة الداعمة معنويا المحيط والمناخ المساعد والمحفز على الإبداع لتشجيع توليد الأفكار الجديدة فتصبح كالفضاء الذي يمكن من خلاله توفير بيئة يثق فيها الطلبة وتحفزهم على المبادرات الإبداعية. بالإضافة إلى منح الحرية للطلبة للتفاعل المتبادل والهادف وتكوين العمل الجماعي وهذا مايسهم في زيادة مشاركتهم وطرح مقترحاتهم، والسعي لتحقيق أهدافهم وإعطائهم الاستقلالية الكاملة لاتخاذ قراراتهم فيما يخص مستقبلهم المهني. كما تعمل على تعزيز المستوى العام لطلبة على كافة الأصعدة سواء كانت شخصية أو سلوكية وحتى نفسية وهذا ماينعكس إيجابا في المستقبل ويزيد من نموهم المتكامل والتكيف الاجتماعي، وتسمح بتحسين الأداء عن طريق إرساء بيئة داعمة للتطوير والتحسين المستمر.

- **جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي:** إن محتوى البرامج والدورات التي تجمع بين الجوانب النظرية والعملية في المقاولاتية والتي لابد أن تتسم بالمرونة في تقديمها تساعد على خلق النية المقاولاتية.

- **الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية:** لابد أن يدرس التعليم المقاولاتي من طرف شخص لديه الحافز والقدرة على خلق النوايا المقاولاتية على المدى القصير، والسلوك على المدى البعيد.

- الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي: هي مجموعة من الإجراءات والأساليب التي يتم اختيارها للقيام بالعملية التعليمية وتخطيطها مسبقا وتنفيذها بفعالية حتى تحقق أهدافها قصد نقل المعارف والمعلومات الضرورية التي يحتاجها الطلبة لتحقيق الأهداف المرسومة، فهي تركز أساسا على تعليم الطلبة المقاولاتية من خلال تنمية مهاراتهم وكفاءاتهم في مجالها.
- رأس المال البشري: وفق العديد من الباحثين هو مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استثمارها واستغلالها، ويشمل البعدين الكمي والنوعي من القوى البشرية المتوفرة في المجتمع. ويمثل مختلف الكفاءات الذهنية للأفراد فهنا يتم تحديده من خلال مستواهم التعليمي الذي هو مرتبط بمعارفهم وخبراتهم.
- تنمية رأس المال البشري: تشير العديد من الأدبيات أنه تحسين مختلف القدرات والكفاءات البشرية عبر منظومة متكاملة من التكنولوجيات الجديدة، وكذلك القيم الاجتماعية المساعدة على تعزيز روح الإبداع وتطويرها والابتكار لدى الفرد والمساهمة الفاعلة في المجتمع.
- التفكير الإبداعي الخلاق: هو نمط من أنماط التفكير يتيح توليد أفكار جديدة ومبتكرة ويؤدي لمسارات للإبداع، ويصبح العقل خلاقا ومبدعا ويمكنه من رؤية الأفكار التي لا يمكن لأصحاب العقول أقل إبداعا رؤيتها . ويعتبر أيضا كطاقة من الطاقات الذهنية والفكرية التي تدفع تجاه الابتكارات والاختراعات.
- الاستباقية واستغلال الفرص: هي ميل الفرد لقبول المخاطرة ومرورته للتكيف واستعداده للتعامل مع مختلف الظروف الجديدة وروح المبادرة والتوجه القوي للبحث عن الفرص المتاحة والخالقة للقيمة، وهذا يساهم في تحمل المسؤولية.
- الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب: تشمل الميل للمخاطرة المحسوبة جيدا، والاستعداد لمواجهة حالات عدم التأكد والمغامرة في بيئات غامضة.
- النزعة نحو الاستقلالية: تتيح ملكية المشروع الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما كان يهدفون لتحقيقه، وشعورهم بعدم التبعية للآخرين في انجاز المهام والأعمال ويدفعهم للوعي لتقدير مسؤوليتهم وتحملها بشكل فعال وتعزيز قدراتهم على اتخاذ القرارات الحاسمة.
- الابتكار: يشير لعملية تطوير وتحسين الأفكار وتحويلها لمنتجات وخدمات قابلة للتسويق والبيع وقادرة على تحقيق قيمة مضافة على الصعيدين الفردي والمؤسسي.

9. الدراسات السابقة

تساعد الدراسات السابقة في إثراء الجوانب النظرية المتعلقة بالدراسة، وتعد من المراجع الأساسية التي يتم الاعتماد عليها. ومع ذلك فإن الدراسات المتاحة في مجال التعليم المقاولاتي ودوره في تنمية رأس المال البشري ليست وفيرة، لذا لا بد من إجراء المزيد منها للتوسع أكثر في الموضوع وفهمه جيداً. وفيما يلي بعض الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية

- دراسة (عبد الحافظ صبح أحلام، 2013) بعنوان دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع الاستمارة لعينة تكونت من 268 عضو هيئة تدريس، وقد استعملت برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتحصل عليها. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- وجود علاقة متوسطة للجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير (النوع - الرتبة الأكاديمية - سنوات الخدمة).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجامعة لصالح الجامعة الإسلامية.

كما قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

- زيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، واستثمار وتسويق نتائج البحوث حتى يخدم عملية التنمية.

- يجب على الجامعات المشاركة والتعاون مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد حتى تضمن الجامعات الدعم المالي.

- ينبغي على الجامعات زيادة تكثيف جهودها من اتصالها بالمؤسسات العالمية للاستفادة من خبراتها.
- دراسة (الجودي محمد علي، 2015) بعنوان نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي "دراسة على عينة من طلبة جامعة جلفة":

وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه، هدفت هذه الدراسة إلى إظهار أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتوزيع الاستبيان لعينة من طلبة طور الماستر تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة في جامعة زيان العاشور الجلفة. حيث ضمت دراسته 132 طالب، واستخدم برنامج الحزم الإحصائية SPSS لأجل تحليل النتائج المتحصل عليها.

وقدمت عدة نتائج أهمها:

- وجود علاقة متوسطة بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية؛

- وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة محل الدراسة.

قدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها:

- إدخال تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي.

- يتعين على الجامعات دمج مقياس المقاولاتية في جميع تخصصات الجامعة لضمان تنمية مهارات الطلبة.

- دراسة (حمزاوي سهى، 2022) بعنوان دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري كمتطلب من متطلبات تعزيز الأمن المجتمعي:

وهو عبارة عن مقال علمي منشور في مجلة "الفكر المتوسطي"، هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف

على دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- كلما تمكنت الجامعات من إعداد الأفراد بصورة إيجابية كلما تحقق الأمن الفكري؛

- كلما استطاعت الجامعات تكوين وإعداد الأفراد بشكل إيجابي كلما أدى ذلك لتحقيق الأمن المجتمعي؛

- دراسة (ناصرى زهرة، 2023) بعنوان: التعليم المقاولاتي ودوره في تنمية الكفاءات المقاولاتية "عينة

من طلبة وخريجي تخصص المقاولاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة":

وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه، هدفت هذه الدراسة إلى إظهار دور التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المختارة (الكفاءات الشخصية، الكفاءات التسييرية، الكفاءات التقنية) التي يملكها طلاب الجامعات، واستخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنها قامت بتوزيع الاستبيان لعينة من طلبة طور الماستر تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة في جامعة بسكرة، وشملت دراستها 130 طالب، وتم استعمال برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل النتائج المتحصل عليها.

وتم الوصول لجملة من النتائج أهمها:

- يوجد دور للتعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية بمختلف أنواعها.

- وجود علاقة قوية بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية؛

قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

- تطوير طريقة التعليم المقاولاتي من التلقين من الطريقة الكلاسيكية إلى التعليم اعتمادا على الزيارات الميدانية للمؤسسات الناشئة.

- حث الجامعات والكليات ومخابر البحث العلمي على إقامة أيام دراسية وملتقيات تخص التعليم المقاولاتي.

- توطيد العلاقة بين السياق التعليمي ومؤسسات سوق العمل من خلال إبرام اتفاقيات ويمكن للجامعات توقيع شراكات وتعاقبات بهدف تمكين الاستفادة من تجارب المقاولين الناجحين والاطلاع على تجاربهم العملية لاكتساب الخبرات والمهارات الممكنة.

- دراسة (حمدة بنت حمد بن هلال السعدية، 2024) بعنوان: دور الجامعات العمانية في تنمية رأس

المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة:

وهو عبارة عن مقال منشور في "المجلة العربية للقياس والتقييم"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي المكتبي من خلال الرجوع إلى المصادر الأولية والثانوية المتضمنة الكتب والرسائل الجامعية والتقارير الدولية والنشرات للإجابة على أسئلة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

-الجامعات العمانية لها تكامل حول المعرفة من خلال تنمية أعضاء هيئتها التدريسية وتوظيف تقنيات

التعليم الحديثة.

قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

-زيادة الموارد المالية السنوية لتطوير الجامعات وتحديثها وتجهيزها والاعتماد على التطور المعرفي والتكنولوجي.

-إرساء نظام خاص بالمكافآت ووضع حوافز تشجيعية لتقدير مجهودات أعضاء الهيئة التدريسية الذين يساهمون في إنتاج البحوث العلمية والابتكارية ويعزز من روح المنافسة والتميز الأكاديمي.

ب-الدراسات الأجنبية

-دراسة (Manish Kumar Gautami.2015) بعنوان : **Entrepreneurship Education Concept : Characteristics and Implications for Teacher Education**

هو مقال تم نشره في مجلة " Shaikshik Parisamvad " هدفت الدراسة إلى وضع تصور لظاهرة التعليم المقاولاتي، انطلاقاً من نشأة مصطلح "المقاول" وتعريفه وطبيعته والدور الجديد للهيئة التدريسية، وتسهيل الفهم حول "أستاذ المقاولاتية ومؤسسة التدريب" وتؤكد على دوره النشط باعتباره "ميسراً"، وذلك بإتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها:

- يهدف التعليم المقاولاتي لتزويد الشباب بالمعرفة الوظيفية والمهارات اللازمة لبناء شخصيتهم وتوجهاتهم ورؤيتهم.

-التعليم المقاولاتي له دور كبير في تطوير النظام البيئي الذي يشجع على الابتكار.

حيث اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:

- يجب على الهيئة التدريسية أن تكون مستعدة لتدريب صارم ومواصلة التطوير المهني.

- يجب تشجيع الابتكار والمقاولاتية على المستويات الاجتماعية والمستويات الحكومية والمستويات الإدارية.

- يجب أن تلعب الحكومة دورها في تشجيع المقاولاتية.

- دراسة (Shaista Noora, Filzah Md. Isaa, Leilanie Mohd Nor.2020) بعنوان : **Identifying the Current Trends of Entrepreneurial Education in Pakistani Higher Education Institutions**

وهو مقال منشور في مجلة "Sains Humanika" هدفت الدراسة إلى مراجعة التعليم المقاولاتي ودراسة الاتجاهات الحالية له في الدول النامية. وتظهر النتيجة أن التحديات التي تواجه التعليم، وذلك بإتباع المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها:

- نقص الكادر التعليمي في مركز المقاولاتية والتطوير.

- وجود عيوب في المناهج الدراسية وضعف الدعم الحكومي.
- نقص الخبراء المتخصصين وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين.
- حيث اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:
 - لادب من تعاون القطاعين العام والخاص في مجالات البحث العلمي وتبادل المعلومات لتحقيق الاستفادة المتبادلة وتحقيق تطوير المعرفة.
 - إعادة النظر في المناهج الدراسية ومراجعتها بشكل دوري.
 - وضع برامج تدريبية خاصة بأعضاء الهيئة التدريسية الحالية في المقاولاتية لتحسين معارفهم وتجديدها.
 - اقتراح نموذج لتحقيق النجاح في مجال المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي الباكستانية.
- دراسة (Heliona Miço, Jonida Cungu i.2023) بعنوان : **Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education** وهو مقال قد تم نشره في مجلة "Administrative Sciences" هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير اكتساب الكفاءة المقاولاتية وطريقة تنفيذ هذه الكفاءة في مدارس التعليمية، حيث وزع الباحثان استبياناً إلكترونياً وقدرت عينة الدراسة 233 أستاذ وإتباع المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج SPSS. وقدمت الدراسة مجموعة من النتائج كانت أهمها:
 - حاجة المعلمين لاكتساب الكفاءة المقاولاتية في كافة المستويات المهنية، بدءاً من التعليم الأولي لهم،
 - يتبنى التعليم المقاولاتي أسلوب تدريس غير تقليدي يتطلب كفاءات وأساليب وأدوات محددة من خلال تزويد الهيئة التدريسية بالكفاءة والمعرفة الجديدة باستخدام أسلوب التعلم بالممارسة.
 - حيث اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:
 - ضرورة تعزيز الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، والتدريب أثناء الخدمة ويجب تزويدهم بالمحتوى النظري لتعليم المقاولاتي.
 - تعزيز المناهج الدراسية والتعاون مع الجهات المعنية.
 - تطوير السياسات التعليمية في ألبانيا من خلال توفير التدريب المستمر للهيئة التدريسية في مجال التعليم المقاولاتي.

-دراسة (A Ajo, S Mardiyati, S Edy and W O D Purnamasari.2025) بعنوان : **Bridging the gap: how entrepreneurship education shapes agribusiness graduates' prospects**

IOP Conference Series: Earth and Environmental " وهو عبارة عن مقال منشور في مجلة " Science " هدفت الدراسة إلى تقييم التأثير المباشر لتعليم المقاولاتي على دافع الطلاب وإمكانية بدء أعمال تجارية في مجال الأعمال الزراعية، وذلك بإتباع المنهج المختلط (كمي، نوعي) باستخدام برنامج (JASP) لقياس أهمية التغييرات في دافع الطلاب مع استخدام برنامج (Atlas.ti) أيضا لتحليل اقتراحات الطلاب بشأن العملية التعليمية. شملت الدراسة طلاب جامعيين متخصصين في الأعمال الزراعية بكلية الزراعة في: جامعة محمديّة مأكاسار وجامعة محمديّة بوتون. شارك 239 طالبا عن طريق توزيع استبيان الكتروني.

وتوصلت لمجموعة من النتائج أهمها:

- يلعب التعليم المقاولاتي دورا محوريا مما ينعكس ذلك على آفاق الخريجين.
- يؤدي التعليم المقاولاتي لتحول إيجابي في دافعهم للمقاولاتية.
- لعب محاضرو (الهيئة التدريسية) الأعمال الزراعية دورا كبيرا في تعزيز دافعية المقاولاتية وبناء مواقف إيجابية، وتهيئة بيئة داعمة، وتعزيز الثقة، ودمج التدريب العملي.
- حيث اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:
- ينبغي على مؤسسات التعليم العالي توفير مرافق مثل حاضنات الأعمال.
- التعاون مع مؤسسات الأعمال.
- وضع مناهج دراسية تدعم ممارسات المقاولاتية لتعزيز فرص نجاح الخريجين لتأسيس أعمال زراعية جديدة.
- دعم السياسات الحكومية لخلق بيئة تعليمية مواتية.
- **التعقيب على الدراسات السابقة**
- تنوعت الدراسات السابقة واختلفت سواء كانت عربية أم أجنبية، وتم التعليق عليها من عدة جوانب منها:
- **بيئة الدراسة:** أجريت الدراسات السابقة في جامعات عديدة عربية، دولية، في حين طبقت هذه الدراسة في الجامعات الجزائرية وبالتحديد بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير التابعة لجامعات الشرق الجزائري التالية (عنابة، الطارف، سكيكدة، قالمة، سوق أهراس، قسنطينة).
- **هدف الدراسة:** تعددت الدراسات البحثية التي هدفت إلى التعرف على دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري؛ أو من خلال أهمية التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية ومختلف أبعاده مهارات تقنية، مهارات إدارية، مهارات شخصية، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية.

- **الفترة الزمنية:** أجريت الدراسات السابقة في فترات زمنية مختلفة، حيث كانت أقدم الدراسات خلال سنة 2013، وأحدثها كان سنة 2025.

- **النتائج:** أغلب الدراسات توصلت إلى وجود دور كبير لتعليم المقاولاتي ودور الجامعة في تنمية رأس المال البشري، كما أكدت على أهمية التعليم المقاولاتي في تنمية الكفاءات المقاولاتية.

- الفجوة البحثية:

تميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة بالنظر لنوع الكلية التي درستها والفترة الزمنية وطبيعة العينة، فالدراسة الحالية تتناول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالجامعات المذكورة سابقا، كما تعتبر من بين الدراسات القليلة التي ركزت على الربط بين التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، بالإضافة إلى اختلاف الدراسة الحالية في الأبعاد المستعملة لقياس مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري. بحيث تم الاعتماد على أبعاد التعليم المقاولاتي المتمثلة في (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة)، بدلا من الأبعاد المعروفة (المهارات التقنية، المهارات الادارية، المهارات الشخصية، الكفاءات التسييرية، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية) نظرا لما يخدم الدراسة من ضرورة لتطبيق الأبعاد الحالية والتي تساهم في تنمية رأس المال البشري.

بالإضافة لاستفادة هذه الدراسة من تنوع الأساليب والأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، واستخدام برنامج (JASP) الذي ساهم في إنشاء الرسوم والتخطيطات الإحصائية التي تساعد في عملية فهم البيانات بطريقة مرئية وفعالة مما يختصر الوقت والجهد المبذول في معالجة البيانات. فهو يوفر النتائج فوراً أثناء إجراء التغييرات وله مخرجات بسيطة وجذابة وجاهزة للنشر، وتمكن المستخدم من الاطلاع بدقة على خيارات الواجهة المستخدمة لتحديد التحليل دون الحاجة إلى استخدام "قواعد نحوية". صمم برنامج (JASP) بناء على مبدأ التغذية الراجعة الفورية أو المباشرة حيث تستجيب واجهة المستخدم فوراً لمدخلات المستخدم (Love, J., et al. 2019.p4).

بالإضافة لبرنامج (Zotero) الذي يعتبر أداة متكاملة لإدارة المراجع الببليوغرافية، ويسهل عملية تنظيم المصادر البحثية بدقة وكفاءة. حيث أنه يتيح للمستخدم حفظ معلومات المراجع تلقائياً من قواعد البيانات وصفحات الويب، وإدراج الاقتباسات بسهولة وفق أنماط توثيق متعددة ومعتمدة عالمياً مجاناً على الإنترنت. كما يمكن اصطحابه لأي مكان لأنه يتزامن مع السحابة (يبقى معك أينما كنت تستخدم

الإنترنت). بالإضافة أنه يسمح بتسجيل الملاحظات ووضع إشارات مرجعية على مصادر وتتنظيمها بدقة. ويتوافق مع برنامج (Word) مما يسهل إنشاء الاستشهادات النصية ويضمن توثيقها بطريقة صحيحة لتجنب الأخطاء والانتحال العلمي (Hobert and William Smith Colleges Library. n.d). تسهم الدراسة أيضا في معالجة الثغرات والفجوات البحثية في مجال التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، وتقدم منظورا جديدا وآفاقا جديدة بالدراسة في هذا المجال، كما يمكن أن تتيح فرصة لإجراء مقارنات دولية بين جامعات جزائرية وجامعات خارجية في هذا المجال حتى يمكن تبادل الخبرات والإستفادة من التجارب الناجحة.

- جوانب الإستفادة:

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا مما سبقها من دراسات، حيث وظفت توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها، وبناء الإطار النظري للدراسة، والاستفادة من بعض فقرات الاستبيان الخاصة بالدراسات السابقة لتصميم استمارة الدراسة، والحصول على بعض المراجع، وكذا التعرف على برامج وأساليب إحصائية مناسبة لهذه الدراسة. وعليه فإن هذه الدراسة تجمع بين الأبعاد المتنوعة، مما يهدف إلى تحليل العلاقة بين المتغيرين وكيفية مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري مما يضيف تنوعا إضافيا إلى البحث، ويجعل من معلوماتها أكثر حداثة ومواكبة للنظام البيئي للمقاولاتية في الجامعات الجزائرية. بالإضافة لتوجيه البحوث المستقبلية وتحديد الفجوات في المعرفة التي يمكن سدها من خلال أبحاث مستقبلية. وأخيرا تم الاستفادة كذلك من الدراسات السابقة في تقديم مقترح لنموذج مبتكر يعمل على تحسين جودة التعليم المقاولاتي في الجامعات الجزائرية عن طريق تبني أساليب ومناهج مستحدثة تساهم في تعزيزه.

10. صعوبات الدراسة

من بين الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة هي صعوبة الوصول للبيانات خصوصا في الجانب التطبيقي فعند القيام بالزيارات الميدانية على مستوى كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة كانت هناك صعوبة في الحصول على بعض المعلومات، والوثائق بحجة سرية المهنة حتى على مستوى الهياكل الداعمة للمقاولاتية كمركز تطوير المقاولاتية، وحاضنات الأعمال نظرا للالتزامات الكثيرة لمدراء الحاضنات وعدم تفرغهم، ونظرا لصعوبة جمع الاستثمارات الكترونيا تم الاعتماد

كذلك على التوزيع الورقي بما يضمن الوصول لكافة الكليات المعنية بالدراسة وتحقيق تمثيل شامل للعينة المدروسة.

11. هيكل الدراسة

يهدف الإحاطة الكاملة للموضوع وتقديم دراسة شاملة حوله، تم تنظيم هذه الدراسة في أربعة فصول حيث يركز كل فصل منها على جانب محدد على النحو التالي:

فصلين نظريين، وفصلين يخصان الدراسة الميدانية، وكذا مقدمة عامة وخاتمة، بالإضافة إلى المراجع والملاحق. شكلت المقدمة العامة مدخلا لإشكالية الدراسة، تضمنت تمهيد يخصص الدراسة وإشكالية الدراسة وتساؤلاتها، وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، وأسباب اختيار الموضوع وحدودها، ومفاهيم الدراسة ومصطلحاتها، وصعوبات الدراسة والدراسات السابقة العربية والأجنبية والتعقيب عليها.

تناولت الدراسة في فصلها الأول الإطار المفاهيمي للتعليم المقاولاتي، وذلك من خلال تقسيمه لأربعة مباحث رئيسية، أين تم التطرق في المبحث الأول لماهية المقاولاتية بينما تطرق المبحث الثاني لأبعاد التعليم المقاولاتي، أما المبحث الثالث فتم عرض العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقالين مستقبلا، ثم المبحث الرابع واقع التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، كما تم تقسيم كل من المباحث السابقة إلى خمسة مطالب رئيسية.

أما الفصل الثاني فتم عرض الإطار المفاهيمي لتنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال أربع مباحث رئيسية، أين تم التطرق في المبحث الأول لماهية رأس المال البشري، بينما تم عرض أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية في المبحث الثاني، بعدها تم عرض المساهمة النظرية لأبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري في المبحث الثالث، وأخيرا تم التطرق لتجارب ناجحة للتعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في المبحث الرابع. وتم تقسيم كل من المباحث السابقة إلى خمسة مطالب رئيسية.

خصص الفصل الثالث للإطار المنهجي للدراسة، حيث تضمن مبحثين رئيسيين، حيث تم عرض نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري لجامعة عنابة نموذجا، أما المبحث الثاني فتطرق للإطار المنهجي للدراسة. كما تم تقسيم المبحثين السابقين إلى خمسة مطالب رئيسية.

أما الفصل الرابع الذي يتضمن عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات، حيث تم تقسيمه إلى
مبحثين رئيسيين، كما تم تحليل البيانات في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فتناول اختبار فرضيات
الدراسة. وفي الختام الخاتمة العامة للدراسة التي تظهر أبرز النتائج المتحصل عليها سواء على مستوى
الإطار النظري والتطبيقي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتعليم المقاولاتي

شهدت الفترة الأخيرة اهتماما متزايدا بالتعليم المقاولاتي وزاد وعي الجامعات الجزائرية بمدى الدور الذي يلعبه مع مختلف مكوناته (الوسط الجامعي، سياسات، برامج، قدرات الأستاذة الجامعي، معارف إدارية، معارف تقنية، الأساليب المستخدمة، ... الخ). وضرورة تحسينها وتطويرها نظرا للتغيرات الديناميكية التي تشهدها بيئة الأعمال، وعليه وجب على جميع الجامعات الجزائرية إدخال تعديلات وتحسينات بما يتماشى مع الوضع الراهن.

وقد ركزت الدراسة على بعض من أبعاد التعليم المقاولاتي (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى البرامج، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي) والتي تخدم هذه الدراسة.

حيث تم تخصيص الفصل الأول للمتغير المستقل لهذه الدراسة بعنوان الإطار المفاهيمي للتعليم المقاولاتي من خلال التطرق للمفاهيم ذات صلة بالمقاولاتية، وماهية ودور التعليم المقاولاتي، وتصنيفاته، ومتطلباته، وأبعاده، والعوامل المؤثرة فيه، وواقعه في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، وفي الأخير تم اقتراح نموذج عملي يهدف إلى ضمان نجاحه.

المبحث الأول: ماهية المقاولاتية

المقاولاتية هي أحد أهم المفاهيم الحديثة التي عرفت انتشارا واسعا لما لها من أهمية بالغة، ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهي المحرك الرئيسي لها. يسعى هذا المبحث إلى عرض ماهية المقاولاتية والإمام بمختلف جوانبها حتى يمكن الفهم الأعمق لها. حيث تناول مفاهيم ذات صلة بها من تعريفها وخصائصها، وأشكالها، ثم التعرف على المقاول ومعارفه ومهاراته، والتطرق لماهية التعليم المقاولاتي انطلاقا من تطوره التاريخي، وتعريفه وخصائصه، ودوره ومزاياه وأهميته وأهدافه، وتصنيفاته، وختاما بمتطلباته.

المطلب الأول: مفاهيم ذات صلة بالمقاولاتية

تعتبر المقاولاتية عملية ديناميكية لإنشاء مشاريع جديدة من خلال الاعتماد على الإبداع والابتكار، والمخاطرة لتوليد حلول وطرق جديدة وإنتاج منتجات وخدمات مبتكرة. وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى بعض المفاهيم ذات صلة بها.

أولا: تعريف وخصائص المقاولاتية:

1-تعريف المقاولاتية

يمكن تعريف المقاولاتية بأنها القدرة الإبداعية والمبتكرة على اكتشاف وخلق شيء جديد ومغاير. وهي بذلك تمثل الكفاءة الأساسية في إحداث عملية التغيير والتجديد والتطور. ويتمثل جوهرها الإبداع والابتكار، يعني الإبداع القدرة على تطوير أفكار وطرق جديدة وإيجاد الفرص المتاحة. بينما الابتكار هو القدرة على تطبيق الإبداع لإيجاد حلول للمشكلات (Sadikin et al., 2022.p56). كما تسعى المقاولاتية للابتكار من خلال إدخال عمليات ونماذج أعمال جديدة لاقتحام الأسواق والبحث الدائم والمستمر عن الفرص المتاحة. وتكون فيها المخاطرة من خلال المساهمة بالموارد مع نتائج غير مؤكدة (Anderson et al., 2015,p1581). وهي ترتبط بمجموعة من المهارات والقدرات والصفات مثل الإبداع، والابتكار والقيادة والقدرة على التكيف (Ndofirepi, 2024.p2).تضم المقاولاتية مجموعة من القيم المرتبطة بالديناميكية كالحاجة إلى الإنجاز والإبداع وهذا سيؤدي إلى تكوين كفاءات بشرية لها المقدرة على دعم مسارات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وخلق القيمة والثروة وتحقيق المنفعة العامة (Abaho et al.,

(p909, 2015). تعد المقاولاتية سببا رئيسيا للابتكار في الأسواق من خلال تعزيز جودة ونوعية المنتجات والخدمات، وزيادة الكفاءة الاقتصادية وخلق الفرص الجديدة (P.M. et al., 2020, p290). ووفق كل من (Vesper, 1980; Schumpeter, 1934; Hisrich & Peters, 2002; Ensley & Allison, 2005) المقاولاتية باستخدام كلمة الابتكار أو الحداثة حيث أنها تتضمن حلولاً مبتكرة لمختلف المشاكل وتطوير المنتجات وفتح أسواق جديدة وهذا كله يتطلب توفر أفراد يمكنهم الإبداع (Wise, 2016, p12).

تم تلخيص أبرز التعاريف الخاصة بالمقاولاتية كما قدمها العديد من الباحثين في الجدول رقم (01) - (01) كالتالي:

جدول رقم (01-01): ملخص عام للتعريف الخاصة بالمقاولاتية

التعريف	الدراسة
المقاولاتية هي عملية السعي وملاحقة الفرص بغض النظر عن حجم الموارد المتوفرة حالياً.	Stevenson & Jarillo, 1990
المقاولاتية مفهوم أوسع فهي لا تقتصر على إنشاء شركات مبتكرة تنمو وتخلق القيمة	Gartner, 1998
المقاولاتية تنطوي على إجراءات تؤدي إلى خلق القيمة وتجديدها.	Gibb, 2005
تعتبر المقاولاتية الحالة التي تعتمد على عدة عوامل متكاملة وفرد يكرس كامل وقته وجهده لتطوير مشروع جديد يهدف لتوليد القيمة معتمداً على قدراته ومهاراته الإبداعية	Eric Michaël Laviolette & Christophe Loue, 2006

تابع لجدول رقم (01-01): ملخص لتعاريف المقاولاتية

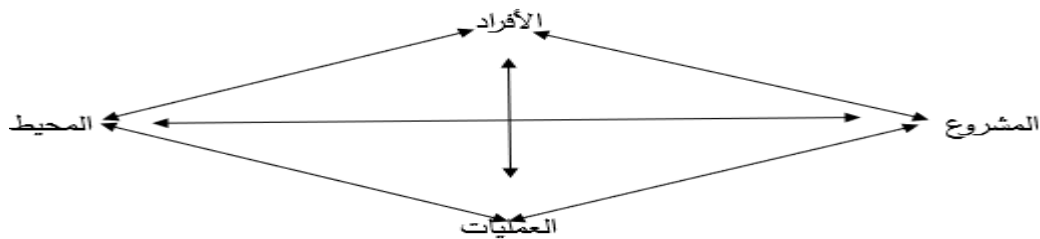
التعريف	الدراسة
المقاولاتية تتطلب مجموعة من الكفاءات لتحقيق الفرص وبدء مشروع تجاري أو إدارة شركة صغيرة.	Sijde,2008
المقاولاتية هي نشاط يقوم به فرد معين لإنشاء مؤسسة جديدة لتحقيق أهداف اقتصادية، وهذا الشخص يسمى بالمقاول الذي يبتكر منتجات ذات قيمة.	Eroglu .O, Plcak . M,2011

المصدر: من إعداد الطالبة بعد مراجعة الدراسات السابقة

كما يتضح من الجدول رقم (01-01) أن المقاولاتية تعتبر عملية متكاملة تتيح للأفراد القدرة على تقديم حلول مبتكرة في الأسواق وعرض منتجات وخدمات جديدة انطلاقاً من اكتشاف الفرص الممكنة والمتاحة، واستغلالها وتحويل الأفكار الإبداعية إلى أشياء ملموسة. وهي تمكن من إنشاء مشاريع ومؤسسات مبتكرة هدفها النمو والتوسع وخلق القيمة والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تتكون المقاولاتية من أربعة عناصر أساسية هي (McKenzie, B., Ugbah, S. D., & Smothers, N,) (2007.p26):

الشكل رقم(01-01):العناصر الأساسية المكونة للمقاولاتية



المصدر: (McKenzie, B., Ugbah, S. D., & Smothers, N, 2007.p26)

يتضح من الشكل رقم (01- 01) أن للمقاولاتية أربع عناصر أساسية مكونة لها تتمثل في: الأفراد والعمليات، المشروع، البيئة المحيطة.

-الأفراد: هم الأشخاص الذين قاموا بإنشاء المشاريع الجديدة؛

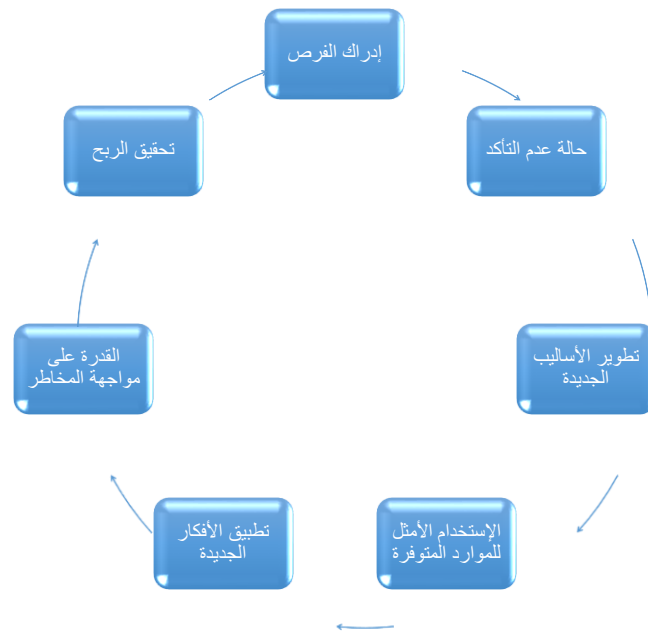
-العمليات : هي كل الإجراءات المتخذة لبدء والانطلاق في المشروع؛

-المشروع : نوع المشروع الذي تم إنشاؤه؛

- المحيط: هي البيئة التي يمكنها أن تؤثر على المشروع الجديد.

2-خصائص المقاولاتية: يمكن توضيح خصائص المقاولاتية في الشكل رقم (01-02)

الشكل رقم(01-02): خصائص المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (النجار & العلي, 2010، ص30)

يتضح من الشكل رقم (01-02) أن المقاولاتية تمتاز بعدة خصائص مما يجعلها قادرة على تطوير وتحسين المنتجات والخدمات. من خلال إدراك واكتشاف الفرص الممكنة في بيئة ديناميكية تميزها حالة عدم التأكد. وهنا يتم تطوير الأساليب والاستخدام الأمثل للموارد المتوفرة في عملياتها حتى يمكن تطبيق الأفكار الجديدة. ولابد من مواجهة المخاطر المحتملة سواء بنجاح تلك الأفكار أو فشلها حتى يمكن تحقيق الربح، فكما هو معروف أنه كلما ارتفعت المخاطر كلما كانت العوائد والأرباح أكثر.

ثانياً: أشكال وصور المقاولاتية:

للمقاولاتية عدة أشكال وصور فهي لا تقتصر على إنشاء وبناء مؤسسة بل تتخذ مجموعة منها وتعكس بذلك تنوع الطرق التي يمكن من خلالها ممارستها وأهمها (بوخضرة 2018, et al., ص 89):

❖ **فرص للأعمال:** تعتبر المقاولاتية منظومة شاملة من العمليات المترابطة فيما بينها للتعرف على الفرص المتاحة في البيئة المحيطة، وتحليلها جيداً لاستثمارها وتأسيس مشاريع تدعم الابتكار وتلبي الاحتياجات المستقبلية من خلال توفير المنتجات والخدمات، حيث يتم اكتشافها وتقييمها واستغلالها. ووفق الباحث (Cassan, 1982) فهي حالات سوقية أو سلع جديدة وخدمات، مواد أولية وطرق تنظيمية يتم استغلالها وبيعها بسعر أعلى من التكلفة؛

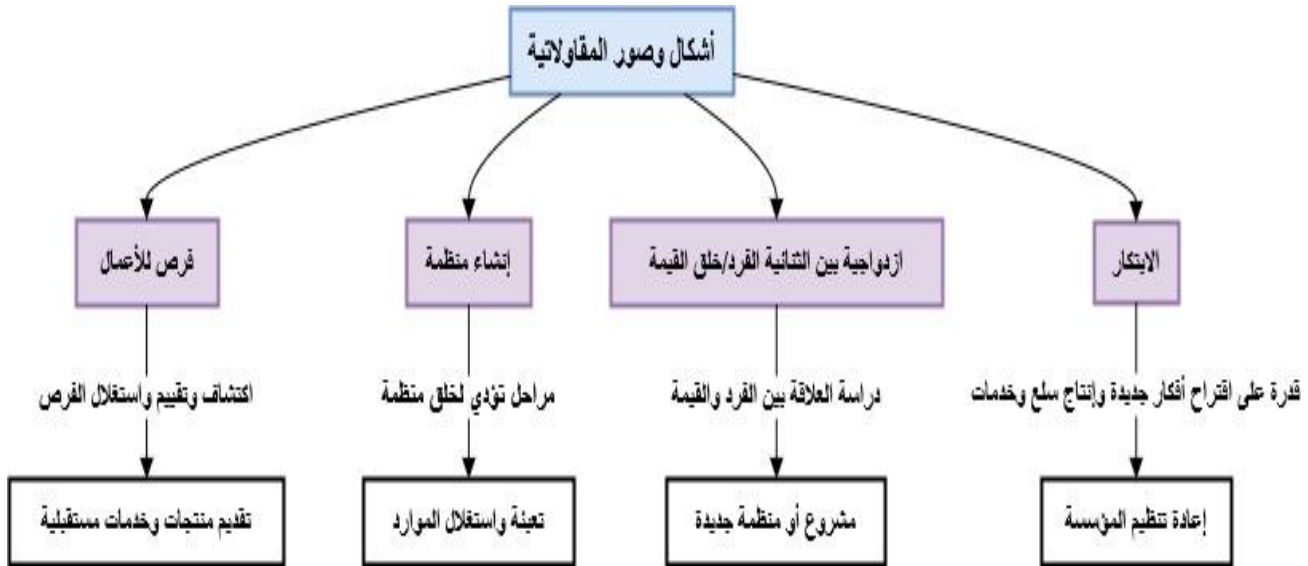
❖ **إنشاء منظمة:** يرتبط النموذج بمفهوم البروز المنظماتي الذي يعبر عن العمليات التي تؤدي لظهور منظمة جديدة. حيث استنبط هذا المفهوم لأول مرة على يد (Gartner) بعد ذلك تطور وتوسع نطاقه على يد كتاب آخرين ليشمل الابتكار. وتتجلى المقاولاتية في شكل مجموعة من المراحل التي تؤدي لخلق منظمة. وتضم النشاطات التي يقوم المقاول من تعبئة واستغلال الموارد (مادية، معلوماتية، بشرية... الخ) حتى يتم تحويل الفرص إلى مشروع منظم؛

❖ **ازدواجية بين الثنائية الفرد /خلق القيمة:** في هذا الإطار تتركز المقاولاتية حول البحث في العلاقة التي تجمع بين الفرد والقيمة التي استطاع إنشاؤها والاهتمام بكيفية توظيف المهارات والقدرات الشخصية في المشاريع المبتكرة القادرة على خلق قيمة اقتصادية ملموسة على الصعيدين سواء كان فردياً ومجتمعياً، ووفق (Fayolle) فتتجلى المقاولاتية في شكل حالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بصفات الفرد الذي يملك دافعاً وحافزاً قوياً وروحاً مبادرة وقادرة على اكتشاف الفرص الممكنة وإدراكها لتكوين إنجازات على أرض الواقع من خلال (استغلال الوقت، الطاقة... الخ). وهي تتمثل في مشروع جديد، وتكون القيمة التي تم إنشاؤها لأسباب تقنية، مالية، وهي التي تتحصل عليها المنظمة. والتي تمنح الرضا للمقاول وكافة المتعاملين حيث يحصل هو على فوائد مالية ومادية، وأيضاً على استقلالية السلطة أو إثبات الذات. بينما العملاء يتحصلون على الرضا على السلعة أو الخدمة المقدمة أما الممولين فيحصلون على فوائد مالية؛

❖ **الابتكار:** بالنسبة لبعض الكتاب المقاولاتية فهي الحلقة المفقودة بين الفكرة وكيفية تسييرها كي يمكن التفريق بين كل من المقاول الذي يبحث عن الفرص المتاحة ويديرها لصالحه وبين المسير الذي يشرف على المهام والأعمال اليومية. ونموذج الابتكار مستمد من الأعمال التي قدمها (Schumpeter) وما جاء به في نظرية حول التدمير الخلاق، والتي سلطت الضوء على دور الابتكار في تطوير المشاريع وتعزيز التطور الاقتصادي. فالمنظور الضيق يرى أن الابتكار مرتبط بالجوانب التكنولوجية أما من المنظور الواسع فينظر له من مساحة واسعة للتغيير. حيث أنه يمثل قدرة المقاولين على اقتراح أفكار جديدة وإنتاج سلع وخدمات لأجل إعادة تنظيم المؤسسة.

يمكن تلخيص أشكال وصور المقاولاتية في الشكل رقم (03-01).

الشكل رقم (03-01): أشكال وصور المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطالبة استنادا للتعريف السابقة

ثالثا: النية المقاولاتية

تتمثل في القناعة الذاتية ناتجة عن إدراك ووعي داخلي يعترف بها الفرد الذي ينوي إنشاء مشروع مقاولاتي ويخطط لذلك مستقبلا، ويكون ذلك من خلال تأثير التعليم والتدريب على كل من الإدراك والعاطفة (Belgoum, 2020,p17). كما أنها تمثل وعي الفرد بأنه يريد تأسيس وخلق أعماله الخاصة والبدء فيها (Nabi et al., 2018.p453).

ووفق الباحثين (Krueger&Carsrud,1993) تعتبر النية أبرز المحددات الأساسية الدالة على السلوك المقاولاتي، ومرتبطة بكيفية فهم الفرد لبيئته الخارجية وتفاعله معها وتسهم بشكل كبير في بناء مواقفه وتصوراتهِ حول العمل المقاولاتي الذي يريد ممارسته. لأن القيام به لا يتم بمحض الصدفة بل يتطلب تخطيطاً مسبقاً ودراسة معمقة له من كل الجوانب، وتفكيراً واعياً مدعوماً ببنية مسبقة وواضحة للشروع فيه. فهي بذلك محرك قويا وتعتبر كدافعا موجها لعملية التخطيط وتسهم بذلك في التنبؤ بسلوك الفرد في مجال تأسيس الأعمال (حقاين & بودية, 2021، ص250). وتتعكس إيجاباً على تعزيز رغبتهم وتقوية دافعيتهم للاندماج في النشاطات المقاولاتية الأمر الذي يؤدي لتأسيس مشاريع ناجحة (Pounder & Devonish, 2016.p82).

تعكس النية المقاولاتية توجهها واعياً واستعداداً حقيقياً لإنشاء مؤسسة جديدة وتمثل الطموح المقاولاتي لمسار وظيفي بديل للتوظيف التقليدي، ووفق العديد من الباحثين هي أحد أهم مؤشرات الأعمال المقاولاتية ولها تأثير كبير على السلوك المقاولاتي (Shen & Huang, 2023.pp4-5).

وعليه يمكن القول إن النية المقاولاتية هي المرحلة الأولى للقيام بالأعمال المقاولاتية من خلال رغبة ووعي الفرد للبدء في تأسيس مشروعه الخاص. والذي يسعى بالتقيد والالتزام لتحقيق أهدافه الموضوعية سابقاً. كونها آلية تفسيرية تربط بين العوامل الداخلية للفرد والفرص المتاحة، والانتقال من توجه فكري لسلوك فعلي.

رابعاً: معارف المقاول ومهاراته:

1. تعريف المقاول:

تباينت الآراء حول تحديد تعريف له فوفق (Gautam, 2015.pp21-22): هو فرد يستطيع رؤية الأشياء والأمور بطريقة أفضل، وله المقدرة على التفكير لتجاوز القواعد. ولعل الأهم من ذلك هو أنه يملك الشغف والطموح والإحاح الذي يساعده على تحمل وتجاوز المخاطر لتحقيق رؤيته وأحلامه.

كما تم استخدام الكلمة منذ القرن السادس عشر في العصور الوسطى. وكان مصطلح "رائد الأعمال" يدل على الفرد الذي يدير المشاريع الكبيرة، ولم يخاطر وإنما يسير المشاريع باستخدام الموارد المتوفرة. وفي القرن السابع عشر امتدت هذه الكلمة لتشمل جميع المهندسين المعماريين والمقاولين العاملين في البناء والأشغال العامة. كما ذكر كل من الباحثين (Robert&Albert,1986) أنه تم استخدام هذا

المصطلح في القرن الثامن عشر للإشارة إلى الجوانب الاقتصادية. يرى عدد من الاقتصاديين أن المصطلح يعود في أصله إلى الكلمة الألمانية (unternehmen) والتي تحمل في طياتها معنى العمل أو التولي وهي تشير لعدة دلالات تعكس روح المبادرة والإبداع والثقة بالنفس وهي في مجملها سمات تخص المفاوض ورجل الأعمال.

قدم (Joseph Schumpeter) مصطلح الابتكار من خلال النظر للمفاوض وتصويره الشخص الفاعل المبتكر واعتباره العنصر الحيوي والنشط الذي يتولى قيادة التغييرات والتحويلات الاقتصادية، ويسهم في تجديد هياكل إنتاجية من خلال خدمة أسواق جديدة أو خلق طرق وأساليب جديدة (Vaicekauskaite & Valackiene, 2018.p84). فهم المحركون الرئيسيون للديناميكيات الاقتصادية والاجتماعية، كما أكد على قدراتهم ومهاراتهم في التطوير المستقل للأفكار وتنفيذها. وأشار أيضا إلى قوتهم الابتكارية التي تشمل إحداث ابتكارات تخص جميع جوانب النشاط المفاوضاتي، وتطوير عمليات الإنتاج وأساليبه أو إعادة هيكلة تنظيمية وإدارية أو تحسين قنوات وطرق التوزيع والتسويق.

واعتبر كل من الباحثين (Shane & Venkataraman, 2000) و (Spinelli & Timmons, 2008) أن الكفاءة في اكتشاف الفرصة والاستفادة منها هي أساس المفاوضاتية (Lindner, 2018.p116). عرفه الباحث (Frederick Harbison) أنه الفرد الذي يتمتع بمهارات البناء المؤسسي بالإضافة لمهارات الإدارية والابداعية والتي تساعده على إدارة مؤسسته. ووفق (Mickleland) فهو شخص لديه طريقة مميزة ومبتكرة وقادر على اتخاذ القرارات في ظروف غامضة وترتفع فيها المخاطرة (رشدي, 2013، ص 29). ووفق (Drucker, 1985) هو الشخص الذي يبحث عن التغيير ويستغله كفرصة وأن أي تغيير يزعزع التوازن الاقتصادي سببه المفاوض المبتكر فهي بمثابة فرص للابتكار وخلق أشياء جديدة والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Altan, 2015.p37).

يمكن تعريفه على أنه رائد الأعمال الذي يمارس المبادرة عن طريق تنظيم مشروعه للاستفادة من فرصة متاحة ويقرر ماذا؟ وكيف؟ وكم؟ سيتم إنتاجه من منتجات وخدمات جديدة. ووفقا للباحثين (Timmons & Spinelli, 2003) المفاوض هو المبتكر الذي يتحمل المخاطر ويدرك الفرص ويستغلها لتحويلها إلى فكرة قابلة للتجسيد والتسويق وتسمح بتحقيق قيمة (Mohamad et al., 2014.p68).

وعليه فإن المفاوض هو ذلك الشخص الذي يقوم بإدراك الفرص واستغلالها وينشئ مشروعه الذي يهدف دوما لتحقيق النجاح (Satos, 2014.p35).

إذن المقاول تميزه مجموعة من السمات والخصائص كالإبداع والمخاطرة وروح الاستباقية والشغف وحب الاكتشاف ويسعى دوما لتقديم كل ما هو جديد من منتجات أو خدمات فهو يتحمل الصعاب ويتجاوزها في سبيل تحقيق أهدافه.

2- معارف ومهارات المقاول:

المقاول قبل أن يبدأ مشروعه لابد أن يجيب عن الأسئلة التالية (Sarasvathy, 2006.p2):

- من هو ؟ وماهي أهم مميزاته؟وقدراته ومهاراته؟؛

-ماذا يعرف؟ماهي خبراته؟؛

-ماهي مختلف علاقاته الاجتماعية والمهنية؟

لذلك لابد من توفر مجموعة من المعارف والمهارات الإدارية كوضع الاستراتيجيات التي تساعد على النمو، ووضع الخطط والقدرة على التنظيم. كذلك معارف ومهارات اقتصادية حول الأعمال التجارية والصناعية التي تتيح له تحديد جهوده وتوجيهها نحو نمط المنتج وأساليب التسويق الممكنة. إلى جانب تطوير معارف ومهارات مقاولاتية تشمل البحث عن الفرص البيئية المتاحة وكيفية اغتنامها بعد تحديد نقاط القوة والضعف، ولديه مهارات التواصل الشبكي التي تسمح له بفهم احتياجات السوق وتكييف منتجاته وخدماته وفقها (Madhushree, 2007.p10).

الجدول رقم (01-02) يوضح المهارات الخاصة بالمقاول.

جدول رقم (01-02): مختلف مهارات المقاول

المهارات	الباحث
المخاطرة	Knight,1921
السيطرة	Brockhaus, 1982
الاستقلالية	Feldman & Bolino, 2000
التغلب على الصعوبات	Baum & Locke, 2004
اكتشاف الفرص	Agarwal, M. N., & Chatterjee, L., 2007
التفاوض	Keith & Baron, 2009
الشغف	Andrew Zacharakio, 2013

Cardon & Patel, 2015	القيادة والقدرة على التكيف
Nasip, S., & Sulong, R. S., 2015	القدرة على وضع استراتيجية
Kozubíková, 2017	التفاعل والتواصل مع الآخرين

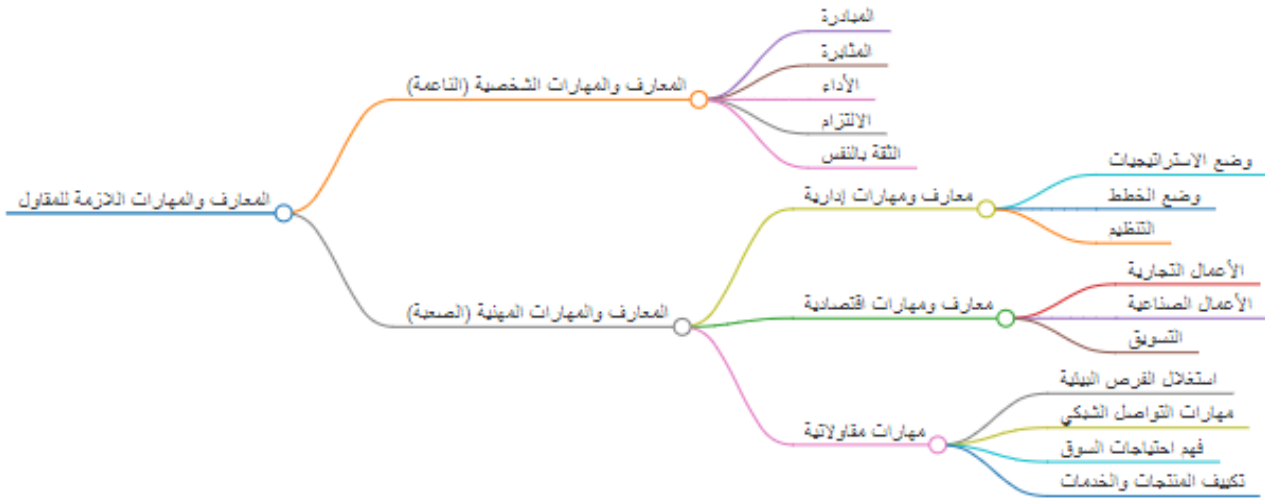
المصدر: من إعداد طالبة اعتمادا على مراجعة الدراسات السابقة

وفي هذا السياق ناقش الباحث (Riyanti .al, 2016) المعارف والمهارات التي يتطلبها المقاول من خلال تجميعها في فئتين أساسيتين وهما: المعارف والمهارات الناعمة والمعارف والمهارات الصعبة. فبالنسبة للمعارف والمهارات الصعبة فهي حول الإدارة أو تشغيل أنشطة المقاولاتية، وهي تضم مختلف المعارف والمهارات التي تغطي مجال إدارة الموارد البشرية كتوظيف الموظفين المناسبين ووضع برامج تدريب لتحقيق التطوير المستمر، وتحفيز العاملين من خلال وضع نظام خاص بالمكافئات، أيضا معارف في مجال التسويق كالقدرة على تحليل السوق وتحديد المنافسين المحتملين. بالإضافة لفهم احتياجات العملاء، ومعارف تخص عمليات الإنتاج كمعرفة مراحل الإنتاج ومراقبة الجودة، ومعارف تشمل الجوانب المالية مثل القدرة على تقدير التكاليف وإعداد الميزانيات، والقدرة على اتخاذ قرارات مالية رشيدة تضمن نمو المشروع.

ومن جهة أخرى المعارف والمهارات الناعمة تخص شخصية أو السمات الفردية للمقاولين منها المبادرة، المثابرة، الأداء، الالتزام، الثقة بالنفس (Malywanga et al., 2020.p313).

فيما يلي ملخص للمعارف والمهارات الضرورية التي يجب ان تكون لدى المقاول والمذكورة سابقا في خريطة ذهنية توضح الفئتين الأساسيتين الناعمة والصعبة في الشكل رقم (01-04)

الشكل رقم (01-04): المعارف والمهارات اللازمة للمقاول



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (Malywanga et al., 2020.p313)

المطلب الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي

التعليم المقاولاتي هو عملية تعليمية في مجال المقاولاتية والذي يهدف لتطويرها، من خلال تزويد الطلبة بمختلف المعارف والمهارات الضرورية. وقبل التعرف على مفهومه سيتم التطرق أولاً لتعريف التعليم العالي لكون التعليم المقاولاتي أحد فروعه وبعدها التطور التاريخي للتعليم المقاولاتي وتعريفه والخصائص التي تميزه.

أولاً: التعليم العالي

يعتبر التعليم مفهوماً عاماً يتعلق بما سيتم اكتسابه من طرف الطلاب والذي يدور حول جملة من الحقائق والمعارف عن طريق الطرق المستعملة فيه. وتعتبره الموسوعة الأمريكية كمسار لنقل المعارف وتنمية المواقف، وفي هذا الإطار ينظر له كمنظومة تكوينية شاملة لا تقتصر على نقل المعارف النظرية، بل تمتد لتشمل توجيه الاتجاهات، بما يجعله عملية متكاملة تساعد في بناء القدرات والمهارات النوعية لديهم حتى يكونوا قادرين على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والمهنية (التميمي، 2007، ص19).

أما التعليم العالي هو التعليم الجامعي الذي يشمل المرحلة العليا من التعليم، يدرس في الجامعات وتمنح شهادة جامعية. ويختلف بدوره عن التعليم المدرسي حيث أن الطالب في التعليم العالي يقوم بدراسة اختصاص مهني يؤهله لمزاولة العمل بعد نيله شهادة متخصصة فمثلا مجال إدارة الاعمال يسمح له العمل في مختلف المؤسسات (سكر , 2015، ص21).

من التعاريف السابقة يمكن التوصل أن التعليم العالي يهدف لإنتاج المعرفة وتطويرها، ونقلها في إطار علمي ومنهجي لصالح الطلبة، وبناء قدراتهم وكفاءاتهم وتوجيه اتجاهاتهم الفكرية والمهنية.

ثانيا: التطور التاريخي للتعليم المقاولاتي

منذ مطلع التسعينات شهد العصر تحولات عميقة وتغيرات سريعة اتسمت بهيمنة التطور التكنولوجي وظهور عصر المقاولاتية وأصبحت مجالا لدراسات والأبحاث فيها. وفي هذا السياق أطلق كل من الباحثين (bomoul. Al,2007) كتاب بعنوان الرأسمالية الطيبة والرأسمالية الخبيثة فرضية "رأسمالية المقاولاتية" من جامعة (Bill) ومنظمة "كوفمان"، ونظرا إلى أن التعليم له دور هام فيها. بدأت أيضا البرامج والمناهج التعليمية والتدريبية في مجال المقاولاتية في جامعات متعددة، وبدأت بتدريسها بشكل متزايد مما ساهم في نشر المعرفة فيها في جميع التخصصات مطلع القرن العشرين (احمد الشميمري & وفاء المبيريك, 2019، الصفحات 19-20). وفي سنة 1947 قدم الباحث (Myles Mace) أول دورة في الولايات المتحدة الأمريكية في كلية هارفارد للأعمال (Gautam & Singh, 2015.p24). ومع بداية السبعينات عرفت مدارس إدارة الأعمال والتي تقدم مقررات دراسية حول المقاولاتية تغييرا جذريا. وقد رافق ذلك أيضا ظهور المجالات العلمية الجديدة في مجال المقاولاتية مثل: (Entrepreneur) و (In Business). وقادت الجامعات الأمريكية العديد من الجامعات الأخرى في مجال المقاولاتية ويعود الفضل هنا لجامعة جنوب كاليفورنيا التي بدأت في تقديم مساق حديث في المقاولاتية سنة 1971. وتبع ذلك انعقاد أول مؤتمر متخصص في هذا المجال سنة 1980، ومنذ ذلك الحين ازدادت عدد الجامعات التي تدرسها وتليها اهتماما وأصبحت بذلك مجالا أكاديميا شرعيا معترفا به. وفي منتصف التسعينات ارتفع عدد المساقات إلى 500 مساق. يمكن تصنيفها إلى: المقاولاتية كمنشأ، وكمادة دراسية، والمقاولاتية كأداة للتمكين والاقتماد. كما ساهمت العديد من النشاطات في منح أهمية بالغة لمجال المقاولاتية داخل المنظومات الأكاديمية (مجدي عوض مبارك, 2009، صفحات 81-82). كما تم إقرار القانون العام رقم 96-302 الذي يوفر الإطار القانوني والطابع الرسمي لمراكز تنمية الأعمال، وفي سنة 1981 تم

انعقاد مؤتمر بابسون الأول لأبحاث المقاولاتية وأول كتاب يوضح أبحاث هذا المجال للباحث (Vesber , 1981). وكانت هذه الفترة مسرحاً لأول مسابقة سنة 1984 لخطط الأعمال لتعزيز أهميتها والبحث في مجالها في كلية بابسون وجامعة تكساس -أوستن المعروفة باسم (MOOT) ونشر كتاب (Peter Drucker's, 1985) للابتكار والمقاولاتية. وتم إنشاء مركز القيادة المقاولاتية في مؤسسة (Ewing Marion Kauffman) وتعتبر أهم مؤسسة تولي اهتماماً وتدعم التعليم المقاولاتي. وفي سنة 1998 أصبحت الجامعة الافتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة متاحة عبر شبكة الانترنت العالمية لتعزيز الوصول للمعرفة، ووسعت نطاق خدماتها التعليمية ويعتبر بمثابة أول تجربة تعليمية منظمة تهدف لتأهيل الطلبة للانخراط في الأعمال ويمثل برنامج للتعليم عن بعد للمقاولاتية(Katz, 2003.pp289-290). وبعد ذلك أصبحت ظاهرة معترف بها عالمياً وهذا ما أشار له كل من (Gautam & Singh,2015).

وهكذا انتشر التعليم المقاولاتي في القرن الواحد والعشرين بشكل واسع في مختلف مؤسسات التعليم العالي، وازداد الاهتمام به على الصعيد العالمي وأصبح جزء مهم في المناهج والبرامج الدراسية، وتم ادماجه في العديد من التخصصات، وفي العنصر الموالي سيتم التطرق لتعريفه.

ثالثاً: تعريف التعليم المقاولاتي

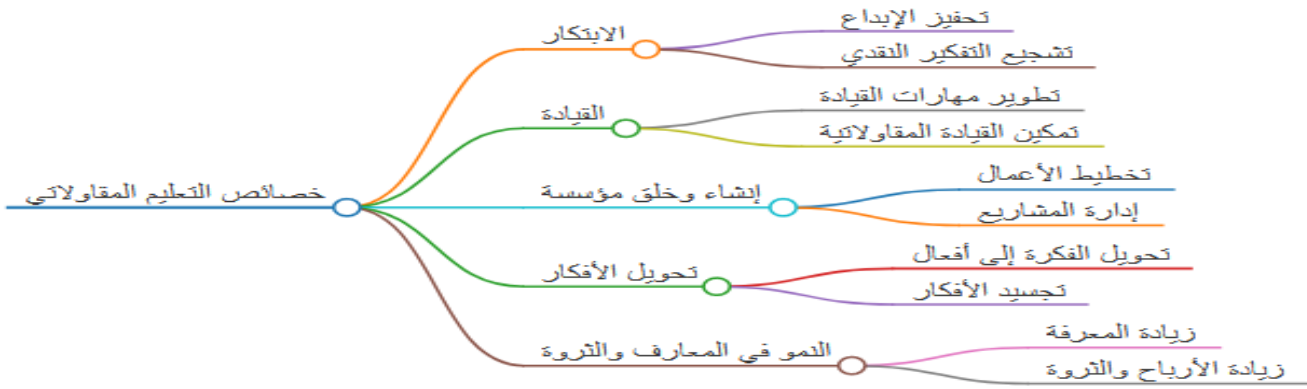
التعليم المقاولاتي هو مفهوم يضم العديد من الأنشطة منها التعليم والتدريب والتكوين لتطوير وتعزيز النية المقاولاتية. والتزويد بالمعارف اللازمة للمقاولاتية واستكشاف الفرص الممكنة، فهو بذلك يحفز على استخدام أساليب وطرق التعلم المرنة، والتي تجعل الأفراد قادرين على التصرف باستقلالية وإبداع(الحنيطي, 2020، ص248). ويشمل تطوير المواقف والقدرات التي تساعد الفرد حتى يكون مقاولاً، ويكون من خلال سلسلة من الدروس التي تساعد على تدريبه وتثقيفه. ويمكنه من البدء في مشروعه وتعزيز ورفع مستوى الوعي المقاولاتي لديه حول المقاولاتية (Belgoum, 2020.p16). ويشمل هذا النوع من التعليم كل الأنشطة التعليمية التي تغطي الجوانب النظرية والعملية المصممة لتنمية المهارات، والتي تتضمن تطوير وزيادة المعارف والمواقف والقدرات الشخصية (Sadikin et al., 2022.p56). ويضم مختلف العمليات التعليمية والتدريبية التي ترمي إلى التأثير على سلوكيات الأشخاص وقيمهم ونواياهم تجاه المقاولاتية. واكتساب المهارات في مجالها، وتكوين أعمال تجارية جديدة من خلال اكتشاف الفرص وإدراكها وتشجيع تفكيرهم الإبداعي وتعزيز شعورهم بقيمة الذات والتمكين (Gautam, 2015.pp23-25).

يمكن القول إن التعليم المقاولاتي هو عبارة عن أسلوب علمي ونهج تعليمي يساهم في منح المعارف والمهارات الضرورية التي تساعد الطلبة على جعلهم أفراد ذوي كفاءات قادرين على القيام بالمشاريع المقاولاتية من خلال رفع وزيادة ثقافة المبادرة الفردية.

رابعاً: خصائص التعليم المقاولاتي

يمكن تلخيص خصائص التعليم المقاولاتي في الخريطة الذهنية الموالية:

الشكل (01-05): خصائص التعليم المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (M. Gautam, 2015.p24)

يتضح من الشكل رقم (01-05) أن التعليم المقاولاتي له مميزات كونه عملية تعليمية تساعد على تحفيز الإبداع وتشجيع التفكير النقدي وإيجاد حلول لم تكن موجودة سابقا وهذا بدوره يؤدي للابتكار، بالإضافة إلى ذلك فإن التعليم المقاولاتي يساعد على تطوير مجموعة من المهارات كالقيادة وهنا يصبح الشخص يتمتع بالقيادة المقاولاتية وبالتالي القدرة على تولي المشاريع وقيادتها.

من بين خصائص التعليم المقاولاتي أنه مجال يوجه الطلبة لخلق وإنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال تزويدهم بالمعارف الإدارية الضرورية للتخطيط لأعمالهم وإدارتها، وإعطائهم أيضا الفرصة لتحويل أفكارهم إلى أفعال وتجسيدها على أرض الواقع في إطار مشاريع مقاولاتية تمكن هذه التجارب الطلبة من تحقيق نمو في المعرفة وزيادة العوائد المالية أي النمو في المعارف والثروة.

المطلب الثالث: دور التعليم المقاولاتي

التعليم المقاولاتي هو وسيلة لتعليم وتدريب الأفراد لإنشاء وإدارة مشاريعهم، ويعتبر أيضا أداة قوية وفعالة لتشجيع الإبداع والابتكار وتوفير فرص العمل وتقليل التوجه نحو الوظائف التقليدية والتقليص من معدلات البطالة. حيث يصبح الفرد خالقا لفرص التوظيف بدلا من البحث عنها ومساهما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أولا: مراحل التعليم المقاولاتي

توجد عدة مراحل للتعليم المقاولاتي والتي يمر بها وهي كالاتي: Santoso, (Sri Widodo & Budi, 2018, p43; 2023 بوطورة & هوري, 2018, ص9)

- تعلم مختلف أساسيات المقاولاتية وهنا لابد أن يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد وملكية المشاريع وهذا يسمح بخلق الدافعية للتعلم واستكشاف الفرص الممكنة والاحساس بها وتعلم التفكير الابتكاري؛
- الوعي بالكفاءة حيث يكون التركيز على الكفاءات واكتشافها والتي يمكن اكتسابها من خلال التعليم المقاولاتي؛
- التطبيقات الإبداعية من خلال حضور الطلبة لندوات، ويتم تشجيعهم للابتكار وخلق الأفكار لأجل اتخاذ القرارات وتسهيل تحويل أفكارهم إلى خطط وتجربتها؛
- بدء المشروع وهنا يحتاج الطلبة لتجسيد فكرتهم إلى واقع ملموس وخلق الفرصة ويكون ذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في الكليات والجامعات، وهنا يكون التواصل حتى يمكنهم إطلاق مشاريعهم.
- النمو إن تعدد الندوات تساعد الطلبة مستقبلا لتحديد المشكلة والتعامل معها، وإيجاد الحلول لها وهذا سيؤدي لتطوير وتوسيع مشروعهم ونموه.

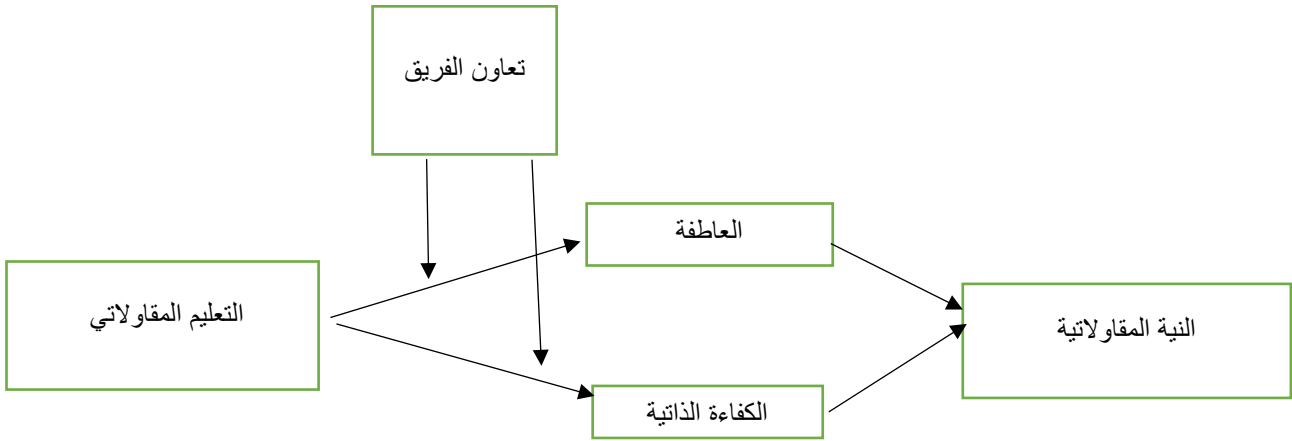
ثانيا: أهمية التعليم المقاولاتي

للتعليم المقاولاتي أهمية كبيرة في إنتاج خريجين يتمتعون بعقلية مقاولاتية ويملكون المهارات والقدرات اللازمة، والتي تساعدهم على تطوير مشاريعهم (Malywanga et al., 2020, p312). كما يساهم في تعليمهم كيفية إدارته وتسييره، وتوجيههم نحو الفرص واغتنامها. ويدعم التعلم، ويدفع الطلاب إلى المخاطرة ويشجعهم على ذلك (Miço & Cungu, 2023, p5).

بالإضافة أنه يؤثر إيجاباً على نوايا الطلبة لإنشاء مشاريعهم الخاصة وقد حدد بعض المؤلفين منظورين نظريين حول أن التعليم المقاولاتي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بنوايا المقاولاتية من خلال "نظرية رأس المال البشري" (Becker, 1975)، ونظرية "الكفاءة الذاتية للمقاولاتية" (Chen, Greene, & Crick, 1998).

يمكن إبراز أهمية التعليم المقاولاتي في تنمية وخلق نوايا مقاولاتية لطلبة في الشكل رقم (06-01)

الشكل (06-01) أهمية التعليم المقاولاتي في خلق نوايا مقاولاتية



المصدر: (Li & Wu, 2019.p6)

يتضح من الشكل رقم (06-01) أن التعليم المقاولاتي له أهمية كبيرة في خلق النوايا المقاولاتية من خلال جانبين أساسيين وهما:

- الجانب المعرفي: من خلال تنمية وتطوير الكفاءة الذاتية في مجال المقاولاتية.
 - الجانب العاطفي: ويكون عن طريق زيادة التعاون الجماعي وروح الفريق.
- ويوضح مختلف الآليات التي يؤثر من خلالها التعليم المقاولاتي على نوايا الطلبة لتأسيس مشاريعهم والتي يمكن ايجازها كالتالي (Sadikin et al., 2022.p62):

التعليم المقاولاتي يسمح بزيادة الكفاءة الذاتية للطلبة والتي تؤثر إيجاباً على نواياهم فارتفاعها يدل على زيادة الثقة في أن يكونوا مقاولين جيدين مستقبلاً. كما يؤثر من جهة أخرى في المجال العاطفي للطلبة كالتقدير والحماس للعمل ورفع وعيهم المقاولاتي. وللكفاءة الذاتية الدور الأكثر في خلق النية المقاولاتية وتؤثر بشكل مباشر عليها (Rodrigo et al., 2023.p8). كما أنه يشجع التفكير الإبداعي (Miço

(Cungu, 2023.p5) ويؤثر إيجابا في إمكانات الطلبة لإنشاء مشاريعهم ويدعم ثقتهم في قدراتهم (Hillarion & Yeo, 2017.p341).

يساعد التعليم المقاولاتي على تدريب الطلبة حتى يكونوا مسؤولين ومساهمين في التنمية الاقتصادية وقادرين على التعرف على الفرص التي لا يمكن لغيرهم التعرف عليها. وبالتالي تنمية روح المبادرة لديهم وتحفيزهم على اكتساب سلوك المقاولين. كل ذلك يسمح بتحقيق مكاسب هائلة من حيث الإنتاجية ويمكن وصفه بأنه "تaylorية العقل" (Paço & Palinhas, 2011.p595).

نستخلص مما سبق إن التعليم المقاولاتي له أهمية كبيرة في تكوين اقتصاد معرفي قوي ومبتكر من خلال تشجيع وتنمية الإبداع لدى الطلبة وخلق النوايا المقاولاتية وزيادة الكفاءة الذاتية. ومساعدتهم لتحويل الأفكار الجديدة لمشاريع ناجحة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم التعليم المقاولاتي في تزويدهم بمختلف المهارات الضرورية حتى يصبحوا مقاولين مستقبلا وأن يساهموا بشكل مباشر في تحقيق النمو الاقتصادي.

رابعاً: أهداف التعليم المقاولاتي

يمكن تلخيص أهداف التعليم المقاولاتي في جملة من العناصر التالية (Miço & Cungu, 2023.p4):

- تنمية الصفات الشخصية مثل الإبداع والمخاطرة والمبادأة؛
- رفع وزيادة الوعي لدى الطلبة بالعمل الحر كخيار وظيفي ويكون لديهم خيارات أخرى ولا يبقوا منحصرين في البحث عن وظيفة؛
- تزويدهم بالمهارات التجارية الضرورية لبدء مشروع جديد؛
- يمنح المسؤولية للطلبة من خلال تشجيعهم على القيام بالأعمال بأنفسهم.
- تطوير كفاءتهم لإدراك الفرص الجديدة والمتاحة وجمع الموارد ووضعها موضع التنفيذ (Bergische Universität Wuppertal et al., 2021.p8).
- إكسابهم المعارف والمهارات الإدارية لأجل التنظيم واتخاذ القرارات؛
- إكساب المعارف والمهارات الاجتماعية لأجل تحقيق التعاون وتعلم أدوار جديدة؛
- تعزيز الثقة بالنفس وتحفيزها والمثابرة والقدرة على الإنجاز؛
- زيادة في معدلات بقاء ونجاح المشاريع المقاولاتية على المدى الطويل (Alain, 2017.p8).

- إمداد الطلبة بالقدرات الضرورية للبدء في العمل الحر بدلا من التوظيف وتطوير مواقفهم الإيجابية حول المقاوالاتية (Shah et al., 2020.p2).
- تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ويمكن أن يتجلى ذلك من خلال زيادة الإنتاجية عن طريق إعداد كفاءات متفوقة ومؤهلة ومعززة بقيم المقاوالاتية، والتي لها دور هام في خلق القيمة وتجديد الثروة (Abaho et al., 2015.p909).
- يهدف التعليم المقاوالاتي إلى تنمية الإبداع والابتكار للطلبة لإنشاء مشاريعهم المقاوالاتية. وتطوير القدرات والمهارات التي يحتاجونها لضمان بقائها على المدى الطويل وجعلهم فاعلين أساسيين في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الرابع: تصنيفات وجوانب التعليم المقاوالاتي

يصنف التعليم المقاوالاتي تبعا لبرامجه لتصنيفات عديدة وهي تختلف من باحث لآخر، فلا يوجد تصنيف موحد لاختلاف ظروف ومستوى الطلبة إضافة لتغير الزمن والمكان. لكن تسعى جميعها لهدف مشترك وهو إعداد مقاولين قادرين على مجابهة التحديات الموجودة في بيئة الأعمال. وله جوانب متنوعة تضم البعد المهني، النظري، الروحي وسيتم التطرق لها.

أولا: تصنيفات برامج التعليم المقاوالاتي

تعددت تصنيفات التعليم المقاوالاتي حيث ميز الباحث (Jamieson , 1984) ثلاث أصناف رئيسية وهي (Weber, 2012.pp 13-15):

- **التعليم حول المشاريع:** يهدف هذا النوع لرفع مستوى الوعي المقاوالاتي والتحفيز لبدء المشاريع والأعمال ويساعد على وضع مخطط العمل؛
 - **التعليم للمشاريع:** يسمح هذا النوع بالتشجيع للبدء في المقاوالاتية وإدارة مشاريعهم الخاصة؛
 - **التعليم في المشاريع:** هذا النوع موجه للمقاولين لدعمهم لمواصلة مشاريعهم وتوسيعها؛
- ووفق الباحث (Linan, 2004) توجد أربع تصنيفات أخرى للتعليم المقاوالاتي وهي:
- **التثقيف في مجال المقاوالاتية:** لنشر الوعي المقاوالاتي ونقل المعارف حول المشاريع المصغرة والأعمال الحرة؛

- **التعليم لإنشاء مؤسسات ناشئة:** ويسمح بإعداد الأفراد حتى يصبحوا أصحاب مؤسسات وهو موجه لأصحاب النوايا المقاولاتية، ويولي هذا النوع من التعليم اهتماما خاصا بالجوانب العملية المرتبطة بمرحلة الانطلاق بما في ذلك استراتيجيات الحصول على التمويل وإدارة الموارد المالية لضمان نجاح هذه المرحلة؛
 - **التعليم من أجل ديناميكية المقاولاتية:** يوجه هذا التعليم للمقاولين الذين قاموا بتأسيس أعمالهم لأجل تعزيزها، ويساعدهم على معرفة استراتيجيات توسيع ونمو الأعمال والدخول في أسواق جديدة؛
 - **التعليم المستمر للمقاولين:** يساهم في تحسين قدرات المقاولين وكفاءتهم.
- كما قام المكتب الدولي للعمل بوضع تصنيف لبرامج التعليم المقاولاتي كالتالي (Bouslikhane, 2011.p130)
- **الوعي بالمقاولاتية:** وتتمثل أهداف هذا البرنامج في تقديم معلومات عامة عن المقاولاتية والتفكير في المهن التي لها علاقة بها؛
 - **خلق الأعمال:** ويهدف هذا البرنامج لتدريب المهارات البشرية والإدارية لتوليد الدخل وإنشاء الأعمال وخلق فرص عمل؛
 - **تطوير الأعمال:** ويهدف لتلبية الاحتياجات المحددة لتطوير الأعمال للمالكين الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف مرتفعة؛
 - **تطوير الأساتذة والمدرسين:** ويهدف هذا البرنامج لتحسين وتطوير مهارات الأساتذة في التعليم وتقديم الاستشارات ومراقبة المؤسسات.

ثانيا: جوانب التعليم المقاولاتي

استنادا لتحليلات التي قام بها الباحث (Hindle, 2007) توجد ثلاثة جوانب رئيسية يمكن أن توجه التعليم المقاولاتي وهي (Alain, 2017.p10):

- **الجانب المهني:** يخص الأمر المعارف التطبيقية أي مجال المعرفة بشكل ملموس والقابلة للتنفيذ. وهي مرتبطة بما يجب فعله لإنشاء مؤسسة ناشئة أو التحقق من صحة الفرص الممكنة، أو إجراء دراسات تخص الأسواق.. الخ. بالإضافة لكيفية التعامل مع المواقف، وتحديد المخاطر وتقييمها والتعامل معها. علاوة على ذلك معرفة الأشخاص الذين يمكنهم تقديم المساعدة وتحديد الجهات الفاعلة لإنشاء المشاريع المقاولاتية والأشخاص المهتمين بها وملائكة الأعمال.

لابد من الإشارة لماهية ملائكة الأعمال فهم مجموعة من الأثرياء يبحثون عن مشاريع شابة واعدة لخلق فرص عمل في المناطق التي ترتفع فيها البطالة لتطوير التكنولوجيا وتلبية احتياجات المجتمع ومساعدة المقاولين، ومنصات التمويل الجماعي التي يمكن أن تموله (Frederick et al., 2016.p396).

• **الجانب النظري:** لتعليم المقاولاتي جانب نظري فهو يهدف لتقديم معارف نظرية حول آثار المقاولاتية وكل ما يخصها؛

• **الجانب الروحي:** لتعليم المقاولاتي جانب روحي يخص المعارف والكفاءة الشخصية. وتتركز محتوياته على العوامل المحددة لسلوك البشري وقيم ودوافع المقاولين. والسؤال الجوهرى هو ما الذي يدفع المقاولين للقيام بمشاريع مقاولاتية؟ وهم في الغالب بشر عاديون ومعرفة الوقت المناسب للبدء، وأفضل الظروف المناسبة، وأن المشروع جيد.

هذه هي الأسئلة الرئيسية التي يطرحها أغلبية الطلبة وهنا تشكل خبرات وشهادات المقاولين وسائل فعالة لاستيعاب هذه النقاط. والخلاصة مما سبق أن لتعليم المقاولاتي ثلاثة جوانب رئيسية وينبغي أن تساعد الطلبة على التوجه في مجال المقاولاتية (Alain, 2017.p11).

يمكن القول إن التعليم المقاولاتي له **جانب مهني** لأنه يسعى لإعداد أفراد خالقين للعمل من خلال **جانبه النظري** الذي يساهم في إمدادهم بالمفاهيم النظرية حول المقاولاتية وتعزيز قيم وسلوك المقاولين عندهم من خلال **جانبه الروحي**.

المطلب الخامس: متطلبات التعليم المقاولاتي

يتطلب التعليم المقاولاتي تهيئة بيئة تعليمية شاملة لتنمية الإبداع وتطوير مهارات وقدرات الطلبة في مجال المقاولاتية. من توفير بنى تحتية ملائمة وموارد بشرية مؤهلة كالمدرسين والأساتذة والمتخصصين في مجال المقاولاتية لنقل المعارف بشكل فعال. كما أن استخدام المناهج المتطورة يسهل عملية التعليم، ولا بد من مرافقة واحتضان الأفكار الإبداعية من خلال تفعيل القيادة المقاولاتية التي تقود الجامعة بخطى ثابتة نحو التغيير وجعلها جامعة مقاولاتية مرنة ومتكيفة مع مختلف المستجدات.

أولاً: البنية التحتية الملائمة

يتطلب التعليم المقاولاتي توفر البنى التحتية من قاعات وأقسام تدريسية مناسبة وأجهزة ووسائل سمعية وبصرية كجهاز عرض الشرائح. بالإضافة لمختلف البرمجيات التي تساعد على التطبيقات العملية لمحتوى التعليم المقاولاتي، ونظم معلومات لتسهيل الوصول لمعلومات السوق والأسعار، طرق التمويل،

تجهيزات تقنية ومختلف الإمكانيات المادية. بالإضافة إلى ذلك، يشمل دعم التعليم المقاولاتي تطوير البنية التحتية المساعدة بما في ذلك حاضنات الأعمال ومراكز تطوير المقاولاتية فضلا عن مختلف المرافق التي تسهم في تنمية قدرات الطلبة (لخضر & شاطر, 2023, ص56). كما يجب تعزيز التفاعلات بين مؤسسات التعليم العالي ومحيطها الاجتماعي والاقتصادي، وإقامة شراكات استراتيجية مع القطاعين العام والخاص مما يسهم في إنتاج طلبة مبدعين لهم مهارات وكفاءات عالية ويشجع روح المبادرة وقادرين على المنافسة دوليا وإيجاد حلول لمشكلات المجتمع (Ncanywa & Dyantyi, 2022.p87).

يمكن القول إن البيئة التحتية هي متطلب أساسي من متطلبات التعليم المقاولاتي وهي توفر الفضاءات والتجهيزات المادية التي تشمل الموارد التنظيمية والتقنية والبيداغوجية ويؤدي ضعف أو غياب هذه البنية من محدودية فعالية التعليم المقاولاتي.

ثانيا: الموارد البشرية المؤهلة

تعتبر الهيئة التدريسية العنصر الأساسي لتعزيز التعليم المقاولاتي حيث لا بد من توفر مجموعة من الأساليب والكفاءات والتي يمكن عرضها كالتالي (Bergische Universität Wuppertal et al., 2021.p9):

- ✓ يتطلب من الهيئة التدريسية أن تلعب دورا نشطا في إكساب المهارات المقاولاتية وفي إرشاد وتوجيه الطلبة؛
- ✓ التركيز على تحسين الكفاءة المقاولاتية لدى الأساتذة.
- ✓ تعزيز العلاقات بين الأساتذة والطلبة وتشجيع مشاركتهم وهذا يخلق تفاعلات إيجابية (Sri Widodo & Budi Santoso, 2023.p47).
- ✓ تحول دور الأساتذة من ناقلي المعرفة إلى ميسر التعلم (Gautam, 2015.p26).
- ✓ يجب أن تعتمد العملية التعليمية على الإبداع (Malywanga et al., 2020.p312).

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة أحد أهم المتطلبات الأساسية لتعليم المقاولاتي لأنها تلعب دورا محوريا لنجاحه. ولا بد أن تتمتع هذه الموارد بالمعارف والكفاءات والخبرة في مختلف المجالات التي تخص المقاولاتية من معارف حول الإدارة والتسويق والمالية.. الخ. بالإضافة إلى ذلك، لا بد أن تكون لديهم

مهارات التواصل الفعالة، والقدرة على العمل في فريق لتحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز الابتكار والإبداع لدى الطلبة مما يزيد من فرص نجاحهم في مجال المقاولاتية.

ثالثاً: القيادة المقاولاتية

هي إحدى أنواع القيادة المطلوبة لأجل التعامل مع مختلف التحديات وهي تسمح بتوجيه المؤسسات بنجاح، والقدرة على التعامل مع المشاكل التي تعترضها. ولها تأثير كبير في الاعتراف بوجود فرص جديدة لتحسين الأداء، كما أن هذا النوع من القيادة مطلوب بشكل أساسي في التعليم لأنها تسمح بخلق روح المبادرة والابتكار، وإقناع الطلبة بالمخاطرة وتشجيعهم على الإبداع وتوفير وتهيئة الظروف التي تؤدي للنجاح (فقيهي & العبابنة, 2022, ص109). وتوسع نطاق التأثير البيئي المقاولاتي والابتكار وتحقيق التكامل بين التعليم والتطور الاقتصادي داخل مؤسسات التعليم العالي وخارجها من خلال مبادرات مقاولاتية أكاديمية (Guerrero et al., 2020.p14).

فهي نوع مميز من القيادة التي تسمح بالتعامل مع الأزمات ووفق كل من الباحثين (Chen, 2002; Swiercz & Lydon, 2007) فهي تسمح بتوجيه المنظمات نحو النجاح وحل المشكلات، وتسمح بمعرفة الفرص الجديدة لتحسين الأداء. ووفق كل من الباحثين (Xaba & Malindi, 2010; Berglund, 2003) فهي لها تأثيرات متنوعة وهي التي دفعت المتخصصين لتطبيق القيادة المقاولاتية بشكل متزايد في التعليم لتحسين جوانبه. وأكد الباحث (Park, 2012) على قدرتها على خلق بيئة داعمة للابتكار والتغيير على مستوى مؤسسات التعليم العالي. ووفق الباحثان (Roomi & Harrison, 2011) فإن القيادة المقاولاتية تعني امتلاك الرؤية وتوصيلها حتى يمكن مشاركة الجميع في تحديد الفرص وتطويرها لأجل الحصول على مزايا تنافسية (Pihie et al., 2014.pp1-2).

ووفق الباحث (Burton Clark, 2004) فهي تسمح بإدارة مؤسسات التعليم العالي بطريقة مرنة ومدركة للفرص الممكنة، وتؤدي لتوجيه فعال لطلبة وتشجيع فكرة النزعة نحو الاستقلالية الذاتية. وهذا يستوجب وجود أبطال المقاولاتية داخل كل الكليات، والأقسام حتى يتم تضمين مناهج التعليم المقاولاتي ويحقق تطوير العديد من التخصصات. فتعيين قادة أكاديميين يسهل تحقيق النجاح وهوما أكده الباحثان (Clark, 1998; 2004; Sanyal, 1995) والدور الفعال للقيادة المقاولاتية، ووضع طاقم عمل لجذب المقاولين المستقبليين، وهكذا يشاركون في أدوار مختلفة لصالح المجتمع (Gibb & Hannon, 2006.p88).

وأكد الباحثان (Fayolle & Verzat, 2009) على أهمية وجود واحد أو أكثر من القادة في مجال المقاولاتية يتمتعون بالقدرة على القيادة وتوجيه المبادرات الابتكارية وتطوير مهارات الطلبة داخل مؤسسات التعليم العالي حتى يتم نشر الوعي المقاولاتي وإبراز قيمة التعليم المقاولاتي (Bouslikhane, 2011.p130). ويمكنهم التأثير على الأفراد التابعين لهم لتحقيق الرؤية وتحسين جوانب التعليم المقاولاتي. ووفق الباحثين (Berglund & Holmgren, 2006) فإنه يمكن التأثير كذلك على سلوكياتهم وأداء مهامهم. ووفق الباحث (Park, 2012) فلا يمكن تحسينه بدون قيادة مقاولاتية فعالة لأنها تساهم في بناء بيئة داعمة للتغييرات والابتكارات. ووجد أيضا علاقة بين أسلوب القيادة ودعم الابتكار (Pihie et al., 2014.pp4-5).

وبناء على ذلك تعد القيادة المقاولاتية الركيزة الأساسية التي تضمن تخطيط وتنفيذ ومتابعة نجاح أي نشاط تعليمي أو مشروع ابتكاري داخل الجامعة، لما لها من دور محوري في توجيه ودعم المبادرات. وتمكنها من تعزيز الروابط مع القطاعات الإنتاجية حتى تفتح الآفاق للمتخرجين لإنشاء مؤسسات ناشئة (Cruz-Amarán et al., 2020.p5).

ولابد أن يتم اختيار أعضاء القيادة المقاولاتية على مستوى جميع الكليات والأقسام في مؤسسات التعليم العالي وفقا لمعايير علمية دون محسوبية، وأن تتوفر بهم مختلف الشروط من مؤهلات علمية في المجال ومهارات إدارية، وإعطاء الفرصة للشباب لأن هذه الفئة الأكثر حماسا واندفاعا وطاقة نحو الأفكار الجديدة.

رابعاً: المرافقة والإرشاد

تسمح بدعم بإنشاء المؤسسات والمشاريع المقاولاتية في مختلف القطاعات وتشمل عمليات المرافقة والإرشاد لتقديم الدعم المالي والنصح والإرشاد في مجال المقاولاتية. حيث يتم استقبال أي طالب يريد الإرشاد والتوجيه على مستوى مختلف هيئات المرافقة والدعم للحصول على بعض المعلومات التي يريدها.

وتوجد العديد من الخدمات التي تقدمها هيئات المرافقة والإرشاد وهي خدمات استشارية وتضم دراسة الجدوى الاقتصادية واستشارات بخصوص الجودة الشاملة، واستشارات تخص السوق وإدارة الأعمال الإدارية والمالية والمحاسبية والفنية. بالإضافة لاستشارات قانونية واستشارات تخص حماية الملكية الفكرية علاوة على ذلك فإنها تقدم خدمات معلوماتية. وهي تضم خدمات إدارية وخدمات حاسوبية بالإضافة

لخدمات تنمية الموارد البشرية من خلال ربط الطلبة أصحاب الأفكار الجديدة، والأساتذة بسوق العمل لتنمية مهارتهم ومع الجهات التنموية (جاد الله، 2018، ص159).

بعد ذلك يتم مرافقة ومتابعة الطلبة أصحاب الأفكار الجديدة حتى يمكن تجسيدها على أرض الواقع (Kouraiiche, 2018.p44). ويتم ذلك عبر تهيئة بيئة تعليمية تسهل عملية التعلم التفاعلي مع ضمان توفير الموارد الأساسية سواء كانت تقنية مادية بشرية اللازمة لدعم المبادرات المقاولاتية والحصول على التوجيه والتدريب. (Alain, 2017.p9). فمن خلال الحاضنات يمكن توفير البيئة المناسبة لاحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية، وتعتبر كذلك من أهم الآليات التي يعتمد عليها لإيجاد حلول للمشكلات اليومية كما تهدف لتحفيز التفكير الإبداعي، وتحويله لمشاريع ناجحة عن طريق توفير خدمات إدارية وفنية واستشارية.

خامسا: الجامعة المقاولاتية المرنة

في العقود الأخيرة أصبحت الجامعة إحدى الآليات الأساسية لتحديد الوضع التنافسي للبلد ونموه الاقتصادي، وتوسيع وظائفها وضرورة ربط الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية مع أنشطة الجامعة. وكل ذلك أدى لظهور مفهوم جديد وهو الجامعة المقاولاتية، والتي تعتبر جامعة حديثة والتي تخضع لتحول مستمر (Pavlova & Chernobuk, 2016.p1). كما أن أبحاث المستقبل ومراكز الدراسات الاستشرافية الخاصة بالمستقبل أشارت لحروب جديدة، والتي أساسها المعرفة والتكنولوجيا ما يعني ضرورة إعادة النظر في وظائف الجامعة الكلاسيكية، ناهيك عن موجات العولمة واتجاه العديد من الأعمال نحو الاقتصاديات الناشئة التي خلقت عدة تحديات، ومشكلات تستوجب تدخل الجامعة وتأدية دور بارز لتقديم حلول فعالة لها من خلال جودة التعليم والبحوث والابتكارات، التي تساعدها في احتلال تصنيف دولي أفضل عن سابق لأنه لم يعد مقتصرًا على أساس الإنتاج العلمي (يوسف & شوتري، 2017، الصفحات 592-593). بل على قدرتها على تقلد وظائف جديدة والانتقال من تقديم المعرفة إلى قدرتها على تحويلها في شكل شهادات وإطارات قادرة على تطويرها، وتسعى هذه الجهود لجعل المبادرات الفردية نتائج ملموسة تسهم في الفائدة العامة.

وقد شددت المفوضية الأوروبية في تقاريرها الصادرة سنتي 2006 و2008 على ضرورة التزام الجامعات بتعزيز ثقافة المقاولاتية بين الطلبة والمشاركة بفاعلية في تحقيق النمو الاقتصادي وخلق فرص للعمل بما يعكس الدور المهم التي أصبحت تستحوذ. وهنا أصبحت أمامها تحدي تقديم برامج ثرية

وملهمة في مجال المقاولاتية وغرس المهارات، والقدرات اللازمة للتعامل مع بيئة الأعمال غير المؤكدة. وهذا ما أشار له كل من الباحثين (Matlay, 2011; Bumpus&Burton, 2008) أنه لا بد من تطوير البرامج والمناهج المخصصة لتلبية حاجات السوق وتنمية التفكير (Higgins et al., 2013.p3). وإدخال الإصلاحات في نظام التعليم العالي حتى يسهل ربطها بالوكلاء الخارجيين (Cruz-Amarán et al., 2020.p5). أما البرامج فلا بد أن تكون مرنة وأن تسمح بإنشاء تفاعلات بين الأشخاص لتشجيع تبادل المعرفة والخبرات (Tajpour et al., 2018.p7). وكل ذلك يسمح بتكوين مساحة تعليمية مفتوحة لها أهمية في توليد المزيد من الأفكار الابتكارية (Higgins et al., 2013.p11).

من التعاريف السابقة يمكن استخلاص أن الجامعة المقاولاتية المرنة هي نموذج متطور يعكس قدرة الجامعة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، ويشمل إعادة هيكلة في البرامج والمناهج وتبني مقاربات مبنية على الابتكار والانفتاح على العالم الخارجي.

سادسا: مناهج واستراتيجيات التعليم المقاولاتي المتطورة

إن مناهج واستراتيجيات التعليم الحالية لا تساعد الطلبة على التساؤل والإبداع واتخاذ القرارات حتى يصبحوا مقاولين مستقبلا لأنها تقليدية تجبرهم على البقاء في نفس المستوى. ووفق الباحثين (EC, Neck & Greene, 2011; 2008) فإن التحدي الحقيقي هو وضع مناهج واستراتيجيات متعددة التخصصات حتى يصبح التعليم المقاولاتي في متناول جميع الطلبة، وتكوين فرق لتطوير واستغلال الأفكار وتساعد على تعزيز التفاعل والاختلاط بين طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وطلبة الكليات الأخرى على خلق فرص عمل متعددة التخصصات، وتبادل المعارف والآراء مما يتيح جمع المعرفة الاقتصادية والعلمية والتقنية. وأكد الباحثان (Neck & Greene, 2011) على ضرورة تبني مناهج تعليمية عملية تركز على التعلم بالتجربة والتطبيق الفعلي بدلا من المعرفة النظرية المجردة لما لها من دور في تنمية مهارات الطلبة المقاولاتية، ولا بد من تصميم مناهج بطريقة مقاولاتية تساعد على بناء عقليات مقاولاتية (Altan, 2015.p37-38). ووفق الباحث (Fatoki, O) فاعتماد الأساليب التجريبية كالزيارة الميدانية والتدريب في الشركات تسمح بتزويد الخبرات للطلبة، وتطوير مهاراتهم لاتخاذ القرار في مجال المقاولاتية (Malywanga et al., 2020.p319).

ومن بين الأسباب الأساسية التي استدعت تحسين وتطوير مناهج التعليم المقاولاتي هو حدوث تطورات اجتماعية واقتصادية تستوجب مراجعتها، ومعرفة مدى ملاءمتها وادماج الأساليب الحديثة لحل مختلف المشكلات، وتكون قادرة على تكوين أجيال ناشئة تتماشى مع تلك التطورات. ناهيك عن حدوث

إضافات جديدة في مستوى المعارف والتي تعتبر حصيلة خبرات أجيال سابقة لذا لا بد من تحيينها(مصطفى, 2000، ص172).

ينبغي تبني استراتيجيات تعليمية حديثة كالتعلم التجريبي والتعلم التشاركي والتعلم القائم على المشاريع لتعزيز قدرات الطلبة على اتخاذ القرارات ووضع خطط العمل وتطويرها، بالإضافة لتعلم الذاتي والتركيز على الأسباب التي تجعل من الطلبة مقاولين ناجحين وتحديد آليات النجاح من خلال تحليل مساراتهم المهنية وسبل المضي قدما نحو تطوير الأعمال وتوسيعها. وبين كل من الباحثان (Garavan & Cinneide, 1994) أنه ينبغي على مناهج التعليم المقاولاتي أن تستهدف عدة أهداف أبرزها تعزيز الاتجاهات الإيجابية حول المبادرة والابتكار، وتوفير المعارف ذات الصلة بالمقاولاتية، ويمكن من خلالها اكتساب المهارات التقنية بالإضافة أنها تحفز الدافع المقاولاتي، والمواهب وتشجع الطلبة لإنشاء مشاريعهم(Gibb, 2003.p4).

بالإضافة لتطبيق أساليب التعليم العملية والتجريبية التي تغرس المهارات المقاولاتية وتجعل العملية التعليمية ممتعة، وهذا يتيح تطبيق ما تعلموه في الحياة الواقعية(John et al., 2022.p50-51). لذلك يجب استخدام المناهج التعليمية الجديدة التي تنمي الإبداع لدى الطلبة، والتي تركز على العمل العملي وتجعلهم مقاولين مستقبلا وهذا ما جاء في دراسة (Mehrabi, 2017). ووفق الباحث (Vathghi, 2011) فإن الأساليب التقليدية المستخدمة في التعليم المقاولاتي غير فعالة ولا تدفع الطلبة للبدء في المشاريع المقاولاتية(tayebnia et al., 2023.p2).

حتى يحقق التعليم المقاولاتي أهدافه في تنمية إبداع الطلبة وتحفيزهم للبدء في مشاريعهم لا بد من إدماج مناهج متطورة مواكبة مع متطلبات سوق العمل، وإدماج استراتيجيات حديثة مبنية من المواقف والتجارب الحقيقية ودراسات حالة لمقاولين ناجحين.

سابعاً: تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في مجال المقاولاتية

لا بد من وضع استراتيجية فعالة تعمل على ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي وتعزيز التعاون مع القطاع الخاص من خلال ربط محتوى برامج التعليم المقاولاتي بالواقع العملي لتشجيع روح المبادرة للطلبة، وتحفيز النظام البيئي المقاولاتي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة والاتجاه نحو المقاولاتية في الصناعات المهمة(الرميدي, 2018، ص380). كما يجب بناء التعاون المتعدد القطاعات عن طريق مشاركة القطاع الخاص لاسيما في مجال التمويل والمحاسبة، والبحث والتطوير إلى جانب دور القطاع العام الذي يعد فاعلا أساسيا لدعم التعليم المقاولاتي لما لذلك من نتائج ايجابية تنعكس في تحقيق فوائد

اقتصادية واجتماعية مشتركة، وتعزيز لعملية نقل المعرفة والخبرات والتكنولوجيا بنجاح (Binks et al., 2006.p11-13). بالإضافة للقيام بالمشاريع المشتركة مع أصحاب المصلحة (Gibb, 2003.p9). علاوة على ذلك فإن هذا التعاون يسمح بنقل الخبرات وتبادل الاستشارات التي تمثل مختلف الأنشطة التي يقدمها الأساتذة لصالح شركات القطاع الخاص بناء على طلب منها، وهذا وفقا لاختصاصهم وخبرتهم. ويسمح بتطوير وتحديث مختلف القطاعات والمواءمة بين المعارف النظرية والواقع، وهذا ما يتيح المنفعة للطرفين. حيث أنه يساعد أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة باكتساب الخبرات والمهارات الجديدة وبالمقابل تحصل المؤسسات على الدراسات، والخبرات في مجالات كثيرة (كواشي, 2015، ص466). كما تبرز ضرورة إنشاء نظام فعال لعلاقات الشراكة ل يتيح تبادل المعلومات، وإنشاء بنك موحد للمعطيات والبيانات يخدم كافة الأطراف المعنية لاتخاذ القرارات وإقامة المشاريع المشتركة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والتي تكون فيها العلاقات طويلة الأجل (Krysovaty & Ptashchenko, 2023.p58).

ووفق الباحثان (Floris & Pillitu, 2019) فإن هذا التعاون يسمح بالإنتاج و يتيح التواصل المباشر مع بيانات الأعمال من خلال مشاريع مشتركة ويمكن من التعلم العملي. حيث أظهرت دراسة (Luis-Rico et al., 2020) أنه يجب تدريس الجوانب العملية للمقاولاتية للطلبة عن طريق تشجيع تعاون الجامعة مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة، والخبراء والبنوك، وأن يتفاعل التعليم المقاولاتي مع البيئة الخارجية والجهات المهنية الفاعلة في المجتمع. وهكذا يصبحوا كشركاء تعاون لتحسين المعرفة والمناهج التعليمية وإنشاء مواد تعليمية تركز على الكفاءات والمهارات المالية، وهذا يساهم في تطوير قدرات الطلبة خارج الفصول الدراسية وزيادة ثقتهم بأنفسهم قبل دخولهم عالم الأعمال (tayebnia et al., 2023.pp4-5).

المبحث الثاني: أبعاد التعليم المقاولاتي

يضم التعليم المقاولاتي أبعاد أساسية تساعده في تعزيز مهارات وقدرات الطلبة حتى يمكن تشكيل مقاولين لهم القدرة على التكيف مع مختلف التغيرات الديناميكية. وفي هذا المبحث سيتم التطرق للأبعاد التي لها أهمية كبيرة في تعزيز من فاعلية التعليم المقاولاتي. وفقا لهذه الدراسة فهو يضم كل من البيئة الداعمة المادية والمعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، حيث سيتم شرح كل عنصر على حدا.

المطلب الأول: البيئة الداعمة ماديا

البيئة الداعمة ماديا هي الإطار التعليمي الداعم ماديا التي توفر النظام البيئي الملائم للتعليم المقاولاتي من خلال تهيئتها ماديا حتى يمكن تعزيز قدرات الطلبة على الابتكار في عالم الأعمال. وهي تشمل مختلف المرافق التعليمية، والورشات ومساحات مخصصة للعمل كفريق والتجهيزات التي تساهم في خلق بيئة تعليمية فعالة. فوجود هذه البيئة المادية يعزز من التعليم المقاولاتي ويساعده في تشكيل مقاولين مبتكرين.

أولا: توفير القاعات المناسبة للتدريس

وهو يمثل الجانب الفيزيائي المادي الذي يعني توفر الأمكنة والتجهيزات لجميع الطلبة وفقا للمستويات العالمية المقبولة ولقد وجد بأن توفير الأبنية ذات الهندسة المصممة وفقا لاحتياجات التعليم المقاولاتي من الناحية الصحية كالإنارة، وتوفير التجهيزات اللازمة الخاصة بالمخبر وقاعات التدريس الواسعة ووسائل العرض المرئية، كم أن توفير وسائل المطالعة ومراجع علمية متخصصة في المقاولاتية يعزز فعالية التعليم (مالك، 2009، ص13).

يمكن التأكيد على أن توفير القاعات المناسبة للتدريس يعتبر عنصرا جوهريا ضمن مكونات البيئة الداعمة ماديا والتي تساهم في نجاح التعليم المقاولاتي لأنها تلعب دور فعال في خلق بيئة تعليمية ملهمة وتفاعلية. وينبغي التصميم بعناية من حيث تجهيزها وتكييفها بمختلف الوسائل التعليمية الحديثة اللازمة مثل أجهزة العرض ومقاعد مريحة.. الخ. هذا ما يسهل تقديم محتوى التعليم المقاولاتي بشكل جذاب، وتوزيع المقاعد بشكل يشجع تبادل الحوارات والنقاشات بين الأساتذة والطلبة. وهكذا يمكن أن توفر بيئة مريحة ومرنة للجميع وتتيح لهم الفرصة لتبادل الأفكار والآراء.

ثانيا: توفير الأجهزة التقنية اللازمة وفضاءات الأنترنت

إن التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال مرتبطة بالتطور المستمر للتكنولوجيا الرقمية وإدخالها في كل أماكن العمل. والتي يتم استخدامها بشكل يومي لتحسين الشخصي والمهني (Mariandri et al., 2023.p9). ويتعين على الجامعات تكثيف استثماراتها في مجالات عدة منها الوسائل التعليمية التي تستخدم في التعليم المقاولاتي (Abaho et al., 2015.p920) حتى يمكن تقديم خدمات تعليمية متوافقة مع احتياجات أماكن العمل الرقمية. ووفق الباحث (Amphlet, 2018) فإن الطلبة هم جيل الأنترنت "الجيل الرقمي" لذا لا بد من توفير الأجهزة التقنية، والأنترنت حتى يمكن الوصول الرقمي المستمر في مختلف

الوسائط والشبكات الاجتماعية كما أنها تلهمهم أكثر للتعليم المقاولاتي (Guerrero & Urbano, 2021.p145).

تمثل الأجهزة التقنية وفضاءات الإنترنت أحد العناصر المكونة للبيئة الداعمة ماديا للتعليم المقاولاتي، حيث أنها تتيح للطلبة الوصول إلى المعلومات والمعارف الضرورية بكل سهولة. والتواصل مع الخبراء والمتخصصين في كل مكان. بالإضافة لإمكانية المشاركة في الدورات التدريبية التي تكون عبر الإنترنت ومجانية في إطار أكاديمي تعاوني، وتوفر للطلبة فرصة الاطلاع المستمر على أحدث المستجدات في عالم الأعمال وتؤدي لتهيئتهم للولوج في سوق العمل واتخاذ قرارات صحيحة.

ثالثا: الدعم المالي والمادي للطلبة والأساتذة من خلال تخصيص جزء من ميزانية مؤسسات التعليم العالي لدعم مشاريع الطلاب المبدعين

ينبغي تقديم المساعدة المالية والفنية للمقاولين المحتملين ومحاولة الحد من البيروقراطية التي تحول دون إنشاء المشاريع (Ndofirepi, 2024.p10). ومن الضروري تخصيص ميزانية لإجراء الأبحاث والتجارب والدراسات التطبيقية لزيادة الأنشطة البحثية وتوسيع نطاق المعرفة ، والتطوير لأن نجاح أي دولة يتوقف على تحديد وتخصيص حجم المبالغ المالية للدعم المالي والمادي لكل من الطلبة والأساتذة بما يضمن تمويل المشاريع التعليمية والتجارب العملية (عربي, 2017، ص254). لما له من أثر بالغ في تشجيعهم وتعزيز الأفكار والمشاريع الإبداعية وتصبح هذه السياسات أداة فعالة لتحقيق قيمة مضافة، وتكون بذلك النتائج ملموسة في شكل براءات اختراع وتطوير تقنيات جديدة وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة. علاوة على ذلك فإنه يساهم في تحسين من جودة التعليم وتعزيز السمعة الأكاديمية، فمؤسسات التعليم العالي التي تسهر على تقديم الدعم المالي وجوائز لطلابها وأساتذتها تحظى بسمعة أفضل من غيرها، هذا يسمح باستقطاب المزيد منهم ذوي المواهب والأفكار الملهمة والتميزين ولديهم كفاءات عالية. فتخصيص جزء من ميزانيتها لدعمهم وتحفيز المشاريع الإبداعية له نتائج مستقبلا ولا تنحصر المنفعة على الطلبة والأساتذة وإنما تؤول على الجميع فهي استثمار في مستقبل المجتمع والجامعة ككل. ولإشارة لابد من تنوع في مصادر الحصول على الدعم المالي مثل قطاع الأعمال والقطاع الخاص وإبرام الشراكات وربط الجامعة بمحيطها الخارجي.

المطلب الثاني: البيئة الداعمة معنويا

تتمثل البيئة الداعمة المعنوية أحد أبرز العناصر الأساسية المساعدة في تعزيز فعالية التعليم المقاولاتي لتحقيق أهدافه. وهي تضم الحقائق البحثية التي لها دور محوري في توفير المحيط البحثي الملائم للطلبة من خلال مساحات ملهمة ومشجعة للابتكار والتجريب وتبادل الأفكار والخبرات. بالإضافة لتقديم المنح الجامعية والتغطية الإعلامية الجيدة والتي تكون بشكل إيجابي بشأن إنجازات مؤسسات التعليم العالي للتعزيز من سمعتها وتحقيق التحفيز المستمر لطلبتها.

أولاً: بيئة تحتية بحثية "حدائق البحوث"

لقد شكلت الثورات الأكاديمية منعطفا هاما في مسار تطور الجامعة وبروز أدوار جديدة لها وتطور بنيتها ووظائفها بصورة معاصرة. ووفق كل من الباحثان (Etzkowitz & Webster) فهي تتوفر على مراكز متقدمة للعلوم وترجمة نتائج الأبحاث إلى ملكية فكرية وتجارية (Pavlova & Chernobuk, 2016.p1). ولها العديد من التسميات مثل: حديقة الأبحاث (research park، حديقة علمية أو حديقة تقنية (technology park)، ويتم نقل المعرفة من منبعها نحو الشركات ومن ثم نحو الأسواق. وهي تسمح بتأهيل الطلبة وتطوير إمكاناتهم، كما تسمح بالاستفادة من خريجي الجامعات وتوظيفهم وطرح منتجات مبتكرة. ويكون التعاون بين الجامعات مع مراكز البحث للاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات اعتمادا على ورش ومختبرات الجامعة إضافة لأعضاء الهيئة التدريسية (Gamal, 2020). وتشجيع البحث والتطوير التكنولوجي، وإنشاء مراكز خاصة للمخترعات الجديدة وتعميمها من خلال المجمعات التكنولوجية (كواشي, 2015، ص467).

يمكن القول إن الحدائق البحثية توفر مساحات محفزة للإبداع والابتكار، وتخلق فضاءات لأصحاب الأفكار الإبداعية من طلبة وأساتذة بالتعاون مع مراكز البحث والقطاعات الإنتاجية. وتسمح بالتفاعل وتبادل المعارف مع مختلف الفاعلين بهدف تعزيز مسارات الابتكار في عالم الأعمال.

ثانياً: التغطية الإعلامية لإنجازات الجامعة

تسهم وسائل الاعلام التقليدية والحديثة في نشر الثقافة المقاولاتية والتعريف بانجازاتها باستعمال العديد من القنوات مثل: شبكة الانترنت واللقاءات العلمية، والنشرات والمؤتمرات العلمية على المستويات المحلية والدولية. وعلى سبيل المثال تقوم الجامعات بنشر المشروعات المقاولاتية الناجحة لطلبتها عبر مواقعها الالكترونية الرسمية (الجبالي, 2018، ص43). كما تسعى مختلف مؤسسات التعليم العالي

ووسائل الاعلام سنويا لتعريف الطلبة بنماذج ناجحة لمقاولين حتى يحتذى بها لأنهم يؤثرون إيجابيا على الآخرين (Boldureanu et al., 2020.p7).

وعليه تعتبر التغطية الإعلامية لإنجازات الجامعة أحد العناصر الأساسية في بناء البيئة المعنوية الداعمة للتعليم المقاولاتي. وفي هذا الصدد تسلط وسائل الإعلام الضوء على مختلف المشاريع الإبداعية التي جسدها الطلبة على أرض الواقع حتى يوجد قصص حقيقية للنجاح، وقدوة تحفيزية لغيرهم. وهذا سيحقق دعما معنويا ونفسيا لهم ويعزز من ثقتهم بأنفسهم، وقدراتهم على توليد الأفكار الإبداعية وتحسين سمعة الجامعة، وخلق روح المنافسة الإيجابية بين أوساط الطلبة.

ثالثا: بيئة تحتضن المقاولين المحتملين وأصحاب الأفكار الجديدة

أكد كل من الباحثان (Turker & Selcuk, 2009) على دور البيئة التعليمية الداعمة في خلق النوايا المقاولاتية إلى جانب دور الهياكل الداعمة، وتوفير النوادي ومراكز المقاولاتية والأنشطة الطلابية التي تشجعهم عليها على مستوى سياسة الجامعة. وتوفير مختلف المرافق الملائمة لمساعي المقاولاتية التي تعتبر بيئة مشجعة لها (Bulad & Dülger Taşkin, 2023.p84). وتكوين حاضنات ومسرعات لدعم المشاريع الجديدة التي يمكن أن تنمو في الأسواق الدولية (Ndofirepi, 2024.p10).

حيث تمثل البيئة الداعمة معنويا المناخ الداعم لتعبير عن مخاوف الطلبة وطموحاتهم بكل ثقة وأريحية وذلك من خلال تطوير العلاقات الشخصية بينهم وأساتذتهم وتعزيز الثقة فيهم، وأن يظهروا ذواتهم الحقيقية بدون تردد وهذا يعتبر عنصرا أساسيا للمقاولاتية (Mariandri et al., 2023.p12). كما أنها تقدم عدد كبير من خدمات التأهيل والدعم المعنوي والإرشاد (احمد الشميمري & وفاء المبيريك, 2019، ص50).

وهكذا يشعر الطلبة أصحاب الأفكار الإبداعية بأن أفكارهم لها أهمية في طرحونها دون تردد، ولهم الثقة الكاملة بأن لهم أذان صاغية توجههم حتى يتمكنوا من تحقيقها ويستطيعوا التغلب على كل التحديات والعراقيل التي تقف أمامهم لأنه يوجد من يحتضنهم.

رابعا: تطوير الفرص البحثية الجامعية والمنح الدراسية لحضور المؤتمرات الخارجية

حتى يبقى الأساتذة على إطلاع بمختلف التطورات الحديثة في كل العلوم والثورات التكنولوجية لآبد من تطوير الفرص البحثية، وتقديم المنح الجامعية الاستكشافية والتدريبية التي يستفيد منها كافة الأساتذة والطلبة. كما أنها تسمح بتمتين أواصر الصلة بين الكليات المتشابهة في البلدان المختلفة. بالإضافة

لعقد المؤتمرات العلمية الخارجية شرط تقديم إضافات إنتاجية علمية كل سنتين على الأقل في مجالات مختلفة، وإدخال الجانب العلمي فيه حتى يمكن الاستفادة منه في التطبيقات العلمية. هكذا يستطيع أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة معرفة مختلف المستجدات، والمشاكل الموجودة. ويكون ذلك أداة لتطوير التعليم المقاولاتي وخدمة المجتمع وليس وسيلة للتباهي والتجوال (مالك، 2009، ص14). فالفرص البحثية تعني أن تمنح الجامعة منحا لطلبتها وأساتذتها لأجل القيام بالأبحاث واستضافة المؤتمرات وحلقات النقاش وهكذا تقدم لهم قاعدة بحثية قوية في مجال المقاولاتية (السيد علام، 2019، ص34). يمكن القول إن تطوير الفرص البحثية الجامعية، وتوفير المنح الدراسية لحضور المؤتمرات الخارجية هي من العناصر المهمة التي تعزز من البيئة الداعمة معنويا للتعليم المقاولاتي. فهي تفتح الآفاق الواعدة أمام الطلبة وتتيح لهم التفاعل مع الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات، وتبادل المعارف في العديد من الدول. ناهيك عن المشاركة في المؤتمرات هذا ما يعزز ثقتهم في قدراتهم ويحفزهم على الابتكار، وتساهم بذلك هذه المبادرات على زيادة روح البحث والتطوير والإبداع وتلهمهم لتقديم الأفضل.

المطلب الثالث: جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

تعتبر جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي أحد أهم العوامل الأساسية التي تحدد فعاليته لإعداد مقاولين مستقبلا. وهنا يجب أن يتضمن ربطا بين الإطار النظري والتطبيق العملي في مجال المقاولاتية حتى يستطيع الطلبة التطبيق الفعلي لمختلف المفاهيم النظرية الحديثة والمكيفة وفقا لمتطلبات سوق العمل. كما يتطلب تضمين مختلف المعارف والمهارات الاقتصادية والإدارية والمقاولاتية في برامجه حتى يكتسب الطلبة مختلف المعارف والمهارات اللازمة للبدء في مشاريعهم.

أولا: جودة برامج التعليم المقاولاتي

حتى يحقق التعليم المقاولاتي هدفه ويعزز الدافع والتوجه المقاولاتي للطلبة من خلال جودة برامجه ومحتواه. وهذا يعتبر شرطا أساسيا وقيما خاصة إذا تمحورت حول المعارف النظرية وتطوير الكفاءة وزيادة الثقة (Vaicekauskaite & Valackiene, 2018.p89). حيث يتم تقديم التعليم المقاولاتي في العديد من الجامعات في مختلف أنحاء العالم على شكل دورات أو برامج والتي يجب أن تركز تلك البرامج على تزويد الطلبة بالمهارات والمعارف اللازمة الخاصة بالمقاولاتية وهو ما أكده الباحث (Gibb, 2002). وبنبغي تناول الجوانب الهامة مع التركيز بشكل خاص على عملية إنشاء المشاريع الجديدة وتعلم مراحلها،

بالإضافة لمختلف الجوانب الخاصة بإدارة الأعمال التجارية. بحيث يتم التركيز على تكوين مقاولين كنقطة انطلاق لتصميم الدورات ذات كفاءة. وأكد كل من الباحثان (Aşkun & Yildirim, 2011) أهمية المحتوى النظري في برامج التعليم المقاولاتي وقدرتها على تطوير المعارف. كما أظهرت نتائج دراسة الباحثان (Klapper & Tegtmeier, 2010) أن محتوى البرامج والدورات التي تجمع بين الجوانب النظرية والعملية في المقاولاتية والتي لا بد أن تتسم بالمرونة في أساليب تقديمها الأمر الذي يعزز النية المقاولاتية، ويوجههم نحو التفكير بالعمل الحر ويساهم في تطوير كفاءتهم وقدراتهم وتحسينها (Bulad & Dülger, 2003; Peterman, 1998; Hanseemark, 2023, pp78-84). وأنه يمكن لبرامج التعليم المقاولاتي التي تكون ذات جودة أن تغير كل من النوايا والتصورات الطلبة فيما يخص الرغبة ببدء مشروع (Pittaway & Cope, 2007, p18). يمكن التوصل أن جودة برامج التعليم المقاولاتي لها أهمية بالغة في تطوير معارف الطلبة وتوجيههم للتفكير بالأعمال الحرة، كما يجب أن تجمع بين الجوانب النظرية والعملية في مجال المقاولاتية وأن تكون مواثية مع متطلبات سوق العمل.

ثانياً: محتوى برامج التعليم المقاولاتي

في إطار تحديد محتوى برامج التعليم المقاولاتي، وضع بعض الباحثين مقترحاتهم حول المعارف والمهارات التي يجب تطويرها لدى طلبة. فقد حدد الباحثان (Hisrich & Peter) مجموعة منها واعتبراها ركائز أساسية يجب أن تتضمنها هذه البرامج لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة (الجودي, 2015, ص167):

- **المعارف والمهارات الاقتصادية:** وتتضمن المهارات التقنية كالتحليل الرقمي والكتابة واستخدام الأدوات التكنولوجية لتجهيز الطلبة بقدرات عملية، إلى جانب تحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، العمل في فريق.. الخ؛
- **المعارف والمهارات الإدارية:** وتشمل وضع الخطط والأهداف، واتخاذ القرارات، تنظيم وإدارة المشروع؛
- **المعارف والمهارات المقاولاتية:** وتشمل المهارات الشخصية كالابتكار والإبداع، المخاطرة، المثابرة والرؤية القيادية.. الخ لأجل تعزيز السلوك المقاولاتي.

ووفق الباحث (Wilson, 1991) فمحتوى برنامج التعليم المقاولاتي يضم (Satos, 2014, p88):

طبيعة المؤسسات الصغيرة؛ إمكانيات المقاولاتية؛ مخطط العمل؛ الدعم التقني والفني؛ الأشكال القانونية للمؤسسات؛ استراتيجيات التسويق؛ موقع الأعمال؛ تمويل المؤسسات؛ الجوانب القانونية؛ القوانين

الحكومية؛ إدارة المؤسسات؛ إدارة الموارد البشرية؛ تسويق ترويج؛ فن البيع؛ التسيير المالي؛ اعداد التقارير الإدارية؛

كما يشير الباحث (Vesper , 1982 ; 1985) إلى أن هذه البرامج يجب أن تغطي تمويل المشروعات؛ تسويق المشروعات؛ التسيير المقاولاتي؛ إدارة الابتكار بما يجهز الطلبة بالقدرات اللازمة لإنشاء وإدارة المشاريع بنجاح؛ إلى جانب تصميم وتطوير المنتج؛ اقتصاد المقاولاتية؛ سيكولوجية المقاول؛ تاريخ المقاولاتية؛ المقاولاتية في المؤسسات الكبيرة؛ المحاسبة والضرائب للمشروعات؛ المقاولاتية والتخصصات الأخرى؛ القوانين والمشروعات؛ ويمتد محتوى برامج التعليم المقاولاتي ليشمل مجالات متعددة مثل إدارة العقارات والمشروعات؛ دراسة الجدوى؛ تطوير الأفكار والاختراعات.

وحسب الباحثان (Vesper & Gartner, 1997) إلى أن البرامج تستهدف تطوير المهارات لمختلف التخصصات مثل: المصرفيين ومصممي البرمجيات وعلماء الأحياء وغيرها من المجالات؛ إدارة المؤسسات الصغيرة؛ عمليات الاستحواذ على الشركات؛ بدء نشاط المؤسسات وإدارتها؛ خطط المخاطر؛ مخطط الأعمال؛ المقاولاتية للمؤسسات غير التجارية؛ إنشاء مؤسسات جديدة؛ تطوير الإبداع؛ الأعمال التجارية الدولية؛ قانون المقاولاتية؛ تقييم الإبداع؛ نقل التكنولوجيا؛ التعاون بين الشركات؛ شركة عائلية. إن محتوى برامج التعليم المقاولاتي يختلف من باحث لآخر ولا يوجد إجماع ولا معيار لأفضلها، كما لا يمكن أن يكون له مقياس واحد يناسب الجميع، وذلك بسبب الطلبة واحتياجاتهم التعليمية المختلفة، واعتمادا على مستواهم وخبرتهم وأهدافهم. فبعض البرامج تضم معارف عالية المستوى كالملكية الفكرية ونماذج الأعمال، والتسويق ومهارات التعامل مع الغير والإدارة وتعليم المهارات الناعمة كاحترام الذات، القدرة على التعرف على الفرص بالإضافة لمعرفة طرق التمويل، والتسويق وخطة العمل وإدارة الأعمال.. الخ(Ncanywa & Dyantyi, 2022.p79).

ووفق الباحثين (Hirsch ,al. 2005) لا بد أن تهدف محتوى برامج التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى (بصلي, 2017، ص77):

- معرفة الدور الذي تقوم به المؤسسات والشركات الجديدة في النظام الاقتصادي؛
- معرفة نقاط القوة والضعف المتواجدة على مستوى المؤسسات؛
- معرفة المميزات الخاصة بالعملية المقاولاتية؛
- التخطيط للمنتجات وتقييم المهارات المقاولاتية؛
- تحديد الطرق المستخدمة لتقييم الفرص الممكنة ومختلف العوامل المساعدة على الإبداع؛

- تعزيز القدرات المتعلقة بالتكوين والعمل ضمن فريق؛
- معرفة الأسباب المؤدية للنجاح أو الفشل في الابتكار وإنشاء المشاريع الجديدة؛
- معرفة الاستراتيجية المطبقة لخلق المشاريع الجديدة؛
- معرفة كيفية صياغة مخطط الأعمال بشكل احترافي؛
- الالمام بأساسيات التخطيط التسويقي والمالي والإنتاجي والتنظيمي؛
- اكتساب مهارات إدارة المشاريع الجديدة وتنميتها؛
- التعرف على التحديات والمتطلبات الإدارية الخاصة بتشغيل المشاريع؛
- معرفة دور وأهمية المقاولاتية.

يمكن القول إن محتوى برامج التعليم المقاولاتي يختلف من باحث لآخر لأنه لا يوجد محتوى ثابت ومناسب للجميع، وذلك بسبب اختلاف المكان والزمان. بالإضافة لتغير الاحتياجات التعليمية ومستوى الطلبة وخبراتهم، لكن بصفة عامة لا بد أن يتضمن أساسيات المقاولاتية ومختلف المعارف ذات صلة بها.

المطلب الرابع: الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية

الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في مجال التعليم المقاولاتي هي الركيزة الأساسية لزيادة روح مبادرة الطلبة وحثهم على الإبداع. وهي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف التي تسمح بتوجيههم نحو مجال المقاولاتية. كما أنها تشمل العديد من الكفاءات الخاصة بها من قدرة على تواصل فعال مع الطلبة لتحفيزهم على التفكير الإبداعي ناهيك عن إلمامهم بمختلف المعارف الخاصة بتوجهات السوق ومتطلباته حتى تشكل بيئة تعليمية مشجعة على الابتكار.

أولاً: تعريف الكفاءة

ظهر مصطلح الكفاءة في علم النفس من خلال مقال الباحث (McClelland, 1973) تحت عنوان "الكفاءة أم الاختبار"، وبدء قياس الفعالية في العمل عن طريق النظرية والأدوات التي تكون موثوقة، وأصبحت الكفاءة أساساً ضمن ممارسات المورد البشري. ووفق كل من الباحثان (Krentzman & Townsend, 2013) فهي تعني امتلاك كل من المعتقدات والمعارف والمهارات الضرورية للعمل بفعالية. ووفق الباحثان (Albanese & all, 2008) فتعني مهارة مركبة أو معارف أو أنماط سلوكية (احمد, 2020، ص647).

فالكفاءة هي مجموعة من المعارف والمواقف والمهارات لتحقيق النجاح، فالأفراد الأكفاء يمتلكون المعرفة التحليلية والإبداعية في مجال محدد (Rodrigo et al., 2023.p6).

يمكن القول إن الكفاءة هي القدرة على القيام بالمهام والأنشطة بطريقة فعالة، وهي تضم المهارات العملية والفكرية التي تساعد على التخطيط وحل المشكلات وإدارة الوقت التي تسهم في تحسين الأداء وتحقيق نتائج إيجابية.

ثانياً: تعريف الكفاءة المقاوالاتية

تمثل الكفاءة في مجال المقاوالاتية مختلف الخصائص الفردية والسلوكيات التي تساعد الأفراد على نجاح مشروعهم والحفاظ عليه (Rodrigo et al., 2023.p6). ووفق الباحثين (Sarwoko, al.,2013) فهي المعارف والمواقف المقاوالاتية الايجابية التي يجب أن يتحلى بها المقاول للنجاح من خلال التدريب والتطوير. وحتى تكون الكفاءة المقاوالاتية عالية لا بد أن تجتمع صفات معينة منها: الرغبة في النجاح، الثقة بالنفس، التفاؤل، الاندفاع للعمل، الالتزام، الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة (حكمت & رنكين, 2020، ص344).

ووفق الباحثين (Chen, 2007; Kuratko, 2007; Gupta et al., 2004; Covin & Slevin, 1991) فهي تضم الكفاءة الشخصية، والابتكار والاستباقية وتحمل المخاطر وتشير للتوجهات المقاوالاتية وأن يكون الفرد نشطا في خلق المستقبل، والقيادة اتجاهه والإبداع عوض الانتظار لاستغلال الفرص المتاحة، والمثابرة لتحقيق الأهداف المرسومة (Pihie et al., 2014.p3).

يمكن النظر لوصف الكفاءة المقاوالاتية كبناء مركب يجمع الخصائص الشخصية والمهارات السلوكية والمواقف الإيجابية التي يتميز بها المقاول، والتي يمكن أن تتطور بالتجربة والتعلم وهي العنصر الحاسم لأداء مقاوالاتي فعال.

ثالثاً: الهيئة التدريسية

العنصر الأساسي هو الأستاذ الجامعي الذي له دور المشرف الأساسي في عملية التعلم النشط من خلال خلق بيئات تعليمية تفاعلية تسهم في بناء المعارف لدى الطلبة. ويقوم بالعديد من الأدوار من بينها التدريس والبحث العلمي والمشاركة في المهام الإدارية وخدمة المجتمع فضلا عن الاسهام في مهام أكاديمية وعلمية أخرى (Diehl et al., 2015.p489).

وتعد الهيئة التدريسية القاطرة العقلية والإبداعية الفاعلة في المجتمع لما لها من اسهام في بناء الوعي العلمي وإنتاج المعرفة، لأن خريجي مؤسسات التعليم العالي والجامعات بحاجة ماسة لتحضيرهم لسوق العمل وإعطائهم نظرة حول مختلف التغيرات الحاصلة وتقادي وقوعهم في البطالة وذلك عبر توفير التحفيز الداعم وتأطيرهم (منصوري 2022, et al., ص 252).

من خلال ماسبق تعتبر الهيئة التدريسية أحد المكونات الجوهرية في المنظومة التعليمية الجامعية حيث يتجاوز دورها نقل المعارف بل الاسهام مباشرة في تحضير الطلبة للاندماج في عالم الأعمال المتناهي ومنحهم التوجيه اللازم لتحقيق أهدافهم لخدمة المجتمع.

رابعاً: دور الهيئة التدريسية

لم يعد دور الهيئة التدريسية في نقل المعرفة فقط بل تعدى ليشمل تصميم ووضع المادة العلمية والخطط الدراسية وتقييمها، وهذا ما أشار له كل من الباحثان (Maynard & Etal, 2016). بالإضافة للممارسات التدريسية وإرشاد وتوجيه الطلبة وخدمة المجتمع والبحث العلمي ناهيك عن الأدوار الإدارية سواء على مستوى القسم والكلية والجامعة.

كما أن الهيئة التدريسية تقوم بالالتزام الجامعي وتعليماته وتنفيذ أهداف التعليم ليس هذا وحسب وتلعب دوراً في تنمية العلاقات الإنسانية التي يكون الود والاحترام عنوانها. وأيضاً إثارة التفكير الإبداعي للطلاب من خلال استخدام أسلوب الحوار حتى يمكن لهذا الأخير إبداء رأيه بكل حرية (احمد, 2020, ص 650).

وقد أكدت دراسة (Altan Mustafa Z, 2015) على ضرورة مراعاة الفروقات الفردية بين الطلبة من خلال اعتماد الهيئة التدريسية لطرائق متنوعة، وأساليب تدريسية مواتية تستجيب لاحتياجات مختلف الفئات ليتيح للجميع التعلم وفق قدراتهم وميولاتهم (لخضر & شاطر, 2023, ص 60) مما سبق يمكن التوصل إن دور الهيئة التدريسية لا يقتصر على التدريس بل أكثر من ذلك لاعتبارهم المحرك الأساسي لنقل المعارف، وخلق بيئة تفاعلية وتشاركية مع الطلبة لتوليد أفكار جديدة وتوجيههم حتى يكونوا عناصر فعالة في المجتمع.

خامساً: الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية

وفق الباحث (Otache, 2019) لابد أن يدرس التعليم المقاولاتي من طرف شخص لديه الحافز والقدرة على خلق النوايا المقاولاتية على المدى القصير والسلوك في المستقبل. ويجب أن يكون الأساتذة قدوة لطلابهم ويكونوا مصدراً لإلهامهم في مجال المقاولاتية ويمكنهم تنمية مهاراتهم ومعارفهم (Bulad &

(Dülger Taşkin, 2023.p78). ولا يقتصر مهامهم على تشجيعهم نحو المقاولاتية بل أكثر من ذلك حيث يطورون مهاراتهم في التخطيط والتفكير واستخدام الفجوات التي توجد في الأسواق (Islam et al., 2018.p58). ويشير كل من الباحثين (Machali et al., 2021) إلى قدرة الأستاذ على الابتكار وتصميم وتنظيم المواد التعليمية للطلبة بكفاءة ومعالجة أسئلتهم واستفساراتهم والتعامل معها بطرق أكثر ابتكاراً. وفي العصر الحالي الذي تقوده الثورة التكنولوجية يعتبر إبداع الهيئة التدريسية العنصر الفعال لنجاح العملية التعليمية لأنه يمثل قدرتها في غرس المعارف لدى الطلبة (Tu & Akhter, 2023.pp4-5). وأصبح دور الأستاذ من ناقل للمعلومات إلى ميسر للتعلم وهذا ما أشار له كل من الباحثان (Goodlad, 1992; Sarasin, 1999) والاعتماد على النقاش الذي يسمح بطرح أسئلة مهمة خاصة بالتعليم المقاولاتي، واستخدام طرق تدريس جديدة أكثر إفادة (Higgins et al., 2013.pp4-10). والابتعاد عن التدريس المتمركز حول الأستاذ والتركيز على الطلبة لتكون عملية تعاونية تتميز بالإبداع (Diehl et al., 2015.p489). ولهم دور محوري في تحسين جودة التعليم المقاولاتي، فالهيئة التدريسية أساسية في تنمية عقلية المقاولاتية لدى الطلبة، وتزويدهم بالمهارات الضرورية للنجاح في مسيرتهم المهنية (Ajo et al., 2025.p7).

ويستلزم الأمر توظيف أساتذة وخبراء مؤهلين ذوي كفاءات عالية في المجال، مع إمكانية تبادل أعضاء الهيئة التدريسية مع أفضل الجامعات الرائدة عالمياً مما يساهم في رفع مستوى تأهيل الأساتذة الحاليين، وتعزيز قدراتهم لتقديم تعليم عالي الجودة وتلبية احتياجات الطلبة (Nor et al., 2020.p29). هذا يعني أن الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية دور مهم في إخراج مقاولين من خلال نقلهم للمعرفة والمهارات والخبرات، واستثارة دوافعهم وميولهم نحو العمل الحر وتعزيز قدراتهم وتحفيزهم على تطوير أفكار مبتكرة حتى يستطيعوا مواجهة مختلف التحديات، ويصبحوا فاعلين في المجتمع.

المطلب الخامس: الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي

الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي ضرورية لتحسين وتطوير مهارات الطلبة في مجال المقاولاتية. وفي هذا السياق توجد العديد من الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية التقليدية والحديثة. لكن التعليم المقاولاتي يستوجب استخدام الحديثة كالاستراتيجيات البيداغوجية التفاعلية التي سيتم التطرق لها بالتفصيل.

أولاً: الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية التقليدية

الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية هي مجموعة من الإجراءات المختارة سلفاً للتدريس لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، فكانت المناهج التقليدية تركز على تعليم الطلبة المقاولاتية (Lynch et al., 2021.p2). ووفق كل من الباحثين (Pittaway & Edwards 2012;Stovang&Nielsen2015) فهي لا تشركهم في المشاريع والأنشطة المقاولاتية لأنها تركز فقط على خطط الأعمال التي لها أثر سلبي على نوايا الطلبة لبدء مشاريعهم. بعكس الاستراتيجيات والمناهج الحديثة التي تركز على تطوير المهارات والكفاءات. فالمناهج التقليدية تركز حول المقاولاتية ولها نهج تخطيطي وتنبؤي ويقوم على نظرية أن الفرص موجودة ويكون ناتجها خطة عمل فقط (Linton & Klinton, 2019.pp2-3). ووفق الباحثان (Hägg & Gabrielsson, 2019) فهي في الغالب تعتمد على أسلوب المحاضرات، وتعتمد على نقل المعرفة (Amalia & Von Korflesch, 2022.p38). ووفق الباحث (Fatoki, O) فهي تساعد على تطوير المعارف النظرية الخاصة بالمقاولاتية لكنها غير فعالة في تشجيع صفات المقاولين (Malywanga et al., 2020.p319).

تشير دراسة الباحث (Gibb, 2002) إلى أن الاستراتيجيات والمناهج التقليدية في التعليم غير كافية، إذ تفتقر إلى توفير الخبرات اللازمة لطلبة مما يحد قدرتهم على التعامل مع القضايا الواقعية، واتخاذ القرارات المصيرية. ويصبحون غير قادرين على استغلال الموارد الممكنة لزيادة الإبداع، ويتوجهون بشكل رئيسي للمواضيع النظرية. وبالتالي أقل احتمالاً للقيام بالأعمال المقاولاتية (tayebnia et al., 2023.p2). يمكن القول إن الاستراتيجيات والمناهج التقليدية هي مناهج غير فعالة ومنعزلة عن المحيط الخارجي، كما أنها لا تسمح بتنمية قدرات الطلبة وتتركز على المعرفة النظرية وإغفال الجوانب التطبيقية. علاوة على ذلك فهي لا تشجع على اكتساب صفات المقاولين. هذا ما أدى لتحديثها وفقاً لاحتياجات البيئة الخارجية حتى تعزز من فعالية التعليم المقاولاتي والعنصر الموالي سيتم شرحها.

ثانياً: الاستراتيجيات والمناهج الحديثة المستخدمة

وهي تشكل طرق التدريس المعتمدة وتجب عن السؤال "كيف" أي الأسئلة التعليمية التي يجب معالجتها، والسؤال "لماذا" أي الأهداف التي يرجو تحقيقها. وهنا يتم اختيار الاستراتيجية الملائمة بعد تحديد الهدف. وفي مجال التعليم المقاولاتي توجد العديد من الاستراتيجيات والمناهج كما أشار لها كل من الباحثان (Carrier, 2007;Hindle,2007) فمنها: تقييم خطط الأعمال من طرف الطلبة، تطوير

مشروع إنشاء الأعمال، دعم المقاولين وتنفيذ المهام، مقابلات مع المقاولين، استخدام أشرطة الفيديو، طرق حل المشكلات، دراسة الحالة.

ووفق الباحثان (Tan & Ng, 2006) يوجد كذلك منهاج التعلم القائم على المشكلات، ووفق الباحثين (Kassean et al., 2015) يوجد منهاج التعلم القائم على التجربة. فهي تشجع على التعلم النشط من خلال حل المشكلات اليومية وتتيح سمة التجريب، وتسمح هذه المناهج الحديثة بنقل المعرفة بسهولة (Amalia & Von Korflesch, 2022.p39).

وأصبحت المناهج موجهة نحو العمليات لتطوير خطط العمل لتصبح أكثر توجها نحو العمل، وأن يكون التوجه عمليا. ووفق كل من الباحثين (Hägg, 2017; Neck and Greene, 2011; Rasmussen and Sørheim, 2006) لابد أن تتوفر فيها الاستراتيجيات النشطة والقائمة على الممارسة. وهذا يسمح للطلبة بالخروج من منطقة راحتهم وأن يطلقوا إمكاناتهم للعنان، وهذا ما أشار له الباحث (Dweck, 2008). وتتيح حصولهم على تعلم أعمق في مجال المقاولاتية وإعداد طلبة للعالم الحقيقي. بالإضافة لمنهج الإبداع الذي يؤكد على التجريب والقدرة على التعلم منه وهذا ما تناوله الباحثان (Alvarez & Barney, 2007) حيث يطلب من الطلبة ممارسة الإبداع والمرونة العقلية والاستعداد للفشل والتعلم منه (Lynch et al., 2021.pp2-4). فهي مناهج أكثر شمولية وهدفها الرئيسي هو تطوير عقلية والسلوك المقاولاتي من خلال التركيز على خلق الفرص (Linton & Klinton, 2019.pp4-8). وأشار الباحثون (Musteen et al., 2018) إلى أن الاستراتيجيات التجريبية تشكل جزءا أساسيا من استراتيجيات التعليم المقاولاتي الفعالة لأنها تتيح التفاعل والمشاركة النشطة واكتساب الخبرات أكثر داخل الفصل الدراسي، وتساعد الطلبة على إنشاء رابط ملموس بين المعارف النظرية والتطبيقية وتؤثر على مواقفهم تجاه المقاولاتية كمسار وظيفي. ووفق دراسة (Moylan et al., 2016) فهي تسمح في إثارة اهتمام الطلبة وإيقاظ رغبتهم في صقل مهاراتهم المقاولاتية لإتخاذ المبادرات وإطلاق المشاريع (Malywanga et al., 2020.p316). نستخلص مما سبق إن الاستراتيجيات والمناهج الحديثة المستخدمة في التعليم المقاولاتي هي مناهج أكثر شمولية وفعالة، فهي تربط بين المعرفة النظرية والتطبيقية حتى يمكن خلق طالب حقيقي موجه لعالم الأعمال وتتيح لهم فهم أعمق لمجال المقاولاتية.

ثالثا: أنواع استراتيجيات التعليم المقاولاتي

تعتبر الاستراتيجيات الأساليب التي يتبعها الأساتذة والتي تؤثر بشكل كبير على طرق وأنماط تدريسهم والنتيجة التي ستظهر على الطلبة ويمكن تلخيصها في العناصر الموالية.

❖ **استراتيجية العرض:** ويكون من خلال تحويل مختلف المعارف والمهارات نحو المتعلم أي الطالب بشكل "إيصال للمعلومات". حيث يقوم الأساتذة بسرد المعلومات ويكون الطلبة المستقبليين لها، وتكون أساليب التدريس المتبعة في هذه الاستراتيجية على شكل مؤتمرات، أو محاضرات أو باستعمال الأجهزة السمعية البصرية.

❖ **استراتيجية الطلب:** وهذه الاستراتيجية معاكسة لاستراتيجية العرض حيث أنها تبنى على أساس احتياجات الطلبة. وفيها يبنى التعليم على أساس بناء وخلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف حيث يكونون محور العملية التعليمية من خلال دورهم النشط والفعال. وتكون أساليب التدريس المتبعة في هذه الاستراتيجية مبنية على المناقشات، والتجارب بالإضافة إلى البحوث والأعمال التجريبية على مستوى المخابر، والدراسات الميدانية، المناقشات الجماعية.

❖ **استراتيجية الكفاءة:** تبحث هذه الاستراتيجية في تنمية وتطوير مهارات الطلبة لإيجاد حلول لمختلف المشاكل بالاعتماد على المعارف. ويكون التعليم تداخلا بين الأستاذ والطالب، ويكونوا كمتطورين ومدرسين ويوجد التفاعل والتبادل بينهم. كما تركز أساليب التدريس في هذه الاستراتيجية على التزويد بمهارات التواصل مثل : الملتقيات، تقديم العروض، بالإضافة إلى كتابة مقالات أو مؤتمرات... الخ (Bécharde & Gregoire, 2009, pp37-38).

❖ **استراتيجية المحاكاة والألعاب:** يقترح بعض الباحثين أن استخدام أسلوب المحاكاة يمكن الطلبة من تطوير الاستراتيجيات واتخاذ القرارات حتى تحقق المؤسسة الصغيرة النجاح. يرى الباحث (Honig) أن استراتيجية التعليم التقليدية لا تتوافق مع متطلبات التعليم المقاولاتي حيث تفتقر إلى المرونة والتفاعلية والتجربة العملية اللازمة لتنمية المهارات. ويرى أيضا بأن المحاكاة تسمح للأشخاص بخوض تجارب غير معتادة كما أنها تسمح بالتكيف اللازم للسمود.

من بين استراتيجيات المحاكاة توجد المحاكاة السلوكية في المقاولاتية التي تمثل أنشطة تجريبية يتم فيها إنشاء أعمال حرة لتجربة سلوكيات الطلبة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم. فهي تركز على عمليات اتخاذ القرار التي يستخدمها المشاركون لإدارة الشركة. حيث جرب كل من الباحثين (Stmpf, 1991) & Dunbar&Mullen هذه المحاكاة على نطاق واسع على أرض الواقع، كما درس الباحثون النتائج المتحصل عليها من خلال 28 محاكاة أجريت على 317 مشاركا على مدار سنتي. وأظهرت هذه التجارب العملية أنها تؤدي لتطوير المهارات والقدرات الأساسية للطلبة والتي كانت من بينها: القدرة على

طرح الأسئلة حول مستقبل الشركة، القدرة على توليد عدة سيناريوهات المحتملة، خلق رؤية لمستقبل الشركة بالإضافة إلى القدرة على استكشاف أفكار جديدة والترويج لها (Carrier, 2009, pp18-20).

❖ **استراتيجية استعمال أشرطة الفيديو:** وفق الباحثان (Neck&Meyer,1998) فإنه بإمكان المقاولين المحتملين استخراج ثمانية دروس بعد استعمال أشرطة الفيديو. حيث أنها تساعدهم على اكتساب العديد من المهارات من خلال ملاحظة أفعال المسيرين والخبراء. بالإضافة إلى ذلك، تسهم استخدام هذه الاستراتيجية في خلق نقاشات فعالة بين الطلبة من خلال عرض فيلم يروي قصة حقيقية لبعض المقاولين مما يعزز الفهم الواقعي لكل التحديات وإدراكهم للفرص الممكنة في عالم الأعمال.

❖ **استراتيجية استعمال قصص الحياة:** تعتبر استخدام هذه الاستراتيجية أسلوباً تعليمياً ذا أهمية كبيرة للطلبة في مجال المقاولاتية فهي توفر نماذج حقيقية للمقاولين. فحسب كل من الباحثان (Rae & Carswell) فهي تساهم في تطوير السيرة الذاتية للطلبة وتعزز تعلم المهنة من خلال إكسابهم لمهارات عملية ناتجة عن تجارب واقعية.

❖ **استراتيجية لعب الأدوار:** حيث يقوم الطلبة بتمثيل أدوار لمواقف افتراضية ويستطيعون تعلم الاستماع وكيفية التفكير بمفردهم. كما اقترح كل من الباحثان (Hisrich&Peter, 2001) مسالك تدخل ممكنة للتعامل بشكل إيجابي مع الفشل واستخلاص الدروس لتحسين الأداء (بصلي, 2017, ص73). كما توجد استراتيجيات أخرى، ووفق الباحثان (Leitch & Harrison, 1999) توجد استراتيجية التعلم العملي. ووفق كل من الباحثان (Clouse, 1990; Kelmar, 1992) توجد استراتيجية محاكاة المشاريع الجديدة. ووفق الباحث (Haines, 1988) توجد استراتيجية تطوير المشاريع الفعلية، ووفق كل من الباحثين (Sexton and Upton, 1987; Daly, 2001) فإنه توجد استراتيجية التعلم التجريبي (Pittaway & Cope, 2007, p19).

بالإضافة لوجود استراتيجيات متنوعة يمكنها من تطوير التعليم المقاولاتي وهي: (أحمد & العاني,

2020، الصفحات 44-45)

❖ **استراتيجية التعليم التوقعي:** تسمح بتكوين طالب قادر على توقع التغيرات المحتملة في بيئة الأعمال واتخاذ قرارات مستنيرة تتماشى مع المتغيرات وأن يكون مستعداً للتعامل معها؛

❖ **استراتيجية التعليم الديمقراطي:** وهي تسمح للطلاب أن يتعامل مع الآخرين وأن يتعاون معهم بما يدعم كل من ثقافتنا والتنوع والاختلاف؛

- ❖ **استراتيجية التعليم الناقد:** وهي تساعده في رفض أي شيء حتمي والاستسلام للحقائق السائدة والعمل بموجبها قبل أن يتحقق من صحتها؛
- ❖ **استراتيجية التعليم الإبداعي الخلاق:** وهي تساعد الطلبة على اكتساب مهارات التفكير الإبداعي الخلاق وتساعد على الإبداع والإنتاج المعرفي لأجل تغيير الواقع؛
- ❖ **استراتيجية التعليم المستمر:** من خلال ترسيخ مبدأ التعليم المستمر ومواصلة التعلم مدى الحياة عن طريق التعلم الذاتي؛
- ❖ **استراتيجية التعليم المسابير للتغيرات المعرفية:** من خلال مواكبة مختلف التغيرات المعرفية في ظل مجتمع كثير التطورات؛
- ❖ **استراتيجية التعليم القائم على المعرفة:** تساعد هذه الاستراتيجية الطلبة على استعمال المعارف والمعلومات الجديدة والبحث عن الطرق الفعالة للتعلم بفعالية؛
- ❖ **استراتيجية التعليم التكنولوجي:** من خلالها يمكن توسيع نطاق التعليم لأكبر فئة ممكنة وتوسيع عملية التدريب ونشر المعارف أفضل من السابق.

وتسمى أيضا استراتيجية التعليم الإلكترونية "التعليم الرقمي" مثل الدورات التدريبية المفتوحة الضخمة عبر الانترنت (MOOC) (Massive Open Online Course). كما يمكن تصميم الفصول الدراسية الافتراضية وهي تسمح بربط الطلبة بالجامعة بصفة رقمية عن طريق واقع افتراضي بالإضافة للذكاء الاصطناعي. ووفق الباحث (Teece, 2018) فهي تعتبر أهم تقدم تكنولوجي في مجال التعليم العالي خلال الآونة الأخيرة (Guerrero & Urbano, 2021.p148).

المبحث الثالث: العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا

يواجه التعليم المقاولاتي العديد من العوامل المؤثرة على خلق مقاولين مستقبلا القادرين على الابتكار. فتوجد عوامل سيكولوجية تخص نفسية وشخصية الطالب ووسطه العائلي ومدى وجود التجارب الفاشلة أمامه. علاوة على ذلك توجد عوامل أخرى مؤثرة تخص المناهج المستخدمة، وكفاءة الهيئة التدريسية التي تستوجب استمرارية التدريب والتطوير والتشجيع. ناهيك عن وجود عوامل تخص البنى التحتية بسبب التقدم التكنولوجي حيث أصبح الجيل إلكتروني. بالإضافة لعوامل مؤثرة تخص المرافقة والدعم وتوجيه الطلبة واحتضانهم وسيتم تسليط الضوء على كل ما سبق.

المطلب الأول: العوامل السيكولوجية والوسط العائلي والتجارب الفاشلة

يواجه التعليم المقاولاتي العديد من العوامل التي لها تأثير على خلق مقاولين مستقبلا وأبرزها العوامل السيكولوجية والوسط العائلي والتجارب الفاشلة. حيث تشكل الضغوطات النفسية للطلبة وانخفاض الثقة بالنفس إلى خوف شديد من المخاطرة. لذلك من الضروري توفير بيئة ملائمة لتعليم المقاولاتي تكون محفزة وداعمة لهم وتعزز ثقتهم بالنفس، وتساعدهم على تنمية روح المبادرة والابتكار لديهم حتى يصبحوا مقاولي الغد.

أولاً: العوامل السيكولوجية

يقوم المقاولون بإنشاء مشاريعهم نتيجة لعدة أسباب من بينها شخصية، وهذا يؤثر على سلوكه وأدائه المستقبلي، حيث وجد الباحث (Kolvereid, 1991) أن المستويات الأعلى من النمو كانت لصالح المقاولين الذين بدأوا مشاريعهم لهدف تحقيق إنجازات شخصية. كما وجد الباحثان (Amit and Mulle, 1996) أن مقاولي "الاجذب" يملكون فرصا نجاح أعلى من مقاولي "الدفع" ، ووفق الباحث (Bamberger, 1983) إن شخصية المقاولين لها دور كبير في نمو مشروعه واتخاذ مختلف القرارات (Madhushree, 2007, pp6-7). وفي هذا السياق قال كل من الباحثان (Rwigema & Venter, 2004) أن لها أيضا دورا كبيرا لتحقيق الكفاءة والمواقف الإيجابية والالتزام (Malywanga et al., 2020, p314). وأن قرار بدء الأعمال الجديدة هو قرار شخصي ويرجع لدافع الأفراد (Hill et al., 2023, p27). حيث أكد ذلك الباحثان (Zhao&Seibert, 2006) من خلال قيامهم بتحليل مقارن بين السمات الشخصية للمقاولين والمديرين حيث وجدوا أن الشخصية محدد هام لنجاح المقاولاتية (Yalcintas et al., 2021, p4). ووفق الباحث (Kirby, 2004) فإن لصفات والسلوكيات الشخصية تأثير على نجاح الفرد مستقبلا إذا ما أصبح مقاولا، وتعد الثقة بالنفس ومهاراته الشخصية الجيدة من أهم العوامل المؤثرة على نجاحه وهي ترتبط بشكل إيجابي بزيادة نواياه (Mustapha & Selvaraju, 2015, p158).

يمكن القول إن العوامل السيكولوجية التي تخص نفسية وشخصية الطالب لها تأثير كبير على توجهاته وعلى نجاح التعليم المقاولاتي. حيث أن هذا الأخير لا يحقق فعاليتها أمام طلبة يخافون المخاطرة وليس لديهم ثقة بأنفسهم، بينما الذين يملكون شخصية ودافع قوي لتحقيق إنجازاتهم سينجحون فعلا مستقبلا في تكوين مشاريعهم الخاصة.

ثانياً: عوامل مؤثرة متعلقة بالوسط العائلي

تعتبر العائلة المنظمة الاجتماعية التي تشكل قرارات مقاولاتية وهذا ما جاء في دراسة (Sanders, Victor & 1996)، فوجود أحد أفراد العائلة يعمل لحسابه الخاص هو من بين العوامل الأكثر تأثيراً فيها. وأثبتت البيانات التي حلها الباحث (Ozcan, 2011) أن الزواج هو حادثة مهمة للمقاولاتية سواء للرجال والنساء. حيث أشارت النتائج التي توصل لها كل من الباحثين (Picot & Lin, Yates, 1998) إلى أن وجود زوج مقاول يؤدي إلى ارتفاع معدلات العمل الحر للنساء المتزوجات بسبب ميلهن للانضمام إلى الشركات العائلية التي أنشأها الأزواج، وأنه يتيح للشركة المملوكة من طرف الزوج تدفقات رأس المال البشري أو المالي داخل الأسرة وهذا ما جاء في دراسة (Caputo & Dolinsky, 1998). بل أيضاً أولادهم يكونوا أكثر ميلاً ليصبحوا مقاولين وفقاً لكل من الباحثان (Hout & Rosen, 2000) فإن العامل العائلي يؤثر على المقاولاتية (Yalcintas et al., 2021, p10). ووفق كل من الباحثان (Bagheri & Pihie, 2010) أن المحيط العائلي له دور مهم في توفير الخبرة الخلفية والحافز للطلبة للبدء في الأنشطة المقاولاتية، وهم المصدر المفضل للمشورة وللحصول على الدعم في مجال الأعمال. هذا يعني أن العائلة هي التي توفر البيئة الداعمة من معلومات وموارد لبدء المشاريع (Mustapha & Selvaraju, 2015, p160). وهذا ما أشار له كل من الباحثين (Jufri et al., 2018) أن لها أيضاً دور كبير في تكوين الشخصية المقاولاتية في سن مبكرة حيث تساعد الأطفال على تطوير مهارات الريادة، والمبادرة وتحمل المخاطر مما يهيئهم لاحقاً ليصبحوا مقاولين قادرين على مواجهة التحديات مستقبلاً. كما يمكن أن تكون بيئة مواتية لصقل مواهبه وأن توفر له كامل الظروف اللازمة ويحصل منها على الإلهام والدعم (Kusumojanto et al., 2021, p4) لأنهم نموذج يحتذى بهم سواء كان إيجابياً أو سلبياً فالافتقار للخبرة والمهارات في مجال المقاولاتية هو أحد العوامل المؤثرة في التعليم المقاولاتي حتى يخلق مقاولين مستقبلاً، فلا يستطيع تطوير نواياهم وحده لأن البيئة العائلية هي مصدر ممتاز لذلك. فيتمتع الطلبة ذوي خلفية عائلية مقاولاتية بميل أكبر للبدء في مشاريعهم (Rakićević et al., 2022, p418). كما يواجه الأفراد عوامل متعلقة بالخلفية الثقافية للمحيط العائلي حيث أكد الباحثان (Goffee & Scase, 1985) في الدراسة التي قاما بها وجود التمييز الأسري بين الجنسين وأن الذكور أكثر حظاً ودعماً من طرف عائلتهم مقارنة مع الإناث (Yalcintas et al., 2021, p7).

فغياب الوسط العائلي الداعم والمشجع والذي يمثل البيئة الداعمة سواء ماديا أو معنويا للفرد أحد العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لتحقيق أهدافه وهي صنع مقاولين مستقبلا. فوجود آباء داعمين يزيد من حظوظ نجاح أبنائهم. علاوة على ذلك فإنهم يقدمون النصح والإرشاد الذي يحتاجونه، وغياب الدعم المعنوي والمادي من طرف الأقرباء يمثل تحديا رئيسيا يمكن أن يعيقهم.

ثالثا: التجارب الفاشلة

إن نسبة كبيرة من الأعمال الجديدة يمكن أن تتراجع في المراحل الأولى من حياتها وتحقق إخفاقات متوالية، وإن أفضل المقاولين هم الذين يتعلمون من تجاربهم السابقة أو تجارب الآخرين ويستطيعون تخطي الأمر بسهولة وسرعة، وينطلقون من جديد ويمكنهم المحاولة مرة أخرى (Hill et al., 2023.p27). حيث أن الطلبة الذين تعرضوا لتجارب إيجابية في مجال المقاولاتية وفي سن مبكرة هم أكثرهم عرضة للانخراط فيها (Gibb & Hannon, 2006.p83). وحسب الباحثين (Levesque et al., 2002) إن الذين عاشوا تجربة ناجحة في مجال المقاولاتية وتحصلوا على مستوى عالي من الدخل سيستمرون فيها ويقومون بتشجيع غيرهم (Guerrero et al., 2020.p7).

علاوة على ذلك فإن التجارب الفاشلة تثير أصداء غير سارة للمتخرجين العاملين لحسابهم الخاص، ووفق الباحثين (Kisunko, Brunetti & Weder, 1999) فهي ترسل للطلبة إشارات سلبية مثل: الضرائب المرتفعة، ارتفاع معدلات التضخم وضعف البنى التحتية والقوانين الصارمة التي تخص المقاولاتية، والقروض المصرفية، وعدم اهتمام الحكومة بتشجيع المقاولين (Sofoluwe et al., 2013.p32). ويعتبر الفشل وارتكاب الأخطاء جزء مهم من عملية نجاح المقاولين وهذا يؤدي للسلوك التأملي من خلال التفكير، وجمع المعارف الضرورية حول المقاولاتية وحول أنفسهم لتنمية شخصيتهم وتطويرها (Römer-Paakkanen & Suonpää, 2023.p7).

هذا يعني أنه يمكن للتجارب الفاشلة أن تصبح كعائق وتحدي لهم وعليهم تخطيها والاستفادة من الأخطاء السابقة ومحاولة تجنبها والبدء من جديد. فليس كل سقوط نهاية ربما بداية لحياة ومستقبل جديد. تعتبر التجارب الفاشلة جزءا لا يتجزأ من مسار أي فرد، وتقدم له دروسا قيمة لبناء مستقبل أفضل. والفشل يمكن أن يكون الدافع والمحفز للابتكار إذا ما استطاع الفرد التفكير بطرق مغايرة، وإيجاد حلول جديدة وتحليل أسبابه واستخلاص الدروس المهمة، وتحسين المهارات لتجنب الأخطاء مستقبلا كما أنه يجعله أكثر استعدادا لمواجهة التحديات الجديدة بثقة وعزيمة.

فلا يمكن التعلم إلا من خلال التجارب الفاشلة إذ أن أبرز المخترعين ورواد الأعمال غالبا مابدأوا مسيرتهم بتجارب غير ناجحة، وحاولوا مرارا وتكرارا حتى استطاعوا تحقيق ما حققوه حاليا حتى تكلفت إحداهما بالنجاح. ولا بد من التنويه أن لشخصية الفرد الدور الفاصل في تخطيها أو التوقف وعدم الاستمرار. كما يمكن التوصل إن التجارب الفاشلة هي أحد العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا، والتي يمكن استخلاص الدروس منها وتفاديها مستقبلا من خلال توفيره للبيئة المحفزة للطلبة وتقليص مخاوفهم وحثهم على المواصلة والاستمرار.

المطلب الثاني: عوامل مؤثرة خاصة بالوسط الجامعي

من بين العوامل المؤثرة في التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا عوامل لها علاقة بالوسط الجامعي. من بينها مدى إنعاش الحس المقاولاتي بين أوساط الطلبة حتى تتكون لديهم خلفية مقاولاتية ويعزز ذلك من دور التعليم المقاولاتي. كما أن نوعية المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في التعليم المقاولاتي تلعب دورا محوريا في زيادة فعاليته.

أولا: إنعاش الحس المقاولاتي.

يتم إنعاش الحس المقاولاتي من خلال وضع نظام فعال لتحقيق القيادة المقاولاتية التي تعمل على تطوير استراتيجية واضحة المعالم، والتي تسعى من خلالها لإنعاش الحس المقاولاتي والابتكار اعتمادا على مجموعة من الجهات التي تعمل على نقل وتوسيع المعرفة مع أصحاب المصلحة مثل المؤسسات الاقتصادية والحكومة، ومراكز البحوث لأجل الحصول على خريجين موهوبين (Marozau & Guerrero, 2019.p10).

ولهذا لا بد من مشاركة الجهات الفاعلة كالحكومة، المؤسسات الإنتاجية، الجامعة، المجتمع في عملية التوعية لأجل فهم ظاهرة المقاولاتية في الوسط الجامعي وتسهيلها حتى يستطيع التعليم المقاولاتي تكوين نماذج أعمال جديدة ومبتكرة (Cruz-Amarán et al., 2020.pp6-11).

وعليه يمكن القول إن التعليم المقاولاتي يتأثر كذلك بمدى إنعاش الحس المقاولاتي للطلبة فكما زادت عملية نشر الوعي في مجال المقاولاتية من طرف الجهات المتخصصة في ذلك بينهم كلما أدى ذلك لإزالة الغموض حولها. علاوة على ذلك فهي تسمح بتحقيق صدى أكثر داخل مؤسسات التعليم العالي لصنع مقاولين ناجحين في المستقبل القريب.

ثانياً: نوعية المناهج والاستراتيجيات المستخدمة

وفق دراسة (Yar mohammadzadeh et al., 2019) فإن المناهج والاستراتيجيات الحالية غير فعالة ولا تتمتع بالكفاءة المطلوبة في تنمية روح المبادرة لطلبة وتحتاج لخطة واضحة المعالم لتعزيز قدراتهم المقاولانية (tayebrnia et al., 2023.p3). كما أن هذه المناهج تعتمد على المحاضرات وتعيق تحقيق الأهداف المتمثلة في إنتاج مقالين أكفاء (Malywanga et al., 2020.p316).

وحسب ما جاء في دراسة (Gurel et al., 2010) فإن استخدام المناهج والاستراتيجيات التقليدية ليس كافياً في مجال التعليم المقاولاني لأنها تركز على التكرار والحفظ بينما تحتاج المقاولانية مناهج وأساليب مبنية على الابتكار والتفكير الخلاق لعرض منتجات جديدة. كما اقترح كل من الباحثان (Haftendorn & Salzano, 2003) الاستعانة بخدمات مقالين حقيقيين لتعليم المقاولاني (Islam et al., 2018.p58). ووفق الباحثين (Leffle. Al, 2010) لا بد من تحسين المناهج وتكون مدعومة باستراتيجيات متنوعة للتدريس مثل : التعلم القائم على حل المشكلات، التعلم القائم على المشاريع و التعلم العملي. وأشار الباحث (Wilson, 2008) إتباع مقاربات وأساليب حديثة القائمة على التعلم النشط لأجل تنمية مهارات وتغيير العقلية، كما يجب تطوير الإبداع والابتكار لدى الطلبة في سن مبكرة وذلك من خلال إصلاح المناهج المستخدمة (Mariandri et al., 2023.pp10-13). وينطوي التعليم المقاولاني على المناهج والاستراتيجيات الحديثة التي تركز على الطلبة (Diehl et al., 2015.p489). هذا يعني أنه يتطلب تحديد مفهوم المقاولانية ومختلف الأبعاد التالية: الأهداف، المحتوى، الكيفية وأساليب وطرق التدريس المتبعة ومهارات التعامل مع الآخرين (Alain, 2017.p12). وتكون المناهج بمثابة جسر يصل بين المعرفة النظرية والممارسة وتمكن الطلبة من التطلع نحو المستقبل وتحديد المهام، وتوقع المشكلات والفرص الممكنة (Gibb, 2003.p22).

مما سبق فإن نوعية المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في التعليم المقاولاني لها تأثير كبير على إعداد طلبة مؤهلين فعلاً للواقع العملي. فتختلف أثر المناهج التقليدية عنها عن الحديثة كما بينت الدراسات المذكورة سابقاً، وهي التي تحدد مدى نجاعة التعليم المقاولاني لتحقيق أهدافه. فكلما تم توفير بيئة تفاعلية تسودها مناهج واستراتيجيات حديثة قائمة على التعلم العملي كلما أدى ذلك لنتائج إيجابية أكثر.

المطلب 3: عوامل متعلقة بالبنى التحتية

تعتبر البنية التحتية أحد العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا. لأن لها أهمية بالغة في توفير البيئة التعليمية الملائمة لاحتياجات الطلبة، وأبرزها الرقمنة التي تتيح لطالب فضاءا رقميا يستطيع الولوج في أي مكان وزمان والحصول على المعلومات التي يحتاجها بسرعة. علاوة على ذلك يوجد الذكاء الاصطناعي الذي يسمح بتحقيق ابتكارات واعدة لها أثر كبير في بيئة الأعمال.

أولا: تأثير الرقمنة في مجال التعليم المقاولاتي

تعتبر الرقمنة عاملا حاسما في مؤسسات التعليم العالي في العصر الرقمي الذي يشهد التغيير. حيث يمكن تنفيذ التعليم المقاولاتي عن طريق برامج تعليمية جديدة للتعليم عبر الانترنت لتعزيز القدرات الرقمية للطلبة مثل المقاولاتية الرقمية وهي تتضمن التسويق الرقمي، والتقنيات الرقمية كما أوضح ذلك كل من الباحثين (Giones & Brem, 2017 ; Nambisan, 2017). وتسمح بالدخول لأسواق دولية جديدة، وإدارة أعمال جديدة مثل العملات المشفرة والخدمات المصرفية الرقمية. ووفق ما جاء في دراسة (Grand-Clement, 2017) فتجعل التعليم المقاولاتي أكثر مرونة وسهولة وتكيفا اعتمادا على التكنولوجيات (Guerrero & Urbano, 2021.p 148).

ووفق الباحث (Fekete, 2021) يعتبر دمج التكنولوجيا واستخدامها في إلقاء المحاضرات وداخل الورش علامة على الاحتراف وجودة التعليم (Tu & Akhter, 2023.p5). بالإضافة لدمجها في مختلف أماكن العمل وأن يمتلك الأشخاص المهارات والقدرات الخاصة بها وذلك لزيادة الإنتاج وتحسين كفاءاتهم (Mariandri et al., 2023.p9).

كما تساعد التكنولوجيا على كسر الحواجز (Gibb & Hannon, 2006.p85)، وتسمح ببناء بنى تحتية الرقمية وتحقيق التكامل الفعال للمبادرات بين الجامعة والوكلاء المحليين والدوليين المشاركين في تحقيق النظم البيئية المساعدة على الابتكار في مجال المقاولاتية (Marozau & Guerrero, 2019.p10). وهذا يسمح بخلق طرق جديدة للاتصال وخلق تحولات تنظيمية عميقة في العمليات والقرارات وخلق بيئة تنافسية لأنها تسمح للجامعات بتقديم خدمات جديدة. ووفق الباحث (Carter, 2016) فهي تساعد على إدارة الفصول الدراسية والوصول للمعرفة عن طريق الأجهزة الشخصية (Guerrero & Urbano, 2021.p145). وهذا يسمح بتوفير تجربة تعليمية أكثر ابتكارا واكتساب مهارات في مجال تكنولوجيا

المعلومات والاتصال ويساعد استخدام منصات الوسائط المتعددة لتحسين دافعية المتخرجين واكتساب مؤهلات تنافسية (Fernández Portillo, 2018.p187).

وعليه فإن الرقمنة أحد العوامل المؤثرة على التعليم المقاولاتي فهي تجعله أكثر مرونة وسهولة مقارنة بالطرق التقليدية. كما أنها تساعد على كسر الحواجز وخلق طرق جديدة للاتصال والتواصل وتحقيق تحصيل علمي سريع من أي مكان وفي أي وقت.

ثانياً: تأثير دمج الذكاء الاصطناعي في التعليم المقاولاتي

يتيح دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن برامج التعليم المقاولاتي فرصاً للطلبة للتفاعل مع أدوات ذكية. ويشجعهم على أن يصبحوا مصممي ومستخدمي الذكاء الاصطناعي من خلال ابتكاراتهم وتطبيقهم لحلول الذكاء الاصطناعي وسيكتسبون "القدرة على التعلم" (Bergische Universität Wuppertal et al., 2021.p10). ويساعدهم أيضاً على تحليل البيانات بدقة وكفاءة واتخاذ القرارات الملائمة في الوقت المناسب. وتغيير الخطط بالإضافة لتحريرهم من قيود العمل الروتيني والانتقال إلى العمل الإبداعي. (رشدي, 2013، الصفحات 43). وبناء نظم بيئية مساعدة على الابتكار في مجال المقاولاتية (Marozau & Guerrero, 2019.p10). وخلق بيئة تنافسية لأنه يساهم في تقديم خدمات جديدة، ووفق الباحث (Deloitte, 2017) فيسمح باكتساب مهارات جديدة مثل تخزين البيانات الضخمة وتحليلها (Guerrero & Urbano, 2021.p145). وهذا يسمح بتوفير تجربة تعليمية أكثر ابتكاراً واكتساب مؤهلات تنافسية (Fernández Portillo, 2018.p187).

ووفق كل من الباحثان (Rippa & Secundo, 2019) فهو قادر على توليد التقنيات الرقمية وتسويقها تجارياً مثل وسائل التواصل الاجتماعي وأنترنت الأشياء والحوسبة السحابية والبيانات الضخمة والطباعة ثلاثية الأبعاد. ووفق الباحث (Grand-Clement, 2017) فهو يجعل التعليم المقاولاتي أكثر مرونة وسهولة وتكيفاً اعتماداً على التكنولوجيات (Guerrero & Urbano, 2021.pages 146-151).

فباستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال التعليم المقاولاتي يمكن الطلبة والأساتذة من تحليل البيانات الضخمة وتعزيز الأداء الأكاديمي، ناهيك عن قدرته على تكوين محتوى تعليمي تفاعلي. هذا ما يعزز مهارات الطلبة ويصبحوا مصممي تطبيقات مبتكرة ومبرمجين وقادرين على التكيف مع التغيرات السريعة في عالم الأعمال.

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة المتعلقة بكفاءة الهيئة التدريسية

كفاءة الهيئة التدريسية من أبرز العوامل المؤثرة في التعليم المقاولاتي ولها دور كبير في تشكيل مهارات الطلبة وتعزيز الإبداع والابتكار. فإذا كانت الهيئة التدريسية ذات كفاءة ومؤهلة ومدربة بشكل جيد كلما ساهم ذلك في تقديم محتوى تعليمي يتماشى مع متطلبات السوق. بالإضافة إلى أن تشجيعهم وتحفيزهم سيحثهم على التنافس وتقديم الأفضل، لذلك يعتبر الاستثمار في تدريب الهيئة التدريسية وتشجيعهم خطوة أساسية نحو إعداد مقاولين ناجحين في المستقبل.

أولاً: مجالات تدريب الهيئة التدريسية وتكوينهم

وفق الباحثان (Ork & Mahmudi-Bardzardi, 2015) فإن الهيئة التدريسية تفتقر لعقلية والسلوك المقاولاتي وهذا يحول دون إثارة اهتمام طلابهم أثناء التعليم المقاولاتي. كما أن التواصل بينهم هو في اتجاه واحد وهذا يولد صعوبة تحفيزهم للأعمال المقاولاتية (tayebrnia et al., 2023.p3). وأشار كل من الباحثين (Beranger et al, 1998 ; EC FIT, 2000) على أهمية التدريب والتطوير المستمر لكفاءة الهيئة التدريسية (Gibb, 2003.p8). وهنا لا بد من التنويه أنه يجب تدريبهم ليس فقط فيما يخص المعارف المقاولاتية وإنما أيضاً على التقنيات الجديدة التي تساعد الطلبة على التحرك والتصرف بشكل مغاير، وهذا ما أشار له الباحثان (Toding & Venesaar, 2018). وفي هذا السياق يعتبر الأستاذ جزء لا يتجزأ من كفاءة التعليم وهو المسؤول عن تزويد الطلبة بالكفاءات المطلوبة لجعلهم مقاولين (Bulad & Dülger, 2023.p84).

من الضروري أن يتلقى الأساتذة تدريباً في أساليب التدريس التجريبية ومحتوى الأعمال أو كليهما لتمكين الطلبة من التفكير بطريقة مستقلة وإتاحة الفرصة لهم للتعلم من خلال "الأخطاء" (Bergische Universität Wuppertal et al., 2021.p9). بالإضافة لما سبق لا بد من تكوين الأساتذة في المجال التربوي وتفعيل دورهم فيه بجانب دورهم التعليمي لأجل تطوير العلاقات الشخصية مع الطلبة حتى يشعروا بالثقة فيهم لدرجة التحدث عن مخاوفهم وأحلامهم، وهذا سيساعدهم على تطوير تفكيرهم الإبداعي. بالإضافة لتطوير الكفاءة المقاولاتية من خلال إطلاق دليل تعليمي جديد يتوفر على الرسوم التوضيحية العملية لتعزيز المواهب ودراسات الحالة ويحتوي كذلك على نظريات أكاديميين متميزين مثل: (Michael Porter & Igor Ansoff)، والاستجابة لكل متطلبات التعليم المقاولاتي (Mariandri et al., 2023.pp12-).

14). حتى يمكنهم التوجيه بشكل إيجابي وهذا سيعزز فعالية الطالب في المقاوالتية والقدرة على الابتكارات مستقبلا (Indudewi et al., 2023.p54).

ووفق الباحثان (Bauman & Lucy, 2021) فلهم دور مهم ويحتاجون لإعادة تنظيم برامجهم التعليمية ومنهجياتهم واستراتيجياتهم حتى يمكنهم تحقيق النجاح في التعليم المقاوالتية (Tu & Akhter, 2023.p2).

لأن الأستاذ هو العامل الحاسم في رفع جودة التعليم لأن قدرته وكفاءته تلعب دورا جوهريا في استخدام التكنولوجيا وأحدث الأجهزة ويسمح ذلك بتعزيز مستوى الطلبة في المقاوالتية. ووفق الباحثين (Dringo_Horvath & Gonda, 2018; Fekete, 2021) تصبح عملية نقل المعرفة سهلة (Tu & Akhter, 2023.p5) وتدريبهم على استخدام الأدوات والأساليب الرقمية (Bergische Universität Wuppertal et al., 2021.p10).

ووفق استطلاعات الرأي، أبدى نحو 90% من الأساتذة رغبتهم في الحصول على تدريب إضافي في مجال الإبداع، ولا بد من تلبية هذا الاحتياج لتعزيز قدراتهم المهنية بشكل مستمر لتعزيز كفاءتهم المقاوالتية حتى يستطيعوا تكوين مقاولين مستقبلا (M. Gautam, 2015.pp26-27). كما تم التأكيد على تدريب الهيئة التدريسية لاعتبار ذلك أفضل وسيلة لإنتاج أساتذة محترفين وأكفاء وهو أمر مهم لضمان التطوير الشخصي والمهني لهم ويتسنى لهم الاطلاع على أحدث التطورات في مجال التعليم وتعزيز قدراتهم على تدريس المناهج الحديثة وبالتالي تحسين في مستوى الطلبة (Hamid, 2013.p55). حيث تشير الدراسات إلى أنه يمكن تحسين أداء الموظفين من خلال تدريبهم، والذي سيزودهم بمعارف ومهارات جديدة لمواجهة التحديات المختلفة، لأن التدريب أمر بالغ الأهمية لكل موظف فهو يعزز شغفهم بالعمل، والتركيز بشكل خاص على الهيئة التدريسية (Sivagurunathan et al., 2024.p2).

وعليه يمكن القول إن تدريب الهيئة التدريسية وتكوينها في شتى المجالات سواء تكنولوجيا أو لغات أو كفاءات في مجال المقاوالتية وغير ذلك سيحدث فارقا جوهريا في عملية التعليم المقاوالتية. وسيعزز من فعاليته في تكوين مقاولين أكفاء، فالأستاذ الجيد هو الأستاذ المتمرس في كل المجالات ولديه حب الاستطلاع والتكوين المستمر حتى يساير التغيرات الديناميكية الحاصلة في بيئة الأعمال.

ثانيا: تحفيز وتشجيع الهيئة التدريسية

يكون تحفيز وتشجيع الهيئة التدريسية من خلال تقديم السند المادي والمالي لتجديد الأفكار والابتكار. ويجب على الجامعة وعالم الشغل إبرام الاتفاقيات وأن يكون هناك حقل للتعاون بينهما، إذا

ما أراد الباحث أن يساعد المؤسسات العامة والخاصة بالبحث بإمكانه أن يستعمل وسائل أكثر ابتكاراً وتطوراً، وأن يسمح القانون له بالمشاركة في البحوث دون إلزامه بالتخلي نهائياً عن وظيفته.

كما يجب أن تضمن لهم أجور وظروف عمل ملائمة وجيدة حيث تظهر قوة الدول في مدى توفير الجو المناسب والمحفز للعمل بمراكز البحث ودمجهم في فرق بحث وتوفير مختلف الوسائل الجديدة والمساعدة لتحقيق التقدم والمنافسة على الصعيد الدولي.

وحتى يمكن تحفيز الهيئة التدريسية ورفع مستواهم العلمي والوصول إلى مراتب معروفة وعالمية يكون ذلك من خلال احتكاكهم بعلماء من الخارج، والاطلاع على كل المستجدات والانفتاح على العالم الخارجي (عبد الحميد, 2006، الصفحات 23-24).

كما يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تعترف بأهمية الجهود التي تقدمها الهيئة التدريسية وأن تقدم مكافآت مناسبة للباحثين المتميزين الذين يقدمون مساهمات بحثية والتي يمكنها أن تحقق نتائج ملموسة (اسماعيل صالح & البعداني, 2024، ص 523). لأن المكافآت ضرورية لتحسين أدائهم (Sivagurunathan et al., 2024.p2). ليطورونه وأن تقوم إدارتهم باكتشاف الأفراد الذين يملكون صفات قيادية أو استثنائية ويمكن الاستفادة منهم لشغل مناصب عليا مستقبلاً. ووفق دراسة (Younes, 2003) فإنه لا بد من تقويم أدائهم لأجل تحسينه ومعرفة نقاط قوتهم وضعفهم وقدراتهم لأخذ القرار حولهم إما بتجديد عقدهم أو إنهائه. وتقويم أعضاء الهيئة التدريسية بطريقة تتميز بالموضوعية والشفافية بصفة دورية حتى يتم تحفيزهم للارتقاء بأنفسهم وخلق جو التنافس بينهم (ابو الرب & قdade, 2008، الصفحات 72-75).

ولهذا لا بد من إعطاء الاهتمام لإنشاء البنية التحتية المساعدة على الإبداع العلمي ودفعة المنح الدراسية يساهم ذلك لزيادة تعاقب أجيال من الكوادر العلمية والتربوية (Krysovaty & Ptashchenko, 2023.p54). ووفقاً لنظرية رأس المال البشري على الأجور توجد علاقة إيجابية بين الأجور واحترام الموظفين لذاتهم وأن منحهم لرواتب تتساوى مع قدراتهم أو أعلى منها سيعزز من تفوقهم ويقومون بتطوير إمكانات الطلبة لأنهم يحتاجون لأساتذة مبدعين واستباقيين، ويكونون بمثابة مراكز فكرية ومحفزين ومزودين للمعرفة في مجال المقاولاتية (Hamid, 2013.pp56-60).

وهكذا فإن بناء نظام للمكافئات خاص بالهيئة التدريسية نظيرا لأتباعهم وتقديرا لجهودهم سيحفز ويشجع ويعزز من التنافس الشريف بينهم، ويدفعهم نحو مهامهم دون تقصير. ويصبح لهم دور فعال أكثر في التعليم المقاولاتي وسيبدعون فيه وينتجون جيلا جديدا من أصحاب الأعمال الحرة.

المطلب الخامس: العوامل المؤثرة خاصة بالمرافقة والإرشاد

توجد عوامل مؤثرة على التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا وهي تخص المرافقة والإرشاد، وفي هذا السياق توجد صعوبات تحول دون تحقيق الطلبة لطموحاتهم وإنشاء مؤسساتهم والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:(الغرباوي, 2020، الصفحات25-26)

+ نقص في مراكز التأهيل والتدريب ونقص الخبرات الفنية والإدارية في مجال التدريب المهني للكثير من الوظائف؛

+ نقص في المعلومات المتاحة التي تساعد على اتخاذ القرارات وتكون وفق قنوات شخصية بسبب نقص المعلومات الصحيحة مثل: المعلومات التي تخص الموردين أو عن الشركات المنافسة وهذا يؤدي إلى ضعف في حاجات العملاء.

+ ارتفاع تكاليف دراسات الجدوى وصعوبتها بسبب عدم كفاية المعلومات الضرورية عن المنتجات؛
+ عدم ملائمة القروض التي يحتاجها الطلبة لإنشاء مشاريعهم مع العمليات البنكية لأنها تتطلب قروضا طويلة المدى بينما تمنح البنوك التجارية قروضا قصيرة المدى؛
+ تتدخل مؤسسات التمويل بالمشورة المالية والفنية حيث لا يتقبل صاحب المشروع ذلك(مصطفى بورنان، علي صولي, 2020، الصفحات135-136).

+ تطلب البنوك الضمان الشخصي حتى قبل معالجتها للملفات فهذا يعتبر عقبة كبيرة أمام الطلبة بسبب عدم امتلاكه لها (Makina, 2022,p4715).

+ صعوبة الحصول على الزبائن وولائهم(Gómez, 2007,p248).

+ ارتفاع في حدة المنافسة التي تستوجب الابتكار والتميز المستمرين؛

+ إيجاد قنوات التوزيع المناسبة لخدمة الزبائن حتى يمكن توسيع الأعمال(Kusumaningtyas et al., 2021,pp157-158)

+ غياب القيادات النوعية التي تقوم بإثارة هم الطلبة وحثهم على استغلال الموارد المتاحة بالإضافة لضعف استخدام الأجهزة التكنولوجية(محمد بهجت احمد, 2020، ص368).

يمكن القول إنه توجد عوامل أخرى مؤثرة على نجاح التعليم المقاولاتي لخلق مقاولين مستقبلا وهي المرافقة والإرشاد، فوجود مرشدين أو مستشارين لهم الخبرة يمكن ذلك من توفير الدعم والتوجيه وتعزيز قدرة الطلبة لمواجهة التحديات. فتوفر بيئة مشجعة على الابتكار ومرافقة هي من العوامل الرئيسية التي تنتمي روح المبادرة لدى الطلبة. من جهة أخرى فإن ضعف المرافقة والإرشاد للتوجه المقاولاتي ووجود قصور في دور مراكز الخبرة والتأهيل كل هذا سيؤثر على تجسيد الطلبة لأفكارهم وتحولهم لمقاولين مستقبلا.

المبحث الرابع: واقع التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

عرف التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية مرحلة تطور ملحوظة في السنوات الأخيرة، حيث ازداد الاهتمام به كجزء من استراتيجية التنمية الاقتصادية. وأصبح مجالاً أكاديمياً مهماً استجابة لمتطلبات سوق العمل وانتشار البطالة. حيث كان الهدف الأساسي من ظهوره هو مجابهة التحديات التي تواجه البلاد خصوصاً بعد تراجع وإفلاس العديد من مؤسسات القطاع العام وتسريح العمال وأصبحت الحاجة لتعزيز القطاع الخاص. كما ساهم قرار 1275 بتشجيع إنشاء المؤسسات الناشئة وبراءات الاختراع في تحفيز الإبداع لدى الطلبة وزيادة وعيهم بأهمية المقاولاتية. ودفع مختلف مؤسسات التعليم العالي لدمج برامج التعليم المقاولاتي في شكل مقاييس تسمى "المقاولاتية" وإدراج تخصصات جديدة تسمى ريادة الأعمال أو المقاولاتية ضمن مناهجها، أو في شكل دورات تقدم من خلال هيئات الدعم والمرافقة التابعة لها كحاضنات الأعمال ومراكز تطوير المقاولاتية بهدف تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات الضرورية لخلق فرص عمل جديدة.

المطلب الأول: نشأة التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

نشأ التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية بسبب عدة دوافع اقتصادية واجتماعية، وانتشر بصفة كبيرة في الآونة الأخيرة. إضافة إلى ظهور التحولات العالمية في مجال الأعمال مثل: الابتكار التكنولوجي وتقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي.. الخ. كل هذا أدى لتعزيز دور التعليم المقاولاتي في تأهيل الطلبة لمواجهة مختلف التحديات. وأصبح التعليم المقاولاتي كخطة استراتيجية تتبناها الدولة لتعزيز التنمية المستدامة في الجزائر.

أولاً: أسباب ظهور التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

من بين الأسباب الرئيسية لظهور التعليم المقاولاتي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية الحد من انتشار البطالة بين الشباب، فمنذ سنة 2000 كان الخطاب الرسمي يدعو للتنوع في الصادرات والأنشطة والانتقال إلى عصر اقتصادي ناجح ما بعد النفط وتشجيع المقاولاتية، وتوفير مختلف الإجراءات لتطوير النسيج الاقتصادي وخلق القيمة المضافة. حيث كانت الأولوية للمؤسسات العامة وسياسة التصنيع، وسارعت السلطات العمومية الجزائرية لإطلاق العديد من التدابير مثل إنشاء مؤسسات جديدة مثل الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC)، وبرنامج التوظيف والتكامل (ADS)، لأجل إتاحة الفرصة لكل من الشركات الصغيرة والمتوسطة وخريجي الجامعات والشباب العاطلين عن العمل والذي يكون سنهم أقل من 30 سنة، و(ANSEJ) الوكالة الوطنية لدعم وتوظيف الشباب لتعزيز المشاريع الصغيرة.

كما اكتشفت السلطات الجزائرية عام 2007 أن مستوى البطالة مزال مرتفع، وهنا وضعت برامج مساعدة أخرى على الاندماج المهني مثل عقود (Daip). وانخفاض عائدات النفط والغاز عام 2015 في الأسواق العالمية جعل من المقاولاتية ضرورة وبديل هام للهروب وإيجاد مخرج لها، وتشجيع الشباب خصوصاً المتخرجين لإعطاء الأولوية لتطويرها (Nafa et al., 2018, pages 13-14-15).

كما أن متطلبات السوق العالمية تستوجب قاعدة تعليمية قوية لإعداد الطلبة بشكل أفضل ويصبحوا قادرين على مجابهة الصعاب التي تنتظرهم وتحسين مهاراتهم (Binks et al., 2006, p5).

بالإضافة إلى أسباب أخرى متعلقة بظهور التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتعددة في مختلف المجالات، وتوجه الاقتصاد نحو التنوع ويتطلب الأمر تطوير المهارات المقاولاتية لدى الطلبة وتشجيع الابتكار. إضافة للتحديات التي تفرضها بيئة الأعمال تتطلب إدماج وإدخال مناهج جديدة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية تساهم مع مختلف التغيرات الحاصلة. كما وضعت الحكومة سياسات داعمة لاحتضان أصحاب الأفكار الابتكارية من خلال قرار 1275 والذي سيتم التطرق له في العناصر الموالية، لذلك اعتبر التعليم المقاولاتي أحد السبل التي انتهجتها الدولة الجزائرية لتشجيع العمل المقاولاتي فيها والنهوض بالاقتصاد الجزائري، وإدراجه ضمن المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وفي مختلف التخصصات لنشر الفكر والوعي المقاولاتي بين أوساط الطلبة وجعلهم أصحاب مشاريع

خالقة لفرص العمل وقادرة على التنوع في الإنتاج المحلي وتقليص فجوة البطالة وامتصاصها من المجتمع بأسره.

المطلب الثاني: واقع التعليم المقاولاتي المقدم في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

شهد التعليم المقاولاتي المقدم في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية تطورا مستمرا، حيث سعت العديد منها لدمجه ضمن برامجها الأكاديمية. وظهرت بعض المبادرات الإيجابية لتعزيزه كصدور قرار 1275 إنشاء مؤسسات ناشئة/ شهادة براءة اختراع والذي يهدف لدعم الطلبة لإنشاء مؤسساتهم الناشئة.

أولا: واقع التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

سيتم البدء أولا بتعريف التعليم العالي الجزائري ويقصد به كل نمط تكوين أو تكوين للبحث يتم تقديمه ما بعد التعليم الثانوي عن طريق مؤسسات التعليم العالي وهذا ما جاء في نص المادة 2 من قانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة 1419 الموافق 14 أفريل 1999، والذي يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم. وهو يضم ثلاثة أطوار ويساهم في التكوين المتواصل.

ووفق ما جاءت به نص المادة 03 من نفس القانون أنه يساهم المرفق العمومي للتعليم العالي كونه أحد مكوني المنظومة التربوية في تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره، ورفع من المستوى العلمي والثقافي للمواطن من خلال نشر الثقافة والإعلام التقني والعلمي، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأمة الجزائرية من خلال تكوين إطارات مؤهلين في كافة الميادين، والوصول للترقية الاجتماعية بضمن تساوي الحظوظ حتى يمكن الالتحاق بالأشكال الأكثر تطورا من التكنولوجيا والعلوم لكل من لديه المؤهلات الضرورية (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1999، ص3).

بلغ عدد مؤسسات التعليم العالي الجزائرية 115 موزعة على 58 ولاية مقسمة كالتالي:

54 جامعة، 9 مركز جامعي، 40 مدرسة وطنية عليا، 12 مدرسة عليا للأساتذة وهي موزعة في الجدول التالي.

جدول رقم (01-03): توزيع مؤسسات التعليم العالي الجزائرية حسب إحصائيات 2023/2022

نوع مؤسسة التعليم العالي	ناحية الشرق	ناحية الوسط	ناحية الغرب	المجموع
الجامعة	22	17	15	54
المراكز الجامعية	2	3	4	9
مدارس العليا الوطنية	8	23	9	40
مدارس العليا للأساتذة	5	4	3	12

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي www.mesrs.dz

ثانيا: المقاولاتية كتخصص في بعض الكليات وكمقياس في أغلب التخصصات

المقاولاتية هي أبرز مواضيع الساعة لأنها تساهم في تعزيز الاقتصاد الوطني، ولذا تم إدراجها كتخصص في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. وفي هذا السياق يكون التعليم المقاولاتي في شكل تخصص يسمى "ريادة الأعمال" أو "المقاولاتية" يدرج في بعض الكليات يهدف هذا التوجه إلى إكساب الطلبة المعارف والمهارات الضرورية لإنشاء وتسيير مشاريعهم. ناهيك عن تضمين المقاولاتية كمقياس في معظم التخصصات الأكاديمية مما يعكس أهمية التفكير المقاولاتي في مختلف المجالات منها: العلمية، الإنسانية. لتحفيز روح الابتكار لدى الشباب وخلق فرص عمل جديدة.

يمكن عرض جدول الموالي الذي يوضح التخصصات المدرسة لطلبة الماستر بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية (الجامعات كونها أحد مؤسسات التعليم العالي).

جدول رقم (01-04): التخصصات المدرسة لطلبة الماستر بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية في مجال

المقاولاتية

التخصص	كلية	الجامعة
الاتصال والمقاولاتية	العلوم الإنسانية	جامعة عنابة
إدارة اقتصادية والمقاولاتية	العلوم الاقتصادية	جامعة عنابة
تسيير المشاريع	لم يذكر	جامعة باتنة
إدارة اقتصادية والمقاولاتية	علوم تسيير	جامعة بجاية
المقاولاتية	لم يذكر	جامعة بسكرة
إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية	لم يذكر	جامعة معسكر
المقاولاتية وتسيير المؤسسة	العلوم الاقتصادية والتجارية	جامعة الجلفة
ريادة الأعمال	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة عنابة (مصدر خارج المصدر المذكور أدناه)

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (بصلي, 2017، ص87)

وسيتم التطرق لمحتوى تخصص المقاولاتية ومقياس المقاولاتية المدرسة في بعض مؤسسات التعليم العالي الجزائرية في الفصل التطبيقي.

ثالثا: دورات في مجال المقاولاتية لفائدة الطلبة حاملي المشاريع المصغرة والمشاريع الناشئة

تم التطرق سابقا لتعريف التعليم المقاولاتي أنه عبارة عن برامج ودورات تدرس في مجال المقاولاتية قصد تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات اللازمة للبدء في الأعمال المقاولاتية. وفي هذا الإطار يمكن لحاضنات الأعمال ومراكز تطوير المقاولاتية التابعة لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية تقديم دورات لفائدة حاملي المشاريع الناشئة والمصغرة.

تهدف هذه الدورات لتطوير أفكار الطلبة في مجال المقاولاتية وتحويلها إلى مشاريع ناجحة. فيحصلون من خلالها على الدعم المباشر من الخبراء والمتخصصين فيها. بالإضافة إلى تحقيق التواصل معهم وتبادل الآراء مع إمكانية حضور مقالين ناجحين لسرد قصصهم والاستفادة منها وطرح مختلف التساؤلات. يمكن من خلال هذه الدورات تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار حتى يتم دفع الطلبة لاتخاذ قرارات حاسمة والسير في خطوات لتجسيد مشاريعهم الخاصة والمساهمة في النمو الاقتصادي.

رابعاً: تعريف قرار 1275 إنشاء مؤسسات ناشئة/شهادة براءة اختراع

جاء القرار الوزاري 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022 لتجسيد سياسة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي والتي تهدف لتنشيط المشاريع المنجزة من طرف الطلبة خلال مساهم التكويني عند إعداد مذكرات التخرج سواء في طور الماستر أو مهندس أو أطروحة دكتوراه. وذلك لنيل شهادة مؤسسة ناشئة أو شهادة براءة اختراع من خلال الولوج للمنصة الرقمية ابتكار التي صممتها وزارة التعليم العالي خصيصاً للطلبة المبدعين وأصحاب المشاريع (بورديوسن، 2023، ص444).

تنفيذا لتعليمات السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي، ولأجل إثراء القرار الوزاري 1275 (شهادة مؤسسة ناشئة/شهادة براءة اختراع) قامت اللجنة الوطنية التنسيقية لمتابعة الابتكار وحاضنات الأعمال الجامعية بعقد جلسات للعصف الذهني بالتنسيق مع مختلف الندوات الثلاثة الجهوية والتي توصلت لتصميم خارطة طريق تساهم في تجسيد هذا القرار وفق مجموعة من المحاور وتتمثل في (وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات، 2022).

المحور الأول: الجانب البيداغوجي الخاص بالمشروع

ويضم فريق العمل وإعداد مذكرة التخرج والإشراف ولجنة المناقشة ومحتوى المذكرة ومعايير التقييم والشهادة. ويمكن تلخيص عناصر المحور الأول في الجدول التالي:

جدول رقم (01-05): ملخص المحور الأول

أولاً: فريق العمل	ثانياً: إعداد مذكرة التخرج	ثالثاً: الإشراف
ويمثل عدد الطلبة المشاركين في المشروع وتخصصهم	إما بالطريقة المتعارف عليها بالإضافة لملاحق مستقل يتعلق	يمكن أن تتكون لجنة الإشراف من مشرف واحد والذي يكون

<p>متخصص في الموضوع الأساسي للمشروع، أو مشرف رئيسي والذي يكون متخصص في جوهر الفكرة بالإضافة لمشرف مساعد متخصص في الجوانب الداعمة لذلك المشروع أو يمكن أن يكون من مدربي حاضنة الأعمال أو مركز تطوير المقاولاتية، أو مشرفين رئيسيين إذا تطلبت الفكرة تخصصين مختلفين مع مشرف مساعد متخصص في الجوانب الداعمة للمشروع</p>	<p>، والبطاقة الفنية للمشروع BMC في حدود 30 صفحة -إما بالطريقة الجديدة من خلال إعداد مخطط أعمال ويشمل دراسة السوق، البطاقة التقنو-اقتصادية للمشروع</p>	
<p>سادسا: معايير التقييم وتحدد حسب وضوح الفكرة وسلامتها 20%، الجانب الابتكاري 25 %، أما بالنسبة لصحة مخطط الأعمال نسبة 30%، الوصول للنموذج الأولي 25%. لا بد من التنويه أنه إذا حصل المشروع على وسم</p>	<p>خامسا: محتوى المذكرة حيث يتم إعدادها بالطريقة المتعارف عليها مع ملحق يخص مخطط الأعمال والبطاقة الفنية للمشروع حوالي 30 صفحة أو يتم إعدادها في شكل مخطط أعمال مفصل بما في ذلك دراسة الجدوى الاقتصادية</p>	<p>رابعا: لجنة المناقشة يمكن أن تتكون من مشرف أو فرقة الإشراف وأيضا يمكن أن تتكون من أستاذ متخصص في مخطط الأعمال (BMC) مع ضرورة الاستعانة بخبير والذي قد يكون من الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لمؤسسات التعليم العالي</p>
<p>"لابل مشروع مبتكر" هذا يعني حصول فريق العمل على مجموع نقاط التقييم 100% وأنه لا يتم عرض المشروع للمناقشة قبل حصوله على ترخيص من</p>		

<p>(CATI) مركز الدعم التكنولوجي والابتكار وحصوله على الحماية من خلال رقم الإيداع في الجهات المعنية (ONDA, INAPI)</p>		
<p>سابعاً: الشهادة يتم الحفاظ على الشهادة الأساسية سواء كانت ليسانس أو شهادة ماستر أو شهادة مهندس أو شهادة دكتوراه مع شهادة فرعية على شكل شهادة مؤسسة ناشئة أو ملحق بالشهادة مفصل يشرح من خلاله الطالب تكوينه في مشروع تخرج مؤسسة ناشئة ويتم المصادقة على الشهادات الأساسية وفق الطرق السابقة أما الشهادة الفرعية من طرف عميد الكلية ومدير الحاضنة ومدير الجامعة</p>		

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على (وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات, 2022)

المحور الثاني: التحسيس والتدريب

ويضم التحسيس والمدرسين والبرنامج التدريبي وفضاءات العمل الجماعي. حيث يمكن تلخيص عناصر

المحور الثاني في الجدول التالي:

جدول رقم (01-06): عناصر محور التحسيس والتدريب

<p>ثانياً: المدرسين يتم إعداد برنامج خاص بتدريب المدرسين، ومنح امتيازات ومكافآت تشجيعية للأساتذة المدرسين،</p>	<p>أولاً: التحسيس نشر وتسويق للمشروع على مستوى مواقع تواصل الاجتماعي</p>
	<p>وحضور مختلف الفاعلين والمشاركين في المشروع من طلبة ومشرفين ومدرسين ومسؤولي التخصص.. الخ، الاستعانة أيضاً بالوسائل الجماهيرية وعرض التجارب الناجحة، بالإضافة لتسجيل مقاطع فيديو تشجيعي يتم نشره في الصفحات التواصل والمواقع الإلكترونية</p>
<p>رابعاً: فضاء العمل الجماعي</p>	<p>ثالثاً: البرنامج التدريبي ومحتوى الدورات</p>

<p>يعمل مدراء مؤسسات التعليم العالي على تهيئة وتخصيص فضاءات لواجهاتها (حاضنات الأعمال، مركز تطوير المقاوالتية، مركز الدعم التكنولوجي والابتكار، مكتب ربط بين المؤسسات والجامعة. الخ). حيث أنها تضم قاعة للتدريب، قاعة للإعلام الآلي، قاعة لالتقاء حاملي الأفكار الإبداعية وتبادل الآراء وتشكيل فرق عمل تحت إشراف مسؤول الحاضنة، بالإضافة لفضاء مخصص لمكاتب المؤسسات الناشئة المتخرجة في إطار الاتفاقية بين وزارة التعليم العالي ووزارة الاقتصاد المعرفة ويجب تجهيز هذه الفضاءات بالأجهزة اللازمة والاستعانة بالنوادي العلمية خصوصا في مجال الإبداع والابتكار، وإنشاء مخابر التصنيع على مستوى الحاضنات للقيام بإنجاز النماذج</p>	<p>دورات تخص مخطط الأعمال ومهارات الاتصال بالإضافة للذكاء الاصطناعي والتسويق الرقمي، تنميط محتوى التدريب على مستوى كل الحاضنات، كما يمكن الاستعانة بتقنية الموك (MOOC Massive Open Online Course) والتي تعني الدورات التعليمية المفتوحة والضخمة عبر الأنترنت حتى يمكن إتاحة المحتوى لأكبر عدد ممكن من المتعلمين</p>
<p>الأولية، كما يمكن تمويل الخدمات الخاصة بالتحليل أو إنجاز نماذج أولية التي تتم خارج الجامعة عن طريق منصة ابتكار وANVREDET.. الخ</p>	

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على (وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات, 2022)

المحور الثالث: العلاقة مع المحيط الخارجي

ويضم الزيارات الميدانية ومقهى الأعمال والمسابقات والملتقيات والتظاهرات. يمكن تلخيص عناصر

المحور الثالث في الجدول التالي:

جدول رقم (01-07): عناصر محور العلاقة مع المحيط الخارجي

<p>ثانياً: مقهى الأعمال</p> <p>حيث يتم تنظيم لقاءات تجمع أصحاب المؤسسات وحاملي المشاريع في جلسات للأعمال لأجل طرح المشكلات واقتراح حلول من طرف الطلبة والباحثين في شكل مذكرات تخرج من نوع شهادة مؤسسة ناشئة /شهادة براءة اختراع، الترويج عبر الوسائط الترويجية</p>	<p>أولاً: الزيارات الميدانية</p> <p>تفعيل مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات والحرص على توقيع الاتفاقيات التعاون والشراكة مع تكفل الجامعة بتنظيم زيارات لمؤسسات كبرى وللمعارض الوطنية والدولية</p>
<p>ثالثاً: المسابقات والتحديات والملتقيات والتظاهرات</p> <p>إقامة مسابقات وتقديم تحفيزات ومكافئات للمشاريع المتفوقة ودعوة أصحاب التجارب السابقة لأجل تبادل الخبرات خاصة التي مرت عبر الحاضنة</p>	

المصدر: من اعداد الطلبة اعتمادا على (وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات, 2022)

المحور الرابع: براءة الاختراع

ويضم آليات التسجيل والحماية والنماذج الأولية وملكية براءة الاختراع. يمكن تلخيص عناصر

المحور الرابع في الجدول التالي:

جدول رقم (01-08): ملخص المحور الرابع

<p>ثانياً: النماذج الأولية</p> <p>ضرورة تصميم منصات رقمية على مستوى مؤسسات التعليم العالي يتم وضع مختلف التجهيزات المخبرية حتى تكون تحت تصرف الطلبة المنخرطين في مشروع شهادة-مؤسسة ناشئة، تعيين منسق للمخابر على مستوى الجامعات يقوم بتقديم التسهيلات للطلبة حاملي المشاريع لأجل تجسيد النماذج الأولية وتكفل</p>	<p>أولاً: آليات التسجيل والحماية</p> <p>يطلب من مدراء مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي إنشاء مراكز الدعم التكنولوجي والابتكار (CATI) عن طريق اتفاقيات بين مؤسسات التعليم العالي والمعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية (INAPI) وإعطائها الاهتمام لأنها القناة الوحيدة لتسجيل براءات الاختراع والقيام بالحملات التحسيسية داخل</p>
---	--

<p>أيضا يتمكن الطلبة حاملي المشاريع من تجسيد النماذج الأولية عن طريق ميزانيتها الخاصة أو من خلال منصة ابتكار عند الضرورة أو وكالة (ANVREDET)، التفكير في آلية لدعم التجارب والتحليل المخبرية كمركز التحليل الفيزيائية والكيميائية بالأغواط وبسكرة.. الخ</p>	<p>الكليات خصوصا في مجال التخصصات التكنولوجية والعلوم لأجل التعريف بأليات الحماية الفكرية، بالإضافة لتسهيل إجراءات تسجيل الأفكار المبتكرة وتسريع الحصول على رقم الإيداع للحماية الفكرية لأجل خلق جسور التعاون بين مسؤولي الحاضنات والمعهد الوطني الجزائري للملكية الفكرية، بالإضافة لإقامة اتفاقيات بين الجامعة وديوان الوطني لحقوق المؤلف (ONDA) والمعهد الوطني للملكية الصناعية (INAPI)</p>
<p>ثالثا: ملكية براءة الاختراع</p> <p>تتوزع ملكية براءة الاختراع للطلبة المنخرطين في مشروع شهادة -مؤسسة ناشئة/شهادة-براءة اختراع بين الأساتذة المشرفين على العمل والطلاب في حين تعتبر الجامعة المالك المعنوي لبراءة الاختراع لأنه يتم تسجيلها باسمها، لا بد من التنويه أنه يمكن كذلك لمدير الجامعة أن يتنازل عن حقه في براءة الاختراع لصالحهم</p>	

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على (وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات, 2022)

المحور الخامس: آليات التمويل

يضم هذا المحور مجموعة من النقاط والتي يمكن تلخيصها كالآتي:

تفعيل الاتفاقية الموقعة بين كل من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات المصغرة والناشئة لأجل حث الجهات الممولة كصندوق تمويل المؤسسات الناشئة (ASF) والوكالة الوطنية لترقية وتطوير المقاولاتية (ANADE).. الخ. وأخذ مشاريع الطلبة كأولوية في التمويل، وتسهيل إجراءات الحصول على التمويل خصوصا للطلبة الذين انخرطوا في مشروع شهادة -مؤسسة ناشئة على وسم "لابل" مشروع مبتكر، كما يتكفل مسرع الأعمال ومختلف الجهات الممولة بتكوين الأساتذة في المرافقة وفي إجراءات الحصول على الدعم المال، وتوجيه المشاريع التي يكون فيها معدل

الابتكار منخفض للوكالة دعم وتطوير المقاولاتية (ANADE). بالإضافة لفتح المجال لكل آليات التمويل الأخرى المتاحة لأجل تمويل مشاريع المنخرطة في مشروع شهادة -مؤسسة ناشئة.

• الهدف من قرار 1275

الهدف الأساسي من قرار 1275 هو إنشاء المؤسسات الناشئة وتفعيل دور الطلبة المتخرجين وجعلهم مساهمين في الاقتصاد المحلي.

حيث يمكن تعريف المؤسسات الناشئة (start up) على أنها مؤسسة جديدة يقوم بتأسيسها مقاولين، وذلك من خلال جمعهم للأفكار الجديدة والموارد التمويلية. كما تعرف أيضا على أنها مؤسسة مؤقتة تقوم بالبحث عن نماذج أعمال اقتصادية قابلة للتكرار والتطوير (Bekaddour, 2021.p534). ووفق (Paul Graham) فإن المؤسسة الناشئة هي شركة صممت للنمو بسرعة (growth = start-up) (علي & علي, 2021، ص100). وتدعى أيضا مؤسسات بدء التشغيل أي إنشاء وخلق المشاريع بدءا من الصفر. ولها احتمالية النمو والتوسع أو الفشل في أجل قصير، وتشمل معايير النمو العالمية في ارتفاع الحصص السوقية، زيادة الإيرادات والعائد على الاستثمار، عدد الزبائن، كما يمثل معيار التوظيف والتشغيل الأكثر انتشارا (بكدي & خبازي, 2021، ص533).

وسيتم التطرق لتعريف المؤسسات الناشئة وخصائصها ودورة حياتها، وعليه فإن المؤسسات الناشئة هي مؤسسات بدأت للتو بالتطور ويتم تمويلها وإدارتها من طرف فرد واحد أو مجموعة وتقدم منتجات وخدمات لم يتم تقديمها سابقا (Lazzari, 2018.p16). حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 المتعلق بإنشاء الوطنية لعلاجات "الشركات الناشئة" و"المشاريع المبتكرة" و"حاضنات الأعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها. وحسب ما جاء في المادة 11 تعتبر "مؤسسة ناشئة" كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري وتحترم المعايير الآتية:

- يجب ألا يتجاوز عمر المؤسسة ثماني (8) سنوات؛

- يجب أن يعتمد نموذج أعمال المؤسسة على منتجات أو خدمات أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة؛

- يجب ألا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية؛

- أن يكون رأسمال الشركة مملوكا بنسبة 50% على الأقل من قبل الأشخاص الطبيعيين أو صناديق

استثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة "مؤسسة ناشئة"؛

- يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية؛

- يجب ألا يتجاوز عدد العمال 250 عامل.

أيضا تعرف المؤسسات الناشئة بأنها مؤسسات حديثة التأسيس أي مؤسسات شابة ويافعة في عالم الأعمال. وهو ما يؤكد اللفظ باللغة الأجنبية (Start_up) أي كل مؤسسة حديثة النشاط وتقدم منتجات وخدمات جديدة ومبنية على التكنولوجيا والابتكار (لعمامرة & تبيبات, 2021, ص82). هي مؤسسة تسعى لحل المشكلات حيث يكون الحل غير واضح والنجاح غير مضمون. تسودها ثقافة وعقلية الابتكار في الأفكار الموجودة لإيجاد حل لنقاط الضعف الحرجة، وتتميز عن باقي المؤسسات هو أنها تقدم منتجات وخدمات لم تقدم سابقا في السوق يمكن القول أنها مؤسسات يافعة (Lazzari, 2018.pp15-16).

إذن المؤسسات الناشئة هي مؤسسات حديثة النشأة في مجال الأعمال وتسعى لطرح منتجات وخدمات غير مقدمة سابقا، ويتم تأسيسها من طرف أفراد يملكون أفكار إبداعية ويطمحون للنمو والتوسع اعتمادا على الابتكار والتكنولوجيا الحديثة.

• خصائص المؤسسات الناشئة

للمؤسسات الناشئة عدة مميزات وخصائص تميزها عن باقي الأنواع الأخرى من المؤسسات والتي تتمثل في: (بورنان & صولي, 2020, ص13؛ حسين & صديقي, 2021, ص73)

- **مؤسسة حديثة النشأة:** فهي تبدأ بفكرة من قبل صاحب المشروع لتصبح مؤسسة كبيرة كما يمكن أن تتعرض للفشل وفي هذه الحالة تبحث عن الفرص الممكنة والمتوفرة أمامها؛
- **الابتكار:** لها القدرة على الإبداع والابتكار والتطور عن طريق عرض وتقديم منتجات أو خدمات مبتكرة وتطوير وتحسين المنتجات السابقة من خلال التعديلات عليها؛
- **إمكانية التوسع:** أي لديها إمكانية التطور والتوسع والنمو بشكل سريع سواء بزيادة الإنتاج والمبيعات الذي يسمح لها بتحقيق أرباح كبيرة؛
- **التكنولوجيا:** المؤسسات الناشئة هي مؤسسات تعتمد على التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير وتقوم بإشباع الحاجات والرغبات باستخدام الأساليب الحديثة والذكية.

➤ **المرونة:** تكون صغيرة الحجم وهي موجهة نحو المستقبل المجهول كما قد تواجه عدة عراقيل في مرحلة البداية. وهنا يجب الارتجال وهذا ما يستوجب توفر المرونة حتى يمكنها التصدي لمختلف الصعوبات والتحديات. كما تتبع أيضا الهياكل التنظيمية الحيوية، حيث يقوم العاملون بمهام متنوعة حسب الضرورة. وذلك بسبب انخفاض عدد اليد العاملة ويسمح هذا الهيكل في توزيع المهام والعمل بسرعة أكثر فهي تتمتع بمرونة عالية(السعيد2020، et al.، ص30).

➤ البحث عن نموذج أعمال:

نموذج الأعمال (Business Model) هو القيمة المميزة التي تقدمها المؤسسة لعملائها حتى تحقق التفوق والتقدم على منافسيها باستخدام مزاياها التنافسية. وكيف يمكنها أن تحصل على المال حاضرا ومستقبلا (Verma & Bashir, 2016.p4).

وتتمثل هذه العناصر في:

أصناف العملاء (Customer Segments)، القيمة المقترحة (Value Propositions)، القنوات (channels)، إدارة علاقات الزبائن (Customer Relationships)، مصادر الدخل (Revenue Streams)، الموارد الأساسية (Key Resources)، الأنشطة الأساسية (Key Activities)، الشراكات الأساسية (Key Partnerships)، هيكل النفقات (Cost Structure) (Osterwalder et al., 2010.pp16-17).

➤ **بناء مستقبل مختلف:** لدى المؤسسة الناشئة أفراد لهم تفكير مختلف لتحقيق النجاح وتقديم أشياء جديدة عن طريق إعادة التفكير في الأعمال الحالية بطريقة مختلفة (Thiel & Masters, 2014.p12).

➤ **غير مقيدة جغرافيا:** يمكن للمؤسسات الناشئة النمو والتوسع لأجل تحقيق مبيعات أكثر (Márcio Alessandro De Lazzari, 2017.p16).

➤ **عدم التأكد:** أي عدم معرفة المستقبل واحتمال حدوث أحداث جيدة أو سيئة مثلا قبول العملاء للمنتجات الذي يفوق كل التوقعات الإيجابية أو ربما يحدث العكس، كما تعرف على أنها حالة ذهنية تتميز بالشك وعدم اليقين والتأكد، وذلك بسبب نقص المعرفة لما سيحدث في المستقبل وهو عكس التأكد (عيدلي لطيفة، 2012، ص7).

مما سبق يمكن القول إن المؤسسات الناشئة لها عدة مميزات وخصائص تميزها عن غيرها فهي مؤسسات حديثة في مجال الأعمال، وتهدف لتحقيق النمو انطلاقا من نموذج أعمال مميز الذي يساعدها

على طرح منتجات وخدمات غير مألوفة. وهي مبنية على التكنولوجيا والابتكار، ولها مرونة عالية للتأقلم مع مختلف التغيرات السريعة.

• دورة حياة المؤسسات الناشئة

تمر المؤسسات الناشئة بمراحل مختلفة والتي يمكن عرضها كالتالي (بوالشعور شريفة, 2018، الصفحات 421-422)

-مرحلة ما قبل الانطلاق: وهي تمثل المرحلة الأولى من دورة حياة المؤسسة الناشئة حيث يقوم شخص ما أو مجموعة بعرض نموذج لفكرة فريدة من نوعها ويتم دراستها والبحث فيها. كما يتم دراسة السوق وسلوك وأذواق العملاء لأجل التأكد من قابلية تجسيدها في الميدان كما يتم البحث عن مصادر التمويل وغالبا ما يتم التمويل ذاتيا؛

-مرحلة الانطلاق: وهي تمثل المرحلة الثانية حيث يتم عرض وطرح المنتج أو الخدمة، والصعوبة التي يمكن أن تصادف المقاول هو إيجاد وتوفير التمويل لهذه الفكرة ومن يقوم بتبنيها على أرض الواقع. وهنا عادة ما يلجأ إلى ما يسمى بـ ("FFF " Friends, Family, Fools) ، كما يحتاج المنتج إلى الكثير من الترويج والإشهار والدعاية؛

-مرحلة مبكرة من الإقلاع والنمو: وتمثل هذه المرحلة الثالثة من دورة حياة المؤسسات الناشئة حيث يصل المنتج إلى الذروة ويعرف انتشارا ونشاطا واسعا؛

-مرحلة الانزلاق في الوادي: وهي تمثل المرحلة الرابعة يكون فيها التراجع حتى يصل إلى مرحلة وادي الحزن أو وادي الموت أي الانزلاق، ويؤدي ذلك إلى انخفاض في معدلات النمو والخروج من السوق إذا لم يتم تدارك المشروع بسرعة؛

-مرحلة تسلق المنحدر: وهي المرحلة الخامسة ويحاول خلالها المقاول تدارك الوضع والسيطرة عليه من خلال إحداث عدة تغييرات على منتجه حتى يتمكن من النهوض والوقوف مجددا، واكتساب الخبرة عن طريق القيام بالاستراتيجيات الممكنة لذلك، وإطلاق جيل ثاني من منتجه وتسويق؛

-مرحلة النمو الجيد: وهي المرحلة السادسة من دورة حياة المؤسسات الناشئة حيث يتم خلالها تطوير المنتج بصفة نهائية، ويتم طرحه في السوق المناسبة، ففي هذه المرحلة تبدأ المؤسسة الناشئة في النمو والتوسع، كما يمكن أن تبدأ في مرحلة جديدة تسمى مرحلة اقتصاديات الحجم وتحقيق الأرباح الضخمة بأقل التكاليف الممكنة .

المطلب الثالث: المراكز والهيكل الداعمة للمقاوالاتية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

تعتبر المراكز والهيكل الداعمة للمقاوالاتية في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية من العناصر الأساسية المساهمة لنشر الوعي المقاوالاتي بين الطلبة. فهي تهدف إلى توفير الدعم في المجال الفني والإداري لكل الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة وتقديم برامج ودورات تدريبية وورش عمل وتركز على تطوير المهارات الضرورية التي تخص المقاوالاتية من إدارة أعمال، التخطيط المالي، التسويق... الخ.

أولاً: مركز تطوير المقاوالاتية (CDE)

تم إنشاء أول دار مقاوالاتية سنة 2007 بجامعة قسنطينة بالشراكة مع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ). وفي سنة 2014 تم تعميمها على مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وفي 2016 بلغ عددها 58 داراً للمقاوالاتية، وهذا العدد الكبير يشير إلى أن الجامعة الجزائرية أبدت توجهها للمقاوالاتية. حيث عرفت نسبة التحاق الخريجين الجامعيين بنظام (ANSEJ) ارتفاعاً من 8% إلى 30% خلال فترة الممتدة من 2008-2016 وأدى لتنفيذ 1623 نشاط خلال الفترة الممتدة من 2013-2017 كما ارتفع معدل إنشاء المشاريع الصغيرة من طرف المتخرجين من 6% سنة 2013 إلى 18% سنة 2016. (Boudjenane et al., 2018.p16). وارتفع عدد مراكز تطوير المقاوالاتية ليصبح 107 سنة 2023 وهذا ما تم التصريح به من طرف الوزير على مستوى موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وتم تسجيل 2200 متكوناً في مراكز تطوير المقاوالاتية لسنة 2023. (بالأرقام... هذه حصيلة إنجازات قطاع التعليم العالي و البحث العلمي خلال سنة و نصف - شرشال نيوز - الوطنية, 2024)

تطبيقاً للمرسوم التنفيذي رقم 23-410 مؤرخ في 6 جمادى الأولى عام 1445 الموافق 20 نوفمبر سنة 2023، يتم المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في 2 رمضان عام 1433 الموافق 21 يوليو سنة 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها. ووفق المادة 11 مكرر من نفس المرسوم التنفيذي فإن مراكز تطوير المقاوالاتية: "هي عبارة عن هيكل لاستقبال ومرافقة الطلبة وخريجي مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، حاملي المشاريع، قصد تمكينهم من تجسيد أفكارهم وإنشاء مؤسساتهم المصغرة. وتكلف هذه المراكز بتقديم تكوين لتنمية المهارات المقاوالاتية،

لاسيما في أساسيات المقاولاتية والتخطيط الاستراتيجي وتطوير المؤسسة وتسيير الموارد وإنشاء مؤسسة
والجوانب القانونية واستراتيجية النمو" (المرسوم التنفيذي رقم 23-412, 2023, ص4).

اعتبر المرسوم السابق مراكز تطوير المقاولاتية كمصلحة مشتركة للبحث العلمي وهذا لتعزيز فكرة
ربط الجامعة بمحيطها الخارجي الاقتصادي والاجتماعي ومرافقة وتوجيه الطلبة لإنشاء مؤسساتهم
المصغرة. تم إعادة تفعيل دور مراكز تطوير المقاولاتية على مستوى كامل جامعات الوطن من خلال
الاتفاقية المبرمة في 20 فيفري 2023 بين وزارة التعليم العالي ممثلة في مديرية البحث العلمي والتطوير
التكنولوجي ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة ممثلة في الوكالة الوطنية
لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) والتي أصبح اسمها حاليا (NESDA)، هذه الاتفاقية ما هي إلا
امتداد للاتفاقية السابقة لأجل التعاون المبرمة سلفا في 2013 بين كل من وزارة التعليم العالي والبحث
العلمي والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)، من خلال نشر الفكر المقاولاتي بين أوساط
الطلبة المقبلين على التخرج بالدرجة الأولى وطلبة باقي الأطوار والسنوات بالدرجة الثانية، وتوجيههم
للقيام بالعمل المقاولاتي عن طريق التعريف به وتحفيزهم لتحقيق أحلامهم وتحويلها إلى مشاريع حقيقية
لها قيمة مضافة ومساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني بالدرجة الأولى، وتساعدهم في تحقيق استقلاليتهم.

ثانيا: مهام مركز تطوير المقاولاتية:

تعمل مراكز تطوير المقاولاتية الموجودة بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية بالتنسيق مع هيئتها التدريسية
المختصة في مجال المقاولاتية، ومختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين على القيام بمجموعة من المهام
يمكن تلخيصها كالتالي (تواتي, 2025, الصفحات 218-221):

- تكوين حاملي المشاريع لأجل اكسابهم المهارات الضرورية لإنشاء مؤسسات؛
- تنظيم أنشطة لزيادة ترقية روح المقاولاتية لدى الطلبة؛
- مرافقة حاملي الأفكار والمقاولين؛
- ترقية المقاولاتية بالتعاون مع الفاعلين في النظام البيئي المقاولاتي؛
- التوعية من خلال محاضرات وورشات عمل وتنظيم دورات تدريبية حول فوائد المقاولاتية؛
- تنظيم دورات وورش عمل لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات الضرورية لتسيير مشاريعهم؛
- تقديم استشارات لمساعدة الطلبة من خلال توفير خبراء لتوجيه الطلبة حتى يمكنهم تحويلها إلى
مشاريع قابلة للتنفيذ؛

- تقديم التكوين اللازم للطلبة في مجال المقاولاتية ومختلف المواضيع المهمة مثل التخطيط والتسويق.
- تساهم هذه المهام في دعم الطلبة وتشجيعهم على البحث واقتناص فرصهم في عالم المقاولاتية.

ثالثاً: حاضنات الأعمال (Incubateurs)

وتعتبر من الصيغ الجديدة التي يمكنها تزويد المشاريع بعدة خدمات ومهارات واستشارات ناهيك عن تقديمها للدعم المالي حسب طبيعة المشروع. فهي تدعم وتحفز تبني الأفكار المبدعة لأجل تكوين مجتمع مقاولاتي عن طريق تنمية روح الإبداع (جاد الله، 2018، ص142). كما يوجد حاضنات التكنولوجيا وهي تركز على تنمية الأبحاث التطبيقية والعمل على تحويلها لإنشاء مؤسسات ذات صيغة تكنولوجية، وهي تتبع مصادر المعرفة التكنولوجية في القطاعين العام والخاص أي الجامعات ومراكز التطوير والشركات التي تتمتع بالقدرات التكنولوجية الحديثة في البحث والتطوير (السعيد، 2016، ص139).

أما أهداف حاضنات التكنولوجيا فهي (بوسعدة & بعوني، 2018، ص83):

- تسويق ونقل التكنولوجيا لأنها مرتبطة بمؤسسات البحث كالجوامع ومراكز البحث والتكنولوجيا، كما تركز على رعاية وتثمين نتائج البحوث وتحويلها لمشروعات حقيقية وهي بذلك أداة من أدوات التطوير التكنولوجي؛
- زيادة الكفاءة العلمية والتقنية في مجال الصناعة من خلال دعم القدرات العلمية لخدمتها وتسويق الاختراعات للمستثمرين؛
- خلق التواصل بين كل من الجامعات ومراكز البحث والتدريب والهيئات الاقتصادية؛
- تقديم الاستشارات في مجال مختلفة مثل التسويق والإدارة والتخطيط والدعم الفني من خلال أفراد متخصصين وتقنيين وتوفير أدوات تقنية مساعدة.
- زيادة فرص العمل لأصحاب المواهب وعدد من المؤسسات المبنية على التكنولوجيا الحديثة والمساهمة في إنعاش الاقتصاد الوطني ورفع المستوى المعيشي؛
- استحداث منتجات وخدمات جديدة لتلبية حاجات السوق؛
- تقليل تعثر المؤسسات في المراحل الأولى من حياتها وتشجيعها على الاستمرار والنمو (بلخير & بوسمينة، 2023، ص674).

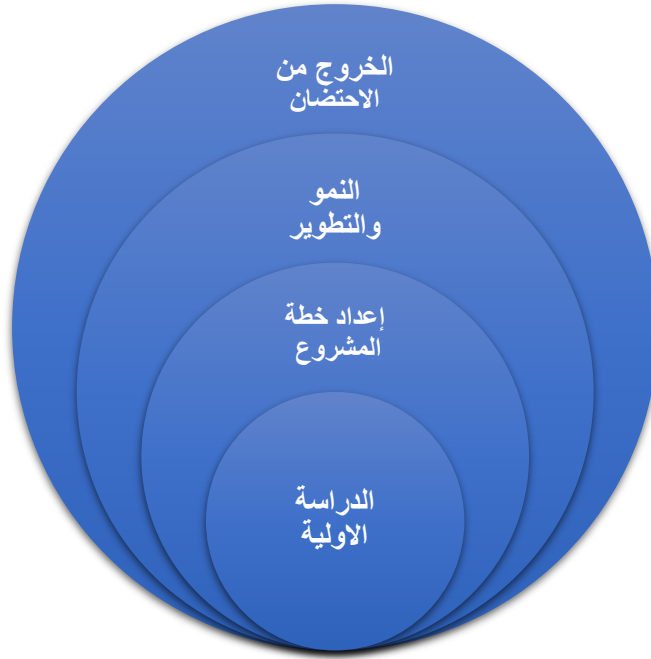
وهي تقدم مجموعة من الخدمات المتنوعة لمساعدة المؤسسات المحتضنة على النمو فهي توفر البنية التحتية من مختبرات وتجهيزات وشبكات الاتصال، بالإضافة لتقديم خدمات فنية والاستفادة من الخبراء وخدمات تدريبية واستشارية وتسويقية وغيرها، بالإضافة لبناء شبكات التواصل مع مختلف الهيئات الفاعلة وأطراف المصلحة والقيام بالندوات والملتقيات وغيرها من الأنشطة المقاولاتية(السعيد، 2016، ص140).

ووفق المرسوم التنفيذي 20-254 استعمل مصطلح حاضنات الأعمال حيث تم وضع لجنة وطنية تتكفل بمنح علامة حاضنة أعمال لكل هيكل كان تابعا للقطاع الخاص أو العام أو كان بالشراكة بينهما ويقترح دعما لكل من المؤسسات الناشئة وأصحاب المشاريع المبتكرة، وهذا فيما يخص التكوين وتقديم الاستشارات والتمويل وهي تقوم بمهام مرافقة المؤسسات الناشئة ويتم احتضانها وتتمثل في(المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ «، 2020):

- ✓ توطين المؤسسات الناشئة التي يتم احتضانها مع تزويدها بمساحة للعمل وتكون مهينة وفق طبيعة نشاطها؛
- ✓ مرافقة أصحاب المشاريع خلال إنشائهم لمؤسساتهم وتزويدهم بمختلف الاستشارات والخدمات؛
- ✓ إعطاء المساعدة للمؤسسات الناشئة لإنجاز مخطط الأعمال وأيضا دراسة للسوق وخطة التمويل؛
- ✓ تكوين نوعي في مجال الالتزامات القانونية والمحاسبية والإدارية؛
- ✓ وضع مختلف الوسائل اللوجستية لفائدة أصحاب المشاريع مثل عتاد الإعلام الآلي والأنترنت والمستلزمات المكتبية؛
- ✓ مساعدة المؤسسات الناشئة لإيجاد مصادر التمويل والانتشار في السوق؛
- ✓ مساعدة المؤسسات الناشئة لإعداد نماذج الأعمال.

وتتولى حاضنات الأعمال استقبال الملفات المقدمة لها وتقوم بدراستها اعتمادا على معايير تم تحديدها من طرف لجنة الخبراء، وتتم عملية الاحتضان بالمراحل أساسية يمكن تلخيصها في الشكل التوضيحي التالي:

الشكل رقم(01-07): مراحل عملية الاحتضان



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (زينات, 2022، الصفحات 214-215)

يتضح من الشكل السابق وبعد الاطلاع على الدراسة السابقة أن عملية احتضان المشاريع المبتكرة

تمر بأربعة مراحل أساسية وهي:

➤ **مرحلة الدراسة الأولية:** وهي مرحلة ما قبل الاحتضان وهنا يتم المقابلات الشخصية بين إدارة الحاضنة وحاملي المشاريع المبتكرة ويتم التأكد من الفكرة وتحليلها وقدرة فريق العمل المقترح لإدارة المشروع بالإضافة لدراسة التسويقية والخطط التي تسمح للمنتجات للدخول للأسواق، دراسة خطط مستقبلية لتوسيع ونمو المشروع؛

➤ **مرحلة إعداد خطة المشروع:** وهنا يقوم صاحب المشروع بوضع خطة للعمل ويتم تأسيس المشروع والتعاقد مع الحاضنة ويخصص له موقع يتناسب مع نوع نشاطه؛

➤ **مرحلة النمو والتطوير:** حيث يتم متابعة أداء المشروعات التي تعمل داخل الحاضنة وتقديم المساعدة والاستشارات الفنية وغيرها لتحقيق النمو بالإضافة للمشاركة في الملتقيات وورش العمل التي تتم بالتعاون مع مؤسسات معنية؛

مرحلة الخروج من الاحتضان: وتعتبر المرحلة النهائية للمشروعات داخل الحاضنة فبعد بلوغ الأهداف وتوسيع نشاط المشروع المحتضن ونموه وبروزه لعالم الأعمال ويصبح قادرا على ممارسة نشاطه خارج الحاضنة يقوم برنامج الحاضنة بوضع خطة للخروج.

وبلغ عدد الحاضنات 117 لسنة 2023 وهذا ما صرح به الوزير على مستوى موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وأنه تم تكوين أزيد من 200 ألف طالب في مجال المقاولاتية. كما بلغ عدد المشاريع المسجلة وفق القرار 1275 هي 11800 مشروع خلال سنة 2023-2024، كما بلغ عدد طلبات براءات الاختراع لسنة 2023 وسنة 2024، 1700 طلبا و127 مشروعا طالبا للتمويل مسجل في منصة start-up.dz. (بالأرقام... هذه حصيلة إنجازات قطاع التعليم العالي و البحث العلمي خلال سنة و نصف - شرشال نيوز - الوطنية، 2024).

تعمل حاضنات الأعمال على توفير بيئة ملائمة لتطوير المشاريع الناشئة عن طريق تقديمها لخدمات متكاملة منها الإرشاد والتوجيه، ومساعدة الطلبة على تحسين نماذج أعمالهم وتطويرها من طرف متخصصين. كما تساهم في تسهيل الوصول إلى التمويل اللازم عبر التواصل مع مؤسسات الدعم المالي فهي بذلك تدعم قدرة الشباب على الابتكار.

رابعاً: مركز دعم التكنولوجيا والابتكار (CATI)

برنامج مركز دعم التكنولوجيا والابتكار هو برنامج أطلق عام 2009 لتمكين المبتكرين في البلدان النامية والبلدان الأقل نمواً من استغلال إمكاناتهم بشكل أفضل عن السابق. كما أنه يساعد المبتكرين على الولوج لمختلف المعلومات التي تخص البراءات والمؤلفات العلمية وقواعد البيانات وجميع أدوات البحث. ويزيد من فعالية استخدام هذه الموارد لأجل تطوير الابتكار ونقل التكنولوجيا والاستفادة من التكنولوجيات المتاحة. ويشرف على برنامج مركز دعم التكنولوجيا والابتكار قطاع أنظمة الملكية الفكرية والابتكار في المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO). التي تقوم بمساعدة دول الأعضاء على تطوير أنظمتها الخاصة بالملكية الفكرية والابتكار لتشجيع المشاريع وتحقيق النمو الاقتصادي وتحفيز الباحثين ودعم المبتكرين في استخدام الملكية الفكرية لزيادة الأعمال وتنميتها. كما تقدم (WIPO) خدمات أخرى ذات قيمة مضافة وأدوات رقمية متخصصة مصممة خصيصاً لتبادل المعارف. (مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار تقرير 2020، 2020، ص2).

حيث يوجد 1494 مركز لدعم التكنولوجيا والابتكار في 93 بلد في نهاية سنة 2023، وتم تعميم منصة إدارة مشاريع مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار (TPPM) التي طورتها (WIPO) لدعم شبكة مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار حيث أنها ستساعد منسقي هذه المراكز على إدارة مشاريعهم الوطنية وتقييمها والابلاغ عنها.

وفي الجزائر حققت شبكة مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار التي ينسقها المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية بوزارة الصناعة (INAPI) نموا ملحوظا مع إنشاء 17 مركزا جديدا في الجامعات ومراكز البحث حتى يصبح عددها 125 مركزا ودعم أكثر من 1000 مخترع في عمليات البحث عن براءات الاختراع خصوصا التي تخص الحالة التقنية الصناعية السابقة، وصياغة البراءات وايداع الطلبات. كما تم تقديم 60 % من طلبات براءات الاختراع من طرف الجامعات وبلغ عددها 1170 طلبا سنة 2023. ودعم مركز دعم التكنولوجيا والابتكار في المعهد الوطني للملكية الصناعية للمخترعين في إيداع 40 منها، وتلقى 12 منهم الدعم لتقديم الطلبات عن طريق معاهدة التعاون بشأن البراءات (PCT).

عقد اجتماع إقليمي عربي لمراكز دعم التكنولوجيا والابتكار في الجزائر العاصمة بالتعاون مع المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية (INAPI) للبحث عن فرص لزيادة التعاون الإقليمي بين مختلف ممثلي تسع شبكات لتلك المراكز وهي:

الجزائر، جيبوتي، مصر، الأردن، موريتانيا، المغرب، عمان، فلسطين، الجمهورية العربية السورية) وجامعة الدول العربية، حيث تم الاتفاق الثنائي والتوقيع عليه ويتم تبادل الخبرات في مجال تطوير شبكات مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار بين كل من الجزائر وجيبوتي في هذا الإطار (TISCs Report . 2023 - Cultivating Expertise to Empower Local Innovators, 2024, pages5-7-12)

• أهداف مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار:

لمراكز دعم التكنولوجيا والابتكار العديد من الأهداف التي يمكن ايجازها كالآتي (مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار تقرير 2020, 2020، الصفحات5-6):

- تعزيز النظام البيئي المبتكر وتحفيزه وتشجيع نقل التكنولوجيا؛
- تقديم مجموعة متنوعة من الخدمات في مراحل لابتكار؛
- تقديم المساعدة والمشورة بخصوص إدارة الملكية الفكرية وتسويقها للباحثين والمخترعين والمقاولين؛

- تمكين الباحثين والمخترعين ورجال الأعمال من استخدام المعلومات الاستراتيجية التي تخص التطور التكنولوجي والاقتصادي؛
- تقديم خدمات ذات قيمة مضافة لمساعدة المخترعين والباحثين والمقاولين لإطلاق العنان لقدراتهم الإبداعية ودعم مختلف العمليات التفصيلية في قواعد البيانات التقنية والعلمية؛
- تقديم المساعدة في مختلف الجوانب كإدارة الملكية الفكرية مثل صياغة البراءات، الترخيص، العناية الواجبة، التسويق؛
- نسج العلاقات وتبادل الخبرات؛
- دعم التسويق ونقل التكنولوجيا.
- مساعدة المخترعين والباحثين ورواد الأعمال على استخدام بيانات البراءات؛
- المساعدة على إجراء البحث في البراءات وإدارة الملكية الفكرية وتسويقها تجاريا (TISCs Report 2023 - Cultivating Expertise to Empower Local Innovators, 2024.p7)

• المهام التي تقوم بها مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار:

خصص المعهد الوطني للملكية الصناعية 46 يوما للأنشطة التوعوية وأقام 25 حدثا تدريبيا لموظفي مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار للطلبة والباحثين بخصوص معلومات تخص البراءات ودعمهم للوصول للمنشورات العلمية والتقنية من خلال برنامج (ARDI). وبلغ عدد المشاركين أكثر من 5000، ووفر المعهد (INAPI) حوالي 2000 مورد على مستوى منصة مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار الخاصة به. وشارك أكثر من 100 موظف من مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار في دورات عن بعد التي قامت بتنظيمها منظمة (WIPO) التي تخص صياغة البراءات لأجل تعزيز مهارتهم (TISCs Report 2023 - Cultivating Expertise to Empower Local Innovators, 2024.p16).

المطلب الرابع: الصعوبات التي يواجهها التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

يواجه التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية صعوبات مختلفة تعيق تحقيق أهدافه، ومن أبرزها عدم توافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل. حيث يفقر المتخرجون إلى المعارف والمهارات اللازمة التي يطلبها أرباب العمل. بالإضافة إلى ذلك، هناك مقاومة للتغيير داخل مؤسسات التعليم العالي الجزائرية مما يؤدي لإعاقة الابتكار فيها، وانغلاق الطلبة عن البيئة الخارجية التي تستوجب التكيف والتطوير المستمر.

أولاً: عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل

عندما ينهي الطالب دراسته يتعرض لأصعب موقف ومشكل في حياته وهو عدم مواءمة تخصصه مع متطلبات سوق العمل، ورفض المؤسسات توظيفه سواء كانت اقتصادية أو إدارية لأنه غير قادر على الإبداع وإسقاط معارفه المكتسبة في الواقع المهني، وصعوبة إدراك وفهم الأحداث المعقدة (عبد الحميد، 2006، ص14).

. علاوة على ذلك الانفصال بين محتويات المقررات التعليمية ومتطلبات الطلبة وتطبيق أساليب التلقين والمحاضرة، ونقص في الورشات والوسائل التعليمية ناهيك عن وجود قصور في أداء هيئتها التدريسية والتمويل الجامعي ووجود فجوة بين المعارف النظرية والتطبيقية في التعليم العالي (المدني، 2019، الصفحات 33-34). بالإضافة لغياب الارتباط بين التعليم وسوق العمل وعقود التدريب لأنه من المفترض أن تزيد المهارات والكفاءات للشخص من خلال التعليم، كما أن الكثير من الخريجين لا يعملون في الوظائف التي تم تدريبهم عليها. كما يوجد قصور في المناهج فهي ليست مرنة فلا تواكب احتياجات سوق العمل والتغيرات الحاصلة. ووفق ما جاء في دراسة الباحث (Tom Karmel, 2005) لا بد من الربط المؤسسي من خلال ربط التعليم والتدريب المهني وسوق العمل (جاد الله، 2018، ص150). ووفق الباحثين (Neck et al., 2014) فإن المعارف النظرية الجيدة بدون العمل الميداني لا يكون لها فعالية كبيرة واثر كما هو الحال بالنسبة للعمل التطبيقي بدون معارف نظرية فهو لا يستحق التطبيق، لذا لا بد من التخطيط للعمل بعد توجيه الطلبة وتزويدهم بالمعارف النظرية في مجال المقاولاتية (Malywanga et al., 2020.p316).

يمكن القول إن التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية يركز على الكمية وزيادة نسبتها بدون الأخذ بعين الاعتبار للمؤهلات تطبيقية. ويرجع سبب ذلك لتدخل الدولة في تسيير وإدارة التعليم العالي ومناهجه وإغفال الرؤية الاقتصادية من جهة أخرى. هذا ما جعله يعاني منذ سنوات وحدثت من فاعليته في عرض مخرجات ذات جودة ونوعية وملاءمة لاحتياجات سوق العمل.

ثانياً: مقاومة التغيير والحفاظ على العمل الروتيني

يتضح من الأبحاث التي قام بها (Burton Clark) وآخرون أن تحقيق تعليم ناجح يتطلب تغييراً جذرياً وأنه سيواجه تصدي له ومحاولة للحفاظ على العمل الروتيني داخل الإدارات التقليدية (Gibb &

Hannon, 2006.p88) . والحد من البيروقراطية والاستعداد للمخاطرة وتحديث نظام الحوافز والمكافآت بالإضافة للمركزية في صنع القرار (Marozau & Guerrero, 2019.p5). ووفق الباحثين (Wright et al., 2007) فإن مؤسسات التعليم العالي تتبنى منظور تقليدي في عمليات التطوير وغير صارمة في التغيير ولها نظرة ضيقة للعلاقات القائمة بينها وبين المؤسسات الإنتاجية (Guerrero & Urbano, 2021.p145).

وحتى يمكن التغلب على ذلك التصدي ضد التغيير لابد من دعم مشاركة جميع الموظفين واحترام قراراتهم وآرائهم ومقترحاتهم، بالإضافة لتطوير التواصل المستمر وجعله مفتوحا بين مستويات الإدارة العليا والتنفيذية والاعتماد على أسلوب تحليل مجالات القوى لأجل تحديد العناصر التي تسعى لصالح التجديد وهي: **القوة المحركة والعناصر التي تسعى ضده وهي القوة المقيدة**. وهنا يمكن تحديد مراكز مقاومة التغيير حتى يتم اختيار الاتجاه الصحيح لمعالجة تلك المقاومة (موسى، 2018، ص623).

كذلك الخوف من التجديد حيث يخشى العديد من الأفراد تحمل أعباء التجربة الجديدة بحجة أنهم لا يدرون عواقبها ولا تساهم خبراتهم السابقة في الإقدام عليها وتنفيذ خطط جديدة (محمد بهجت احمد، 2020، ص368).

وتوجد العديد من الأسباب التي أدت لضرورة التغيير والتخلي عن العمل الروتيني كظهور التكنولوجيا فهي جزء لا مفر منه، وعليه يوجد اعتراف يتمحور حول أهمية الجامعات كنوع من أنواع مؤسسات التعليم العالي الجزائرية في المجتمعات الحديثة، فهي تتطلب منها إدخال التكنولوجيا في مختلف جوانبها سواء كان إدارة أو تدريس أو بحث. بالإضافة إلى مجابهة مختلف التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وتزايد التوجه نحو الاقتصاد الرقمي. وهنا كان لزاما عليها أن تكون مرنة حتى تكون أكثر تأقلا وتكيفاً مع مختلف التغيرات السريعة لتصبح أقوى.

حيث توجد عوامل كثيرة والتي تسمح لها بالتطور إلى الأمام نحو مستقبل أفضل (عادل بومجان، وآخرون، 2019، ص140). والتي يوضحها الشكل التالي:

الشكل (01-08): العوامل المساعدة على تخطي الصعوبات التي يواجهها التعليم العالي الجزائري



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (عادل بومجان، وآخرون، 2019، ص 141)

يمكن القول إن مؤسسات التعليم العالي الجزائرية تستطيع تجاوز الصعوبات التي يتعرض لها التعليم العالي من خلال خلق بيئة مرنة مشجعة على التكيف مع متغيرات العصر ويمكن تلخيص أهم العوامل المساعدة في ذلك من خلال الاطلاع على الدراسة السابقة كالتالي:

- القدرة على تصور مستقبل بديل من خلال القدرة على توقع التغيير وتطوير دور الجامعة في المجتمع المعاصر؛
- القدرة على إعادة بناء الحمض النووي للمؤسسة وهنا للتكنولوجيا تأثير كبير ومتزايد على أعضاء هيئة التدريس وزيادة التفاعل مع الطلبة وتحقيق التغيير بسرعة؛
- إنشاء بنية تحتية ملائمة ومساعدة على المرونة وهنا تسمح للجامعات بالابتكار لاستخدام قدرات التكنولوجيا داخل مؤسسات التعليم العالي وتتضمن هذه البنية: البنية التنظيمية، البنية التكنولوجية.

المطلب الخامس: التعليم القائم على التحدي المقاولاتي كنموذج مقترح لنجاح التعليم العالي في مجال المقاولاتية

سيتم اقتراح نموذج يزيد من فعالية التعليم العالي في مجال المقاولاتية يدعى التعليم القائم على التحدي المقاولاتي. حيث يضم مجموعة من الأساليب التفاعلية الحديثة الضرورية لتنمية الإبداع للطلبة وتساعدهم في خلق التحدي بينهم لإيجاد الفرص الممكنة لأجل اكتساب صفات المقاولين. وسيتم التطرق لتعريفه واقتراح نموذج له وتوضيح أهم الفروقات بينه وبين التعليم التقليدي.

أولاً: تعريف التعليم القائم على التحدي المقاولاتي

يمكن وضع أهم أساليب ومقومات لنجاح التعليم العالي في مجال المقاولاتية التي تساهم في إعداد مقاولين مستقبلاً هو أن يجمع بين مختلف الأساليب والطرق التعليمية الحديثة حتى يحقق فعاليته ويصبح بذلك "تعليماً قائماً على التحدي المقاولاتي".

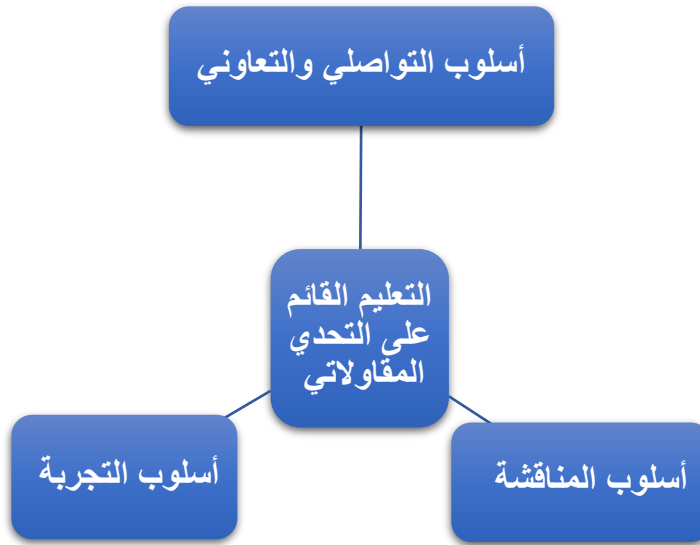
وعليه يمكن تعريفه بأنه منهج عملي للتعليم في مجال المقاولاتية، ويجمع بين المنهج التربوي الموجه للعمل (الخاص بالمشروع) والمنهج التربوي الخاص بالتفكير والتحدي. حيث يكون تحدي الطلبة في تطوير وتنفيذ أفكارهم (عموماً بالاعتماد على التعاون الجماعي). ويهدف هذا التعليم إلى إدخال المتعة من خلال جمعه لأساليب مختلفة مثل ربط الكفاءات المعرفية والشخصية والاجتماعية بمحتوى المقاولاتية، والتعليم التواصلي من خلال خلق التواصل بين الأساتذة والطلبة في شكل حوارات والتحفيز وتسهيل التعاون لزيادة إبداعاتهم. ويضم كذلك أسلوب التعليم بالخدمة أي إمكانية أداءها لصالح المجتمع وتحمل المسؤولية الاجتماعية التي تمثل العنصر الرئيسي في التعليم المقاولاتي. كما يفتح المجال للعمل التطوعي ويعطي فرصة لإيجاد الحلول للمشاكل الاجتماعية ويصبحوا كمباردين اجتماعيين. يضم التعليم القائم على التحدي المقاولاتي أسلوب التعليم عن طريق الخطاب وهذا ما يحفز الطلبة على المشاركة في مختلف المناقشات وتبادل الآراء وتقديم وجهات النظر المختلفة والاهتمامات الخاصة بالمجتمع ويؤدي ذلك إلى تعزيز المهارات عندهم (Johannes Lindner, 2018.pp120-122).

ثانياً: تقديم النموذج المقترح لتعزيز فعالية التعليم العالي في مجال المقاولاتية

يمكن وضع نموذج لتعزيز من فعالية التعليم العالي في مجال المقاولاتية من خلال الشكل رقم

(09-01) الذي يوضح مختلف أساليب التعليم القائم على التحدي المقاولاتي.

الشكل رقم (09-01): أساليب التعليم القائم على التحدي المقاولاتي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (Johannes Lindner, 2018.p122)

كما يمكن تلخيص عدة فروقات ما بين التعليم التقليدي والتعليم القائم على التحدي المقاولاتي في

النقاط التالية (عبد الحفيظ بلعربي، ص 288):

- التعليم القائم على التحدي المقاولاتي يركز على المستقبل في حين التعليم التقليدي على الماضي؛
- التعليم القائم على التحدي المقاولاتي يركز على الإبداع في حين التعليم التقليدي على التحليل؛
- التعليم القائم على التحدي المقاولاتي يبنى على الرؤيا والغايات بينما التقليدي على المعرفة؛
- التعليم القائم على التحدي المقاولاتي يركز على التواصل في حين التعليم التقليدي لا يركزه عليه؛
- يعتمد التعليم القائم على التحدي المقاولاتي على التواصل الشخصي بينما التعليم التقليدي على التواصل الكتابي؛

- يركز التعليم القائم على التحدي المقاولاتي على استكشاف الفرص في حين أن التعليم التقليدي يركز على المفاهيم.
 - يكون التعليم القائم على التحدي المقاولاتي من خلال التبادلات والمناقشات بينما التعليم التقليدي يكون من خلال الكتابة؛
 - التعليم القائم على التحدي المقاولاتي في بيئة مرنة أما التعليم التقليدي فهو في بيئة منظمة؛
 - يعتمد التعليم القائم على التحدي المقاولاتي عبر التطبيق أما التعليم التقليدي فهو يعتمد على الاستماع (Alain, 2017.p3).
 - التعليم القائم على التحدي المقاولاتي يركز على البحث عن حلول لمشاكل جديدة فحين التعليم التقليدي فهو يركز فقط على المشكلات الروتينية (Gibb, 2003.p8).
- مما سبق نستخلص أن للتعليم القائم على التحدي المقاولاتي أهمية بالغة لدفع الطلبة نحو خلق مشاريعهم المقاولاتية من خلال زيادة التحدي بينهم لاكتساب المهارات الضرورية، وتعزيز قدراتهم ومعارفهم التي يحتاجونها حتى يصبحوا أعضاء فاعلين ومساهمين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وفي حالة التطبيق الفعال للتعليم القائم على التحدي المقاولاتي سيؤدي لتحقيق أهدافه وتزويد الطلبة بمختلف الصفات التي يتطلب توفرها لدى المقاول.
- يمكن القول إن التعليم القائم على التحدي المقاولاتي هو نموذج فعال لنجاح التعليم العالي في مجال المقاولاتي ويساهم في إنشاء مقاولين مستقبلا. لأنه منهج شامل يضم مختلف الأساليب الحديثة، وله جملة من الأهداف أبرزها تحفيز الطلبة نحو المقاولاتية عن طريق زيادة التحدي لتعلم مختلف مهارات المقاولين الناجحين والتحسين من قدراتهم ومعارفهم وتطوير صفاتهم الشخصية.

خلاصة

حاولت الدراسة في هذا الفصل التطرق لمختلف المفاهيم النظرية التي تخص التعليم المقاولاتي لأنه أصبح ظاهرة اقتصادية حظيت باهتمام الكثير من الباحثين. وأعطت له أبعاده الأهمية الكبيرة من بيئة داعمة مادية ومعنوية، جودة ومحتوى البرامج، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية. كما تم سرد مختلف العوامل المؤثرة به ومتطلبات نجاحه وواقعه في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. حيث دعت الضرورة لإدماجه في مختلف مناهجها لمواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال لإعداد جيل جديد يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

كما تم اقتراح نموذج يزيد من فعاليته يسمى التعليم القائم على التحدي المقاولاتي لاعتباره الأنسب في هذا المجال ومنهاجا شاملا للأساليب الحديثة لتكوين مقاولين ناجحين.

**الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لرأس
المال البشري**

تمهيد

يعد رأس المال البشري أحد العوامل الأساسية لنجاح المقاولاتية فهو يشمل المهارات، المعارف، والخبرات التي تخص الأفراد. كما أن تطويره يساهم في زيادة وتعزيز الابتكار والإنتاجية. لذلك يعد التركيز على تنمية رأس المال البشري استراتيجية فعالة لتحقيق النجاح في مجال المقاولاتية.

حيث ركزت هذه الدراسة على بعض أبعاده (التفكير الإبداعي الخلاق، الاستباقية، الجرأة المقاولاتية، النزعة نحو الاستقلالية، الابتكار) والتي تخدم هذه الدراسة لأنها تخص رأس المال البشري الموجه لمجال المقاولاتية. الذي له أهمية بالغة في القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة والمساهمة في تنويع المنتجات والخدمات.

وتم تخصيص الفصل الثاني للمتغير التابع لهذه الدراسة بعنوان الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري من خلال التطرق لماهيته، وتنميته، وقياسه، وتصنيفاته، والاستثمار فيه، وأبعاده، والمساهمة النظرية لأبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وعرض تجارب ناجحة في هذا السياق. وختاماً تم اقتراح نموذج للتحويل لجامعة مقاولاتية ومبتكرة توفر النظام البيئي الملائم للتعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري.

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري

يضم رأس المال البشري مختلف المهارات، المعارف، والخبرات التي يتميز بها الأفراد وتسمح لهم بتحقيق القيمة الاقتصادية من خلال تدميته، وتحسين قدراته بواسطة التعليم والتدريب المستمر حتى يمكنه التكيف مع مجريات العصر الحالي. ويتم قياسه من خلال مؤشرات كثيرة مثل مستوى التعليم. علاوة على ذلك، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر استراتيجية فعالة لتحقيق التطور لمؤسسات الأعمال، ويسمح لها بزيادة قدرتها التنافسية وتحقيق نتائج إيجابية في المستقبل القريب.

المطلب الأول: مفاهيم ذات صلة برأس المال البشري

حظي مفهوم رأس المال البشري باهتمام العديد من الباحثين في مجال الاقتصاد لأنه يعتبر عاملاً حاسماً لتحقيق النجاح المستدام، وهو يختلف من شخص لآخر كما يمكن تطويره من خلال زيادة المعرفة والتدريب المستمر لأجل تحقيقه. سيتم التطرق لتطوره التاريخي وتعريفه وخصائصه في هذا المطلب.

أولاً: التطور التاريخي لرأس المال البشري

بدأ الاهتمام بهذا الموضوع خلال (1956-1957) حيث قام (آدم سميث) بدراسات اقتصادية عام 1776 من خلال كتابه الشهير "ثروة الأمم"، واعتبر القدرات الناتجة عن قوة العمل أنها مفتاح وأساس التقدم الاقتصادي. وقد تضمن التعريف الذي قدمه لرأس المال الثابت على الرأس المال البشري الذي بدوره يتكون من القدرات المكتسبة والمتعلمة للأفراد وأنها تحتاج إلى تكاليف مرتفعة. كما أنه وضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه هو فقط وإنما على كامل المجتمع. وأن المهارة الفائقة للعامل تعتبر كأداة مهمة لإثراء الاقتصاد وأنها تتطلب مالا لاكتسابها، وتحقق الأرباح التي تسمح بتغطية تكاليف اكتسابها (فاروق عبده فلي، 2007 الصفحات 17-23). كما يطلق عليه اسم رأس المال غير المادي ورأس المال المعرفي ورأس المال الذكي، الذي يعتبره (آدم سميث) مصدر القيمة وهو مرتبط باقتصاد المعرفة (Andre Gorz, 2003.p6). ولقد أضاف أيضاً مدى تأثير خبرة العاملين ومعارفهم ومهاراتهم في الإنتاج كما أنه أكد على أن تكون الأجور محددة حسب الجهد المبذول (وقت، طاقة، مال). وأشار على ضرورة التعليم والتعلم التي تعتبر استثمارات في البشر (Human Beings). واعتبر إنتاجية العاملين المتفوقين أعلى من الآخرين الذين لا يملكون المهارات اللازمة (العنزي، et al., 2020، ص 223).

كان أول استخدام رسمي لمصطلح رأس المال البشري في علم الاقتصاد من طرف (Irving Fisher) عام 1897 ثم تبناه لاحقا العديد من الكتاب. ليصبح لغة مشتركة ما بين الاقتصاديين في أواخر الخمسينيات القرن الماضي. وأصبح أكثر شهرة بعد مقال (Jacob Mincer) في مجلة الاقتصاد السياسي عام 1958 بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري وتوزيع الدخل الفردي". كما وضع (Schultz) عام 1961 أهمية رأس المال البشري (Claude Diebolt, Micael Hauptert, 2016.p1). كما يعتبر (G. Becker) أكبر الباحثين الذين اهتموا بهذا المصطلح وهو مروج لنظرية رأس المال البشري وقدم كتاب "رأس المال البشري" عام 1964 (Kucharčíková, 2011.p60).

ثانيا: تعريف رأس المال البشري

يدل مصطلح "رأس المال البشري" على الخبرات والكفاءات ومختلف الصفات الشخصية والإمكانات الموجودة لدى الأفراد (Ndofirepi, 2024.p4). ويعني رأس المال الخاص بكل فرد ويشمل تعليمه ومواهبه الشخصية (Tlemçani et al., 2020.p18).

يمثل مهارة وابتكار العاملين حيث يصفه (Roos, 1997) بأنه روح المنظمة، بينما (Bontis, 1998) بأنه المعرفة الضمنية للفرد المتواجدة في المنظمة. ويتكون من مجموعة الكفاءات والمعارف إضافة لكل من جودة الإدارة والمرونة الفكرية التي تتيح للأفراد الإبداع والابتكار (Kok, 2005.p384). وعرف (Theodor Schultz) رأس المال البشري أنه مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استغلالها، فهو يمثل المجموع الكلي والكمي والنوعي من القوى البشرية المتوفرة في المجتمع. فإذا كان يمثل مختلف الكفاءات الذهنية للأفراد فهنا يتم تحديده من خلال مستواهم التعليمي الذي هو مرتبط بمعارفهم وخبراتهم. كما يعرف أيضا على أنه مختلف الإمكانيات والمهارات والقدرات والصفات المتنوعة المتواجدة في الأفراد والتي لها ارتباط بالنشاط الاقتصادي والاجتماعي (بن النوي, 2022، الصفحات 20-21).

رأس المال البشري هو الجمع بين الذكاء والمهارات والخبرات التي تعطي للمنظمة طابعا مميزا. وهي تلك العناصر البشرية التي لها القدرة على التعلم والإبداع والابتكار، والتي إن تم تحفيزها بشكل صحيح تسمح ببقاء واستدامة المنظمة على المدى الطويل. كما يعرفه (Armstrong.M) بأنه المعارف والمهارات التي ينشئها الأفراد ويحافظون عليها ويستخدمونها. وعرفته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) على أنه المعرفة والقدرات ومختلف الصفات الأخرى التي لها صلة بالنشاط الاقتصادي (Kucharčíková, 2011.p2).

رأس المال البشري هو كل الصفات التي تخص الفرد ويضم كل من الخبرات والقدرات الإبداعية ومختلف المعارف غير ملموسة المتواجدة في العقل البشري، وهذا وفق (Stewart) فهو العنصر الفعال والضروري لاستدامة المنظمة المبتكرة. ووفق كل من (Wilson & Larson) فإنه يجب على مديري الموارد البشرية توظيف أفضل الفرق المتمكنة حتى يمكن تحقيق مزايا تنافسية عديدة داخل منظماتهم ويستطيعوا بذلك خلق القيمة عن طريق الابتكار (Bhatti & Zaheer, 2014, pp188-189).

يمكن القول إن رأس المال البشري هو مجموعة الطاقات الكامنة المتواجدة في الأفراد وتشمل مواهبهم وخبراتهم ومعارفهم، كما يمكن تحسينه وتطويره من خلال التعليم والتدريب المستمر وهو متفاوت من فرد لآخر، ويعتبر العامل الأساسي المساعد على خلق القيمة وتحقيق الثروة.

ثالثاً: خصائص رأس المال البشري

لرأس المال البشري عدة خصائص يمكن إيجازها كالتالي (بوخاري أم هاني، 2020، ص20):

- ✓ المقدرّة على البحث عن المعلومات وتحويلها إلى معارف يمكن تجسيدها؛
- ✓ إمكانية التعامل مع التقنيات الحديثة في مجال الإعلام الآلي؛
- ✓ المقدرّة على العمل في فريق وتظافر الجهود؛
- ✓ المقدرّة على التواصل؛
- ✓ إتقان عدة لغات والقدرة على العمل في بيئات عالمية متنوعة؛
- ✓ المقدرّة على التنبؤ بحاجات الزبائن؛
- ✓ التكيف مع التغيرات الديناميكية واتخاذ الإجراءات اللازمة في الوقت المناسب.
- ✓ الطموح والطاقة المرتفعة؛
- ✓ إمكانية الابتكار؛
- ✓ المقدرّة على تنبؤ المستقبل؛
- ✓ الفضول العلمي وحب الاكتشاف (الجدائل، 2012، ص240).
- ✓ أنه يتكون من جزئين هما الجزء الفطري والمكتسب؛
- ✓ أن من مكوناته المعارف والكفاءات وهكذا يمكن تصنيفه وفقهما إلى: رأس مال بشري عام والذي يكون ناتجاً عن اكتساب المعارف العامة والكفاءات منها الكتابة والقراءة وغيرها، رأس مال بشري خاص وهو ناتج بسبب اكتساب المعارف الخاصة والكفاءات بمجال معين أو مهنة؛

- ✓ أن لاكتسابه يتطلب موارد مالية وتخصيص وقت وجهد؛
- ✓ يمكن تطويره عن طريق الخبرة أو التعليم والتكوين كما أنه يتعرض للتقادم ويحتاج للتجديد والتحديث؛
- ✓ دورة حياة رأس المال البشري أطول من دورة حياة رأس المال المادي لأن المعارف تتزايد وتنتقل بين البشر ويمكن تطويرها؛
- ✓ منحى إنتاجية رأس المال البشري في نفس اتجاه مهاراته وخبراته (عبود, 2019، ص110).

وهنا يمكن القول إن لرأس المال البشري عدة خصائص أهمها الطموح والابتكار والقدرة على تحويل الأفكار الإبداعية إلى أفعال ملموسة والتي يستطيع من خلالها إنشاء مشاريع مقاولاتية وطرح منتجات وخدمات ابتكارية. ويتكون من مختلف المعارف والكفاءات سواء كانت عامة أو خاصة وهكذا ينتج رأس مال بشري عام أو خاص، وهذا الأخير يخص مجالاً أو مهنة معينة كما هو متناول في هذه الدراسة والذي يخص مجال المقاولاتية.

المطلب الثاني: مدخل لتنمية رأس المال البشري

تعتبر تنمية رأس المال البشري من العوامل الأساسية المساعدة على تحقيق التنمية المستدامة من خلال زيادة القدرات التعليمية للأفراد. يؤدي تنميته لزيادة مستوى المهارات والقدرات وتحسين الكفاءة الإنتاجية وتطوير للإمكانيات والمواهب حتى يتم استغلالها بشكل فعال، وهذا سيؤثر بشكل إيجابي على الاقتصاد والمجتمع ككل.

أولاً: تعريف تنمية رأس المال البشري

تنمية رأس المال البشري هي عملية تطوير وإطلاق العنان للخبرة البشرية من خلال زيادة القدرة التعليمية للأفراد بغية تحسين الأداء (Sadikin et al., 2022.p55).

ويعني تنمية القدرات الذاتية، وزيادة المعرفة والمهارات أي التنمية البشرية، وزيادة فرص الاختيار للأفراد في مختلف المجالات. ويعبر عن هذه العملية بمصطلح يسمى "تكوين رأس المال البشري" (شتوح محمد، 2012، ص148).

إن تنمية رأس المال البشري هي عملية الاستثمار فيها بهدف تنميتها وزيادة مستوى المعرفة والقدرات لدى الأفراد في مختلف الميادين بغية تعزيز كفاءتهم الإنتاجية. وعليه هي تعبئة للطاقات البشرية

وتطوير لإمكاناتهم ومواهبهم حتى يمكن استغلالهم استغلالاً جيداً. ولقد ظهر مفهوم جديد للتنمية البشرية التي تم وضعه من طرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (U. N.D.P)، حيث أنه عرفها بأنها توسيع لقدرات الأفراد من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي الذي يستخدم بأكثر درجة ممكنة لتلبية حاجات الأجيال الحالية. فهنا طبيعة المهام الأساسية التي تستهدفها عملية تنمية القوى البشرية مرتبطة بتنمية تطور المجتمع. وهي أحد أهم المفاهيم التي كان لزاماً على المنظمات أن تعطيها اهتماماً كبيراً، خاصة في ظل محيط محلي وعالمي يتسم بالتغيرات السريعة وارتفاع حدة المنافسة التي تستوجب ضرورة التأقلم مع المستجدات. وهذا لا يمكن أن يتحقق دون أن تملك المنظمة أفضل الموارد البشرية ذات استعدادات فكرية، وقدرات ومهارات تمكنهم من اتخاذ القرارات الحاسمة، وتوليد الثروة للمنظمة واكتسابها لمزايا تنافسية (شتوح محمد، 2012، ص 148).

يمكن التوصل أن تنمية رأس المال البشري هو زيادة المستوى المعرفي للأفراد وتطوير قدراتهم الذاتية وتوسيع إمكاناتهم وتحسين القدرات البشرية لخلق رأس مال بشري جديد وفعال يساهم في تحقيق نتائج إيجابية وعوائد مستقبلية.

ثانياً: أسباب تنمية رأس المال البشري

توجد عدة أسباب لتنمية رأس المال البشري فالتحول نحو اقتصاد المعرفة أحد الأسباب، وتعظيم أهمية رأس المال البشري حتى يصبح خلاقاً وفي هذا السياق توجد عدة أسباب يمكن عرضها في النقاط الموالية (نبيل علي، 2009، ص 78):

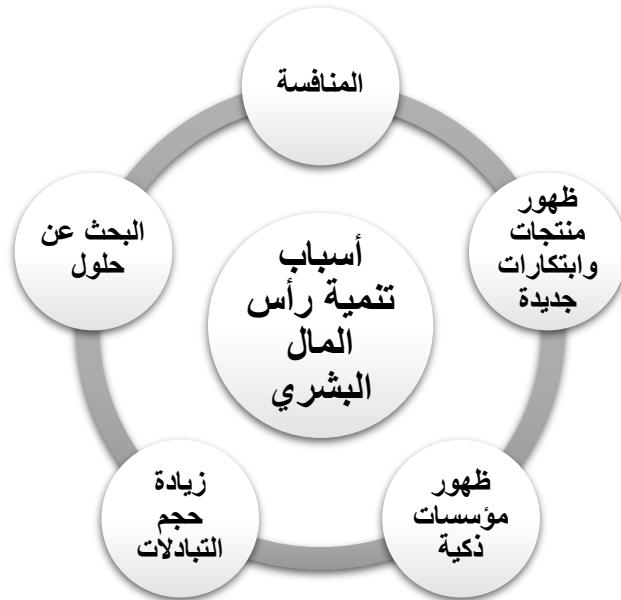
- ✓ زيادة المنافسة في ظل العولمة واقتصاد المعرفة؛
- ✓ ظهور منتجات جديدة منافسة ولها ابتكارات وتقنيات جديدة ومبتكرة وتباع بسعر منخفض غالباً؛
- ✓ ظهور مؤسسات ذكية قادرة على التعلم عن طريق حشدها لطاقت بشرية إبداعية حتى يمكنها توليد التفكير الإبداعي بتكاتف وتعاون عدة عقول بشرية؛
- ✓ البحث عن حلول مبتكرة وجديدة لحل المشكلات؛
- ✓ زيادة حجم التبادلات التجارية وعدد الشركات العملاقة التي تريد امتلاك رأس مال بشري مؤهل وله المقدرة على استغلال الفرص.

بالإضافة لما سبق فيعتبر رأس المال البشري العنصر النشط والمحفز لكل أنواع الأصول

الموجودة في المنظمة حيث يمكن من خلاله زيادة فاعلية استخدامها (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون 2004، INTEC، ص 176). وحتى تستطيع الشركات وتتمكن من زيادة المزايا التنافسية يجب عليها تنمية وتطوير رأس مالها البشري لكي تستطيع الاستفادة منه لتحسين أدائها، وزيادة مبيعاتها وهذا ما أكده الباحث (Hitt.al, 2017).

في عالم سريع التغير تساعد عملية تنمية رأس المال البشري في بناء أفراد لهم المقدرة على مواجهة تحديات المستقبل، وتعزز من القدرة التنافسية للدول والمجتمعات والتوجه نحو اقتصاد المعرفة. يمكن تلخيص أهم أسباب تنمية رأس المال البشري في الشكل الموالي:

شكل رقم (02-01): أسباب تنمية رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

ثالثا: طرق تنمية رأس المال البشري

حاول (Schultz) تحديد أهم طرق لتنمية رأس المال البشري وهي (شتوح محمد، ص 149):

- الشكل التربوي (التعليمي) المنظم في الابتدائي والمتوسط والثانوي بالإضافة إلى التعليم العالي؛
- تكوين وتدريب وتأهيل الأفراد عن طريق التعليم أو الهيئات النظامية؛
- البرامج الدراسية والتكوينية المقدمة من طرف مؤسسات غير نظامية؛

• التسهيلات والخدمات الصحية والعوامل المؤثرة على صحة الأفراد ومحيطه المعيشي.

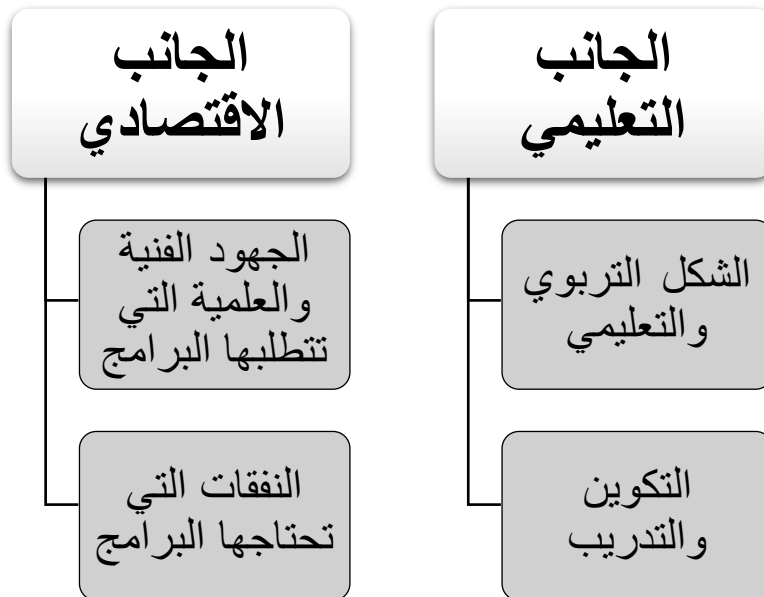
بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن النظر إلى الجوانب الاقتصادية لتنمية رأس المال البشري في أنها تستلزم إعداد وتنفيذ برامج التدريب للعاملين والتي تشمل الوقت التي تتطلبه تلك البرامج، وأيضا الجهود الفنية والعلمية لتنفيذ برامج التدريب. بالإضافة إلى النفقات التي تحتاجها تلك البرامج، كما أن التدريب له جوانب اقتصادية تتمثل في العائد الذي يمكن أن تكسبه المنظمة مقابل ما أنفقته من مال ووقت وجهد(فاروق عبده فليه, 2007، الصفحات 71-72).

كما يعتبر الإعلام إحدى الطرق المستخدمة لتنمية رأس المال البشري لما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تسمح بزيادة وعي المواطنين بقضايا تخص تنمية الموارد البشرية وتوعيتهم بسلوكيات معينة تحقق لهم الفائدة(حمزاوي, 2022، ص605).

مما سبق يمكن القول إنه توجد العديد من الطرق لتنمية رأس المال البشري كوضع الجهود اللازمة لإعداد البرامج التدريبية والوقت والمال لتنفيذها. بالإضافة لتحديد نقاط القوة والضعف في الخبرات التي تتميز بها مختلف المجالات والبحث عن أسبابها حتى يمكن اتباع الطرق المناسبة لتنمية رأس مالها البشري.

يمكن وضع الشكل التالي الذي يوضح طرق تنمية رأس المال البشري.

شكل رقم (02-02): طرق تنمية رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

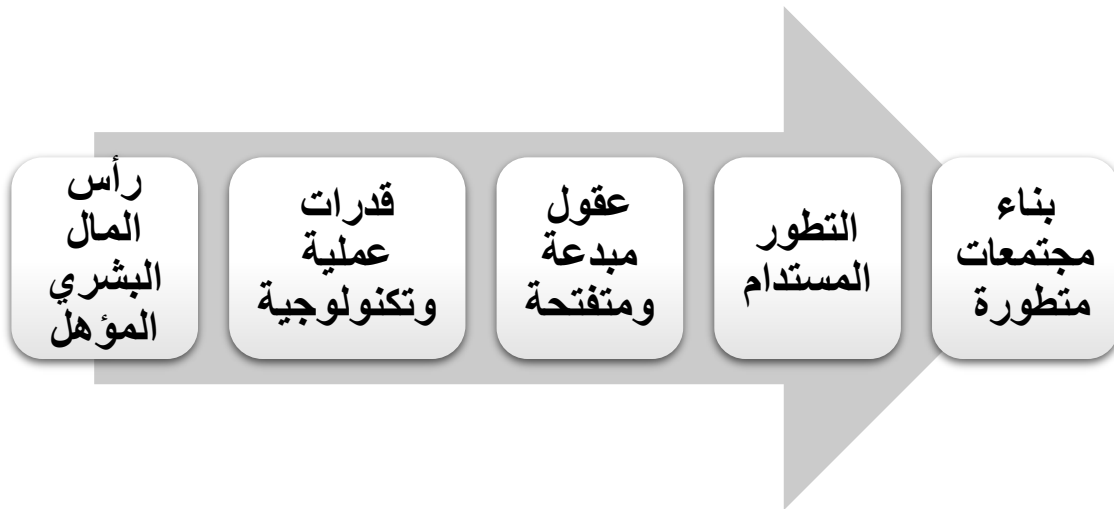
رابعاً: أهمية تنمية رأس المال البشري

في العصر الحديث الذي يعرف انفجاراً معرفياً أصبح رأس المال البشري هو ثروة الأمم الحقيقية، ورغم أن رأس المال المادي والموارد الطبيعية ضرورية ولها أهمية بالغة إلا أنها بدون رأس المال البشري المؤهل تصبح بدون قيمة. لأن تنميته تسمح بجعلهم قادرين على استخدام تلك الموارد لتحقيق الرفاهية فثروة المجتمع لا تتحقق إلا من خلالهم وقدراتهم العملية والتكنولوجية. هذا ما جعل مسألة تنمية رأس المال البشري أحد الأولويات المهمة لتحقيق التنمية الشاملة (جابو ابراهيم، 2022، ص48).

أيضاً إن تنمية رأس المال البشري له أهمية استراتيجية كبيرة بعيدة المدى. فامتلاك عقول مبدعة ومنفتحة يعتبر مكسب ويساعد على إيجاد مختلف الحلول التي لم يتوصل لها سابقاً، والتقليص من المشكلات، وتسمح بتكوين موارد بشرية مؤهلة قادرة على تحقيق التطور المستدام. وهكذا أصبح حتماً تنميته للحاق بركب التقدم الحضاري والتكنولوجي وبناء مجتمعات متطورة.

يمكن وضع مخطط توضيحي يلخص أهمية تنمية رأس المال البشري في الشكل التالي:

شكل رقم (02-03): أهمية تنمية رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثالث: قياس رأس المال البشري

يعتبر قياس رأس المال البشري أداة لتقييم القيمة التي يمكن أن يضيفها الأفراد إلى الاقتصاد. يشمل عدة عناصر مثل التعليم، المهارات، والخبرات. كما يساعد قياسه في تحديد مستوى كفاءة الموارد البشرية لأداء مهامهم وفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم وتحديد نقاط القوة والضعف ومختلف الثغرات الموجودة لأجل سدها وتحقيق نتائج إيجابية في المستقبل.

أولاً: تعريف قياس رأس المال البشري

لقد اقتصر قياس رأس المال البشري سابقاً على قواعد محاسبية حيث كانت تنظر للعنصر البشري على أنه تكلفة بدون التركيز على دوره الفعال والقيمة الاقتصادية التي يمكن أن يضيفها على مستوى فعالية وكفاءة المؤسسة. كما ظهرت بعض المبادئ المحاسبية الجديدة التي تعطي اهتمام له، ومن الجدير بالذكر أن وجهة النظر في مجال المحاسبة تعتبر العاملين في قائمة الأرباح والخسائر وفي شكل نفقات لا بد من تخفيضها، في حين أن النظرة الحديثة وفقاً للنظرية رأس المال البشري فتظهر الأفراد كأصول في الميزانية.

ومن بين مؤشرات قياسه أيضاً التدريب والتعليم وذلك بسبب سهولة عملية تقدير التكلفة والعوائد لأن المهارات والمعارف تشكل رأس مال بشري وهو يسمح بزيادة الإنتاجية. كما أن عملية قياسه تكون في اتجاهين إثنين هما: اتجاه يقوم على أساس تكلفة الاستثمار في تلك الموارد، واتجاه آخر يقيس العوائد المتحققة من ذلك الاستثمار لاعتبار رأس المال البشري أصلاً يمكن قياس تكلفته من جهة وعوائده من جهة أخرى (بو الروس، 2015، ص40).

كما تم الاتفاق على أهم المؤشرات لقياس رأس المال البشري وهي كالتالي: معدل التمدرس، نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية، براءات الاختراع(شبيلي & قنيفة، 2020، ص248).

ثانياً: أهمية قياس رأس المال البشري

لقياس رأس المال البشري أهمية بالغة فهو يعطي المؤسسات معلومات كمية ونوعية عما تملكه، وهل يتناسب فعلاً مع مختلف استراتيجياتها وأهدافها. ومعرفة قيمته الاقتصادية، فعملية قياسه ليست

هدفا في حد ذاتها إنما وسيلة لاكتشاف أبرز نقاط القوة التي تميزها عن غيرها، ومن يمثل رأس مالها البشري ودعمه وتنميته، ومن جهة أخرى تحديد نقاط ضعفها حتى يمكن تقليصها مستقبلا. كما تسمح عملية قياس رأس المال البشري بمتابعة القيمة الاقتصادية للمورد البشري (عبود، 2019، ص113).

كما أن له كذلك أهمية كبيرة لتقييم الأداء في الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي، ويسمح بقياس فعالية الاستثمار في تطوير المهارات، وتحديد الإمكانيات الابتكارية المتاحة في المجتمع. ناهيك عن ذلك يعتبر أداة تستعملها المؤسسات لتحديد الفجوات الموجودة في المعارف والكفاءات التي تملكها مما يسهل عليها وضع برامج خاصة تدريبية حتى يمكن تعزيزها. بالإضافة أنه يساعد في فهم احتياجات ومتطلبات عمالها ومختلف تطلعاتهم، وهكذا يمكن لها تحسين إنتاجيتها من خلال وضع استراتيجيات مناسبة تواءم ظروف العمل وتسمح بتعزيز التنافسية.

يمكن تلخيص أهمية قياس رأس المال البشري في الشكل الموالي.

شكل رقم (02-04): أهمية قياس رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة

ثالثاً: طرق قياس رأس المال البشري

لقياس رأس المال البشري ومعرفة قيمته توجد طرق كمية وغير كمية ويمكن توضيحها في الجدول

رقم(01-02):

جدول رقم (01-02): طرق قياس رأس المال البشري

الطرق الكمية	الطرق غير الكمية
وتسمى القياس المالي وتستخدم لأغراض التحليل ويتم التعبير عنها من خلال تحديد قيمة رأس المال البشري بالأرقام، حيث يكون القياس هنا من جانبين هما: التركيز على تكلفة رأس المال البشري، والتركيز على قيمته ومن أهم الطرق المعتمدة لقياس تكلفة رأس المال البشري نجد طريقة التكلفة التاريخية حيث تقسم تكلفته إلى قسمين الأول يعامل كنفقات جارية مثل الرواتب والأجور، بينما القسم الثاني يعامل كنفقات رأسمالية مثل نفقات التدريب والتنمية. توجد طريقة تكلفة الاحلال أو الاستبدال التي تشير لتضحية التي تبذلها المؤسسة لتنمية رأس مالها البشري من تكاليف الاختيار والتوظيف والتدريب. ومن جانب قياس قيمة رأس المال البشري يعني مقدرة الشيء على تقديم منافع مستقبلية، فإذا لم يستطع تقديم ذلك هنا قيمته تصبح مساوية للصفر.	وتسمى القياس غير المالي أو الطرق الوصفية وهي التي تقيس رأس المال البشري من الجانب السلوكي فقط وهي مشتقة أغلبها من مقاييس المعروفة في إدارة الموارد البشرية كالرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، تقييم الأداء.

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (عبود, 2019، الصفحات114-115)

يمكن القول إن المؤسسات تستطيع قياس رأس المال البشري باستخدام عدة طرق منها: الطرق الكمية وغير الكمية للوصول لفهم جيد لقيمة رأس المال البشري وتكلفته، هذا ما يسمح بتنميته وتعزيز قدراته واتباع استراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف المنشودة. لأنه يساعد في تحديد المهارات والمعارف التي يمتلكها الأشخاص، مما يمكن المؤسسات من تحسين الإنتاجية وتعزيز الابتكار. بالإضافة إلى القدرة على تحديد مختلف الفجوات والنقائص في المهارات وتطويرها. فيتم توفير بيانات قيمة من خلال قياس رأس المال البشري واختيار الاستراتيجيات والقرارات المناسبة، لأنه يمكن اعتباره كإطار مرجعي لتقييم أداء الأفراد. هذا بدوره يؤدي لزيادة الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالموهب وتحقيق الالتزام التنظيمي، مما ينعكس على فعالية الأداء، وبالتالي خلق بيئة عمل قوية ملاءمة وداعمة لموظفيها.

المطلب الرابع: تصنيفات رأس المال البشري

يساعد وضع تصنيفات لرأس المال البشري في تنظيم جوانب مختلفة له، وتحديد المهارات والمعارف الضرورية لكل صنف. بالإضافة لتعزيز قدرة المؤسسات على التأقلم مع التغيرات الموجودة في بيئة العمل وتحقيق استدامتها ورفع من كفاءة عملياتها من خلال استقطاب رأس مال بشري وفقا لاحتياجاتها وتحقيق قدرات تنافسية.

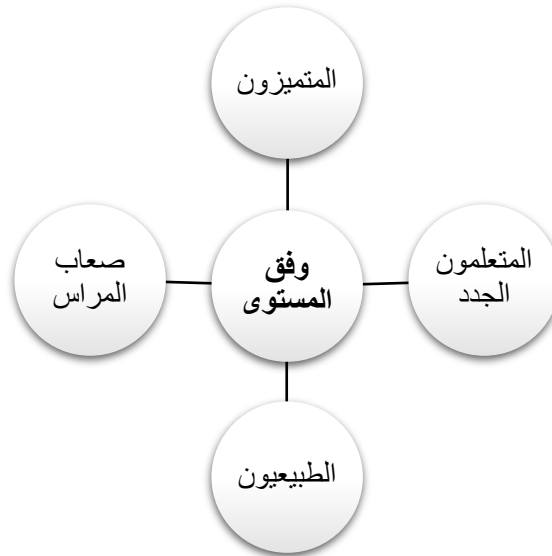
أولاً: تصنيف رأس المال البشري وفق المستوى:

توجد العديد من التصنيفات فوق المستوى يوجد (شتوح، 2012، ص145):

- الفئة المتميزة وهم الذين لهم عقول مدبرة وينتمون لفئة النجوم اللامعة والتي يصعب تعويضهم من قبل مؤسستهم؛
- المتعلمون الجدد وهم الأفراد في طور التعلم لأجل اكتساب المعارف وذلك لأنه تم تعيينهم أول مرة أو تم نقلهم أو تم ترقيتهم؛
- الأفراد الطبيعيون وهم العاملون التي لا يمكن للمؤسسة الاستغناء عنهم بسبب أدائهم وصلابة موقفهم؛
- الأفراد صغاب المراس والتي كان من المفروض على المؤسسة استبدالهم لأنهم يعتبرون حجرة تقف أمام تقدمها وتطورها.

يمكن وضع تصنيف رأس المال البشري وفق المستوى في الشكل التالي:

شكل رقم: (02-05) تصنيف رأس المال البشري وفق المستوى



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسة السابقة

يمكن القول إن تصنيف رأس المال البشري وفق المستوى يساعد على تحديد التنوع الموجود في المستويات بين العمال وكفاءاتهم ومهاراتهم. ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب حسب مستوياتهم المختلفة. ويساعد هذا التصنيف المؤسسات على تحديد احتياجات التدريب والتطوير الخاص بكل مستوى وتوزيع المهام والمسؤوليات بشكل أفضل حتى يمكن تحقيق نتائج إيجابية.

ثانياً: تصنيف رأس المال البشري وفق المعرفة

في هذا السياق توجد أربع تصنيفات جديدة لرأس المال البشري وهي (روايح & بوحنك, 2020،

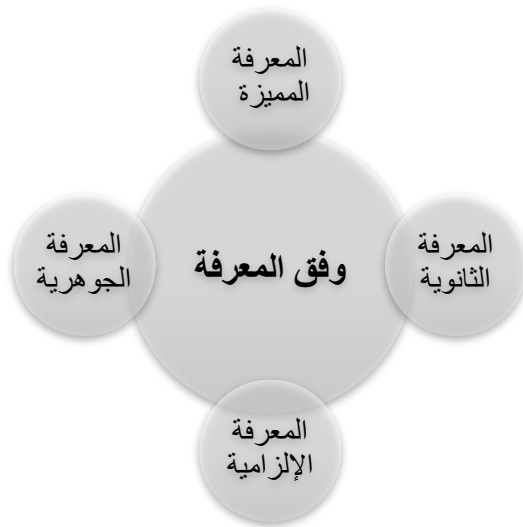
ص1241):

- رأس المال البشري الذي يملك المعرفة المميزة؛
- رأس المال البشري الذي يملك المعرفة الثانوية؛
- رأس المال البشري الذي يملك المعرفة الإلزامية؛
- رأس المال البشري الذي يملك المعرفة الجوهرية.

يساعد هذا التصنيف المؤسسات في معرفة وتحديد الفجوات والنقائص الموجودة على مستوى المعرفة، ووضع برامج تدريبية خاصة بتعزيز وتحسين المهارات والمعارف المطلوبة، كما يمكن للأفراد تبادل المعارف والخبرات وهذا يساهم في إثراءها من مختلف الجوانب.

يمكن القول إن تصنيف رأس المال البشري وفق المعرفة هو وسيلة استراتيجية تستخدمها المؤسسات لزيادة الكفاءة والثقافة المعرفية وتحقيق الغايات.

شكل رقم (02-06): تصنيف رأس المال البشري وفق المعرفة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسة السابقة

ثالثا: تصنيفات أخرى لرأس المال البشري

توجد العديد من التصنيفات الأخرى حسب الرؤية المعتمدة حيث يمكن أن تكون تبعا للقوة الاقتصادية والإنتاجية التي يحققها رأس المال البشري ومدى فائدته وأهميته، كما يصنف أيضا وفقا لمكوناته أو حجمه؛ ويصنف حسب مصادره. إن الهدف من كل هذه التصنيفات هو إيجاد قيمة لرأس المال البشري ومقداره (رواج & بوحنيك, 2020، ص1241).

تساهم هذه التصنيفات المؤسسات في توفير رؤى شاملة حول ما تملكه من رأس مال بشري وتساعد على تحسين استراتيجياتها وقراراتها، وتحديد مختلف احتياجاتها ووضع برامج تطويرية وتدريبية حتى تقوم بمهامها وأدائها بكفاءة وفعالية.

المطلب الخامس: الاستثمار في رأس المال البشري

يشمل الاستثمار في رأس المال البشري مجموعة من الأنشطة كالتعليم، التدريب، وتطوير المهارات، ويتيح اكتساب معارف جديدة تساهم في زيادة القدرات الإنتاجية. كما أنه يؤدي لتعزيز الإبداع والابتكار، لذلك يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري استراتيجية فعالة لتحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات وبناء اقتصاد قوي.

أولاً: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

يعني الاستثمار حجز الأرصدة لأجل الحصول على عوائد مستقبلية سواء على شكل وبرة أو زيادة في قيمة أصل المال المستثمر. من خلال توظيف الأموال من قبل المؤسسة في الأصول الثابتة حتى يمكن الحصول على موارد بشرية عالية التخصص، بالإضافة لتدريب العاملين وإعادة تأهيلهم. فتعتبر الاستثمارات في رأس المال البشري مدخلات تخلقها وتحققها المؤسسات من المواهب واستخدام التكنولوجيا المتطورة بكل كفاءة لتحقيق مزايا تنافسية عالية، وهنا يصعب على باقي المؤسسات الحصول عليها، ويطلق على العاملين الذين يملكون خصائص نوعية وكمية برأس المال البشري (شتوح، 2012، ص146).

ووفق (Schultz) فيعني الاستثمار في تعليمهم وصحتهم وتدريبهم بالإضافة لتنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية (جابو ابراهيم، 2022، ص49). ووفق الباحثين (Gloet & Terziovski, 2004) الاستثمار في رأس المال البشري لأجل تطوير الإبداع والحفاظ عليه كمصدر للابتكار والتجديد وله دور حيوي في تشجيع الأداء الابتكاري والكفاءة بطريقة مستدامة- (Kusumawijaya & Astuti, 2022.p275-277).

يدل الاستثمار في رأس المال البشري إلى الجهود المبذولة المخصصة لتطوير مهارات ومعارف الأفراد من خلال توفير برامج ودورات تدريبية التي تسمح بتحسين أدائهم وكفاءتهم، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار.

ثانياً: مجالات الاستثمار في رأس المال البشري

الاستثمار في رأس المال البشري يكون في العديد من المجالات أهمها (ابو الروس, 2015، ص42):

✓ التعليم والتدريب؛

✓ التعليم عن بعد؛

✓ الجانب المعنوي لرأس مال البشري؛

✓ إدارة الأفراد المتفوقين لزيادة الربحية؛

✓ تطوير رأس المال لبشري لتحسين مسؤولية التنبؤ والتخطيط.

ووفق (Schultz) فتوجد العديد من مجالات للاستثمار في رأس المال البشري وهي: الصحة،

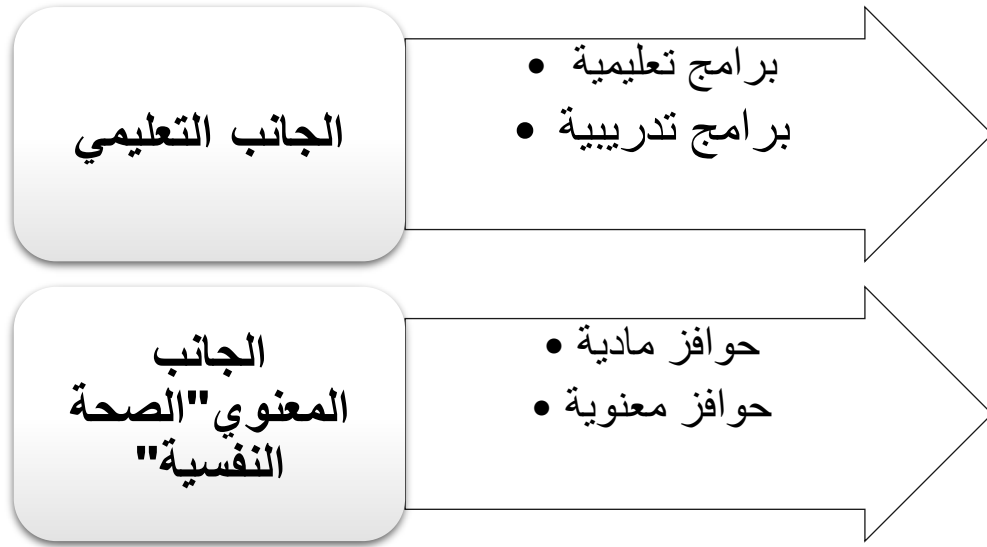
التكوين والتدريب أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار، الهجرة للاستفادة من فرص أفضل (شبيلي & قنيفة, 2020، ص245).

حيث يسمح الاهتمام بالاستثمار في مجال الصحة بالتأثير على رأس المال البشري كما ونوعاً، ففي الجانب الكمي من خلال تخفيض عدد الوفيات. أما من الجانب النوعي من خلال التأثير على رأس المال البشري ويصبح مقاوماً للأمراض وزيادة نشاطه وإنتاجيته.

بينما الاستثمار في التعليم والتدريب يساعد على زيادة رأس المال البشري في الجانب النوعي وتحسين كفاءته. أما التشجيع على هجرة الأفراد يسمح بإعادة التوزيع الجغرافي للسكان وفقاً لمتطلبات التطور (ابو الروس, 2015، ص42).

يمكن وضع الشكل التالي الذي يوضح مجالات استثمار رأس المال البشري.

شكل (02-07): مجالات استثمار رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

للاستثمار في رأس المال البشري مجالات عديدة يمكن من خلالها تحسين قدراته وزيادتها. من أبرز هذه المجالات يوجد التعليم والتدريب عن طريق توفير دورات وبرامج تدريبية لتعزيز المهارات والكفاءات. بالإضافة للاستثمار في الجانب المعنوي لرأس المال البشري أي الصحة النفسية والجسدية من خلال تحفيزهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية هذا ما يؤدي لتعزيز الدافعية والحماس وإنجاز المهام بشكل أفضل. والحفاظ على الموهوبين من خلال إعطائهم التقدير الذاتي، وتدريب رأس المال البشري على استخدام التكنولوجيا لتسهيل مهامه والقدرة على توقع المستقبل.

ثالثا: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

الأفراد الذين لديهم رأس مال بشري أعلى هم أكثر عرضة للانجذاب إلى المقاولاتية لاستغلال الفرص التجارية (Yalcintas et al., 2021.p8). كما يساهم في بقاء المنظمة على المدى الطويل (أبو الجدائل, 2012، ص238). لأن رأس المال البشري أحد العناصر الإنتاجية التي يمكنها المساهمة في التنمية لذا لا بد من التنويه أنه لا يقوم بدوره دون الاستثمار فيه عن طريق التعليم والذي سيؤدي لتراكمه. كما تشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم في مجال التكنولوجيا يزيد من معدلات التقدم الاقتصادي في المدى الطويل، كما أن التقدم التكنولوجي يزداد سرعة عندما يزداد التعليم وهذا يشير أن

تراكم وزيادة رأس المال البشري له دور كبير في ذلك ويعتبر مصدرا للنمو المستدام. وفي هذا السياق أشارت الأدبيات الاقتصادية أن رفع من معدل النمو يتم من خلال رفع الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول غير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب والاستثمار في تلك الأصول (جابو ابراهيم، 2022، ص49).

ووفق (Schultz) فيسمح الاستثمار في رأس المال البشري بتحقيق معدلات نمو أسرع للمجتمعات ويعتبر من أهم السمات الهامة المميزة للنظام الاقتصادي. كما أنه وضع ثلاث نظريات أساسية حول ذلك وهي (بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، 2020، ص244):

- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالارتفاع في مستوى المدخلات المادية، يرجع ذلك لتراكم رأس المال البشري؛
- يمكن تفسير الاختلاف الموجود في الإيرادات حسب الاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر على مستوى الأفراد؛
- كما يمكن تحقيق العدالة في الدخل عن طريق زيادة نسبة رأس المال البشري لرأس المال التقليدي.

كما قام الباحث (Schultz) بقياس ظاهرة التطور التي عرفت الولايات المتحدة الأمريكية والزيادة في الإنتاج حيث نسب ذلك لزيادة استثمار الأمريكيان لأموالهم في أنفسهم. كما أنه اعتبر الاستثمار في رأس المال البشري السبب الرئيسي المفسر لظاهرة النمو الاقتصادي وأن مفتاح الاستثمار يتمثل في التعليم.

يمكن القول إنه لتحقيق التطور والتقدم في المجتمعات لابد من الاستثمار في رأس مالها البشري وهذا ما يؤدي لتراكمه وزيادته، وتحقيق مستويات مرتفعة من النمو الاقتصادي لأنه وسيلة فعالة لتعزيز المهارات وتنمية روح الإبداع والابتكار الذي ينعكس بآثار إيجابية عليها.

المبحث الثاني: أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد رأس المال البشري فمنهم من حدد له ثلاثة وهي: الإبداع، التميز، التعلم. ووفق الباحثين (Chen & Chang) فتتمثل مكونات رأس المال البشري في القدرات، الإبداع، المهارات، المعرفة. أما الباحثون (Cabral, et al) فحددوا مكوناته في: الأفكار، الخبرات، القدرات.

ووفق الباحث (Lothgren) فتتمثل مكونات و أبعاد رأس المال البشري في الابتكار، المقدرة أي الكفاءة الشخصية، الابتكار، المقدرة الاجتماعية(شبيلي & قنيفة, 2020، ص240).

وتتمحور هذه الدراسة حول رأس المال البشري في مجال المقاولاتية وهو يمثل أحد أنواع رأس المال البشري الخاص بمجال معين أو مهنة محددة. تخص هذه الدراسة مجال المقاولاتية، فرأس المال البشري المقاولاتي يشمل العديد من الأبعاد التي تساعده على النجاح في مجالها وهي تشمل الخصائص والسمات التي تساعد المقاولين على إنشاء مؤسساتهم. ووفق هذه الدراسة تم تحديدها كآلاتي: التفكير الإبداعي الخلاق، الاستباقية، الجرأة المقاولاتية، النزعة نحو الاستقلالية، الابتكار.

المطلب الأول: التفكير الإبداعي الخلاق

التفكير الإبداعي الخلاق هو عملية عقلية يتم من خلالها توليد أفكار جديدة وتقديم حلول مبتكرة وتحقيق نتائج غير متوقعة. حيث يشعر الأفراد الذين يتمتعون به بحرية مطلقة للتفكير وإطلاق العنان للخيال دون تردد. ففي عالم مليء بالتغيرات وسرعة الأحداث، يعتبر التفكير الإبداعي الخلاق أحد أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية لأنه يبحث عن كل ما هو جديد ومختلف.

أولاً: تعريف التفكير

التفكير وفق (Beyer) عملية ذهنية يمكن عن طريقه عمل شيء له قيمة اعتماداً على خبرة الفرد(وزارة التربية والتعليم, 2007، ص12). ويمثل أيضاً المعالجة العقلية لمختلف المدخلات الحسية وإدراك الأمور وإصدار الآراء والأحكام وحل المشكلات، ويعرف كذلك بأنه العملية الذهنية التي ينظم بها العقل الخبرات والمعلومات والمعارف لاتخاذ القرارات الخاصة بمشكلة أو موضوع (جيجيق زكية واخرون, 2019، ص57). فهو بذلك نشاط موجه وليس عشوائي يقوم الفرد بتوجيهه نحو موقف أو حدث لإيجاد حلول للمشكلات(عبد الواحد حميد الكبيسي, 2013، ص19). التفكير هو مهارة تشغيل الذكاء وهي أحداث لامادية في الذهن وتقوم بالمعالجة العقلية للبيانات حتى يتم الوصول للنتيجة وحل المشكلات(سويدان & العدلوني, 2002، ص19).

جدول رقم: (02-02) مكونات التفكير

العمليات	المحتوى	الاستعدادات
وتضم العمليات المعرفية المعقدة كإيجاد حلول للمشكلات، العمليات المعرفية الأقل تعقيدا كالتطبيق والاستدلال، العمليات التوجيهية والتحكم كالتخطيط والمراقبة	يخص المعرفة العلمية الخاصة بالموضوع أو المشكلة أو الظاهرة	وتشمل استعدادات وراثية وعوامل شخصية مثل الاتجاهات والميولات والقدرات العقلية.

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

يمكن القول إن التفكير هو نشاط يقوم بتوجيه الأفراد نحو أحداث معينة للبحث عن حلول للمشكلات، ويتم فيها المعالجة العقلية للمعلومات لاتخاذ قرارات مناسبة. وهو عملية ذهنية معقدة تشمل تحليل البيانات وتفسيرها، كما يتأثر بالخبرات والتجارب السابقة لتشكيل آراء مختلفة.

ثانيا: تعريف الإبداع

هو طاقة عقلية مدهشة فطرية في أساسها فوق (آدم سميث) هي التعبير عن القدرة على إيجاد علاقات بين الأشياء لم يكن لها سابقا علاقات(سويدان & العدلوني, 2002، ص18).

ووفق الباحثان (Daft& Noe,2001) الإبداع هو القدرة على جمع المعلومات وتطوير الأفكار الابتكارية، وهو الخطوة الأولى للابتكار. ويعني التميز من خلال تقديم شيء مختلف عن الآخرين والإتيان بالجديد عن طريق توليفات جديدة، وهو بذلك مصدر لتجدد وعرض لطرق إنتاج جديدة ومنتجات وخدمات مبتكرة، ووسائل وطرق مغايرة وغير مألوفة (السكرانة, 2008، الصفحات47-48).

فيضم أفكار تتصف بالحدثة ومفيدة لحل مشكلات معينة أو تجميع لأنماط من المعرفة في أشكال مغايرة وغير معهودة، وهو العنصر المساهم في الأداء ويساعد على النجاح. ويكون في ثلاث

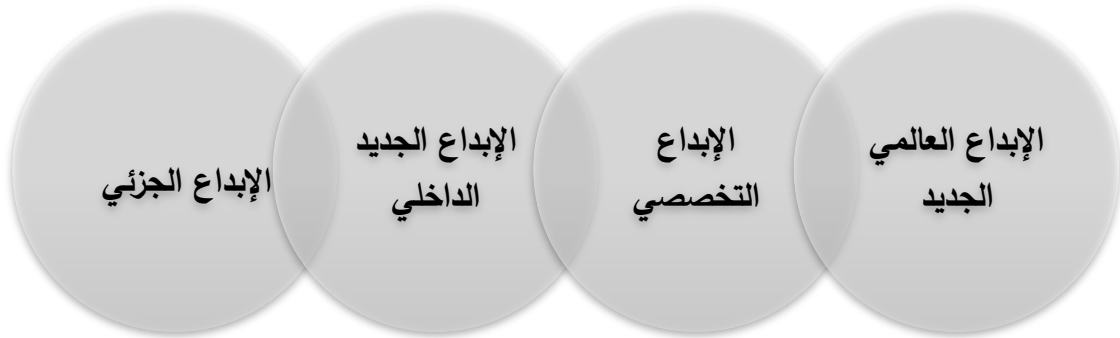
مستويات: الإبداع على المستوى الفرد، الإبداع على مستوى المجموعة، الإبداع على مستوى المنظمة (شبيلي & قنيفة, 2020، ص242).

ووفق الاقتصادي (Schumpeter) فهو الحصيلة الناتجة عن ابتكار نظام جديد في الإنتاج أو طريقة تؤدي لتغيير في مكونات المنتج وتصميمه، وتوجد له عدة أشكال وهي صناعة منتج جديد وإنشاء مؤسسة جديدة، إدخال أسلوب أو طريقة إنتاج جديدة وفتح أسواق جديدة، الحصول على موارد جديدة من المادة الأولية.

ووفق منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) فالإبداع يتمثل في فكرة تترجم إما منتجا أو طريقة عمل جديدة موجهة للبيع أو للاستخدام (بوسعدة & بعوني, 2018، ص79).

يمكن توضيح أنواع الإبداع التي تخص المقاول على النحو التالي:

شكل رقم (02 - 08): أنواع ابداعات المقاول



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (السكرانة, 2008، الصفحات 50-51)

يتضح من الشكل رقم (02-08) أنه يوجد أربع أنواع لإبداعات المقاول تتمثل في الإبداع الجزئي ويكون فيه الإبداع جزئياً من ناحية التكنولوجيا المستخدمة ويكون الاهتمام قليل في الأسواق. بينما الإبداع الجديد الداخلي فهو النوع الذي يتم ضمن الوسائل الحالية والاهتمام الزائد بالأسواق.

يمكن القول إن الإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في حل المشكلات، ورؤية الأمور من زوايا مختلفة والتفكير بطريقة غير معتادة، وتقديم أساليب مبتكرة وعروض فريدة من المنتجات والخدمات والتنوع فيها ويعتبر كذلك مفتاح النجاح والتميز.

ثالثا: تعريف وخصائص التفكير الإبداعي الخلاق

1- تعريف التفكير الإبداعي الخلاق:

هو التفكير الذي يسمح بخلق وتوليد أفكار جديدة ويؤدي لمسارات متعددة للإبداع، وهنا يصبح العقل خلاقا ومبدعا ويمكنه رؤية أفكار لا يمكن للأصحاب العقول أقل إبداعا رؤيتها (John Adair, 1-7pp.2007).

فالتفكير الإبداعي الخلاق هو تفكير غير تقليدي واسع التصور يحتاج لتفكير بلا قيود أو حدود، ويسمى كذلك تفكير ابتكاري وهو يحتاج إلى الخيال ويعتمد على ربط أفكار لم يكن بينها ارتباط، والخروج عن المألوف ويسعى إلى الوصول لشيء جديد ومغاير (محمد ابراهيم, 2008، ص 338).

ووفق (Guilford) هو القدرات العقلية التي تؤدي إلى طرح أفكار جديدة وتوجد ثلاث قدرات أساسية يظهر فيها التفكير الإبداعي الخلاق هي : الطلاقة، المرونة، الأصالة، ووفق (Vroom) هو إنتاج شيء جديد (فهيمه, 2019، صفحات 96-97). والتفكير الإبداعي الخلاق يسمح بتكوين عقل منفتح وخلق أشخاص مستعدين للتجربة واكتشاف الاحتمالات والحلول التي قد تبدو صعبة التحقيق (Anderson et al., 2015.p4).

وعليه يمكن التوصل إلى أن التفكير الإبداعي الخلاق هو التفكير الذي يساهم بزيادة القدرات العقلية وتوليد أفكار غير مألوفة لإيجاد حلول لم يكن لها حلا سابقا أو استعصت الحل وإنتاج منتجات وخدمات جديدة.

2- مميزات التفكير الإبداعي الخلاق:

من بين مميزات وخصائص التفكير الإبداعي الخلاق نجد (DiYanni, 2017، الصفحات 59-60):

- تقبل الأفكار الجديدة والمبتكرة؛
- الإيمان بوجود البدائل لما هو متاح وموجود؛
- تأجيل إطلاق الأحكام الجاهزة وعدم التسرع؛
- توليد وخلق طرق متنوعة ومغايرة للتعامل مع مختلف المشكلات الموجودة؛

- تجربة طرق جديدة لاستنباط الأفكار؛
 - الطلاقة والمرونة في عملية التفكير وتحرير العقل من القيود؛
 - الملاحظة الدقيقة والانتباه العميق والتركيز؛
 - طرح التساؤلات التي تحفز على استكشاف واستنباط الأفكار؛
 - امتلاك الرؤية والقدرة على التأمل؛
 - مواجهة مختلف المشكلات بكل صبر وحزم.
 - توفير البدائل والحلول المختلفة للمشكلات؛
 - الابتعاد عن النمط التقليدي في التفكير؛
 - توجيه الانتباه إلى مسار فكري جديد ومغاير (رضوان, 2012، ص10) .
 - التلاعب بالأفكار سواء كانت موجودة سابقا أو تم إنشاؤها حديثا؛
 - عقل متفتح مستعد للتجربة واستكشاف لاحتمالات قد تبدو مستحيلة وصعبة
- التحقيق (Ramalingam, D., Anderson, P., Duckworth, D., Scoular, C., & Heard, J, 2020.p4).
- الذكاء والمعرفة بالمجال والموهبة التقنية؛
 - تفضيل التفكير بطريقة جديدة وغير مألوفة (PISA-2021-creative-thinking-framework Third Draft, 2019,p10).

رابعا: عناصر وأهمية التفكير الإبداعي الخلاق

1-عناصر التفكير الإبداعي الخلاق

لقد تم تحديدها وفق (Guilford) في العناصر التالية(جيجيق زكية وآخرون, 2019، ص 58):

الطلاقة: وهي الطلاقة في التفكير والتعبير ويكون الشخص المبدع قادرا على توليد وإيجاد الأفكار أو البدائل، وقادرا على التعبير عنها بكل وضوح وسهولة، أي إمكانية إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في فترة زمنية محددة.

الطلاقة هي بنك القدرة الإبداعية ولها عدة أنواع(طارق احمد سويدان، ومحمد اكرم العدلوني, 2002،

ص58):

-الطلاقة اللفظية أي السهولة في إنتاج وتوليد الكلمات والعبارات كتكوين كلمات تبدأ أو تنتهي بحرف معين؛

-الطلاقة الشكلية تعني إنتاج عدد من الأمثلة والتوضيحات بشكل سريع اعتمادا على مثيرات شكلية أو وصفية مقدمة؛

-الطلاقة الفكرية هي القدرة على الاستدعاء وجلب أكبر قدر ممكن من الأفكار المناسبة في فترة زمنية محددة لمواقف مثيرة ولمشكلات موجودة؛

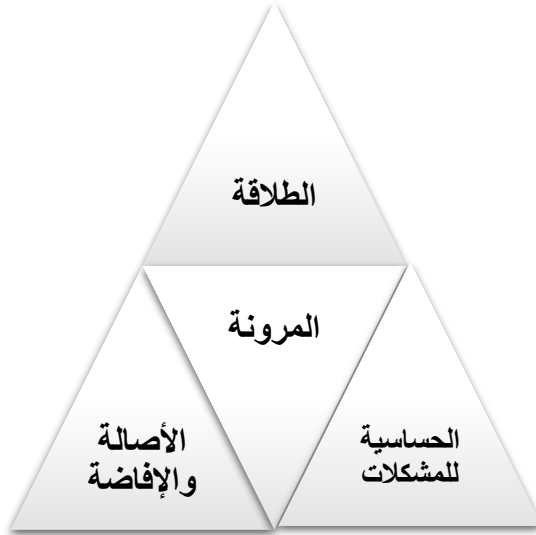
-الطلاقة التعبيرية أي القدرة على تكوين كلام مترابط ومتصل وصياغة العبارات بشكل سلس.

+ **المرونة:** هي القدرة على توليد وخلق أكبر عدد من الأفكار المتنوعة وتحويلها لأفكار، والتخلي عن الأفكار القديمة إذا ثبت عدم صلاحيتها، ويوجد نوعين من المرونة هما "المرونة التلقائية" وهي التي تكون لحل مشكلة طارئة وفورية و"المرونة التكييفية" وتكون لإيجاد حل ملائم وسليم لمشكلة معينة؛

+ **الحساسية للمشكلات:** من خلال القدرة على التنبؤ والتخمين بوجود المشكلات قبل حصولها، بالإضافة للخيال الواسع والتحرر والحرية (جيجيق زكية واخرون، 2019، ص59). كما تعني القدرة على ملاحظة المشكلات وإدراكها بشكل مسبق قبل أن تتفاقم وتتزايد، واقتناص الفرص وتدارك نقاط الضعف والاستفادة من نقاط القوة (عطوات سلمى واخرون، 2016، ص55).

+ **الأصالة والإفاضة:** أن تكون الأفكار جديدة ومبتكرة وفريدة من نوعها وغير مألوفة، والقدرة على تفصيل وتوضيح الأفكار المطروحة لحل المشكلات، والمواقف المستعجلة والطارئة التي يمكن مواجهتها في الحياة العملية (جيجيق زكية واخرون، 2019، ص59). وهي إنتاج ما هو غير مألوف وكلما قل شيوع وانتشار الفكرة كلما أدى ذلك لزيادة أصالتها (مها سليم علي الطيار، عبد الكريم بن ناصر الحمد، 2019، ص443). يمكن تلخيص عناصر التفكير الإبداعي الخلاق في الشكل رقم (02-09).

الشكل رقم (02-09): عناصر التفكير الإبداعي الخلاق



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

يتكون التفكير الإبداعي الخلاق من مجموعة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لزيادة الإبداع. فمن خلال **الطلاقة** يمكن تصور أفكار جديدة خارج القوانين المعروفة وتجاوز القواعد وإطلاق العنان والسماح للعقل بالبحث خارج الأنماط المعروفة، وتوليد وفرة من الأفكار التي تساعد على اقتراح حلول مبتكرة. بينما تسمح **المرونة** بالتكيف مع التغيرات وإيجاد خيارات بديلة ومسارات مختلفة. بالإضافة إلى ذلك، فإن الحساسية للمشكلات والقدرة على التخمين وتوقع الأحداث وقوة الملاحظة تجنب الوقوع في الثغرات والبهفوات. أما **الأصالة والإفاضة** تشير إلى قدرة الأفراد على إنتاج أفكار مبتكرة غير موجودة سابقا وتتميز بالتفرد، فكلما كانت الفكرة أصيلة كلما كانت المساهمة الإبداعية فريدة ولم يسبق لأحد تطبيقها وتحقيق نتائج إيجابية أكثر.

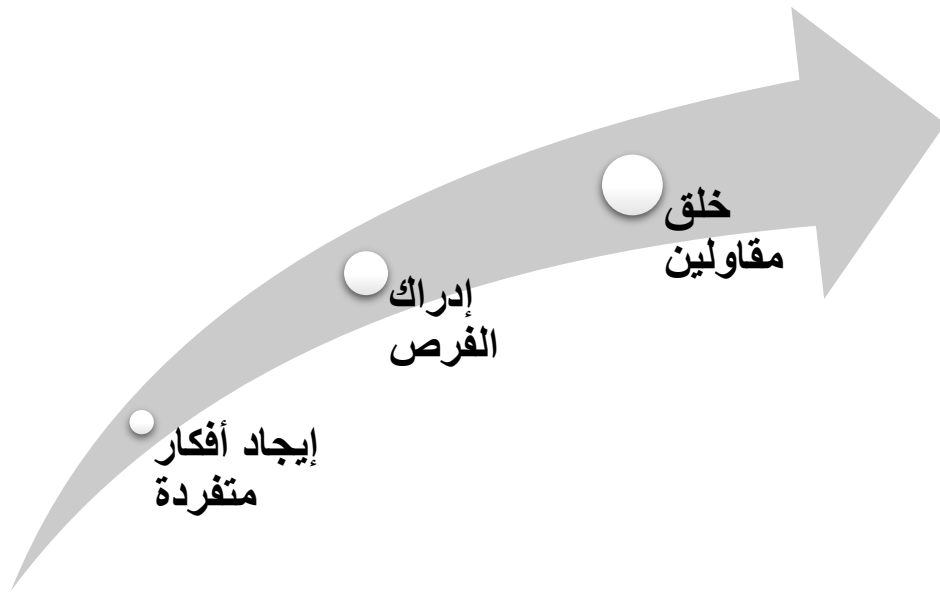
2- أهمية التفكير الإبداعي الخلاق

للتفكير الإبداعي الخلاق أهمية بالغة فهو يساهم في رفع وزيادة القدرة الابتكارية لصاحبه وإيجاد حلول ذات جودة ويقود إلى البحث عن طرق ومداخل جديدة لحل المشكلات. والخروج عن المعتاد حيث يخرج عن إطار إيجاد حل واحد في مواجهة المشاكل إلى عدد من الحلول لإعطاء صاحبه الخيار الواعي لأفضلها وأنسبها لمواجهة المشكلة التي تصادفه.

ويؤدي أيضا إلى التحسين من جودة الحياة لصاحبه وللمجتمع بصفة عامة من خلال توصله إلى آليات متقدمة تيسر لهم توفير الحياة السهلة.

بالإضافة لما سبق فهو يساهم بشكل فعال في تحقيق التقدم والرقى (محمد ابراهيم, 2008، ص340). ويسمح بخلق مقاولين قادرين على زيادة أعمالهم وقادرين على إدراك الفرص وتتبعها (Gibb, 2003.p8).

شكل رقم (02-10): أهمية التفكير الإبداعي الخلاق



المصدر: من إعداد الطالبة

وعليه يتيح التفكير بطريقة إبداعية خلاقة لرأس المال البشري إيجاد أفكار متفردة وخلق حلول جديدة فعالة في مجال المقاولاتية، وإدراك الفرص المتاحة وخلق مقاولين مستقبلا. كما يساعد على مواجهة التحديات والمخاطر بطرق غير تقليدية.

المطلب الثاني: الاستباقية واستغلال الفرص

تشير الاستباقية إلى المبادرة والمبادأة والتصرف بشكل استباقي عوض الانتظار. يتطلب ذلك فردا له رؤية سريعة للفرص وأخذ لزام المبادرة لاقتناصها، واستعدادا دائما للتصرف. فرأس المال البشري القادر على خوض غمار المقاولاتية لابد أن تكون الاستباقية أحد مكوناته حتى يستطيع التخطيط بفعالية، ويبحث عن الفرص لاستغلالها لتحقيق النجاح.

أولاً: تعريف الاستباقية

وفق الباحثان (Caruana&Albert,2000) الاستباقية هي القدرة على المخاطرة، ووفق كل من (Bateman &Crant,2000) فهي مرتبطة باغتنام الفرص وتقديم منتجات نادرة ومختلفة. ويشير الباحث (Webster ,1988) إلى أنها الاستعداد للتعامل مع صعوبة محتملة.

وأشار الباحث (Argon ,1998) على أن الاستباقية هي القدرة على إيجاد الفرص أو تمييزها عند عرض المنتجات في الأسواق، والتي تكون استجابة للتغيرات من خلال الحصول على المعلومات عن الأوضاع الحالية والماضية والمستقبلية (السكرانة, 2008، الصفحات 68-69).

تدل الاستباقية على القدرة على التصرف في وقت مبكر واتخاذ خطوات استباقية لتعامل مع الفرص المحتملة واتخاذ المبادرات اللازمة لاستغلالها، فمن خلال الاستباقية يمكن لرأس المال البشري إدراك الفرص الممكنة وتحويلها لمشاريع مقاولانية قادرة على النمو.

ثانياً: أهمية الاستباقية والتحرك بشكل سريع لاستغلال الفرص

تتميز بيئة الأعمال بالتغيرات المستمرة والتي ستخلق الكثير من الفرص في عالم بلا حدود وهذا ما أشار له الباحثان (Chi Ani&Mohamed Amin, 2020). بالإضافة لظهور الاختراعات وسرعة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات هذا ما يستوجب أن يكون لرأس المال البشري القدرة على اكتشاف وإدراك الفرص أي الاستباقية، ورؤية الأشياء بطريقة مختلفة وإدارة إمكاناتهم وتكييفها، وتكون لديهم الاستجابة للصدمة والغموض كفرص لتكوين مبادرات جديدة.

ووفق كل من الباحثان (Habrizah, 2002 ;Mohamed,2014) فلا بد أن تتوفر مجموعة من الخصائص الشخصية للفرد كالمعرفة والتحليل والمرونة والتحسس والانفتاح حتى يمكن من تحديد الفرصة واغتنامها بناء على خبراتهم وعلاقتهم (الحنيطي, 2020، الصفحات 81-82). ويجب التحرك السريع لاغتنام الفرصة قبل ضياعها أي الاستباقية، وتختلف باختلاف الأسواق والتقنيات لذا لا بد من تقييمها لأن الفرص القابلة للتطبيق لا يتم العثور عليها بسهولة وأفضلها هي التي تحل مشكلة أو تضيف قيمة (Frederick et al., 2016.p294). وهي تسمح بأن يكون رأس المال البشري نشطاً لخلق مستقبله والتوجه نحوه واكتشاف فرص جديدة. ووفق الباحثين (Zampetakis, 2008; Kuratko et al., 2007;) (Kickul & Gundry, 2002) فهي تؤثر بشكل كبير على إبداعاتهم ومقدرتهم على تحديد الفرص والنية

في بدء أنشطة مقاوالتية والمثابرة لتحقيق رؤيتهم وأحلامهم (Pihie et al., 2014.p3). ووفق الباحثان (Baker & Nelson, 2005) فهم يستفيدون من رأس مالهم البشري لاكتشاف الفرص والقيام بمبادرات لاقتناصها. كما يمكن خلقها عن طريق المعارف وتعلم طرق إنتاج منتجات وخدمات جديدة وهم بذلك من يصنعون تلك الفرص (Marvel et al., 2016.p612).

يمكن تلخيص أهمية الاستباقية في الشكل رقم (11-02).

شكل رقم (11-02): أهمية الاستباقية



المصدر: من إعداد الطالبة

تسمح الاستباقية بالانتباه والفتنة والاستجابة السريعة لمختلف التغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال، والقدرة على المبادرة لإدراك الفرص الممكنة وتقييمها وتحديد أنسبها للتحرك السريع لاستغلالها من خلال اتخاذ المبادرات قبل الآخرين. وهكذا يمكن اعتبار الاستباقية أحد أبعاد رأس المال البشري المساعدة على استكشاف الفرص والقيام بالخطوات الاستباقية قبل فوات الأوان.

المطلب الثالث: الجرأة المقاوالتية والاستعداد للتجريب

تعتبر الجرأة المقاوالتية أحد أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاوالتية فهي تساعد على تجاوز مختلف التحديات والمخاطر التي قد تواجه الشخص والإقدام على اتخاذ قرارات حاسمة وملاءمة. ناهيك عن المقدرة على التفكير بشكل مغاير عن النمط التقليدي، وهو ما يسمى التفكير خارج الصندوق وتطوير أفكار مبتكرة. وله قابلية تجريب أشياء جديدة واستعداد لتحمل المخاطرة لتحقيق أهداف معينة.

أولاً: تعريف الجرأة المقاولاتية

وفق الباحثان (Charles & Robyn, 2000) هي الأخذ بالمخاطرة والمغامرة في حالات عدم التأكد. وحتى يمكن تشكيل مهارات الجرأة المقاولاتية وإدراك المخاطر المحسوبة بشكل دقيق لا بد من الرؤية التفاؤلية والإيجابية للأمر والفرص والابتكارات الجديدة التي تساعد على تحقيق الأهداف المنشودة. وأن تكون النظرة ثابتة ورقابة مستمرة في كل مرحلة، والتقييم الدوري للعمل، والقيام بالمقارنات، وتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة المحيطة. بالإضافة للاستعداد التام لأسوء الحالات، وعدم تحقيق التوقعات، والمرونة للتكيف مع التغيرات الطارئة. ووفق (McClelland, 1961) فالجرأة المقاولاتية هي سلوك مكتسب من البيئة المحيطة (مجدي عوض مبارك, 2009، ص212). ووفق كل من (Kihlstrom & Laffont, 1979) فإن الأفراد الذين يتجنبون المخاطرة يصبحون موظفين أما الجريئين منهم والأكثر تحمل للمخاطرة يصبحون مقاولين ويمارسون العمل الحر الذي يعتبره (Knight, 1921) مسعى أكثر خطورة (Guerrero et al., 2020.p6).

حيث يدرك رأس المال البشري في مجال المقاولاتية أنه كلما كانت المخاطرة عالية أدى لتحقيق مكافأة كبيرة وأنها جزء من عمله. ووفق الباحث (Hantek, 2015) لا بد أن تكون أحلامه وطموحاته كبيرة وليست محدودة. ولديه الشغف والحماس والمثابرة في العمل وهذا مفتاح النجاح، وأن يلتزم بإنجاز أعماله ومتابعتها لتحقيق أهدافه المرسومة (الحنيطي, 2020، ص84). فشغفه هو الذي يدفعه للأمام وجرأته المقاولاتية تسمح بتحدي المجهول وصنع المستقبل (Frederick et al., 2016.p3).

تعني الجرأة المقاولاتية عدم الثبات والتغيير وتحمل المخاطرة وقدرة غير اعتيادية للأداء وحب الغموض وعدم التأكد ومواجهة الصعوبات والتحديات، والقابلية للتعلم من الفشل (حكمت & رنكين, 2020، ص346). وتضم الدافع القوي الذي يساعد الفرد على اكتساب رأس مال بشري قوي ويوفر له الطاقة لتنفيذ الإجراءات اللازمة (Marvel et al., 2016.p612).

يمكن التوصل إلى أن الجرأة المقاولاتية هي القدرة على تحمل المخاطرة واتخاذ القرارات الجريئة والمصيرية في ظل بيئة مليئة بالتغيرات الديناميكية السريعة. والتي تعتبر أبرز أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية لأنها تسمح له بمواجهة مختلف التحديات واقتحام أسواق جديدة والمنافسة.

ثانياً: دور الجراءة المقاولاتية في خلق الاستعداد للتجريب

تمثل الجراءة المقاولاتية عامل محفز للتجريب فهي تعزز من الابتكار والتفكير خارج الصندوق، وبالتالي توسيع الآفاق والرؤى من زوايا مختلفة. هذا ما يخلق استعداد لرأس المال البشري لخوض تجارب جديدة ومختلفة عن المعروفة. فيمكن تشكيل فرق عمل تجمع أفراد لهم خلفيات وتجارب لإثراء الأفكار وتوليدها وخلق جراءة مقاولاتية، ويمكن ذلك من خلال مجموعة من الأساليب المستخدمة لتطوير الأفكار والتي سيتم شرحها في العنصر الموالي.

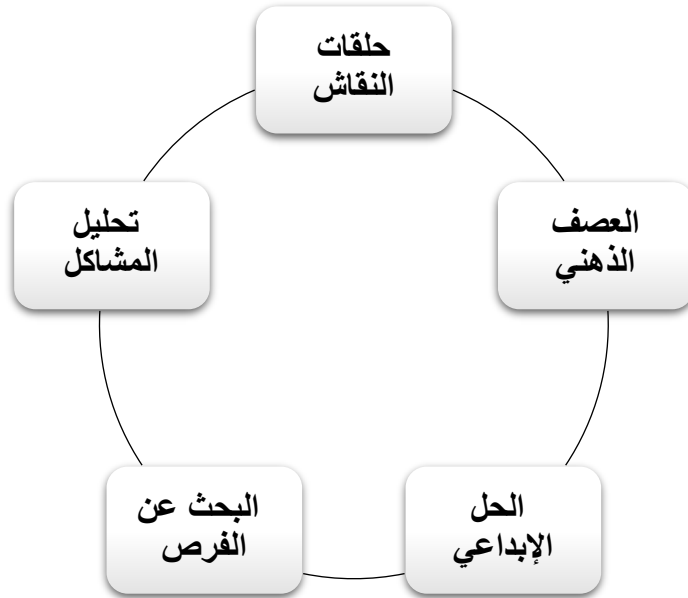
1-أساليب تطوير الأفكار والحلول الجديدة:

وفي هذا السياق توجد العديد من الطرق والأساليب لتطوير الأفكار والحلول الجديدة منها (النجار، فايز جمعة صالح، & العلي، عبد الستار محمد، 2010، ص38):

- **حلقات النقاش** والتي تستخدم للعديد من الأغراض وتتكون من مجموعة من الأفراد ما بين 8 و14 وتتم المناقشة بحرية وانفتاح كامل. حيث يتم طرح الأفكار ومناقشتها وبعدها يتم تقييمها لأجل الوصول لقرارات جديدة تخص المنتجات والخدمات وذلك عن طريق تحليل النتائج باستخدام الطرق الكمية وغير كمية؛
- **العصف الذهني** حيث أنه يساعد على تقديم أفكار جديدة بصورة جماعية للوصول إلى أنماط جديدة من الخدمات والمنتجات، وتكون عبر جلسة مفتوحة يشارك فيها العديد من الأفراد حيث لا يمكن تأييد أو نقد مختلف الأفكار المطروحة وتكون الحرية مطلقة في عرضها.
- **أسلوب تحليل المشاكل** من خلال التركيز على المشاكل القائمة وتحليلها مما يسهل التوصل إلى أفكار جديدة التي تساهم في تطوير المنتجات؛
- **أسلوب الحل الإبداعي للمشاكل** من خلال التركيز على الجماعة في تطوير معايير المطابقة لأجل الحصول على أفكار مبتكرة بالاعتماد على الإبداع والابتكار(النجار، فايز جمعة صالح، & العلي، عبد الستار محمد، 2010، ص39).
- **أسلوب البحث عن الفرص** من خلال حصد الأفكار من الأصدقاء والمنافسين وإجراء مراجعات تفصيلية للعملاء والبحث والتطوير بالإضافة لحضور المعارض والسفر للخارج(Gibb, 2003.p24).

يمكن تلخيص مختلف الأساليب المساعدة لتطوير الأفكار الجديدة في الشكل رقم (02-12).

الشكل رقم (02-12): أساليب تطوير الأفكار الجديدة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

فمن خلال الأساليب السابقة يمكن تطوير وحصد الأفكار المبتكرة وتجريب أعمال جديدة لأن الجرأة المقاولاتية تتطلب روحا قادرة على التجريب والمخاطرة واستعدادا لتقبل الفشل كجزء من المقاولاتية. وعليه يمكن القول إن الجرأة المقاولاتية هي أداة حيوية لدفع رأس المال البشري لتجريب أفكار وحلول بعيدة عن الأنماط التقليدية، وهذا يوفر نتائج أكثر ابتكارا وحظوظا جديدة.

2- أهمية الجرأة المقاولاتية:

تعتبر الجرأة المقاولاتية عاملا فعالا لخلق أفكار جديدة في عالم الأعمال الحديث، كما أنها تساهم في تعزيز الابتكارات. فهي تشجع رأس المال البشري على اتخاذ خطوات جريئة لتجريب أشياء جديدة وتحمل المخاطر المحسوبة والتي يمكنها أن تفتح له آفاقا جديدة للنمو. بالإضافة أن لها دورا محوريا في زيادة الدافعية وحب الإنجاز وإثبات الذات لتحقيق الأهداف الطموحة، والبدء في أعمال ذات إبداع وتحقيق مزايا تنافسية، والتميز عن المنافسين وزيادة الحصة السوقية، واجتياح الأسواق العالمية. فهي المكون الأساسي لرأس المال البشري في مجال المقاولاتية حتى يستطيع تحمل المخاطر. فرجال الأعمال الجريئين يكونون أكثر استعدادا لتحمل المسؤولية والمخاطرة المحسوبة، هذا ما يتيح لهم استكشاف الفرص لتعظيم

العوائد. فالمقاولاتية تتطلب جرأة ومخاطرة وإرادة تجريب أعمال جديدة وكسر القواعد والقوانين لتقديم منتجات وخدمات جديدة ومغايرة.

المطلب الرابع: النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود

النزعة نحو الاستقلالية تشير إلى الرغبة في الاعتماد على النفس والتحرر من مختلف القيود واتخاذ القرارات بكل حرية وبشكل مستقل. كما تعتبر أحد أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية لأنها تعتبر عنصراً أساسياً للقيام بالأعمال بدون إشراف مباشر، فهي تعكس ثقته بذاته وقدرته على إدارة وتسيير أعماله.

أولاً: تعريف النزعة نحو الاستقلالية

إن سبب النزعة نحو الاستقلالية هو الحاجة للإنجاز ورغبة الفرد في السعي لتحقيق أهداف معينة وتحقيق نتائج مرضية. ووفق الباحثان (Colakoglu & Gozukara, 2016) فإن رأس المال البشري الذي لديه حاجة كبيرة للإنجاز يميل لامتلاك أعمال حرة، ولديه رغبة قوية ودافع للاستقلالية وللانخراط في أنشطة مبتكرة لتحقيق أهدافه المرجوة (Raza et al., 2021.p1223).

كما تعكس النزعة نحو الاستقلالية تطلعات الأفراد لتحقيق الحرية في الأعمال، فرأس المال البشري الذي يملك رغبة قوية للاستقلالية عادة ما يتجه لمجال المقاولاتية. لأنه لا يحب أن يكون تحت سيطرة أحد ويريد دوماً التحرر من مختلف القيود، ولديه حاجة كبيرة للشعور بإثبات الذات في أعماله، وتحقيق النجاح اعتماداً على جهوده الشخصية. فمجال المقاولاتية تتيح له الفرصة لتحقيق ما يريده، ويكون بذلك مستقلاً في تسيير وإدارة مشروعه وموارده سواء المادية والمالية أو البشرية، بالإضافة لاتخاذ قراراته بشكل مستقل ومتحملاً على عاتقه كامل المسؤولية.

ثانياً: أهمية النزعة نحو الاستقلالية في إثبات الذات والتحرر من مختلف القيود

ووفق كل من الباحثان (Hynes, Costin Birdthistle, 2011) فإن رأس المال البشري الذي يميل للعمل بشكل مستقل هو الأكثر ميلاً حتى يصبح مقاولاً مستقبلاً. لأن أنشطة المقاولاتية تستوجب حلولاً للمشكلات والمقاولين هم القادرين على حلها (Mustapha & Selvaraju, 2015.p159).

ووفق الباحث (Ndofirepi , 2020) فرأس المال البشري الذي يتمتع بنزعة نحو الاستقلالية، ومركز تحكم عالي يستطيع التحكم في الأشياء والمواقف التي تجعله متحمسا لأنشطة المقاوالتية، ويحفزه على الاستمرار لتحقيق نتائج أفضل وتحويل الوضع لصالحه (Raza et al., 2021.p1223).

ويكون الدافع الأساسي هو الحاجة بالتمتع بالحرية في العمل والرغبة في الاستقلالية، وهكذا ينغمسون في مهاراتهم الإبداعية وأداء عملهم بالطريقة التي يريدونها. فهم يحبون الأعمال الحرة عوض الأعمال الإدارية والاستمتاع بالتحديات التي يمكن أن تواجههم (Agarwal, 2007.p10). وتتنبق رغبة الفرد للانخراط في العمل الحر والمقاوالتية بسبب عمليات الدفع والجذب والمشاعر الإيجابية والسلبية التي يمر بها. حيث تشير عمليات الدفع للمشاعر السلبية التي تجبره على ترك وضع راهن بسبب عدم الرضا الوظيفي أو فقدان الوظيفة والبطالة، وانخفاض الدخل. في حين تخص عمليات الجذب المشاعر الإيجابية التي توجه لمسار جديد وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، مثل الحاجة للإنجاز، الثقافة المشتركة، والنية المقاوالتية، تحقيق الأرباح، وعليه تصبح البدائل جذابة لهم كخلق مشاريع مقاوالتية (Munish, 2007.p64). يمكن القول إن النزعة نحو الاستقلالية هي أحد أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاوالتية فهي التي تدفعه للتوجه نحوها. وتساعد في إثبات الذات والقيام بالأعمال المقاوالتية بشكل مستقل وعدم التبعية للآخرين. وتساهم النزعة نحو الاستقلالية في التخلص من مختلف القيود والتعبير عن الآراء والأفكار بحرية تامة.

المطلب الخامس: الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري ومراحله

الابتكار وسيلة فعالة لتعزيز قيمة رأس المال البشري ويساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتعزيز القدرات التنافسية. حيث يتمتع رأس المال البشري المبتكر بتفكير مغاير يسمح له بالإبداع وتحويله لنتائج ملموسة وتقديم حلول جديدة. من شأن ذلك تعزيز قيمته لأنه يتيح له تطويرا لمهاراته.

أولا: تعريف الابتكار

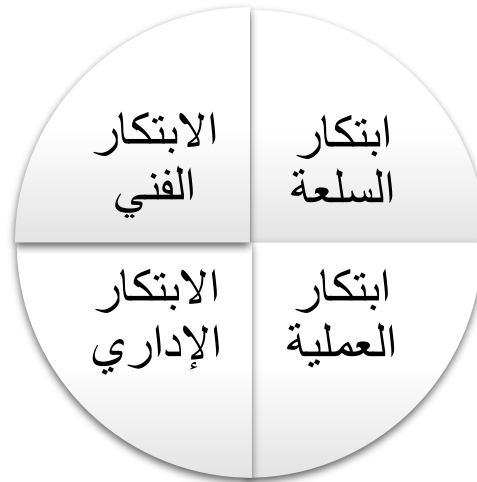
الابتكار هو تطوير وتبني الأفكار الجديدة ويتضمن طريقة أو عملية أو أي منتج أو فرصة تسويقية ترى المنظمة أنها جديدة. وهو يتألف من عدة عمليات مترابطة أي خلق توليفات جديدة تتضمن كلا من المنتج والسوق والتكنولوجيا والتنظيم. أي أن الابتكار هو خلق الأفكار أو الأشياء أو التكنولوجيات أو

العمليات الجديدة، أو إعادة اختراعها وتطويرها وتحسينها وتبنيها ونشرها واستخدامها (السيد، 2011، ص15).

ويعني الابتكار كذلك المقدرة على تقديم حلول جديدة عوض استخدام الأساليب التقليدية، وهو يسمح للمنظمة على التكيف مع المواقف الجديدة من خلال تقديم طريقة مبتكرة لتطوير العمل كما يسمح بترجمة المعرفة لخيارات مختلفة ويصنف لأنواع متعددة وهي:

الابتكار الفني، ابتكار السلعة، ابتكار العملية، الابتكار الإداري (رواج & بوحنيك، 2020، ص1243). يمكن توضيحها في الشكل رقم (02-13).

شكل رقم (02-13): أنواع الابتكار



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا (رواج & بوحنيك، 2020، ص1243)

يمكن القول إن الابتكار هو عملية تحسين في جودة المنتجات والخدمات عن طريق تطوير أفكار وطرق جديدة وتحويلها إلى نتائج ملموسة، ويسمح بتحسين الأداء العام وتقديم حلول مبتكرة لمواجهة التحديات المعاصرة.

ثانيا: مراحل عملية الابتكار

تمر عملية الابتكار بعدة مراحل حتى تصل إلى الناتج الابتكاري، ووفق الباحث (Wallas, 1926) فتوجد أربع خطوات للابتكار وهي موضحة في الجدول رقم (02-03):

جدول رقم (02-03): مراحل عملية الابتكار

مراحل عملية الابتكار	البيان
الإعداد (Preparation)	يكون التعريف بالمشكلة وتحديدها وجمع الأفكار والمعلومات المتعلقة بها، وذلك من خلال تدوين مختلف الملاحظات وإدارة الحلول، وما يميز هذه المرحلة القدرة على التحرر من الأفكار الثابتة والمعروفة والارتباط بأفكار الآخرين في حركة إبداعية طليقة تتمتع بالأصالة
الاحتضان (Incubation)	في هذه المرحلة يعاني الشخص القلق والتوتر الشديد مع وجود الفكرة، وهي دائمة الحضور معه وهو يحوطها بالعناية والرعاية والتنظيم، كما أنه يتجه لبلورتها. كما يمكن أن تمتد هذه المرحلة إلى سنوات أو بضع دقائق معدودة فقد دلت تجارب الكثير من الأشخاص ذوي الإبداع والابتكار أن ابتكاراتهم العظيمة جاءت خلال أوقات النوم أو المشي... الخ
الإلهام والإشراق (Illumination)	خلال هذه المرحلة تأتي لحظة الإلهام وتشرق الفكرة كاملة في ذهن الشخص المبتكر وتعرف هذه المرحلة بمرحلة إيوركا (Eureka) وتعني: وجدتها، وهو تعبير عن الشعور القوي بالسعادة والدهشة للوصول لحل مشكلة ما
التحقيق (Verification)	خلال هذه المرحلة تكون إثبات الفكرة وتحقيقها ووضعها في صورتها النهائية بعد تعديلها

وتحسينها، فبعد إلهام الفكرة تأتي كتابتها، ومحاولة نشرها وقد تأخذ وقتا طويلا لذلك

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (عبد الاله بن ابراهيم الحيزان, 2002، الصفحات 30-31)

وفي المراحل السابقة يتم استخدام الذكاء والخيال والبصيرة والأفكار حتى تحول إلى اقتراح تصميم أصيل وجديد وتقديم حلول لمشكلات عن طريق اكتشافات وإيجاد تطبيقات جديدة (Bengi Birgili, December 2015.p72).

يمر الابتكار بمجموعة من المراحل حيث تتكون الفكرة الإبداعية ويتم بلورتها وإثباتها ونشرها وتطبيقها لتصبح ابتكارا وفي صورتها النهائية، والتي يمكن أن تأخذ وقتا حتى تصبح حولا جديدة لمشكلات موجودة أو تكون في شكل عروض مبتكرة.

ثالثا: مزايا الابتكار

وفقا لكل من الباحثين (Chen, 2007; Rae, 2007; Gupta et al., 2004) فالابتكار يسمح بتكوين رأس مال بشري قادر على التفكير بشكل إبداعي وبلورة أفكار جديدة من خلال اعترافه بالفرص، واستخدام الموارد وإيجاد الحلول للمشكلات الموجودة (Pihie et al., 2014.p3). ويسمح له بالنجاح لأنه يملك الذكاء العملي والتحليلي والابتكاري والقدرة على إدارة مشاريع مقاولاتية بشكل جيد (Munish, 2007.p67).

كما يعتبر الابتكار العنصر الأساسي لتحقيق النمو الاقتصادي ويدفع الشركات المبتكرة الشركات الأخرى للمنافسة. وهذا يؤدي لزيادة الديناميكية الاقتصادية لأن أصحاب الابتكار هم المحرضين عليه ويعملون على التجديد وإعادة بناء النسيج الاقتصادي (Chaalal & Sari, 2023.p27).

ولهذا يعتبر الابتكار بعد أساسي من أبعاد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية لأنه يعزز من قيمته، ويحسن من كفاءته ويطور من مهاراته كل هذا يسمح بزيادة في الإنتاجية من خلال التنوع في المنتجات والخدمات التي تلبي احتياجات الزبائن وكسب ولأنهم ونيل رضاهم وتحقيق مزايا تنافسية.

المبحث الثالث: المساهمة النظرية لأبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري

يلعب التعليم المقاولاتي بأبعاده دورا محوريا في تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية، حيث أنه يساهم في تطوير مهارات الطلبة وتمكينهم من التفكير بطريقة إبداعية خلاقية من خلال تزويدهم بمختلف المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية. ويمكن تنمية رأس مالهم البشري حتى يصبحوا قادرين على إيجاد الفرص، وتحديد المخاطر، والقدرة على مجابتهتها من خلال وضع استراتيجيات فعالة. من ناحية أخرى فهو يعزز من روح الاستباقية وينمي تفكيرهم الإبداعي الخلاق، ويزيد من جرأتهم المقاولاتية ونزعتهم نحو الاستقلالية لإثبات ذاتهم من خلال إنشاء مشاريعهم المقاولاتية حتى يقوموا بتحسين جودة المنتجات والخدمات بواسطة الابتكار. كل ذلك سيؤدي للتعزيز من قيمتهم في المجتمع والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الأول: مساهمة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري

لأبعاد التعليم المقاولاتي مساهمة كبيرة في تنمية رأس المال البشري لأن كل بعد له مساهمة في تحقيق ذلك. فهي توفر مع بعضها مجتمعة بيئة مشجعة ومناخا ملائما وداعما للتعليم المقاولاتي ولها مساهمة فعالة في إكساب الطلبة رأس مال بشري مؤهل نحو الأعمال المقاولاتية.

أولا: مساهمة البيئة المادية والمعنوية في تنمية رأس المال البشري

تعتبر البيئة المادية والمعنوية عاملا أساسيا مساعدا في تنمية رأس المال البشري وتساهم في جودة مخرجات التعليم المقاولاتي. ويسمح الدعم المالي من طرف الإدارة العليا للجامعة بنجاح مختلف الاستراتيجيات المطبقة لتحسين مخرجاتها(المدني, 2019، ص127).

كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تزيد من مستويات الطلبة، وتحسن أداءهم، وتعزز قدراتهم في التعلم الذاتي والعمل الجماعي(M. John et al., 2022.p50). بالإضافة أنها تسمح بإحداث تأثير اجتماعي عالي عن طريق تنمية رأس المال البشري، ووفق الباحث (Teece, 2018) فقد أعطى مثال على ذلك حيث نفذت الجامعات الرائدة عالميا دورات تدريبية مفتوحة ضخمة عبر الأنترنت لأجل تحديث القدرات المقاولاتية الرقمية، وإنشاء منصات موجهة لدعم وتحفيز المبادرات المقاولاتية

وأصحاب الأفكار الإبداعية. ووفق الباحثين (King et al., 2017) فهي تسمح بإعداد أجيال جديدة تعتبر من القوى العاملة (الرقمية) يملكون وجهات نظر متعددة ومتكيفة مع احتياجات العمل الجديدة (Guerrero & Urbano, 2021, pp146-147).

ويتم تكوين رأس مال بشري مؤهل في مجال المقاولاتية وله أهمية استراتيجية لنجاح أي منظمة، كما وضع (Jeffrey Pfeffer) أن له أهمية تزداد يوم بعد يوم. وذلك بسبب التطور والتقدم في مجال التكنولوجيا ، حيث يمكن من خلاله تحقيق ما يلي (حسين يوسف، صديقي اسماعيل، 2021، الصفحات 71-72):

🚩 **القيام بالابتكار:** خصوصا في مجال التكنولوجيا، وتطوير المنتجات والخدمات المقدمة؛

🚩 **امتصاص المشاكل المختلفة:** فتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية يؤدي للحد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهذا بسبب القدرة على البحث والتطوير؛

🚩 **تنوع المنتجات:** يسمح تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية بإنتاج أنواع مختلفة من السلع والخدمات اعتمادا على كل من الابتكار والإبداع.

🚩 **تكوين عقول مبدعة ومبتكرة:** يمكن من خلال التعليم المقاولاتي إعداد رأس مال بشري له عقل مبدع ومبتكر ويساهم في تخفيض تكاليف التكنولوجيا المستوردة؛

🚩 **النجاح في أي منظمة:** تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية هو العنصر المساعد على تحقيق النجاح الفعال (النصر، 2020، الصفحات 32-33).

يمكن القول إن البيئة المادية والمعنوية الداعمة للتعليم المقاولاتي لها مساهمة كبيرة في تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية، ويصبح بذلك قادرا على الابتكار وتقديم حلول جديدة، واقتراح آليات مستحدثة في شتى المجالات الصناعية أو الزراعية أو السياحية والتي تؤدي لتطوير الإنتاج. فمن خلال تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية يمكن تحقيق التقدم ونجاح المجتمعات وتكوين طاقات بشرية مؤهلة تملك عقول مبدعة يمكنها إيجاد حلول للمشكلات ومجاراة العصر الحديث.

ثانياً: مساهمة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري

وفقاً لكل من (Love, Lim & Akehurst, 2006) فإن جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي تساهم في زيادة المعارف التجارية مثل إدارة الموارد البشرية، والإدارة العامة، تخطيط الأعمال والحل المبتكر للمشكلات. وحسب كل من الباحثين (Hynes, Costin & Birdthistle, 2011) فهي تسمح بتنمية المهارات مثل تطوير الإستراتيجية وتنفيذها، واتخاذ القرارات (Mustapha & Selvaraju, 2015.p161). وتوفر تعليماً شاملاً للطلبة حتى يصبحوا رأس مال بشري قبل دخولهم في الحياة العملية من ناحية دراسة السوق وتحليله وتطوير المنتجات وإدارة رأس المال. ووفقاً لدراسة (Chen et al., 2013) فإن توفير برامج التعليم المقاولاتي ذات جودة تمكن من تنمية رأس المال البشري وتعزيز بقاء الأعمال (Islam et al., 2018.p59). كما توفر المعارف وتساعد على تنميته من خلال توفيرها لبيئة مواتية لتطوير المقاولاتية (Marozau & Guerrero, 2019.p4).

كما تساعد الدورات الخاصة بالمقاولاتية الطلبة على توفير تعليم شامل فيها قبل دخولهم في الحياة العملية. وتمكنهم من التعرف على وضع السوق وتحليله وإدارة رأس المال وتطوير المنتجات (Islam et al., 2018.p59). وأن الكفاءة الذاتية والقدرة على تقييم الأفكار وتحمل المخاطر أعلى بكثير مقارنة بالطلبة الذين لم يتلقوا تعليماً مقاولاتياً. بالإضافة لزيادة الإبداع والقدرة على توليد الأفكار وتعزيز النية المقاولاتية لديهم (Lynch et al., 2021.p2).

ويمكنهم معرفة الأعمال الأساسية وصياغة خطط لها والتقليل من التصورات السلبية حول الفشل في ممارسة المهنة (Islam et al., 2018.p58).

كما أن برامج التعليم المقاولاتي التي تأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية تسمح بالتغلب على مختلف العقبات لتكوين رأس المال البشري المؤهل ليصبح مقاولاً، ويؤدي لتحفيز الإبداع لأن الطلبة يختلفون من حيث الطموح والمجازفة والقدرة. وهكذا سيساعدتهم على اكتشاف أنفسهم وتحديد جوانب القوة والضعف وتنمية رأس المال البشري المجازف والمبدع والمستعد للمخاطرة (Altan, 2015.p39).

يساعد جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي على تطوير المهارات العملية الضرورية لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية. من خلال تزويدهم بالمعارف المختلف التي تخص الإدارة والسوق والتمويل والتخطيط... الخ. بالإضافة لتنمية المهارات الشخصية الضرورية حتى يصبح الطلبة رأس مال

بشري قادرا على أن يصبح مقاولا مستقبلا ويحقق النجاح. وبالتالي فهي لها مساهمة كبيرة في تنمية معارفهم وكفاءاتهم حتى تتماشى مع متطلبات سوق العمل.

ثالثا: مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري

يمكن للهيئة التدريسية إجراء تغييرات في المنهج الدراسي حتى يمكن إنشاء محتوى متخصص وتصميم دورات تتوافق مع احتياجات الطلاب (Bulad & Dülger Taşkin, 2023.p78). حيث تعتبر الهيئة التدريسية حجر الأساس لاعتبارها المسؤولة عن إيصال المعارف والمعلومات للطلبة وتمثل أهم مقومات نجاح التعليم المقاولاتي، ويتطلب نوعية متميزة منهم لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها وبفكرهم وعملهم وكفاءتهم قبل كل شيء (براهيمي, 2018، ص41). حيث يقال إن التعليم المقاولاتي الفعال يتم تقديمه من طرف هيئة تدريسية لهم توجهات وخبرات وكفاءات ولديهم مواصفات شخصية في مجال المقاولاتية، ووفق كل من الباحثان (Kirby, 2004; Abaho, 2013) إنه من الأفضل أن يكونوا من المقاولين وهذا لتطوير مهارات الطلبة. ووفق الباحث (Smylie, 1997) لابد من تنمية معارف ومهارات الأساتذة وتدريبهم حتى يمكن تنمية وبناء رأس مال بشري (Hamid, 2013.p54).

فهي تمكن من خلق بيئة تعليمية تفاعلية وتساعد الطلبة في تحسين جودة تعليمهم فمن خلال قدرة الأساتذة على الابتكار والإبداع يتم تطوير المهارات المقاولاتية للمقاولين المحتملين. ووفق الباحثين (Machali et al., 2021; San-Martín et al., 2021) فإن أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية لابد أن يكونوا مبدعين حتى يسمح ذلك بتعزيز مستوى وكفاءات الطلبة في مجال المقاولاتية والإدارية وغيرها من الكفاءات (Tu & Akhter, 2023.p5).

تسمح الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتقديم دورات فعالة تساهم في تطوير مهارات الطلبة وجعلهم قادرين على التعامل مع البيئات الغامضة وحالات غير مؤكدة (Lynch et al., 2021.p2). ووفق الباحث (Altan, 2014) فهي تسمح بتطوير المهارات والبدء لإنشاء مشاريعهم والابتكار وزيادة النمو الاقتصادي، وإعداد أفراد لهم القدرة على توليد حلول اقتصادية (Altan, 2015.p39).

كما أشارت العديد من الأبحاث إلى أن هناك علاقة إيجابية بين التعليم المقاولاتي الفعال ونجاح الأعمال حيث أن التحصيل العلمي هو عامل هام لإدارة المشاريع. لأنه يمكن تعليم المهارات الأساسية حتى يصبح الطلبة رأس مال بشري مرتبطا ارتباطا وثيقا بنجاح المشاريع. كما بينت الأدلة التجريبية أن

تعليم المالك يفسر استدامة شركته وبقائها، ووفق (Bates, 1990) فإن أصحاب المشاريع الذين تلقوا تعليماً مقاولاتياً هم الأكثر نجاحاً. وأن الأفراد يميلون للانخراط في الأنشطة التي قد يولد فيها رأس مالهم البشري أرباحاً وعائدات (Yalcintas et al., 2021.p9).

وللإشارة أن جلب كبار الباحثين والعلماء في مجال المقاولاتية ودمجهم في الهيئة التدريسية يسمح بتحسين القدرات وزيادة الابتكارات على المستوى العالمي، ويمكن تمويلهم من طرف الحكومة وأصحاب المصلحة. ويتم تنسيق هذه المبادرة من قبل وزارة العمل والابتكار وليس عن طريق وزارة التعليم حتى يمكن استقطاب باحثين موهوبين لهم كفاءات مقاولاتية وتعزيز قدرات الجامعة في تنمية رأس المال البشري (Marozau & Guerrero, 2019.p11). وهكذا يتسع دور الهيئة التدريسية لتصبح موجهاً ومرشداً ومساعداً للطلبة لتعزيز قدراتهم وجعلهم أكثر إيجابية من خلال التفاعل بينهم (مصطفى، 2000، ص 17). ولهذا لا بد أن يكون لدى الجامعات هيئة تدريسية تمتلك الخبرة والقدرة على تحفيز الميول وتعزيز دافعية وشغف الطلبة للتوجه نحو المقاولاتية، كما يمكنها من المشاركة في صياغة استراتيجيات وسياسات تعزز من جودة التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري (Ajo et al., 2025.p7).

تلعب الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية دوراً حاسماً في تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية من خلال نقل المعارف الخاصة بها. ودمج كفاءتهم مع المحتوى الأكاديمي فيتيح ذلك تقديم محتوى يسمح بتعزيز مهارات الطلبة ويكونوا مصدراً للإلهامهم. كما يشجعونهم على التفكير الإبداعي الخلاق وتعزيز روح الاستباقية والنزعة نحو الاستقلالية وتطوير أفكارهم وتجسيدها في شكل ابتكارات ملموسة وخلق مشاريعهم الخاصة.

رابعاً: مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري

إن اعتماد الاستراتيجية والمناهج الأكثر فعالية سبب لنجاح التعليم المقاولاتي وتنمية رأس مال بشري من خلال إمداده بالمعارف والمهارات اللازمة (خضر & شاطر، 2023، ص 55). وتنمية وتطوير الكفاءات، بالإضافة إلى تنمية روح المبادرة، كل ذلك يؤدي لخلق مشاريع جديدة (Paço & Palinhas, 2011.p595). ووفقاً لكل من الباحثين (Bechard & Toulouse, 1991; Fayolle & Verzat, 2009) فأصبحت الاستراتيجيات والمناهج النشطة جزءاً لا يتجزأ من برامج التعليم المقاولاتي، وحسب دراسة

(Harrison & Leitch, 2005) فهي تعتمد على إنتاج المعرفة عوض تراكمها. وحسب ما جاء به كل من الباحثان (Angelo, Cross, 1993) فهي تسعى لتطوير قدرات ومواهب الطلبة وتعزيز التفاعل بينهم وبين أساتذتهم وهنا يتبنى الطلبة دور نشطا في حين يتبنى الأساتذة دور المرافق، وهذا يسمح بتطويرهم الشخصي، والتقدم وتحفيز السلوك المقاولاتي. لأن التعليم المقاولاتي لا يركز فقط على ما يجب القيام به بل أكثر من ذلك وإنما على كيفية القيام بذلك (Satos, 2014.p93). كما أنها تركز على الجوانب العقلية والوجدانية في شخصيات الطلبة لإعداد رأس مال بشري قادر على المساهمة بفعالية في مختلف المواقف. وأصبحت البيئة جزءا لا يتجزأ من المناهج، ويعكس حاجاتها ومشكلاتها وتنمي ميولات واتجاهات الطلبة نحوها (مصطفى، 2000، ص 18).

كما تجيب الطريقة التعليمية المستخدمة في مجال المقاولاتية على الأسئلة الجوهرية التالية وهي: ما هو محتوى البرنامج؟ أي ما يجب تدريسه؟ ما هو الأسلوب التعليمي المناسب والذي يساعد على التفاعل بين أصحاب المصلحة والطلبة؟ أي كيف يمكن تدريسيها؟ كيف هي خبرة الأساتذة التعليمية وكفاءاتهم؟ أي من يجب أن يقوم بالعملية التعليمية؟ فلا بد أن تحتوي البرامج على كل ما يحتاجه الطلبة في مجال المقاولاتية. واستخدام المنهج والأسلوب التعليمي الملائم مثل دراسات الحالة والمحاضرات المباشرة، بالإضافة إلى مجموعة من تمارين تخطيط الأعمال والمناقشات الصفية وتفاعل الطلبة مع المتحدثين الضيوف كوسيلة تساعدهم على الممارسة (Abaho et al., 2015.pp910-911). ناهيك عن استخدام مناهج حديثة كعرض لقصص نجاح لمقاولين كانوا طلبة سابقا وهكذا سيعتبرونهم قدوة لهم ويمكن تعلم مهارات وكفاءات والاستفادة من خبراتهم وتوجيهاتهم، كما يتركون تأثيرا إيجابيا على الطلبة تجاه المقاولاتية. فوفق نظرية التعلم الاجتماعي، إن الأفراد ينجذبون إلى نماذج القدوة التي يمكن أن تساعدهم على التطور من خلال تعلم مهارات جديدة بإتباع مقاولين ناجحين يقومون بأداء جيد في المجال الذي يرغبون التفوق فيه، لأن الأمثلة الإيجابية تزيد من احتمال إنشاء المشاريع المقاولاتية. كما أن هذه المناهج تسمح بالحفاظ على الحافز ما يؤدي لتوقعات أعلى للنجاح ورفع الكفاءة ويعتبر نماذج لمقاولاتية الناجحة ومصدر لرأس المال البشري (Boldureanu et al., 2020.pages2-4-6).

للاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي دور محوري في تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية. فاختيار الملائمة منها تساعد على إمداد الطلبة بكل المعارف والمهارات التي

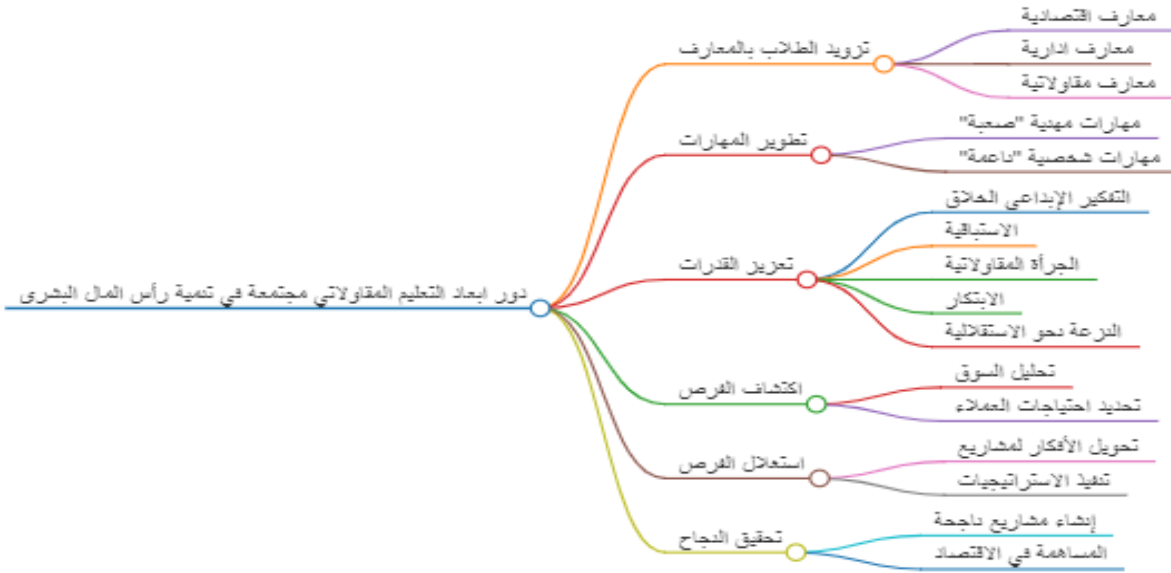
تتطلبها بيئة الأعمال الحديثة. وتساهم في إعداد جيل من المقاولين القادرين على مواجهة مختلف التحديات.

خامسا: مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة في تنمية رأس المال البشري

تتمثل مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة في تنمية رأس المال البشري بأنه يعمل على تحسين القدرات والمهارات والمعارف وتنمية الإبداع والمخاطرة والابتكار، والتي تعود بالفائدة الكبيرة على المجتمع (Sofoluwe et al., 2013.p34). يساهم أيضا في تحفيز الطلبة للاهتمام بالمقاولاتية ويؤدي لظهور مقاولين مستقبلا من خلال تنمية التفكير الإبداعي الخلاق والابتكار في مجالهم ويجعلهم يفهمون مخاطر الأعمال، ويمنحهم الشجاعة والجرأة المقاولاتية لإنشاء أعمالهم الحرة، ويعزز لديهم النية المقاولاتية والنزعة نحو الاستقلالية والدافعية (Chaabane & Boujelbene, 2023.p95). ويطور مهاراتهم ويقوم بتوسيع خبراتهم ورفع استعدادهم للعمل وتنمية الإبداع والابتكار، وتشجيعهم على تطوير الذات، والاستباقية، وتحمل المسؤولية ومواجهة المخاطر، وخلق جيل من الرواد المنتجين الذين يحولون أفكارهم الإبداعية لمشاريع إنتاجية تساهم في تنمية الاقتصاد الوطني (Boudjenane et al., 2018.p14). ووفق الباحثين (Martin, McNally, & Kay, 2013) فإن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي ورأس المال البشري مثل المعارف والمهارات في مجال المقاولاتية (Boldureanu et al., 2020.p7). ووفق الباحثين (Franke & Luthje, 2004 ; Maresch et al , 2016) فهو يعزز قدرات وكفاءات الطلبة وجعلهم أكثر استقلالية لإنشاء مشاريعهم المستقبلية (Rakićević et al., 2022.p417).

مما سبق يمكن وضع مخطط شامل يوضح مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة في تنمية رأس المال البشري.

شكل رقم (02-14): مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة في تنمية رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

يتضح من الشكل السابق أن لأبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة مساهمة مهمة في تنمية رأس المال البشري للطلاب، من خلال تزويدهم بمعارف متنوعة تشمل الجوانب الاقتصادية والإدارية والمقاولاتية. كما يساهم في تطوير مختلف المهارات المهنية والشخصية، ويعزز القدرات اللازمة لتنمية رأس مال بشري مؤهل في مجال المقاولاتية، وهي تمثل أبعاده (التفكير الإبداعي الخلاق، والاستباقية، والجرأة المقاولاتية، والابتكار، والنزعة نحو الاستقلالية).

بعد تنمية رأس مالهم البشري يصبح بإمكان الطلاب اكتشاف الفرص من خلال قدرتهم على تحليل السوق وتحديد احتياجات العملاء، واستغلال هذه الفرص بتحويل الأفكار إلى مشاريع، وتنفيذ استراتيجيات متنوعة لإنشاء مشاريع ناجحة والمساهمة في الاقتصاد.

المطلب الثاني: تكوين رأس المال المعرفي " التراكم المعرفي " والتحول نحو اقتصاد المعرفة

يعتبر التعليم المقاولاتي أداة فعالة للتكوين وتعزيز التراكم المعرفي والتحول نحو اقتصاد المعرفة. من خلال تطوير المهارات المقاولاتية للطلبة، فيزيد من معارفهم ويعمق فهمهم حولها حتى تصبح لديهم تراكمات معرفية ويرفع قدراتهم على الإبداع والابتكار ويصبح رأس مال بشري له قيمة. كما أنه يعزز

التعاون والتبادل للمعرفة وإنشاء مجتمع للمعرفة قادر على إنتاجها وتوليد الابتكارات، والتحول نحو اقتصاد المعرفة الذي بات أمراً حتمياً في ظل التحديات الراهنة.

أولاً: زيادة التراكم المعرفي وتكوين مجتمع معرفة

مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي تتدفق فيه المعلومات والمعارف بكل سهولة وبدون أي عراقيل ويتم الوصول لها بسرعة في مدة قصيرة وبأدنى التكاليف الممكنة. يعني أن المعرفة هي التي تكون نظرة المجتمع لنفسه فهو يعظمها، ويرفع من شأنها وتتقدم على كثير من الأولويات. فهو مجتمع منتج للمعرفة ومستخدم لها وقادر على تطويرها وتحسينها باستمرار (أحمد & العاني, 2020, ص46). ويسمح التعليم المقاولاتي بتمكين الطلبة لامتلاك أفكار لمشروعات ذات التكنولوجيا العالية التي لها دور كبير في بناء مجتمع المعرفة، وتنمية الفرص الخاصة بالتقدم التكنولوجي الذي يركز على المعرفة، وبالتالي زيادة القيمة المضافة للمجتمع. وفي هذا السياق ارتفع عدد المشروعات وكانت أغلبها معرفية من خلال زيادة الأصول المعرفية والتراكم الرأسمالي " التراكم المعرفي" والتي لها أثر في بناء مجتمع المعرفة (أحمد الشميمري & وفاء المبيريك, 2019, ص70). ووفق هذا السياق قال (Steve Jobs) أنه ليس من المنطقي توظيف رأس المال البشري الذكي ثم إخباره بما عليه القيام به، بل نحن نوظفه حتى يقوم هو بإخبارنا بما يجب أن نفعله. لأن لديه جودة المعلومات وتراكم معرفي عالي يساهم في التنظيم الجيد للمؤسسات. ووفق الباحث (Becker, 1994) لابد من التحسين المعرفي المستمر والتدريب لرأس المال البشري بشكل إضافي هذا ما يتيح إنتاجاً إضافياً (Sofoluwe et al., 2013.p30).

التراكم المعرفي يشير إلى عملية تجميع المعرفة وتطويرها حيث يساهم التعليم المقاولاتي في تبادل المعارف وتكوين رأس مال معرفي للطلبة الذي له دور فعال في بناء مجتمع للمعرفة.

ويعتبر التراكم المعرفي جزءاً من أجزاء رأس المال البشري، فكلما زادت المعارف المكتسبة كل ما أدى ذلك لزيادة في قيمته. لأنه يعتبر النتيجة النهائية المحققة من التعليم المقاولاتي ويصبح له دور في إنتاج القيمة المعرفية المضافة.

ثانياً: التحول نحو اقتصاد المعرفة

أصبح الاقتصاد يعتمد بشكل كبير على المعرفة وهذا بدوره أدى لزيادة الطلب على الأفراد الذين يملكون المعرفة ومستويات عالية، كما أن ظهور الابتكارات المستمرة في مجال التكنولوجيا وانتشار

الأنترنت ساهم في خلق الحاجة للتحويل نحو اقتصاد المعرفة (Binks et al., 2006.p6). ويتطلب وجود منظمات مبتكرة تستجيب بكفاءة للتحديات، وفي هذا الصدد تلعب الجامعات دورا مهما وحاسما من خلال اعتمادها على التعليم المقاولاتي كآلية فعالة تساعد على تحويل طلبتها ليصبحوا أكثر ابتكارا. وتعمل على إنشاء المعرفة ونشرها وتنفيذ نماذج الأعمال الجديدة (Marozau & Guerrero, 2019.p2). ويتطلب منها توفير المعارف وغرس النوايا المقاولاتية للطلبة وتزويدهم بالقدرة على تحديد الفرص لإعداد مقاولي المستقبل لأن التعليم المقاولاتي عنصر فعال لاقتصاد المعرفة (Rosni et al., 2014.p88).

فمن خلال التعليم المقاولاتي يمكن إعداد جيل جديد من الطلبة يمكنهم تحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة، كما يمكن تغيير نمط التفكير وخلق اتجاهات متفائلة وزيادة الدافعية والقدرة على تحمل المخاطرة. بالإضافة لتطوير الصفات الشخصية وجعلهم رأس مال بشري في مجال المقاولاتية (أحمد & العاني, 2020، ص39).

ووفق كل من الباحثين (Molaei et al., 2014; İlhan Ertuna & Gurel, 2011) فإن التعليم المقاولاتي أداة لتحقيق الاقتصاد القائم على المعرفة والتعامل مع مختلف المشكلات الاقتصادية والاجتماعية لأنه يهدف لاكتساب المعرفة في مجال المقاولاتية (tayebnia et al., 2023.p2). ووجد الباحث (Van , 2001) (Den Berg) أنه توجد علاقة بين مستوى التعليم وتطوير المنتجات الجديدة في الاقتصاديات القائمة على المعرفة وهي التي تستثمر كثيرا في التعليم والتكنولوجيا. ووفق الباحث (Garba, 2002) فإنه توجد علاقة إيجابية قوية بين التحصيل العلمي والنمو الاقتصادي (Sofoluwe et al., 2013.p33).

يمكن القول إن التعليم المقاولاتي أداة فعالة لتحقيق اقتصاد المعرفة لأنه يحفز ويشجع الطلبة على البحث والتطوير، ويساهم في تنمية وتوليد أفكارهم الإبداعية والبدء في مشاريعهم المقاولاتية. وهكذا يمكن تحقيق إنتاج معرفي واستخدام أمثل لها، وتقديم قيمة مضافة للمجتمع والتحول نحو اقتصاد المعرفة.

ثالثا: تكوين كفاءات وكوادر بشرية مؤهلة

إن تكوين كوادر بشرية مؤهلة ذات كفاءات عالية تساعد على استخدام التكنولوجيا الناشئة وتطوير الخدمات والمنتجات والتقليل من تكاليف إنتاجها، وقادرة على الاستجابة لرغبات الزبائن بسرعة (رشدي, 2013، ص46).. ووفق كل من (Alvarez & Barney, 2007; Marvel, 2013) فيمكن لهذه الكفاءات أن تستغل الفرص عن طريق الحصول على الموارد المالية وإطلاق المشاريع وخلق مزايا تنافسية. فهي

حسب الباحثان (Sharma & Chrisman, 1999) وسيلة لإنشاء الأعمال الجديدة داخل المؤسسات وتسمح بتطوير منتجاتها واقتحام أسواق جديدة (Marvel et al., 2016, pp600-615). فمن خلال التعليم المقاولاتي يمكن إعداد رأس المال البشري في مجال المقاولاتية الذي يمثل كوادراً مؤهلاً لها كفاءات عالية تساهم في تحقيق الاستقلال والنفوذ الاقتصادي، ورفع حدة التنافس العالمي، وزيادة الصادرات والقيمة المضافة وتحقيق الثروة والأمن القومي (النصر، 2020، الصفحات 32-33).

يعد تكوين كوادراً وكفاءات مؤهلة من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح والتقدم الاقتصادي، لأن لديهم مهارات ومعارف ضرورية لمسايرة الأعمال الحديثة المليئة بالتغيرات الديناميكية السريعة. فمن خلال التعليم المقاولاتي يمكن إعداد جيل جديد له مساهمة كبيرة في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى التنافسية. كما يقدمون حلولاً مبتكرة وفعالة لمواجهة المشكلات الموجودة وهذا يعتبر استثماراً في المستقبل.

المطلب الثالث: أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية لرأس المال البشري

يمثل التعليم المقاولاتي الركيزة الأساسية لتعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة الذين يمثلون رأس مال بشري. ويغرس لديهم ثقافة العمل الحر ويعزز من النزعة نحو الاستقلالية. وتنمية روح الإبداع والابتكار لديهم، وأن هناك بدائل للتوظيف وهي إنشاء مشاريعهم الخاصة والمساهمة في النمو الاقتصادي.

أولاً: تعريف الثقافة المقاولاتية

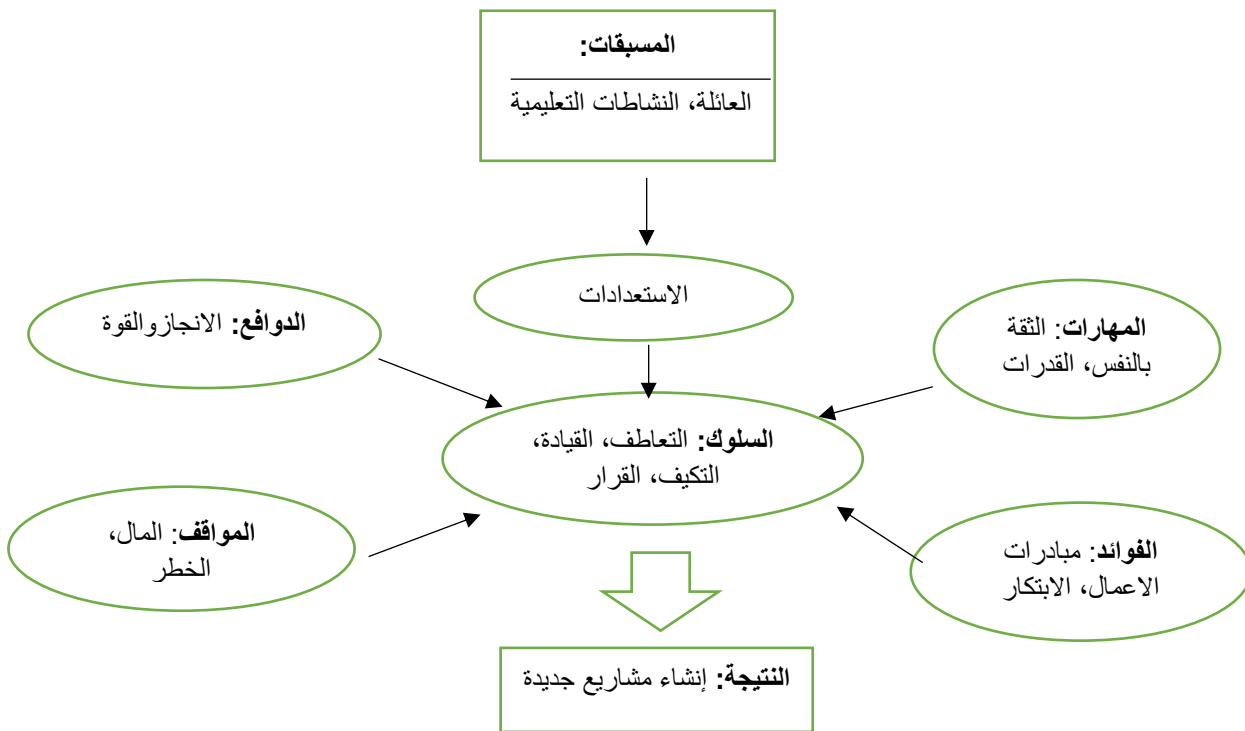
إن الثقافة المقاولاتية مرتبطة بمفهوم الثقافة حيث تمثل هذه الأخيرة جملة من المعتقدات والقيم والتوقعات المشتركة للأفراد والتي ينتج عنها معايير تؤثر على سلوكياتهم. وبعبارة أخرى هي مجموعة متناسقة من الاتجاهات المشتركة ما بين الأفراد في مجال المقاولاتية (أشواق & محمد، 2017، ص350). كما تسمح بتزويد الطلبة بالثقة بالنفس والميل نحو المخاطرة والقدرة على خلق التغيير والمشاركة في المشاريع المقاولاتية (Koubaa et al., 2014, pp16-17). كما يمكن اعتبارها نظاماً يشمل عدة أفكار وقيم، خبرات.. الخ، التي تعتبر كمدخلات، ثم بعدها تأتي الإجراءات، المنتجات، الخدمات التي تعتبر كالمخرجات (بدرابي، 2015، ص20).

من خلال ما سبق يمكن القول إن الثقافة المقاولاتية هي عبارة عن القيم والسلوكيات التي تساهم في تغيير طريقة تفكير الطلبة، ومعتقداتهم حول مجال المقاولاتية وتشجعهم على الابتكار في مجال الأعمال.

ثانيا: العوامل الأساسية المكونة للثقافة المقاولاتية

إن للثقافة المقاولاتية مجموعة من العوامل الأساسية والتي يمكن تلخيصها في الشكل رقم (02-15).

الشكل رقم (02-15): نموذج P Sabourin et Y. Gasse 1989 . للثقافة المقاولاتية



المصدر: (بديار & عرايش, 2019, ص17)

وفق النموذج السابق يتضح أنه توجد ثلاثة عوامل أساسية تساعد على تكوين الثقافة المقاولاتية

يمكن عرضها كالتالي:

✓ **المسبقات:** وهي تضم مختلف العوامل الشخصية والمحيطية التي تساعد في تكوين الاستعداد لدى

الأفراد. بالإضافة إلى الوسط العائلي حيث لوحظ أن الطلبة الذين لديهم آباء في مجال المقاولاتية

يميلون لها أكثر مقارنة مع الآخرين؛

✓ الاستعدادات: وتضم مختلف المحفزات كالمواقف الأهلية والدعم المالي بالإضافة للمميزات والخصائص النفسية التي يتميز بها المقاول كالثقة بالنفس وقدراته ودوافعه، والفائدة المرجوة كل ذلك يساهم في خلق وتوليد السلوك المقاولاتي لديه؛

✓ إنشاء مشاريع جديدة: كل العوامل السابقة تعتبر كعوامل تحفيزية لإنشاء مشاريع جديدة.

ثالثا: أهمية التعليم المقاولاتي في تشكيل الثقافة المقاولاتية

يعتبر التعليم المقاولاتي من العوامل الخارجية التي تساهم في تطور ثقافة وسلوك الطلبة (Djamel Torqui & Mohammed, 2019.p388). كما اتضح في النموذج السابق أنه أحد العوامل المساعدة في تكوينها وهو يدخل في مجموعة المسبقات، فهو بذلك له أهمية كبيرة لتعزيز الثقافة المقاولاتية بين أوساط الطلبة لما يخرسه من قيم وسلوكيات. كما يطور من روح الابتكار والاستباقية والمخاطرة. والتغيير من التفكير التقليدي وزرع التفكير الخلاق وأن بإمكانهم خلق فرص للعمل بدلا من البحث عنها، وهكذا يصبح هم المبادرين والاستباقيين للبدء في أعمالهم الحرة. ويسمح كذلك التعليم المقاولاتي في نشر الوعي لدى الطلبة وإعداد رأس المال البشري المثقف مقاولاتيا والذي يملك معارف ومفاهيم تخصها هذا ما يدفعهم لخوض غمار المقاولاتية، وبناء جيل يشجع على المقاولاتية والابتكار.

المطلب الرابع: مخرجات التعليم المقاولاتي قادرة على إنشاء الأعمال المقاولاتية

إن أهم أهداف التعليم المقاولاتي هو إنتاج مخرجات لها القدرة على إنشاء الأعمال المقاولاتية. فهو يزود الطلبة بمختلف المهارات والمعارف اللازمة لذلك، ويعزز استعدادهم للبدء فيها. كما ينمي الإبداع والابتكار وروح المبادرة، ويعزز من نزعتهم نحو الاستقلالية وثقافة العمل الحر لديهم حتى تتكون لديهم الجرأة المقاولاتية ويكونوا مستعدين لخوض تجارب جديدة وتقديم حلول وأفكار غير مألوفة. وهكذا يقدم التعليم المقاولاتي مخرجات لها القدرة على الانخراط في الأعمال المقاولاتية.

أولا: تعريف العمل المقاولاتي

هو العمل الذي يقوم به المقاول وبأشكال متنوعة وقد يكون على شكل إنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة موجودة سابقا، ويتمثل في استغلال فرص أعمال من طرف الأفراد لخلق مشاريع جديدة وزيادة في خلق القيمة. ويمكن القول أنه عملية إنشاء عمل مختلف ذو قيمة ويتم تخصيص الوقت

والجهد والمال ومواجهة المخاطر وتحملها والحصول على عوائد مالية مستقبلية(حميد, 2015, ص347).

يساهم العمل المقاولاتي في إنشاء مشاريع متنوعة لتقديم منتجات وخدمات جديدة، ويتطلب توفر مجموعة من المعارف والمهارات الإدارية والاقتصادية والمقاولاتية. كما أنه يعتمد على الإبداع والابتكار، ويسمح بتوفير فرص للعمل وتلبية احتياجات السوق وتحقيق التنمية المستدامة.

ثانياً: التوجه نحو الأعمال المقاولاتية

وفق الباحثين(Clark, Davis, and Harnish, 1984; Kantor, 1988) يمكن للتعليم المقاولاتي رفع الوعي وزيادة التوجه نحو المقاولاتية كخيار وظيفي قابل للتطبيق. ويعتبر كأحد القنوات التي يمكن من خلالها تشجيع الطلبة على المشاركة في الأنشطة والأعمال المقاولاتية- (Mikic et al., 2019.pp386-391). ووفق الباحثين (Gerba, 2012; Walter et al., 2013) فالتعليم المقاولاتي يرتبط بشكل إيجابي مع الأعمال الحرة. ووفق الباحثين (Coduras et al., 2008) فإنه توجد علاقة إيجابية بين التعليم المقاولاتي واهتمام الطلبة ببدء مشاريعهم. كما أن له أهمية لدعم استعداداتهم في مجال المقاولاتية. وقام كل من الباحثان (Vilcov & Dimitrescu, 2015) بتحليل التعليم المقاولاتي وتوصلوا إلى أنه يوجه الطلبة لفهم مشكلات الحياة اليومية ويساعدهم على تحديد وتقييم القرارات وله مساهمة إيجابية على نواياهم(Rakićević et al., 2022.p417). ووفق الباحثان (Rees & Shah , 1986) فإن الطلبة الذين تحصلوا على تعليم مقاولاتي جيد يميلون للأداء الجيد ولهم معلومات مختلفة حول الفرص الممكنة في السوق وهم الأكثر استعداداً لتنفيذها في شكل أعمال مقاولاتية(Sousa et al., 2017.p161).

يمكن القول إن لتعليم المقاولاتي دور كبير في خلق التوجه المقاولاتي للطلبة وهو من العناصر الأساسية التي تؤدي لتحفيز وتعزيز الرغبة في الانخراط في الأعمال المقاولاتية، وهو المحرك الرئيسي لزيادة المقاولين.

ثالثاً: مساهمة التعليم المقاولاتي في دفع رأس المال البشري نحو الأعمال المقاولاتية

وفق كل من الباحثين (Dimov, 2010; Dimov and Shepherd, 2005; Kuratko, 2005; Unger) فيعد التعليم المقاولاتي عنصر حيوي لتنمية ودفع رأس المال البشري ونجاح المقاولاتية، فهو كوسيلة لإطلاق العنان لإمكانات الطلبة لاعتبارهم رأساً مالياً بشرياً لتحقيق

طموحاتهم. كما يوفر المتطلبات الضرورية لاكتساب الكفاءات الأساسية لفعالية المقاولاتية، ووفق الباحثان (Mitchelmore & Rowley, 2013) فتشمل توليد الأفكار، مهارات الابتكار، تصور الفرص، الإبداع، الرؤية، المخاطرة، (Anosike, 2019, pages42-43-45). ووفق الباحثان Prasetyo & Kistanti, (2020) فإنه يوجد تأثير قوي للتعليم المقاولاتي على تنمية وتكوين رأس المال البشري لأنه يعزز المهارات والخبرات والمعارف في مجال المقاولاتية (Handayati et al., 2020.p2).

ووفق دراسة (Sousa, et al,2017) فيساهم في تعميق المعارف حول النزعة نحو الاستقلالية وتحفيز الطلبة لإنشاء أعمالهم الخاصة (رشا عبد القادر, 2022, ص586).

ووفق الباحثان (Bolton&Thompson, 2000) فإن وجود برامج تعليمية خاصة بالمقاولاتية في الجامعات يؤدي إلى زيادة التوجه نحو الأعمال المقاولاتية لتحقيق طموحاتهم، وفي هذا السياق أشار الباحثان (Richard & Barnet, 2004) من خلال العمل باستقلالية والابتكار واستغلال الفرص والإجابة عن العديد من الأسئلة مثل ما هو المشروع الذي نريده؟ وكيف يمكن إنجازه (مجدي عوض مبارك, 2009، الصفحات 79-204).

وعليه فإن للتعليم المقاولاتي له اسهام كبير في دفع الطلبة وتوجيههم نحو الأعمال المقاولاتية من خلال تعزيز الدافع للإنجاز عندهم وتنمية رأس المال البشري وروح المقاولاتية لديهم، وهذا ما أكده الباحثان (McClelland & Burnham, 1976). كما أن هناك أدلة من تقارير (GEM) على أن الطلبة الذين تلقوا تعليماً مقاولاتياً هم الأكثر عرضة لتأسيس أعمالهم ونموها، وأن برامجه تؤثر على التطلع نحو العمل المقاولاتي (Gibb & Hannon, 2006.p85).

ويوفر أيضاً المعرفة التي يستخدمها الطلبة لتطوير فرص جديدة، فالمقاولون لا يولدون بل يصبحون عن طريق التجارب اليومية، وعن طريق التعليم المقاولاتي يمكن توفير المهارات الضرورية للمقاولاتية. في هذا السياق تساءل (Peter Drucker) حول اعتبار أن المقاولاتية لغز؟ فكان جوابه أن الأمر ليس سحراً وليس غامضاً وأنه ليس له علاقة بالجينات، واعتبرها نظام كغيره يمكن تعلمه. ويمكن للتعليم المقاولاتي جعل الطلبة مسؤولين ومغامرين أكثر وبذلك يصبحوا رواد أعمال مستقبلاً (Chaalal & Sari, 2023.p29). ويساعد على تحديث الكفاءات والمعارف والمهارات المطلوبة في أسواق الأعمال الحالية

وإدراك الفرص، وحل المشكلات، وإدارة الأفراد والتعاون مع أصحاب المصلحة وتحمل المخاطر والحصول على نتائج مستدامة (Marozau & Guerrero, 2019.p5).

وعليه فإن للتعليم المقاولاتي مساهمة كبيرة في دفع رأس المال البشري للأعمال المقاولاتية من خلال زيادة وتعزيز قدراتهم فيها ودافعية الانجاز، وإنماء روح المبادرة والمخاطرة. وإن المقاولين لا يولدون بالفطرة ويمكن إعدادهم وجعلهم مسؤولين ومغامرين مستقبلا، وتجهيزهم لمواجهة التحديات في بيئة العمل الديناميكية.

المطلب الخامس: المزايا المنتظرة من تكوين رأس المال البشري المقاولاتي

يتيح تكوين رأس المال البشري المقاولاتي زيادة المشاريع التي لها قيمة اقتصادية ومساهمة في النمو الاقتصادي، ناهيك عن تحقيق النجاح المستدام في مختلف المجالات. لأن الاستثمار في هذا النوع من رأس المال هو خطوة استراتيجية لها مزايا ستعود على الأفراد والمجتمع ككل. فمن جهة يمكنه تحقيق ذاته وطموحاته، ومن جهة أخرى له أبعاد اقتصادية واجتماعية من خلال قدرته على المساهمة في التنمية. علاوة على ذلك فهو يحقق الابتكار والريادة كل هذا ما سيزيد من التنافسية على الصعيد المحلي والدولي.

أولا: رأس المال البشري المقاولاتي

وفق الباحث (Adam Smith, 1776) رأس المال البشري هو القدرات المكتسبة والمفيدة للمجتمع ككل. ويمثل الأصول غير الملموسة للمؤسسة والتي تظهر على شكل كفاءات والتزام الأفراد داخلها أي مهاراتهم وإمكاناتهم وقدراتهم وخبراتهم. ووفق الباحث (Becker, 1994) فهو أحد العناصر المساعدة على الإنتاج وله نفس مكانة وسائل الإنتاج (Sofoluwe et al., 2013.pp29-30). ويعتبر الطلبة رأس مال بشري للمستقبل (Hamid, 2013.p59).

أما رأس المال البشري المقاولاتي يعني مختلف المعارف والمهارات والقدرات التي يتميز بها المقاول (Agarwal, 2007.p8)، وله مكونات عامة وخاصة. ووفق الباحثان (Lepak & Snell, 1999) فيزداد إنتاجيته من خلال التعليم والتدريب والخبرة. ووفق كل من (Dimov & Shepherd, 2005) فيدل رأس المال البشري العام على الخبرة الشاملة بينما رأس المال البشري الخاص هو المحدد بالتعليم والخبرة في نشاط أو سياق معين. واستعار الباحثون (Bosma et al., 2002; Dimov, 2010; Dimov and)

Shepherd, 2005; Davidsson and Honig 2003; Gimeno et al., 1997; Marvel et al., 2014; Unger, et al., 2011; Volery, et al., 2013) مفهوم رأس المال البشري في مجال المقاولاتية للدلالة على نجاح الأعمال.

وفق الباحث (Becker, 1993) فكلما زاد رأس المال البشري المكتسب من خلال التعليم المقاولاتي كلما كان الأداء أفضل بمهمة المقاولاتية. ووفق الباحثان (Shane and Venkataraman, 2000) فهو يزيد من قدرته على اكتشاف وإدراك الفرص التي قد لا تكون مرئية للآخرين. ووفق كل من (Martin et al., 2013) فهو يعتبر شرطاً أساسياً للإدارة الفعالة ويساعد على التخطيط الاستراتيجي والتسويقي اللازم لاستغلال تلك الفرص (Anosike, 2019.p45). ووفق كل من الباحثان (Oluwatobi & Ogunriola, 2011) فإن رأس المال البشري المقاولاتي أحد العوامل القوية التي تعزز الإنتاجية وثروة الأمم (Sofoluwe et al., 2013.p26). وهذا ما أشار له أول تقرير للتنمية البشرية سنة 1990 لأنه يضم طاقات فريدة وغير محدودة لوضع الأهداف واتخاذ قرارات يحركها العقل وتحقق الرفاهية (تقرير التنمية البشرية 2024/2023، 2024، ص24).

يمكن القول إن رأس المال البشري المقاولاتي هو رأس المال البشري الخاص بمجال المقاولاتية وأحد العوامل الفعالة التي له دور كبير في زيادة الإنتاجية وتحقيق الثروة. ويضم الطاقات الكامنة التي يحركها العقل ويمثل أصولاً غير ملموسة، لأنه يشمل الكفاءات والمعارف والمهارات التي لا يمكن لمسها لكن لها قيمة نوعية تحقق مزايا وفوائد متعددة في العديد من القطاعات والتي سيتم التطرق لها في العناصر لمالية.

ثانياً: تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

يؤدي تكوين رأس المال البشري المقاولاتي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال (مجدي عوض مبارك, 2009، الصفحات 41-42):

- زيادة الإنتاجية ويكون ذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من طرف رأس المال البشري المقاولاتي، والقدرة على تحويلها من مستوى أقل إنتاجية إلى مستوى أعلى إنتاجية؛
- خلق وتوفير فرص عمل جديدة حيث يمكن لرأس المال البشري المقاولاتي إنشاء مشاريع مقاولاتية وتوظيف عدد معتبر من الأفراد؛

- تنوع في المنتجات حيث تتعدد مجالات الإبداع لرأس المال البشري المقاولاتي وتقديم قيمة مضافة للمجتمع؛
 - تطوير أساليب وطرق العمل وزيادة المنافسة؛
 - نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية والقيام بابتكارات جديدة تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية؛
 - التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع وتطويرها من خلال إحداث تغييرات هامة وجعل المشاريع أكثر ريادة من خلال التغيير في الأداء؛
 - إيجاد أسواق جديدة حيث يمكن لرأس المال البشري المقاولاتي إدراك الفرص واستغلالها في السوق وبالتالي الحصول على عملاء لتلبية رغباتهم، وتقديم منتجات تتوافق معها.
 - تكوين رواد الأعمال قادرين على مجابهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية ووصفهم (Joseph Schumpeter's, 1940) بأنهم عوامل التغيير، وأنهم عناصر فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال ممارستهم للمقاولاتية (Martínez-Gregorio et al., 2021.p1).
 - ووفق الباحثان (Kuratko, 2005; O'Connor, 2013) فإنه يمكن تعزيز وتطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية كونه عنصرا فعالا فيها (Martínez-Gregorio et al., 2021.p1).
- إن تكوين رأس المال البشري المقاولاتي له أبعاد ومزايا متنوعة فهم أفراد متمرسون ومجازفون يمكنهم توسيع نطاق أعمالهم واقتحام الأسواق. ولهم القدرة على المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى. كما يمكن نقل التكنولوجيا من البلدان المتطورة نحو البلدان النامية، والقيام بابتكارات تساهم في طرح عروض متميزة ومنتوعة توائم التغيير السريع في الطلبات، وتواكب مجريات العصر الحديث. بالإضافة لخلق فرص عمل لعدد معتبر من الأفراد والتقليص من معدل البطالة.

ثانيا: أداة توطئة للمشاريع المحلية والحد من هجرة الأدمغة

من خلال تكوين رأس المال البشري المقاولاتي يمكن إنشاء المشاريع والمؤسسات الخاصة وزيادة الإنتاج المحلي خصوصا عند وجود الدعم لهؤلاء المقاولين وتوفير البيئة الملائمة لهم للإبداع والابتكار.

هكذا يصبح رأس المال البشري المقاولاتي أداة توطنة للمشاريع المحلية ويمكنه الإنتاج محليا، ويساعد في تحقيق التقدم الاقتصادي والتكنولوجي وزيادة مكانة البلد بين باقي البلدان (حمدي أحمد عمر، 2020، ص156).

لابد من الإشارة أن البلدان المتقدمة مبنية على هجرة العقول من البلدان النامية نحوهم وحسب (أنطوان زحلان) في مقال له تحت عنوان (العرب والعلم والتقانة) وهو مختص في هذا المجال، وجد أن 30 % من ميزانيتها تنفق على التعليم، وفي الأخير خدمة الغرب وهذا بسبب هجرة الأدمغة المتكونة فيها. وعلى سبيل المثال نجد 700 حامل دكتوراه في المغرب الأقصى يعملون لدى المركز الوطني للبحث العلمي (CNRS) بفرنسا، حيث تم الإنفاق ما قيمته 100 ألف دولار على كل واحد منهم من طرف المغرب الأقصى. ووفق تقرير ل(CNUCED) الذي صدر في 20 مارس 1990 أن الو.م. أ وكندا وبريطانيا حققت لوحدها ربحا صافيا ب 50 مليار دولار، وهذا بسبب هجرة العقول لها هذا يعني أننا نساعد الغرب علميا على التطور والتقدم بطرد عقولنا المفكرة. وحتى يتم الحد من هجرة هذه الأدمغة لابد من توفير المناخ العلمي والفكري الملائم للباحثين. وأن يكون العلم والمعرفة هما مقياسا للصعود والامتياز داخل المجتمع، ونحتاج لوعي مجتمعي لأهمية وقيمة العلم وما يمكن أن يحققه. وقال الباز أن تهيئة البيئة المشجعة والحرية العلمية تسمح باسترداد تلك العقول المهاجرة والاستفادة من خبراتهم(مالك، 2009، الصفحات 7-8).

حيث يساهم تكوين رأس المال البشري المقاولاتي بخلق مشاريع ومؤسسات ناشئة وهذا ما يسمح بخلق فرص عمل جديدة، والبقاء في بلدانهم والتقليل الهجرة للخارج للبحث عن وظيفة. بالإضافة لزيادة الابتكار المحلي ويكون ذلك من خلال تشجيع أصحاب الأفكار الجديدة عن طريق الحاضنات ومراكز الابتكار، وتوفير المناخ الملائم لهم وتسهيل إجراءات إنشاء المؤسسات الناشئة والتقليل من البيروقراطية وتقديم الحوافز الجبائية.

وبذلك يصبح رأس المال البشري المقاولاتي قادرا على خلق ظروف مواتية تناسب طموحاته ولا داعي لهجرته وكان ذلك منفذا سابقا تم اللجوء له. وللتتويه فإن هجرة الأدمغة أدت لاغتيال العديد من الطلبة والأساتذة أصحاب الإبداع ومغادرة أوطانهم، فلو وجدوا من يحتضن أفكارهم ويشجعهم على تجسيدها لما هاجروا. ليس هذا فقط بل لابد من استرجاع العقول التي غادرت أوطانها حتى يمكن الاستفادة من خبراتهم، وإعطائهم الأولوية لمبادراتهم الطموحة من خلال توفير مختلف الشروط، وإعطائهم

الاهتمام من خلال وضع سياسات حكومية داعمة لهم. ويتم القضاء على التبعية العلمية والتكنولوجية للخارج باستغلال كوادرها وعقولها وتمكينهم من تجسيد أفكارهم والنهوض بأوطانهم وتحقيق الرقي والتقدم.

ثالثا: الابتكار والريادة

يؤكد الباحث (McClelland, 1987) أن العامل الأساسي لتقدم أي بلد ليست التكنولوجيا أو المال إنما امتلاك كفاءات وكوادر لها أفكار ابتكارية متميزة. ووفق الباحث (Maslow, 1968) فيعتبرهم أهم محرك للنمو الاقتصادي ويمكن الأخذ بيد مجتمع غير متقدم من خلال توفر (100) شخص لهم أفكار ابتكارية خلاقة أي رأس المال البشري المقاولاتي.

وأن صلب ثروة الأمم هما الابتكار والريادة، وهذا ما أكده الباحث (Porter, 1990). حيث يملك رأس المال البشري المقاولاتي عنصر القيادة المقاولاتية والفكر الاستراتيجي وهنا سيحقق نجاح المنظمات وبناء استراتيجيات متينة. وأصبح إدخال الأنشطة المقاولاتية في منظمات الأعمال وامتلاك كفاءات وكوادر لها أفكار مقاولاتية وابتكارية ضرورة ملحة للبقاء والنمو، وهذا ما أشار له كل من الباحثان (Michael & Ireland, 2001). كما يسمح بتحقيق إنجازات نوعية مثلما هو الشأن لعدد براءات الاختراع لاعتبارها مؤشر مهم للابتكار الذي يحققه رأس المال البشري المقاولاتي (يوسف & شوتري, 2017، ص595).

ويمكن للشركات الجديدة إحداث العديد من التغييرات من خلال الأفكار المبتكرة، والاعتماد على تقنيات وعمليات مستحدثة والتي يمكن تجسيدها في منتجات غير مألوفة وقد تلبي هذه الابتكارات حاجات لم تكن موجودة سابقا. وتستطيع أيضا اقتحام أسواق جديدة وهذا بدوره قد يؤدي لإغلاق قطاعات وأسواق قديمة لأنها حلت ببساطة محل شركات سابقة (Hill et al., 2023.p53). ووفق كل من (Julien & Marchesnay, 1996) يمكن لرأس المال البشري المقاولاتي اقتراح أفكار لإنتاج خدمات ومنتجات جديدة وإنشاء أعمال مختلفة عن ما هو مألوف وطرق جديدة للقيام بعمليات البيع والتوزيع (Bouslikhane, 2011.p68).

كما أن تحقيق الإنجازات النوعية كزيادة عدد براءات الاختراع والتي تعتبر مؤشر هام للابتكار وقيمة مضافة للمجتمع، والتي يمكن لرأس المال البشري المقاولاتي أن يضيفها في مجال الريادة وتحقيق القفزة النوعية الاقتصادية وعرض منتجات وخدمات غير مألوفة.

رابعاً: زيادة التنافسية

وفق دراسة (Luis-Rico et al., 2020) إن تكوين رأس المال البشري المقاولاتي يساهم في إنشاء مشاريع ومؤسسات متنوعة والتي لها تأثير إيجابي على زيادة التنافسية. لأنه أصبح مدرباً جيداً، ويمتلك مهارات تمكنه من تقديم منتجات وخدمات تؤدي لاقتحام الأسواق (tayebnia et al., 2023.p2). ويعتبر صانع التغيير ومستعد حتى يكون أكثر قدرة على المنافسة الدولية لتحقيق مصلحة الجميع لأن لديه حس تنافسي فهو مقاول المستقبل (Guerrero et al., 2020.p8). كما أن تنفيذ استراتيجيات تنافسية تسمح بتوجيه الجامعات على المستوى الدولي وتسمح لها بتوليد القيمة التي تم انشاؤها من خلال الأنشطة الأساسية، والتأثيرات الأكاديمية المحققة وتقديم خريجين موهوبين في المجتمع، لهم القدرة على توليد المعرفة وتسويقها (Marozau & Guerrero, 2019.p10).

ووفق (Hitt et al, 2017) يعتبر تنمية وتطوير رأس المال البشري أحد العوامل المساعدة على زيادة المزايا التنافسية في الشركات والحفاظ عليها. ووفق (Furrer et al., 2008) فهي تعتبر من الأصول غير الملموسة (Ndofirepi, 2024.p3). فمن دون العنصر البشري لن تستطيع تحقيق أهدافها حتى وإن كانت لها أحدث المعدات والأجهزة الإلكترونية (مصطفى احمد امين, 2018، ص99). ويسمح أيضاً بتحقيق نتائج قابلة للقياس (Nasr & Boujelbene, 2014.p712).

مما سبق يمكن التوصل إن تكوين رأس المال البشري المقاولاتي هو أحد العوامل المساعدة لزيادة التنافسية. فهو يقترح أفكار وحلول يمكن أن تؤدي لتحسين الإنتاجية وتطويرها هذا من شأنه يسمح باكتساب مزايا تنافسية جديدة واجتياح الأسواق العالمية. لأن رأس المال البشري المكون في مجال المقاولاتية له مهارات وكفاءات تؤدي إلى تحسين الأداء العام في مختلف المجالات والقيام بمهامهم بكفاءة أعلى وتحقيق نتائج إيجابية.

المبحث الرابع: التجارب الدولية الناجحة للتعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري

يسمح عرض التجارب الدولية الناجحة في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري باستخلاص أهم الدروس منها، والاستفادة من الاستراتيجيات والممارسات التي لاقت نجاحاً في هذا السياق. كما تساعد في معرفة سبل تهيئة البيئة الداعمة المادية والمعنوية الخاصة بالتعليم المقاولاتي

ومعرفة كيفية تطوير استراتيجياته ومناهجه، وتوفير محتوى ذو جودة خاص ببرامج التعليم المقاولاتي يركز على تنمية المهارات العملية. بالإضافة إلى ذلك، فهي تسمح بمعرفة كيفية التعزيز من الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية لتشجيع ثقافة الابتكار. حتى يمكن تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية وبناء جيل جديد قادر على التفكير الإبداعي الخلاق، ولديه روح الاستباقية ونزعة نحو الاستقلالية، وله جرأة مقاولاتية لتجريب أشياء جديدة والابتكار. ويكون باستطاعته التكيف مع التغيرات الديناميكية الموجودة في بيئة الأعمال. إن الاطلاع على التجارب الدولية الناجحة يساعد صانعي السياسات والقيادات المقاولاتية الموجودة على مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية على أخذ المعارف والخبرات المستخلصة منها، واكتشاف الثغرات والفجوات، وتعزيز نقاط القوة ودعمها. ووضع استراتيجيات فعالة نحو تنمية رأس المال البشري حتى يصبح مؤهلا في مجال المقاولاتية وملبيا لاحتياجات السوق.

المطلب الأول: تجارب ناجحة لبعض الدول الغربية

سيتم التطرق في هذا المطلب لبعض التجارب الناجحة للدول الغربية حتى يمكن الاستفادة منها وأخذ المعارف والخبرات، والتعزيز من فعالية التعليم المقاولاتي لإنماء الطلبة ليصبحوا رأس مال بشري له مؤهلات في مجال المقاولاتية. وهي تجارب ملهمة ومشجعة تساعد على اتخاذ خطوات جريئة للاندماج في مجال المقاولاتية ليصبحوا مقاولين قادرين على تأسيس مشاريعهم الخاصة بهم.

أولا: التجربة الأمريكية:

تعتبر الجامعات الأمريكية القائدة والرائدة في مجال التعليم المقاولاتي، حيث أنها تقوم بتقديم مجموعة من البرامج التعليمية في مجال المقاولاتية. وكانت أول جامعة قامت بعرض أول مساق علمي جديد فيها سنة 1971، ثم تلتها باقي الجامعات الأخرى في مختلف الدول. وتنظم الجامعات الأمريكية مسابقات لأجل تنمية وتحفيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، وهنا يقدم معهد "ماساتشوستس" للتكنولوجيا جائزة مالية قيمتها 50 ألف دولار أمريكي، بشرط أن يكون على الأقل أحد أعضاء الفريق الخاص بالمشروع منضما للمعهد. بالإضافة لذلك تقدم جامعة (Yale) الأمريكية بمنح جوائز مختلفة من خلال تنظيم المسابقات والمنافسات داخلها لوضع خطط لمشروع، كما يتم تقديم النصح والمرافقة والتوجيه للمقاولين.

كما تساهم الحكومة الأمريكية بتحفيز الطلبة عن طريق تصميمها لمواقع تعليمية إلكترونية للتعرف على إمكاناتهم والتعامل مع الأخصائيين لاكتشاف قدراتهم. وتوجد كذلك العديد من المراكز التدريبية

والتكوينية التي تقدم برامج تعليمية للذين يريدون خوض تجربة المقاولاتية. وتقدم المساعدات للأفراد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو الذين يرغبون في إنشاء شركات حديثة بتقنيات متطورة وناجحة. كما أن الحكومة الأمريكية تقوم بالحملات الإعلامية الواسعة لأجل استقطاب وجذب الشباب ودفعهم نحو العمل الحر. بالإضافة لعرض قصص ناجحة وواقعية لمقاولين مشهورين (نوي، et al., 2016، الصفحات 7-8).

ومن بين الجامعات الأمريكية الرائدة في المقاولاتية جامعة ستانفورد (Stanford University). وتظهر ملامح التعليم المقاولاتي فيها منذ تأسيس مركز الدراسات المقاولاتية (CES) سنة 1996 على مستوى كلية الدراسات العليا لإدارة الأعمال، وهو جهد تعاوني داخل الجامعة لتدعيم البحث والتعليم. كما يمكن للطلبة تعلم النشاطات اليومية للبدء في الأعمال الجديدة، بالإضافة لبرنامج ستانفورد للمشاريع التقنية (STVP) والذي يقوم بتقديم دورات لفائدة الطلبة تمكن من الحصول على المعارف والخبرات في مجال التكنولوجيا.

حيث استطاع العديد من خريجوها تنمية رأس مالهم البشري من خلال التعليم المقاولاتي التي تقدمه، واستطاعوا إنشاء العديد من الشركات مثل: (Google، Nike، Hewlett-Packard، Schwab Charles). ويحافظ خريجو هذه الجامعة على التواصل معها من خلال مشاركتهم في البرامج التطوعية، التعاون في البحث، تقديم الاستشارات للطلبة الحاليين، بالإضافة لتقديمهم المحاضرات (أرناؤوط، 2017، ص 217). وفي هذا الصدد قام (Schmidt Eric) رئيس شركة (Google) وصاحب رأس المال الاستثماري (Peter Wendell) و (Andy Rachleff)، ومؤسسي كل من (Sierra Ventures) و (Irv Grousbeck) مؤسس شركة (Continental Cablevision) بتدريس التعليم المقاولاتي. هذا ما يدل على أن هذه الجامعة تتبع نهج الجمع بين النظري والخبرة الواقعية من خلال إشراك رواد الأعمال المتمرسين للمشاركة بتجاربيهم وخبراتهم ونقلها للطلبة. وأن جامعة ستانفورد تشجع بيئة الإبداع والابتكار والمقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، وتقوم بتعزيز الشراكات بين الجامعة والصناعة وأدت لإنشاء شركات أساسية لتكنولوجيا المتقدمة، وهذا يسمح بتشجيع الطلبة للتوجه نحو المقاولاتية. بالإضافة لتحفيز الهيئة التدريسية على العمل كمستشارين للصناعة والحكومة ضمن مدة زمنية تحددها الجامعة. بالإضافة لتطوير مجمع للأبحاث وتوظيف شركات ذات رؤى ثابتة مثل شركة (Varian Associates) وشركة (Hewlett-Packard)، هذا ما جعل من مجمع أبحاث ستانفورد مركزا للمعارف وأحد أكبر مجمعات الأبحاث في

البلاد وهي أول حديقة أساسها التكنولوجيا. كما يمكن من خلالها تبادل الأفكار وأن تجد الشركات الناشئة مساحة عمل لها، ومعدات للمشاركة، والدعم المستمر كله داخل أسوار الجامعة (Easley & Miller, 2018, pp8-13).

وكمثال واقعي لنجاح التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري نجد شركة (Google) فهي توضح العلاقة الطويلة بين التعليم المقاولاتي والشركة الناشئة، وكيف يمكن لفكرة جديدة أن تنتقل من الجامعة نحو سوق العمل وجعلها رائدة. وتستمر العلاقة بين شركة (Google) وجامعة ستانفورد لتطوير تكنولوجيا المعلومات حيث دعمت حوالي 40 مشروعاً تكنولوجياً ينتمي لجامعة ستانفورد. وقامت أيضاً الشركة بترخيص اختراعات التابعة للجامعة مثل تقنية الأستاذ الباحث (Thrun's Sebastian)، وإمضاء عقود عمل للعديد من أعضاء الهيئة التدريسية التابعين لجامعة ستانفورد خلال عطلتهم للمشاركة في الأبحاث الخاصة بشركة (Google). ويعمل الكثير من طلبة الجامعة كمتدربين داخلها (Easley & Miller, 2018, pp17-18). كما يوضح تقرير التنمية البشرية 2024/2023 مؤشر التنمية البشرية (HDI) الذي كان مرتفعاً جداً بقيمة 0,927 سنة 2022 (تقرير التنمية البشرية 2024/2023, 2024, ص 27). وتم اعتماد مؤشر التنمية البشرية كمؤشر من طرف الأمم المتحدة الإنمائي في تقريره حول التنمية البشرية في العالم منذ سنة 1990 وأصبح أكثر المؤشرات شعبية للتنمية الاقتصادية حيث أنه تراوح ما بين 0 إلى 1 حيث يمثل 1 أعلى تصنيف (Sofoluwe et al., 2013, p28).

يمكن اعتبار أحد أهم الأسباب التي حققت مؤشر عالي في التنمية البشرية هو اعتماد استراتيجية التعليم المقاولاتي كاستراتيجية فعالة لتنمية رأس المال البشري.

ووفق الباحثين (Raimi, L. and Towobola, 2011) فلقد وجدوا أن التعليم المقاولاتي يسرع في توليد فرص العمل، وتحقيق تنمية رأس المال البشري في العديد من الدول المتقدمة بدلاً من التعليم التقليدي الذي يؤدي لخلق متخرجين باحثين عن العمل بدلاً من خلق فرص العمل لأنهم يفتقرون لسمات المقاولاتية مثل الابتكار، الدافعية التي يحتاجها المقاولون (Sofoluwe et al., 2013, p29).

يمكن القول من خلال عرض تجربة و.م. أ الخاصة بالتعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري والتي تعتبر ناجحة دولياً لما حققته من تقدم في مختلف الميادين. ويرجع سبب ذلك لتوفيرها المناخ الملائم والمشجع للتعليم المقاولاتي، كما أنه يضم مختلف أبعاده الأساسية من بيئة داعمة سواء مادية

الفصل الثاني

ومعنوية عن طريق تهيئة الحدائق البحثية والتكنولوجية التي تقوم باحتضان الأفكار الإبداعية، ناهيك عن استخدامها لاستراتيجيات ومناهج حديثة وفعالة كدراسة حالة وعرض قصص مقاولين ناجحين لخلق التفاعل وتبادل الأفكار والآراء وتحفيز الطلبة. وتوفر الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية حيث يتم الاستعانة بخبراء في مجالها وأصحاب الشركات المعروفة عالمياً لتقديم دورات تخصص المقاولاتية. فالمعلومة تكون من المصدر الحقيقي ويتم نقلها خامة دون شوائب ووفقاً لمتطلبات سوق العمل، وحسب التغيرات الحاصلة. هذا يدل على جودة محتوى برامج التعليم المقاولاتي وأنه يقدم معارف حقيقية تخصص الواقع العملي. يعني ذلك أن توفر الأبعاد الأساسية الخاصة بالتعليم المقاولاتي ساهم بشكل فعال في تنمية رأس المال البشري القادر على الانخراط في مجال المقاولاتية.

ثانياً: التجربة الإيطالية

أطلق مشروع "ماركو بولو" من طرف غرفة التجارة في "بادوفا" بالاشتراك مع عدة هيئات وطنية ومحلية وإقليمية حيث يقوم بتوفير مجموعة من الوسائل لأجل تطوير وتعزيز السلوك المقاولاتي ومتابعة المقاولاتية على مستوى المدارس الثانوية. وفي عام 1999 استهدفت البرامج قرابة 2200 طالب ممن كانوا على وشك الدخول في سوق العمل. كما شارك في هذا المشروع حوالي 26 مدرسة ثانوية، وحوالي 100 أستاذ و478 مؤسسة أعمال، ويحتوي هذا المشروع على الدروس التعليمية التي تعمل على نشر التوجه المقاولاتي، وإيجاد فرص العمل. حيث أنه نجح في استقطاب وجذب العديد من المشاريع في مجال المقاولاتية. بالإضافة أنه تضمن نشر ثقافتها بين أساتذة المدارس من خلال تدريبهم في الشركات (بلخضر، 2022، ص202).

يدل ذلك إن التجربة الإيطالية في مجال التعليم المقاولاتي حققت نجاحاً باهراً وأثبتت ذلك مؤشراً المرتفع الخاص بالتنمية البشرية. كما أنها أولت اهتماماً بارزاً لهيئتها التدريسية وتعزيز كفاءتهم المقاولاتية، ناهيك عن دعمها المادي والمعنوي للطلبة واحتضان أفكارهم الإبداعية وإشراكهم في مشاريع مقاولاتية.

ثالثاً: التجربة اليابانية

قام كل من "يامان" و"ايواتا" بتطوير برنامج "لنؤسس برنامج شركة" عام 2003 في إطار مبادرة "حان وقت الدراسات المتكاملة" التي شملت المدارس الثانوية في اليابان. وحسب البرنامج فكل مجموعة تضم من 5 إلى 10 طلبة ليشكلوا فريقاً (شركة)، ويتم التخطيط لإنتاج سلع والقيام ببيعها. وتتنافس

الشركات في المدارس لتحديد من تحصل على أعلى نسبة للأرباح، وعند إطلاق هذا البرنامج فإنه يقدم لكل طالب تمويل مالي حتى يبدأ مشروعه (نوي 2016، et al., ص 11). كما أنها شكلت نظاما للتعليم المقاولاتي من المدرسة الابتدائية إلى الجامعة، وفي مراحل مختلفة يتلقى الطلبة تعليما في مجال المقاولاتية لتنمية مهاراتهم ومعارفهم وقامت الحكومة اليابانية بزيادة التعاون بينها وبين المؤسسات الاقتصادية والجامعات، وأدخلت سلسلة من السياسات لدعم التعليم المقاولاتي لتوفير بيئة جيدة له (Huan et al., 2019.p22).

كما قامت اليابان بمجموعة من الأعمال لغرس الروح المقاولاتية في الطلبة حيث أجرت السلطات عمليات إصلاح في نظامها التعليمي، بالإضافة لعقد تحالفات مع قطاع الأعمال والإدارة. كما أنها أعطت لجامعات الاستقلالية حتى يمكن تطوير الموارد البشرية بدون تدخل الحكومة، ووضع معايير جديدة لتشجيع ودعم الإبداع. بالإضافة أنها استعملت وسائل الإعلام لأجل نشر روح المقاولاتية لدى الطلبة وكافة أفراد المجتمع. كما أنها تقدم جوائز تحفيزية للمتميزين في المشاريع المقاولاتية، ووضعت تشريعات لتشجيع أصحاب المنشآت مثل منح الإعفاء الضريبي ووضع مؤسسات مالية التي تقدم القروض بدون ضمانات (بوظرفة & صغير, 2020، ص 209). ويدعم ذلك تقرير التنمية البشرية 2024/2023 حيث كان مؤشر التنمية البشرية مرتفع جدا بقيمة 0,92 سنة 2022 (تقرير التنمية البشرية 2024/2023، ص 27).

فمن خلال عرض تجربة اليابان في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري يتضح جليا بأن السلطات أعطت أهمية كبيرة لهذا المجال. من خلال تشجيع الطلبة لإقامة مشاريعهم ومنحهم مبالغ مالية وجوائز تكميلية، وهذا يدعمهم ماليا ومعنويا ناهيك عن إدماجها له في المراحل التعليمية المبكرة حتى تغرس الروح المقاولاتية منذ الصغر. كما أنها تلجأ للإعلام لنشر الوعي المقاولاتي وتتعقد التحالفات مع مختلف القطاعات لأجل التعاون. كل هذا سمح بتصميم بيئة جيدة محفزة للطلبة والتعزيز من فعالية التعليم المقاولاتي لتنمية رأس مالهم البشري.

رابعاً: التجربة الفلبينية

عرفت سنوات السبعينات محاولة مبكرة لأجل إدخال المقاولاتية في منهاج التعليم الثانوي. ولقد شملت التجربة حلقات دراسات إرشادية في مقاطعة مركزية في الفلبين لأعضاء هيئة التدريس لأجل

تأسيس الأعمال حيث يحدد الطلبة عملهم الخاص مثل: بيع الجرائد وإدارة متجر لبيع الطعام داخل المدارس، وتقديم الخدمات... الخ

ويقسم البرنامج إلى عدة وحدات وتمثل "المقاولاتية والشركات الصغيرة" جزءا من المنهاج التعليمي الذي يضم سبع وحدات في العام الواحد:

-المقاولاتية وكيفية تأسيس مشروع عمل خاص؛

-طرق بديلة لتأسيس مشروع عمل ومعلومات مهمة لنجاح المشاريع؛

-النمو والمراحل المختلفة للقيام بالأعمال؛

-منح امتيازات الشركة؛

-استيراد وتصدير وتدوير الأعمال؛

-تسويق مشروع أعمال صغير؛

-مبادئ أساسية للإدارة المالية في مشروع صغير (نوي 2016، et al., ص 11).

من خلال العرض الوجيز لتجربة الفلدين في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري نجد أنها قامت بمجموعة من المبادرات في هذا الشأن، حيث أنها أدرجته ضمن مناهجها التعليمية. وقامت بتكوين هيئتها التدريسية في مجال المقاولاتية لاعتبارهم أساس نجاح العملية التعليمية، علاوة على ذلك فقد وضعت محتوى شامل يضم مختلف المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية.

خامسا: التجربة البريطانية

لقد أبدت الحكومة البريطانية اهتماما كبيرا بالمقاولاتية حيث يتم تهيئة الأفراد في سن مبكرة منذ التعليم الابتدائي والثانوي إلى غاية التعليم الجامعي. ومن بين الجامعات الرائدة في مجال التعليم المقاولاتي نجد جامعة (Sheffield) والتي جعلته جزءا رئيسيا لا يمكن الاستغناء عنه ضمن برامجها التعليمية. ويندرج في العديد من التخصصات لأجل الحصول على كفاءات مؤهلة قادرة على المساهمة في التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

وفي هذا السياق أنشئت الحكومة البريطانية المجلس الوطني لخريجي المقاولاتية (NCGE) الذي يعنى بإنعاش الثقافة المقاولاتية داخل البلد من خلال قيامه بحملات توعية لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب. بالإضافة لإبرام الاتفاقيات بين الجامعات وقطاع الأعمال وإشراك الخبراء والمختصين والمستشارين في التعليم المقاولاتي للاستفادة من خبراتهم (لخضر & شاطر, 2023, ص62). وهو يهدف لتطوير العلاقة بين الصناعة والطلبة ونشر ثقافة المشاريع داخل الجامعات، وقدم العديد من المبادرات للتأثير على طلاب التعليم العالي في بريطانيا (Pittaway & Cope, 2007.p2). ويعمل هذا المجلس على تطوير التعليم المقاولاتي ودعم الأعمال خصوصا التي تركز على التكنولوجيا. وتم تخصيص مبالغ مالية كبيرة لدعم المراكز المقاولاتية فيها وتسويق الأبحاث ودمج المقاولاتية في المساقات العلمية كالهندسة. كما تم التعاون بين وزارة التعليم مع وزارة التجارة والصناعة ووزارة المالية لأجل تخصيص مبالغ مالية ومنح لفائدة الشباب وتطوير لمهاراتهم حتى يستطيعوا تجسيد أفكارهم على أرض الواقع (حامد & ارشيد, 2007, ص16).

ويتم تمويل التعليم المقاولاتي بشكل كبير من طرف السلطات العامة التي تنشط في مجال المقاولاتية كما أنها تقوم بالشراكة مع قطاع الأعمال (Gibb, 2003.p9). وللاشارة أنه يوجد في بريطانيا حدائق علمية والتي تسمح لها بتجميع أعمالها البحثية ذات المستوى العالي مثل حديقة (Cambridge) (بونقيب & هباش, 2018, ص40). والحديقة العلمية (Oxford Science Park) وتتمتع بالمقاولاتية حيث تعمل فيه جامعة أكسفورد والتي تعتبر أعلى مؤسسات البحث العلمي بالتعاون مع الشركات وعدد كبير من المنظمات البحثية الحكومية ووحدات بحثية طبية مرموقة. وهي تهدف لتعزيز الروابط مع الصناعة والشركات ويمكن أن تستفيد من الخبرة الجامعة، وهذا يسمح بسد الفجوة بين التعليم العالي والمجتمع الاقتصادي وتعم الفائدة على الجميع. وتضم هذه الحديقة العلمية عدة هياكل منها (سلاطينية, 2022, الصفحات 622-623-624):

- مختبر صديق البيئة والذي يعمل تحت شعار "من هنا يمكنك اكتشاف المزيد" وهو يشجع على الابتكار ويساهم في بناء بيئة رائدة عالميا، ويعزز أواصر التعاون بين الجامعة والمجتمع ويسمح بتحسين أداء الطلبة والهيئة التدريسية؛
- حاضنة الشركات الناشئة وهي توفر الدعم لأصحاب الأفكار، وقامت باستقبال أكثر من 80 مشروع وقامت بدعمهم وعملوا على تطوير المنتجات؛

• المنشآت المتبناة وهي المؤسسات التي تنتقل لأحدث هيكل بالجامعة وهي حديقة اوكسفورد، لأجل زيادة القدرات البحثية والعمل التعاوني مثل شركة (Enara Bio) لتطوير اكتشافاتها بخصوص إيجاد علاجات مناعية للسرطان، ويسمح مرفق البحث لهذه الشركة في هذه الحديقة من تسريع اكتشافاتها.

وبذلك تتضح خطة جامعة أكسفورد من خلال إنشائها لحديقة بحثية من خلال تكافل وتعاون جميع موظفيها وطلبتها، وخريجها وأساتذتها وكلياتها لأجل توفير الأبحاث عالمية وتحويل الأفكار لمشاريع على أرض الواقع وتحقيق المنفعة المجتمعية للجامعة.

من خلال عرض تجربة بريطانيا في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري يمكن القول إنها أعطت له أهمية بالغة. وقامت بإدراجه ضمن جميع المراحل التعليمية لغرس الثقافة المقاولاتية. ومن ناحية أخرى قامت بتوفير البيئة الداعمة المادية فقد خصصت مبالغ تقدم لأصحاب الأفكار الإبداعية. أما فيما يخص الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية فتستقطب أفضل الكفاءات والمتخصصين لتقديم التعليم المقاولاتي، والاستفادة من تجاربهم الواقعية وهذا ما يزيد من جودة المحتوى وربطه بالواقع. كما أنها تملك حقائق بحثية تعنى بالطلبة والباحثين وتقدم الدعم المعنوي لهم، وتشجع على إقامة العلاقات الخارجية لتبادل الأفكار والآراء والتجارب، وتحويل الأفكار الابتكارية لمشاريع ومؤسسات ناشئة ناجحة لها دور في خدمة المجتمع.

سادسا: التجربة السويسرية

من بين التجارب الناجحة السويسرية في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري يوجد أحد خريجي كلية الإدارة (Gilles Suard) جامعة العلوم التطبيقية والفنون بغرب سويسرا في (Fribourg)(HEG_FR). قام بإطلاق شركة باسم (Almighty Tree) وصرح بأن لتعليم المقاولاتي دور فعال لبدء مشروعه الخاص، وأنه قام بتكوينه لمواجهة مختلف التحديات التي يمكن أن تصادفه في حياته المهنية. وخلال تعليمه تعرض لقصص نجاح ومحاضرات لمقاولين، ودراسات حالة حول المقاولاتية والابتكار، وأنه قام بزيارات ميدانية للشركات. وأن هذه المناهج والأساليب المتطورة للتعليم المقاولاتي ذات التوجه العملي كانت سببا في إلهامه وتوجيهه نحو المقاولاتية وعززت من الدافعية لديه، وزودته بمختلف المعارف المناسبة للبدء. انطلاقا من الفكرة لغاية السوق، ومجالات أخرى مثل التسويق والتمويل والنمو والقيادة، ناهيك عن مشاركته في مشروع (Venture In Action). وهو مشروع سمح للطلبة ببدء

مشروعهم الحقيقي حيث مر بمختلف الخطوات من طرح للفكرة، وإنشاء فريق واختبار للفكرة، وإطلاق استراتيجية للسوق. وعاش حقا تجربة المقاولاتية من خلالها واكتشف ضرورة المثابرة، وبهذا علمه التعليم المقاولاتي مدى صعوبة الأمر في البداية وكيفية الاستمرار في التحدي. وأكدت المتخرجة (Julie Gaudin) وهي مشاركة في تأسيس (ATAWA) وهي علامة تجارية للملابس الرياضية، أن التعليم المقاولاتي يعمل على تمكين الطلبة وتزويدهم بالمعارف ومهارات المرونة اللازمة للنجاح في ظل بيئة سريعة التغيير. فهو ينمي عنصر الابتكار والفتنة ويسمح بتشكيل جيل قادر على التأثير الإيجابي في المجتمع. بالإضافة لإطلاق المعسكر الصيفي (ADOpreneurs) في 2016 بالشراكة مع كلية الهندسة ومختبر الابتكار، وهو فرصة للشباب للانغماس في العالم العملي. كما أنهم يشاركون في أنشطة تفاعلية كجلسات العصف الذهني والإبداع وتصميم مواقع ويب لعرض أفكارهم وزيارة مكاتب (Google) وغيرها من الأنشطة المقاولاتية المتنوعة (Hill et al., 2023, pages 59-67-103).

يمكن القول إن تجربة سويسرا في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري فيها العديد من نماذج المقاولين الناجحين كانوا سابقا طلبة تلقوا تعليما مقاولاتيا، والذي عزز من معارفهم ودافعيتهم تجاه مجال المقاولاتية. فهو يعتمد على مناهج ومقاربات حديثة ذات التوجه العملي مبنية على التفاعلات بينهم وبين الأساتذة كدراسات الحالة وعرض لتجارب ناجحة لقصص المقاولين التي أعطتهم الإلهام للانطلاق. واستخدام لأساليب الحديثة كالعصف الذهني لتوليد الأفكار الإبداعية كل هذا سمح بتشكيل قادة المستقبل والتأثير بإيجابية على المجتمع ككل. هذا ما يوضح مدى فعالية التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وجعله مؤهلا لخلق مشاريع ومؤسسات خاصة.

سابعاً: التجربة الماليزية:

في سياق دور التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري قامت الحكومة الماليزية بتدابير وإجراءات كثيرة لتشجيع الماليزيين على المشاركة في الأنشطة المقاولاتية. كما أنها خصصت مبالغ كبيرة من ميزانيتها، ففي 2012 وضعت مبلغ 100 مليون ماليزي لفائدة القروض الميسرة لأجل مساعدة المقاولين على شراء مختلف المعدات والآلات والمواد الأساسية لبدء مشروعهم. كما تنظم وزارة التعليم العالي دورات لتعليم المقاولاتي بغية تعريف الطلبة بماهية المقاولاتية، وزيادة وعيهم ومساعدتهم على إدراك الفرص المتاحة، والتخطيط وكيفية إعداد الميزانيات، وحل المشكلات في عالم الأعمال ناهيك عن

توفير مبادرات مختلفة لتشجيع الطلاب. وتم إدماج مواضيع ودورات المقاولاتية في المدارس الابتدائية والثانوية (Mustapha & Selvaraju, 2015.p156).

ويتم تنفيذ برنامج التعليم المقاولاتي في جامعة اوتارا الماليزية في إطار معهد التنمية التعاونية والمقاولاتية (CEDI) حيث يتمثل دوره في تدريب الأفراد في مجال المقاولاتية. ووضعت هذه السياسة لزيادة عدد المقاولين الذين يملكون أفكار ومميزات المقاولاتية كمحفز للتحويل الاقتصادي للاقتصاد المتوسط نحو الاقتصاد ذو الدخل المرتفع. وإنتاج أكاديميين يملكون مهارات وتفكيراً إبداعياً (Mohamad et al., 2014, pp69-70). وحسب ماورد في تقرير التنمية البشرية 2024/2023 فإن مؤشرها مرتفع جداً بقيمة 0,807 لسنة 2022 (تقرير التنمية البشرية 2024/2023, 2024, ص28).

مما سبق يمكن القول إن ماليزيا حققت نجاحاً ملحوظاً في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس مالها البشري وهذا ما أكده مؤشر التنمية البشرية المرتفع جداً، حيث قامت بمجموعة من المبادرات لتفعيل دور التعليم المقاولاتي ودمجه في مناهجها الدراسية في مراحل مبكرة. وساعدت على نشر الثقافة المقاولاتية للتعريف بماهيتها وأهميتها بين أوساط طلبتها، وخصصت حكومتها مبالغاً من ميزانيتها لصالح المقاولين للبدء في مشروعاتهم وهذا في إطار البيئة الداعمة المالية.

ثامناً: التجربة الصينية

تجدر الإشارة أن التعليم المقاولاتي هو مفهوم جديد فيها، ومعظم الدورات المقدمة عبارة عن برامج قصيرة الأجل. وفي أواخر التسعينات تم ظهوره، حيث توجد أحداث مهمة وهي مسابقة خطة عمل الطلبة، إنشاء المركز الوطني لأبحاث المقاولاتية، حديقة مشاريع الدراسات العليا، وإدخال لوائح جديدة (Rosni et al., 2014.p94).

كما تبنت الحكومة الصينية مبادرات سياسية في مجال التعليم المقاولاتي من خلال تركيز مؤسسات التعليم العالي عليه عام 2002. وأطلقت وزارة التعليم برنامجاً تجريبياً لتنفيذه في تسع مؤسسات لها سمعة جيدة في الصين وهي جامعة (Tsinghua)، وجامعة (Beijing) للملاحة الجوية والفضائية، جامعة (Renmin)، وجامعة (Heilongjiang)، وجامعة (Shanghai Jiaotong)، وجامعة (Nanjing) للمالية والاقتصاد، وجامعة (Wuhan)، وجامعة (Xi'an Jiaotong)، وجامعة (Northwestern) للفنون التطبيقية. ومنذ ذلك الوقت تبنت العديد من الجامعات والكليات هذا النوع من التعليم. وفي سنة 2005 تم تقديم

برنامج "أعرف عن الأعمال" (KAB) وهو يمثل نموذج للتعاون بين المنظمات ومؤسسات التعليم العالي، ويساعد الطلبة على تعزيز مفهوم المقاولاتية، وينمي الإبداع لدى المواهب الشابة. ويساعدهم على كتابة خطة العمل وإدارة المشاريع، ويدعو المقاولين للمساهمة في عملية التعليم المقاولاتي ومناقشة دراسة الحالة. وفي 2009 قدمت (KAB) فرصا تدريبية لحوالي 795 من أعضاء الهيئة التدريسية يمثلون حوالي 318 مؤسسة للتعليم العالي. وقدمت دورة بعنوان أساسيات المقاولاتية لأكثر من عشرين ألف من الطلبة في 100 جامعة. ووفق دراسة (Yuan, S, 2010) تمت إضافة عنصر الممارسة سنة 2010 أي مشاركة الطلبة في التدريب وتنفيذ خطط الأعمال في الحاضنة. وفي هذا السياق تتعاون جامعة (Tsinghua) مع إثنين من الحقائق العلمية حديقة (Tsinghua) للعلوم تضم أكثر من 400 شركة مثل: Proctor، Google، Microsoft حيث قدمت الجامعة الأموال والاستشارات لرواد الأعمال.

وانشئت جامعة (Tsinghua) مركز للأبحاث في مجال المقاولاتية والذي يهدف لتنمية رأس المال البشري الذي يعتبرونه قائد المشاريع التكنولوجية الفائقة، ويقوم بتطوير التعاون مع الشركات المحلية والدولية.

وفي سنة 2011 أصدرت سياسات جديدة لزيادة التوظيف من خلال المقاولاتية وخلق بيئة مواتية للطلبة للبدء فيها. كما قدمت الوكالات الحكومية مثل رابطة الشباب الوطنية واتحاد العمل الوطني برامج تدريبية حول المقاولاتية، وقدمت عدة كليات أنشطة خاصة بالمقاولاتية ودورات حولها. وقامت بإنشاء وحدات مثل مركز الأبحاث المقاولاتية، ومركز التعليم المقاولاتي ومعهد التدريب للمقاولاتية وانضمت عدة منظمات غير ربحية للجامعات لأجل تقديم برامج تدريبية للطلبة حول التطوير الوظيفي (Zhou & xu, 2012, pages 82-85-86-89).

قامت الصين كذلك بعدة مبادرات لتعزيز دور التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري ويصبح الفرد قادرا على إنشاء مؤسسته الخاصة، وطبقت مفهوم حدائق العلوم في الجامعات حيث بلغ عددها 86 حديقة، وسمحت بتعزيز إنجازات البحث العلمي، وتكوين مؤسسات تكنولوجيا للجامعات، وتبلغ مساحتها نحو 8.29 مليون متر مربع وتحتوي على 1235 هيئة بحث وتطوير. كما أنها صادقت على 1185 براءة اختراع وتجسيد 2306 من الإنجازات العلمية. وبلغ عدد المتخرجين الذين قاموا بإنشاء شركات فيها 9000 آلاف، وتسجيل 15 مؤسسة منها في بورصة. كما تم إنشاء حديقة (بكين) التي

وافقت عليها الحكومة المركزية وتعتبر أول حديقة قامت بإنشائها قرب جامعة (بكين وتسنغهاو) والعديد من مراكز البحث التابعة لأكاديمية وحديقة (زونغ غوان كون) وحديقة (زانغ جيانغ) وغيرها.

من خلال عرض تجربة الصين في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري فإنها أولته أهمية بالغة، من خلال تهيئة البيئة الداعمة المعنوية لاحتضان الأفكار الإبداعية وإنشاء حقائق علمية لتعزيز الإنجازات العلمية وتجسيدها على أرض الواقع. وتقديم الدعم المالي والاستشارات للمقاولين للانطلاق في مشاريعهم. ناهيك عن استخدامها لمناهج حديثة كدراسة حالة والزيارات الميدانية ومشاركة الطلبة في التدريب وتنفيذ خطط الأعمال في الحاضنات ما يسمح بربط المعرفة النظرية بالعملية. بالإضافة لذلك تعزيز الكفاءة المقاولاتية لأعضاء الهيئة التدريسية عن طريق تدريبهم في مجالها، وإنشاء مراكز للأبحاث في مجال المقاولاتية لتطوير التعاون مع الشركات المحلية والدولية.

المطلب الثاني: تجارب ناجحة لبعض الدول العربية

يسمح عرض التجارب الناجحة العربية في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري بإيجاد مختلف العوامل المساعدة على تعزيز الإبداع والابتكار في المجتمعات العربية. واستخلاص الخبرات والدروس المفيدة التي تسمح بزيادة ثقة الطلبة في قدراتهم واستثمار جهودهم في المشاريع القابلة للتنفيذ وخلق فرص عمل جديدة، وتحقيق التقدم والرقي في مختلف المجالات.

أولاً: تجربة البحرين

لقد تم تبني برنامج لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية وذلك بفضل البيئة العملية الموجودة، وهدف لتوفير كفاءات بشرية مؤهلة تسعى لتدريب ومساندة رأس المال البشري من الطلبة الراغبين في التوجه المقاولاتي بالإضافة للتعاون مع المؤسسات المعنية بغية تنمية الصناعات الصغيرة. كما قام مكتب ترويج الاستثمار والتكنولوجيا التابع لمنظمة الأمم المتحدة بالتنمية الصناعية (اليونيدو) بتنظيم برنامج تدريب أعضاء الهيئة التدريسية على تكوين وتدريب المقاولين ودعم المشاريع الجديدة وشارك العديد فيها. حيث استطاع هذا البرنامج منذ تطبيقه سنة 2000 تدريب العديد من المقاولين المحتملين وتمكن العديد منهم البدء في مشاريعهم في مختلف المجالات (الجودي، 2015، ص183).

ووفق تقرير التنمية البشرية فإن مؤشرها مرتفع جدا لسنة 2022 بقيمة 0,88 (تقرير التنمية البشرية 2024/2023، 2024، ص27).

فمن خلال العرض الموجز لتجربة البحرين في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري حيث قامت بتعزيز الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية لتدريب الطلبة، وإكسابهم المهارات والكفاءات اللازمة ليصبحوا رأس مال بشري له مؤهلات مقاولاتية. ولأقت هذه المبادرات نتائج إيجابية حيث تمكن العديد منهم البدء في مشاريعهم.

ثانياً: التجربة الأردنية

وفي هذا الصدد نجد أن الجهات الرسمية وغير الرسمية تقوم بتقديم الجوائز للأفكار المقاولاتية والتي يمكن أن تصبح مشاريعاً ناجحة مستقبلاً. وتكون الجوائز إما مادية أو يتم تبني المشروع والتنسيق مع الجهات الفاعلة في هذا المجال. وهذا يسمح بنشر الثقافة المقاولاتية وتوضيح أهمية مساهمة الأفراد في المجتمع، بالإضافة لجوائز خاصة بالمجال التكنولوجي مثل جائزة الأميرة سمية في مجال التكنولوجيا. وتسمح هذه المنافسات الشريفة باكتساب خبرة ومهارات عالية منها القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار في إطار العمل كفريق واحد وتطوير شخصياتهم (حامد & ارشيد، 2007، ص 18). وتم تشكيل أقسام تعنى بالمقاولاتية داخل كلياتها فمثلاً في جامعة (إربد) تم تأسيس قسم خاص بها داخل كلية العلوم الإدارية والمالية سنة 2020 ويفرض على الطلبة اجتياز 132 ساعة معتمدة حتى يتم منحهم درجة الليسانس وهي تشمل على مهارات ومعارف متعددة (قروش & فضيلي، 2021، ص 41).

كما توجد بها حديقة بحثية خاصة بتكنولوجيا المعلومات هي (cyber city). كما تم إنشاء مركز الملكة رانيا للمقاولاتية في 2004، وتقوم بتوفير الخدمات لتنمية المقاولاتية وتسويق التكنولوجيا. وهو يستهدف الطلبة وأصحاب المبادرات الشخصية لبناء قدراتهم وتقديم الاستشارة والإرشاد وتعزيز الروح المقاولاتية من خلال برامج المركز مثل: نادي الطلابي المقاولاتي، وجائزة الملكة رانيا الوطنية للمقاولاتية. كما تعرف انتشاراً لحاضنات الأعمال التقنية في العديد من الجامعات كجامعة يرموك لخدمة الطلبة المقاولين. وتتجه استراتيجية المملكة الأردنية لمواكبة التقدم التكنولوجي والمعلوماتي وبناء مجتمع معرفة من خلال دعم المبادرات الإبداعية (الجودي، 2015، ص 180).

يمكن القول مما سبق أن الأردن أعطت قيمة للتعليم المقاولاتي وقامت بتضمينه في العديد من جامعاتها. ناهيك عن تشجيعها للأفكار الإبداعية وتقديم جوائز تحفيزية وهذا في إطار الدعم المعنوي

والمالي للطلبة. وتقديم الاستشارات والتوجيهات لهم عن طريق حاضنات الأعمال حتى يمكن تنمية رأس مالهم البشري ويصبح قادرا على تأسيس مؤسساتهم الخاصة.

ثالثا: تجربة سلطنة عمان

تحظى المقاولاتية والتعليم المقاولاتي باهتمام كبير ومتزايد فيها من خلال إعطاء الأولوية للبحث العلمي، تحديث المناهج، تدريب الأساتذة، الإنفاق، التعاون مع المؤسسات العامة والخاصة. ولضمان تطوير المناهج المناسبة التي تضم مهارات المقاولاتية الضرورية شارك كل من القطاع العام والخاص في إعداد مناهج التدريب المهني، وبعدها تم عرضها في مؤتمر وورشات عمل ضمت الكثير من المشاركين من قطاعات مختلفة. بالإضافة لممثلين عن المؤسسات المحلية كمجلس الدولة ومجلس الشورى ومؤسسات دولية كمنظمة العمل الدولية والعربية والوكالات الألمانية لأجل التعاون الفني.

كما يوجد مركز المحاكاة التجارية (BSC) والذي يعتبر مشروع جديد وفريد يتم تنفيذه على مستوى الكلية التقنية (بنزوى) وبتنفيذ من القطاع الخاص بالتعاون مع الوزارة. وهو يشكل نقلة نوعية لمفهوم التعليم والتدريب عن طريق تقديم تجربة واقعية وملموسة لممارسة المهارات التجارية. كما أنه يوفر التدريب المناسب ونشر ثقافة المقاولاتية في مختلف الكليات. ويمنح للطلبة الفرصة لممارسة التجارة تطبيقا لما يتم تدريسه، ويتم تدريب الهيئة التدريسية في مراكز التدريب المهني على التعليم المقاولاتي من خلال برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" (KAB) (منذر المصري وآخرون، 2010، الصفحات 78-84).

هذا ما يدل على نجاح التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وأن الحكومة أعطته اهتماما كبيرا من خلال تهيئة مختلف الظروف الملائمة لتعزيز فعاليته. وتوفر جميع أبعاده من بيئة داعمة مادية ومعنوية وتحديث المناهج والمقاربات المستخدمة من خلال الاعتماد على مناهج التدريب المهني والتعاون بين مختلف المؤسسات لإعطاء تجربة واقعية للطلبة، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتدريب الهيئة التدريسية لتعزيز كفاءتهم المقاولاتية لإخراج مقاولين محتملين.

رابعا: التجربة المصرية

قامت الحكومة المصرية بعدة جهود في مجال التعليم المقاولاتي، وكمثال عن ذلك سعت جامعة القاهرة على بناء رؤيتها واستراتيجيتها حتى تستطيع تنمية رأس المال البشري. من خلال تحويلها إلى

جامعة الجيل الثالث أي أنها تجمع بين التعليم والبحث العلمي، واستغلال المعرفة والمساهمة في إنتاج القيمة المضافة للاقتصاد. وبدأت في تدريس مقررات تخص المقاولاتية منذ العام الدراسي 2019-2020 حتى تستطيع إخراج مقاولين محتملين مستقبلا بالإضافة لتدريب أعضاء هيئة التدريس لإعداد كوادر لها كفاءة مقاولاتية.

ولتشجيع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية وتوجيهه لإنشاء مشاريعهم الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، قامت الحكومة المصرية بسن قوانين وتشريعات محفزة للمشاريع المقاولاتية والتي تستفيد من الإعفاءات الضريبية. أما فيما يخص الإجراءات الرسمية، فتقوم وحدات خدمة المشروعات الصغيرة بمختلف خطوات التسجيل وإصدار التراخيص اللازمة لبدء النشاط خلال مدة زمنية قصيرة (حامد & ارشيد, 2007، ص18).

ناهيك عن تمويل التعليم المقاولاتي من طرف عدد كبير من الجهات الوطنية والدولية التي تعنى بنشر الثقافة المقاولاتية. كما يساهم بعض الأفراد المتدربون بتمويل البرامج من خلال تحملهم تكاليف برامج التدريب. بالإضافة لتدريب الأساتذة من طرف مؤسسات التعاون الفني وجهات مانحة للمساعدة والمبادرة الرئيسية في التعليم الرسمي من خلال برنامج منظمة العمل الدولية وهو "تعرف إلى عالم الأعمال" (KAB) بدعم من الوكالة الكندية للتعاون الدولي (CIDA). بالإضافة للعديد من المنظمات غير الحكومية ومكاتب استشارية والتي تقدم التعليم المقاولاتي (منذر المصري وآخرون, 2010، الصفحات 117-118).

من خلال عرض التجربة المصرية في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري يمكن القول إنها قدمت مبادرات عديدة في هذا الإطار. وقامت بتعزيز كل من البيئة الداعمة المادية والمعنوية للتعليم المقاولاتي، وقامت بتدريب هيئتها التدريسية لتعزيز كفاءتها المقاولاتية. ليس هذا فحسب وإنما تبنت مفهوماً جديداً يخص الجامعة وهو جامعة الجيل الثالث وهي تشمل كل من التعليم والبحث العلمي، والمعرفة للمساهمة في إنتاج القيمة المضافة للاقتصاد.

لكن تواجه أغلب الدول العربية محدودية التجارب في حقائق البحوث والعديد من التحديات منها قلة الوعي التكنولوجي وضعف تقبل هذا المصطلح الجديد وغياب الدعم المالي. لذا لابد من زيادة نشر الوعي حولها من خلال وسائل الإعلام وتعاون الجهات المعنية (Gamal, 2020).

المطلب الثالث: الدروس المستفادة من التجارب الدولية السابقة لتنمية رأس المال البشري

يمكن استخلاص أهم الدروس المستفادة من عرض التجارب الدولية الناجحة في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية والتي يمكنها أن تعزز من فعاليته. فلا بد من بناء نظام بيئي متكامل يشجع على المقاولاتية والابتكار، ويساعد على تطوير المهارات العملية ودمج المشاريع الحقيقية في سياق العملية التعليمية لخلق بيئة تفاعلية. وتشجيع التعاون بينها وبين الشركات، وتوفير فرص تدريب حقيقية للطلبة كالتحول لجامعة المقاولاتية والمبتكرة، وبناء الحدائق البحثية وإنشاء مختبر المشروع الطلابي كل ذلك سيساعد على تنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية.

أولاً: التحول إلى الجامعة المقاولاتية والمبتكرة

إن التحديات التي تمر بها مؤسسات التعليم العالي والجامعات لاعتبارها أحد أنواعها في العصر الحالي عقد من دورها ومهمتها، لذا أصبح لزاماً الانتقال من دورها الكلاسيكي المنحصر في التعليم والبحث إلى دورها الجديد الذي يتمثل في التحول نحو الجامعة المقاولاتية والمبتكرة شعارها النهوض بالأمم. فمهمتها باتت تحمل الكثير من التحدي لتنمية رأس المال البشري الخاص بالطلبة وإعداد مقاولين ناجحين مستقبلاً، وفي هذا السياق سيتم التطرق لماهية الجامعة المقاولاتية المبتكرة.

1-الجامعة المقاولاتية والمبتكرة:

في هذا السياق كتب الكثير حول مفهومها أمثال (Burton Clark,2004 ; UNISO, 2002)، ولا يمكن وضع تعريف محدد لها بسبب تعدد وجهات النظر إلا أن هناك بعض المبادئ الخاصة بها. فهي الجامعة التي تنتج نحو المقاولاتية والابتكار عندما لا تخشى تسويق أفكارها وتعظيمها وخلق القيمة في المجتمع، وأن لا ترى ذلك تهديداً لها، والاعتراف بحاجة التمويل متعدد المصادر. وتصبح المقاولاتية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتها لخلق الثقافة المقاولاتية أي ثقافة البحث عن الفرص واستغلالها (Gibb & Hannon, 2006.p87). ووفق الباحث (Wissema, 2009) فتسمى كذلك جامعة الجيل الجديد أو جامعة 3.0 في المناطق الناطقة بالروسية (Marozau & Guerrero, 2019.p4). وهي حاضنة توفر البيئة المناسبة لدعم المبادرات المقاولاتية والمبتكرة التي تسمح بتطوير الطلبة والموظفين والأساتذة وتكوين

الظروف المساعدة على تعزيز المقاولاتية والابتكار، وبناء التراكم المعرفي حولها. ويصبح دور الجامعة متكيفا مع متطلبات أصحاب المصلحة من حيث توفير رأس المال البشري المؤهل. في هذا السياق تصبح مرتبطة بوظيفة الإنتاج ومساهمتها الاقتصادية، ويكون ذلك من خلال تعزيز المبادرات في مجال المقاولاتية من خلال المؤسسات الناشئة والمشاريع القائمة على التكنولوجيا. ووفق دراسة (Audretsch, 2014, D.B) فإن الجامعة المقاولاتية والمبتكرة تسعى إلى نقل المعرفة أو التقنيات إلى القطاعات الإنتاجية من خلال تراخيص وبراءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية. حيث أشار كل من (Apostolopoulos, 2018, N.; Moon, C.; Walmsley, A) في دراستهم أنه يمكن للجامعة التحول إلى الجامعة المقاولاتية والمبتكرة فلا بد لها من تطوير وتحسين قدراتها. بالإضافة إلى توفير الحوافز للالتحاق بالمجتمع الجامعي وتعزيز الروابط مع القطاعات الإنتاجية، وهذا ما جاء في دراسة (Cai, Y.; Liu, C, 2015). وعليه لا بد أن يكون لدى قيادة الجامعة وهيئتها التدريسية وموظفيها المهارات والمعرفة اللازمة لتنفيذ ممارسات الأعمال المقدمة في نماذج أعمال الجديدة حتى يمكن فهم إنشاء المؤسسات الناشئة من قبل المتخرجين (Cruz-Amarán et al., 2020, pp3-4).

2-متطلبات الجامعة المقاولاتية والمبتكرة:

ووفق ما جاء في دراسة (Teece, D. J, 2012) فإنه لتصبح الجامعة مقاولاتية مبتكرة لا بد من تدخل الجهات الفاعلة كالحكومة في عملية التوعية لأجل فهم أكثر لظاهرة المقاولاتية في السياق الجامعة، وتصبح قادرة على توليد قيمة مضافة للمجتمع تتوافق مع احتياجات القطاعات الإنتاجية، وتحويل الموارد إلى مخرجات مبتكرة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية (Cruz-Amarán et al., 2020, p11). ويكون من خلال مشاركة الجامعات في وضع سياسات وطنية مع الحكومات لصياغة الأهداف لأجل استشراف أفضل للمستقبل، وغرس الروح المقاولاتية لطلبة وتكوين الإلهام ليكونوا أصحاب مشاريع. حيث طورت المفاهيم الجديدة لدور الجامعة في مجال الإبداع وهو ما يسمى مفهوم الحلزون الثلاثي (the triple helix) والذي يوضح العلاقة التي تجمع الجامعة والصناعة والحكومة، وتصبح بذلك أكثر مرونة وقادرة على التأقلم مع التطورات الحاصلة (بونقيب & هباش, 2018، الصفحات 32-35). وتعزيز دور الجامعة كمحرك رئيسي لتنمية المقاولاتية وأن التعليم هو دافع الرئيسي لذلك (Vaicekauskaite & Valackiene, 2018, p89).

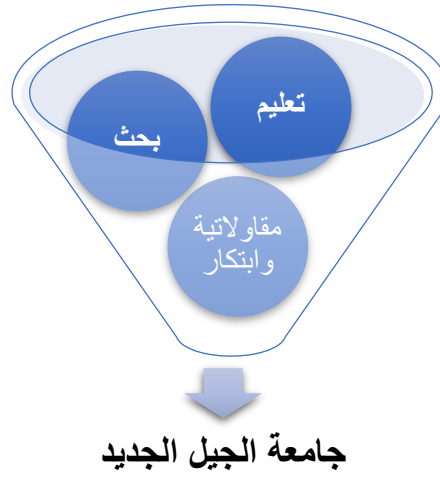
كل ذلك يسمح بتعزيز الدور التعاوني الجامعي والمشاركة الاجتماعية والذي يعتبر وظيفة ثالثة لها ومساعدة للتحويل لجامعة مقاولاتية ومبتكرة، والتي تعتبر خطوة أساسية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية (Dan, 2012.p55). ولا بد من إنشاء نظام بيئي خاص بالجامعة المقاولاتية كما وضحته نظرية الشبكة الاجتماعية لتعزيز العلاقات بين المقاولين المحتملين والأطراف الخارجيين للحصول على الموارد لخلق مشاريعهم وتحفيزهم، ومشاركة إنتاجها المعرفي مع أصحاب المصلحة مثل الباحثين، الطلبة، الشركات، الحكومة، المجتمع. ويتم التفاعل فيما بينهم لتبادل المعارف المتعلقة بالمقاولاتية (Ncanywa & Dyantyi, 2022.p77). وإشراك رواد الأعمال في تصميم المناهج الدراسية وتقديمها (John et al., 2022.p50-51)، وهكذا تصبح الجامعة المقاولاتية والمبتكرة حاضنة للمقاولين المحتملين وفق الباحث (Guerrero et al., 2015). ووفق الباحثين (Bian et al., 2020) يكون لها أداء مقاولاتي وهو مصطلح حديث يشير إلى إنجازات وكفاءة الأجيال الجديدة من المقاولين (Shen & Huang, 2023.p3).

ويصبح لها دور فعال في التنمية الاقتصادية عن طريق تسويق الأبحاث وتطبيق نتائجه لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية (Nkusi et al., 2020.pp549_551).

يمكن القول إنه لتحويل لجامعة مقاولاتية ومبتكرة يجب تدعيم المشاريع المشتركة مع شركات الأعمال، وأن تقوم الجامعة بتعميم نتائج أبحاثها في بيئة الأعمال والمجتمع ككل. علاوة على ذلك لا بد لها من تطوير استراتيجية للملكية الفكرية حتى تكون أكثر نشاطا في المجتمع، ودعم وتدريب الهيئة التدريسية في مجال المقاولاتية لتعزيز من كفاءتهم فيها ونقل المعارف بسهولة، وإشراك المقاولين ورجال أعمال في الأنشطة التعليمية. وتعزيز التعاون في الجامعة لتعزيز الروابط بين الجامعات والشركات المحلية أو الدولية كل ذلك يسمح بتطوير مهارات الطلبة في مجال المقاولاتية. وتحديث مناهجها واستراتيجياتها المستخدمة، وتعزيز في جودة محتوى التعليم المقاولاتي من خلال تقريب برامج البحث والدراسة مع احتياجات بيئة الأعمال. بالإضافة لنقل التكنولوجيا من خلال إنشاء مكاتب لنقلها أو من خلال حاضنات أعمال ودعم الطلبة معنويا وماديا. أيضا التعاون في المشاريع البحثية لإيجاد الحلول عن طريق التمويل من القطاع الخاص أو من طرف الدولة، ومواصلة الارتباط مع المتخرجين والحفاظ على التواصل معهم وقيامهم بأنشطة التعليم والمؤتمرات وتبادل الخبرات.

وفي الشكل الموالي يمكن تلخيص أهم وظائف الجامعة المقاولاتية والمبتكرة.

شكل رقم (02-16): وظائف الجامعة المقاولاتية والمبتكرة "جامعة الجيل الجديد"



المصدر: من إعداد الطالبة

ثانيا: تكوين حدائق بحثية وتكنولوجية

يواجه التعليم المقاولاتي تحديات عديدة لتنمية رأس المال البشري لذلك كان حتما ممارسة الدور الشاق الخاص بإقامة شبكة مقاولاتية مساعدة له. وأن يتم الترويج له لأجل تفعيل دوره عن طريق مقارنة تعاونية بين عدة هيئات رسمية وأكاديمية ومبادرات اعتمادا على بنية تحتية تسمى **حدائق بحثية** (عيسي يوسف، 2022، ص111).

1- أهمية تكوين الحدائق البحثية والتكنولوجية

أدت زيادة العلم والتكنولوجيا لنمو الاقتصاد وإعداد البرامج التي تحتضن أصحاب الأفكار الإبداعية، والذين ليس لديهم موارد أو مهارات لتجسيدها على أرض الواقع. حيث يوجد برامج كثيرة كحدائق التكنولوجيا (Technology parks)، أو حاضنات افتراضية (Incubators virtual) وغيرها. وجميعها تهدف لاحتضان أصحاب الإبداعات العلمية والتكنولوجية حتى يستطيعوا تجسيدها (رشدي، 2013، ص50). والمساهمة في تقديم الحلول والأبحاث بمشاركة المؤسسات الصناعية لإنتاج منتجات وتسويقها، وهكذا يتحقق اقتصاد المعرفة عن طريق تحويل الأفكار الإبداعية وتجسيدها وزيادة ثروة المجتمع المعرفية والاقتصادية، وتشجيع التواصل بين كل من الجامعة والصناعة، وتسهيل نقل المعرفة

والتكنولوجيا للحدائق العلمية وتحفيز البحوث وتسويقها وتحويل براءات الاختراع لمنتجات مبتكرة (اسماعيل صالح & البعداني, 2024، ص512).

كما تسمح بربط قطاعات التعليم والبحث العلمي والصناعة، وتضم آليات التعاون للمؤسسات العلمية والبحثية والناشئة والقطاع العام لتحقيق تراكم المعرفة وتكوين بنية تحتية بحثية للدولة مرتبطة بالصناعة، من خلال تفعيل ثلاثية هليكس التي تضم كل من الدولة، التعليم العالي، الصناعة. والجمع بين المعارف والمشاركة المجتمعية الناتجة عن تعاون العلماء والمؤسسات وبيئة تحتوي على تشريعات وسياسات محفزة وداعمة للابتكار. وخلق نظام بيئي متكامل لتطوير وزيادة الإنتاجية والتنافسية وتكوين مشاريع جديدة موجهة للسوق (سلاطينية, 2022، ص625). كل ذلك سيؤدي لتكوين رأس مال بشري مؤهل نتيجة العلاقات الشبكية السابقة، وهنا الفائدة أكبر عن الذي يقوم بتطوير معارفه بشكل فردي (Marvel et al., 2016.p612).

2-المقومات المساعدة لتكوين الحدائق البحثية الناجحة:

لتكوين الحدائق البحثية الناجحة ليس أمرا سهلا ولا مستحيلا، إنما يستوجب مجموعة من المقومات المساعدة على ذلك يمكن ايجازها في (اسماعيل صالح & البعداني, 2024، الصفحات515-514):

- وضع رؤية واضحة المعالم للحديقة البحثية ورسالتها لتحقيقها مع تحديد دقيق للأهداف؛
- وضع خطط مفصلة للحديقة البحثية وتصميم يضمن التعلم العملي للطلبة والأساتذة ويكون وفقا لاحتياجات الجامعة؛
- القرب من مراكز الأبحاث ومراكز التدريب التي يمكن أن توفر أفراد مؤهلين، وتوفر الأدوات المساعدة على الإبداع والإمدادات الكافية من الخدمات والأنظمة الفعالة للاتصال والتدفق السريع للأنترنت؛
- تخصيص مساحة كافية لإنشائها في الجامعة وقادرة على استيعاب مختلف المرافق والهيكل؛
- توفير كفاءات وكوادر بشرية مؤهلة تضم متخصصين في مجالات عديدة للعمل في الحدائق البحثية ولهم الخبرة اللازمة لتوجيه الطلبة والأساتذة؛
- وجود علاقات قوية مع شركات مختلفة لتكوين تعاقدات لاعتبار الحدائق البحثية محركها الأساسي لزيادة نموها الاقتصادي والتواصل بين الجامعات والحكومة؛
- توفر قيادة بارعة قادرة على التواصل مع مختلف الأطراف ولديها خبرة ومهارات قيادية؛

- وجود تفاعل مستمر مع الأنظمة البيئية الخاصة بالابتكار مثل القطاع الحكومي والمؤسسات الأخرى؛
 - وجود بنية تحتية وتقنية من خلال تهيئة البيئة المساعدة على الابتكار وتطوير التكنولوجيا، وتوفير معدات عالية الجودة اللازمة لإجراء التجارب العلمية؛
 - وجود ضمان حماية الملكية الفكرية من خلال تواجدها في مجتمع يحمي أسرار المنتجات عن طريق براءات الاختراع، وهكذا يمكن حماية الإنتاج العلمي الذي تنتجه الجامعة من السرقة والتلاعبات؛
 - الاستعانة بنفوذ شركات ذات سمعة وتمويل، والجهات الحكومية والخاصة.
 - وضع سياسات وقوانين وتشريعات حكومية تساعد على تكوين الحقائق البحثية وميسرة لعملها وتوفير الموارد البشرية المؤهلة والمدربة؛
 - الاستعانة بالخبراء المتخصصين من الدول المتقدمة والتي لاقت نجاحا في مجال الحقائق البحثية لإنشائها في الجزائر؛
 - تبني نظام الإدارة الإبداعية والذي يعتمد على كل من الإبداع والأداء المتميز والعمل الجماعي للموارد البشرية الموجودة في الحديقة، وتعيين فريق إداري متخصص يشمل ممثلين عن الحكومة والجامعة والشركات لأجل إدارة مختلف مرافق الحديقة وتسييرها؛
- وبذلك يمكن تكوين تكتلات للقدرات العلمية والصناعية في مكان واحد، يتم تكوينه عن طريق عدد من الجامعات والمراكز البحثية. بالإضافة للشركات والمشروعات الموجودة داخل الحديقة بهدف تبادل المعارف والخبرات بينهم. فغياب كل من الجامعات والمراكز البحثية يلغي مصطلح الحقائق البحثية وتصبح مجرد تجمعات صناعية فيها الشركات فقط. لأنها توفر رأس المال البشري للشركات التي توجد داخل الحديقة البحثية(حمدي أحمد عمر, 2020، الصفحات155-157).
- وهكذا يمكن تعزيز وتحسين القدرات البحثية في مستوى مؤسسات التعليم العالي الجزائرية وتوفير فرص لتدريب الطلبة والأساتذة وتنمية رأس مالهم البشري في مجالات مختلفة، وإمكانية تطبيق النتائج البحثية على أرض الواقع والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

3- فلسفة الحديقة البحثية:

يمكن وضع مخطط الذي يمثل فلسفة الحديقة البحثية الجامعية في الشكل رقم (02-17)

الشكل رقم (02-17): فلسفة الحديقة البحثية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

من الشكل رقم (02-17) يتضح أن الحديقة البحثية مكان يتجمع فيه عدة أطراف ويقدم كل طرف مزايا لا يمكن الاستغناء عنها وممارسات ذات جودة، وأي تخاذل سيؤثر سلبا على باقي الأطراف وعلى أداء الحديقة البحثية بصفة عامة. وهي الجامعات ومراكز البحوث وتمثل مصدر المعرفة والابتكار، وتوجد كذلك الشركات والمشروعات وهي التي تحول المعرفة والابتكارات السابقة إلى منتجات وتحقق دخلا للجامعة والشركات. بالإضافة لرجال الأعمال الذين يمثلون الثروة والمال، وتوجد الإدارة التي تخطط وتضع المعايير. ويوجد المستشارون الذين يقدمون الإرشادات والنصائح، وفريق إداري متخصص يشمل ممثلين عن الحكومة والجامعة والشركات لأجل إدارة مختلف مرافق الحديقة وتسييرها. كل هؤلاء يوجدون في موقع واحد ويكون التكامل في الأدوار والنجاح غالبا. لأن ذلك سيساهم في خلق بيئة مشجعة لتبادل المعرفة بين الأطراف السابقة وتحقيق رأس مال اجتماعي عالي. حيث يعتبر رأس المال البشري أبرز مكوناته بفضل تدريب الأساتذة والطلبة وتشجيعهم على الابتكار، وهذا يسمح بتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

نستخلص مما سبق أن تكوين حدائق بحثية ناجحة تسمح بإحداث نقلة نوعية وكمية في تنمية رأس مال بشري لأنها تضم العديد من الهيئات المشجعة على المقاولاتية منها حاضنات الأعمال وهذا يساعد على نشر التعليم المقاولاتي، وتحفيز الطلبة على التفكير الإبداعي الخلاق وتحرير مواهبهم للانطلاق، وإيجاد وظائف مستقبلية لهم ويصبحوا بذلك قادة التغيير. لأن التعليم المقاولاتي يعتبر استراتيجية فعالة لمجابهة التحديات المختلفة ويعزز فرص التنمية البشرية والحصول على سبل العيش المستدام (جادا الله، 2018، ص142).

ثالثاً: إنشاء مختبر المشروع الطلابي

1-تعريف مختبر المشروع الطلابي:

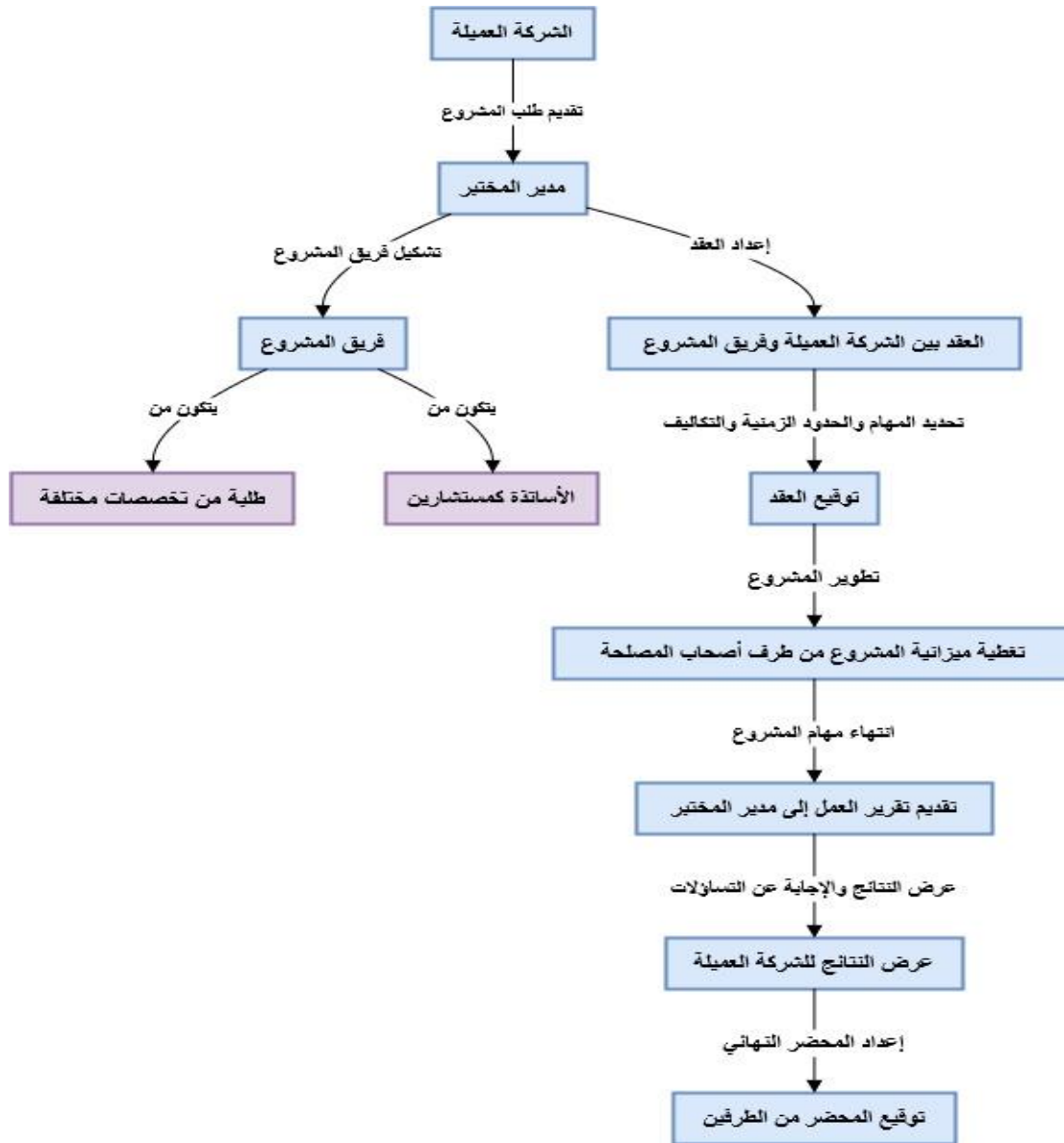
هو جمعية عامة تطوعية مبادرة يهدف لتحسين المعارف والمهارات المهنية للطلبة، وتطوير صفاتهم الشخصية وتنفيذ المشاريع حسب طلب الشركات، وتدريبهم كموظفين مستقبليين.

كما يتعين على هذا المختبر تطوير كفاءات الطلبة التي يحتاجها سوق العمل أي القدرة على تنفيذ وتطبيق المعارف. ويساعد على جلب المزيد من الإبداع، والتوجيه العملي في العملية التعليمية. علاوة على ذلك، يسهل تطوير المهارات الابتكارية ويعطي فرصة مشاركة الطلاب في مشاريع حقيقية، وإكسابهم مجموعة واسعة من الخبرات. كما يمكنه استهداف رجال الأعمال الذين يبحثون عن الأفكار الجديدة وطرق تنفيذ كزيائن لمختبر المشروع (Wise, 2016.p31).

2-الآلية التنظيمية لعمل مختبر المشروع الطلابي

يمكن عرض الآلية التنظيمية لعمل مختبر المشروع الطلابي في الشكل رقم (02-18).

شكل رقم (02-18): الآلية التنظيمية لعمل مختبر المشروع الطلابي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (Wise, 2016.pp33-34)

يتضح من الشكل السابق الآلية التنظيمية لعمل مختبر المشروع الطلابي حيث تقوم الشركة العميلة بتقديم طلب المشروع لمدير المختبر الذي بدوره يشكل فريق المشروع، والذي يتكون من عدة طلبة من تخصصات مختلفة. بالإضافة إلى الأساتذة الذين يعملون كاستشاريين لهم، ويتم إعداد العقد بين الشركة

العميلة وفريق المشروع، ويتم تحديد المهام والحدود الزمنية ومختلف التكاليف وتوقيع العقد. بعد ذلك يتم تطوير المشروع وتغطية ميزانيته من طرف أصحاب المصلحة.

بعد الانتهاء من جميع مهام المشروع يقوم فريقه بتقديم تقرير حول عمل المختبر إلى مدير المختبر، بالإضافة إلى عرض النتائج للشركة العميلة والإجابة عن تساؤلاتهم بعد الانتهاء النهائي للمشروع يقوم الطرفين كل من فريق المشروع وممثل الشركة العميلة بإعداد المحضر الذي يوقعانه معا (Wise, 2016.pp33-34).

مختبر المشروع الطلابي هو مبادرة تعليمية هامة ومبتكرة ويمكن أن تكون شكلا فعالا للتعاون ما بين قطاعي الأعمال والتعليم العالي. والهدف من إنشائه داخل مؤسسات التعليم العالي الجزائرية هو تدعيم ثقة وقدرات الطلبة وتطوير مهاراتهم وربطهم بالعالم الحقيقي، وتنفيذ مشاريعهم المبتكرة وزيادة التعاون ما بين الجامعات وأصحاب المصلحة من شركات. علاوة على ذلك زيادة في طلبات الشركات العميلة للاستفادة من خدمات مختبر المشروع الطلابي.

كل ذلك يسمح بتجسيد معارف الطلبة النظرية المكتسبة من تعليمهم المقاولاتي وتطبيقها أي استخدام المناهج والمقاربات الحديثة ذات التوجه العملي وزيادة الابتكارات. وتنمية رأس مالهم البشري في مجال المقاولاتية من خلال مشاركتهم كموظفين مستقبليين في تلك المشاريع المقدمة من طرف الشركات العميلة ليصبحوا قادرين على تأسيس أعمالهم الخاصة بهم.

المطلب الرابع: نموذج مقترح لتحول الجامعات الجزائرية إلى الجامعات المقاولاتية والمبتكرة

يعد تحول الجامعات الجزائرية إلى الجامعات المقاولاتية والمبتكرة خطوة استراتيجية هامة لتعزيز من فعالية التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية، وإعداد مقاولين ناجحين قادرين على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد. كما أن ذلك سيزيد من دورها ليصبح محوريا في ربط التعليم العالي بالعالم الخارجي والانفتاح على الأسواق العالمية، وتكوين متخرجين قادرين على الاندماج في عالم الأعمال. حيث سيتم وضع نموذج تصوري يساعدها على خلق نظام بيئي محفز للمقاولاتية والابتكار.

أولاً: تقديم النموذج المقترح للجامعة المقاولاتية والمبتكرة

في البداية لابد من تصميم استراتيجية فعالة لتعزيز دور الجامعات الجزائرية في مجال المقاولاتية لذلك لابد أن تحتوي على العناصر التالية:

الرؤية والتي تتمثل في التحول لجامعات مقاولاتية ومبتكرة تسعى لتنمية رأس المال البشري في مجال المقاولاتية لكي يصبح الطلبة مقاولين ناجحين مستقبلاً. أما رسالتها فهي تنمية التفكير الإبداعي الخلاق للطلبة وتعزيز روح الاستباقية لديهم، وزيادة الجرأة المقاولاتية وتعظيم المبادرة الفردية وتنمية النزعة نحو الاستقلالية والتوجه نحو الابتكار، من خلال خلق الفرص للطلبة عوض التمسك بالوظائف الحكومية، والقدرة على العمل الحر، وإنشاء مشاريعهم الخاصة بهم وتحقيق طموحاتهم والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أما **الهدف** من الاستراتيجية هو تحسين دور الجامعات الجزائرية في مجال التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري، وزيادة مهاراتهم ومعارفهم لخلق مقاولين قادرين على إنشاء مشاريع مقاولاتية وتخطي مختلف العراقيل التي تواجههم.

وفي هذه المرحلة يتم تصميم الاستراتيجية الفعالة التي يجب انتهاجها من طرف الجامعات الجزائرية من خلال وضع معالم واضحة تخص رؤيتها ورسالتها وهدفها حتى يتم تنفيذها والتحول لجامعة مقاولاتية ومبتكرة.

ثانياً: خطوات تنفيذ الاستراتيجية للتحول للجامعة المقاولاتية والمبتكرة

تلي عملية تصميم الاستراتيجية عملية تنفيذها ويكون ذلك من خلال:

وضع قيادات مبنية على الفكر المقاولاتي داخل الكليات والأقسام الجامعية وتطوير القدرات من خلال استقطاب أفضل الكوادر البشرية التي تمتلك **الكفاءة المقاولاتية**. والاستفادة من المقاولين الناجحين من خلال إشراكهم في وضع **مناهج ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي ذات جودة**، ناهيك عن القيام بالتغذية الراجعة والتقويمات المستمرة والتواصل مع المتخرجين لتعديلها وتحسينها وأن تواكب مختلف التغيرات الحاصلة. واستدعاء الأدمغة المهاجرة للاستفادة من خبراتهم لتعديل وتطوير برامج التعليم

المقاولاتي حتى تتوافق مع متطلبات سوق العمل في مختلف التخصصات. وتهيئة المناخ الملائم لدعم المقاولاتية من خلال توفير البيئة الداعمة المادية والمعنوية. كما يجب ربط الجامعة مع محيطها الاقتصادي وأصحاب المصلحة كإقامة شراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات مالية، وخبراء في مجال المقاولاتية ومراكز للاستشارات الفنية والقانونية والإدارية.

وحتى يمكن نجاح الاستراتيجية المصممة لابد من توفير حاضنات الأعمال ومراكز دعم وتطوير المقاولاتية داخل الجامعات التي تقدم الدعم والتوجيه للطلبة، وتشجيعهم من خلال القيام بدورات تدريبية وندوات علمية وأيام دراسية لنشر الثقافة المقاولاتية.

بالإضافة لتقديم جوائز مالية ومادية تحفيزية لأفضل الأفكار الإبداعية لتشجيع الطلبة على توليدها، وتخصيص جزء من ميزانية الجامعة لدعم المراحل الأولى للمشروعات المقاولاتية والتي ستستفيد منها مستقبلاً إذا لاقت النجاح والتوسع بحصولها على نسبة من الأرباح وهنا تصبح الجامعات كمول وشريك لطلبتها وكأنها رأس مال مخاطر.

ويتطلب نجاح الاستراتيجية التدريب الجيد للهيئة التدريسية حتى تستطيع تقديم مخرجات حقيقية قادرة على العمل المقاولاتي من خلال إشراكهم في دورات تدريبية والسماح بعملهم لدى القطاع الخاص دون المساس بوظيفتهم. وإقامة عقود مع جامعات رائدة في مجال المقاولاتية لأجل صقل كفاءتهم وتحسينها مع الواقع المعاش والاستفادة من تجارب تلك الجامعات ونقل خبراتهم للطلبة وتنمية تفكيرهم الإبداعي الخلاق.

ولضمان تنفيذ الاستراتيجية بنجاح لابد من متابعتها وتقييمها من خلال تكوين لجنة متخصصة تضم قيادات الجامعة والتي تسهر على تنفيذها ومراقبة الخطط المرسومة مع النتائج المتحصل عليها ومقارنتها، ووضع مدة زمنية لتطبيقها ومعرفة مدى التزام كل الهيئات بالمهام المسندة لهم. وتحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وتصويبها. وقياس نسبة الطلبة المشاركين في الأنشطة المقاولاتية وهل هم في تزايد أم تراجع، وهل فعلاً تلقوا الدعم والمرافقة في نهاية كل سنة.

لابد من التنويه أنه يمكن إشراك جميع العاملين وأخذ آراء الطلبة ومقترحاتهم وتوجيهات أصحاب الخبرة، والمقاولين الناجحين لوضع الركائز الأساسية التي تسير عليها الهيئة المسؤولة عن تنفيذ الخطة.

وأن تخدم الصالح العام كما يجب أن تكون مرنة قابلة للتغيير والتحسين وفقا لمختلف التغيرات الحاصلة ومنسجمة مع متطلبات سوق العمل وتركز على الأولويات أولا.

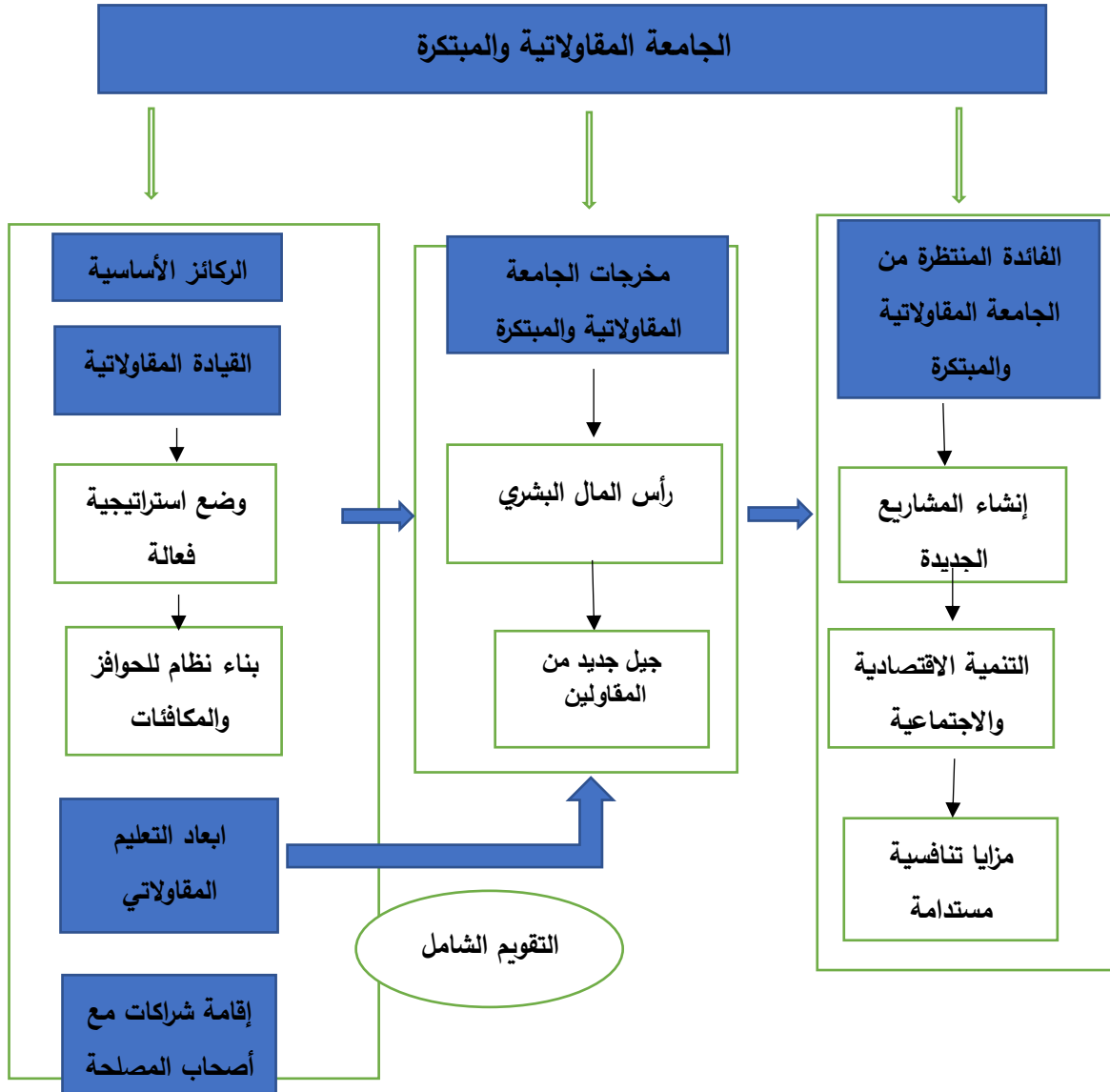
. كما يمكن لبرامج التعليم الذكية (Intelligent Tutoring System ITS) المبنية على الذكاء الاصطناعي مساعدة الطلبة لتكيف مع المادة التعليمية واكتساب مهارات جديدة من خلال استعمال وسائل تعليمية جديدة. وتساعد أيضا على حساب نسبة التقدم في العملية التعليمية، وتقديم التغذية الراجعة التي تخص تقدم الطلبة وتحفيزه أكثر للبحث. فإن إدماج الذكاء الاصطناعي في مناهجها ومقارباتها يسمح بتوظيف شبكة الأنترنت لأغراض تعليمية ذات كفاءة وجودة وتوفير الوقت والجهد، والحصول على المعلومات بسهولة وبدون تكاليف. وتضيف تقنياته المتعة والتجديد والتخلص من الملل ورفع مستوى العملية التعليمية من خلال أتممه المهام التشغيلية الروتينية من التصحيحات والتقييمات هذا سيؤدي للارتقاء بجودة التعليم(الغامدي, 2024، الصفحات 30-31).

لابد من إجراء عملية التقييم الشاملة لأبعاد التعليم المقاولاتي: البيئة الداعمة المادية والمعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي لمعرفة مدى تحقيقه لأهدافه في نهاية العملية التعليمية. والأثر الذي تركه على أداء الطلبة الخريجين وأنهم فعلا قادرين على تطبيق ما تعلموه وقادرين على إدارة مشاريعهم وتحديد مواطن القوة والضعف فيها لأجل تحسينها وتعديلها من خلال تخصيص لجنة تعنى بذلك. ولهذا لابد للجامعة المقاولاتية والمبتكرة أن تتبنى فلسفة التغيير والتحسين باستمرار وألا تكون جامدة. والقيام بمقارنة مرجعية بصفة دورية مع جامعات رائدة عالميا في مجال المقاولاتية لتحسين وتطوير الاستراتيجيات الموضوعية، واستنساخ الدروس والخبرات منها والسير بخطى ثابتة نحو الأمام.

ثالثا: الإطار التصوري المقترح للجامعة المقاولاتية والمبتكرة

يمكن وضع الرسم التخطيطي التالي الذي يوضح النموذج المقترح لتحول الجامعات الجزائرية للجامعات الالمقاولاتية ومبتكرة.

شكل رقم (02-19): الإطار التصوري المقترح للجامعة المقاولانية والمبتكرة



المصدر: من إعداد الطالبة

وهكذا تزداد جهود الجامعة وتصبح أكثر مشاركة في نوادي المشاريع الطلابية وإدارة المسابقات الخاصة بخطط الأعمال، وتوفير المنح الدراسية وتقديم دورات تدريبية للطلبة لتحفيزهم لإنشاء مشاريعهم. وتشجيعهم على التفكير في مهنة المقاولانية والتعامل مع عدم اليقين وتزويدهم بالقدرات المقاولانية

الشخصية ودعم السلوك المقاولاتي، وإنشاء مؤسسات قادرة على النمو وتحقيق التقدم والازدهار (Gibb & Hannon, 2006.p77-83).

فالتحول لجامعة مقاولاتية ومبتكرة يتطلب مجموعة من الركائز الأساسية المساعدة لذلك كالياديات المقاولاتية التي تقوم بتصميم الاستراتيجية المناسبة لبناء النظام البيئي المشجع للمقاولاتية والابتكار وبناء نظام للمكافئات والحوافز. بالإضافة لتوفير جميع أبعاد التعليم المقاولاتي والمساعدة على تعزيزه من بيئة داعمة مادية ومعنوية، ومحتوى ذي جودة يخص التعليم المقاولاتي واستخدام استراتيجيات ومناهج حديثة، وتعزيز الكفاءة مقاولاتية للهيئة التدريسية. ولابد من التقييم المستمر لتلك الأبعاد لأنه لا بد من تحديثها وتحسينها من حين لآخر وفقا لمتطلبات العصر. فبالنسبة لمحتوى برامج التعليم المقاولاتي يجب ربطه مع مستجدات بيئة الأعمال التي هي دائما في تغير مستمر، وتحديث المناهج المستخدمة فيه وفق ما تقتضيه الضرورة. أما في يخص الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية لابد من تدريبها وتشجيعها باستمرار، وإقامة شراكات مع أصحاب المصلحة لتسهيل التعاون ما بينهم. وتكون مخرجات الجامعة المقاولاتية والمبتكرة متمثلة في رأس المال البشري وإعداد جيل من المقاولين المستقبليين. وهذا يسمح بتحقيق فوائد متعددة كإنشاء مشاريع جديدة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة. وسيتم التطرق بالتفصيل لأهمية التحول إلى الجامعة المقاولاتية والمبتكرة في العنصر الموالي.

المطلب الخامس: أهمية التحول إلى الجامعة المقاولاتية والمبتكرة

إن تحول الجامعة الجزائرية لجامعة مقاولاتية ومبتكرة له أهمية كبيرة على كل الأصعدة والمجالات سواء الاقتصادية والاجتماعية والعلمية. هذا النموذج الجديد الذي يسعى لبناء نظام بيئي محفز للمقاولاتية والابتكار ويركز على ربط التعليم العالي بالأعمال وتنمية رأس المال البشري الخاص بالطلبة وإعدادهم ليصبحوا قادة المستقبل في مجال المقاولاتية. وإنشاء مشاريع جديدة لها دور في تطوير حلول مبتكرة وتبادل المعرفة والتكنولوجيا، وتوفير فرص للعمل والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي للبلد. فهي إذن خطوة تستحق التطبيق الفعلي في جميع مؤسسات التعليم العالي الجزائرية لرفع من مستوى التنافسية العالمية.

أولاً: الأهمية الاقتصادية

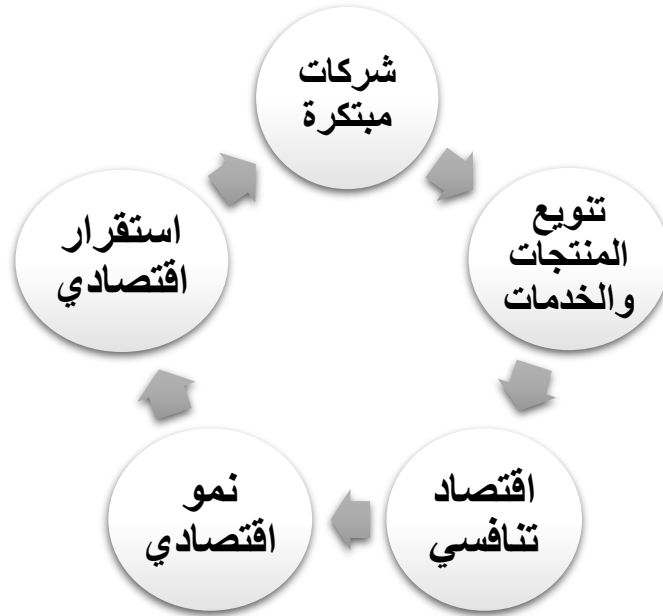
يسمح التحول إلى الجامعة المقاولاتية والمبتكرة في تعزيز التعليم المقاولاتي وتطوير المهارات اللازمة لإنشاء المشاريع والقدرة على الإبداع والتعرف على الفرص (Binks et al., 2006.p10)، وخلق مقاولين ناجحين مستقبلاً. ووفق (Joseph Schumpeter) هم الذين يمثلون القوة الدافعة وراء عملية التدمير الخلاق من خلال قدرتهم على تحديد الفرص وتطوير التقنيات كل ذلك سيؤدي إلى ظهور أنشطة جديدة في المجال الاقتصادي وظهور شركات مبتكرة (Alain, 2017.p21). وتقوم بعرض منتجات وخدمات جديدة وتساهم في زيادة الإنتاجية ورفع مستوى المعيشة وتحقيق التنمية الاقتصادية (Hill et al., 2023.p27). بالإضافة لتحقيق مستوى أعلى للابتكار، وارتفاع الاقتصاد التنافسي (Pavlova & Chernobuk, 2016.p1).

ويمكن من خلال الجامعة المقاولاتية والمبتكرة تحقيق أحد أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وهي إنشاء شركات جديدة لها مزايا وفوائد بيئية من خلال توفير مرافق إعادة التدوير أو تحسين جودة الهواء وتنقيته (Hill et al., 2023.p53). وهكذا يصبح لها دور في تنمية الوعي البيئي لطلبتها لأجل تحقيق الأمن البيئي من خلال غرس الاتجاهات الإيجابية للحفاظ على البيئة وإعداد مقاولين ناجحين في التعامل مع بيئتهم (حمزاوي, 2022، ص 613).

وهذا يسمح بتحقيق الاستقرار الاقتصادي أثناء فترة الأزمات والركود التي يتعرض لها الاقتصاد من وقت لآخر (حامد & ارشيد, 2007، ص 12).

يمكن القول أن الجامعات المقاولاتية والمبتكرة قادرة على إنتاج أفراد ذوي مهارات يتمتعون بعقلية مقاولاتية ويستطيعون التعامل مع حالات عدم اليقين والبيئات المعقدة ونقل التكنولوجيا وتطبيقها من الأوساط الأكاديمية نحو الصناعة (Nkusi et al., 2020.p551). ولها قدرة أكثر على التكيف مع اتجاهات الرقمنة التي لها أثر كبير على تطوير أنشطتها وتوقعات أصحاب المصلحة مثل الطلبة، ومؤسسات، الخ. لأنها تبحث عن فرص رقمية جديدة والتي يمكن استغلالها بموارد محدودة مع مراعاة احتياجات الطلبة (Guerrero & Urbano, 2021.p145). يمكن تلخيص ماسبق في الشكل رقم (02-20).

شكل رقم (02-20): الأهمية الاقتصادية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة



المصدر: من إعداد الطالبة

تتجلى الأهمية الاقتصادية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة في قدرتها على إنتاج رأس المال البشري الذي يتمتع بثقافة مقاولاتية وله مهارات ومعارف فيها، وتوجيهه لإنشاء شركات مبتكرة قادرة على تنويع في المنتجات والخدمات وخلق مزايا تنافسية وتحقيق اقتصاد تنافسي. بالإضافة للقدرة على التعامل مع البيئات المعقدة ومختلف التحديات وتحقيق زيادة في الناتج المحلي والمساهمة في النمو الاقتصادي كل هذا سيسمح بالوصول للاستقرار الاقتصادي.

ثانياً: الأهمية الاجتماعية

من خلال تحول الجامعة لجامعة مقاولاتية ومبتكرة قادرة على تنمية رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي (Binks et al., 2006.p7). وبناء موارد بشرية مؤهلة ذات منفعة في المجتمع بصفة عامة وتساعد على الاستقرار الاجتماعي وتوجيههم نحو أعمال جادة واستغلال إمكانياتهم بدلاً من انحرافهم السلبي (حامد & ارشيد، 2007، ص12). وتشكيل اتجاهات إيجابية وتمييزة لطلبتهم لقدرتهم على الإبداع والمبادرة والميل نحو الانفتاح وعدم الانغلاق في الفكر والسلوك، وتطوير مهاراتهم الاجتماعية والتواصلية (تلايلية، 2024، ص470). وتوفير الجامعة للخدمات والنشاطات تعكس توظيف المعارف

لأغراض ثقافية ومهنية واجتماعية وصحية. ولها القدرة على التفاعل مع المجتمع وتلبية حاجاته الفعلية، فهي أداة تساهم في تحقيق التقدم الإنساني والاجتماعي. كما أنها تستطيع المواءمة بين النظرية والواقع لتعديل مناهجها وأساليبها وتوجيه أبحاثها ودعمها بما يتلاءم مع حاجات المجتمع. ولها دور في مناقشة أبرز القضايا الاجتماعية وتحديد نقاط القوة والضعف في النظم الاجتماعية من خلال النقد الاجتماعي في الندوات ووسائل الاعلام والصحافة. بالإضافة أنها وسيلة فعالة لتحقيق الذات وزيادة الانتماء للوطن(كواشي, 2015، الصفحات 463-467).

وهي أول مؤسسة للتنمية والقادرة على تطوير المجتمع وبناء كوادر مؤهلة وأجيال قادرة لتحقيق الرقي والتقدم لما يقدمونه من إبداعات وابتكارات، فإذا لم تكن الجامعة قادرة على ذلك فلا فائدة منها(عبد الحميد, 2006، ص10). وهنا تكمن الأهمية الاجتماعية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة من خلال دورها الفعال لخدمة المجتمع وأيضاً دورها التثقيفي والارشادي، ونشر الوعي والتنشئة وتعزيز القيم والمبادئ المجتمعية والمحافظة عليها(عربي, 2017، ص251).

كما يصبح للجامعة مهمة ووظيفة ثالثة وفق ل (Montesions. Al) وهي تعني خدمات المجتمع وتوسع وظائفها من التدريس والبحث إلى قيامها بمختلف الأنشطة التي تعود بالفائدة لصالح المجتمع كالاستخدام الاقتصادي للأبحاث، وحقوق الملكية الفكرية، وبراءات الاختراع، نقل التكنولوجيا، كل هذه الأنشطة تؤدي لمنفعة مالية، وتحسين من صورة الجامعة والمساهمة في خدمة المجتمع ككل (Dan, 2012.p50). ووفق الباحث(Graham, 2014) فإن الجامعات التي حققت النجاح هي الجامعات التي تعتمد على النموذج الحلزون الثلاثي (Triple Helix) الذي يشير للتعاون بين الجامعة والمؤسسات والحكومة لتعزيز الابتكار واكتساب المعرفة على عكس النموذج الكلاسيكي الذي كان تركيزه على البحث والتدريس وهكذا أصبح للجامعة تأثير اجتماعي من خلال سعيها لتحقيق الرفاهية وتحسين مستوى المعيشة من خلال المؤسسات الناشئة وبراءات الاختراع وإقامة العلاقات مع أصحاب المصلحة (Dianna & Frank, 2017.p82).

يمكن من خلال التحول إلى جامعة مقاولاتية ومبتكرة توفير فرص عمل للعديد من الأفراد وبالتالي تحقيق التنمية الاجتماعية (Pavlova & Chernobuk, 2016.p1). ناهيك عن تخفيض معدلات البطالة بسبب ارتفاع المستوى التعليمي والذي بدوره يؤدي للاستقرار الأمني في المجتمع (براهيمي, 2018، ص9).

يمكن وضع الشكل التالي الذي يوضح الأهمية الاجتماعية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة.

شكل رقم (02-21): الأهمية الاجتماعية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

تتمثل الأهمية الاجتماعية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة في بناء موارد بشرية مؤهلة لها منفعة في المجتمع بصفة عامة، وتوجيههم نحو خدمات اجتماعية واستغلال إمكاناتهم وطاقاتهم بدلا من هدرها والانحراف. فهي تسمح بتعزيز الوعي الاجتماعي والقيم ودعم روح التعاون والمبادرة وتنفيذ مشاريع ذات تأثير اجتماعي إيجابي وتحقيق مشاركة مجتمعية وتوفير فرص للعمل. فهي بذلك تمثل حلقة وصل مهمة بين التعليم وتحقيق الرفاهية وتقديم المجتمعات.

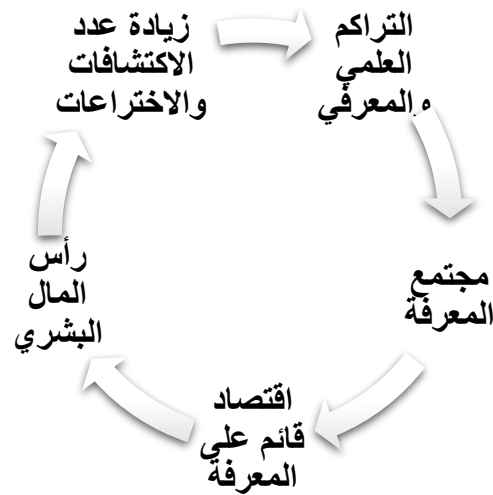
ثالثا: الأهمية العلمية

تتجلى الأهمية العلمية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة في قدرتها على إثراء المعارف وتحسين وتطوير التقنيات وبناء الكفاءات من خلال التراكم العلمي في مختلف المجالات سواء كانت علمية، إدارية وتقنية (عيدود & بيروق, 2018، ص6). وتوفير كوادر علمية تستطيع البحث والابتكار والتطوير وإحداث نقلات حضارية مختلفة وإدخال التقدم التقني في مختلف الميادين والقطاعات (براهيمي, 2018، ص9). كما أن استخدام الذكاء الاصطناعي يسمح بإيجاد حلول للمشاكل في الوقت المناسب ويساعد الطلبة والأساتذة بأساليب متنوعة في ترجمة النص من الكتابة إلى الصوت والعكس هذا ما يساعد أيضا ذوي الإعاقات البصرية والسمعية في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الغامدي, 2024، ص33). كما يمكن بناء نظام تعليمي حديث ركيزته الأساسية الأبحاث والابتكار والذي يساهم في النمو الذكي والمستدام، ويسمح بنقل المعرفة وتكوين منصات بحثية فيها العديد من الأبحاث من مختلف التخصصات (Dan, 2012.p53).

الفصل الثاني

ويكون لدى الجامعة إمكانات بشرية وعلمية تضم نخبة من المفكرين والمختصين لحل المشكلات اليومية. وذلك بفضل العلم والمعرفة التي تعود بالنفع على الأفراد والمجتمع، وهذا في ظل النزاهة العلمية والتطبيق الواسع لعلومها وبحوثها لإيجاد حلول لمشاكل صحية، بيئية وغيرها، وتحقيق رفاهيتهم. وتعتبر أيضا وسيلة فعالة لنقل التكنولوجيا وتطوير المعرفة وإعلاء البحث العلمي ونشر أفضل نتائجه. وهكذا أصبحت الجامعة والمراكز البحثية أفضل مولدات المعرفة (كواشي، 2015، الصفحات 466-467). بالإضافة لإمكانية تجميع الأعمال التقنية العالية الخاصة بالبحوث والابتكارات في حقائق علمية، ومدن التكنولوجيا، مراكز التميز (بونقيب & هباش، 2018، ص 40). وتخلق المعرفة من خلال إيجاد العلاقة بين التعليم والعلوم والأعمال وإجراء البحث العلمي وتدريب العلماء والمتخصصين والمديرين والمبتكرين المستقبليين (Krysovaty & Ptashchenko, 2023.p56). يمكن تلخيص ما سبق في الشكل التالي.

شكل رقم (02-22): الأهمية العلمية للجامعة المقاولاتية والمبتكرة



المصدر: من إعداد الطالبة

وهكذا يمكن للجامعة المقاولاتية والمبتكرة تعزيز من فعالية التعليم المقاولاتي وتنمية وإنتاج رأس المال البشري وتكوين جيل جديد له معارف ومستويات عالية في المقاولاتية. ويصبح لها دور في الاقتصاد القائم على المعرفة باعتبارها أحد المحطات الأساسية القادرة على توليدها وخلق مجتمع للمعرفة. من خلال إنتاج رأس المال المعرفي الذي يعتبر جزء من أجزاء رأس المال البشري والذي تم التطرق له سابقا، وكفاءات وموارد بشرية لها قدرات ومؤهلات علمية قادرة على تقديم إضافات علمية جديدة

واكتشافات، وأفكار إبداعية خلاقية واستباقية وجرأة مقاولاتية، ونزعة نحو الاستقلالية وابتكار، وتقديم حلول لم يكن لها وجود سابقاً.

خلاصة

حاولت الدراسة في الفصل الثاني عرض المفاهيم النظرية التي تخص رأس المال البشري والذي يمثل أحد أهم العوامل الأساسية لتقدم اقتصاد أي بلد، كما نال اهتمام الكثير من الباحثين.

كما تم وضع الأبعاد الأساسية له والتي تساعده على النجاح في مجال المقاولاتية من تفكير إبداعي خلاق، واستباقية، وجرأة مقاولاتية، ونزعة نحو الاستقلالية، وابتكار. وتم تسليط الضوء على إبراز مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في ذلك، وتم التوصل أن لكل من (البيئة الداعمة المادية والمعنوية، محتوى برامجه وجودتها، المناهج والمقاربات المستخدمة، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية) مساهمة فعالة في تنمية رأس المال البشري المقاولاتي نظريا.

ولتأكيد ذلك تم سرد مجموعة من التجارب الدولية الناجحة في ذلك السياق. واستخلاص أهم الدروس والخبرات المستفادة منها، لمحاولة إسقاطها على الجامعات الجزائرية ووضع الخطوات الأساسية التي لا بد من اتباعها للتحويل نحو الجامعة المقاولاتية والمبتكرة.

كما تم اقتراح نموذج تصوري للتحويل للجامعة المقاولاتية والمبتكرة يزيد من فعالية التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري المقاولاتي. والذي يمثل نظاما جامعيًا جديدًا يسعى لخلق نظام بيئي محفز للمقاولاتية والابتكار، وإبراز الأهمية الكبيرة المنتظرة من تطبيقه في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية، وأنها ستساعد في تحقيق قفزة نوعية وتغيير جذري في أدوار الجامعة. فتبني نموذج الجامعة المقاولاتية والمبتكرة في الجامعات الجزائرية هو خطوة مهمة نحو تحسين جودة الحياة في البلاد وتعزيز الابتكارات.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي والتمهيدي
للدراسة

بعد التطرق في الفصلين السابقين لمختلف المفاهيم النظرية الخاصة بكل من المتغير المستقل المتمثل في "التعليم المقاولاتي" والمتغير التابع "تنمية رأس المال البشري"، وعرض العلاقة بينهما فيما يخص مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري، سيتم في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية على واقع كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لبعض من جامعات الشرق الجزائرية كعينة لإجراء الدراسة الميدانية.

وعليه تم تصميم هذا الفصل ليضم المبحثين الرئيسيين التاليين:

المبحث الأول: نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة عنابة -نموذجاً-

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول: نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري لجامعة عنابة نموذجاً

يمثل التعليم المقاولاتي توجهاً حديثاً يسعى لتعزيز الثقافة المقاولاتية بين الطلبة، ويسعى لدمج مختلف المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية في الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة، وأن تكون مواتية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل. هذا ما يسهل في تنمية رأس المال البشري لطلبة واكتساب المهارات والمعارف الضرورية لتأسيس أعمالهم المقاولاتية. سيتم عرض واقع التعليم المقاولاتي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة عنابة- نموذجاً- لتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر. وتم اختيار هذه الجامعة لأنها تعتبر ضمن الجامعات الرائدة، وهي تتصدر التحول نحو جامعة الجيل الرابع 4.0 وهذا بفضل التزامها بتطوير البحث العلمي وتعزيز الابتكار والانفتاح على الاقتصاد الرقمي والتعليم الذكي، وتعزيز التقنيات الحديثة.

المطلب الأول: واقع البيئة الداعمة المادية للتعليم المقاولاتي

تتكون البيئة الداعمة المادية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عنابة - على مجموعة من الإمكانيات التي تساعدها على تهيئة البيئة المساعدة لتعليم المقاولاتي وتتكون من:

أولاً: الإمكانيات المادية الخاصة بالتعليم المقاولاتي كتخصص ومقياس

لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة- إمكانيات مادية يمكن تلخيصها في الجدول الموالي:

جدول رقم (03-01): الإمكانيات المادية المتوفرة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة -عنابة-

الرقم	اسم التجهيز	العدد
1	أجهزة الحاسوب	20
2	الطابعات	05

تابع لجدول رقم (03-01): الإمكانيات المادية المتوفرة في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة -عنابة-

الرقم	اسم التجهيز	العدد
3	الناسخات	05
4	أجهزة عرض البيانات	03
5	المكاتب	20
6	الكراسي	200
7	قاعة قراءة	2

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات المقدمة من طرف مكتب الموظفين

ثانيا: فضاءات الأعمال الشخصية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال

حسب المعلومات المقدمة من طرف مسؤولي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة- فهي لديها مكتبة تتكون من طوابق عديدة متخصصة، وكل طابق يحتوي على قاعات مخصصة للطلبة لإنجاز أعمالهم الشخصية والمطالعة، وتتوفر كذلك المكتبة على فضاءات الانترنت وكتب تخص التعليم المقاولاتي والمقاولاتية.

ثالثا: دعائم التعليم

تتوفر لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة أروضيات رقمية لنشر الدروس بطريقة رقمية، ويمكن توضيح ذلك في الجدول الموالي.

جدول رقم(03-02): دعائم التعليم لجامعة عنابة

رابط الأرضية الرقمية	المؤسسة	نوع الأرضية الرقمية (مودل..)
https://elearning.univannaba.dz/	جامعة باجي مختار عنابة	منصة التعليم عن بعد e-
https://elearning-facsceg.univannaba.dz/my/	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	Learning

رابعاً: الدعم المالي للطلبة والأساتذة لدعم البحوث المبتكرة

في هذا السياق يستفيد جميع الطلبة الجامعيين من منحة مالية كل ثلاثة أشهر، حيث تقدر 5850 دج بالنسبة لطلبة السنة الأولى ماستر، و7200 دج بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 90-170 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 09-351 المؤرخ في 26 أكتوبر 2009 المادة 04 منه، وبخصوص دعم البحوث والمشاريع الطلاب والأساتذة المبتكرة فلقد صدر مرسوم رئاسي رقم 297-24 المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1446 الموافق 24 سبتمبر سنة 2024 والذي يتضمن إحداث جائزة رئيس الجمهورية للباحث المبتكر. ووفق ما جاء في المادة الأولى منه فإنه يتحدد شروط هذه الجائزة، ووفق المادة 2 منه فهي تهدف لتشجيع البحث العلمي وتنمية الابتكار وترقية الاقتصاد الوطني حتى يمكن تطوير وترقية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

ووفق المادة 03 من هذا المرسوم الرئاسي رقم 297-24 فإنه تمنح الجائزة لكل باحث كان مقيم بالجزائر أو خارجها وله جنسية جزائرية. ينجز بحثاً مبتكراً بصفة فردية أو جماعية حسب الفئتين التاليتين:

- فئة الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين.

- فئة الطلبة الجامعيين.

ووفق المادة 06 من نفس المرسوم تتضمن الجائزة شهادة تقديرية ومكافأة مالية توزع كالآتي:

بالنسبة للأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين فتقدم مبلغ خمسة ملايين دينار جزائري (5000.000 دج) للفائز الأول، مبلغ ثلاثة ملايين دينار جزائري (3000.000 دج) للفائز الثاني ومبلغ مليوني دينار جزائري (2000.000 دج) للفائز الثالث.

بالنسبة لفئة الطلبة الجامعيين فتقدم لهم مبلغ خمسة ملايين دينار جزائري (5000.000 دج) للفائز الأول، مبلغ ثلاثة ملايين دينار جزائري (3000.000 دج) للفائز الثاني، مبلغ مليوني دينار جزائري (2000.000 دج) للفائز الثالث.

كما حددت نص المادة 7 من المرسوم رقم 24-297 كيفية منح هذه الجائزة، وأنه يتم إنشاء لجنة تحكيم لهذا الغرض بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي، والبحث العلمي والوزير المكلف باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة. ووفق نص المادة 8 منه أنه تتولى هذه اللجنة مهمة انتقاء أحسن البحوث المبتكرة والمرشحة لنيل الجائزة.

هذا يساعد على دعم الطلبة كمقاولين محتملين لإنشاء مشاريعهم المقاولاتية من خلال توفير الموارد المالية اللازمة لتطوير أفكارهم، وتحويلها إلى منتجات وخدمات قابلة للتطبيق. ودعم الابتكارات الجديدة، من خلال تحفيز المبتكرين على زيادة التنافسية وتحسين أفكارهم، وتقديم حلول أفضل التي تكون لها فائدة على المجتمع ككل.

خامسا: الإمكانيات المادية الخاصة بالتعليم المقاولاتي كدورات مقدمة من طرف هياكل الدعم المقاولاتية "مركز تطوير المقاولاتية، حاضنات الأعمال"

لدى هياكل دعم المقاولاتية بجامعة باجي مختار -عنابة- قاعات تدريب واسعة مخصصة للتعليم المقاولاتي ومزودة بكامل الاحتياجات الضرورية من أجهزة العرض المرئي، وإنارة وطاولات وكراسي. بالإضافة للتصريح الذي ورد في جريدة أخبار الشرق يوم 19 سبتمبر 2024 حول استفادة مركز تطوير المقاولاتية لجامعة باجي مختار - عنابة - من فضاء ومقر جديد على مستوى قطب الجامعي "السيتام"، والذي يحتوي على عدة قاعات تدريب واسعة، ومكاتب مجهزة بكامل الاحتياجات اللازمة لزيادة جودة التكوين والمرافقة الدائمة والمتواصلة الخاصة بحاملي المشاريع. كما تم تهيئة المبنى الذي يحوي على 50 مقرا خاص بالمؤسسات الناشئة وسيُنقل إليه مركز تطوير المقاولاتية حتى يكون أقرب لحاملي المشاريع.

ويحتوي أيضا على كل ما يلزم من فضاءات لتطوير مناخ المقاولاتية لخريجي جامعة عنابة، وسيتم افتتاحه عن قريب ومنح المقرات لكل من أصحاب وسم مؤسسة ناشئة، ووسم مشروع مبتكر.

وتقوم أيضا بمرافقة الطلبة نحو إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وطلب التمويل اللازم لدراسته لدى اللجان المختصة لووكالة (NESDA).

المطلب الثاني: واقع البيئة الداعمة المعنوية للتعليم المقاولاتي

تتكون البيئة الداعمة المعنوية للتعليم المقاولاتي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عنابة - على مجموعة من المكونات التي تساعد على التحفيز المعنوي للطلبة للتوجه المقاولاتي، ويمكن تلخيصها في العناصر التالية:

أولاً: مشاريع البحث الداعمة لتخصص ريادة الأعمال:

جدول رقم(03-03): مشاريع البحث الداعمة لتخصص ريادة الأعمال

عنوان مشروع البحث	رمز المشروع	تاريخ بداية المشروع	تاريخ نهاية المشروع
إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية وتحديات الحوكمة وأخلاقيات العمل في ظل التحول الرقمي	F01L02UN230120230001	2023	2027
الإدارة بالقيم توجه نحو أخلاق المنظمات وقيادتها نحو الريادة في ظل التحول الرقمي للإدارات دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية على مستوى الشرق الجزائري	F01L02UN230120230003		
نحو تعزيز العلاقة بين التكنولوجيا المالية والشمول المالي لدعم تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر في الجزائر	F01L02UN230120210001	2021	2024
استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تفعيل إدارة المعرفة وأثره على الأداء التنافسي دراسة على عينة من المؤسسات الاقتصادية	F01L02UN230120230004	2023	2027

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الوثائق المقدمة من مكتب الموظفين

تسمح المشاريع البحثية بتعزيز الفضول العلمي لدى الطلبة لاستكشاف مواضيع جديدة وزيادة رغبتهم في التعلم. يمكن القول إنها أيضا تساهم في بناء بيئة تعليمية محفزة معنويا لتحقيق الإنجازات، وهذا سيزيد من فخرهم ودافعيتهم لتحقيق الأفضل.

ثانيا: التغطية الإعلامية:

تعتبر التغطية الإعلامية لإنجازات الجامعة أحد العناصر الأساسية المساهمة في بناء البيئة المعنوية الداعمة للتعليم المقاولاتي. وفي هذا الصدد تسلط وسائل الإعلام الضوء على مختلف المشاريع الإبداعية التي تم تجسيدها من طرف الطلبة على أرض الواقع حتى يكونوا قصصا للنجاح، وقدوة تحفيزية لغيرهم. وتقوم بنشر مختلف الإنجازات عبر وسائل التواصل الاجتماعي. فمثلا يتم نشر مختلف الأعمال والأنشطة التي تقوم بها الهياكل الداعمة للمقاولاتية كمركز تطوير المقاولاتية وحاضنات الأعمال على مستوى صفحات الفايسبوك الخاص بها.

كما أنها تساعد على نشر الثقافة المقاولاتية عبر مختلف وسائل الاعلام التقليدية والحديثة مثل الانترنت والندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والدولية، وهكذا يمكن تزويد الطلبة بتجارب ناجحة لمقاولين حتى يصبحوا نماذج يحتذى بهم. وفي هذا السياق كانت هناك متابعة إعلامية من طرف جريدة (آخر ساعة) يوم 3 جوان 2024 وتمحور المقال حول الإنجازات التي تقوم بها جامعة باجي مختار -عنابة- فيما يخص التعليم المقاولاتي. وأنها تحتضن اليوم الوطني التحسيبي حول المقاول الذاتي، وعرض الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية الذاتية وفوائدها، ومختلف ميزات المقاول الذاتي، وكيفية الحصول على بطاقته حتى يمكن تسهيل ولوج الشباب إلى سوق العمل عن طريق التوظيف الذاتي بقلم الصحفي "ب. مزوز". ونفس المقال في جريدة أخبار الشرق بقلم الصحفي "أمير قورماط"، ومتابعة إعلامية أخرى في جريدة الصريح يوم 3 جوان 2024 تخص انطلاق الدورات التدريبية لحاملي المشاريع المصغرة بمركز تطوير المقاولاتية بقلم الصحفية "أميرة سكيدي" لأجل ترقية المقاولاتية في الوسط الجامعي، وبناء جيل مبادر قادر على خلق المؤسسات والمساهمة في الاقتصاد.

بالإضافة لتغطية إعلامية من طرف جريدة (Seybousse Times)، وجريدة (أخبار الشرق) يوم 19 سبتمبر 2024 حيث تضمن المقال الإنجازات التي تقوم بها جامعة باجي مختار -عنابة- عموما فيما يخص التعليم المقاولاتي. وأنها قدمت الدورة التدريبية الرابعة لحاملي المشاريع المصغرة "دورة

سبتمبر 2024"، وتم مشاركة 38 حامل مشروع مصغر فيها بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة باجي مختار -عنابة- وفق تصريح الصحفي "أمير قورماط".

وقامت بالمشاركة في حصص إذاعية عبر أمواج إذاعة عنابة من أجل التعريف بمركز تطوير المقاولاتية، وأهدافها، ومختلف نشاطاتها، وتطلعاتها وآفاقها المستقبلية.

ثالثاً: الحقائق البحثية الموجودة في جامعة عنابة:

هذا المصطلح غائب تماماً عن الساحة الجامعية وعضواً عن ذلك توجد هياكل لدعم المقاولاتية تابعة لجامعة -عنابة- ويتم فيها احتضان الطلبة ذوي الأفكار الإبداعية والراغبين بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. والمنخرطين في قرار 1275 مشروع مؤسسة ناشئة /براءة اختراع. ويتم مرافقتهم وتكوينهم لتنمية رأس مالهم البشري في مجال المقاولاتية، وتوجد لدى جامعة عنابة 4 واجهات وهي: مركز تطوير المقاولاتية (CDE)، حاضنة الأعمال (Incubateur)، مكتب ربط العلاقات الخارجية (BLUE)، مركز دعم التكنولوجيا والابتكار (CATI).

فمن خلال هياكل دعم المقاولاتية السابقة يتم توفير البيئة المعنوية الداعمة للتعليم المقاولاتي والتي تحتضن الأفكار الإبداعية، وهكذا يشعر الطلبة المبدعين بالتحفيز والتشجيع المعنوي فيعبرون عن أفكارهم بأريحية دون خوف وتردد، حتى يمكن توجيههم لتجسيدها. كما سبق أن تم الإشارة لمختلف الخدمات التي تقدمها تلك الهياكل من توجيه وإرشاد واحتضان وهذا بدوره يساهم في تقديم الدعم المعنوي للطلبة.

رابعاً: الفرص البحثية

بعد الاستفسار من المسؤولين حول الفرص البحثية التي يمكن أن توفرها جامعة -عنابة- لفائدة الطلبة إنه يتم منحهم فرصاً للبحث وحضور المؤتمرات الخارجية لطلبة الدكتوراه فقط. أما باقي الطلبة فهم غير معنيين بها.

كما أنه تم فتح منحة دراسية من حكومة المجر للعام الجامعي 2024-2025 لصالح الطلبة المتفوقين في سنة الثالثة ليسانس والسنة الثانية من الماستر عبر منصة المنحة (stipendium) حتى تكون خطوة كبيرة لتحقيق أحلامهم.

لابد من التنويه أن هذه الفرص البحثية هي من العناصر الهامة التي تشجع وتدعم البيئة المعنوية الخاصة بالتعليم المقاولاتي لأنها تحفز الطلبة أكثر على البحث والابتكار، وتفتح أمامهم آفاقا واعدة. وتسمح لهم باكتساب الخبرات والتجارب والتفاعل مع الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات، ولا تبقى أفكارهم حبيسة أذهانهم، وإنما يمكن أن تتبلور أكثر وتتحرك وتطلق العنان.

المطلب الثالث: واقع جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

سيتم تسليط الضوء في هذا المطلب على معرفة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي من خلال عرض التعليم المقاولاتي كتخصص وكمقياس يدرس في جميع التخصصات وكدورات تكوينية يتم تقديمها من طرف هياكل دعم المقاولاتية.

أولا: التعليم المقاولاتي كتخصص في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عنابة-

لدى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عنابة- العديد من التخصصات وأدرج تخصص جديد فيها يسمى ريادة الأعمال سواء في مرحلة ليسانس أو في طور الماستر.

1- عرض محتوى برامج التعليم المقاولاتي لطور الماستر كتخصص يسمى "ريادة الأعمال"

يمكن توضيح محتوى برامج التعليم المقاولاتي كتخصص من خلال التطرق لمختلف المقاييس المدرسة في طور الماستر.

- عرض جدول التوزيع الأسبوعي للمقاييس التي تدرس لتخصص ريادة الأعمال للسنة الأولى ماستر (السداسي الأول) المعتمد رسميا

فيما يلي سيتم عرض جدول التوزيع الأسبوعي للمقاييس التي تدرس في تخصص ريادة الأعمال للسنة الأولى ماستر للسداسي الأول والمعتمد رسميا من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جدول رقم (03-04): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر للسداسي الأول

نمط التعليم		الأصد ة	المعا مل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
ع	ح			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	16-14 أسبوع	
									وحدات التعليم الأساسية
X	X	18	8	16 سا	-	6.00 سا	6.00 سا	540 سا	وت 1 (ج)
X	X	5	2	4.30 سا	-	1.30 سا	1.30 سا	135 سا	الاستراتيجية الدولية
X	X	5	2	4.30 سا	-	1.30 سا	1.30 سا	135 سا	الهندسة المالية للمؤسسات الريادية
X	X	4	2	3.30 سا	-	1.30 سا	1.30 سا	135 سا	مراقبة التسيير للمؤسسات الريادية
X	X	4	2	3.30 سا	-	1.30 سا	1.30 سا	135 سا	اليقظة الرقمية
									وحدات التعليم المنهجية
		9	4	8 سا	-	3.00 سا	3.00 سا	270 سا	وت م 1 (ج)
X	X	5	2	4.30 سا	-	1.30 سا	1.30 سا	135 سا	النمذجة الإحصائية

تابع لجدول رقم (03-04): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الأول

X	X	4	2	3.30	-	سا1.30	سا1.30	سا135	الاتصال والتحرير الإداري
				سا					
									وحدات التعليم الاستكشافية
		2	2	0.20	-	1.30	سا1.30	سا135	وت ا1(ج)
				سا		سا			
X	X	2	2	0.20	-	سا1.30	سا1.30	سا135	قانون المنافسة وحماية المستهلك
				سا					
									وحدة التعليم الأفقية
		1	1	0.10	-	سا1.30	-	سا22.30	وت ا ف1(ج)
				سا					
X		1	1	0.10	-	سا1.30	-	سا22.30	لغة أجنبية متخصصة 01
				سا					
		30	15	24.3	-	سا12	10.30	967.30	مجموع السداسي 1
				سا0			سا	سا	

التقييم 60% للامتحان و 40 % للمراقبة المستمرة لكل السداسيات

المصدر: اعتمادا على مكتب الموظفين

من خلال جدول التوزيع الزمني الخاص بتخصص الماستر ريادة أعمال المعتمد رسميا من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يتضح جليا أن التعليم المقاولاتي ركز في السداسي الأول من السنة أولى ماستر على مقاييس مهمة تتمثل في المعرفة الاستراتيجية الدولية، والهندسة المالية للمؤسسات الريادية، ومراقبة التسيير للمؤسسات الريادية واليقظة الرقمية ومعرفة قانون المنافسة وحماية المستهلك.

الفصل الثالث

علاوة على ذلك لابد من معرفة النمذجة الإحصائية والاتصال والتحرير الإداري، ولغة أجنبية متخصصة بسبب بيئة الأعمال المتغيرة، والتي تتطلب سهولة الاتصال واستخدام أكثر من لغة إن اقتضت الضرورة.

يمكن التوصل أن محتوى برنامج التعليم المقاولاتي كتخصص يسمى ريادة الأعمال المقدم في السنة الأولى ماستر للسداسي الأول ضم مختلف المعارف والمعلومات الضرورية التي يجب على الطالب الإلمام بها، سواء كانت معارف اقتصادية وإدارية ومقاولاتية وغيرها.

• عرض جدول التوزيع الأسبوعي للمقاييس التي تدرس في تخصص ريادة الأعمال للسنة الأولى ماستر (السداسي الثاني) المعتمد رسمياً

سيتم عرض جدول التوزيع الأسبوعي للمقاييس التي تدرس في تخصص ريادة الأعمال للسنة الأولى ماستر للسداسي الثاني والمعتمد رسمياً من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جدول رقم (03-05): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الثاني

نمط التعليم		الأر صدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي			الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم	
عن	حضور			أعمال	أعمال	أعمال	محاضرة	16-14	
بعد				أخرى	تطبيقية	موجهة		أسبوع	
								وحدات التعليم الأساسية	
X	X	18	8	16سا	-	6.00	6.00سا	540سا	وت 1(اج)
X	X	5	2	4.30سا	-	1.30	1.30سا	135سا	نظم تخطيط الموارد

تابع لجدول رقم (03-05): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الثاني

X	X	5	2	سا4.30	-	1.30	سا1.30	سا135	التصميم التفكيرى
						سا			
X	X	4	2	سا3.30	-	1.30	سا1.30	سا135	استحواذ واسترداد المؤسسات
						سا			
X	X	4	2	سا3.30	-	1.30	سا1.30	سا135	تحليل النظام البيئى لريادة الأعمال
						سا			
									وحدات التعليم المنهجية
		9	4	سا8	-	3.00	سا3.00	سا270	وت م 1 (اج)
						سا			
X	X	5	2	سا4.30	-	1.30	سا1.30	سا135	الأساليب الكمية في الإدارة
						سا			
X	X	4	2	سا3.30	-	1.30	سا1.30	سا135	منهجية إعداد مذكرة الماستر
						سا			
									وحدات التعليم الاستكشافية
		2	2	سا0.20	-	1.30	سا1.30	سا135	وت 1(اج)
						سا			
X	X	2	2	سا0.20	-	1.30	سا1.30	سا135	قانون الأعمال
						سا			
									وحدة التعليم الأفقية

تابع لجدول رقم (03-05): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الثاني

		1	1	0.10 سا	-	1.30 سا	-	22.30 سا	وت ا ف 1 (اج)
X		1	1	0.10 سا	-	1.30 سا	-	22.30 سا	لغة أجنبية متخصصة 02
		30	15	24.30 سا	-	12 سا	10.30 سا	967.30 سا	مجموع السداسي 2

المصدر: اعتمادا على مكتب الموظفين

من خلال جدول التوزيع الزمني الخاص بتخصص ماستر ريادة أعمال المعتمد رسميا يظهر أن التعليم المقاولاتي ركز في السداسي الثاني من السنة أولى ماستر على مقاييس ذات أهمية في مجال المقاولاتية كنظم تخطيط الموارد، والتصميم التفكيري، واستحواذ واسترداد المؤسسات، وتحليل النظام البيئي لريادة الأعمال.

بالإضافة للأساليب الكمية في الإدارة، ومنهجية إعداد مذكرة الماستر، وقانون الأعمال

ولغة أجنبية متخصصة بسبب التغير في بيئة الأعمال التي وجب اكتساب مختلف المعارف الضرورية لتسهيل التواصل وتبادل الآراء.

مما سبق يمكن القول إن محتوى برنامج التعليم المقاولاتي كتخصص يسمى ريادة الأعمال المقدم في السنة الأولى ماستر للسداسي الثاني شمل العديد من المعارف الهامة التي يستوجب على الطلبة معرفتها حتى يمكن تكوينهم في مجال المقاولاتية ويصبحوا قادرين على الاندماج فيها.

- عرض جدول التوزيع الأسبوعي للمقاييس التي تدرس لتخصص ريادة الأعمال للسنة الثانية ماستر (السداسي الثالث) المعتمد رسميا

الفصل الثالث

سيتم عرض جدول التوزيع الأسبوعي الخاص بالمقاييس التي يتم تدريسها لتخصص قيادة الأعمال
للسنة الأولى ماستر للسداسي الثالث والمعتمد رسمياً من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جدول رقم (03-06): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص قيادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الثالث

نمط التعليم	الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم	
			محاضرة	أعمال موجهة	أعمال تطبيقية	أعمال أخرى			
عن حضوري	بعد						16-14 أسبوع		
								وحدات التعليم الأساسية	
X	X	18	8	21	-	4.30	4.30	540	وت 1 (ج)
X	X	5	2	7	-	1.30	1.30	135	إنشاء المؤسسات الناشئة
X	X	5	2	7	-	1.30	1.30	135	إدارة المشاريع الابتكارية
X	X	4	2	7	-	1.30	1.30	135	حوكمة المؤسسات الريادية
X	X	4	2	7	-	1.30	1.30	135	تحليل وإدارة الأزمات
									وحدات التعليم المنهجية
		9	4	8	-	3.00	3.00	270	وت م 1 (ج)
X	X	5	2	4.30	-	1.30	1.30	135	برمجيات احصائية 2
X	X	4	2	3.30	-	1.30	1.30	135	إدارة المعرفة
									وحدات التعليم الاستكشافية

تابع لجدول رقم(03-06): جدول التوزيع الأسبوعي لتخصص ريادة الأعمال لسنة الأولى ماستر

للسداسي الثالث

		2	2	0.20	-	1.30	1.30	135	وت ا1(اج)
				سا					
X	X	2	2	0.20	-	1.30	1.30	135	إدارة العلاقات مع الزبائن
				سا					
									وحدة التعليم الأفقية
		1	1	0.10	-	1.30	-	22.30	وت ا ف ا1(اج)
				سا				سا	
X		1	1	0.10	-	1.30		22.30	ندوة حول المشاريع الريادية الرقمية
				سا				سا	
		30	16	29.3	-	10.30	9	967.3	مجموع السداسي 3
				سا0		سا		سا0	

التقييم 60% للامتحان و 40 % للمراقبة المستمرة لكل السداسيات

المصدر: اعتمادا على مكتب الموظفين

من خلال جدول التوزيع الزمني الخاص بالسنة الثانية ماستر ريادة أعمال السداسي الثالث المعتمد رسميا من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يتضح جليا أن التعليم المقاولاتي ركز على كيفية إنشاء المؤسسات الناشئة، وإدارة المشاريع الابتكارية وتحليل وإدارة الأزمات التي يمكن أن يصادفها المقاولون مستقبلا. بالإضافة لكيفية حوكمة المؤسسات الريادية وإدارة المعرفة وإدارة العلاقات مع الزبائن، وندوة حول المشاريع الريادية الرقمية بالإضافة لبرمجيات إحصائية لاعتبارها عنصرا مهما خصوصا في الوقت الحالي.

مما سبق يتضح إن محتوى برنامج التعليم المقاولاتي كتخصص يسمى ريادة الأعمال المقدم في السنة الثانية ماستر للسداسي الثالث ضم مختلف المعارف الخاصة بالمقاولاتية التي تساعد الطلبة على

معرفة خطوات إنشاء المؤسسات الناشئة، وإدارتها حتى يمكن توسيعها من خلال معرفة طرق إدارة الأزمات التي يمكن أن تعثرها، وكيفية إدارة العلاقات مع الزبائن وكسب ولائهم كونهم الورقة الراحلة المساعدة في نجاح المؤسسات الناشئة.

• التبرص في مؤسسة لإعداد مذكرة التخرج:

خلال السداسي الثاني من السنة الثانية ماستر يقوم الطالب بتبرص في مؤسسة يتوج بمذكرة تناقش عن بعد أو حضوريا وفيما يلي الجدول الذي يوضح ذلك.

جدول رقم (03-07): توضيح مسار السداسي الثاني لسنة الثانية ماستر

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي	
30	04	30 ساعة/أسبوعي	العمل الشخصي
/	/	03 ساعة/أسبوعي	التبرص في المؤسسة
/	/	02 ساعة/أسبوعي	الملتقيات
/	/	05 ساعة/أسبوعي	أعمال أخرى (حدد)
30	04	600 ساعة	مجموع السداسي 4

المصدر: اعتمادا على مصلحة الموظفين

وهنا يطبق الطالب مختلف الكفاءات والمعارف التي درسها خلال مساره التكويني.

2- تقييم جودة ومحتوى التعليم المقاولاتي كتخصص

يمكن تقييم جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي كتخصص يسمى ريادة الأعمال في طور الماستر

من خلال عرض الهدف من التكوين والمؤهلات والقدرات التي يسعى لتكوينها.

- الهدف من التكوين: تم الحصول على جميع المعلومات التي تخص الهدف من التكوين في تخصص ريادة الأعمال لطور الماستر من طرف مكتب الموظفين الخاص بهذا التخصص في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عناية- من خلال (CANVAS) الخاص بهذا التخصص، والمعتمد رسميا من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. حيث يهدف التكوين المقترح لتطوير مختلف المؤهلات والقدرات الخاصة بالطلبة في مجال الإدارة والتسيير والمقاولاتية، عن طريق

اكتساب معارف دقيقة في مجال طرق التسيير، إدارة المشاريع الابتكارية، إنشاء مؤسسات ناشئة، إطلاق مشاريع تجارية وإدارية، والأخذ بعين الاعتبار مختلف المخاطر المالية الخاصة بذلك. بالإضافة للتخطيط والرقابة على المشاريع الابتكارية، إدارة الابتكار والإبداع، ناهيك عن تمكينهم من مختلف الأساليب الإحصائية والكمية في مجال التخصص.

ويرجع ذلك لأهمية التخصص في ظل التوجه نحو الانفتاح على البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز خلق المؤسسات الناشئة التي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وهكذا تتحمل الجامعة مسؤولية تأهيل وتحضير الطلبة لهذا التخصص الواعد.

• **المؤهلات والقدرات المستهدفة:** وفي هذا السياق يمكن للطلاب بعد حصوله على الشهادة من قيامه بعدة مهام منها: القدرة على إنشاء مؤسسات ناشئة، إدارة المشاريع الصغيرة والابتكارية، وتطوير مهارات العمل ضمن فريق لأجل تطوير الأفكار، تلبية حاجيات المؤسسات الوطنية من جانب الكفاءات البشرية القادرة على إدارة وتسيير المشروعات المبتكرة، بالإضافة للرفع من المستوى العلمي والتقني للطلبة عن طريق اكتسابهم المهارات في مجال إدارة المؤسسات والمشروعات الابتكارية، وإنشاء المؤسسات الناشئة. ناهيك عن تطوير قدرات الطلبة وتحضيرهم في مجال الإدارة والتسيير، والمتابعة على مستوى الدكتوراه لهذا تم إدراج إعداد المذكرة ومناقشتها. ويتعين عليهم التحكم في أسس وأدوات تسيير الأعمال المقاولاتية والابتكارية وتطبيق الإدارة الحديثة. كما أنها يمكن أن تفتح آفاقا للطلبة بشكل واسع لتحقيق طموحات عالية في قيادة الأعمال المبتكرة، كما يهدف لإيجاد حلول لمشكلة ما، أو تقديم ابتكار جديد. كما يمكنهم العمل أيضا في المؤسسات الاقتصادية كمدراء، مسيرين، أو القيام بإنشاء مؤسسات ناشئة أو صغيرة ومتوسطة.

فمن خلال هذا التخصص يمكن تلبية متطلبات سوق العمل المحلي من كفاءات مدربة ومؤهلة على تحمل المسؤولية لإنجاح برامج تأهيل المؤسسات الناشئة، الصغيرة والمتوسطة بما يتماشى مع القدرات الضرورية لمجابهة التحديات والمنافسة. بالإضافة لإمكانية متابعة الدراسة في الفروع المختلفة لعلوم التسيير على مستوى الدكتوراه.

يمكن الاستنتاج أن برنامج التعليم المقاولاتي كتخصص يسمى ريادة الأعمال في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة -عنابة- شمل الجوانب النظرية والعملية في مجال

المقاولاتية. وهذا يسمح بتغيير نوايا الطلبة وزيادة الرغبة ببدء مشروعهم، كما أن جودة برامج التعليم المقاولاتي لها أهمية كبيرة في تطوير معارفهم وصل مهاراتهم.

ثانيا: التعليم المقاولاتي كمقياس

يتم تدريس المقاولاتية كمقياس في مختلف التخصصات ومختلف الكليات وهذه الدراسة تعنى بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حيث يتم إدراج هذا المقياس في جميع التخصصات. ويهدف لتنمية الثقافة المقاولاتية للطلبة وتقديم مختلف المعارف والمهارات الخاصة بالمقاولاتية لإنشاء المشاريع. وعند الاطلاع على منهاج المادة التعليمية الخاص بمقياس المقاولاتية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة - كنموذج مقدم للتعليم المقاولاتي كمقياس نجد أن الهدف العام من هذا المقياس هو التعرف على بعض المصطلحات الخاصة بالمقياس وطريقة إنشاء المشروع، ومعرفة طرق التمويل.

بينما الهدف العام من التعلم هو معرفة كيفية تحويل المبادئ النظرية للفكر المقاولاتي حتى تصبح مشروعا واقعيا، وتساهم في إيجاد حلول لمعالجة المشاكل الحقيقية الخاصة بالاقتصاد الوطني، والتعرف على كيفية دراسة جدوى إنشاء المؤسسة من خلال دراسة السوق، الموارد البشرية والتقنية الخاصة بالموضوع، بالإضافة للإحاطة بأنماط التمويل المؤسسات الناشئة.

أما محتوى المادة التعليمية فيتمثل في التطرق للمفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية، وتحفيز الفكر والروح المقاولاتية، والإدراك والوعي بأهمية الثقافة المقاولاتية في المجتمع والاقتصاد. والوسائل المختلفة لإنجاح عملية إنشاء المشاريع المقاولاتية، وعرض آليات تمويلها والتعرف على الهيئات الداعمة لها الموجودة في الوسط الجامعي، ودور الجامعة في عملية التحفيز والتعليم المقاولاتي.

ويمكن عرض البرنامج المقترح لمقياس المقاولاتية لتخصص ماستر 2 شعبة علوم مالية تخصص

مالية وصيرفة إسلامية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة - كالتالي:

جدول رقم (03-08): محتوى برنامج المقاولاتية للسنة الجامعية 2024-2025

الأسبوع	المحتوى
الأول	مدخل للمقاولاتية
الثاني	الثقافة المقاولاتية
الثالث	حامل المشروع
الرابع	دراسة جدوى إنشاء المؤسسة
الخامس	تمويل إنشاء مؤسسة
السادس	الامتحان الجزئي
السابع	مخطط الأعمال
الثامن	دور الجامعة في إنشاء مؤسسة
التاسع	المقابلة الخضراء
العاشر	التمويل الإسلامي للمشاريع
الحادي عشر	الابتكار
الثاني عشر	مناقشة أفكار المشاريع غير نمطية
الثالث عشر	التدريب على إنجاز مخطط عمل تجاري

المصدر: اعتمادا على (بوابة التعليم عن بعد لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة،
(2024)

من خلال الجدول السابق يتضح أن التعليم المقاولاتي كمقياس يسمى "المقاولاتية" ضم عدة معارف ومفاهيم خاصة بالمقاولاتية، ودراسة جدوى إنشاء المؤسسة وتمويلها، ومخطط الأعمال ودور الجامعة في إنشاء مؤسسة، بالإضافة للمقابلة الخضراء، التمويل الإسلامي للمشاريع والابتكار، ومناقشة أفكار المشاريع غير النمطية، التدريب على إنجاز مخطط عمل تجاري.

وهنا لابد من الإشارة أن محتوى برامج التعليم المقاولاتي تختلف من باحث لآخر ولا يوجد إجماع ولا معيار لأفضلها. وذلك بسبب اختلاف احتياجات الطلبة التعليمية، ومستواهم وأهدافهم فالبعض يحتاج

لمعارف عالية المستوى كالملكية الفكرية ونماذج الأعمال والإدارة وتعليم المهارات الناعمة كاحترام الذات، والقدرة على إيجاد الفرص ومعرفة طرق التمويل، والتسويق وإدارة الأعمال.. الخ (Ncanywa & Dyantyi, 2022.p79).

ثالثاً: التعليم المقاولاتي كدورات تكوينية مقدمة من طرف هياكل دعم المقاولاتية

وفي هذا السياق فإن مهام هياكل دعم المقاولاتية "كمراكز تطوير المقاولاتية وحاضنات الأعمال" هو مرافقة حاملي المشاريع المصغرة، وأصحاب الأفكار الابتكارية في مجال التكوين والتدريب. ومساعدتهم على تخطي مختلف العقبات وتقديم مختلف الاستشارات الخاصة بالتسيير، أو إدارة الموارد البشرية.. الخ. وسيتم عرض بعض من محتوى الدورات التكوينية المقدمة من طرف مركز تطوير المقاولاتية (CDE) لجامعة باجي مختار -عنابة- للموسم الجامعي 2024-2025.

• محتوى الدورات التكوينية المقدمة من طرف مركز تطوير المقاولاتية (CDE) لجامعة باجي مختار -عنابة- للموسم الجامعي 2024-2025

يمكن تلخيص بعض من محتوى الدورات التكوينية المقدم من طرف مركز تطوير المقاولاتية بجامعة باجي مختار -عنابة- وفق المعلومات المقدمة من طرف مسؤوليها في العناصر التالية:

-القيام بدورات تدريبية لفائدة الطلبة المتخرجين دفعة 2022-2023 حاملي الأفكار والمشاريع المقاولاتية لمدة 15 يوم من 10-02-2024 إلى غاية 28-02-2024 لأجل مرافقتهم نحو إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وطلب التمويل اللازم لدراسته لدى اللجان المختصة لوكالة (NESDA). والتي تتخللها العديد من الورشات في مختلف المقاييس ذات صلة بالمقاولاتية وتقييم فرص الأعمال، ونموذج العمل التجاري ودراسة السوق، واستراتيجيات التسويق وتحديد تكاليف المشروع ورأس المال، وإدارة العمليات والموارد وتقدير خطة التدفق النقدي ومعايير التقييم. وتم أيضا التطرق إلى الأشكال القانونية للمؤسسات من تقديم مكون وكالة ((NESDA السيد "معوج سمير" وتم تقديم هذه الورشات التدريبية من طرف العديد من المدربين والأساتذة المتخصصين.

-القيام بدورة تدريبية لحاملي المشاريع المصغرة دورة جوان 2024 بمركز تطوير المقاولاتية وتضمنت مواضيع خاصة بمخطط الأعمال، تحليل السوق واستراتيجيات التسويق ومراحل إنشاء المؤسسة والأطر

القانونية، وكيفية إدارة أموال المؤسسة وإدارة العمليات والموارد، والتكاليف المتغيرة للمشروع وعتبة المردودية ومصادر التمويل.

-القيام بدورة تدريبية لحاملي المشاريع المصغرة بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة باجي مختار -عنابة- دورة سبتمبر 2024 وتنوعت المواضيع الخاصة بالمقاولاتية وتقييم فرص الأعمال.

-القيام بدورة تدريبية لحاملي المشاريع المصغرة بمركز تطوير المقاولاتية لجامعة باجي مختار -عنابة- دورة أكتوبر 2024 وتنوعت المواضيع الخاصة بالمقاولاتية.

كما أنها نظمت الأيام التحسيسية حول المقاولاتية في الجزائر يوم 12-13-14 نوفمبر 2024 بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاولاتية بالسماع "عبد الله فاضل" القطب الجامعي سيدي عاشور لتقديم المفاهيم العامة حول المؤسسات الناشئة، وحاضنات الأعمال والمقاولاتية والمقاول ودراسة الجدوى للمشاريع، ومراحل إنشاء مؤسسة مصغرة وعرض تجارب ناجحة لمؤسسات مصغرة وناشئة.

بالإضافة لما سبق فقد قدم مركز تطوير المقاولاتية الأسبوع العالمي للمقاولاتية من 18 إلى 24 نوفمبر 2024 ويتم من خلاله التحسيس بأهمية المقاولاتية وشرح قرار 1275 المتعلق بشهادة مؤسسة ناشئة /براءة اختراع/ مؤسسة مصغرة. بالإضافة لتقديم ورشة تكوينية لإدارة المال والأموال للمشاريع وورشة تحسيسية بعنوان أوجد فكرة مشروعك، وورشة حول التسويق الإلكتروني وورشة حول إدارة الموارد المالية، وآليات الدعم والتمويل للمشاريع المصغرة.

-تقديم ورشات تدريبية تطبيقية خاصة بالدورات التدريبية السادسة لحاملي المشاريع المصغرة دورة نوفمبر 2024 حيث تطرقت لاستراتيجيات التسويق والبيع للمشاريع، وكيفية إعداد مخطط الأعمال واختيار سوق مناسبة للمشاريع.

-القيام بدورة تدريبية لحاملي المشاريع المصغرة دورة ديسمبر 2024 بمركز تطوير المقاولاتية وتنوعت مواضيعها في أساسيات المقاولاتية، وكيفية إدارة الوقت في المشروع وتحديد الأهداف بطريقة (SMART) إدارة الوقت في المشروع تعني تنظيم وتخطيط الوقت المتاح لضمان إنجاز المهام في المواعيد المحددة. يعني أن يكون الهدف محدد (Specific) وقابل للقياس (Measurable) ، وقابل للتحقيق (Achievable) وذو صلة (Relevant) بأهداف المشروع ومحدد زمنيا (Time-bound) لتحقيقه. حيث تساعد هذه الطريقة في تحسين التركيز وزيادة فرص النجاح في المشاريع. واختيار سوق ملائمة

واستراتيجيات التسويق، وتحديد تكاليف المشروع وكيفية إعداد القوائم المالية (مركز تطوير المقاولاتية لجامعة عنابة، معلومات مقدمة، 2024).

مما سبق يمكن القول إن التعليم المقاولاتي كدورات مقدمة من طرف هيكل دعم المقاولاتية (مركز تطوير المقاولاتية) ضم مختلف المعارف والمهارات الاقتصادية من مهارات تقنية كتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، العمل في فريق.. الخ، ومعارف ومهارات إدارية من وضع الخطط والأهداف، واتخاذ القرارات، تنظيم وإدارة المشروع. بالإضافة لمعارف ومهارات مقاولاتية كالابتكار والإبداع، المثابرة وغيرها، لأجل تعزيز السلوك المقاولاتي لدى الطلبة وهذا ما جاء به الباحثان (Hisrich & Peters) في دراساتهم السابقة. وفي الأخير يمكن وضع أهم أعمال الخاصة بترقية المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمت في الجزائر بصفة عامة في الجدول رقم (03-09):

جدول رقم (03-09): أنشطة مراكز الدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة وحاضنات الأعمال

البيان	مراكز الدعم	حاضنات الأعمال
عدد المشاريع المستلمة	1600	511
عدد المشاريع الذين تم دعمها	321	79
عدد المشاريع التي تم إنشاؤها	75	41
عدد الوظائف المتوقعة	432	169

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على (Ministere de l'industrie, 2021.p27)

المطلب الرابع: واقع الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية الخاصة بالتعليم المقاولاتي

تعتبر الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية الركيزة الأساسية لتنمية رأس المال البشري لطلبة في مجال المقاولاتية وتحفيزهم على الإبداع والابتكار. وهي تشمل مختلف الكفاءات التي لا بد أن تتوفر عندهم، بالإضافة لإلمامهم بالمعارف اللازمة لخلق بيئة تعليمية مشجعة على التواصل وتبادل الآراء والأفكار مع الطلبة.

أولاً: بالنسبة لتخصص ريادة الأعمال

فبعد الاستفسار من مكتب مسؤول تخصص ريادة الأعمال لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة- يمكن التوصل أن قدرات التأطير تتمثل في إمكانية التكفل بحدود 30 إلى 40 طالب لوجود عدد معتبر نسبياً من الأساتذة ذوي الرتب العليا، ويمكن لكل أستاذ متخصص في علوم التسيير تأطير 4 في المتوسط، وهنا يوجد حوالي 16 أستاذ لديهم ليسانس علوم التسيير، ويملكون شهادات ما بعد التدرج. أما التخصصات كانت ما بين إدارة الأعمال والموارد البشرية والتسويق والاستراتيجية والمالية والمحاسبة.

أما المهام فقد تنوعت بين تقديم المحاضرات والأعمال الموجهة وتأطير المذكرات.

وهكذا تقوم الهيئة التدريسية بالعديد من الأدوار والمهام الأساسية كالتعليم والبحث العلمي، والمهام الإدارية وخلق التفاعلات مع الطلبة لتحفيز وبلورة تفكيرهم. كما يتم تنظيم أيام دراسية وندوات وملتقيات تخص المقاولاتية، وهذا كله يساهم في إثراء وصقل معارفهم وتبادل للمعلومات مع أساتذة آخرين ورفع مستوى كفاءتهم التعليمية. وللإشارة أنه تم تنظيم ملتقى علمي وطني ثاني الموسوم بعنوان: "الجامعة والفكر المقاولاتي في ظل التحول الرقمي: من فكرة مبدعة الى مشروع مبتكر" تحت شعار: طالب منشئ لمؤسسة ناشئة المنعقد يوم 6 نوفمبر 2024، والذي جاء تحقيقاً لتوصيات الملتقى الوطني الأول المنعقد في 18 أكتوبر 2023 الموسوم بعنوان: "ريادة الأعمال والاقتصاد الرقمي: من منطلق تعزيز دور المؤسسات الناشئة الرقمية واستدامتها"، تحت شعار: تحول رقمي لنمو سريع والذي كان بصفة حضوري وافتراضي.

ثانياً: بالنسبة لمقياس المقاولاتية

فيتم تدريس مقياس المقاولاتية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة -عنابة- من طرف أساتذة ذوي رتب عليا، ويمكن لكل أستاذ متخصص في علوم التسيير تدريسها ولديه القدرة على التوجيه والإشراف وتبادل المعلومات والأفكار، ومعارف متنوعة في مجال المقاولاتية حتى يمكن تزويد الطلبة بمختلف المفاهيم النظرية الخاصة بها، كما أن محتوى الدروس يتنوع حسب طبيعة ومستوى الطلبة واحتياجاتهم، ووفق لمتطلبات سوق العمل الحالية، لذا يجب أن يقوم الأساتذة بتحديث دائم

لمعارفهم. كما يمكنهم من زيادة كفاءتهم من خلال عدة طرق، منها: المشاركة في الدورات التدريبية، وورش عمل لتحسين كفاءتهم ومهاراتهم التعليمية في مجال المقاولاتية، وكثرة المطالعة وقراءة الكتب والمقالات والأبحاث والدراسات الأخيرة في مجالها. ناهيك عن استخدام أدوات تعليمية حديثة وتطبيقات من شأنها أن تحسن عملية التعليم. والانخراط في ملتقيات وطنية ودولية لتبادل الأفكار والآراء.

ثالثاً: بالنسبة للدورات التكوينية المقدمة من طرف هيكل دعم المقاولاتية التابعة لجامعة -عنابة-

حسب المعلومات المقدمة من طرف مدير مركز تطوير المقاولاتية التابعة لجامعة عنابة فتم مشاركة حاضنة الأعمال الجامعية في أيام تكوينية لتكوين الأساتذة المؤطرين للطلبة حاملي أفكار المشاريع في مجال التفكير التصميمي، ومخطط نموذج الأعمال من الفترة 04 مارس 2023 إلى غاية 09 مارس، 2023 وهذا حتى يمكنهم تكوين الطلبة تكويناً شاملاً في مجال المقاولاتية (مركز تطوير المقاولاتية لجامعة عنابة، معلومات مقدمة، 2024). ووفق الباحثين (Volkman.al., 2009) لابد أن يكون لدى الهيئة التدريسية شهادة في مجال المقاولاتية لضمان تلبية الحد الأدنى من المعايير الضرورية، وأن يتمتعوا بالإبداع.

وللإشارة لعدد الطلبة المسجلين في مشروع 1275 حوالي 230 في البداية سنة 2023/2022، وبقي منهم 160 طالب على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة عنابة. ويتم تكوينهم من طرف أساتذة من مختلف الكليات والذين بدورهم تلقوا تكويناً في مجال المقاولاتية، ويتم تقديم شهادات عند انتهاء التكوين من طرف الوزارة فيما يخص قرار 1275.

المطلب الخامس: واقع الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي

تعتبر الاستراتيجيات والمناهج البيداغوجية المستخدمة في التعليم المقاولاتي ضرورية وهامة لتطوير مهارات ومعارف الطلبة، كما أنه يتطلب استخدام الحديثة منها لتعزيز الإبداع والابتكار. سيتم عرض أهمها والتي يتم استعمالها في التعليم المقاولاتي.

أولاً: الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تخصص ريادة الأعمال

من خلال الاطلاع على (CANVAS) الخاص بتخصص ماستر ريادة الأعمال المعتمد رسمياً من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فإنه يتم استخدام الدروس النظرية في المحاضرات والدروس

الفصل الثالث

التطبيقية في الأعمال الموجهة والندوات. بالإضافة لدراسة حالة والقيام بالتربصات الميدانية على مستوى مختلف المؤسسات في نهاية السداسي الثاني لسنة ثانية ماستر لمدة شهر لإعداد مذكرة التخرج.

يمكن توضيح ميادين التربص والتكوين في المؤسسات الخاصة بتخصص ريادة الأعمال في الجدول

التالي:

جدول رقم (03-10): ميادين التربص والتكوين في المؤسسات الخاصة بتخصص ريادة الأعمال

مكان التربص	عدد الطلبة	مدة التربص
مركب سيدار الحجار-عنابة-	6	30يوم
مؤسسة الجزائرية للمياه-عنابة-	2	30يوم
مؤسسة ميناء عنابة	4	30يوم
مؤسسة Alphapipe بالحجار عنابة	2	30يوم
الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط عنابة	2	30يوم
ملبنة الايدوغ عنابة	4	30يوم
مؤسسة اتصالات الجزائر - عنابة	6	30يوم
البنك الوطني الجزائري عنابة	4	30يوم
شركة موبيليس عنابة	6	30يوم
مؤسسة فرتيال عنابة	6	30يوم
الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز امتياز- عنابة-	4	30يوم
مؤسسة محبوبة للعجائن	2	30يوم

تابع لجدول رقم (03-10): ميادين التربص والتكوين في المؤسسات الخاصة بتخصص ريادة الأعمال

مكان التربص	عدد الطلبة	مدة التربص
مؤسسة Labelle عناية SOGEDIA	2	30 يوم
مؤسسة FERPHOS عناية	4	30 يوم
شركة الخطوط الجوية الجزائرية-المديرية الجهوية عناية-	4	30 يوم
بنك الخليج الجزائر AGB عناية	2	30 يوم

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معلومات المقدمة من مصلحة الموظفين

كما تم استخدام الاستراتيجيات والمناهج الحديثة من خلال الدروس التطبيقية في الأعمال الموجهة والندوات، والتي تسمح بخلق التفاعل وتبادل الآراء بين الطلبة والأساتذة، ودراسة حالة والزيارات الميدانية لعدة مؤسسات. وهكذا يمكن ربط الجانب النظري مع الجانب التطبيقي للمفاهيم الخاصة بالمقاولاتية، ويمكن تنمية التفكير الإبداعي الخلاق للطلبة، وزيادة روح الاستباقية لديهم وتعزيز الجراءة المقاولاتية والنزعة نحو الاستقلالية، وتنمية الابتكار لزيادة رأس مالهم البشري ويصبحوا مقاولي المستقبل.

فمن خلال ما سبق يمكن القول إنه تم استخدام الاستراتيجيات والمناهج التقليدية والحديثة في تخصص ريادة الأعمال حيث تم اعتماد طريقة المحاضرات، والأعمال التطبيقية والزيارات الميدانية لإيصال مختلف المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية والتي لها صلة بها عبر تدريس المقاييس التي تم عرضها في العناصر السابقة.

ثانيا: الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في مقياس المقاولاتية

يتم استخدام الاستراتيجيات والمناهج التقليدية والحديثة في تدريس مقياس المقاولاتية واعتماد طريقة المحاضرات لإيصال مختلف المفاهيم ذات الصلة بالمقاولاتية فهي تساعد على تطوير المعارف النظرية

الخاصة بها. والدروس التطبيقية في الأعمال الموجهة وهنا يكون التفاعل ما بين الطلبة والأساتذة وتبادل للأفكار والآراء.

فكلما تم توفير بيئة والمناخ الداعم للتعليم المقاولاتي كلما ساهم ذلك في تحقيق نتائج إيجابية أكثر وخلق مقاولي المستقبل.

ثالثاً: الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في الدورات المقدمة من طرف هياكل دعم المقاولاتية

فبعد الاقتراب من مسؤولي مكاتب دعم المقاولاتية" مدير مركز تطوير المقاولاتية" التابع لجامعة عنابة تبين أنه يتم تقديم الدورات في مجال المقاولاتية من طرف أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بصفة تطوعية. سبق تكوينهم من طرف أساتذة متخصصين في مجال المقاولاتية والتي تم تعيينهم مسبقاً حتى يمكنهم تقديم المعارف، والمهارات الضرورية للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريعهم. كما يتم استخدام الاستراتيجيات والمناهج التقليدية والحديثة من خلال الاعتماد على أسلوب المحاضرات لعرض المفاهيم ذات الصلة بالمقاولاتية. واعتماد أسلوب قصص نجاح من خلال استضافة نماذج ناجحة للمقاولين حتى يبعثوا التحفيز للطلبة. وفي هذا السياق تم حضور صاحب مؤسسة (Axe Modelage Mécanique) لتقديم النصائح والارشادات، والتوجيهات للطلبة المقاولين خلال الدورات التدريبية المقدمة لفائدة الطلبة والمتخرجين دفعة 2022-2023 حاملي أفكار ومشاريع المقاولاتية بتاريخ 10-02-2024 إلى غاية 28-02-2024 والتي تخللتها عدة ورشات في مختلف المقاييس ذات صلة بالمقاولاتية.

تم استضافة السيد "بن طبوله محمد انيس" صاحب مؤسسة (Linked solutions) المختصة في تطوير البرامج، وقدم توجيهات للمتكونين حتى يمكنهم تحدي الفشل، وكيفية إقامة شبكة العلاقات للمؤسسات والاستراتيجية التسويقية، وحضور في الدورة التدريبية الثانية لدورة جوان 2024 لحاملي المشاريع.

بالإضافة لاستخدام أسلوب الألعاب (marchemello challenge) حول كيفية إدارة الوقت والموارد، وفريق العمل خلال الورشة المقدمة ضمن الدورة التدريبية لحاملي المشاريع المصغرة لدورة جوان 2024، هذا ما خلق جوا حماسيا وتفاعليا وتنافسيا بين المتدربين.

كما تم استخدام حصص المحاكاة لمخطط الأعمال (BP) وشبكة التقييم خلال الدورة التدريبية لشهري سبتمبر ونوفمبر 2024 من تأطير مرافق (NESDA).

تم استضافة صاحبة المؤسسة المصغرة (Ines pub deco) السيدة "احميد ايناس" لإعطاء خبرتها لحاملي المشاريع، والآنسة "بوخاري كوثر" صاحبة مؤسسة (Archi Designe) في الدورة التدريبية الخامسة لحاملي المشاريع المصغرة بمركز تطوير المقاولاتية دورة أكتوبر 2024. بالإضافة لحضور السيدة "لعقون ايمان" صاحبة مؤسسة ((Archi Scan) والتي نقلت تجربتها وقدمت نصائح قيمة تساعدهم على الولوج لعالم الأعمال. وصاحب مؤسسة "الو طبيبي" السيد "حامي لحبيب" وهذا سمح بخلق التفاعل الكبير وفتح النقاش لمعرفة مفاتيح النجاح.

علاوة على ذلك تم استضافة رائد الأعمال "أحمد بن جلول" الذي قدم أساسيات حول التسويق الإلكتروني للمؤسسات، بالإضافة للمقاول "بلال بورحلة" الذي تطرق لأهمية اكتساب عقلية المقاول والمقاولاتية خلال الأسبوع العالمي للمقاولاتية من 18 إلى 24 نوفمبر 2024.

كما تنظم مسابقات لأحسن الأفكار ولأحسن مخططات الأعمال وهنا يكون التفاعل وتبادل الآراء (مركز تطوير المقاولاتية لجامعة عنابة، معلومات مقدمة، 2024).

فمن خلال ما تم عرضه يمكن القول إنه تم استخدام مختلف الاستراتيجيات والمناهج التقليدية والحديثة في الدورات المقدمة من طرف "مركز تطوير المقاولاتية" التابعة لجامعة عنابة، والتي تعتبر أحد هياكل دعم المقاولاتية لإيصال المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية وتنمية رأس المال البشري للطلبة.

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

الإطار المنهجي للدراسة هو مجموعة الخطوات والأسس التي يعتمد عليها الباحث للوصول لأهدافه البحثية، وتساعده في إكمال موضوع دراسته بشكل دقيق. وحتى يمكن اختبار صحة الفرضيات لابد من اتباع منهجية سليمة من خلال شرح كل من المنهج المتبع، ومجتمع وعينة الدراسة، الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، وعرض مختلف الجوانب الخاصة بالأداة المستخدمة وخطوات بنائها ومدى صدقها وثباتها. بالإضافة للمعالجات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات واستخلاص النتائج لهذه الدراسة.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم تسليط الضوء على المنهج المتبع في الدراسة الميدانية، وكل من مجتمع الدراسة والعينة التي تم اختيارها لها.

أولاً: منهج الدراسة

لأجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على إشكالياتها وإثبات صحة الفرضيات السابقة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يمكن من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وتحديد العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها. وهو من أهم المناهج المستخدمة لأنه الأكثر استخداماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، وهو يلائم موضوع الدراسة. يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة واقع الظاهرة، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً وكيفياً. وهو لا يقتصر على جمع المعلومات الخاصة بالظاهرة بل يفوق ذلك لتحليلها وتفسيرها للوصول لاستنتاجات. فمن الناحية الكمية تم الاعتماد على الاستبيان ووصف وتحليل آراء أفراد عينة الدراسة، والاعتماد على برنامج جيفريز للإحصائيات المذهلة (Jeffrey's Amazing Statistics Program) JASP. ويعرف بواجهته سهلة الاستخدام وقدراته الإحصائية المتقدمة، ويعتبر كأداة واعدة للباحثين (Ajo et al., 2025.p3). وهو برنامج إحصائي منخفض التكلفة ومتاح للعامة وتدعمه جامعة أمستردام، حيث صمم ليكون سهل الاستخدام، خاصة لمستخدمي SPSS (Indudewi et al., 2023.p47). يهدف هذا التحليل إلى تحديد أهمية الاختلافات في تصورات الطلاب للتعليم، ومن الناحية الكيفية فتم إجراء مقابلات مع مسؤولي الأقسام التابعين لكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة للحصول على مختلف المعلومات الضرورية ومع مدير مركز تطوير المقاولات التابعة لجامعة عنابة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يشير إلى جميع مفردات الظاهرة التي يتم التركيز عليها في البحث أو الدراسة. فمن المهم تحديد مجتمع الدراسة بدقة لأن ذلك سيؤثر على نتائج البحث وشموليته. واعتماداً على مشكلة الدراسة وأهدافها، ونظراً لكبر حجم مجتمع الخاص بهذه الدراسة تم استهداف مجتمع يتكون من العناصر

التي تسمح للدراسة للوصول لنتائج. وهم طلبة طور الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لسنة 2024-2025 في كل من جامعة باجي مختار-عنابة-، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة-، جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف-، جامعة 8ماي 1945 -قالمة-، جامعة محمد الشريف مساعدي- سوق أهراس-، جامعة قسنطينة. وتم اختيار تلك الجامعات لقربها من مكان إقامة الطالبة وسهولة التنقل وإجراء الدراسة الميدانية. وتم اختيار طلبة طور الماستر لأنهم المناسبين لهذه الدراسة، وعليهم اتخاذ القرارات الملائمة حول حياتهم المهنية المستقبلية. وينتمون لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لأن هذه الأخيرة على العموم لديها تخصص يسمى ريادة الأعمال، ومقياس خاص بالمقاولاتية يدرس في جميع التخصصات، كما يمكن أن يكونوا مسجلين ضمن قرار "1275 مؤسسة ناشئة /براءة اختراع"، ويتلقوا بذلك دورات تكوينية في مجال المقاولاتية. وتابعين للجامعات لاعتبار الجامعة منتجة لرأس المال البشري، وهكذا يمكن تحديد مدى مساهمة التعليم المقاولاتي بمختلف أنواعه وفروعه سواء كان تخصص أو مقياس أو دورات تكوينية تقدمها واجهات الجامعة الداعمة للمقاولاتية.

بالإضافة لما سبق فطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يمكنهم فهم المصطلحات التقنية الخاصة بعبارات الاستبيان والحصول على إجابات دقيقة وموضوعية، ومعرفة مدى مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس مالهم البشري وتوجيههم نحو المقاولاتية.

ليصبح مجتمع الدراسة 4883 مبحوثا موزعا كالتالي:

جدول رقم (03-11): توزيع مجتمع الدراسة (طلبة طور الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) وفق كل جامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية%
جامعة باجي مختار- عنابة-	873	17,88%
جامعة 20 أوت 1955 -سكيكدة-	874	17,9%

تابع لجدول رقم (03-11): توزيع مجتمع الدراسة (طلبة طور الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) وفق كل جامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية%
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	376	7,7%
جامعة 8 ماي 1945 - قالمة	474	9,71%
جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس	521	10,67%
جامعة قسنطينة	1765	36,14%
المجموع	4883	100%

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معلومات مكتب الموظفين لسنة الجامعية 2024-2025

جدول رقم (03-12): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة عنابة حسب الأقسام

العلوم الاقتصادية			العلوم التجارية			قسم العلوم المالية			قسم علوم التسيير		
التخصص	1م	2م	التخصص	1م	2م	التخصص	1م	2م	التخصص	1م	2م
اقتصاد نقدي ومالي	60	60	تسويق	50	20	مالية المؤسسات	56	50	إدارة استراتيجية	39	29
اقتصاد دولي	27	20				محاسبة وتدقيق	64	45	إدارة موارد بشرية	42	30

تابع لجدول رقم (03-12): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة
عناية حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية		
67	69	إدارة مالية	20	20	مالية وصيرفة إسلامية	20	36	تسويق فندقي وسياحي	60	65	اقتصاد وتسيير المؤسسات
19	25	ريادة اعمال	50	30	مالية بنوك وتأمينات						
145	175	مجموع	165	170	مجموع	40	86	مجموع	140	152	مجموع
320			135			126			292		
											المجموع الكلي لطور ماستر
											873

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات المقدمة من مصلحة البيداغوجيا لسنة الجامعية 2024-

2025

جدول رقم (03-13): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة سكيكدة حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية		
2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص
70	68	إدارة مالية	31	85	محاسبة وتدقيق	39	81	تسويق			
70	68	إدارة اعمال	43	67	مالية	20	29	تسويق فندقي وسياحي	47	51	اقتصاد ونفدي وبنكي
						33	72	مالية			

الفصل الثالث

22	17	إدارة مالية	30	54	مالية المؤسسة	19	17	تسويق الخدمات	13	15	اقتصاد نقدي ومالي

تابع لجدول رقم (03-15): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قلمة

حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية			
42	42	إدارة أعمال	30	38	محاسبة وتدقيق	7	8	تسويق فندي وسياسي	16	37	اقتصاد وتسيير مؤسسات	
18	14	ريادة الاعمال				17	18	مالية وتجارة دولية				
155			152			86			81			
مجموع كل قسم												
										474		المجموع الكلي لطور ماستر

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات المقدمة من مصلحة البيداغوجيا لسنة الجامعية 2024-

2025

جدول رقم (03-16): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة سوق

أهراس حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية		
2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص	2م	1م	التخصص

تابع لجدول رقم (03-16): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة سوق أهراس حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية			
78	59	إدارة أعمال	59	40	مالية	30	64	تسويق الخدمات	16	31	اقتصاد نقدي ومالي	
			40	42	محاسبة وتدقيق				22	40	اقتصاد وتسيير مؤسسات	
137			181			94			109			
											521	المجموع الكلي لطور ماستر

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات المقدمة من مصلحة البيداغوجيا لسنة الجامعية 2024-2025

جدول رقم (03-17): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة قسنطينة حسب الأقسام

قسم علوم التسيير			قسم العلوم المالية			العلوم تجارية			العلوم الاقتصادية		
م2	م1	التخصص	م2	م1	التخصص	م2	م1	التخصص	م2	م1	التخصص
73	87	إدارة موارد بشرية	91	155	محاسبة وتدقيق	38	61	تسويق خدمات	76	81	اقتصاد نقدي ومالي
			46	79		اقتصاد دولي					

تابع لجدول رقم (03-17): توزيع الطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة قسنطينة حسب الأقسام

102	98	إدارة مالية				30	29	تسويق فندقي وسياحي				
			111	163	محاسبية				98	76	اقتصاد وتسيير المؤسسات	
90	94	إدارة أعمال				25	62	مالية وتجارة دولية				
265	279	مجموع	202	318	مجموع	93	152	مجموع	220	236	مجموع	
		544			520			245		456	مجموع كل قسم	
										1765	المجموع الكلي لطور ماستر	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات المقدمة من مصلحة البيداغوجيا لسنة الجامعية 2024-

2025

ثالثا: عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة والتي تسمح بتعميم النتائج المتحصلة حيث تمثل العينة جزء من المجتمع الدراسة ولها نفس الخصائص لذلك وجب اختيارها بدقة. تم اختيار عينة عشوائية من الطلبة من طور الماستر الذين ينتمون لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعات محل لدراسة. وتم اختيار هذه المجموعة من الطلبة لكونها المناسبة لها، وعليهم اتخاذ القرارات التي تخص حياتهم المهنية مستقبلا.

ولتحديد حجم العينة المناسب لهذه الدراسة تم الاعتماد على معادلة "روبرت ماسون" التالية:

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M - 1)) \div pq] + 1}$$

حيث:

M : حجم المجتمع

n : حجم العينة

S : قسمة الدرجة المعيارية لمستوى الدلالة 0,95 أي قسمة 1,96 على معدل الخطأ 0,05

P : نسبة توافر الخاصية وهي 0,5

Q : النسبة المتبقية للخاصية وهي 0,5

لحساب حجم العينة لمجتمع عدد أفراد 4883 باستخدام معادلة "روبرت ماسون"، يمكن ذلك من خلال تعويض القيم في الصيغة السابقة كالتالي:

$$n = 4883 / [(0,05/1,96)^2 * (4883-1)/ 0,5*0,5] + 1 = 357$$

تطبيقاً للمعادلة السابقة على مجتمع الدراسة 4883 فقدرت عينة الدراسة حوالي (357) طالب في طور الماجستير موزعين بين أقسام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة.

كما تم توزيع الاستمارات على عينة تضم 33 مفردة لاختبار ثباتها وصدقها وبعد التأكد من سلامتها للاختبار تم توزيع 339 على عينة من الطلبة محل الدراسة بطريقة يدوية وإلكترونية. وتم استرجاع 322 أي نسبة الاسترجاع 94,98%، وبعد عملية الفحص الاستمارات المسترجعة تم استبعاد 22 منها لعدم قابليتها للتحليل الإحصائي، وعدم الجدية في الإجابة لتصبح مجموع الاستمارات الصالحة للدراسة 300 استمارة أي بنسبة 88,5%. يمكن توضيح ما سبق في الجدول التالي.

جدول رقم (03-18): الاستثمارات الموزعة والمسترجعة والقابلة للتحليل الإحصائي

الاستثمارات	كلية الاقتصاد عنابة	كلية الاقتصاد سوق اهراس	كلية الاقتصاد قالمة	كلية الاقتصاد الطارف	كلية الاقتصاد سكيكدة	كلية الاقتصاد قسنطينة	المجموع
الاستثمارات الموزعة	90	24	55	30	70	70	339
الاستثمارات المسترجعة	90	23	52	28	60	69	322
الاستثمارات المستبعدة	0	4	6	2	5	5	22
الاستثمارات القابلة للتحليل	90	19	46	26	55	64	300
نسبة الاستثمارات القابلة للتحليل	%100	%79,17	%83,64	%86,67	%61,11	%91,43	%88,50

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: النموذج الافتراضي لدراسة

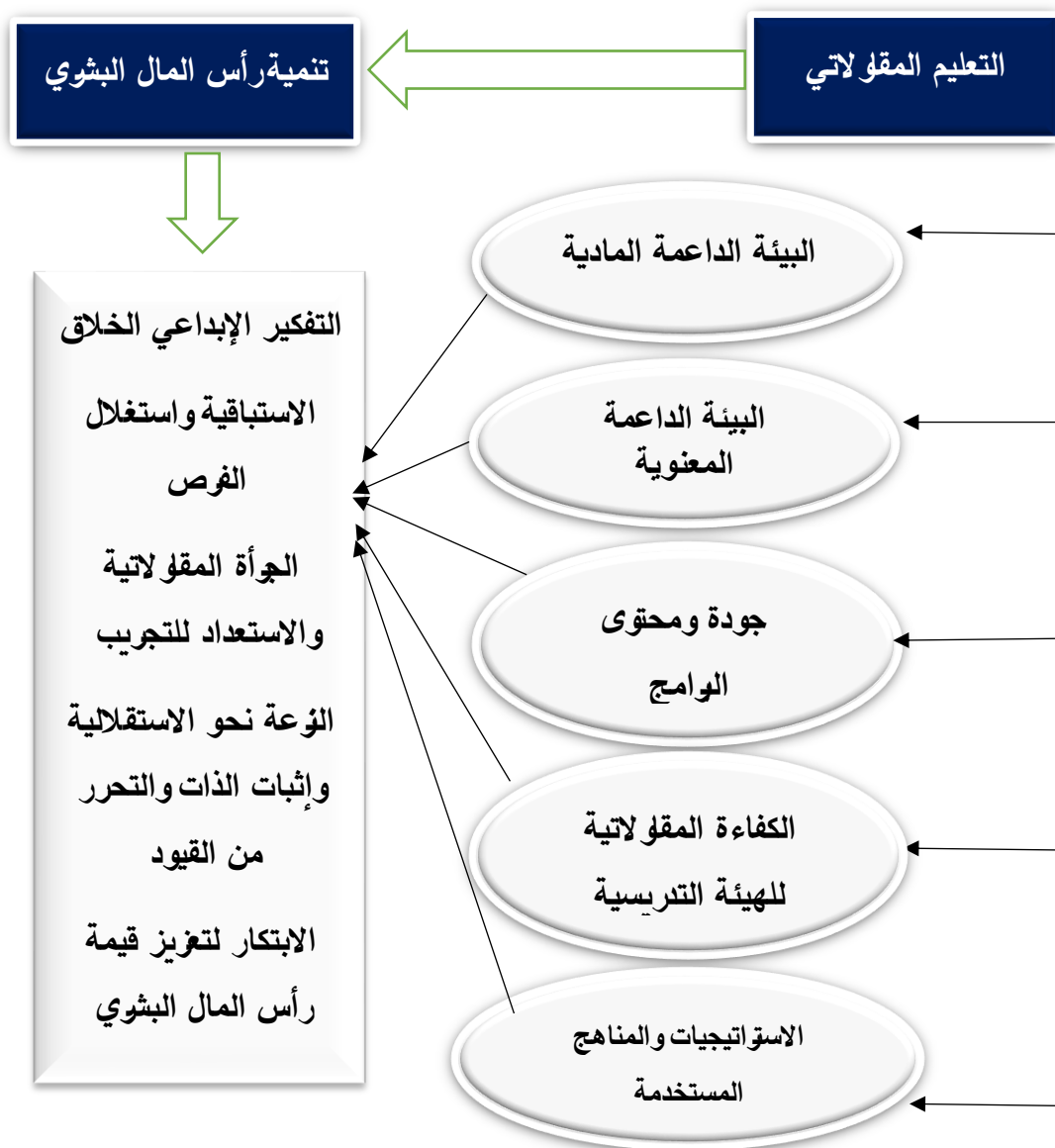
سيتم وضع النموذج الافتراضي لهذه الدراسة استنادا للجانب النظري منها وما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة، ووفق مشكلة دراسة وأهدافها يمكن استخلاص أنموذج الذي يساعد في تعزيز مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي وزيادة فاعليته لتنمية رأس المال البشري لطلبة في مجال المقاولاتية وجعلهم مقاولين قادرين على النجاح مستقبلا.

أولا: تصميم النموذج الافتراضي للدراسة

في ظل التحديات التي تشهدها بيئة الأعمال واحتدام شدة المنافسة بين الدول وجب إيجاد السبيل لتكوين وتنمية رأس المال البشري المؤهل، والقادر على طرح المنتجات المبتكرة. فهو يعتبر السلاح الفتاك الذي يمكن من خلاله النهوض باقتصاد أي دولة. وهنا وجب توفير المناخ الداعم لتنميته وإنشائه من خلال وضع أنموذج

الافتراضي لدراسة، والذي يمكن أن يعزز من دور التعليم المقولاتي باعتباره الأسلوب الأفضل لتحقيق الأهداف وتنمية رأس المال البشري وتأهيله، ويكون لديه تفكيراً إبداعياً خلاقاً، واستعداداً للبحث عن الفرص، واتخاذ خطوات استباقية لاقتناصها. ويعزز لديه الجرأة لتجريب أعمال جديدة دون خوف، ويزيد النزعة نحو الاستقلالية للانخراط في مجال المقولاتية وإطلاق العنان لأفكاره التي يحولها لابتكارات مستقبلاً.

شكل رقم (03-01): النموذج الافتراضي لدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

يتضح من الشكل السابق وجود متغيرين رئيسيين في هذه الدراسة وهما:

المتغير المستقل يتمثل في **التعليم المقاولاتي** ويضم خمسة أبعاد أساسية وهي: البيئة الداعمة المادية وهي تعكس الإطار التعليمي الداعم ماديا والنظامي البيئي المناسب له. وذلك من خلال تهيئتها بمختلف الوسائل والأجهزة المادية التي يمكن من خلالها زيادة قدرات الطلبة على الإبداع والابتكار. أيضا توفر الكتب الخاصة بالمقاولاتية، وإمكانية الوصول للدروس بسهولة وغير ذلك من الأمور الداعمة بشكل مادي له. أما البيئة الداعمة المعنوية لها دور محوري في توفير المحيط البحثي المحفز، والداعم للطلبة من خلال توفير المنح الجامعية المشجعة للبحث العلمي، ونشر إنجازات الطلبة عبر وسائل التواصل الاجتماعي لتشجيعهم، بالإضافة لتوفير مساحات ملهمة ومشجعة للابتكار، والتجريب وتبادل الخبرات والأفكار. وتوجيههم وارشادهم لمجال المقاولاتية كالهياكل الداعمة للمقاولاتية مثل: مركز تطوير المقاولاتية، حاضنات الأعمال. بالإضافة لجودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي والتي تساهم في ربط الإطار النظري والتطبيق العملي في مجال المقاولاتية. وأن يكون مساهرا وفقا لاحتياجات سوق العمل، وهكذا يمكن لطلبة التطبيق الفعلي لمختلف المفاهيم التي يتلقاها. أما الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية هي التي تساهم في زيادة روح المبادرة لدى الطلبة وحثهم على الإبداع، والقدرة على التواصل الفعال وغرس المعارف والمهارات التي يحتاجها الطلبة. في حين تؤدي الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي لتحسين وتطوير مهارات الطلبة، وصلتهم بالمعارف اللازمة في مجال المقاولاتية والحصول على تعلم أعمق.

أما المتغير التابع فيتمثل في **تنمية رأس المال البشري** لطلبة في مجال المقاولاتية من خلال تنمية تفكيرهم الإبداعي الخلاق الذي سيساهم في توليد أفكار جديدة، وتقديم حلول مبتكرة. وزيادة الاستباقية وروح المبادرة لديهم للبحث واكتشاف الفرص واستغلالها، وتحويل الظروف لصالحهم. وتعزيز الجراءة المقاولاتية لتجريب أشياء جديدة دون تردد وخوف، وزيادة نزعتهم نحو الاستقلالية للقيام بالأعمال المقاولاتية، وعدم الخضوع أو التبعية. وتعزيز الابتكار عندهم لتقديم خدمات ومنتجات جديدة مستقبلا، وتحويل الأفكار الإبداعية لواقع ملموس وإنشاء مؤسسات ناشئة تستطيع النمو والتوسع.

ثانياً: تفسير النموذج الافتراضي للدراسة

- يسمح تفسير النموذج الافتراضي للدراسة اقتراح كيفية تطبيقه على مستوى طلبة محل الدراسة ومدى أهمية التعليم المقاولاتي، وأن يضم كل أبعاده التي تساعد على نجاحه لتحقيق أهدافه وذلك من خلال:
- أن يتوفر على مستوى الجامعات بيئة داعمة مادياً للتعليم المقاولاتي، والتي يمكن أن تساهم في توفير الوسط الملائم له من قاعات وفضاءات للإنترنت، ومكتبات ودعم مالي للأفكار الإبداعية.
 - أن تقدم الجامعات الدعم المعنوي للطلبة حتى يمكنهم التعبير عن آرائهم وأفكارهم دون خوف وتشجيعهم من خلال احتضانهم، وتوفير مساحات بحثية داعمة للتجريب وتقديم منح تحفيزية للبحث.
 - أن يكون برنامج التعليم المقاولاتي سواء كان تخصصاً أو مقياساً أو دورات تكوينية مسانداً لمختلف متطلبات سوق العمل، وأن يضم مختلف المعارف الأساسية التي يجب أن يعرفها الطالب حتى يصبح مقاولاً مستقبلاً من معارف تخص الاقتصاد والإدارة والموارد البشرية والتي سبق التطرق لها.
 - أن يكون لدى الجامعات هيئة تدريسية تملك كفاءات مقاولاتية، والتي يمكن من خلالها إيصال المعلومة بكل سهولة وصقل مهارات الطلبة. كما لا بد من تدريب وتكوين الأساتذة باستمرار لتجديد معارفهم، وتأهيلهم لمواكبة المستجدات مع بيئة الأعمال الحالية. بالإضافة لتحفيزهم عن طريق مكافآت وترقيات لزيادة العمل أكثر والتأثير الإيجابي على الطلبة.
 - أن يتم تدريس التعليم المقاولاتي باستخدام استراتيجيات ومناهج حديثة، ومتطورة كعرض قصص نجاح لمقاولين سابقين، والقيام بالزيارات الميدانية لربط المفاهيم النظرية بالواقع، وهكذا يتم تكوين طالب حقيقي موجه للحياة العملية.
- فبعد تبني مختلف أبعاد التعليم المقاولاتي في الكليات محل الدراسة سيتم تنمية رأس المال البشري للطلبة وذلك من خلال:
- تنمية التفكير الإبداعي الخلاق لديهم وإيجاد أفكار جديدة في مجال المقاولاتية، وخلق مقاولين مستقبلاً قادرين على مواجهة التحديات التي يمكن أن تعترضهم.

- خلق روح الاستباقية والمبادرة لديهم للتحرك السريع لاغتنام الفرص قبل ضياعها، والقيام بخطوات استباقية لتحقيق أحلامهم.

- تعزيز الجرأة المقاولاتية عندهم لتجريب أشياء جديدة والاستعداد لتحمل المخاطرة وتحقيق أهدافهم، لأن الأفراد الذين يتجنبون المخاطرة يصبحون موظفين أما الجريئين منهم وأكثرهم مخاطرة وجرأة يصبحون مقاولين مستقبلاً.

- زيادة النزعة نحو الاستقلالية والرغبة في عدم التبعية من خلال دفعهم لإنشاء أعمالهم المقاولاتية وعدم خضوعهم لإشراف أو توجيه.

- تعزيز روح الابتكار لدى الطلبة لاكتشاف حلول ومنتجات جديدة تلبي حاجات السوق وتغطي الثغرات الموجودة فيه، وتحقيق التقدم والتطور الاقتصادي.

المطلب الثالث: الأدوات والطرق المستخدمة لجمع البيانات

يتعين على كل باحث أن يختار الأداة المناسبة لجمع البيانات من الميدان ومدى توافقها لدراسته والمنهج المتبع، كما يمكن الاستعانة بأكثر من أداة للإجابة على الإشكالية الموضوعية والتحقق من فرضيات الدراسة.

أولاً: أدوات وطرق جمع البيانات

حتى يمكن تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على عدة أدوات ومصادر وهي:

1-المصادر الثانوية:

تم الاستعانة بعدة مصادر ثانوية لإعداد الجانب النظري من الدراسة من كتب، ومقالات، مواقع إلكترونية، وملتقيات، ورسائل جامعية التي تطرقت لمفاهيم تخص موضوع الدراسة، والنصوص والتشريعات والمراسيم الصادرة في الجرائد الرسمية.

2-المصادر الأولية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة لجمع البيانات الأولية لمعالجة الجانب الميداني على أكثر من وسيلة وذلك لتقليل من التحيز والحصول على معلومات كافية وهي:

-الاستبيان: اعتمدت الدراسة على الاستبيان بشقيه الورقي والإلكتروني لأن مجتمع الدراسة يضم طلبة لهم مستوى علمي يمكنهم الإجابة عليه بكل سهولة، وهو يعتبر أحد الأدوات المهمة لجمع المعلومات والبيانات الأولية وضم 64 سؤال، ثم تم تفرغته اعتمادا على برنامج الحزمة الإحصائية spss 27 وتحليله بواسطة برنامج جيفريز للإحصائيات المذهلة (Jeffrey's Amazing Statistics Program JASP V18.0)، ويمكن استخدامه لإنشاء الرسوم والتخطيطات الإحصائية التي تساعد في عملية فهم البيانات بطريقة مرئية وفعالة، حيث تم استيراد البيانات من برنامج التحليل الإحصائي للحزم الاجتماعية Spss V27 للوصول لنتائج تدعم الدراسة.

-الملاحظة: وذلك من خلال جمع الملاحظات والقيام بزيارات ميدانية للجامعات محل الدراسة على مستوى الأقسام التابعة لكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، وهياكل دعم المقاولاتية كمركز تطوير المقاولاتية، وحاضنات الأعمال المتواجدة بها للحصول على مختلف المعلومات والملاحظات حول الطلبة محل الدراسة، وطبيعة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتية سواء كان تخصصا أو مقياسا أو دورات تكوينية، والتي ساعدت في توجيه منهجية الدراسة والحصول على المعلومات من مصادر أخرى.

وفي هذا السياق يمكن الإشارة أن الوثائق والمعلومات كانت غير منظمة، وهذا ما صعب عملية الاطلاع عليها حيث بقت حكرة على أطراف معينة في الكثير من المرات. بالإضافة لهاجس السرية الذي طبع على بعض الموظفين والإجابات التي كانت تقابل أحيانا بإجابات سطحية غير دقيقة، وتحمل معاني التسويف والتأجيل الأمر الذي حال دون إمامنا بالموضوع من زوايا مختلفة.

-المقابلة: تعتبر المقابلة أحد الأدوات جمع البيانات بشكل مباشر، وتساعد الباحث على معرفة آراء الأفراد موضوع الدراسة، حيث توجد نوعين هما: المقابلة المهيكلية وتكون الأسئلة موجهة نحو المستجوب مسبقا تحت إطار نظامي لا يسمح للباحث أن يخرج منه، في حين المقابلة غير المهيكلية لا تحدد الأسئلة مسبقا وإنما يكون التعبير حول آراء المستجوبين بكل حرية وهي تتطلب مهارة عالية لتحليل النتائج(غواظني, 2021، ص184).

وفي هذا السياق تم إجراء مقابلات مباشرة مع بعض رؤساء أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة، ومدير مركز تطوير المقاولاتية لجامعة عنابة ومدير الحاضنة

لنفس الجامعة لقرب المسافة وعقد لقاءات معهم، حيث تم جمع مختلف المعلومات والاستعانة بها في تحليل نتائج الدراسة.

ثانياً: تصميم أداة الدراسة

تمت صياغة أسئلة الاستمارة اعتماداً على هدف الدراسة وفرضياتها، والدراسات السابقة التي لها صلة. وهي تضم مجموعة من الأسئلة موجهة لطلبة طور الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالجامعات محل الدراسة لمعرفة آرائهم حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري.

وفي هذا السياق تم إعداد الاستمارة أولية بالاعتماد على دراسات سابقة التي لها صلة بالموضوع، وتم بعد ذلك عرضها على الأستاذة المشرفة لتعديلها والتأكد من ملائمة عبارتها. بعدها تم عرض الاستبانة على المحكمين من ذوي الاختصاص لإبداء آرائهم وملاحظتهم (الملحق رقم 02). وتم الأخذ بعين الاعتبار لمختلف التعديلات والملاحظات ووضع الاستبانة في صورتها النهائية (الملحق رقم 03). وبعدها تم توزيعها على مفردات العينة الاستطلاعية للتأكد من ثباتها قبل توزيعها على عينة الدراسة.

ضمت الاستبانة قسمين أساسيين هما:

-الجزء الأول: والذي ضم البيانات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في: الجنس، العمر، الحالة المهنية، اسم الجامعة التابعة لها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، القسم.

-الجزء الثاني: وهو يضم 34 فقرة تخص المتغير المستقل التعليم المقاولاتي (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة).

بالإضافة ل 30 فقرة تخص المتغير التابع تنمية رأس المال البشري (التفكير الإبداعي الخلاق، الاستباقية، الجرأة المقاولاتية، النزعة نحو الاستقلالية، الابتكار). يمكن توضيح مختلف محاور الاستمارة في الجدول رقم (03-19).

جدول رقم (03-19): محاور الاستمارة

المتغيرات	المحاور	عدد العبارات	الفقرات
المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي"	البيئة الداعمة المادية	7	من 01 إلى 07
	البيئة الداعمة المعنوية	6	من 08 إلى 13
	جودة ومحتوى البرامج	8	من 14 إلى 21
	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	7	من 22 إلى 28
	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة	6	من 29 إلى 34
المتغير التابع "تنمية رأس المال البشري"	التفكير الإبداعي الخالق	7	من 35 إلى 41
	الاستباقية واستغلال الفرص	6	من 42 إلى 47
	الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب	7	من 48 إلى 53
	النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود	6	من 54 إلى 59
	الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري	5	من 60 إلى 64
	المجموع		64

المصدر: من إعداد الطالبة

وللإجابة على الأسئلة المطروحة سابقا تم الاستعانة بمقياس ليكرت الخماسي، وتم تحديد المعيار عند مناقشة النتائج وفق درجات فئات الإجابة لآراء وردود العينة المدروسة من خلال المتوسطات الحسابية كما يلي: من 1 - 1.80 ضعيفة جدا، أما فئة ضعيفة من 1.81 - 2.60، فئة متوسطة من 2.61 - 3.40، من 3.41 - 4.20 فهي فئة عالية، ومن 4.21 - 5 تمثل فئة عالية جدا.

كما تم الاعتماد كذلك على المقابلة غير المهيكلة حيث ضمت أسئلة تهدف لجمع المعلومات والملاحظات حول واقع التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري بجامعة محل الدراسة.

وتمت المقابلة أثناء الزيارات الميدانية وكانت مع مسؤولي كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعات محل الدراسة، ومع مسؤول مراكز تطوير المقاولاتية وحاضنة الأعمال التابعة لجامعة عنابة للحصول على مختلف المعطيات وجمع الملاحظات والمعلومات الهامة الخاصة بواقع التعليم المقاولاتي.

المطلب الرابع: الاختبارات القبليّة لأداة الدراسة

لابد من التأكد أن الاستمارة تقيس بالفعل ما وضعت لأجله من خلال التأكد من صدقها وثباتها وبعدها يكون تحليل نتائجها واختبار الفرضيات.

أولا: صدق أداة الدراسة

وهذا يعني أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت لأجله، في حين يشير الثبات أن أداة الدراسة تعطي نفس النتيجة في حالة ما تم إعادة تطبيقها لأكثر من مرة وفي نفس الظروف.

ويتم التأكد من صدق الأداة عن طريق:

1-الصدق الظاهري:

ويسمى كذلك صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبانة قبل توزيعها على مفردات عينة الدراسة على مجموعة من الأساتذة من ذوي الاختصاص من جامعات مختلفة لإبداء آرائهم حول وضوح وملائمة عباراتها، وأنها مفهومة وغير غامضة، والقيام بمختلف التعديلات اللازمة عليها وحذف بعض العبارات لعدم ملاءمتها حتى أصبح الاستبيان في شكله النهائي.

2-الصدق الاستطلاعي (العينة الاستطلاعية):

بعد الأخذ بآراء المحكمين والقيام بالتعديلات والتصحيحات الضرورية تم تجريب الاستبيان على عينة استطلاعية قدرت ب 33حتى يمكن معرفة آرائهم حول الأسئلة ووضوحها وبساطتها وهل تطلبت وقتا وجهدا لفهمها.

3-صدق الاتساق الداخلي:

يعبر عن مدى اتساق كل فقرة مع البعد أو المحور الذي تنتمي له، من خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون " بين كل فقرة من فقرات أبعاد الاستبيان والبعد الكلي لها، وفيما يلي يمكن توضيح نتائج الاتساق الداخلي وفق مخرجات برنامج JASP V18.

3-1 صدق الاتساق الداخلي لأبعاد التعليم المقاولاتي:

يمكن إيجاز نتائج الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد التعليم المقاولاتي على النحو التالي:

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد البيئة الداعمة المادية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-20).

الجدول رقم (03 - 20): معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع الدرجة الكلية

للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع1	توفر جامعتي قاعات مناسبة لدروس المقاولاتية.	0,735**	0,000
ع2	توفر جامعتي وسائل عرض مرئية لتسهيل عملية التعلم	0,603**	0,000
ع3	تحتوي مكتبة جامعتي على كتب ومراجع متعلقة بالمقاولاتية	0,455**	0,000
ع4	يمكن الوصول السريع للدروس الخاصة بالمقاولاتية في جامعتي	0,628**	0,000

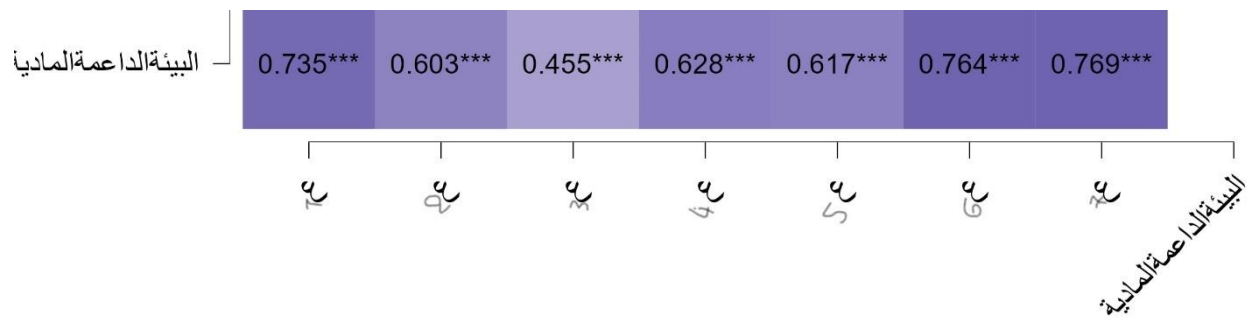
تابع لجدول رقم (03-20): معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع الدرجة

الكلية للبعد

0,000	0,617**	توفر جامعتي انترنت سريعا ومجانيا لدعم التعلم	ع5
0,000	0,764**	تقدم جامعتي دعما ماليا للطلبة الراغبين في إنشاء	ع6
0,000	0,769**	يتم تقديم جوائز مالية لصالح المبدعين في جامعتي	ع7

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات JASP18.0 **دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01) يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-20) أن قيم ارتباط الفقرات مع البعد الكلي دالة إحصائية عند مستوى 0,01، هذا يدل على وجود اتساق الفقرات مع بعدها الكلي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0,455 كحد أدنى و0,769 كحد أعلى، مما يثبت أنها صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه. يمكن عرض الشكل الموالي الذي يلخص نتائج الاتساق الداخلي لبعد البيئة الداعمة المادية.

شكل رقم (03-02): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع الدرجة الكلية للبعد



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 **دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل السابق معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المادية مع البعد ككل، وكانت جميعها دالة إحصائية ما يعني أنها تقيس ما وضعت لأجله.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد البيئة الداعمة المعنوية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-21).

الجدول رقم (03-21): معاملات الارتباط لعبارات بعد البيئة الداعمة المعنوية مع الدرجة الكلية

للبعد

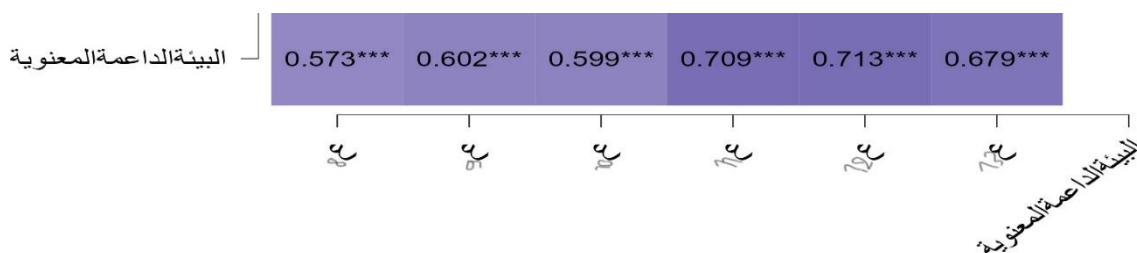
رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع8	تشجع جامعتي على إجراء أبحاث جديدة في مجال المقاولاتية	0,573**	0,000
ع9	تقدم جامعتي منحا دراسية لتحفيز البحث العلمي في المقاولاتية	0,602**	0,000
ع10	تتشر جامعتي إنجازاتها في البحث العلمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي	0,599**	0,000
ع11	توجد في جامعتي هيئات دعم ومرافقة مثل "حاضنة الأعمال" ومركز تطوير المقاولاتية	0,709**	0,000
ع12	أشعر بالحرية في التعبير عن أفكارى الإبداعية داخل جامعتي	0,713**	0,000
ع13	تقدم جامعتي إرشادات وتوجيهات للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريع	0,679**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-21) أن قيم ارتباط الفقرات مع بعدها الكلي دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0,01، مما يدل على وجود اتساق داخلي للفقرات مع بعدها، وتراوحت قيم ارتباط الفقرات بين 0,573 كحد أدنى و0,713 كحد أعلى، مما يعني أنها تتمتع بالصدق وتقيس فعلا ما وضعت لأجله.

شكل رقم (03-03): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد البيئة الداعمة المعنوية مع الدرجة

الكلية للبعد



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل رقم (03-03) معاملات الارتباط عبارات بعد البيئة الداعمة المعنوية مع بعدها الإجمالي، حيث أن جميعها دالة إحصائية ما يعني أنها فعلا تقيس ما وضعت لقياسه. ✓ صدق الاتساق الداخلي لبعده جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-22).

الجدول رقم (03-22): معاملات الارتباط لعبارات بعد محتوى وجودة برامج التعليم المقاولاتي مع

الدرجة الكلية للبعد

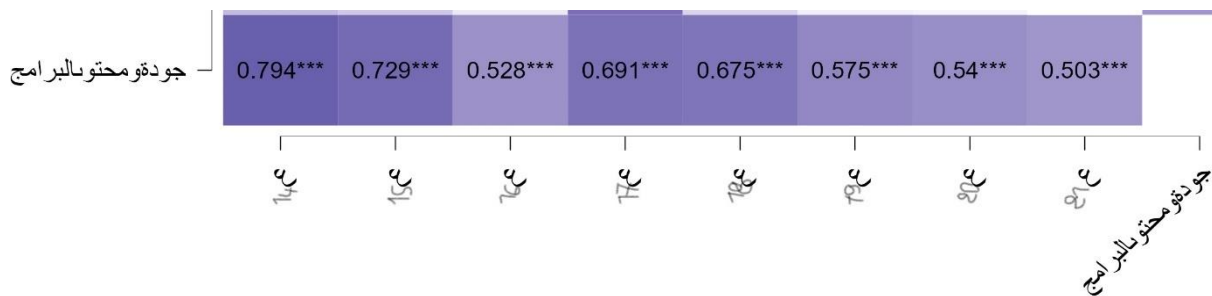
رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع14	تساعدني المقاييس المدروسة في فهم متطلبات سوق العمل	0,794**	0,000
ع15	تعلمني المقاييس المدروسة كيفية إعداد دراسات الجدوى	0,729**	0,000
ع16	توفر لي المقاييس المدروسة جميع المعارف المتعلقة بالمشاريع	0,528**	0,000
ع17	يساعدني محتوى المقاييس المدروسة في زيادة المهارات المطلوبة لإنشاء المشاريع	0,691**	0,000
ع18	تساعدني المقاييس المدروسة على وضع خطط عمل	0,675**	0,000
ع19	تزودني المقاييس المدروسة بالمعلومات الجديدة والمسيرة لبيئة العمل	0,584**	0,000
ع20	تزودني المقاييس المدروسة بمعارف الإدارة والتسيير	0,540**	0,000
ع21	تساهم المقاييس المدروسة في تعزيز رغبتني في مجال المقاولاتية	0,503**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-22) أن معاملات الارتباط للفقرات مع بعدها الإجمالي دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01، هذا يعني أنها متسقة داخليا مع بعدها الكلي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0,503 كحد أدنى و0,794 كحد أعلى، هذا يشير أنها تتمتع بالصدق وتقيس فعلا ما وضعت لقياسه في الأصل.

شكل رقم (03-04): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد جودة ومحتوى البرامج مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الشكل السابق معاملات الارتباط عبارات بعد جودة ومحتوى البرامج مع البعد ككل، وكانت دالة إحصائية ما يدل أنها تقيس ما وضعت لقياسه.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-23).

الجدول رقم (03 - 23): معاملات الارتباط لعبارات بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية مع الدرجة

الكلية للبعد

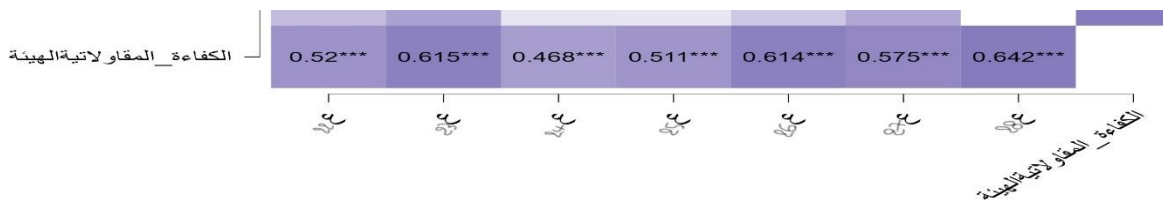
رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع22	لدى هيئتنا التدريسية المعرفة اللازمة حول المقاولاتية	0,520**	0,000
ع23	لدى هيئتنا التدريسية معلومات جديدة تخص عالم الأعمال	0,615**	0,000
ع24	تشجع هيئتنا التدريسية الطالب على تطوير أفكاره	0,468**	0,000
ع25	توجهنا هيئتنا التدريسية لكيفية تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق	0,511**	0,000
ع26	تزودنا هيئتنا التدريسية بكامل المهارات الضرورية لإدارة المشاريع	0,614**	0,000
ع27	تساهم هيئتنا التدريسية في خلق روح المبادرة لدي	0,575**	0,000
ع28	تتفاعل هيئتنا التدريسية مع طلابها وتشجعهم على الابتكار	0,642**	0,000

الفصل الثالث

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-23) أن قيم الارتباط للفقرات مع بعدها الكلي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01، هذا يدل على الاتساق الداخلي مع بعدها، كما تراوحت قيم الارتباط بين 0,468 كحد أدنى و0,642 كحد أعلى، ما يعني تمتعها بالصدق وأنها فعلا تقيس ما وضعت لقياسه.

شكل رقم (03-05): صدق الاتساق الداخلي لبعده الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل رقم (03-05) معاملات الارتباط عبارات بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية مع البعد ككل، وكانت جميعها دالة إحصائية ما يعني أنها تقيس ما وضعت لأجله.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعده الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-24).

الجدول رقم (03-24): معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة مع

الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع29	يتم تدريس المقاولاتية في جامعتي بشكل رئيسي من خلال المحاضرات	0,466**	0,000
ع30	يركز التعليم المقاولاتي في جامعتي على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي	0,454**	0,000
ع31	تساعدني الاساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير مهاراتي	0,445**	0,000

تابع لجدول رقم (03-24): معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة مع

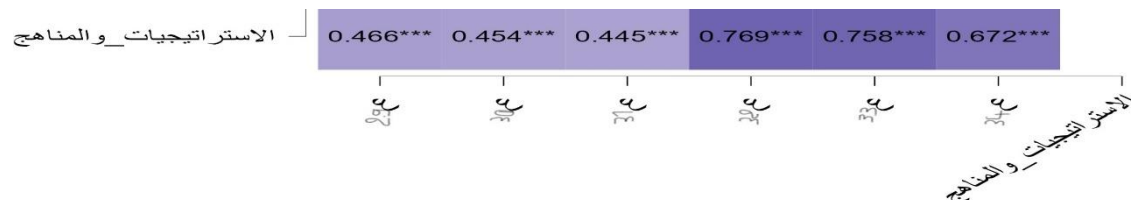
الدرجة الكلية للبعد

0,000	0,769**	تتظم جامعتي زيارات ميدانية لشركات ناجحة لدراسة تجاربها	ع32
0,000	0,758**	تساعدني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير فكرة مشروع خاص بي	ع33
0,000	0,672**	تحفزي الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على التفكير الإبداعي	ع34

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-24) أن معاملات الارتباط الفقرات مع بعدها دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0,01، يعني أنها متسقة داخليا مع بعدها، وتزاوجت ما بين 0,445 كحد أدنى و0,769 كحد أعلى، هذا يدل أنها فعلا تتمتع بالصدق وتقيس ما وضعت لأجله.

شكل رقم (03-06): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل السابق معاملات الارتباط عبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج مع البعد ككل، وكانت جميعها دالة إحصائية ما يدل أنها فعلا تقيس ما وضعت لقياسه.

2-3 صدق الاتساق الداخلي لأبعاد تنمية رأس المال البشري: يمكن ايجاز نتائج الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد على النحو التالي:

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد التفكير الإبداعي الخلاق: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-25).

الجدول رقم (03 - 25): معاملات الارتباط لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق مع الدرجة الكلية

للبعد

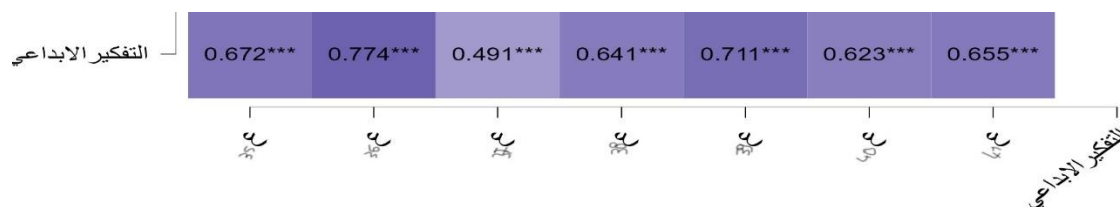
رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع35	أستطيع إيجاد عدد كبير من الأفكار بسرعة	0,672**	0,000
ع36	لدي القدرة على توجيه مسارات تفكيري تبعاً للموقف الذي يصادفني	0,774**	0,000
ع37	يمكنني إعادة صياغة المفاهيم كي أكون فكرة جديدة	0,491**	0,000
ع38	أمتلك القدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية في المحيط	0,641**	0,000
ع39	أطرح تساؤلات عن الأمور المبهمة	0,711**	0,000
ع40	لدي القدرة على اقتراح حلول لمشكلات جديدة	0,623**	0,000
ع41	يمكنني إجراء تعديلات جديدة لفكرة ما	0,655**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-25) أن قيم ارتباط الفقرات مع بعدها الإجمالي هي دالة إحصائياً عند مستوى 0,01، أي أنه يوجد اتساق داخلي مع بعدها، حيث تراوحت قيمه ما بين 0,491 كحد أدنى و0,774 كحد أعلى ما يعني تمتعها بالصدق.

شكل رقم (03-07): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق مع بعدها

الكلية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل رقم (03-07) معاملات الارتباط عبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق مع البعد ككل، وكانت جميعها دالة إحصائية ما يدل أنها تقيس ما وضعت لقياسه.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد الاستباقية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-26).

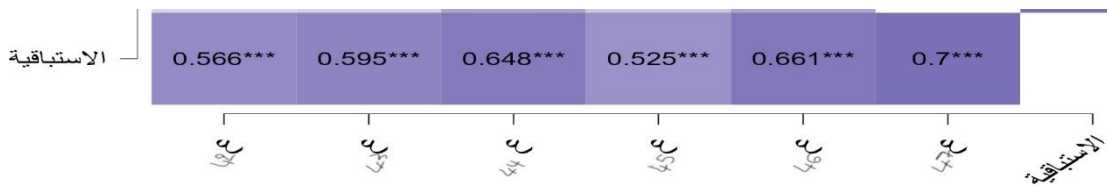
الجدول رقم (03-26): معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستباقية مع الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع42	أستطيع اكتشاف الفرص واستغلالها	0,566**	0,000
ع43	أملك استعداد التعامل مع الصعوبات المحتملة	0,595**	0,000
ع44	أتعامل مع المشكلات قبل تفاقمها	0,648**	0,000
ع45	أخطط مسبقا بدلا من الانتظار	0,525**	0,000
ع46	يمكنني اتخاذ خطوات استباقية لحل المشكلات	0,661**	0,000
ع47	أستجيب بسرعة للتغيرات المفاجئة	0,700**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتضح لنا من الجدول رقم (03-26) أن قيم ارتباط الفقرات مع بعدها دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية 0,01، ويوجد اتساق داخلي مع بعدها الكلي، وتراوحت معاملات الارتباط بين 0,525 كحد أدنى و 0,700 كحد أعلى هذا يدل أنها فعلا صادقة.

شكل رقم (03-08): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستباقية مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل السابق معاملات الارتباط عبارات بعد الاستباقية مع البعد ككل، وكانت دالة إحصائية ما يعني أنها تقيس ما وضعت لأجله.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد الجرأة المقاولاتية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-27).

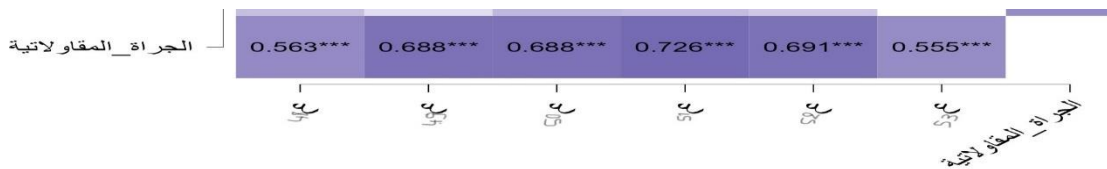
الجدول رقم (03-27): معاملات الارتباط لعبارات بعد الجراة المقاولاتية مع الدرجة الكلية للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع48	أخطر برأس المال لإنشاء مشروع جديد	0,563**	0,000
ع49	أمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في المشروعات الجديدة	0,688**	0,000
ع50	لدي استعداد لتجريب أعمال جديدة	0,688**	0,000
ع51	يمكنني اتخاذ القرارات الجريئة في ظل عدم التأكد	0,726**	0,000
ع52	أحب التعامل مع الغموض لتحقيق حلول غير تقليدية.	0,691**	0,000
ع53	أتخطى الفشل بسهولة وأتعلم منه	0,555**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتضح من الجدول رقم (03-27) أن قيم ارتباط الفقرات مع بعدها كلها دالة إحصائيا عند مستوى 0,01، وهي متسقة داخليا مع بعدها الكلي، وتراوحت معاملات الارتباط بين 0,555 كحد أدنى و0,726 كحد أعلى، ما يعني أنها صادقة وتقيس ما وضعت لأجله.

شكل رقم (03-09): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الجراة المقاولاتية مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يوضح الشكل رقم ((03-09) معاملات الارتباط عبارات بعد الجراة المقاولاتية مع البعد الإجمالي، وكانت دالة إحصائية ما يعني أنها فعلا تقيس ما وضعت لقياسه.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعد النزعة نحو الاستقلالية: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-28).

الجدول رقم (03-28): معاملات الارتباط لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية مع الدرجة الكلية

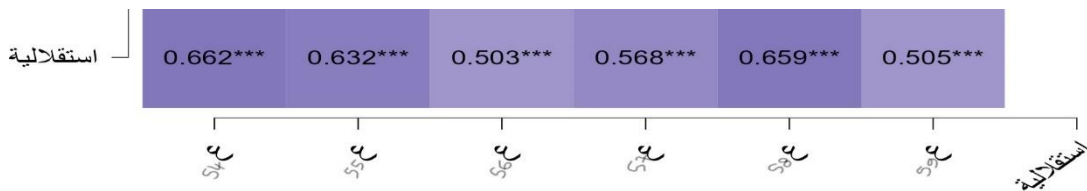
للبعد

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع54	لدي رغبة قوية في إنشاء مشروع خاص	0,742**	0,000
ع55	أرغب في تحقيق الاستقلالية من خلال مشروع خاص	0,536**	0,000
ع56	أحب اتخاذ القرارات بنفسني في الأمور المهنية	0,711**	0,000
ع57	أفضل العمل بشكل مستقل دون الحاجة لتوجيهات الآخرين	0,686**	0,000
ع58	أعتبر الاستقلالية في العمل مصدرا لتعزيز ثقتي بنفسني	0,699**	0,000
ع59	أحقق من خلال الاستقلالية التحرر من القيود الاجتماعية والمهنية	0,766**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

من خلال الجدول رقم (03-28) نلاحظ أن قيم ارتباط الفقرات مع بعدها كلها دالة إحصائيا عند مستوى 0,01، وهي متنسقة داخليا مع بعدها الإجمالي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0,536 كحد أدنى و0,766 كحد أعلى، ما يعني صدقها وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

شكل رقم (03-10): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

الفصل الثالث

يتبين من الشكل السابق معاملات الارتباط عبارات بعد النزعة نحو استقلالية مع بعدها الكلي، وهي دالة إحصائية ما يدل أنها تقيس ما وضعت لأجله.

✓ صدق الاتساق الداخلي لبعء الابتكار: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (03-29)

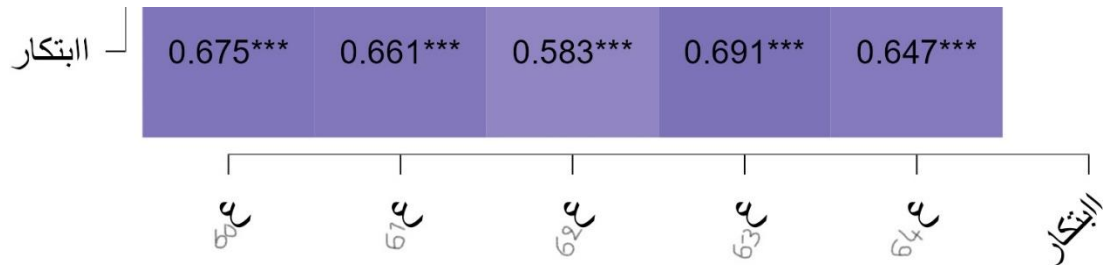
الجدول رقم (03-29): معاملات الارتباط لعبارات بعد الابتكار مع الدرجة الكلية للبعء

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig
ع60	أسعى دوما لتقديم أفكار جديدة	0,675**	0,000
ع61	أستمتع بمشاركة أفكارى الجديدة مع الآخرين	0,661**	0,000
ع62	أحب العمل على أعمال تتطلب أفكارا مبتكرة	0,583**	0,000
ع63	لدى القدرة على الابتكار في مجال تخصصي	0,691**	0,000
ع64	يمكنني تطوير الأفكار القديمة	0,647**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول رقم (03-29) أن قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعء كلها دالة إحصائية عند مستوى 0,01، مما يدل على اتساق داخلي العبارات مع بعدها الكلي، كما تراوحت معاملات الارتباط بين 0,583 كحد أدنى و0,691 كحد أعلى، وعليه تعتبر صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

شكل رقم (03-11): صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الابتكار مع بعدها الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الشكل رقم (03- 11) معاملات الارتباط عبارات بعد الابتكار مع بعدها الكلي، وهي دالة إحصائية ما يعني أنها صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

4- الصدق البنائي:

يعد أحد مقاييس صدق الأداة حيث أنه يقيس مدى تحقق الهدف التي تهدف الأداة الوصول له، كما يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد المتغير مع المتغير نفسه، من خلال حساب معامل الارتباط "بيرسون". فإذا كان معامل الارتباط قويا ومعنوي يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة كبيرة وعالية من الصدق البنائي. يمكن توضيح النتائج المتوصل من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (03-30): اختبار الصدق البنائي لكل أبعاد الدراسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	علاقة الارتباط	
0,000	0,843**	البيئة الداعمة المادية	التعليم المقاولاتي
0,000	0,509**	البيئة الداعمة المعنوية	
0,000	0,813**	جودة ومحتوى البرامج	
0,000	0,765**	الكفاءة المقاولاتية للهيئة	
0,000	0,765**	التدريسية	
0,000	0,802**	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة	
0,000	0,885**	أبعاد التعليم المقاولاتي	
		مجتمعة	

تابع لجدول رقم (03-30): اختبار الصدق البنائي لكل أبعاد الدراسة

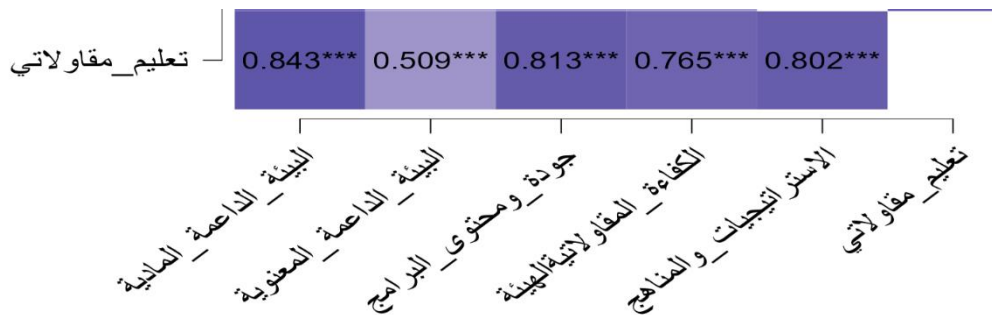
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	علاقة الارتباط	
0,000	0,871**	التفكير الإبداعي الخلاق	تنمية رأس
0,000	0,835**	الاستباقية واستكشاف الفرص	المال البشري
0,000	0,563**	الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب	
0,000	0,769**	النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود	
0,000	0,679**	الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري	
0,000	0,868**	أبعاد تنمية رأس المال البشري	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين لنا من نتائج الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01)، وتراوحت قيمها بين 0,509 و0,885، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين تلك الأبعاد والاستبانة. يمكن القول إن جميع أبعاد الاستبانة صادقة ومناسبة لقياس ما وضعت لأجله.

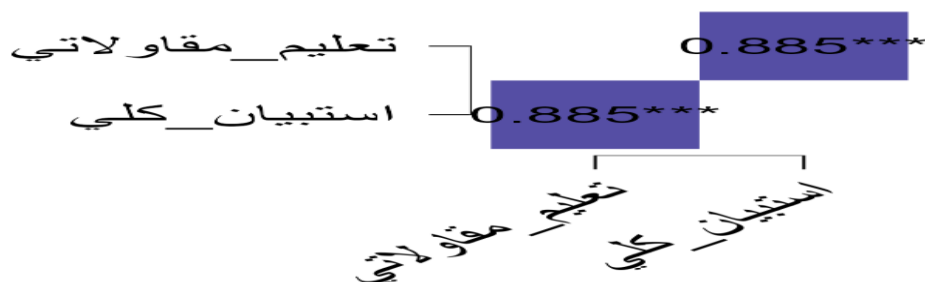
شكل رقم (03-12): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد التعليم المقاولاتي مع المحور الكلي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الشكل رقم (03-12) معاملات الارتباط لأبعاد التعليم المقاولاتي مع بعدها الكلي، وهي دالة إحصائية ما يعني أنها صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

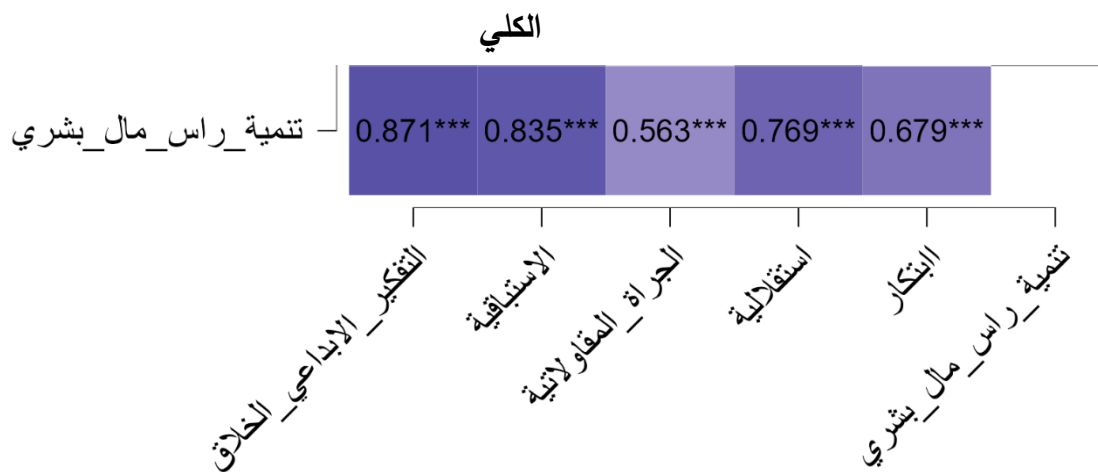
شكل رقم (03-13): صدق الاتساق الداخلي التعليم المقاولاتي مع الاستبيان ككل



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الشكل رقم (03-13) معاملات الارتباط التعليم المقاولاتي مع الاستبيان الكلي، وهي دالة إحصائية ما يدل أنها فعلا صادقة وتقيس ما وضعت لأجله.

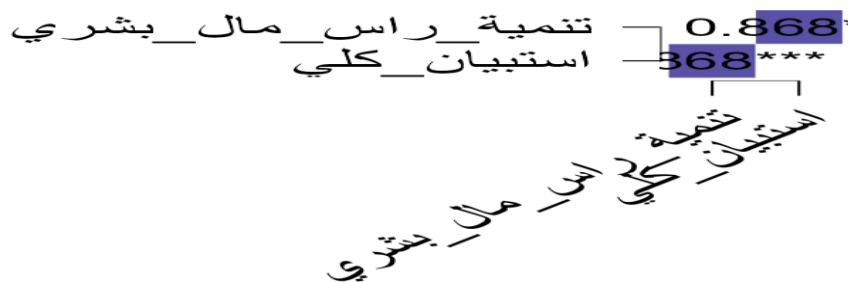
شكل رقم (03-14): صدق الاتساق الداخلي للتعليم لأبعاد تنمية رأس المال البشري مع البعد



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتضح من الشكل السابق معاملات الارتباط لأبعاد تنمية رس المال البشري مع بعدها الاجمالي، وهي دالة إحصائية وصادقة وتقيس ما وضعت لأجله.

شكل رقم (03-15): صدق الاتساق الداخلي لتنمية رأس المال البشري مع الاستبيان ككل



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الشكل رقم (03-15) معاملات الارتباط لتنمية رأس المال البشري مع الاستبيان الاجمالي، وهي دالة إحصائية وهي تقيس ما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات الدراسة

نقصد بثبات الدراسة هو أن تعطي الاستمارة نفس النتيجة حتى لو تمت إعادة تطبيقها أكثر من مرة وفي نفس الظروف، هذا يعني وجود استقرار في نتائجها وعدم تغييرها. وسيتم استخدام اختبار معامل " ألفا كرونباخ".

-معامل الثبات "الفا كرونباخ": لتأكد من ثبات محتوى الاستبانة وعدم تغييرها لو تم إعادة تطبيقها على نفس العينة ونفس الظروف، والنتائج ملخصة في الجدول رقم (03 - 31):

جدول رقم (03 - 31): معامل "ألفا كرونباخ" لكل محو من محاور الاستبيان

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ's Cronbach's α	حدود الثقة 95% confidence interval
البيئة الداعمة المادية	7	0,731	[0,680-0,775]
البيئة الداعمة المعنوية	6	0,735	[0,686-0,779]
جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي	8	0,725	[0,674-0,769]
الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	7	0,717	[0,664-0,763]
الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة	6	0,741	[0,693-0,783]
التعليم المقاولاتي	34	0,870	[0,848-0,890]
التفكير الإبداعي الخلاق	7	0,702	[0,647-0,750]

تابع لجدول رقم(03- 31): معامل "آلفا كرونباخ" لكل محو من محاور الاستبيان

[0,724-0,806]	0,768	6	الاستباقية واستغلال الفرص
[0,840-0,774]	0,806	6	الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب
[0,775-0,681]	0,731	6	النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود
[0,812-0,731]	0,774	5	الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري
[0,893-0,851]	0,874	30	تنمية رأس المال البشري
[0,924-0,895]	0,910	64	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الجدول رقم (31-03) يتضح أن معامل "آلفا كرونباخ" أكبر من (0,6) لكل محاور الدراسة ككل حيث بلغت 91% وهي نسبة جيدة هذا ما يدل على صلاحية أداة الدراسة للتحليل الإحصائي. فبالنسبة للمحور التعليم المقاولاتي والذي ضم 34 عبارة فقد بلغت قيمته 87%، في حين قدرت قيمة المحور الثاني تنمية رأس المال البشري والذي يضم 30 عبارة فقد بلغ 87,4% وهي نسبة مرتفعة.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي

بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة لابد من إجراء اختبار ما إذا كانت بيانات الدراسة المتحصل عليها من الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي أم لا. من خلال اختبار "Shapiro-Wilk"، ولتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة سواء كانت معلمية وتتطلب أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة أكبر من 0.05.

يمكن وضع الفرضية التالية:

H_0 : البيانات المتحصل عليها التوزيع الطبيعي عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$

H_1 : البيانات المتحصل عليها لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$

ويمكن عرض نتائج اختبار التوزيع الطبيعي في الجدول رقم (03-32):

جدول رقم (03-32): اختبار "Shapiro-Wilk" التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل "التعليم المقاولاتي"

التوزيع	Sig	درجة الحرية	القيمة الإحصائية	البعد
غير طبيعي	0,000	300	0,953	البيئة الداعمة المادية
غير طبيعي	0,000	300	0,930	البيئة الداعمة المعنوية
غير طبيعي	0,000	300	0,967	جودة ومحتوى البرامج
غير طبيعي	0,000	300	0,974	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية
غير طبيعي	0,000	300	0,846	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة
غير طبيعي	0,000	300	0,922	محور التعليم المقاولاتي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (03-32) أن القيمة الإحصائية لمحور التعليم المقاولاتي بلغت 0,922 بمستوى دلالة 0,000 وهي أقل من 0,005 وفق اختبار (Shapiro-Wilk) هذا يعني أن البيانات تتبع توزيعا غير طبيعيا، كما أن مستوى الأبعاد الخاصة بالتعليم المقاولاتي جميعها أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعليه نقبل الفرضية البديلة القائمة على أن البيانات تتبع التوزيع غير الطبيعي.

جدول رقم (03 - 33): اختبار "Shapiro-Wilk" التوزيع الطبيعي للمتغير التابع "تنمية رأس المال البشري"

التوزيع	Sig	درجة الحرية	القيمة الإحصائية	البعد
غير طبيعي	0,000	300	0,972	التفكير الإبداعي الخلاق
غير طبيعي	0,000	300	0,904	الاستباقية
غير طبيعي	0,000	300	0,941	الجرأة المقاولاتية
غير طبيعي	0,000	300	0,956	النزعة نحو الاستقلالية
غير طبيعي	0,000	300	0,908	الابتكار
غير طبيعي	0,000	300	0,992	محور تنمية رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (03-33) أن القيمة الإحصائية لمحور تنمية رأس المال البشري بلغت 0,922 بمستوى دلالة 0,000 وفق اختبار (Shapiro-Wilk) وهي أقل من 0,05، هذا يعني أن البيانات تتبع توزيعا غير طبيعيا، كما أن مستوى الأبعاد الخاصة بتنمية رأس المال البشري جميعها أقل من مستوى الدلالة 0,05 وعليه نقبل الفرضية البديلة القائمة على أن البيانات تتبع التوزيع غير الطبيعي.

المطلب الخامس: الأدوات الإحصائية المستخدمة

تستوجب كل دراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية الخاصة بها، وحتى يمكن الوصول لنتائج إحصائية تم الاستعانة بالبرنامج التطبيقي الإحصائي "جيفريز" Jasp 18.03، ويجرى ضمن هامش ثقة لا يقل عن 95% وهامش خطأ لا يزيد عن 5%، وهو أداة قوية في عالم التحليل الإحصائي. ويمكن استخدامه لإنشاء الرسوم البيانية والتخطيطات الإحصائية التي تساعد في فهم البيانات بطريقة مرئية

فعالة، والمعروف بسهولة واجهته وقدرته على توضيح العلاقات ا بين المتغيرات (Sivagurunathan et al., 2024.p4). كما تم استيراد البيانات من برنامج التحليل الإحصائي للحزم الاجتماعية Spss V27، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج:

- التكرارات والنسب المئوية: واستخدمت لأجل وصف وتحليل خصائص مفردات العينة.
- المتوسط الحسابي: يعتبر أحد مقاييس النزعة المركزية، ويصلح للبيانات الكمية فقط لعرض متوسطات متغيرات الدراسة.

- الانحراف المعياري: عبارة عن الجذر التربيعي الموجب للتباين، ويعتبر أحد مقاييس التشتت التي تقيس مدى البعد أو التشتت بين مفردات المتغير عن مقياس النزعة المركزية الخاص بها، لمعرفة درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

- معامل الثبات " ألفا كرونباخ": لقياس ثبات الاستمارة ووفق دراسة للباحثين (Strong و Henley) فإنه حتى يتحقق ثباتها لابد أن يكون معامل " ألفا كرونباخ" $0,60 \leq$.

- معامل الارتباط "بيرسون": لقياس صدق الفقرات والعلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة.

-اختبار "شابيرو ويلك": لمعرفة طبيعة توزيع بيانات الاستمارة ومدى معلمتها.

-حساب معامل تضخم التباين (Vif) ومعامل التباين المسموح (Tolerance): لاختبار مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة بين المتغيرات المستقلة.

- اختبار فيشر "F": لاختبار معنوية نموذج الانحدار.

-الانحدار الخطي: للتنبؤ بقيمة متغير.

-معامل التحديد "R": لتحديد نسبة التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والمفسرة بأنها تعود إلى المتغير المستقل.

- اختبار ستودنت "T": لاختبار معنوية معاملات نموذج الانحدار.

- اختبار " DUNN ": للمقارنات البعدية، وهو اختبار إحصائي غير معلمي يستخدم لمقارنة مجموعات متعددة لتحديد ما إذا كان هناك أي اختلافات ذات دلالة إحصائية بينها، يستخدم غالباً بعد إجراء اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) لتحديد المجموعات التي تختلف عن بعضها البعض.
- مستوى الدلالة المعنوية (Significance Level): وهو أقصى احتمال يمكن تحمله من الخطأ الأول، ويرمز لها بالرمز (α) لقبول أو رفض الفرضيات، حيث يتم قبول الفرضية الصفرية في حالة ما إذا كانت مستوى الدلالة أكبر من 0,05 ونرفض الفرضية البديلة، وفي حالة ما إذا كان أقل من مستوى الدلالة 0.05 نرفض الفرضية الصفرية ونقبل بديلتها.
- اختبار " مان ويتني ": لاختبار الفروق بين عينتين مستقلتين في حالة البيانات تتبع التوزيع غير الطبيعي.
- اختبار " كروسكال واليس ": لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

خلاصة

تم التطرق في هذا الفصل من الدراسة للإطار المنهجي والتمهيدي من خلال عرض نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي لتنمية رأس المال البشري في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير "جامعة عنابة نموذجاً" وتوضيح الأبعاد المكونة له.

وتحديد الإطار المنهجي لهذه الدراسة لأجل توضيح العلاقة بين المتغير المستقل (التعليم المقاولاتي) بأبعاده الخمسة والمتغير التابع (تنمية رأس المال البشري) وأبعاده الخمسة، عن طريق استخدام أداتين لجمع البيانات وتمثلت في المقابلة والاستبيان، واختبار البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي (JASP) الذي يساعد على تحليل البيانات واختبار الفرضيات الموضوعية سابقاً.

كما تم جمع البيانات من خلال آراء مسؤولي وموظفي كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، ومدير مركز تطوير المقاولاتية التابعة لجامعة عنابة، والذين أكدوا الاهتمام الكبير بهذا الموضوع لأجل تفعيل التعليم المقاولاتي بنجاح من خلال توفير البيئة المحفزة والمشجعة له لتنمية رأس مال البشري لطلبة في مجال المقاولاتية، وتكوين كوادر ورواد أعمال مستقبليين قادرين على توليد أفكار إبداعية خلاقية، واقتناص الفرص الممكنة وتعزيز الجرأة المقاولاتية لديهم، وإثبات ذاتهم بالتوجه نحو الأعمال المقاولاتية للقيام بالابتكار وتقديم منتجات وخدمات جديدة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

بعد التطرق للإطار المنهجي للدراسة ومختلف الأساليب المعتمدة في هذه الدراسة، وعرض نبذة عن واقع التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري بإحدى كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة التابعة "لجامعة عنابة" في الفصل السابق، سيتم عرض النتائج الخاصة بكامل التساؤلات المطروحة في هذا الفصل من خلال عرض وتحليل وتفسير نتائج المتوصل لها، ومعرفة اتجاهاتهم نحو كل محور من محاور الدراسة، ومستوى كل بعد من أبعاد المتغيرات، واختبار الفرضيات.

تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث الأساسية التالية:

المبحث الأول: تحليل البيانات

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: تحليل البيانات

في هذا المبحث سيتم تحليل النتائج المتعلقة بعينة الدراسة والمرتبطة بمتغيري الدراسة وهما التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري. وسيتم التطرق لمعرفة مستوى كلا المتغيرين لدى طلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة من أجل معرفة آرائهم في كل فقرة من فقرات الاستبيان.

المطلب الأول: التحليل الوصفي لنتائج الجنس والعمر لطلبة محل لدراسة

تضمن الاستبيان في قسمه الأول البيانات الشخصية من الجنس والعمر، والتي يمكن أن تؤثر في حدوث اختلاف في آراء الطلبة لمستوى التعليم المقاولاتي في الكلية التابعين لها، وكذا وجود تنمية لرأس المال البشري أو يكون لها علاقة بذلك. وسيتم عرض النتائج المتحصل عليها في العناصر الموالية.

أولاً: وفق الجنس

تتوزع مفردات عينة الدراسة وفق جنسهم كما يبينه الجدول رقم (04-01).

جدول رقم (04-01): توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس

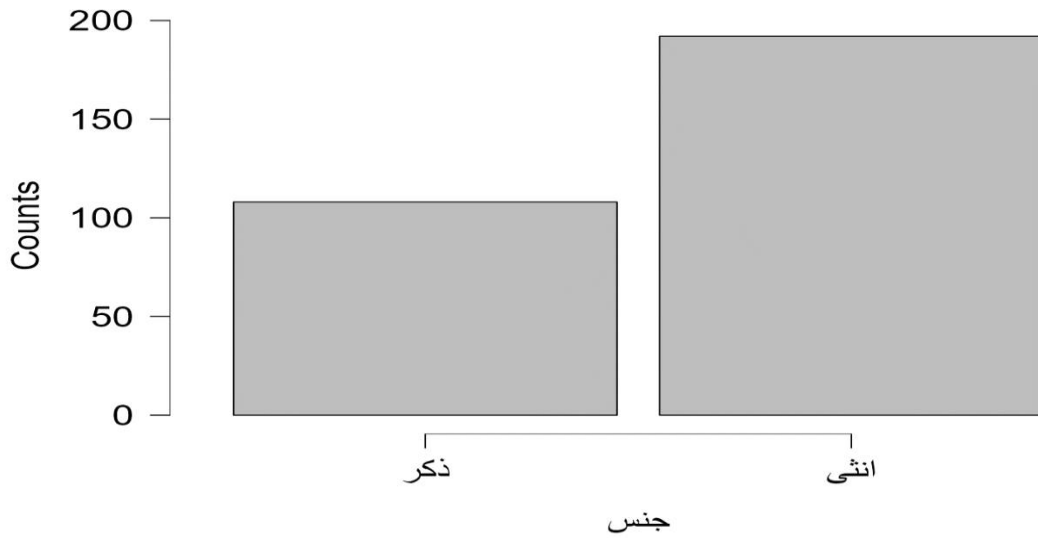
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	108	36%
أنثى	192	64%
المجموع	300	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين لنا من الجدول السابق أن أغلبية عينة الدراسة إناث، إذ تمثل نسبتهم 64% من مجموع الطلبة عينة الدراسة، بينما نسبة الذكور تمثل 36%.

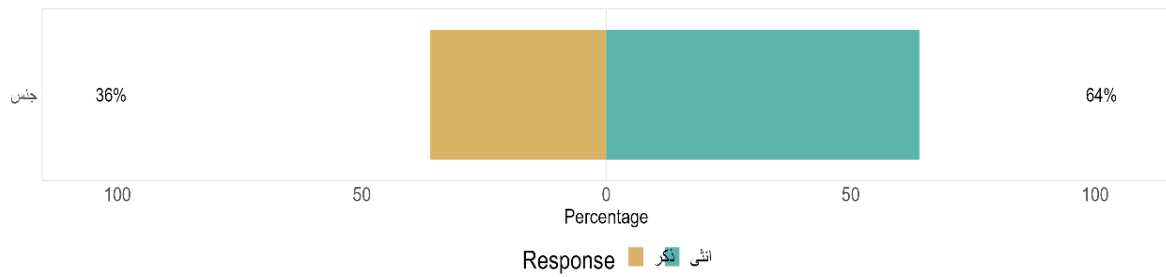
وهذا لكون نسبة نجاح الطالبات في الالتحاق بطور الماستر أكبر بكثير من نسبة الذكور الذين يتوقفون عن إكمال الدراسة والتوجه نحو الحياة العملية.

شكل رقم (01-04): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

شكل رقم (02-04): مخطط لنسب المئوية لتوزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكلين السابقين توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس حيث كان عدد الاناث أكبر

من الذكور، وقدرت النسبة المئوية للإناث 64% في حين بلغت 36% للذكور.

ثانياً: وفق العمر

جدول رقم (04-02): توزيع مفردات عينة الدراسة وفق العمر

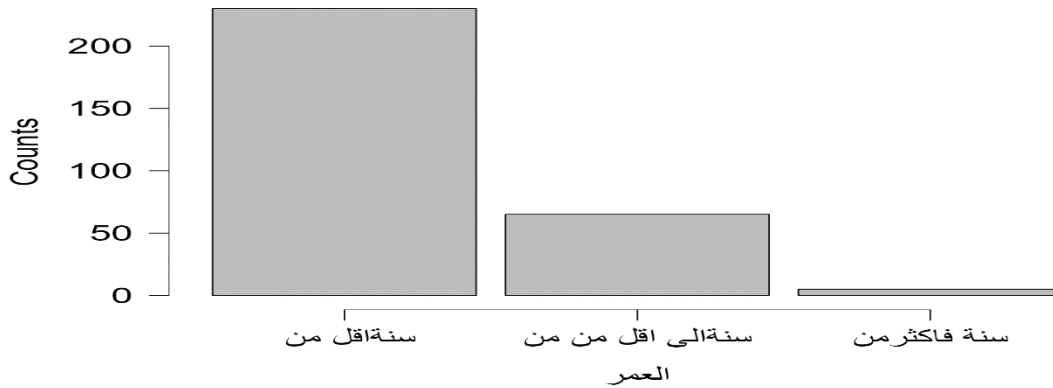
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	230	65	5	300
النسبة المئوية	76,7%	21,7%	1,7%	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين لنا من الجدول رقم (04-02) أن أغلبية عينة الدراسة أعمارهم تقل عن 30 سنة بنسبة 76,7%، في حين الفئة العمرية التي تتراوح من 30 إلى أقل من 40 سنة تمثل نسبة 21,7% من مجموع الطلبة عينة الدراسة، بينما الفئة العمرية من 40 فأكثر فتمثل نسبة 1,7%.

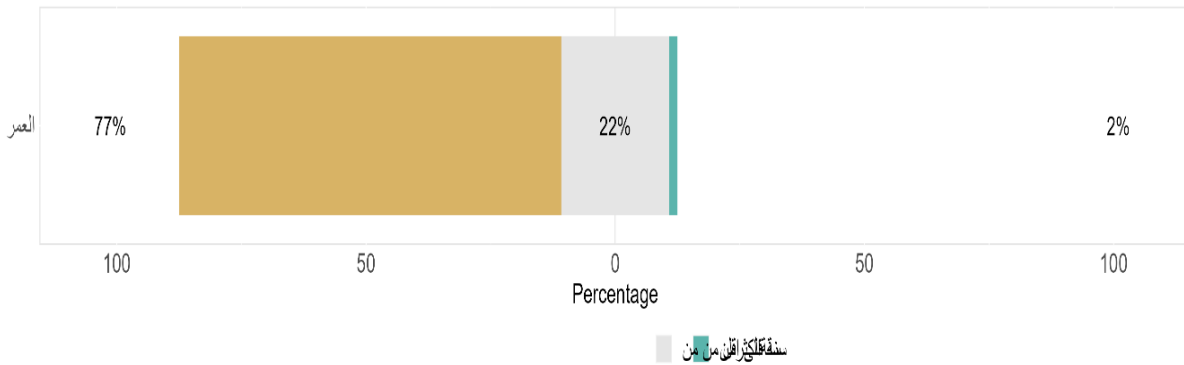
وهذا ما يدل على أن أغلبية الطلبة هم شباب لا يتجاوز أعمارهم 30 سنة، وهذا ما هو معروف في الساحة الجامعية أن معظم أعمار الطلبة تقل عن سن 30. بينما توجد قلة قليلة ممن يكملون الدراسة فوق سن 30 و 40، وهذا بسبب توجههم للعمل أو تأسيس الأسر.

شكل رقم (04-03): مخطط لتوزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

شكل رقم (04-04): مخطط لتوزيع النسب المئوية لمفردات عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكلين رقم (03-04) ورقم (04-04) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق العمر حيث كان عدد الطلبة التي تقل أعمارهم عن 30 سنة أكبر من حيث النسبة، بعدها الطلبة التي تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة، أما الطلبة التي تفوق أعمارهم 40 سنة أقل نسبة.

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لنتائج الحالة المهنية لطلبة محل الدراسة

تضمن الاستبيان كذلك بيانات تخص الحالة المهنية، والتي يمكن أن تؤدي لحدوث اختلاف في اتجاهات إجابات الطلبة لمستوى التعليم المقاولاتي في الكلية التابعين لها، وحدوث تنمية لرأس المال البشري أو يكون لها علاقة بذلك، يمكن تلخيص النتائج المتحصل في الجدول الموالي.

جدول رقم (03-04): توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الحالة المهنية

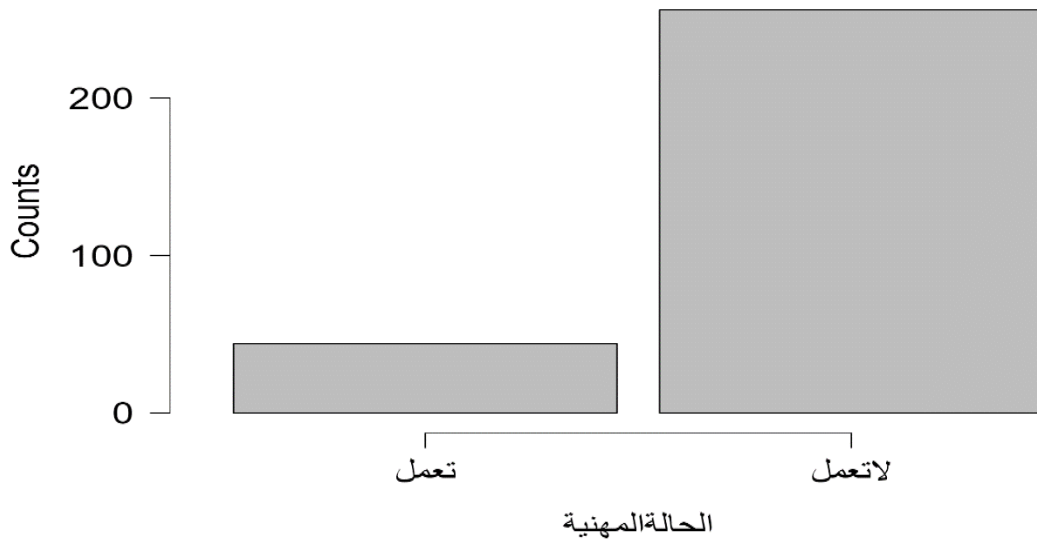
النسبة	التكرار	الحالة المهنية
14,7 %	44	تعمل
85,3 %	256	لا تعمل
100 %	300	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الفصل الرابع

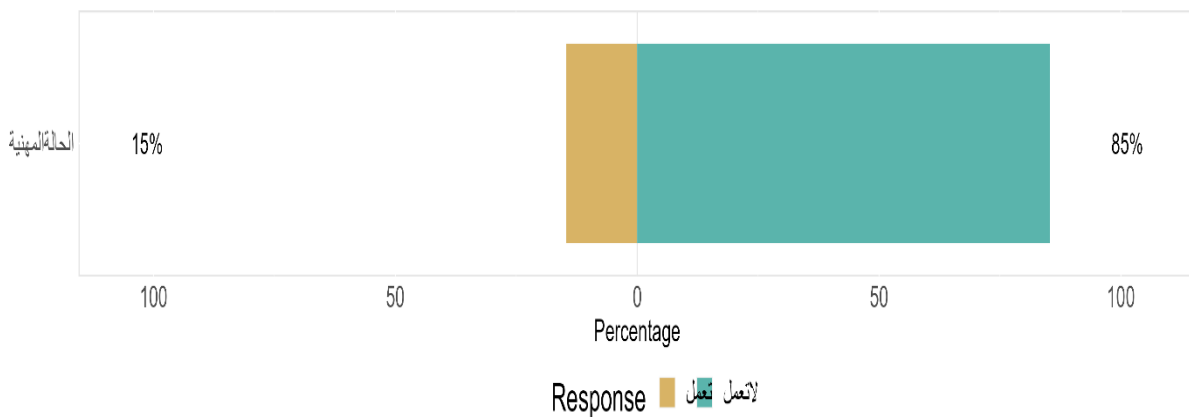
يتضح من الجدول السابق أن غالبية عينة الدراسة هم طلبة لا يعملون بنسبة 85,3 %، في حين تمثل نسبة الطلبة الذين يعملون 14,7 % من مجموع طلبة عينة الدراسة. هذا ما يعني ميل طلبة لإكمال دراستهم وتفرغهم التام لها قبل مزاولة أي نشاط، وأيضا بسبب قلة مناصب الشغل المتاحة.

شكل رقم (04-05): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

شكل رقم (04-06): مخطط نسب توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الحالة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكليات السابقين توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة المهنية، حيث يظهر أن عدد الطلاب غير العاملين يفوق عدد الطلاب العاملين.

المطلب الثالث: التحليل الوصفي لنتائج الجامعة والقسم لطلبة محل الدراسة

تضمن الاستبيان بيانات تخص اسم الجامعة التابعة لها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والقسم والذي يمكن أن يكون له ما تأثير في وجود اختلافات في وجهات نظر الطلبة لمستوى التعليم المقاولاتي في الكلية التابعين لها، ووجود تنمية لرأس المال البشري أو يكون لها علاقة بذلك.

أولاً: وفق اسم الجامعة التابعة لها كلية العلوم الاقتصادية

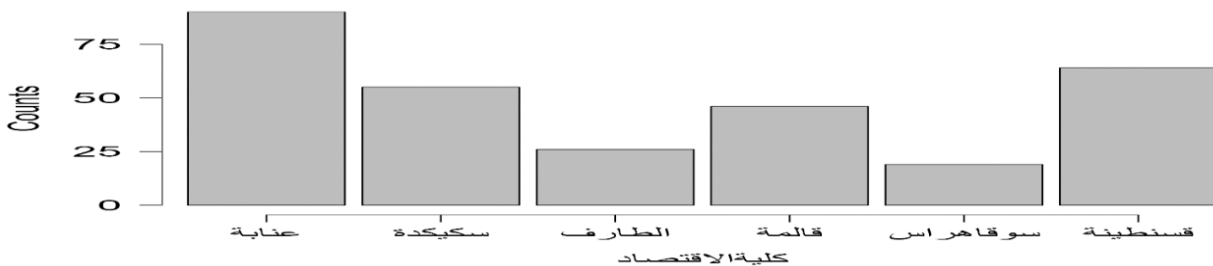
جدول رقم (04-04): توزيع مفردات عينة الدراسة وفق اسم الجامعة

الجامعة	عناية	سكيكدة	الطارف	قالمة	سوق أهراس	قسنطينة	المجموع
التكرار	90	55	26	46	19	64	300
النسبة	30%	18,33%	8,67%	15,33%	6,33%	21,33%	100%

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين لنا من الجدول رقم (04-04) أن نسبة الطلبة التابعة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة هي 30%، ونسبة الطلبة التابعة لجامعة سكيكدة هي 18,33%، ونسبة الطلبة التابعة لجامعة الطارف هي 8,67%، وتقدر نسبة الطلبة التابعة لجامعة قالمة بـ 15,33%، وتمثل نسبة الطلبة التابعة لجامعة سوق أهراس بنسبة 6,33%، ونسبة الطلبة التابعة لجامعة قسنطينة نسبة 21,33%.

شكل رقم (07-04): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجامعة



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-07) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجامعة التابع لها، حيث يظهر أن عدد الطلاب التابعين لجامعة عنابة أكبر، ثم جامعة قسنطينة وسكيكدة بعدها الطلبة التابعين لكل من جامعة قالمة والطارف وسوق أهراس بالترتيب.

ثانيا: وفق القسم

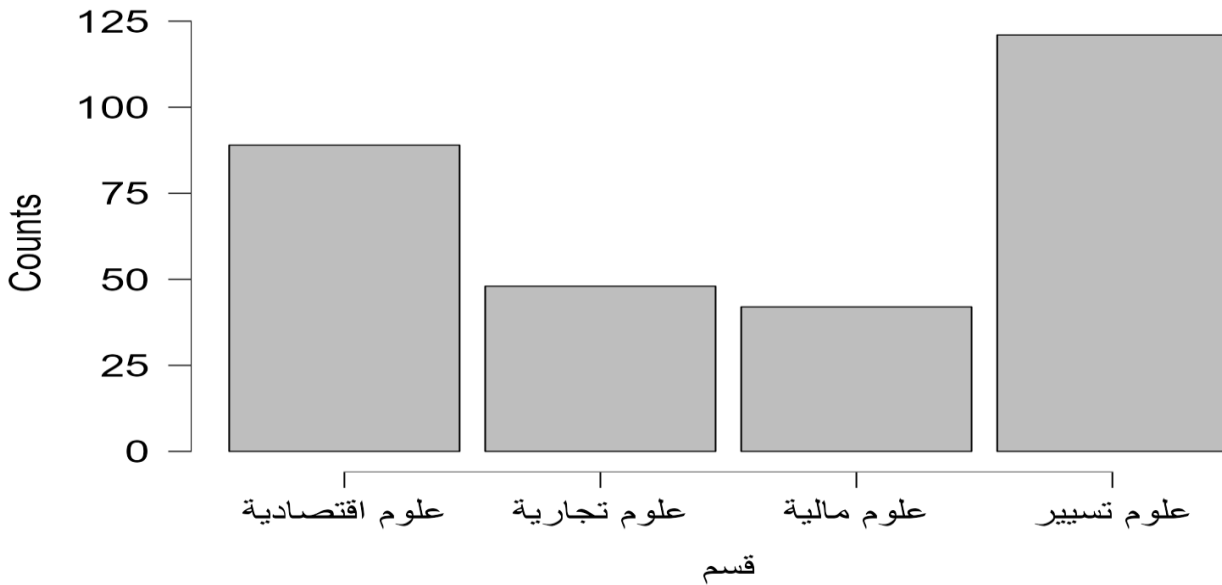
جدول رقم (04-05): توزيع مفردات عينة الدراسة وفق القسم

القسم	اقتصادية	تجارية	مالية	تسيير	المجموع
التكرار	89	48	42	121	300
النسبة	%29,67	%16	%14	%40,33	%100

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الجدول رقم (04-05) أن نسبة الطلبة التابعة لقسم علوم الاقتصادية هي %29,67، ونسبة الطلبة التابعة لقسم العلوم التجارية هي %16، ونسبة الطلبة التابعة لقسم العلوم المالية هي %14، وتقدر نسبة الطلبة التابعة لقسم علوم التسيير %40,33.

شكل رقم (04-08): توزيع مفردات عينة الدراسة حسب القسم



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-08) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب القسم التابع له، حيث يظهر أن عدد الطلاب التابعين لقسم علوم التسيير أكبر ثم يلي طلبة قسم العلوم الاقتصادية بعدها الطلبة التابعين لكل من قسم العلوم التجارية والعلوم المالية على التوالي.

المطلب الرابع: تحليل مستوى التعليم المقاولاتي لدى طلبة محل الدراسة

سيتم التطرق لتحليل بيانات المتغير المستقل التعليم المقاولاتي، وذلك من خلال خمس أبعاد وهي البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة.

أولاً: عرض وتحليل آراء الطلبة محل الدراسة حول البيئة الداعمة مادياً

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة بتوفير البيئة الداعمة مادياً وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-06):

جدول رقم (04-06): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة البيئة الداعمة مادياً

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
01	توفر جامعتي قاعات مجهزة لدروس المقاولاتية	3,977	0,701	عالية	1
02	توفر جامعتي وسائل عرض مرئية لتسهيل عملية التعلم	3,540	1,140	عالية	4
03	تحتوي مكتبة جامعتي على كتب ومراجع متعلقة بالمقاولاتية	3,800	1,157	عالية	3
04	يمكن الوصول السريع للدروس الخاصة بالمقاولاتية في جامعتي	3,900	0,715	عالية	2

تابع لجدول رقم (04-06):الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات البيئة الداعمة ماديا

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
05	توفر جامعتي انترنت سريعا ومجانيا لدعم التعلم المقاولاتي	3,057	1,035	متوسطة	5
06	تقدم جامعتي دعما ماليا للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريع	2,177	0,849	ضعيفة	7
07	يتم تقديم جوائز مالية لصالح المبدعين في جامعتي	2,260	0,784	ضعيفة	6
متوسط البعد		3,244	0,523	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-06) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الأول "البيئة الداعمة المادية لتعليم المقاولاتي ذات مستوى متوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3,244 وانحراف معياري 0,523، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد ومدى الأهمية التي يقدمها للتعليم المقاولاتي وأن توفير البيئة الداعمة ماديا له تعتبر حلقة أساسية فيه.

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (2,177-3,977) كحد أعلى وأدنى على التوالي، إذ جاءت العبارة رقم (01) بمتوسط حسابي 3,977 وانحراف معياري قدر ب0,701 في المرتبة الأولى ما يدل على اتفاق الطلبة محل الدراسة على وجود قاعات المناسبة لتدريس المقاولاتية، وجاءت العبارة رقم (04) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3,900 وانحراف معياري 0,715. بخصوص إمكانية الوصول السريع للدروس.

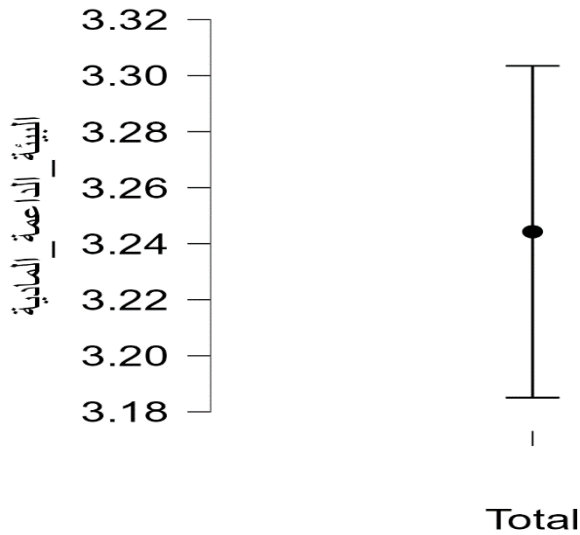
واحتلت العبارة رقم (03) المرتبة الثالثة من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 3,800 وانحراف معياري قدر ب1,157، ما يدل على وجود بيئة داعمة مادية للتعليم المقاولاتي في كليات محل الدراسة من خلال توفيرها للكتب في هذا المجال وحرصها على تزويد الطلبة بمختلف المعلومات التي تخص المقاولاتية والتعليم المقاولاتي.

الفصل الرابع

يليه في المرتبة الرابعة العبارة رقم (02) بمتوسط حسابي قدره 3,540 وانحراف معياري 1,140. واحتلت كل من العبارتين رقم (05-07) المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي، وبمتوسطات حسابية (3,057 و2,260) بالترتيب، وانحراف معياري بلغ (1,035 و0,784) على التوالي. أما العبارة رقم (06) فقد احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره ب 2,177 وانحراف معياري قدره ب 0,849.

ما يدل على عدم تخصيص الجامعة لمبالغ مالية لصالح المبدعين لذا يجب الاهتمام بهذا الموضوع وتحفيز الطلبة أكثر ماديا من خلال تقديم جوائز مالية لأفضل الأفكار المبدعة وتخصيص جزء من ميزانيتها لدعم إنشاء مشاريعهم. والشكل الموالي يوضح استجابات الطلبة حول بعد البيئة الداعمة المادية.

الشكل رقم (04-09): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد البيئة الداعمة ماديا



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل السابق أن متوسط بعد البيئة الداعمة ماديا بلغ 3,24 حسب ردود واستجابات الطلبة محل الدراسة.

ثانياً: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول البيئة الداعمة معنوياً

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة بتوفير البيئة الداعمة معنوياً وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-07):

جدول رقم (04-07): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة البيئة الداعمة معنوياً

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
08	تشجع جامعتي على إجراء أبحاث جديدة في مجال المقاولاتية	2,247	0,771	ضعيفة	5
09	تقدم جامعتي منحا دراسية لتحفيز البحث العلمي في المقاولاتية	2,210	0,827	ضعيفة	6
10	تنشر جامعتي إنجازاتها في البحث العلمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي	3,417	1,074	عالية	3
11	توجد في جامعتي هيئات دعم ومراقبة مثل "حاضنة الأعمال" ومركز تطوير المقاولاتية	3,733	0,676	عالية	1
12	أشعر بالحرية في التعبير عن أفكارى الإبداعية داخل جامعتي	3,550	0,965	عالية	2
13	تقدم جامعتي إرشادات وتوجيهات للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريع.	3,297	1,116	متوسطة	4
متوسط البعد		3,069	0,544	متوسط	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-07) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الثاني "البيئة الداعمة معنوياً لتعليم المقاولاتية ذات مستوى متوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3,069 وانحراف معياري 0,544، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد.

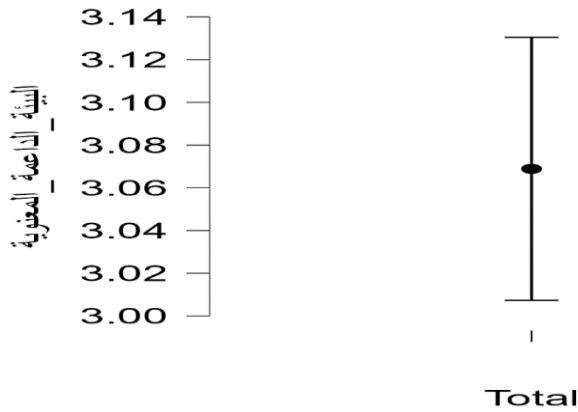
الفصل الرابع

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (2,210-3,733) كحد أعلى وأدنى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (11) ومركز تطوير المقاولاتية" في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 3,733 وانحراف معياري قدره ب 0,676، ما يدل على وجود هياكل داعمة لاحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية داخل الجامعات محل الدراسة، هذا ما يعني وجود بيئة داعمة معنوية للتعليم المقاولاتي.

يليهما في المرتبة الثانية العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي قدره 3,550، وانحراف معياري بلغ 0,965 وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي قدره 3,417 وانحراف معياري قدره 1,074 ما يدل على وجود بيئة داعمة تسمح بتشجيعهم وتحفيزهم معنويا وتنمية روح البحث لديهم. واحتلت العبارة رقم (13) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3,297 وانحراف معياري قدره 1,116. أما العبارة رقم (08) والعبارة رقم (09) فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدره ب (2,247 و 2,210)

وانحراف معياري قدره ب (0,7710 و 0,827) هذا ما يدل على عدم توفر مخابر محفزة للبحث في مجال المقاولاتية لدى الطلبة عينة الدراسة وضعف في تقديم المنح المحفزة للطلبة.

الشكل رقم (10-04): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد البيئة الداعمة معنويا



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الشكل رقم (10-04) أن متوسط بعد البيئة الداعمة معنويا بلغ 3,069 حسب ردود الطلبة محل الدراسة.

ثالثاً: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة حول جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-08):

جدول رقم (04-08):الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد جودة ومحتوى برامج التعليم

المقاولاتي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
3	عالية	0,662	3,990	تساعدني المقاييس المدروسة في فهم متطلبات سوق العمل	14
7	عالية	1,061	3,747	تعلمني المقاييس المدروسة كيفية إعداد دراسات الجدوى	15
1	عالية	0,786	4,193	توفر لي المقاييس المدروسة جميع المعارف المتعلقة بالمشاريع	16
8	عالية	0,931	3,730	يساعدني محتوى المقاييس المدروسة في زيادة المهارات المطلوبة لإنشاء المشاريع	17
4	عالية	0,753	3,907	تساعدني المقاييس المدروسة على وضع خطط عمل	18
5	عالية	0,826	3,830	تزودني المقاييس المدروسة بالمعلومات الجديدة والمسايرة لبيئة العمل	19

تابع لجدول رقم (04-08):الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد جودة ومحتوى برامج

20	تزودني المقاييس المدروسة بمعارف الإدارة والتسيير	4.073	0.933	عالية	2
21	تساهم المقاييس المدروسة في تعزيز رغبتي في مجال المقاولاتية	3.760	0.863	عالية	6
متوسط البعد		3.904	0.463	عالية	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

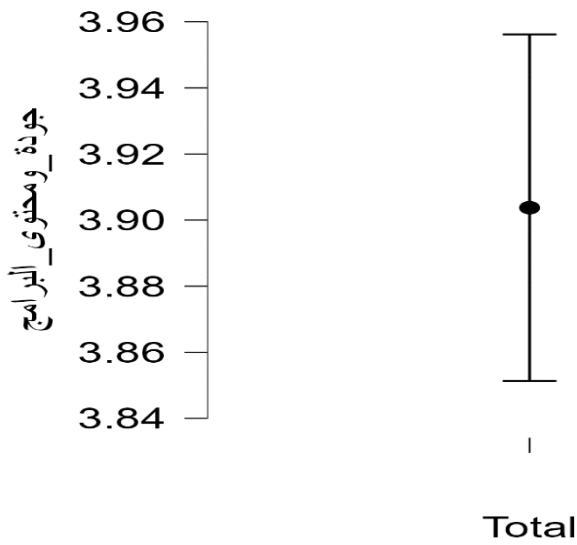
يتضح من الجدول رقم (04-08) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الثالث " جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي" ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3,904 وانحراف معياري بلغ 0.463، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد. حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3,730-4,193) كحد أعلى وأدنى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (16) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 4,193 وانحراف معياري قدر ب 0,786، ما يدل على أن المقاييس المدرسة في كليات محل الدراسة تقدم للطلبة مختلف المعارف الخاصة بالمشاريع. يليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (20) بمتوسط حسابي قدره 4,073، وانحراف معياري بلغ 0,933، ما يدل على أن المقاييس تزود الطلبة بالمعارف الإدارية الضرورية. وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (14) بمتوسط حسابي قدره 3,990 وانحراف معياري قدره 0,662، ما يدل على جودة محتوى المقاييس المدروسة في كليات محل الدراسة، وأنها فعلا وفقا لحاجات سوق العمل. واحتلت العبارة رقم (18) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3,907 وانحراف معياري 0,753. هذا يعني أنه بفضل المقاييس المدروسة يمكن للطلاب وضع خطط عمل مستقبلية. أما العبارة رقم (19) ، والعبارة رقم (21) فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (3,830 و 3,760) على التوالي. وانحراف معياري قدر ب (0,826 و 0,863)

الفصل الرابع

بالترتيب، هذا ما يدل على أن محتوى المقاييس المدروسة فعلا مسايرة لبيئة الأعمال الحالية، وتساهم في زيادة رغبتهم في المقاولاتية.

أما العبارة رقم (15)، والعبارة رقم (17)، فقد احتلتا المرتبة السابعة والثامنة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (3,747 و 3,730) على التوالي، وانحراف معياري قدر ب (1,061 و 0,931). ما يدل أن المقاييس المدروسة تعلم الطلبة محل الدراسة كيفية إعداد دراسات الجدوى وزيادة مهاراتهم لإنشاء مشاريعهم.

الشكل رقم (04-11): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد جودة ومحتوى البرامج



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل السابق أن متوسط بعد جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي بلغ 3,904 حسب اجابات الطلبة محل الدراسة

رابعا: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة

حول الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-09):

جدول رقم (04-09): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة

التدريسية

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
2	عالية	0.802	3.903	لدى هيئتنا التدريسية المعرفة اللازمة حول المقاولاتية	22
6	عالية	1.070	3.690	لدى هيئتنا التدريسية معلومات جديدة تخص عالم الأعمال	23
5	عالية	1.190	3.793	تشجع هيئتنا التدريسية الطالب على تطوير أفكاره	24
7	عالية	0.960	3.680	توجهنا هيئتنا التدريسية لكيفية تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق	25
4	عالية	0.910	3.803	تزودنا هيئتنا التدريسية بكامل المهارات الضرورية لإدارة المشاريع	26
3	عالية	0.863	3.890	تساهم هيئتنا التدريسية في خلق روح المبادرة	27
1	عالية	0.777	3.933	تتفاعل هيئتنا التدريسية مع طلابها وتشجعهم على الابتكار	28
	عالية	0.552	3.814	متوسط البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-09) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الرابع " الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية " ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3,814 وانحراف معياري بلغ 0,552، ما يشير لتجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد.

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3,933-3,680) كحد أدنى وأعلى على التوالي.

حيث جاءت العبارة رقم (28) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي 3.933 وانحراف معياري قدر ب0.777، هذا ما يدل على قدرة الهيئة التدريسية على التفاعل وخلق الحوار مع الطلبة محل الدراسة وتحفيزهم على الابتكار.

يليهما في المرتبة الثانية العبارة رقم (22) بمتوسط حسابي 3,903، وانحراف معياري 0,802، ما يدل على امتلاك الهيئة التدريسية في كليات محل الدراسة المعارف اللازمة والضرورية في مجال المقاولاتية.

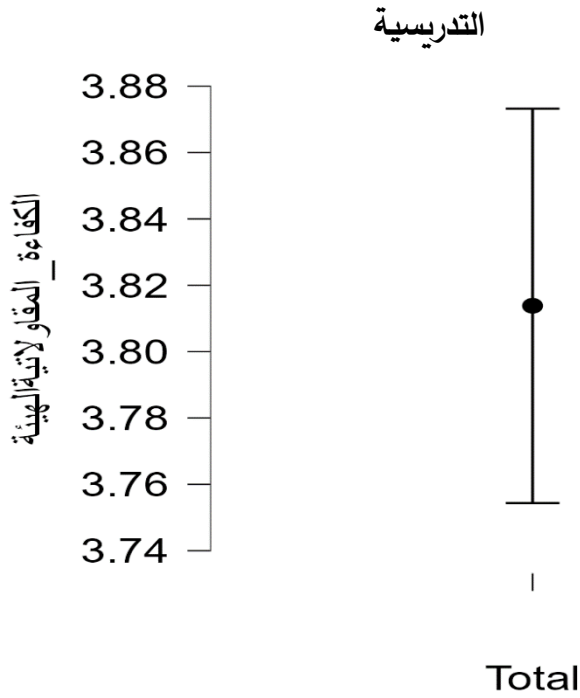
وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (27) بمتوسط حسابي قدره 3,890 وانحراف معياري قدره 0,863، ما يدل على أن الهيئة التدريسية تساهم بشكل كبير في خلق روح الاستباقية والمبادرة لدى الطلبة محل الدراسة.

واحتلت العبارة رقم (26) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3,803 وانحراف معياري 0,910، أي أن لهم مساهمة في زيادة مهارات الطلبة.

أما العبارة رقم (24) والعبارة رقم (23) فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب(3,793 و3,690)، وانحراف معياري قدر ب (1,190 و1,070) بالترتيب. ما يدل أن الهيئة التدريسية تشجع الطلبة على التفكير الإبداعي وأنها تقوم بتحيين لمعلوماتها حتى تكون مساهمة لسوق العمل.

واحتلت العبارة رقم (25) المرتبة السابعة والأخيرة حسب إجابات الطلبة محل الدراسة بمتوسط حسابي قدر ب 3,680 وانحراف معياري قدر ب 0,960. ما يدل أن الطلبة محل الدراسة يتم توجيههم من طرف هيئتهم التدريسية للاندماج في عالم الأعمال والبدء في مشاريعهم.

الشكل رقم (04-12): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-12) أن متوسط بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بلغ 3,814 حسب اجابات الطلبة محل الدراسة.

خامسا: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة حول الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي وفق آراء عينة الدراسة في الجدول رقم (04-10).

جدول رقم (10-04): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الاستراتيجيات والمناهج

المستخدمة في التعليم المقاولاتي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
29	يتم تدريس المقاولاتية في جامعتي بشكل رئيسي من خلال المحاضرات	3.773	0.851	عالية	2
30	يركز التعليم المقاولاتي في جامعتي على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي	4.017	0.592	عالية	1
31	تساعدني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير مهاراتي	3.637	0.970	عالية	3
32	تنظم جامعتي زيارات ميدانية لشركات ناجحة لدراسة تجاربها	2.223	0.940	عالية	6
33	تساعدني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير فكرة مشروع خاص بي	2.273	0.917	ضعيفة	5
34	تحفزني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على التفكير الإبداعي	2.330	0.843	ضعيفة	4
متوسط البعد		3.042	0.514	متوسطة	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (10-04) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الخامس " الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي " ذات مستوى متوسط، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3,042 وبانحراف معياري بلغ 0,514.

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (2,223-4,017) كحد أدنى وأعلى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (30) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 4,017،

الفصل الرابع

وانحراف معياري قدر ب 0.592، ما يدل على أن كليات محل الدراسة تعتمد على الجانب النظري أكثر من التطبيقي في الاستراتيجيات المستخدمة للتعليم المقاولاتي.

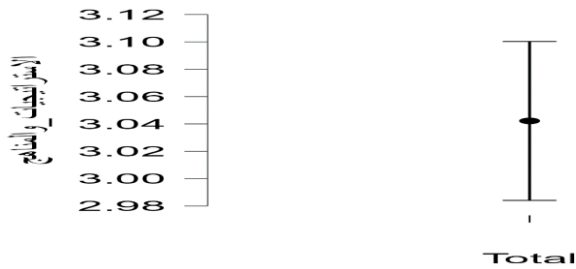
يليه في المرتبة الثانية العبارة رقم (29) بمتوسط حسابي قدره 3,773، وانحراف معياري بلغ 0,851 ما يدل على أن اعتماد كليات محل الدراسة على أسلوب المحاضرات في تدريس التعليم المقاولاتي. وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (31) بمتوسط حسابي قدره 3,637 وانحراف معياري 0,970 ما يعني أن الأساليب المستخدمة تساهم في تطوير مهارات الطلبة محل الدراسة.

واحتلت العبارة رقم (34) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2,330 وانحراف معياري 0,843. ما يدل على أن الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي لا تشجع جيدا الطلبة على الإبداع.

أما العبارة رقم (33) والعبارة رقم (32) فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (2,273 و 2,223) على التوالي، وانحراف معياري قدر ب (0,917 و 0,940) بالترتيب، هذا ما يدل على ضعف استخدام الزيارات الميدانية للمؤسسات الاقتصادية ضمن المناهج والأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي في الكليات محل الدراسة، وضعف تشجيع الطلبة على تطوير أفكار للبدء في مشاريعهم.

هذا ما يدل على ضعف استخدام الاستراتيجيات والأساليب الحديثة كالتعلم بالتجربة، ودراسة حالة والزيارات الميدانية التي تعتبر أساليب فعالة لتوجيه الطلبة للانخراط في عالم المقاولاتية.

الشكل رقم (04-13): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الاستراتيجيات والمناهج



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل السابق أن متوسط بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بلغ 3,042 حسب اجابات الطلبة محل الدراسة.

وإجمالاً يمكن تلخيص استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد المتغير المستقل التعليم المقاولاتي من خلال الجدول رقم (11-04).

الجدول رقم (11-04): استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد التعليم المقاولاتي

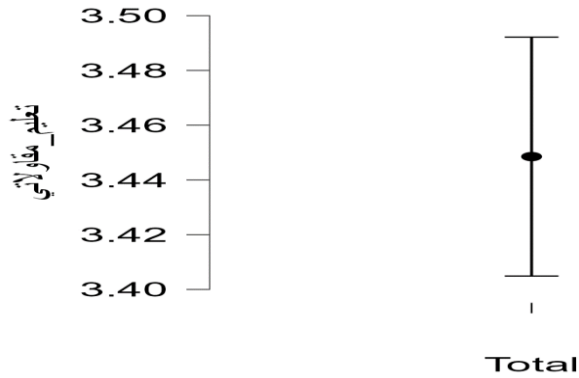
الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	متوسطة	0,523	3,244	البيئة الداعمة المادية
4	متوسطة	0,544	3,069	البيئة الداعمة المعنوية
1	عالية	0,463	3,904	جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي
2	عالية	0,552	3,814	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية
5	متوسطة	0,514	3,042	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة
	عالية	0,486	3,448	المتوسط العام للتعليم المقاولاتي

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الجدول رقم (11-04) يتضح أن المستوى العام للتعليم المقاولاتي في كليات محل الدراسة عالي، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي الذي قدر بـ 3,448 وانحراف معياري 0,486، مما يدل على

تجانس آراء أفراد عينة الدراسة، بحيث يتراوح المتوسط الحسابي لجميع أبعاد التعليم المقاولاتي بين 3,042 و3,904 كحد أدنى وأعلى، حيث جاء "بعد جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي" في الترتيب الأول، يليه بعد "الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية"، ليأتي بعد "البيئة الداعمة المادية" في المرتبة الثالثة، وبعدها "بعد البيئة الداعمة المعنوية"، واحتل بعد "الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة" البعد الأخير من حيث ردود الطلبة محل الدراسة.

الشكل رقم (04-14): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي"



المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الشكل السابق أن متوسط بعد المتغير المستقل التعليم المقاولاتي 3,448 وفق ردود الطلبة محل الدراسة.

المطلب الخامس: تحليل مستوى تنمية رأس المال البشري لدى طلبة محل الدراسة

سيتم التطرق لتحليل بيانات المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال خمس أبعاد وهي: التفكير الإبداعي الخلاق، الاستباقية واستغلال الفرص، الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب، النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود، الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري.

أولاً: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول بعد التفكير الإبداعي الخلاق

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة بتنمية التفكير الإبداعي الخلاق لطلبتها وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-12).

جدول رقم (04-12): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد التفكير الإبداعي الخلاق

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
1	عالية	0.794	4.180	أستطيع إيجاد عدد كبير من الأفكار بسرعة	35
6	عالية	0.772	3.820	لدي القدرة على توجيه مسارات تفكيري تبعاً للموقف الذي يصادفني	36
3	عالية	0.975	3.950	يمكنني إعادة صياغة المفاهيم كي أكون فكرة جديدة	37
5	عالية	0.813	3.843	أمتلك القدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية في المحيط	38
4	عالية	0.678	3.907	أطرح تساؤلات عن الأمور المبهمة	39
2	عالية	0.827	4.090	لدي القدرة على اقتراح حلول لمشكلات جديدة	40
7	عالية	0.792	3.803	يمكنني إجراء تعديلات جديدة لفكرة ما	41
		0.441	3.942	متوسط البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-12) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الأول الخاص بالمتغير التابع "التفكير الإبداعي الخلاق" ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3.942 وانحراف معياري 0.441، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد، وهذا يشير أن الطلبة محل الدراسة لهم تفكير إبداعي خلاق.

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3.803-4.180) كحد أعلى وأدنى على التوالي، إذ جاءت العبرة رقم (35) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 4.180 وانحراف معياري قدر ب 0.794، ما يدل أن الطلبة محل الدراسة يمكنهم إيجاد عدد من الأفكار بسرعة.

الفصل الرابع

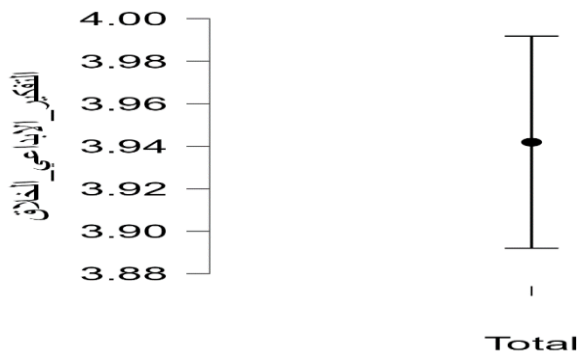
يليه في المرتبة الثانية والثالثة العبارتين رقم (37و40) على التوالي بمتوسط حسابي قدره (3.950 و4.090) بالترتيب، وانحراف معياري بلغ (0.827 و0.975) على التوالي، وهما يتمحوران حول قدرة الطلبة محل الدراسة على اقتراح حلول للمشكلات ويمكنهم إعادة صياغة المفاهيم لتكوين فكرة جديدة.

أما العبارتين رقم (39)، ورقم (38) فقد احتلتا المرتبة الرابعة والخامسة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (3.843 و3.907)، وانحراف معياري قدر ب (0.678 و0.813)، وهما تدوران حول قدرة الطلبة محل الدراسة على طرح تساؤلات عن الأمور المبهمة وملاحظتهم الأشياء غير العادية.

أما العبارات رقم (36)، ورقم (41)، واللذان تشيران لقدرة الطلبة محل الدراسة على توجيه مسارات تفكيرهم حسب الموقف، وإجراء تعديلات جديدة بخصوص فكرة ما، فقد احتلتا المرتبة السادسة والسابعة على التوالي بمتوسط حسابي قدره (3.820 و3.803) وانحراف معياري قدر ب (0.772 و0.792) ما يدل أن الطلاب محل الدراسة يتمتعون بالتفكير الإبداعي الخلاق.

يمكن تفسير النتائج السابقة أن الطلبة محل الدراسة يتمتعون بتفكير إبداعي خلاق، بالإضافة لقدرتهم على إيجاد الأفكار الجديدة وتطويرها، وعليه فإن تداخل المقاييس المدرسة والمعلومات والمعارف التي تقدمها كليات محل الدراسة قد أدى بشكل كبير لتنمية تفكير الطلبة. وحسب نتائج الاستبانة الموزعة فإن أغلبية الطلبة محل الدراسة قد أبدوا ردودا إيجابية حول هذا البعد هذا يدل على تمتعهم بتفكير إبداعي خلاق.

الشكل رقم (04-15): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد التفكير الإبداعي الخلاق



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-15) أن متوسط بعد التفكير الإبداعي الخلاق بلغ 3,942 وفق اجابات

الطلبة محل الدراسة.

ثانياً: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول بعد الاستباقية واستغلال الفرص

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة بتتمية الاستباقية واستغلال الفرص لدى الطلبة وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-13):

جدول رقم (04-13): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الاستباقية واستغلال الفرص

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
42	أستطيع اكتشاف الفرص واستغلالها	3.757	0.812	عالية	6
43	أملك استعداد التعامل مع الصعوبات المحتملة	3.840	0.750	عالية	5
44	أتعامل مع المشكلات قبل تفاقمها	3.903	0.989	عالية	3
45	أخطط مسبقاً بدلاً من الانتظار	3.860	0.750	عالية	4
46	يمكنني اتخاذ خطوات استباقية لحل المشكلات	3.980	0.918	عالية	2
47	أستجيب بسرعة للتغيرات المفاجئة	4.007	0.900	عالية	1
متوسط البعد		3.891	0.529	عالية	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-13) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الثاني "الاستباقية واستغلال الفرص" ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3.891 وبانحراف معياري 0.529، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد. حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3,757-4,007) كحد أدنى وأعلى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (47) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 4,007، وانحراف معياري قدر ب 0,900، ما يدل على قدرة الطلبة محل الدراسة للاستجابة بسرعة لمختلف التغييرات المفاجئة.

الفصل الرابع

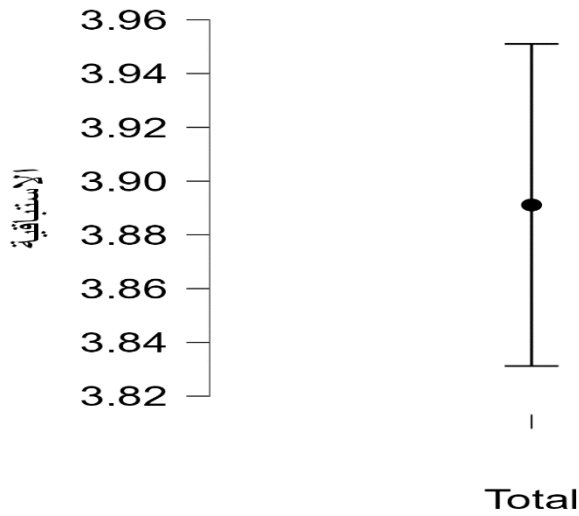
يليه في المرتبة الثانية العبارة رقم (46) بمتوسط حسابي قدره 3.980، وانحراف معياري بلغ 0.918. وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (44) بمتوسط حسابي قدره 3.903 وانحراف معياري قدره 0.989، ما يدل على قدرة الطلبة محل الدراسة على التعامل مع المشكلات.

واحتلت العبارة رقم (45) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.860 وانحراف معياري قدره 0.750. أما العبارة رقم (43) فقد احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره 3.840، وانحراف معياري قدره 0.750 هذا ما يدل على أن الطلبة محل الدراسة لهم استعداد لتعامل مع الصعوبات. واحتلت العبارة رقم (42) المرتبة السابعة من ناحية الأهمية النسبية للبعد بمتوسط حسابي بلغ 3.757، وانحراف معياري 0.812.

ما يشير على تمتع الطلبة محل الدراسة بروح استباقية عالية واتخاذ الإجراءات اللازمة فور حدوث المشكلات.

بالإضافة للتخطيط المسبق واتخاذ خطوات استباقية لحل المشكلات. ووفق نتائج الاستبانة فإن أغلبية الطلبة محل الدراسة أبدوا ردود إيجابية حول ذلك ويرون انهم استباقيين للاستغلال الفرص.

الشكل رقم (04-16): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الاستباقية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-16) أن متوسط بعد الاستباقية بلغ 3,891 حسب ردود الطلبة محل الدراسة.

ثالثاً: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول بعد الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة

حول الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-14):

جدول رقم(04-14):الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد الجرأة المقاولاتية والاستعداد

للتجريب

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
4	عالية	0.781	3.787	أخطر برأس المال لإنشاء مشروع جديد	48
1	عالية	1.054	3.987	أمتك القدرة على تحمل المخاطرة في المشروعات الجديدة	49
2	عالية	0.967	3.913	لدي استعداد لتجريب أعمال جديدة	50
6	متوسطة	1.159	3.210	يمكنني اتخاذ القرارات الجريئة في ظل عدم التأكد	51
5	عالية	1.114	3.420	أحب التعامل مع الغموض لتحقيق حلول غير تقليدية	52
3	عالية	0.808	3.837	أتخطى الفشل بسهولة وأتعلم منه	53
		0.648	3.692	متوسط البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-14) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الثالث " الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب " ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3.692 وانحراف معياري بلغ 0.648، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد.

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3.210 و3.987) كحد أدنى وأعلى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (49) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 3.987، وانحراف معياري قدره ب 1.054، ما يدل على قدرة الطلبة في كليات محل الدراسة بتحمل المخاطرة. يليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (50) بمتوسط حسابي قدره 3.913، وانحراف معياري بلغ 0.967 ما يعني استعداد الطلبة محل الدراسة للتجريب، وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (53) بمتوسط حسابي قدره 3.837 وانحراف معياري قدره 0.808 ما يدل على أن الطلبة محل الدراسة يحبون الغموض لإيجاد الحلول غير مألوفة.

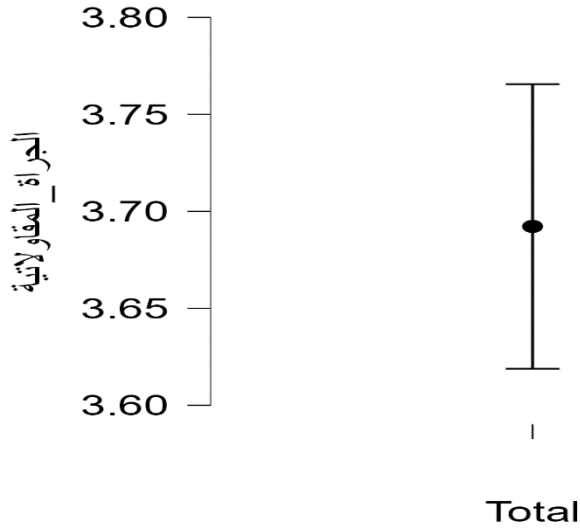
واحتلت العبارة رقم (48) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.787 وانحراف معياري 0.781. ما يدل على أن للطلبة قابلية المخاطرة برأس المال مقابل إنشاء مشروعهم.

أما العبارة رقم (52) والعبارة رقم (51)، فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدره ب (3.420 و3.210) على التوالي.

وانحراف معياري قدره ب (1.114 و1.159) بالترتيب هذا ما يدل على أن قدرة الطلبة محل الدراسة على تخطي الفشل وتجاوزه واتخاذ قرارات جريئة ومصيرية بالرغم من عدم توفر المعلومات المناسبة.

يمكن تفسير النتائج السابقة أن للطلبة جرأة مقاولاتية لإنشاء مشاريعهم، وعندهم حب المغامرة وتجريب أعمال جديدة، واتخاذ قرارات جريئة تخصهم حتى ولو كانوا في بيئة يسودها عدم التأكد. لأن الطريق للنجاح للعديد يكون بالبداية بالمخاطرة والجرأة في ذلك، وهي أحد أهم الصفات الخاصة بالمقاولين الناجحين حيث كانت ردود الأغلبية منهم إيجابية ولهم حماس كبير للانخراط في مجال المقاولاتية.

الشكل رقم (04-17): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الجرأة المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-17) أن متوسط بعد الجرأة المقاولاتية بلغ 3,692 حسب ردود الطلبة محل الدراسة.

رابعا: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول بعد النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة حول بعد النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود وفق آراء عينة الدراسة من خلال الجدول رقم (04-15):

جدول رقم (04-15):الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات بعد النزعة نحو الاستقلالية لإثبات

الذات والتحرر من القيود

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم العبرة
1	عالية	0.823	4.037	لدي رغبة قوية في إنشاء مشروع خاص	54
3	عالية	0.996	3.893	أرغب في تحقيق الاستقلالية من خلال مشروع خاص	55
4	عالية	0.851	3.797	أحب اتخاذ القرارات بنفسني في الأمور المهنية	56
6	عالية	0.863	3.717	أفضل العمل بشكل مستقل دون الحاجة لتوجيهات الآخرين.	57
2	عالية	0.906	3.967	أعتبر الاستقلالية في العمل مصدرا لتعزيز ثقتي بنفسني	58
5	عالية	0.808	3.770	أحقق من خلال الاستقلالية التحرر من القيود الاجتماعية والمهنية	59
		0.517	3.863	متوسط البعد	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-15) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الرابع " النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود المقاولاتية" ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3.863 وانحراف معياري بلغ 0.517، ما يشير لتجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد.

الفصل الرابع

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3.717-4.037) كحد أدنى وأعلى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (54) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 4.037 وانحراف معياري 0.823، ما يدل على أن الرغبة في تحقيق الاستقلالية مرتفعة لطلبة محل الدراسة لإنشاء مشاريعهم.

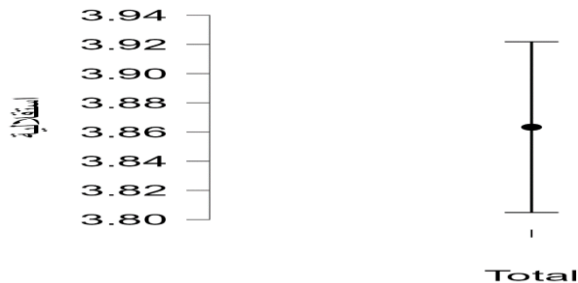
يليهما في المرتبة الثانية العبارة رقم (58) بمتوسط حسابي 3.967، وانحراف معياري 0.906 ما يعني أن الاستقلالية في العمل تزيد من ثقة الطلبة محل الدراسة في ذاتهم. وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (55) بمتوسط حسابي قدره 3.893 وانحراف معياري 0.996 ما يدل على أن الطلبة محل الدراسة لديهم رغبة قوية لإنشاء مشاريعهم.

واحتلت العبارة رقم (56) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.797 وانحراف معياري 0.851. ما يعني أن الطلبة محل الدراسة يحبون اتخاذ قراراتهم بمفردهم فيما يخص أمورهم المهنية.

أما العبارة رقم (59)، والعبارة رقم (57)، فقد احتلتا المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي قدر ب (3.770 و3.717)، وانحراف معياري قدر ب (0.808 و0.863) بالترتيب، هذا ما يعني أن الاستقلالية في الأعمال تسمح للطلبة محل الدراسة بتحقيق التحرر من كامل القيود التي تحيطهم، ويريدون القيام بأعمالهم بدون توجيهات من الآخرين.

وعليه يمكن القول إن الطلبة محل الدراسة لهم نزعة نحو الاستقلالية ورغبة في تحرر من مختلف القيود عن طريق البدء في مشاريعهم الخاصة. فهم يحبون العمل بدون توجيهات من الآخرين، وعدم الخضوع تحت الإشراف وأن يقوموا باتخاذ قراراتهم بمفردهم كل هذا سيساهم في إثبات ذاتهم.

الشكل رقم (04-18): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد النزعة نحو الاستقلالية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-18) أن متوسط بعد النزعة نحو الاستقلالية بلغ 3,863 حسب ردود الطلبة محل الدراسة.

خامسا: عرض وتحليل آراء عينة الدراسة حول بعد الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري

يمكن معرفة مدى اهتمام كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للجامعات محل الدراسة حول بعد الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري وفق آراء عينة الدراسة في الجدول رقم (04-16):

جدول رقم (04-16): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة بعد الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال

البشري

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
60	أسعى دوما لتقديم أفكار جديدة	3.757	0.824	عالية	3
61	أستمتع بمشاركة أفكاري الجديدة مع الآخرين	3.703	0.901	عالية	4
62	أحب العمل على أعمال تتطلب أفكارا مبتكرة	3.810	0.789	عالية	2
63	لدي القدرة على الابتكار في مجال تخصصي	3.643	0.927	عالية	5
64	يمكنني تطوير الأفكار القديمة	3.907	0.917	عالية	1
متوسط البعد		3.764	0.569	عالية	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول رقم (04-16) أن مستوى الإجابة على عبارات البعد الخامس " الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري " ذات مستوى عالي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد 3.764 وانحراف معياري بلغ 0.569، ما يعني تجانس آراء الطلبة محل الدراسة حول هذا البعد.

الفصل الرابع

حيث كانت المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3,643-3,907) كحد أدنى وأعلى على التوالي، حيث جاءت العبارة رقم (64) في المرتبة الأولى من حيث الترتيب بمتوسط حسابي قدره 3.907 وانحراف معياري قدر ب 0.917، ما يدل على أن الطلبة محل الدراسة يمكنهم تطوير الأفكار.

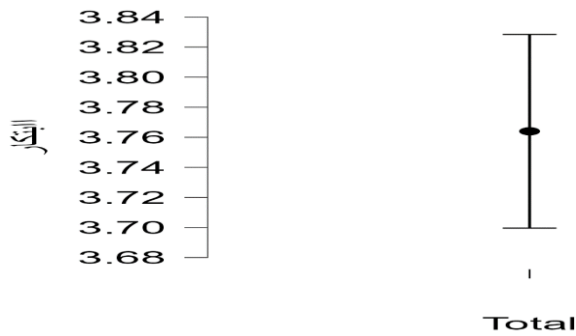
يليه في المرتبة الثانية العبارة رقم (62) بمتوسط حسابي قدره 3.810، وانحراف معياري 0.789 ما يعني أن الطلبة محل الدراسة يحبون العمل على أعمال مبتكرة. وفي المرتبة الثالثة العبارة رقم (60) بمتوسط حسابي قدره 3.757 وانحراف معياري قدره 0.824.

واحتلت العبارة رقم (61) المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.703 وانحراف معياري 0.901. ما يدل أن الطلبة محل الدراسة يحبون مشاركة أفكارهم.

أما العبارة رقم (63) بمتوسط حسابي 3.643 وانحراف معياري 0.927 فقد احتلت المرتبة الخامسة ما يدل على قدرة الطلبة محل الدراسة على الابتكار في مجال تخصصهم.

وعليه يمكن تفسير ذلك بأن الطلبة محل الدراسة يتمتعون بقدرة عالية على الابتكار، ويزيد ذلك من قيمة رأس مالهم البشري حتى يستطيعوا إنشاء مشاريع مبتكرة تكون لها آثار إيجابية على المجتمع والاقتصاد.

الشكل رقم (04-19): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول بعد الابتكار



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-19) أن متوسط بعد الابتكار بلغ 3,764 حسب ردود الطلبة محل الدراسة. واجمالا يمكن تلخيص استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد المتغير التابع تنمية رأس المال البشري من خلال الجدول رقم (04-17).

الجدول رقم (04-17): استجابات الطلبة عينة الدراسة حول أبعاد تنمية رأس المال البشري

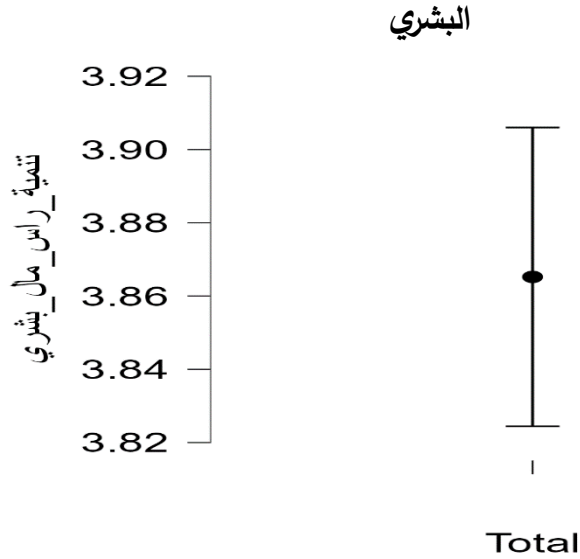
الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	عالية	0.441	3.942	التفكير الإبداعي الخلاق
2	عالية	0.529	3.891	الاستباقية
5	عالية	0.648	3.692	الجرأة المقاولاتية
3	عالية	0.517	3.863	النزعة نحو الاستقلالية
4	عالية	0.569	3.764	الابتكار
عالية	عالية	0.461	3.865	المتوسط العام لتنمية رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الجدول رقم (04-17) يتبين أن مستوى تنمية رأس المال البشري في كليات محل الدراسة عالي، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي الذي قدر 3.865 وانحراف معياري 0,461 ، مما يدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة، بحيث يتراوح المتوسط الحسابي لجميع أبعاد تنمية رأس المال البشري بين 3.692 و 3.942، وهو ما يدل على توفر رأس المال البشري عالي لدى الطلبة عينة الدراسة ، فجاء بعد التفكير الإبداعي الخلاق في الترتيب الأول من ناحية المتوسط الحسابي بقيمة 3.942 وانحراف معياري 0.648، يليها بعد الاستباقية بمتوسط حسابي 3.891 وانحراف معياري بلغ 0.529. ليأتي بعد النزعة نحو الاستقلالية بمتوسط حسابي 3.863 وانحراف معياري 0.517، وبعد الابتكار

بمتوسط حسابي 3.764 وانحراف معياري 0.569. أما أدنى قيمة فقد كانت لبعد الجراً المقاولاتية متوسطها الحسابي 3.692 وانحراف معياري 0.648.

الشكل رقم (04-20): مخطط استجابات الطلبة محل الدراسة حول المتغير التابع تنمية رأس المال



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (04-20) أن متوسط المتغير التابع تنمية رأس المال البشري بلغ 3,865 حسب ردود الطلبة محل الدراسة.

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

بعد عرض وتحليل آراء الطلبة عينة الدراسة حول جميع محاور الدراسة، سيتم في هذا المبحث إجراء الاختبارات القبلية لنموذج الانحدار، واختبار فرضيات الدراسة، لمعرفة مدى مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لدى طلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، حيث سننعمد على قياس درجة الارتباط وتأثير أبعاد المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" على المتغير التابع "تنمية رأس المال البشري". بالإضافة لاختبار مدى وجود فروقات إحصائية لآراء الطلبة عينة الدراسة فيما يخص مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لكليات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية وعرض أهم النتائج التي تم التوصل لها.

المطلب الأول: الاختبارات القبلية لنموذج الانحدار

قبل اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة وتطبيق الانحدار الخطي البسيط، سيتم إجراء بعض الاختبارات القبلية التي يجب إجراؤها للتأكد من ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، بالإضافة لدراسة علاقات الارتباط بين مختلف متغيرات الدراسة.

أولاً: اختبار الارتباط الخطي

من خلال اختبار معامل التباين التضخم يمكن التأكد من عدم وجود تعددية خطية بين أبعاد المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" حتى يكون النموذج مثالياً، ولا بد أن تكون مستقلة خطياً أي لا توجد علاقة بينها، والذي يجب ألا يزيد عن 10 وفق "هير"، ويتجاوز معامل الاحتمال (Tolerance) قيمة 0,1. والنتائج موضحة في الجدول رقم (04-18).

جدول (04-18): نتائج اختبار التعددية الخطية

معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)	المتغيرات المستقلة
2,665	0,375	البيئة الداعمة المادية
1,199	0,834	البيئة الداعمة المعنوية
2,249	0,445	جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي
1,830	0,547	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية
2,237	0,447	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل تضخم التباين VIF كان أقل من 3 حيث كانت أقل قيمة (1,119) وكانت أعلى قيمة (2,665). وقيمة الاحتمال التباين المسموح (Tolerance) هي أيضا دليل آخر على عدم وجود تعددية خطية، ودلالة على مثالية نموذج الانحدار الخطي. وكانت قيمها كلها لم تقل عن 0,1. حيث تراوحت ما بين (0,375) كأدنى قيمة و (0,834) كأعلى قيمة. ويمكن القول عدم وجود تعددية خطية ما بين أبعاد المتغير المستقل وعدم وجود مشاكل أو ارتباطات خطية بينها، وأن البيانات ملائمة ومناسبة لاختبار الانحدار.

ثانيا: اختبار طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة

قبل اختبار فرضيات الدراسة، سيتم دراسة العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط "بيرسون" لكل من أبعاد التعليم المقاولاتي المتمثلة في (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة) بتسمية رأس المال البشري، والجدول رقم (04-19) يوضح ذلك.

الجدول رقم (04-19): معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

تنمية رأس المال البشري	الابتكار	النزعة نحو الاستقلالية	الجرأة المقاولاتية	الاستباقية	التفكير الإبداعي الخلاق		
0,432**	0,170**	0,332**	0,228**	0,314**	0,527**	البيئة الداعمة المادية	معامل الارتباط
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		مستوى الدلالة
0,200**	0,072**	0,114**	0,106**	0,159**	0,256**	البيئة الداعمة المعنوية	معامل الارتباط
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		مستوى الدلالة

تابع لجدول رقم (04-19): معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

تنمية رأس المال البشري	الابتكار	النزعة نحو الاستقلالية	الجرأة المقاولاتية	الاستباقية	التفكير الإبداعي الخلاق		
**0,561	**0,272	**0,407	**0,296	**0,424	**0,610	معامل الارتباط	جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي
						مستوى الدلالة	
0,505**	0,273**	0,435**	0,215**	0,393**	0,554**	معامل الارتباط	الكفاءة المقاولاتية
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	مستوى الدلالة	للهيئة التدريسية
0,321**	0,132**	0,264**	0,123**	0,246**	0,419**	معامل الارتباط	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	مستوى الدلالة	
0,547**	0,246**	0,421**	0,261**	0,419**	0,639**	معامل الارتباط	التعليم المقاولاتي
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 **دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01)

يتضح من الجدول رقم (04-19) وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة بين كل من المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" والمتغير التابع "تنمية رأس المال البشري" حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون "0,547" عند مستوى الدلالة 0,000، وهذا ارتباط طردي نتيجة وجود علاقة ارتباط موجبة

الفصل الرابع

ومتوسطة بين التعليم المقاولاتي مع كل من الأبعاد " تنمية التفكير الإبداعي الخلاق والاستباقية والنزعة نحو الاستقلالية "، وعلاقة ارتباط موجبة وضعيفة بين التعليم المقاولاتي والجرأة المقاولاتية والابتكار .

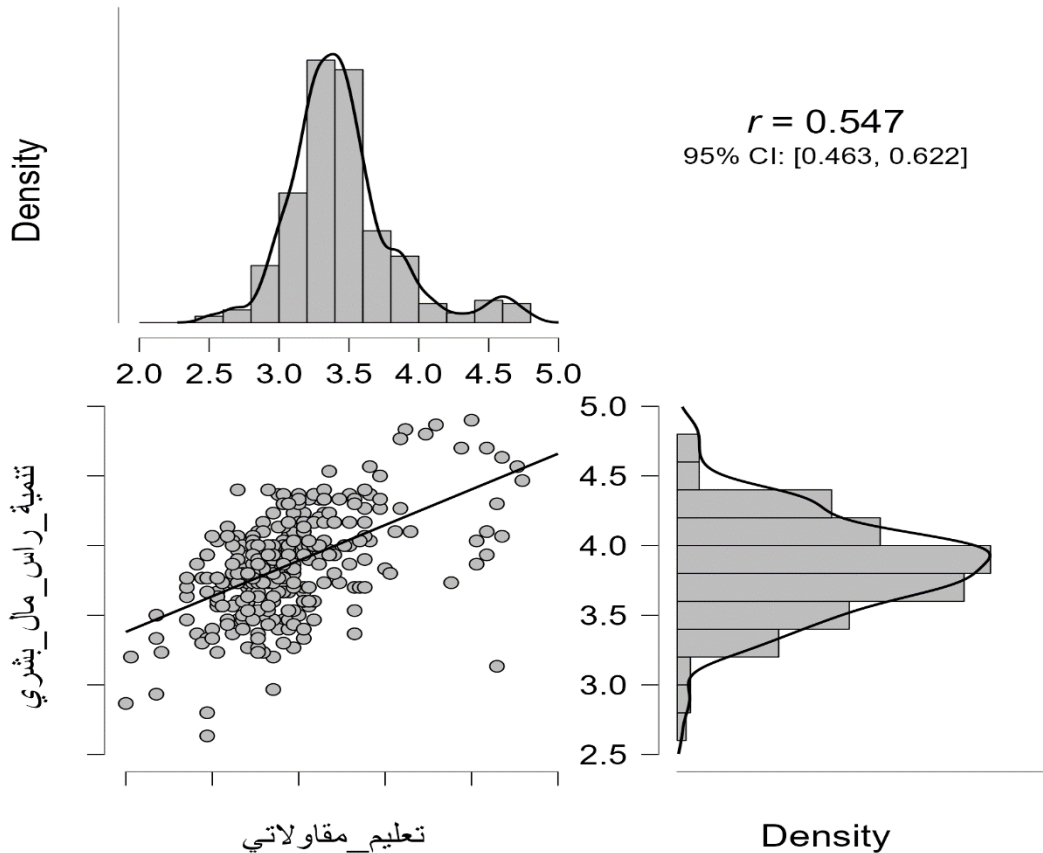
سيتم التفصيل أكثر في علاقة الارتباط بين المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" والمتغير التابع " تنمية رأس المال البشري" في العناصر الموالية.

1-علاقة التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري:

بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0.547 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 عند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,463، ولن يزيد عن 0,622 والتفاف النقاط حول المستقيم. فكلما زاد التعليم المقاولاتي كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردني بين المتغيرين، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-21).

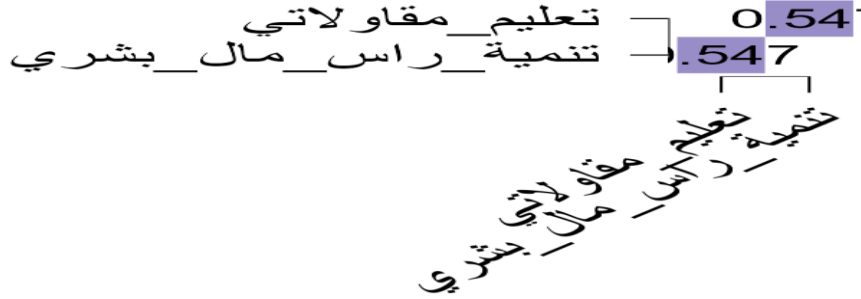
الشكل رقم (04-21): مخطط يوضح علاقة التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل

الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-22): علاقة التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يوضح الشكلين السابقين وجود علاقة موجبة بين كل من المتغيرين المستقل "التعليم المقاولاتي" والتابع "تنمية رأس المال البشري" قدرت 54,7%.

2- علاقة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري

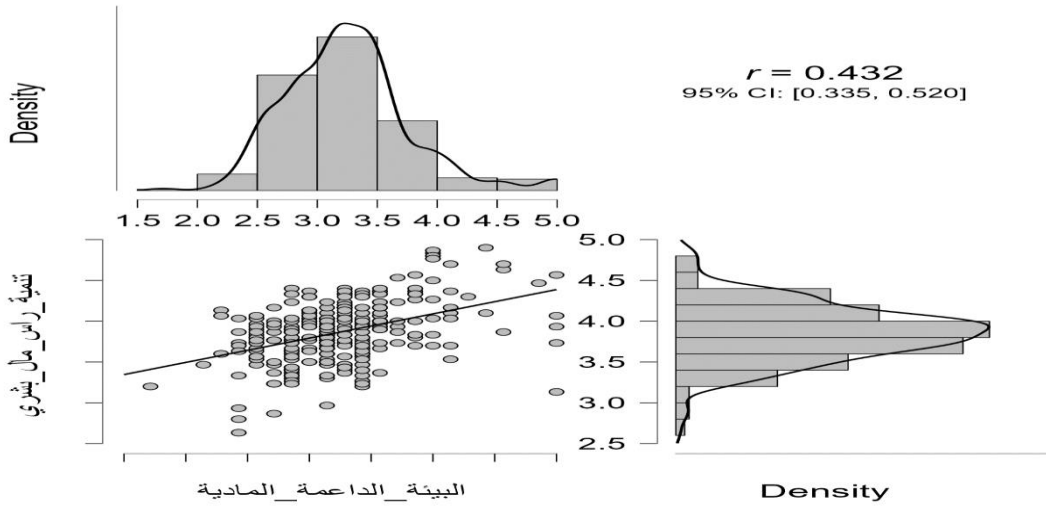
في هذا العنصر سيتم تفصيل علاقة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري.

1-2 علاقة البيئة الداعمة المادية بتنمية رأس المال البشري

بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0.432 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 وعند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,335، ولن يزيد عن 0,520 والتفاف النقاط حول المستقيم، فكلما زادت البيئة الداعمة المادية كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردى بين المتغيرين، ووجود علاقة موجبة ومتوسطة مع بعد التفكير الإبداعي الخلاق، وعلاقة ارتباط موجبة وضعيفة مع بقية أبعاد تنمية رأس المال البشري. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-23).

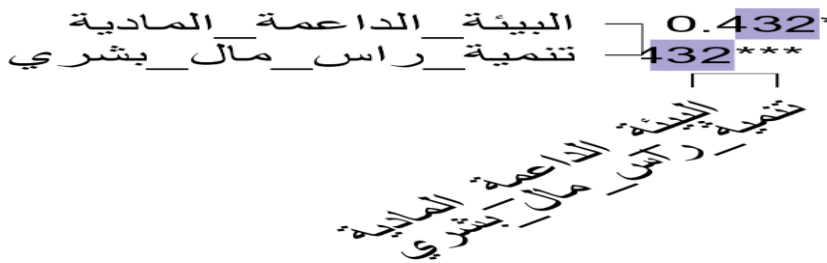
الشكل رقم (04-23): مخطط يوضح علاقة البيئة الداعمة المادية بتنمية رأس المال البشري للطلبة

محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-24): علاقة البيئة الداعمة المادية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الشكلين السابقين وجود علاقة موجبة قدرت ب 0,432 أي 43,2% بين كل من البيئة الداعمة المادية وتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

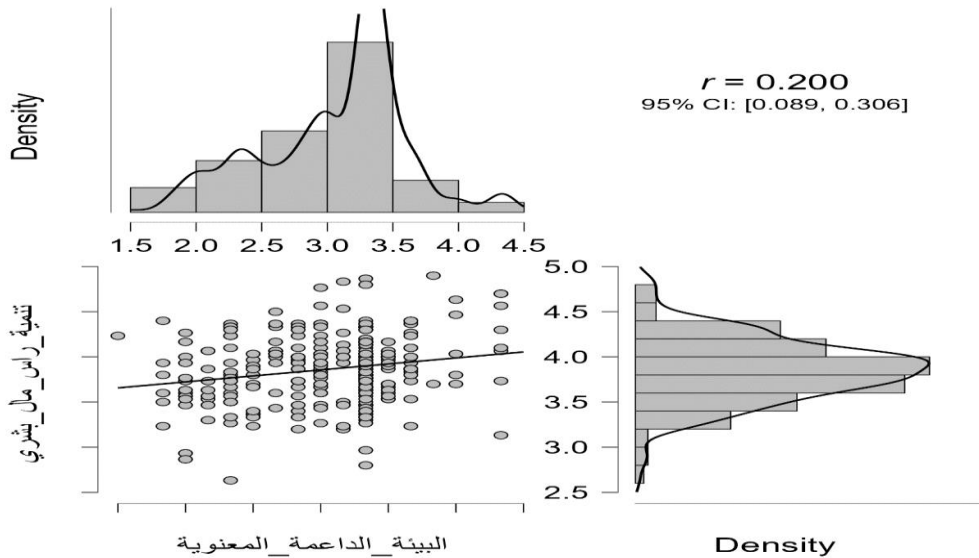
2-2 علاقة البيئة الداعمة المعنوية بتنمية رأس المال البشري

بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0,200 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 وعند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,089، ولن يزيد عن 0,306 والتفاف النقاط

الفصل الرابع

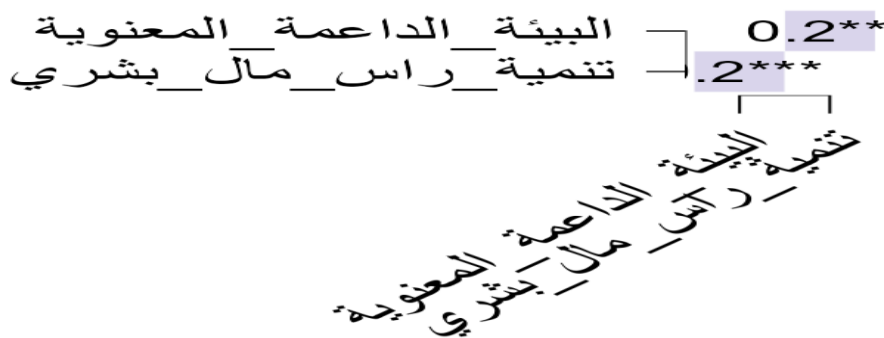
حول المستقيم. فكلما زادت البيئة الداعمة المعنوية كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردى بين المتغيرين، ووجود علاقة ارتباط موجبة وضعيفة مع كامل أبعاد تنمية رأس المال البشري. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-25).

الشكل رقم (04-25): مخطط علاقة البيئة الداعمة المعنوية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-26): علاقة البيئة الداعمة المعنوية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



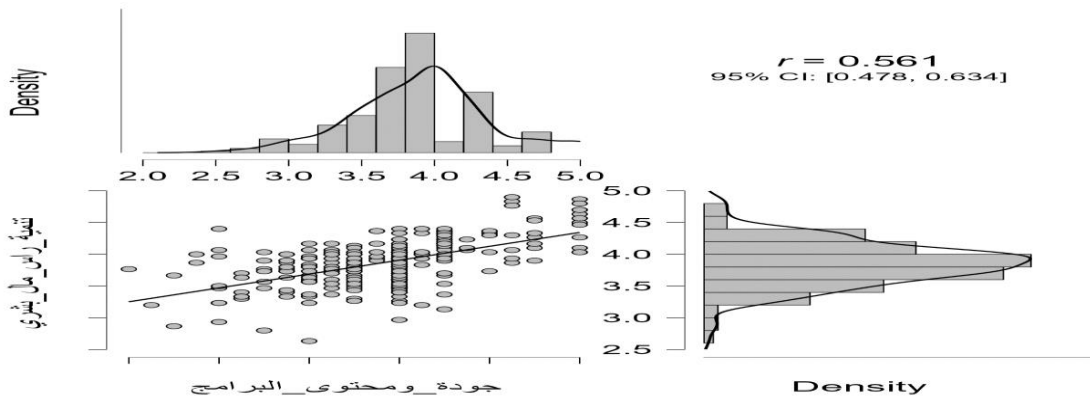
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الشكلين السابقين يتضح وجود علاقة موجبة قدرت ب 0,200 أي 20% بين كل من البيئة الداعمة المعنوية وتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

3-2 علاقة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري

بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0,561 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 وعند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,478، ولن يزيد عن 0,634 والتفاف النقاط حول المستقيم. فكلما زادت جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردى بين المتغيرين، ووجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة مع كل من التفكير الإبداعي الخلاق والاستباقية والنزعة نحو الاستقلالية وعلاقة ارتباط موجبة وضعيفة مع كل من الجرأة المقاولاتية والابتكار. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-27).

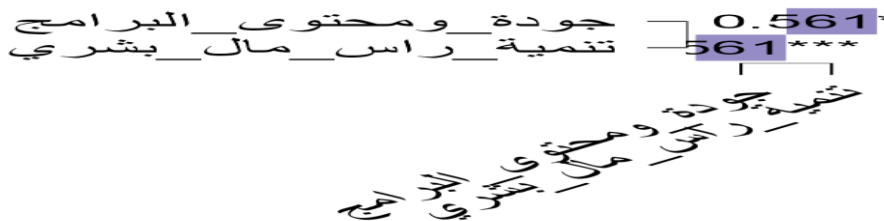
الشكل رقم (04-27): مخطط علاقة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-28): علاقة جودة ومحتوى البرامج بتنمية رأس المال

البشري للطلبة محل الدراسة



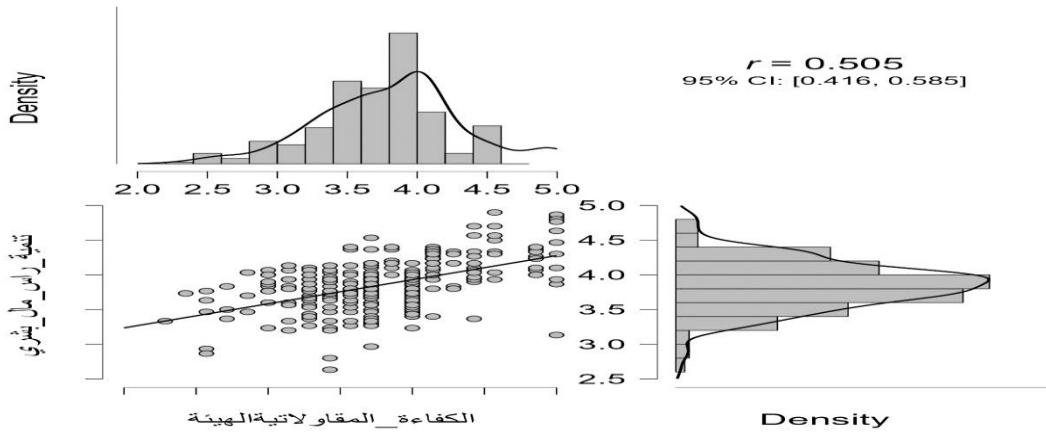
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الشكلين السابقين وجود علاقة موجبة قدرت ب 0,561 أي 56,1% بين كل من جودة ومحتوى البرامج وتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

4-2 علاقة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتنمية رأس المال البشري

بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0,505 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 وعند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,416، ولن يزيد عن 0,585 والتفاف النقاط حول المستقيم. فكلما زادت الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردى بين المتغيرين، ووجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة مع كل من التفكير الإبداعي الخلاق والنزعة نحو الاستقلالية، وعلاقة ارتباط موجبة وضعيفة مع كل من الاستباقية والجرأة المقاولاتية والابتكار. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-29).

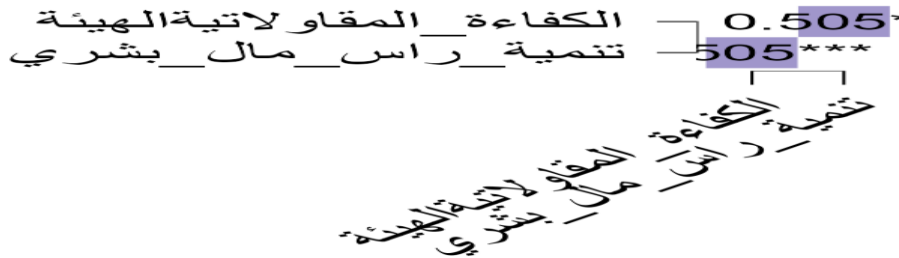
الشكل رقم (04-29): مخطط علاقة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-30): علاقة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بتنمية رأس المال البشري للطلبة

محل الدراسة



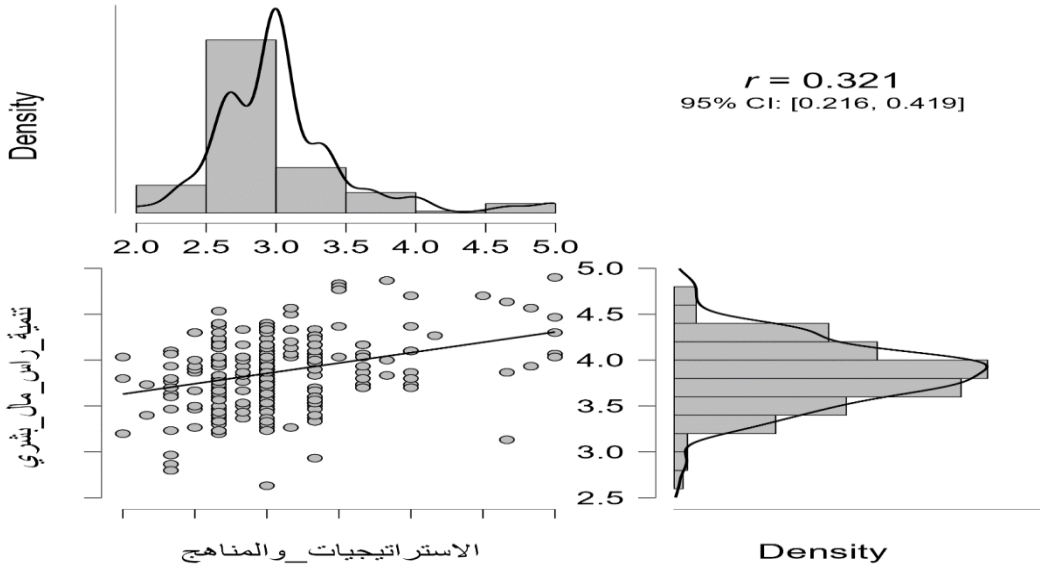
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتبين من الشكل رقم (04-29) و(04-30) وجود علاقة موجبة قدرت ب 0,505 أي 50,5% بين كل من بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية وتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

2-5 علاقة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بتنمية رأس المال البشري

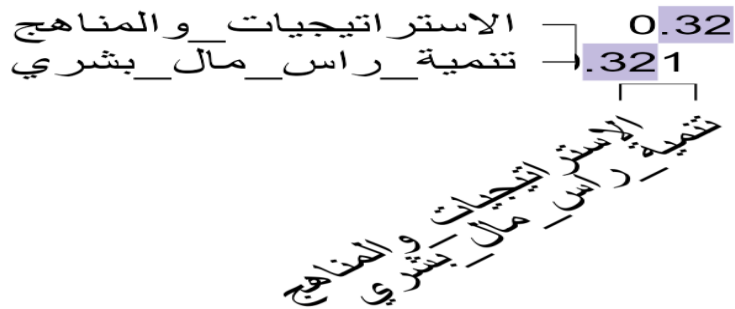
بلغ معامل الارتباط لهذه العلاقة 0,321 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0,01 وعند مستوى ثقة 95% يعني أن معامل الارتباط لن يقل عن 0,216، ولن يزيد عن 0,419 والتفاف النقاط حول المستقيم. فكلما زادت الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة كلما أدى ذلك لزيادة في تنمية رأس المال البشري لوجود ارتباط موجب وطردى بين المتغيرين، ووجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة مع بعد التفكير الإبداعي الخلاق، وعلاقة ارتباط موجبة وضعيفة مع باقي أبعاد تنمية رأس المال البشري وهذا ما يوضحه الشكل رقم (04-31).

الشكل رقم (31-04): مخطط علاقة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (32-04): علاقة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الشكل رقم (31-04) و(32-04) وجود علاقة موجبة قدرت ب0,321 أي 32,1% بين كل من بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة وتنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

ثالثا: اختبار الملائمة وخطية العلاقة

تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتحقق من خطية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، أي أن وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تفسرها معادلة الانحدار، إن الشرط الأساسي لتطبيق الانحدار هو عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، والجدول رقم (20-04) يبين خط الانحدار ممثلا للبيانات كما هو موضح كالتالي:

الجدول رقم (20-04): تحليل التباين للانحدار المتعدد ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	13.997	5	2.799	33.099	0,000
البواقي	24.866	294	0.085		
المجموع	38.863	299			

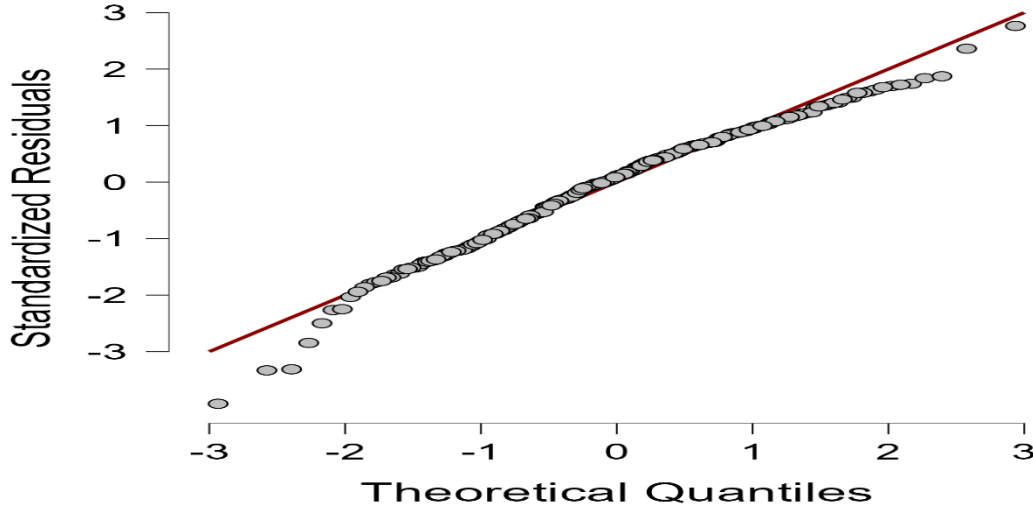
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح من الجدول السابق أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر المتغير التابع تفسيراً جيداً، وتظهر قيمة (F) المحسوبة التي بلغت قيمتها (33.099) بمستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار وإلى تمثيل خط الانحدار للبيانات تمثيلاً جيداً. كما نستدل أيضاً من هذه النتيجة على جودة نموذج العلاقة بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، كما تدل على صحة الاعتماد على النتائج في النموذج بدون أخطاء وصلاحيته وملائمته لاختبار فرضيات الدراسة.

رابعا: اعتدالية النموذج

يبين الشكل رقم (33-04) طريقة انتشار البواقي.

الشكل رقم (04-33): لوحة انتشار البواقي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الشكل رقم (33-04) يتضح أن البواقي تلتف حول خط المستقيم ما يؤكد أن البواقي تنتشر بطريقة خطية وأنها تحقق شرط الخطية. وعليه يمكن القول إن النموذج استوفى جميع الشروط والاختبارات التي تؤكد جودته، ويمكن الاعتماد عليه.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

بعد التأكد من إمكانية تطبيق أسلوب الانحدار، سيتم في هذا المطلب باختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام الانحدار الخطي البسيط لتحليل مساهمة كل من أبعاد التعليم المقاولاتي على تنمية رأس المال البشري لعينة الدراسة، والانحدار المتعدد لمعرفة مساهمة كل الأبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة على تنمية رأس المال البشري لعينة الدراسة، ومعرفة الفروقات في إجاباتهم عن طريق اختبار كروكسال واليز واختبار مان ويتني.

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

لأجل التأكد من مدى صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها: "لاتساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل

الدراسة" سيتم اختبار مساهمة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي كونهم متغيرات فرعية مستقلة (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة) على تنمية رأس المال البشري الذي يمثل المتغير التابع، والتي تمثل الفرضيات الفرعية اعتمادا على اختبار الانحدار الخطي البسيط.

1- اختبار صحة الفرضية الفرعية (1):

حيث تتص على ما يلي:

- الفرضية الفرعية H_{011} : لا تساهم البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.
- الفرضية الفرعية H_{111} : تساهم البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

ولمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الفرعية (1) تم إجراء تحليل تباين خط

الانحدار للبيئة الداعمة المادية وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (04-21): نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة

البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	68.349	0.326	1	7.251	الانحدار
			298	31.612	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة

0,01

الفصل الرابع

يتبين من الجدول أن قيمة F بلغت 68.349 عند مستوى دلالة 0.000 وهي أقل من المستوى 0.05، هكذا نستدل على صلاحية النموذج. بينما قدر الخطأ المعياري التقديري 0.326 وهذا ما يفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الفرعية (1).

ولتوضيح مدى مساهمة البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات محل الدراسة من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط، والنتائج ملخصة في الجدول رقم (04-24).

الجدول رقم (04-22): تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المادية

في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات محل الدراسة

قيمة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0,000**	8.267	0.298	0.187	0.432	البيئة الداعمة المادية
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 2.900					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول السابق مساهمة البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.432) عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين البيئة الداعمة المادية وتنمية رأس المال البشري، وأن هناك مساهمة متوسطة له، وهو ما تعكسه قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.187)، وهو ما يعني أن ما نسبته (18.7 %) من التغيرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري كانت نتيجة لبيئة الداعمة المادية، أما النسبة المتبقية 81,3 % فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. أما قيمة معامل الانحدار فبلغت 0.298 وهو يمثل معلمة البيئة الداعمة المادية (B) وهذا ما يعبر على أن الزيادة في مستوى البيئة الداعمة المادية تؤدي لتنمية رأس المال البشري لطلبة محل الدراسة. وبالتالي فالنتيجة تدل على أن البيئة الداعمة المادية تساهم إيجابا في تنمية رأس المال البشري لطلبة محل الدراسة، وهذا يعني رفض

الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "تساهم البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بولايات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويمكن تفسيرها بالعلاقة التالية:

$$Y=2,900+0,298X_1$$

حيث: Y: تنمية رأس المال البشري

X_1 : البيئة الداعمة المادية

أي أن كل زيادة في وحدة واحدة من البيئة الداعمة المادية يؤدي إلى زيادة في 0,298 في تنمية رأس المال البشري للطلبة الماستر محل الدراسة.

2- اختبار صحة الفرضية الفرعية (2):

حيث تنص على ما يلي:

• الفرضية الفرعية H_{012} : لا تساهم البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بولايات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

• الفرضية الفرعية H_{112} : تساهم البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بولايات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ولمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الفرعية (2) تم إجراء تحليل تباين خط الانحدار للبيئة الداعمة المعنوية وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول رقم (4)- (23).

الجدول رقم (04-23): نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة

البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	12.427	0.354	1	1.556	الانحدار
			298	37.307	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول أن قيمة F بلغت 12.427 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من المستوى 0,05، هكذا نستدل على صلاحية النموذج. بينما قدر الخطأ المعياري التقديري 0,354 وهذا ما يفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الفرعية (2). حيث تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مدى مساهمة البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، والنتائج موضحة في الجدول رقم (04-24).

الجدول رقم (04-24): تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المعنوية

في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

قيمة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0,000**	3.525	0.133	0.040	0.200	البيئة الداعمة المعنوية

المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 3.458

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتضح من الجدول السابق مساهمة البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0,200) عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين البيئة الداعمة المعنوية وتنمية رأس المال البشري وأن لها مساهمة ضعيفة، وهو ما تعكسه قيمة معامل التحديد التي بلغت (0,040)، وهو ما يعني أن ما نسبته (4%) من التغيرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري كانت نتيجة للبيئة الداعمة المعنوية، أما النسبة المتبقية 96% فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. أما قيمة معامل الانحدار قدرت ب 0.133 وهو يمثل معلمة البيئة الداعمة المعنوية (B) وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وهنا يمكن القول إن البيئة الداعمة المعنوية تساهم اسهاما ضعيف في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "تساهم البيئة الداعمة المعنوية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

ويمكن تفسيرها بالعلاقة التالية:

$$y = 3,458 + 0.133X_2$$

حيث Y: تنمية رأس المال البشري

X_2 : البيئة الداعمة المعنوية

أي أن كل زيادة في وحدة واحدة من البيئة الداعمة المعنوية تؤدي إلى زيادة ب 0,133 في تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة.

3- اختبار صحة الفرضية الفرعية (3):

حيث تنص على ما يلي:

- الفرضية الفرعية H₀₁₃: لا تساهم جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الفرعية H₁₁₃: تساهم جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الفرعية (3) تم إجراء تحليل تباين خط الانحدار لجودة ومحتوى البرامج وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول رقم (04-25).

الجدول رقم (04-25): نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة جودة ومحتوى البرامج في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	137.066	0.299	1	12.244	الانحدار
			298	26.619	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول أن قيمة F بلغت 137.066 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من المستوى 0.05، هكذا نستدل على صلاحية النموذج. بينما قدر الخطأ المعياري التقديري 0.299 وهذا ما يفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الفرعية (3).

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مدى مساهمة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، والنتائج ملخصة في الجدول رقم (04-26).

الجدول رقم (04-26): تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة جودة ومحتوى برامج

التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

قيمة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
0,001	11.708	0.437	0.315	0.561	جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 2.161					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول رقم ((04-26)) مساهمة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.561) عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، وأن هناك مساهمة متوسطة له، وهو ما تعكسه قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.315)، وهو ما يعني أن ما نسبته (31,5%) من التغيرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري كانت نتيجة لجودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، أما النسبة المتبقية 59,5% فتعود

لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. أما قيمة معامل التأثير فبلغت 0.437 وهو يمثل معلمة جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي (B)، وهذا ما يفسر على أن الزيادة في جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي تؤدي لزيادة في تنمية رأس المال البشري، وهذا يدل على أنها تساهم إيجاباً على تنمية رأس المال البشري، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "تساهم جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويمكن تفسيرها بالعلاقة التالية:

$$Y=2.161+ 0,651X_3$$

حيث: Y : تنمية رأس المال البشري

X₃ : جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي

أي أن كل زيادة في وحدة واحدة من جودة ومحتوى البرامج تؤدي إلى زيادة ب 0.651 في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة.

4- اختبار صحة الفرضية الفرعية (4):

حيث تنص على ما يلي:

• الفرضية الفرعية H_{0 14}: لا تساهم الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

• الفرضية الفرعية H_{1 14}: تساهم الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

للتأكد من مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الفرعية (4) تم إجراء تحليل تباين خط الانحدار للكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول رقم (04-27).

الجدول رقم (04-27): نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	102.105	0.312	1	9.918	الانحدار
			298	28.945	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من الجدول أن قيمة F بلغت 102.105 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من المستوى 0.05 ما يدل على صلاحية النموذج. بينما قدر الخطأ المعياري التقديري 0.312 وهذا ما يفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الفرعية (4).

وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مدى مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، والنتائج ملخصة في الجدول رقم (04-28).

الجدول رقم (04-28): تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة الكفاءة المقاولاتية

للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار	قيمة T المحسوبة	قيمة sig	
0.505	0.255	0.347	10.105	0,000**	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 2.543					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائياً عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول رقم (04-28) مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.505) عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية وتنمية رأس المال البشري وأن هناك مساهمة قوية له، وهو ما تعكسه قيمة معامل التحديد التي بلغت (0.255)، وهو ما يعني أن ما نسبته (25,5%) من التغيرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري كانت نتيجة للكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية، أما النسبة المتبقية 74,5% فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. أما قيمة معامل الانحدار فبلغت 0.347 وهو يمثل معلمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية (B) وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، وأن الزيادة في الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية تؤدي لزيادة في تنمية رأس المال البشري، وهذا يدل أنها تساهم فعلا في التأثير على تنمية رأس المال البشري، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "تساهم الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويمكن تفسيرها بالعلاقة التالية:

$$Y=2.543+0.347X_4$$

حيث: Y : تنمية رأس المال البشري

X_4 : الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية

أي أن كل زيادة في وحدة واحدة من الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية يؤدي إلى زيادة في 0,347 في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة.

5- اختبار صحة الفرضية الفرعية (5):

حيث تنص على ما يلي:

• الفرضية الفرعية H_0 15: لا تساهم الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

• الفرضية الفرعية H_1 15: تساهم الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

ولمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الفرعية (5) تم إجراء تحليل تباين خط الانحدار للاستراتيجيات والمناهج المستخدمة وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول رقم (04-29).

الجدول رقم (04-29): نتائج تحليل تباين خط الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	34.227	0.342	1	4.004	الانحدار
			298	34.859	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول أن قيمة F بلغت 34.227 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من المستوى 0.05، يعني صلاحية النموذج. بينما قدر الخطأ المعياري التقديري 0,342 وهذا ما يفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الفرعية (5).

حيث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مدى مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، والنتائج ملخصة في الجدول رقم (04-30).

الجدول رقم (04-30): تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة الاستراتيجيات والمناهج

المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

قيمة sig	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
**0,000	5.850	0.225	0.103	0.321	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 3.180					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يتبين من الجدول رقم ((04-30)) مساهمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0,321) عند مستوى دلالة 0,01، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة، وأن هناك مساهمة ضعيفة له، وهو ما تعكسه قيمة معامل التحديد التي بلغت (0,103)، وهو ما يعني أن ما نسبته (3,10%) من التغيرات التي تطرأ على تنمية رأس المال البشري كانت نتيجة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة، أما النسبة المتبقية 89,7% فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. أما قيمة معامل الانحدار فبلغت 0.225 ويمثل معلمة الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة (B) وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين. وهذا يدل على أن الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة تساهم إيجابا في تنمية رأس المال البشري، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على "تساهم الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ويمكن تفسيرها بالعلاقة التالية:

$$Y=3.180+ 0.225X_5$$

حيث: Y : تنمية رأس المال البشري

X_5 : الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة

أي أن كل زيادة في وحدة واحدة من الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة تؤدي إلى زيادة ب 0.225 في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة.

6- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى: H_{10} :

حيث تنص على ما يلي:

• الفرضية الرئيسية H_{10} : لا تساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

• الفرضية الرئيسية H_{11} : تساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

قبل القيام بدراسة وتحليل تباين خط الانحدار بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، يتم أولاً دراسة علاقة الارتباط بينهما، لمعرفة علاقة أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري للكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، لقياس قوة العلاقة بين المتغيرين والنتائج موضحة في الجدول رقم (04-31).

الجدول رقم (04-31): معامل الارتباط بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري

لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة Sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	طرفي العلاقة
0,00	0,409	0,639**	أبعاد التعليم المقاولاتي والتفكير الابداعي الخلق
0,00	0,176	0,419**	أبعاد التعليم المقاولاتي والاستباقية
0,00	0,068	0,261**	أبعاد التعليم المقاولاتي والجرأة المقاولاتية
0,00	0,188	0,422**	أبعاد التعليم المقاولاتي والنزعة نحو الاستقلالية
0,00	0,061	0,246**	أبعاد التعليم المقاولاتي والابتكار
0,00	0,300	0,547**	أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

من خلال نتائج الجدول رقم (04-31) يتضح أنه توجد علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,547 عند مستوى معنوية 0.000 ومعامل التحديد قدر بـ 0.300 أي أن ما نسبته 30 % من التغيرات الحاصلة في تنمية رأس المال البشري سببها أبعاد التعليم المقاولاتي، وكانت أكبر نسبة ارتباط أبعاد التعليم المقاولاتي و التفكير الإبداعي الخلاق، حيث بلغ معامل الارتباط 0,639 عند مستوى دلالة 0.000، وهي علاقة ارتباط قوية وموجبة بمعامل تحديد قدر بـ 40,9%، كما أن أبعاد التعليم المقاولاتي لها علاقة ارتباط موجبة مع كل من النزعة نحو الاستقلالية وبلغ معامل الارتباط 0,422 وهي علاقة متوسطة ومعامل تحديد قدر بـ 18,8%، والاستباقية حيث بلغ معامل الارتباط 0,419 وهي علاقة متوسطة وموجبة وقدر معامل التحديد بـ 17,6%، ومع الجرأة المقاولاتية بلغ معامل الارتباط 0,261 وهي علاقة ضعيفة موجبة

الفصل الرابع

وقدر معامل التحديد %6,8، والابتكار بلغ معامل الارتباط 0,246 وهي علاقة موجبة ضعيفة ومعامل تحديد قدر ب6,1%. مما يجعلها على علاقة مع كل أبعاد تنمية رأس المال البشري.

لمعرفة مدى ملائمة خط انحدار البيانات مع الفرضية الرئيسية تم إجراء تحليل تباين خط الانحدار لأبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري، كما هي موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (04-32): نتائج تحليل التباين لأبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة sig	قيمة F	الخطأ المعياري للتقدير	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0,000**	127.465	0,302	1	11.643	الانحدار
			298	27.220	البواقي
			299	38.863	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة F بلغت 127.465 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من المستوى 0.05، هكذا نستدل على صلاحية النموذج. وأن قيمة الخطأ المعياري التقديري بلغ 0,302 والتي تفسر صغر الأخطاء العشوائية ومدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

الجدول رقم (04-33): نتائج تحليل الانحدار لاختبار مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس

المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معاملات الانحدار	قيمة T	دلالة T
أبعاد التعليم المقاولاتي	0.547	0.300	0.512	11.290	0,000**
المتغير التابع تنمية رأس المال البشري، قيمة الثابت: 2.101					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

من خلال الجدول رقم (04-33) يتبين أن معامل الارتباط بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري بـ 0,547 يدل على وجود ارتباط موجب ومتوسط بين المتغيرين، كما أن معامل التحديد قدر بـ 0,300، أي نسبة 30% من التغيرات الحاصلة في تنمية رأس المال البشري سببها أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة، أما 70% من التغيرات الباقية سببها يعود لمتغيرات أخرى لم تدرج في الدراسة. وأن قيمة T المحسوبة والمقدرة بـ 11.290، وأن قيمة احتمالها تفوق مستوى المعنوية المعمول بها في الدراسة، واستنادا لقاعدة اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على رفض H_0 إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0,05، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول بديلها التي تنص على: "تساهم أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)".

الفصل الرابع

وقد تم الاستعانة بجدول نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي لاختبار مساهمة المتغيرات المستقلة مجتمعة (أبعاد التعليم المقاولاتي على تنمية رأس المال البشري، والجدول رقم (04-34) يلخص النتائج المتحصل عليها كما يلي:

الجدول رقم (04-34): نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي لاختبار مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة

مستوى الدلالة Sig	قيمة T	قيمة المعلمة B	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية Beta	أبعاد التعليم المقاولاتي	
0,00	11,574	1,885	0,163		الثابت (Constant)	
0,277	1,089	0,057	0,052	0,083	البيئة الداعمة المادية	تنمية رأس المال البشري
0,053	1,945	0,066	0,034	0,099	البيئة الداعمة المعنوية	
0,00	5,232	0,285	0,054	0,366	جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي	
0,00	3,795	0,164	0,043	0,239	الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية	
0,328	0,98-	0,048-	0,059	0,068	الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة

0,01

يبين الجدول رقم (04-34) مدى مساهمة كل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث نجد أن الأبعاد (جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي، الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية) تساهم إيجابيا وطرديا في المتغير التابع (تنمية رأس المال البشري) لعينة الدراسة بصفة مجتمعة مع المتغيرات التفسيرية الأخرى وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

وقد جاء تطبيق بعد (جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي) الأكثر مساهمة في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة، حيث قدر معامل انحداره 0,285 بخطأ معياري 0,054 هذا يعني إذا ارتفعت جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي بدرجة واحدة سيؤدي إلى زيادة في تنمية رأس المال البشري ب0,285 لعينة الدراسة، وهذا ما يدل على مساهمة تلك البرامج في تنمية وبناء قدرات الطلبة ومهاراتهم الابتكارية مما يزيد من فرصهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة بهم، يليه بعد (الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية) بمعامل انحدار 0,164 بخطأ معياري 0,043. هذا يعني إذا ارتفعت الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية) بدرجة واحدة سيؤدي إلى زيادة في تنمية رأس المال البشري ب 0,164 وهذا ما يعني أنه توجد مساهمة للهيئة التدريسية فكما تمتعت بالكفاءة المقاولاتية والمهارات في مجال المقاولات، كلما تمكنت من نقل الخبرات والمعارف بطريقة فعالة لتشجيع الطلبة على التفكير الإبداعي الخلاق، واتخاذ المبادرات وزيادة الجرأة المقاولاتية لديهم للابتكار وإدارة المشاريع. وما يدعم النتائج السابقة هو قيم المعاملات المعيارية، حيث بلغت قيمة المعامل المعياري لبعده جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي 0,366، يليه بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بقيمة 0,239.

وبلغت القيم الإحصائية (T) بالنسبة لبعده جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي 5,232، يليه بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بقيمة 3,795.

كما يظهر أن كل من الأبعاد (البيئة الداعمة المادية، البيئة الداعمة المعنوية، الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة) غير معنوي لأن قيمة الدلالة أكبر من 0.05 حيث بلغت (0,277، 0,053) (0,323) على التوالي، يدل ذلك أن كل من الأبعاد السابقة ليست لها مساهمة بصفة مجتمعة مع المتغيرات التفسيرية الأخرى، بدليل انخفاض معامل الانحدار حيث قدر (0,057، 0,066، -0,048) على التوالي.

وقد سجل المعامل الثابت للنموذج قيمة 1,885 والتي تعبر على قيمة تنمية رأس المال البشري في حالة أن جميع أبعاد التعليم المقاولاتي مساوية للصفر، كما بلغت القيمة الاحصائية (T) قيمة 11,574 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05.

وعليه تكون معادلة الانحدار المتعدد من الشكل التالي:

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + B$$

حيث: Y: تنمية رأس المال البشري

a_1 : معامل الانحدار للبيئة الداعمة المادية

X_1 : البيئة الداعمة المادية

a_2 : معامل الانحدار للبيئة الداعمة المعنوية

X_2 : البيئة الداعمة المعنوية

a_3 : معامل الانحدار جودة ومحتوى برامج التعليم

X_3 : جودة ومحتوى برامج التعليم

المقاولاتي

a_4 : معامل الانحدار الكفاءة المقاولاتية للهيئة

X_4 : الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية

التدريسية

a_5 : معامل الانحدار الاستراتيجيات والمناهج

X_5 : الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة

المستخدمة

B: الثابت

وبتعويض النتائج المتحصل عليها في معادلة الانحدار المتعدد يمكن كتابة المعادلة بدلالة أبعاد

التعليم المقاولاتي مجتمعة وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة نجد:

$$Y = 0,285 X_3 + 0,164 X_4 + 1,885$$

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

من أجل اختبار الفرضية الرئيسية الثانية، والتي تنص على:

• **الفرضية H₀₂**: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

• **الفرضية H₁**: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

وسيتم الحكم على صحة هذه الفرضية من خلال تقسيمها إلى فرضيات فرعية كما يلي:

1- اختبار صحة الفرضية الفرعية (1):

- **الفرضية الفرعية (1)**: حيث تخص الجنس وتنص على:

- **الفرضية H₀₂₁**: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لجنس.

- **الفرضية H₁₂₁**: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لجنس.

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات الطلبة محل الدراسة وفقاً لاختلاف متغير لجنس تم استخدام اختبار "مان ويتني" لتوضيح دلالة الفروق في متوسطي إجابات طلبة محل الدراسة والنتائج موضحة في جدول (04-35).

الجدول رقم (04-35): نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس بالكليات محل الدراسة

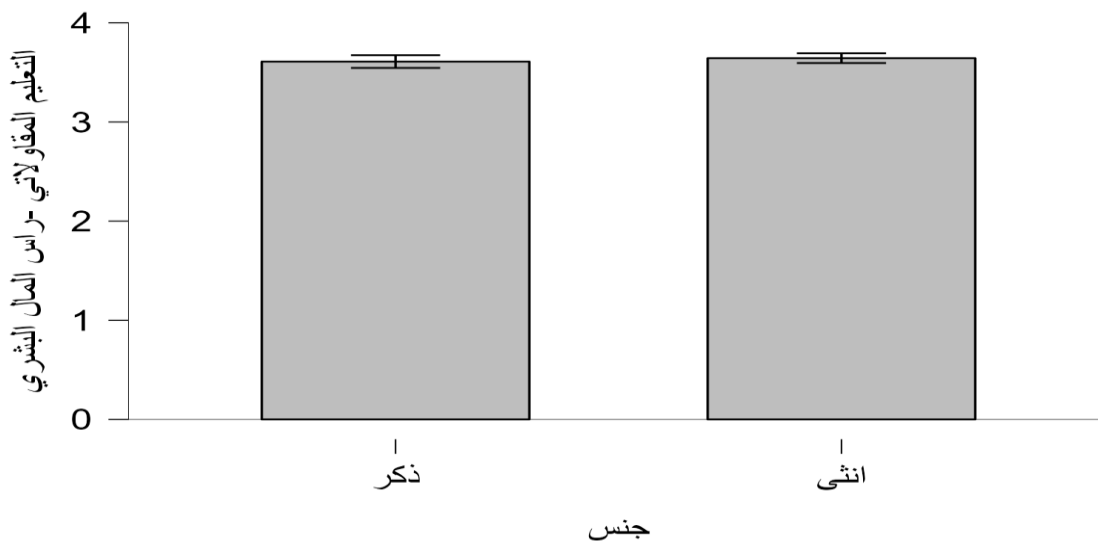
المجموعات	حجم العينة	قيمة U	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
ذكر	108	9960,00	0,572	غير دال
أنثى	192			إحصائياً

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الجدول السابق يتضح أن قيمة اختبار "مان ويتني" بلغت 9960,00 بمستوى دلالة 0,572 وهو أكبر من 0,05، يعني أنه غير دال إحصائياً وعدم تأثر الإجابة بجنس الطلبة محل الدراسة، هذا ما يستوجب قبول الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الجنس.

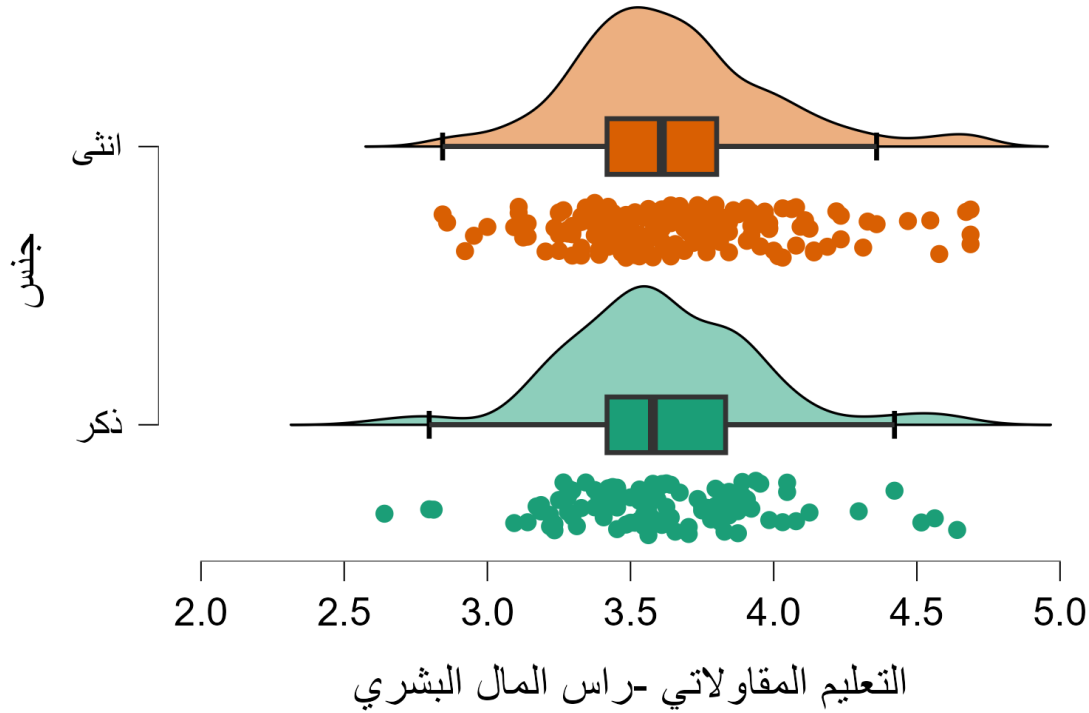
والشكل رقم (04-34) يوضح ذلك.

الشكل رقم (04-34): نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-35): مخطط السحب الممطرة لاختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الشكلين السابقين يتضح عدم وجود فروق في إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر بالكليات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

2- اختبار صحة الفرضية الفرعية (2): حيث تخص الحالة المهنية وتنص على:

- الفرضية H_{023} : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للحالة المهنية.

- الفرضية H_{123} : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للحالة المهنية.

الفصل الرابع

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة وفقا لاختلاف متغير الحالة المهنية تم استخدام اختبار "مان ويتني" لتوضيح دلالة الفروق في متوسطي إجابات طلبة محل الدراسة والنتائج موضحة في جدول (04-36).

الجدول رقم (04-36): نتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية بالكليات محل الدراسة

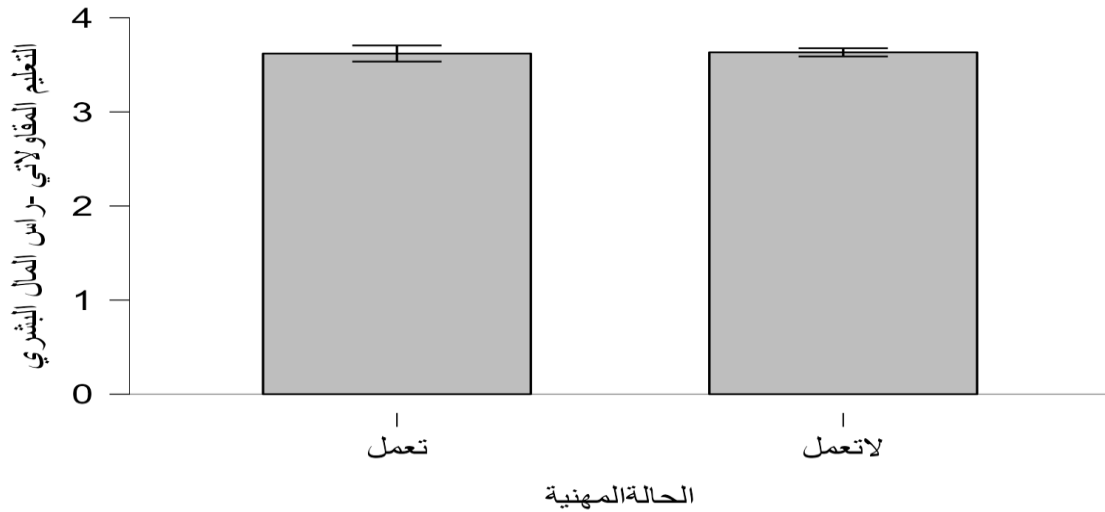
المجموعات	حجم العينة	قيمة U	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
يعمل	44	5719,00	0,871	غير دال
لا يعمل	256			إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الجدول رقم (04-36) يتبين أن قيمة اختبار مان ويتني 5719,00 بمستوى دلالة 0,871 وهو أكبر من 0,05، يعني أنه غير دال إحصائيا وعدم تأثر الإجابة بالحالة المهنية للطلبة محل الدراسة، هذا ما يستوجب قبول الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الحالة المهنية.

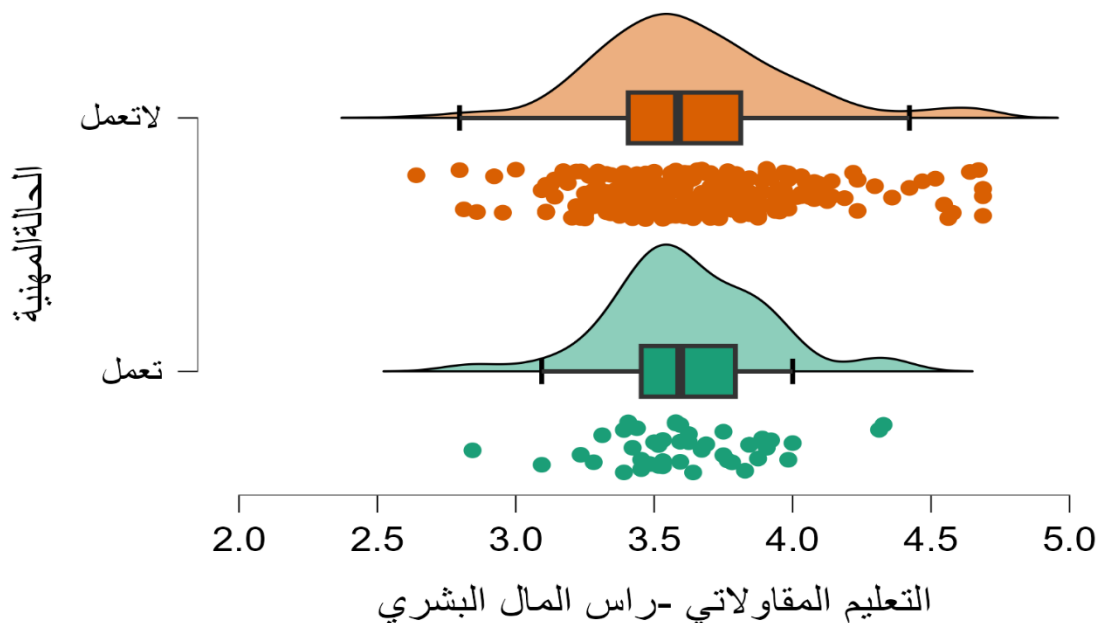
والشكل الموالي يوضح ذلك.

شكل (04-36): مخطط لنتائج اختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

شكل (04-37): مخطط السحب الممطرة لاختبار "مان ويتني" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الحالة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الشكلين رقم (04-36) و(04-37) يتضح عدم وجود فروق في إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير الحالة المهنية.

3- اختبار صحة الفرضية الفرعية (3): تخص العمر حيث تنص هذه الفرضية على:

- الفرضية H_{023} : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لعمر.

- الفرضية H_{123} : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لعمر.

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات الطلبة محل الدراسة وفقا لاختلاف متغير العمر تم استخدام اختبار "كروسكال واليز" لأكثر من عينتين مستقلتين لتوضيح دلالة الفروق في متوسطي إجابات طلبة محل الدراسة والنتائج موضحة في جدول (04-37).

الجدول رقم (04-37): نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير العمر بالكليات محل الدراسة

العمر	العدد	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
أقل من 30	230	0,965	غير دال إحصائيا
من 30 الى أقل من 40	65		
من 40 فأكثر	5		

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من الجدول رقم (04-37) يتبين أن مستوى دلالة 0,965 وهو أكبر من 0,05، يعني أنه غير دال إحصائيا وعدم تأثر الإجابة بمتغير العمر للطلبة محل الدراسة، ويشير هذا لوجود تجانس في ردود

من خلال الشكل رقم (38-04) و(39-04) يتضح عدم وجود فروق في إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر.

4- اختبار صحة الفرضية الفرعية (4): حيث تخص الجامعة وتتص على:

- الفرضية H_{024} : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للجامعة التابع لها.

- الفرضية H_{124} : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماجستير بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى للجامعة التابع لها.

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات الطلبة محل الدراسة وفقا لاختلاف متغير الجامعة تم استخدام اختبار "كروسكال واليز" لأكثر من عینتين مستقلتين لتوضيح دلالة الفروق في متوسطي إجابات طلبة محل الدراسة والنتائج موضحة في جدول (38-04).

الجدول رقم (38-04): نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماجستير حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة التابع لها

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
عنابة	90	3.903	156,56	0,013**	دال إحصائيا
سكيدة	55	3.796	134,57		
طارف	26	3.685	110,10		
قائمة	46	3.880	153,34		
سوق أهراس	19	3.789	130,74		
قسنطينة	64	3.957	175,91		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03 ** دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

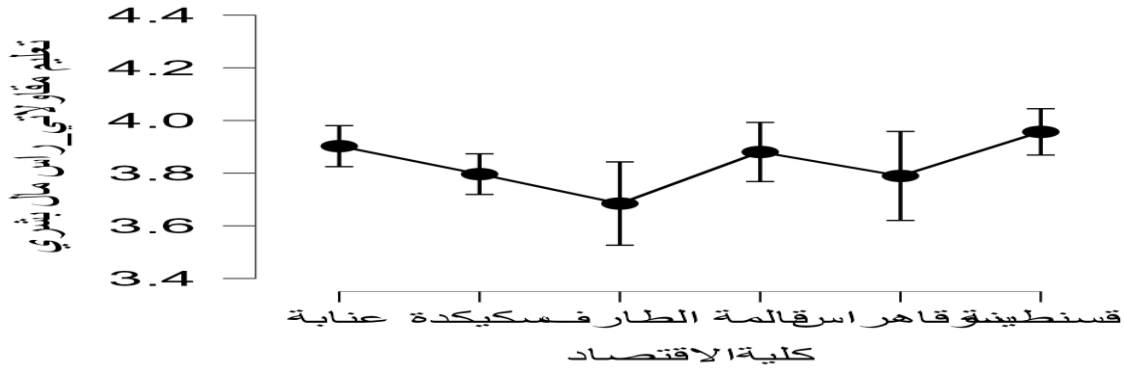
من الجدول رقم (04-38) يتبين أن مستوى دلالة 0,013 وهي أصغر من 0,05، يعني أنه دال إحصائيا وتأثر الإجابة بمتغير الجامعة الخاصة بالطلبة محل الدراسة، ويشير هذا لوجود اختلاف في ردود الطلبة وفقا للجامعات التابعين لها، كما جاءت جامعة قسنطينة في المرتبة الأولى في ترتيب الجامعات حول مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وذلك وفقا لمتوسط الحسابي الذي بلغ 3.957 والمتوسط الرتب 175,91 ويمكن إرجاع سبب ذلك كونها أحد جامعات السباق لإدخال برامج المقاولاتية في العقد الأول من الألفية الجديدة، وتم إنشاء أول دار مقاولاتية بها سنة 2015 الذي يعكس جهود الجامعة لتعزيز ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة. تليها جامعة عنابة وبعدها جامعة قالمة حيث بلغ متوسط الحسابي على التوالي 3.903 و3.880، وبلغ المتوسط الرتب 156,56 و153,34 بالترتيب هذا يعكس مدى اهتمام هاتين الجامعتين بالتعليم المقاولاتي ووجود تخصص بهما يسمى ريادة الاعمال. بعدها جامعة سكيكدة بمتوسط حسابي 3.796 ومنتوسط رتب 134,57. ثم جامعة سوق أهراس والطارف بمتوسط حسابي قدر على التوالي 3.789 و3.685 ومنتوسط رتب 130,74 و110,10 بالترتيب.

ووفق للنتائج السابقة يستوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول بديلتها أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير الجامعة التابع لها.

يمكن توضيح الفروقات السابقة في الأشكال التالية.

الشكل رقم (04-40): نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول

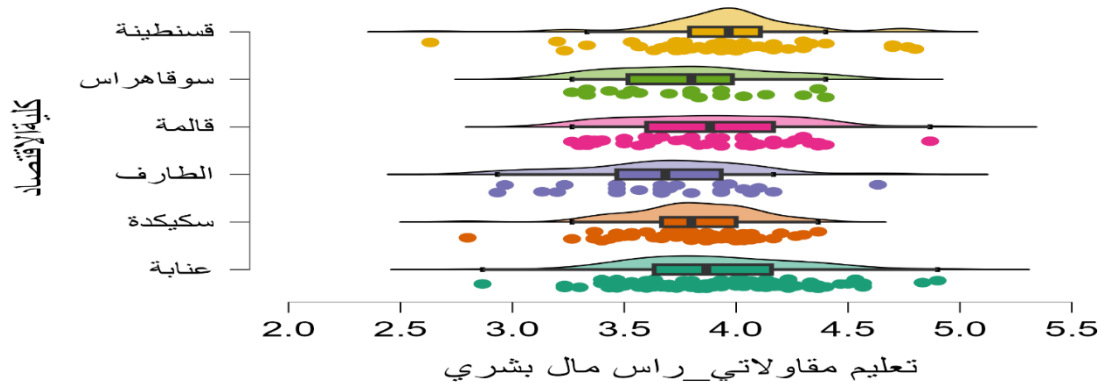
مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-41): مخطط السحب الممطرة لاختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات

طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير الجامعة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الشكل رقم (04-40) و (04-41) يتضح وجود فروق في إجابات الطلبة حول مساهمة

أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية لرأس المال البشري في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير الجامعة.

وللكشف عن مصدر الفروق بالنسبة لمتغير الجامعة تم الاعتماد على اختبار "DUNN" للمقارنات

البعديّة، وهو اختبار إحصائي غير معلمي يستخدم لمقارنة مجموعات متعددة لتحديد ما إذا كان هناك

أي اختلافات ذات دلالة إحصائية بينها، يستخدم غالبا بعد إجراء اختبار كروسكال واليس (-Kruskal-

Wallis) لتحديد المجموعات التي تختلف عن بعضها البعض.

الجدول رقم (04-39): نتائج المقارنات البعدية حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس

المال البشري باستعمال اختبار "DUNN"

الجامعة 1	الجامعة 2	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
عناية	سكيكدة	0,138	غير دال
عناية	الطارف	0,016**	دال
عناية	قالمة	0,838	غير دال
عناية	سوق أهراس	0,238	غير دال
عناية	قسنطينة	0,172	غير دال
سكيكدة	الطارف	0,235	غير دال
سكيكدة	قالمة	0,279	غير دال
سكيكدة	سوق أهراس	0,868	غير دال
سكيكدة	قسنطينة	0,009**	دال
الطارف	قالمة	0,042**	دال
الطارف	سوق أهراس	0,430	غير دال
الطارف	قسنطينة	0,001**	دال
قالمة	سوق أهراس	0,339	غير دال
قالمة	قسنطينة	0,178	غير دال
سوق أهراس	قسنطينة	0,046**	دال

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

يتضح جليا من خلال الجدول رقم (04-39) أنه توجد فروقات ما بين جامعة عنابة والطارف، وبين جامعة قسنطينة وسكيكدة، وفروقات ما بين جامعة قالمة والطارف، ووجود فروقات بين جامعة قسنطينة والطارف وبين جامعة قسنطينة وسوق أهراس.

-اختبار صحة الفرضية الفرعية (5): وتخص القسم حيث تنص هذه الفرضية على:

-الفرضية الفرعية 25: H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير القسم.

-الفرضية الفرعية 25: H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير القسم.

وللتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إجابات الطلبة محل الدراسة وفقا لاختلاف متغير القسم تم استخدام اختبار "كروسكال واليز" لأكثر من عينتين مستقلتين لتوضيح دلالة الفروق في متوسطي إجابات طلبة محل الدراسة والنتائج موضحة في جدول (04-40).

الجدول رقم (04-40): نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقا لمتغير القسم بالكليات محل الدراسة

العمر	العدد	مستوى الدلالة	اتخاذ القرار
اقتصادية	89	0,945	غير دال إحصائيا
تجارية	48		
مالية	42		
تسيير	121		

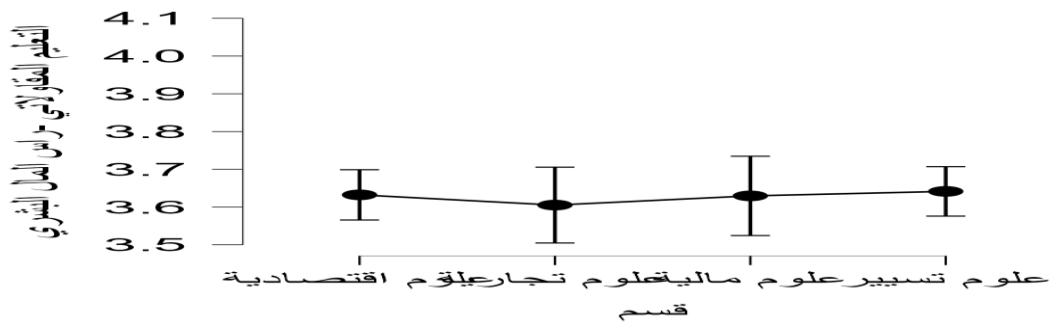
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج JASP V18.03

الفصل الرابع

من الجدول رقم (04-40) يتبين أن مستوى دلالة 0,965 وهو أكبر من 0,05، يعني أنه غير دال إحصائياً وعدم تأثر الإجابة بمتغير القسم الخاص بالطلبة محل الدراسة، ويشير هذا لوجود تجانس في ردود الطلبة مهما اختلفت أقسامهم، هذا ما يستوجب قبول الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إجابات طلبة الماستر بالكليات محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تعزى لمتغير القسم.

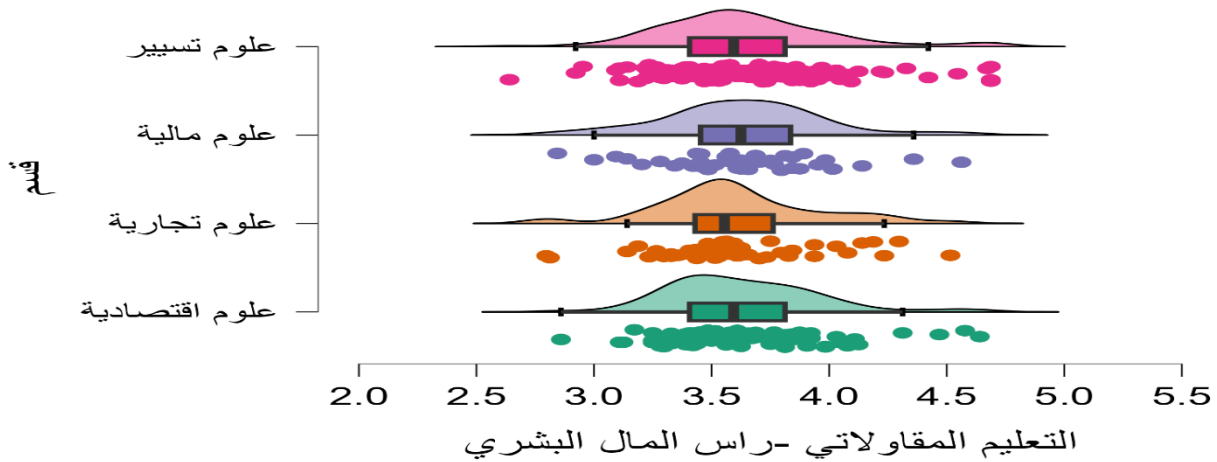
الشكل رقم (04-42): نتائج اختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول

مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقاً لمتغير القسم



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

الشكل رقم (04-43): مخطط السحب الممطرة لاختبار "كروسكال واليز" للفروق في متوسطي إجابات طلبة الماستر حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري وفقاً لمتغير القسم



المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج JASP V18.03

من خلال الشكل رقم (42-04) و (43-04) يتضح عدم وجود فروق في إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير القسم.

المطلب الثالث: تحليل ومناقشة النتائج

اعتمادا على وصف متغيرات الدراسة وتحليل اختبار الفرضيات سيتم مناقشة النتائج الخاصة بمساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري الطلبة محل الدراسة، ومناقشة نتائج الفرضيات.

أولاً: النتائج المتعلقة بمستوى التعليم المقاولاتي

بينت نتائج تحليل البيانات المتعلقة بمستوى التعليم المقاولاتي لدى الكليات محل الدراسة مستوى عالي من الأهمية، حيث بلغ متوسط الإجابات على عبارات محور التعليم المقاولاتي 3,448، وهي درجة عالية وذلك وفق مقياس التقييم المعتمد في هذه الدراسة. وأن الطلبة عينة الدراسة يوافقون على أنه يوجد مستوى عالي للتعليم المقاولاتي على مستوى كليتهم.

كما أوضحت النتائج أن "بعد جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي" جاء الأول من حيث الأهمية النسبية بكليات محل الدراسة بمتوسط حسابي 3,904 وهو ما يدل على أنها تمتلك برامج ذات جودة تخص المقاولاتية، يليها في الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية بعد "الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,814 لها قيمة مما يعني أن كليات محل الدراسة لديها طاقم تدريسي يملك كفاءات عالية في مجالات المقاولاتية.

أما المرتبة الثالثة فقد جاء بعد "البيئة الداعمة المادية" من حيث مستوى الأهمية وبلغ متوسطه الحسابي 3,244 أي متوسط ، مما يعني أن كليات محل الدراسة تعطي أهمية لهذا البعد بدرجة متوسطة، وقد يكون بسبب نقص في الإمكانيات، وهو ما يتطلب مزيدا من الاهتمام لتطبيق هذا البعد فيها من خلال توفير بيئة داعمة مادية، وإستخدام التكنولوجيا الحديثة كإنشاء السابورة الذكية، وإدماج الذكاء الاصطناعي وتوفير أجهزة الكمبيوتر، وإنترنت سريع لدعم التعلم الرقمي، وتوفير الموارد التعليمية كالكتب، والمجلات التي تغطي مجالات المقاولاتية. وتخصيص جزء من ميزانية الجامعات لتقديم التمويل والمكافئات المالية لأفضل المشاريع أو الأفكار المبتكرة. وهكذا يمكن تحفيز روح المنافسة الإيجابية بينهم

فمن خلال تهيئة البيئة الداعمة المادية يمكن بناء القدرات والمهارات الخاصة بالطالب حتى يستطيع الإبداع.

جاء في المرتبة الرابعة بعد "البيئة الداعمة المعنوية" وقدّر المتوسط الحسابي له 3,069، ويشير إلى مستوى متوسط يدل أن الكليات محل الدراسة ينقصها تقديم الدعم المعنوي لطلبتها لذلك لا بد من تفعيلها بوضع طاقم متخصص في هذا المجال، ويقوم بتوجيه وإرشاد الطلبة. بالإضافة لوضع برنامج خصيصا للمرشدين من ذوي الخبرة لمساعدتهم في تطوير أفكارهم وتحقيق أهدافهم على مستوى هيئات الدعم والمرافقة الموجودة في الجامعات كمركز تطوير المقاولاتية وحاضنات الأعمال، وتطوير المختبرات ومراكز الابتكار الخاصة بالمشاريع حتى تتيح للطلاب تجربة الأفكار بشكل عملي. بالإضافة للقيام بورش عمل لتطوير الذات لتحسين مهارات التواصل لدى الطلبة والثقة بالنفس. وإجراء حملات توعية في مجال المقاولاتية حتى يتمكنوا من طرح أفكارهم بدون خوف وتردد من خلال إنشاء منصات لتبادل الأفكار، والخبرات بين الطلاب والخريجين حتى يمكن تحفيزهم. بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للتعلم، وتشجيعهم من خلال إعطائهم منحا خارجيا حتى يطوروا من مهاراتهم.

كما احتل بعد "الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة" المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بمستوى متوسط، وبلغ متوسطها الحسابي 3,042 ما يعني أن كليات محل الدراسة تعطي أهمية لهذا البعد بدرجة متوسطة، وأنها لا تستخدم المناهج الحديثة للتعلم والتي تعمل على مساعدة الطلبة للتكيف مع مختلف تغيرات بيئة العمل وما ينجر عنها من تحديات. وهذا ما يستوجب من هذه الكليات أن تعيد النظر في هذه الاستراتيجيات والمناهج ووضع أساليب واستراتيجيات تربط النظري والعملي، وبناء شراكات مع الشركات المحلية لتوفير التدريب العملي، وورش عمل تساعد الطلبة على مواجهة التحديات المستقبلية الناتجة عن بيئة الأعمال المتغيرة من خلال مشاركة قصص النجاح لرواد أعمال ملهمين.

كما يمكن تقييم وتعزيز الأداء من خلال القيام باستطلاعات دورية لمعرفة آراء الطلبة حول احتياجاتهم ومطالبهم، وتقديم ملاحظات لتحسين التعليم المقاولاتي وتعزيزه مما يسهم في تحفيز الطلبة على الإبداع والابتكار.

ثانياً: النتائج الخاصة بتنمية رأس المال البشري

بينت نتائج الدراسة أن لدى طلبة محل الدراسة رأس مال بشري عالي حيث بلغ متوسط الحسابي لإجاباتهم على عبارات تنمية رأس المال البشري 3,865 وهي قيمة تقع ضمن المستوى العالي، وأن تنمية رأس المال لبشري الطلبة محل الدراسة يرقى إلى المستوى المطلوب.

كما أظهرت النتائج أن بعد "التفكير الإبداعي الخلاق" احتل المرتبة الأولى من حيث ترتيب لأهمية النسبية وبلغ متوسطه الحسابي 3,942 ويشير إلى مستوى الأهمية المرتفع، مما يدل على أن الطلبة محل الدراسة يتميزون بتفكير إبداعي خلاق عالي ولهم القدرة على توليدها بسرعة وإيجاد حلول فعالة للمشكلات.

يليه في المرتبة الثانية من حيث أهميته النسبية بعد "الاستباقية"، إذ بلغ المتوسط الحسابي له 3,891 ويشير هذا البعد إلى مستوى عالي مما يعني أن الطلبة يتمتعون بروح استباقية ولهم حب استكشاف الفرص واستغلالها، والمقدرة على التصرف قبل حدوث الأحداث لتجنب المشكلات قبل حدوثها.

في حين احتل بعد "النزعة نحو الاستقلالية" المرتبة الثالثة من حيث مستوى الأهمية النسبية وبلغ المتوسط الحسابي 3,863 وهو مرتفع، وهذا يعني أن لدى الطلبة محل الدراسة ميول قوي نحو الاستقلالية واتخاذ القرارات وتنفيذها بشكل مستقل دون توجيه أو اعتماد على الآخرين، ولهم رغبة في التحرر من مختلف القيود.

في حين احتل بعد "الابتكار" المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية وقدر متوسطه الحسابي 3,764 وهي عالية، ما يدل على تمتع الطلبة محل الدراسة برغبة في الابتكار وتقديم أفكار جديدة وتحسين الأفكار الحالية.

أما بعد "الجرأة المقاولاتية" احتل المرتبة الخامسة من حيث ترتيب الأهمية النسبية بمتوسط حسابي قدر ب 3,692 ما يعني أن لطلبة محل الدراسة الرغبة في مواجهة التحديات والمخاطر في سياق المقاولاتية، واتخاذ قرارات جريئة بغية تحقيق أهدافهم والاستعداد لاتخاذ خطوات جريئة من خلال تجريب الأعمال الجديدة.

المطلب الرابع: ملخص النتائج

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة بين التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري بلغت 54,7% لدى طلبة الماستر بكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، وجاء بعد جودة ومحتوى البرامج في المرتبة الأولى، وهذا ما يؤكد لنا أن للتعليم المقاولاتي مساهمة ودور مهم في تنمية رأس المال البشري الطلبة.

وهو ما يتوافق مع دراستنا النظرية التي توصلت إلى وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري.

كما أوضحت نتائج الانحدار الخطي البسيط القدرة التفسيرية لكل بعد من أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري طلبة ماستر محل الدراسة، والتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية، وهذا ما يفسر وجود مساهمة إيجابية لبعد جودة ومحتوى البرامج على تنمية رأس المال البشري بالدرجة الأولى والتي تفسر لوحدها ما نسبته 31,5% من التغيرات الحاصلة في تنمية رأس المال البشري الطلبة محل الدراسة.

بينت نتائج الانحدار الخطي المتعدد القياسي تفسير العلاقة بين أبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة وتنمية رأس المال البشري، طبيعة هذه العلاقة حيث كانت موجبة وبلغت 0.547 وقدر معامل تفسيره 30%، وهذا ما يؤكد لنا أن أبعاد التعليم المقاولاتي لها مساهمة في تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة. وأن بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية وجودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي لهما مساهمة بصفة مجتمعة مع باقي أبعاد التعليم المقاولاتي بينما البيئة الداعمة المادية والمعنوية والاستراتيجيات والمناهج المستخدمة ليست لها مساهمة بصفة مجتمعة مع باقي الأبعاد الأخرى عند مستوى المعنوية 0.05.

كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0.05 < \alpha$ ، بين إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس. وهذا يعني أنهم يتوافقون في وجهة نظرهم بغض نظر عن جنسهم. وتبين كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0.05 < \alpha$ بين إجابات

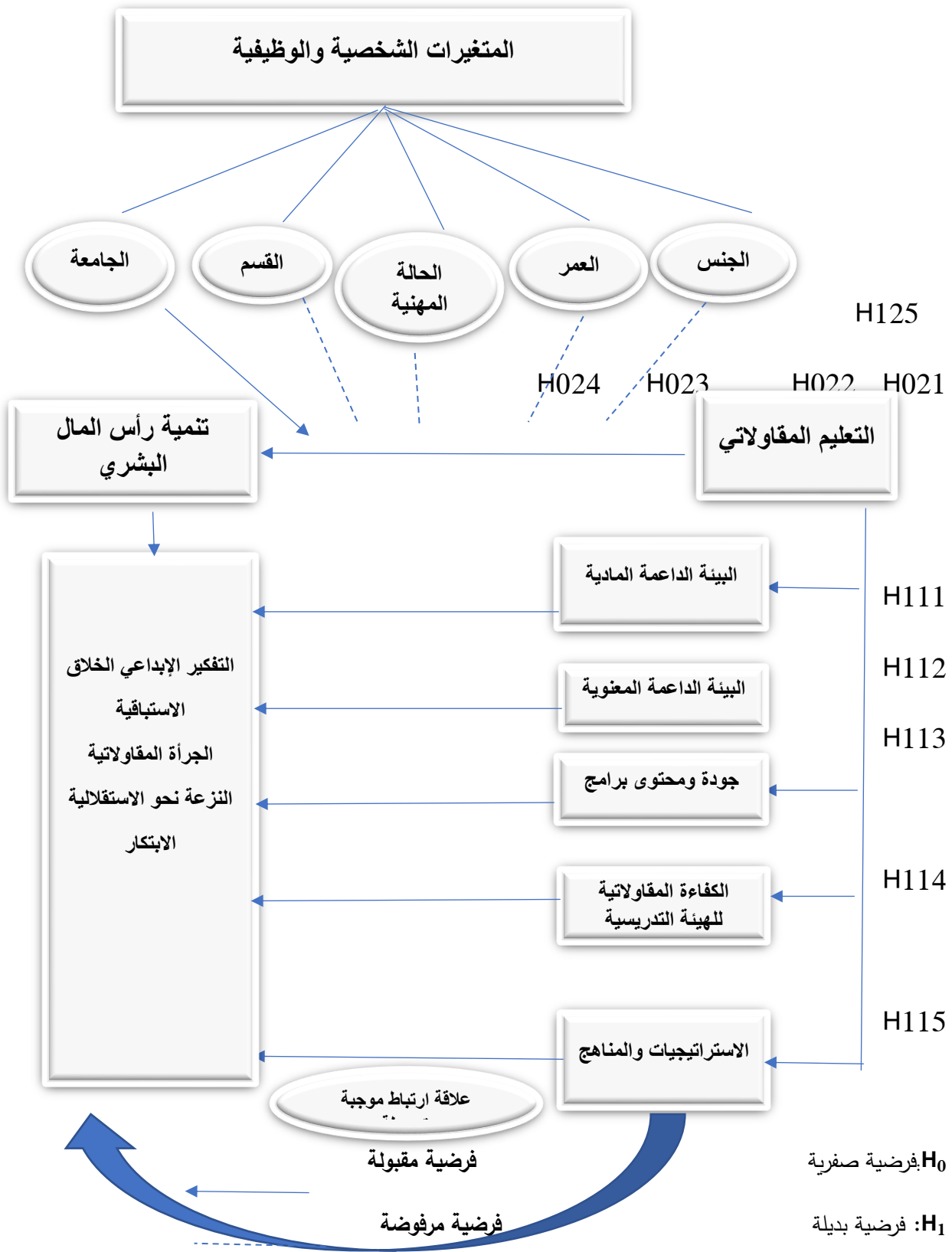
طلبة الماستر محل الدراسة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي تعزى لكل من متغيرات "العمر والحالة والمهنية والقسم".

واتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$ ، بين إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر في كليات محل الدراسة تعزى لمتغير الجامعة. وهذا يعني أن إجاباتهم تتغير تبعاً للجامعة التابعين لها. حيث كانت الردود إيجابية لصالح جامعة قسنطينة تليها جامعة عنابة ثم قالمة، وسكيكدة وبعدها جامعتي سوق أهراس والطارف. وأن الفروق كانت بين كل من جامعة عنابة والطارف، وبين جامعة قسنطينة وسكيكدة، وبين جامعة قسنطينة والطارف، وجامعة قالمة والطارف وبين جامعة قسنطينة وسوق أهراس. وهذه الفروق تعكس مدى اهتمام وتشجيع كل جامعة للتعليم المقاولاتي حتى يعزز من تنمية رأس المال البشري الطلبة التابعين لها.

المطلب الخامس: النموذج الافتراضي النهائي

سيتم في هذا المطلب عرض النموذج الافتراضي النهائي لهذه الدراسة وملخص النتائج التي توصلت لها الدراسة الميدانية.

شكل رقم (04-44): النموذج الافتراضي النهائي لدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

خلاصة

تطرق هذا الفصل في مبحثه الأول إلى تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال عرض التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وتحليل مستوى كل من متغيرات الدراسة "التعليم المقاولاتي، تنمية رأس المال البشري" لدى طلبة الماستر محل الدراسة، وفي المبحث الثاني تم اختبار الفرضيات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية لأجل معرفة مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة، والإجابة على إشكالية الدراسة وتحليل النتائج المتوصل لها، ووضع ملخص لها وتصميم النموذج النهائي للدراسة.

من خلال هذا الفصل تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي سيتم عرضها في الخاتمة العامة، بالإضافة لتقديم جملة من الاقتراحات الموجهة للجامعات بصفة عامة ولكليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بصفة خاصة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن التعليم المقاولاتي يلعب دورا محوريا في إعداد الكوادر المستقبلية، ويعتبر أحد الدعائم الأساسية للنهوض بالاقتصاد الوطني. في ظل التحولات السريعة والتحديات المعاصرة التي شهدتها القرن الحادي والعشرون، تبرز أهمية التعليم المقاولاتي لمواكبة بيئة الأعمال الديناميكية، خاصة مع انتشار المؤسسات الناشئة التي تغزو الأسواق العالمية.

لذا، يجب تكثيف جهود الجامعات للانتقال نحو نموذج "الجامعة المقاولاتية والمبتكرة"، وتهيئة بيئة داعمة تتجاوز التقليدية، ومن الضروري الاعتراف بأن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية يعتمد بشكل كبير على كفاءة رأس المال البشري وتنميته. وهذا يتطلب وضع منهج علمي مبتكر يستند إلى إستراتيجيات تتماشى مع متطلبات سوق العمل، بهدف تعزيز القدرات والمواهب البشرية التي تمثل قادة المستقبل. فعلى كل جامعة أن تعطي الأولوية لهذا الموضوع من خلال تفعيل العناصر الضرورية لتحقيق نجاح التعليم المقاولاتي حتى يصبح الطلبة رأس مال بشري مؤهل لمواجهة مختلف التحديات بكفاءة وفاعلية، ويمتلكون تفكيرا إبداعيا خلاقا، وروحا استباقية. كما يجب أن يتم تشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة والابتكار، مما يساهم في تعزيز روح المقاولاة لديهم وبالتالي تحقيق تنمية مستدامة تخدم المجتمع والاقتصاد.

أولا-نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية ويمكن عرضها كالاتي:

1-النتائج النظرية: تمثلت مختلف النتائج الخاصة بالجانب النظري في النقاط التالية:

- يعد التعليم المقاولاتي أحد أهم العوامل المساعدة على تنمية رأس مال بشري من خلال تهيئة بيئة داعمة له بشقيها المادي والمعنوي لتلبية احتياجات الطلبة، وتوفير محتوى خاص به له جودة ومسار لما هو موجود في العصر الحالي لتزويدهم بمختلف المعارف الضرورية، والرفع من مستواهم وكفاءتهم بشكل مستمر. وتوفير طاقم تدريسي له كفاءات عالية في مجال المقاولاتية قادر على تشجيع الطلبة وتوجيههم، وتطبيق استراتيجيات ومناهج حديثة لضمان التعلم بالتجربة؛

- يحظى رأس المال البشري بأهمية كبيرة في تحقيق رقي الأمم لذا لا بد من وضع خطط واستراتيجيات على مستوى الجامعات تعمل على توفير برامج، ومناهج مبنية على أسس علمية دقيقة تساعد على تنمية طلابها لزيادة كفاءتهم حتى يصبحوا مقاولين قادرين على إدارة مؤسساتهم الناشئة؛
- إن توفر بيئة داعمة مادية للتعليم المقاولاتي من تجهيزات وفضاءات ومكتبات وتقديم الدعم المالي للطلبة المبدعين أحد العوامل الأساسية لتنمية رأس مالهم البشري؛
- تعتبر البيئة الداعمة المعنوية المناخ الملائم الذي يمكن أن يحتوي الطلبة ويمكنهم من التعبير على أفكارهم بكل أريحية وتوجيههم، وذلك من خلال تفعيل أكثر لمهام هيئات الدعم والمرافقة في الجامعات ونشر الوعي المقاولاتي، ووضع خطط سنوية وبرامج تدريبية وفق احتياجات الطلبة؛
- لمسايرة مستجدات بيئة الأعمال لا بد من وضع محتوى خاص ببرامج التعليم المقاولاتي يخدمها ويساعد على تكوين خلفيات مقاولاتية، وذلك من خلال وضع محتوى مبني على أسس علمية مدروسة تساعد على تزويد الطلبة بالمعلومات الضرورية التي يحتاجونها مستقبلاً؛
- تساعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية الطلبة على تعزيز مهاراتهم وبث روح الإبداع والاستباقية من خلال التفاعل معهم وتبادل الخبرات والآراء والتوجيهات حتى يتم زيادة قدراتهم؛
- إن استخدام استراتيجيات ومناهج حديثة من شأنه أن يساعد على تحسين عملية التعلم وتسهيلها، بالإضافة أنها تزيد في فهم الطلبة لكيفية تطبيق المعرفة في سياقات مختلفة، مما يؤدي لتعزيز من قدراتهم على التكيف مع التغيرات الحالية لأنها تركز على تحليل المشكلات، واتخاذ القرارات حولها لإيجاد الحلول الممكنة؛
- يساعد زيادة التفكير الإبداعي الخلاق الطلبة على تطوير أفكار جديدة وإيجاد حلول مبتكرة، من خلال التفكير بطريقة غير تقليدية، وهذا يساهم في تنمية رأس مالهم البشري وهكذا يميلون إلى تحقيق نتائج أفضل مستقبلاً؛
- يميل الطلبة الاستباقيين إلى البحث عن الفرص الممكنة، وبناء علاقات وشبكات مهنية قوية وهذا ما يزيد من حصولهم على فرص جديدة، وتكوين رأس مال بشري مؤهل يتمتع بروح استباقية قادرة على التكيف مع مختلف التحديات؛

- إن تمتع الطلبة بالجرأة المقاولاتية هو أحد العوامل الرئيسية المساعدة في تنمية رأس المال البشري القادر على المجازفة والمخاطرة وتخطي الفشل بسهولة ويصبحوا مقاولين ناجحين مستقبلاً؛
- تسمح النزعة نحو الاستقلالية بتشجيع الطلبة على التفكير بشكل مستقل واتخاذ قراراتهم بمفردهم دون أي قيود وأوامر، وهذا يساهم في تنمية مهاراتهم الذاتية كالتخطيط وإدارة الوقت، مما يشكل رأس مال بشري كفاء له قدرة على تحقيق أهدافهم؛
- إن تعزيز روح الابتكار لدى الطلبة يساعد على زيادة قيمة رأس مالهم البشري في مجال المقاولاتية، ويؤدي لتطوير منتجات وخدمات جديدة ويفتح أمامهم آفاقاً واعدة في ميادين متنوعة.

2- النتائج التطبيقية:

- من خلال الدراسة التي أجريت في كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في الجامعات محل الدراسة، وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لها توصلت لجملة من النتائج التالية:
- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن مستوى التعليم المقاولاتي في كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة عالي حيث احتل بعد "جودة ومحتوى البرامج" المرتبة الأولى، وبعد "الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية" المرتبة الثانية، تليها بعد "البيئة الداعمة المادية" في المرتبة الثالثة، ثم بعد "البيئة الداعمة المعنوية" في المرتبة الرابعة، واحتل بعد "المناهج والاستراتيجيات المستخدمة" المرتبة الأخيرة؛
- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن الطلبة محل الدراسة لهم مستوى عالي في تنمية رأس المال البشري، حيث احتل بعد "التفكير الإبداعي الخلاق" المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية بعد "الاستباقية"، في المرتبة الثالثة بعد "النزعة نحو الاستقلالية"، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد "الابتكار" بينما احتل بعد "الجرأة المقاولاتية" المرتبة الخامسة؛

- أظهرت نتائج الاختبارات الإحصائية مساهمة التعليم المقاولاتي من خلال أبعاده في تنمية رأس المال البشري لطلبة محل الدراسة عند مستوى معنوية ($\alpha > 0.05$)، بما يسمح برفض الفرضية الرئيسية الصفرية الأولى وفرضياتها الفرعية، وقبول الفرضية البديلة لها مع فرضياتها الفرعية. ما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة بين أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة؛

- أظهرت نتائج تحليل معنوية معاملات الانحدار الخطي البسيط مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة، وأن بعد جودة ومحتوى البرامج هو الأكثر مساهمة في تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة والتي تفسر لوحدها ما نسبته 31,5% من التغيرات الحاصلة في تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة كان هو سببها ، يليه بعد الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية حيث تفسر ما نسبته 25.5% من التغيرات التي تحدث في تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة، ثم يليه بعد البيئة الداعمة المادية بنسبة 18,7% من التغيرات الحادثة في تنمية رأس المال البشري هو سببها، ثم بعد الاستراتيجيات والمناهج المستخدمة بنسبة 10,3%، ثم بعد البيئة الداعمة المعنوية بنسبة 4% من التغيرات الخاصة في تنمية رأس المال البشري هو سببها ؛

- كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، بين إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة تعزى لمتغيرات الشخصية والوظيفية " الجنس، العمر، الحالة المهنية، القسم". وهذا يعني أنهم يتوافقون في وجهة نظرهم بغض نظر عن اختلاف متغيرات الشخصية والوظيفية؛

- اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، بين إجابات الطلبة حول مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري لطلبة الماستر محل الدراسة تعزى لمتغير الجامعة. وهذا يعني أن إجاباتهم تختلف وفقا للجامعة التابعين لها. وهنا احتلت جامعة قسنطينة المركز الأول بالنسبة للردود الإيجابية التي تخص مساهمة أبعاد التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري تليها جامعة عنابة ثم قالمة وسكيكدة وبعدها سوق أهراس وطارف؛

- كانت الفروقات بين كل من جامعة عنابة والطارف وبين جامعة قسنطينة وسكيكدة وبين جامعة قسنطينة والطارف، وبين جامعة قالمة والطارف وبين جامعة قسنطينة وسوق أهراس. وهذا يدل على وجود فروقات بين هذه الجامعات في مستوى التعليم المقاولاتي المقدم ما انعكس على تنمية رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة، بالإضافة لمدى تشجيع كل جامعة لطلبتها عن نظيرتها في مجال المقاولاتية.

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج المستخلصة من الجانب النظري والتطبيقي، يمكن التوصل لاقتراح مجموعة من التوصيات تستطيع كليات العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الاستفادة منها بصفة عامة وفي الجامعات محل الدراسة بصفة خاصة وتتمثل في:

- توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لتهيئة البيئة المناسبة والداعمة للتعليم المقاولاتي من خلال توفير مختلف الأجهزة المساعدة وبناء قاعدة معلوماتية متينة؛

- ضرورة اهتمام الدولة الجزائرية بتوفير مختلف الامكانيات المادية والمالية، وتخصيص ميزانيات تعنى بدعم الطلبة المبدعين وتشجيعهم لخوض المقاولاتية؛

- إنشاء منصات تعليمية رقمية لتقديم الدورات التعليمية والتدريبية والتوجيهات في مجال المقاولاتية يمكن للطلبة من خلالها الولوج لعالم الأعمال، والحصول على كل المعلومات الضرورية؛

- إدماج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات، وتقديم دورات وبرامج تعليمية وتدريبية حوله في مجال المقاولاتية؛

- إقامة مسابقات محلية ودولية تهدف لتحفيز الطلبة على تقديم الأفكار الابتكارية وتقديم جوائز مالية لأفضلها؛

- تعزيز التعاون ما بين الجامعات والقطاع العام والخاص حتى يمكن توفير الدعم المالي، وهذا يساهم في تهيئة بيئة مثالية لتشجيع الأفكار الإبداعية؛

- العمل على استحداث مراكز وحدائق بحثية وخلية متخصصة في كل جامعة لتقديم الدعم المعنوي والاستشارات، والتوجيهات للطلبة واعتبارها جزء لا يتجزأ من استراتيجياتها، ودمج الكفاءات أصحاب الخبرة العالية في هذا المجال؛

- إنشاء مراكز بحثية في المقاولاتية والتي تكون متخصصة في الابتكار، وربطها بالحاضنات لأجل تعزيز البيئة الداعمة لها؛

- تجهيز المختبرات الابتكارية بأحدث التقنيات لدعم المشاريع البحثية؛
- توفير فرص للطلبة للدراسة والتدريب في الجامعات الأجنبية الرائدة في المقاولاتية هذا ما يعزز من خبراتهم ويفتح أمامهم آفاق واعدة؛
- السهر على تحيين برامج الخاصة بالمقاولاتية لتزويد الطلبة بكل المعارف الضرورية المساهمة لسوق العمل الحال؛
- تقديم مقررات دراسية في المقاولاتية لجميع التخصصات عن طريق تضمين برامج التعليم المقاولاتي والابتكار في المناهج الدراسية، والاستعانة بخبراء في هذا المجال؛
- التطوير من كفاءة الهيئة التدريسية في مجال المقاولاتية وتشجيعها من خلال تقديم مكافآت مادية ومعنوية؛
- إقامة شراكات بين الجامعات والشركات الرائدة تكنولوجيا عن طريق تنظيم ورشات مشتركة، وزيارات ميدانية لتدريب الطلبة وهكذا يمكن ربط التعليم النظري بالتعليم العملي؛
- محاولة الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في مجال التعليم المقاولاتي ونقل الخبرات؛
- تكيف الاستراتيجيات الحديثة وأسلوب التعلم الإبداعي لبناء قدرات ومهارات الطلبة من الناحية الذهنية، الفكرية، وكذلك القيادية وإشراكهم في مختلف الندوات والملتقيات الوطنية والدولية، وعرض تجارب ناجحة للمقاولين لأخذ العبرة والخبرة.

ثالثا: آفاق الدراسة

- بناء على النتائج المتوصل لها والتوصيات المقترحة يمكن استشراف آفاق جديدة لدراسات قادمة تكون ضمن اهتمامات الباحثين مستقبلا، وتهدف لتعميق الفهم. وفيما يلي أبرز هذه المقترحات:
- استراتيجيات تطوير التعليم المقاولاتي في الجامعات الجزائرية؛
- الانتقال لجامعة الجيل الرابع باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي؛
- تأثير الذكاء الاصطناعي على التعليم المقاولاتي: التحديات والآفاق؛
- تعليم المقاولاتية في العالم الرقمي: التحديات والفرص؛

- دراسة تأثير الكفاءة المقاولانية للطاقم التدريسي لتكوين كوادر مستقبلية؛
- استحداث بيئة بحثية داعمة للتعليم المقاولاتي "تجارب دولية ناجحة"؛
- دور التعليم المقاولاتي في تعزيز الابتكار الاجتماعي: من الأفكار إلى التأثير المجتمعي؛
- التعليم المقاولاتي باستخدام الاستراتيجيات والمناهج الحديثة؛

قائمة المراجع

أ. باللغة العربية

-الكتب

1. أبو الجدائل، ح. ب. ص. (2012). *رأس المال البشري: مفهومة وتحليله وقياسه*. مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، طبعة الأولى. مصر
2. ابوالنصر، م. (2007). *إدارة وتنمية الموارد البشرية*. مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة.
3. اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون. (2004). *عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لاداء العاملين*. ايتراك للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر.
4. احمد الشميمري، & وفاء المبيريك. (2019). *ريادة الأعمال*. مكتبة العبيكان للنشر، الطبعة الأولى. الرياض
5. التميمي، م. (2007). *مهارات التعليم دراسة في الفكر والاداء التدريسي* (دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى). عمان
6. الحنيطي، ه. خ. (2020). *مبادئ ريادة الاعمال مابين النظرية والتطبيق*. دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الاردن.
7. السكارنة، ب. خ. (2008). *الريادة وإدارة منظمات الاعمال*. دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى. عمان
8. السيد، ن. ا. (2011). *الابتكار وإدارته*. المكتبة الأكاديمية شركة مساهمة مصرية، القاهرة،
9. العلي، ع. ا.، & النجار، ف. ج. ص. (2010). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*. دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن.
10. العنزي، س. ع. ح.، & صالح، ا. ع. (2008). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. الاردن
11. الغامدي، م. ب. ف. (2024). *الذكاء الاصطناعي في التعليم*. شبكة الالوكة، الطبعة الأولى. الرياض
12. الغريايوي، ش. ع. (2020). *تمويل المشروعات الصغيرة: كعنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية وآليات مكافحة البطالة ودورها في التشغيل في الدولة العربية*. دار الفكر الجامعي. الاسكندرية
13. المطيري، ص. (2019). *التعلم الريادي*. المعهد العربي للتخطيط، العدد المائة والتاسع والأربعون. الرياض
14. النجار، فايز جمعة صالح، & العلي، عبد الستار محمد، (2010). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة دار الحامد للنشر والتوزيع*. الاردن
15. اوكيل، س. (2017). *ريادة الاعمال او المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية*. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
16. بصلي، ف. ع. (2017). *التعليم لريادة الاعمال*. دار اسامة للنشر والتوزيع. عمان
17. رشدي، ع. ف. (2013). *الريادة والعمل التطوعي*. دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
18. رضوان، م. ع. ا. (2012). *تنمية مهارات التفكير الابتكاري والابداعي للمدراء*، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة.

19. روبرت دياني. (2017). *التفكير الناقد والتفكير الإبداعي—دليل مختصر للمعلمين*. اصدارات موهبة، شركة العبيكان للنشر، الطبعة الاولى، الرياض.
20. زواتيني، ع. ا. (2020). *تممية المورد البشري في التنظيم*. مركز الكتاب الأكاديمي. الاردن
21. سويدان، ط. ا.، & العدلوني، م. ا. (2002). *مبادئ الابداع*. شركة الابداع الخليجي، الطبعة الثانية. الكويت
22. صالح، ا. ع. (2020). *إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الإستثمار ومواجهة الإنهيار* (دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع).
23. عبد الاله بن ابراهيم الحيزان. (2002). *لمحات عامة في التفكير الإبداعي*. مجلة البيان، ط1، الرياض، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية اثناء النشر، الرياض.
24. عبد الواحد حميد، ا. (2013). *التفكير الجانبي: تدريبات وتطبيقات عملية*. مركز ديبونو لتعليم التفكير، الطبعة الاولى، العراق
25. فاروق عبده فليه. (2007). *اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة*. دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.
26. مجدي عوض مبارك. (2009). *الريادة في الاعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية*. اريد: عالم الكتب الحديث، الطبعة الاولى. الاردن
27. محمد ابراهيم، م. (2008). *التهيئة الوظيفية واليات التميز الوظيفي*. الدار الجامعية- الاسكندرية.
28. مصطفى، ص. ع. ا. (2000). *المناهج الدراسية عناصرها واسسها وتطبيقاتها*. دار المريخ للنشر. الرياض
29. نبيل، ع. (2009). *العقل العربي ومجتمع المعرفة مظاهر الازمة واقتراحات بالحلول*. عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، جزء الثاني. الكويت

-الدوريات

1. أحمد، د. ع. ا. أ.، & العاني، أ. د. و. ث. ا. (2020). *ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة*. الإدارة التربوية، 25(25)، 103-13.
2. أرناؤوط، أ. إ. س. أ. (2017). *دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها في مصر*. مجلة التربية المقارنة والدولية، 7(7)، 189-303.
3. ابو الرب، ع.، & قدارة، ع. (2008). *تقويم جودة اداء اعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي*. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 1(1)، 69-107
4. احمد، ر. م. س. (2020). *مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات*. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 18(العدد ١٨ الجزء الثالث)، 671-637

5. اسماعيل صالح, ت. ع., & البعداني, ف. م. (2024). تصور مقترح لانشاء حدائق علمية في الجامعات اليمينة. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الانسانية, 1(2), 524-505.
6. الجبالي, س. ا. (2018). تعليم ريادة الاعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر: نحو نموذج معياري. مجلة كلية التربية بالاسماعيلية, العدد 42, 1-58.
7. الرميدي, ب. س. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدي الطلاب—إستراتيجية مقترحة للتحسين-. مجلة اقتصاديات المال والاعمال, العدد السادس, 394-372.
8. السعدية, ح. ب. ح. ب. ه. (2024). دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة. المجلة العربية للقياس والتقييم, 5 (9), 1-24.
9. السعيد, ب. ل., صورية, ش., ياسمينه, م., & أحمد, ب. (2020). مفهوم المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التنبئي والواقع. مجلة البحوث الادارية والاقتصادية, 4(1), 25-35.
10. السعيد, س. (2016). أثر الحاضنات التكنولوجية على المؤسسات المبدعة في الجزائر. المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية, 2(2), 148-137.
11. السيد علام, ر. ا. (2019). متطلبات تعليم ريادة الاعمال بالمجتمع الجامعي دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية, الجزء الثاني, 20. 1-47.
12. الشيخ, ب., & الصديق, ب. (2021). التعليم المقاولاتي كوسيط في العلاقة بين التوجه المقاولاتي والنية المقاولاتية للطلبة. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات, 7(1), 333-323.
13. بديار, ا., & عرايش, ز. (2019). واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع المقاولاتية—جامعة قسنطينة وجامعة الجلفة كنماذج—. مجلة آفاق للبحوث والدراسات, 2(1), 11-27.
14. بكدي, ف., & خبازي, ف. ا. (2021). الشركات الناشئة أحادية القرن: أسباب النجاح والانتقادات -دراسة حالة الشركات المدرجة بمنصة (CB insights) للعام 2019-. مجلة الباحث الإقتصادي, 9(1), 541-530.
15. بلخضر, م. (2022). التعليم المقاولاتي بالجامعة ودوره في نشر ثقافة ريادة الأعمال: تجارب دولية ناجحة. دراسات اقتصادية, 16(2), 205-192.
16. بلخضر, م., & زمورة, ن. (2018). دور الجامعة في تنمية راس المال البشري. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث-المركز الديمقراطي العربي- برلين المانيا, 1, 247-232.
17. بلخير, ز., & بوسمينه, أ. (2023). دور الحاضنات التكنولوجية في تحقيق التنوع الاقتصادي في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي, 10(1), 688-671.
18. بلقاسم شبيلي, نورة قنيفة. (2020). رأس المال البشري... مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية. مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي, 7(1), 255-238.
19. بن النوي, ع. (2022). التعليم وتنمية الرأس المال البشري في الجزائر. مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة, 5(1), 30-19.

20. بن قور, أ., & بالخير, م. (2017). أهمية نشر ثقافة المقاومة وإنعاش الحس المقاوم في الجامعة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية, 6(1), 356-343.
21. بوالشعور شريفة. (2018). دور حاضنات الاعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة:دراسة حالة الجزائر Startups:مجلة البشائر الاقتصادية، 4(2)، 417-431 .
22. بوخاري, أ. ه. (2020). أهمية التعليم العالي في إعداد الرأس المال البشري داخل مجتمع المعرفة. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية و الانسانية، 3، 30-15.
23. بوخضرة, م., سوالمية, ل., & الشريف, ب. (2018). دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم العمل المقاوم وتحقيق التنمية في الجزائر. مجلة البحوث و الدراسات التجارية، 2(2)، 101-85.
24. بوردوسن, ح. (2023). القرار الوزاري رقم 1275 شهادة مؤسسة ناشئة/ شهادة براءة اختراع ودوره في تعزيز قيم المواطنة لدى الطالب الجامعي—دراسة ميدانية على عينة طلبة ماستر 2 جامعة عباس لغرور خنشلة-. مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، 8(1)، 458-441.
25. بورنان, م., & صولي, ع. (2020). الاستراتيجيات المستخدمة في دعم وتمويل المؤسسات الناشئة (حلول لإنجاح المؤسسات الناشئة). مجلة دفاتر اقتصادية، 11(1)، 148-131.
26. بوسعدة, س., & بعوني, ل. (2018). الحاضنات التكنولوجية كمدخل لتدعيم الابتكار في المشاريع المقاومية تجارب عربية رائدة(1)7. 77-92 ,
27. بوطرفة, ر., & صغير, ع. (2020). أهمية التعليم المقاوم في تعزيزالثقافة المقاومية دراسة تجارب دولية ناجحة. الأفاق للدراسات الاقتصادية، 5(1)، 215-194.
28. بوقطف, م. (2019). المقاومية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية—سوسيو اقتصادية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 11(3)، 228-211.
29. بونقيب, ا., & هباش, س. (2018). تعزيز الوظيفة الثالثة للجامعة- تصورمقترح. مجلة الابتكار والتنمية الصناعية، 1، 48-29.
30. تلايلية, ش. (2024). موائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين. دراسة ميدانية بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 كلية علم النفس وعلوم التربية والارطوفوني،مجلة العلوم الإنسانية،34(4) ، 467-479.
31. تواتي,ا((2025). دور مركز تطوير المقاومية في تنمية روح المقاومية لدى الطلبة الجامعيين - مركز تطوير المقاومية لجامعة الجزائر 03 نموذجا -، khazzartechمجلة الاقتصاد الصناعي، 15(1)، 233-212
32. جابو ابراهيم, ا. ا. ا. (2022). الدور المامول من الجامعات في تنمية راس المال البشري دراسة حالة جامعة الملك خالد. مجلة رماح للبحوث والدراسات، 68، 60-41.
33. جادا الله, ب. س. ص. (2018). دور حاضنات الاعمال البيئية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال بمصر"دراسة ميدانية". مجلة كلية التربية، 1 (4)، 221-139.

34. جادالله، ب. س. ص. (2019). الحدائق العلمية الجامعية مدخل للارتقاء بالتصنيف العالمي للجامعات المصرية وفق مؤشرات Q.S للتعليم الجامعي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، الثاني عشر- الجزء الاول. 452-333.
35. جيجيق زكية واخرون. (2019). أثر التفكير الابداعي في التوجه المقاولاتي للطالبات- دراسة ميدانية بجامعة برج بوعريريج-. مجلة المشكاة في الاقتصاد التنمية والقانون، 3(1)، 73-55.
36. حامد، م.، & ارشيد، ف. (2007). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)، القدس. 1-70
37. حديدان صبرينة. (2017). المقاولاتية في الجزائر: اي واقع ؟ واي مستقبل؟(وجهة نظر سوسيوولوجية) مجلة افاق علمية، مجلد 9(2)، 37-24
38. حسين، ي.، & صديقي، ا. (2021). دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر. حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 8(1)، 89-68.
39. حسين يوسف، صديقي اسماعيل. (2021). دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر. حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 8(1)، 89-68.
40. حقاين، ف.، & بودية، م. ف. (2021). الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب. مجلة العلوم الانسانية، 21(2)، 264-245.
41. حكمت، ر. س.، & رنكين، م. م. ا. (2020). دور ابعاد التعلم الريادي في تحقيق الاداء الريادي دراسة تحليلية لاراء عينة من القيادات الادارية في جامعة دهوك. المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، ب9، ز 342-3601 .
42. حلاب، خ.، & مام، ع. (2019). الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تطبيق المرافقة البيداغوجية _ دراسة ميدانية بجامعة المسيلة_ أنموذجا. مجلة أنسنة للبحوث و الدراسات، 10(1)، 90-77.
43. حمدي أحمد عمر، س. (2020). الخبرة التايوانية في إنشاء الحدائق العلمية والتكنولوجية وإمكانية الإفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية . جامعة طنطا، 76(1)، 165-108.
44. حمزاوي، س. (2022). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري كمتطلب من متطلبات تعزيز الأمن المجتمعي. الفكر المتوسطي، 11(1)، 617-598.
45. حميد، ق. (2015). دور العمل المقاولاتي في سياسة التشغيل. مجلة العلوم الانسانية، 15(1)، 353-339.
46. خلوفي، س.، & شريط، ك. (2019). سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الأعمال وإدارة ريادة الأعمال التقنية في المملكة العربية السعودية. الريادة لاقتصاديات الأعمال، 5(2)، 57-39.
47. رشا عبد القادر، م. ا. (2022). تعميم ريادة الاعمال في جامعة القاهرة لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ضوء بعض الخبرات العالمية. مجلة كلية التربية، عدد يناير الجزء الثاني، 581-634.
48. زينات، إ. (2022). حاضنات الأعمال كألية حديثة لدعم ومرافقة المؤسسات الناشئة (دراسة حالة مشاتل المؤسسات في الجزائر). دراسات اقتصادية، 16(2)، 222-206.

49. سلاطنية، ن. (2022). دور الحقائق العلمية في تفعيل ثلاثية هليكس دولة تعليم عالي صناعة لتحقيق التنمية التكنولوجية المستدامة-دراسة حالة حديقة أوكسفورد للعلوم-. مجلة الانسانية والعلوم الاجتماعية، 8(2)، 611-629.
50. شبيلي، ب.، & قنيفة، ن. (2020). رأس المال البشري... مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، 7(1)، 238-255.
51. شتوح، م. (2012). مساهمة رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. دراسات اقتصادية، 6(3)، 142-152.
52. شويهب، خ.، & جلال، ع. ا. (2023). مدى إدراك الطلبة الجامعيين لأهمية التعليم المقاولاتي الجامعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية: دراسة تحليلية لآراء عينة من طلبة المركز الجامعي مرسلني عبد الله- تيبازة. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 12(1)، 117-131.
53. عادل بومجان، وآخرون. (2019). دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي_ دراسة عينة من آراء أساتذة جامعة بسكرة. مجلة علوم الانسان والمجتمع 8(6)، 131-154 .
54. عبد الحفيظ بلعربي. (2012). لتعليم وصنع الريادية _ فرصة إصلاح الخلل مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا ابو ظبي ، الامارات العربية المتحدة 3(2) ، 279-292
55. عبد الحميد، د. (2006). التعليم العالي في الجزائر وتحديات العولمة. دفاتر المخبر، 2(1)، 9-28.
56. عبود، س. (2019). قياس رأس المال البشري -قياس ما لا يمكن قياسه-. دراسات العدد الاقتصادي، 10(1)، 105-124.
57. عربي، ب. (2017). دور الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية: الفرص والقيود. المجلة الجزائرية للعولمة و السياسات الاقتصادية، 7(1)، 247-267.
58. عطوات سلمى وآخرون. (2016). أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي. مجلة اداء المؤسسات الجزائرية. 5(2)، 51-66
59. علي، م.، & علي، س. (2021). التسويق الالكتروني ودور المؤسسات الناشئة في تلبية احتياجات العملاء في الجزائر - دراسة لشركة جوميا الجزائر -. Algérie Jumia مجلة البحوث الادارية والاقتصادية، 5(1)، 98-108.
60. عيسي يوسف، ع. ا. س. (2022). الحاضنات التكنولوجية مدخل لتحقيق متطلبات الاقتصاد الاخضر. دراسات تربوية واجتماعية، 28(عدد سبتمبر ج3)، 76-214
61. غواظني، م. (2021). المقابلة كاداة من ادوات جمع المعطيات. مجلة العلوم الانسانية، 05(02)، 179-187.
62. فقيهي، ي. ع. أ.، & العباينة، ع. ف. ع. (2022). الاتجاه نحو ريادة الأعمال وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية لدى طالبات كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 11(9)، 92-130
63. فهيمة، ذ. (2019). البرامج العالمية لتنمية التفكير الابداعي في الوسط المدرسي. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 11(3)، 95-120.

64. قروش, ع., & فضيلي, س. (2021). مساهمة برامج التعليم الجامعي في تعزيز المهارات والمعارف للطلبة في مجال ريادة الأعمال. *حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية*, 7(3), 34-48.
65. كحول, ش., & غربي, ص. (2017). نحو تفعيل طرق التدريس في التعليم الجامعي، طريقة المحاضرة أنموذجاً. *دفاتر المخبر*, 12(1), 131-146.
66. كواشي, س. (2015). خدمة المجتمع، الوظيفة الثالثة للجامعات، *مجلة العلوم الانسانية* 26(3), 461-478.
67. لخضر, و., & شاطر, ش. (2023). التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 16(1), 49-67.
68. لعامرة, ص., & تينينات, و. (2021). المؤسسات الناشئة: نماذج عالمية ناجحة، وواقع المؤسسات الناشئة في الجزائر - تحديات وعراقيل. *مجلة الاقتصاد والتجارة الدولية*, 3(1), 81-95.
69. مالك, ش. (2009). * الجامعة و التنمية تأثير أم تأثير ... ؟ . *مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الإجتماعية*, 2(4), 204-221.
70. محمد بهجت احمد, ف. (2020). اليات تحقيق التنمية المستدامة في ضوء مفهوم التعليم الريادي في الجامعات المصرية: تصور مقترح. *مجلة كلية التربية ببها*, 1(124), 316-412.
71. محمد فلاق, عبد الهادي مداح. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية -قراءة لدراسات سابقة واقتراح نموذج للاستثمار في رأس المال البشري. -*مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية*, 10(3), 16-32.
72. مصطفى احمد امين. (2018). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة. *مجلة الادارة التربوية*, العدد التاسع عشر، جامعة دمنهور.
73. مصطفى بورنان، علي صولي. (2020). الاستراتيجيات المستخدمة في دعم وتمويل المؤسسات الناشئة (حلول لإنجاح المؤسسات الناشئة الناشئة). *مجلة دفاتر اقتصادية*, 11(1), 131-148.
74. منصورى, ه., بن عياد, م. س., & بن مصطفى, ر. (2022). تعليم المقاولاتية ودوره في دعم توجه الطلبة نحو ريادة الأعمال -دراسة استطلاعية لعينة من طلبة تخصص إدارة الأعمال بجامعة أدرار، 6(1), 248-259.
75. مها سليم علي الطيار، عبد الكريم بن ناصر الحمد. (2019). متطلبات تحقيق الابداع الادراي لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمدينةالرياض. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة اسيوط*، المجلد 35، العدد السادس، جزء ثاني . 434-460
76. موسى, أ. م. ب. (2018). منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورة وتايوان والمملكة العربية السعودية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية* 585-628.
77. يوسف, ن., & شوتري, ا. (2017). قراءة إنمائية استشرافية للدور الجديد للجامعة-الجزائرية. *مجلة العلوم الانسانية*, 47, 589-602

1. الجربي احمد.(2024). دور حاضنات الاعمال في إنشاء ومرافقة المؤسسات الناشئة . دراسة عينة من حاضنات الاعمال الجامعية، [أطروحة دكتوراه علوم التسيير منشورة]، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر
2. الجودي, م. ع. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة [أطروحة دكتوراه منشورة علوم التسيير] ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة. الجزائر
3. المدني, ع. ع. ا. (2019). إستراتيجيات إدارة مؤسسات التعليم العالي في تحسين جودة المخرجات لمواجهة متطلبات سوق العمل [رسالة الماجستير منشورة] ، قسم ادارة التربية الاسلامية، كلية الدراسات العليا] .جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية الحكومية -مالانج، ليبيا
4. بدراوي, س. (2015). ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان [أطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابوبكر بلقايد ،تلمسان،الجزائر
5. براهيمي, ن. (2018). دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة-دراسة حالة الجزائر - [أطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف.المسيلة ،الجزائر
6. بوترة باتول،(2024). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على فاعلية إدارة الازمات التنظيمية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية-تفطال وحدة باتنة-[أطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 -سكيكدة، الجزائر
7. بو عيسى عفاف.(2019). نظام ل م د بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية، [أطروحة دكتوراه منشورة] . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعةزيان عاشور -الجلفة، الجزائر
8. تومي سمية،(2019). النظام المحاسبي المالي ومدى مساهمته في تفعيل آليات الرقابة الجبائية للحد من التهريب والغش الجبائي - دراسة حالة الجزائر، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر
9. زرزور احمد.(2006). تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام " ليسانس. ماستر. دكتوراه " في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية بجامعة منتوري قسنطينة والمركز الجامعي بام البواقي. [رسالة ماجستير منشورة] جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر
10. سكر, ب. (2015). التحولات الكبرى في الجامعة الجزائرية من الطالب الكلاسيكي الى مابعد الطالب الشائعة. . [رسالة ماجستير منشورة]كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد.الجزائر

11. عباس زهرة.(2021). حوكمة الجامعات و أثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة : دراسة استقصائية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشرق الجزائري، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف-1، الجزائر
12. عبد الحافظ صبح أحلام.(2013). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية راس المال البشري من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، [رسالة ماجستير منشورة]، كلية التربية، الجامعة الاسلامية-غزة-، فلسطين
13. عيدلي لطيفة. (2012). دور ومكانة ادارة المخاطر في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته سعيدة SCIS. (رسالة ماجستير منشورة) ، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان.الجزائر
14. عيسات فطيمة الزهرة.(2019). مساهمة التمكين الإداري في تحقيق الجودة الشاملة -دراسة ميدانية على مؤسسة الاسمنت بسور الغزلان لولاية البويرة SC_SEG ، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة ، الجزائر
15. فرحات سميرة. (2016). مساهمة النزاهة التنافسي في تحسين الاداء الصناعي دراسة حالة:مجموعة من مؤسسات الصناعة الغذائية، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة-، الجزائر
16. لفغير حمزة.(2009). تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله مع دراسة حالة برنامج CREE GERME المعتمدفي غرفةالصناعات التقليديةوالحرف-سطيف-، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد بوقرة بومرداس، الجزائر
17. محمدي عبد القادر.(2021). أثر التفكير الاستراتيجي في التوجه المقاولاتي في ظل مناهج التعليم العالي، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية - أدرار، الجزائر
18. مخبي أحلام.(2007). تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك-دراسة حالة شركة الاشغال العامة والطرق-، [رسالة ماجستير منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر
19. مدفوني هند.(2017). الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل إستراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة. [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، الجزائر
20. مسيخ أيوب.(2017). دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(المقاولين) في ولاية سكيكدة، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 -سكيكدة، الجزائر
21. ميساوي عبد الباقي .(2020). عوامل تطوير ريادة الاعمال في الجزائر -دراسة ميدانية من وجهة نظر مسري أجهزة الدعم وامرافقة-، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان الجلفة، الجزائر

22. ميهوبي رياض. (2023). تقييم القدرات الابتكارية بالجامعة باستخدام مؤشرات براءات الإختراع مقارنة لبعض من الجامعات الجزائرية التي تتوفر على مركز دعم التكنولوجيا والإبتكار. [اطروحة دكتوراه منشورة]. جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج، الجزائر
23. ناصري الزهرة. (2023). التعليم المقاولاتي ودوره في التنمية الكفاءات المقاولاتية عينة من طلبة وخريجي تخصص المقاولاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة، [اطروحة دكتوراه منشورة]. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر

الملتقيات

1. بوطورة، ف. ا.، & هواري، ا. (2018). اهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية- دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة-. ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية: التعليم المقاولاتي والابتكار ايام 10-11 ديسمبر، معسكر، الجزائر
2. شين خثير، بية ايمان. (2021) نموذج مقترح لبرنامج تعليم مقاولاتي موجه لطلبة جامعات المناطق الحدودية الصحراوية برنامج دار المقاولاتية المركز الجامعي إيليزي، الملتقى الدولي الافتراضي الاول : المقاولاتية كسبيل لتنوع الاقتصاد تجارب تحديات وحلول يوم 28 سبتمبر، المركز الجامعي إيليزي.الجزائر
3. روايح، إ. ش.، & بوحنيك، أ. ع. (2020). دور التعليم الجيد في تنمية رأس المال البشري. مؤتمرات الآداب والعلوم الانسانية والطبيعية،. الملتقى العلمي الدولي المعاصر للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية والادارية والطبيعية "نظرة بين الحاضر والمستقبل يومي 30-31 ديسمبر"، اسطنبول-تركيا.
4. عمرون سارة وآخرون (2018). التعليم المقاولاتي ودوره في توجيه طلبة الجامعات الجزائرية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الدولي حول: « الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات»، يومي 29-30 افريل، "جامعة 08 ماي 1945 قالمة.الجزائر
5. عيدود، ه.، & بيروق، ه. (2018). دور الجامعة في تنمية الرأس مال الفكري. الملتقى الدولي حول: « الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات»، يومي 29-30 افريل، "جامعة 08 ماي 1945 قالمة.الجزائر
6. لفايدة عبد الله، مدفوني هنده. (2018). الجامعة كمحرك لاننتاج المعرفة وتكوين الاصول الفكرية دراسة تطبيقية لاراء عينة من الباحثين بالجامعة الجزائرية. الملتقى الدولي حول: الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الانتظارات والرهانات المنعقد يومي 29 و 30 افريل. جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر

7. مخطاري مصطفى وآخرون (2017). نحو استدامة المشاريع المقاولة من خلال التعليم المقاولة - التجربة الجزائرية وبعض التجارب العالمية-. الملتقى الدولي حول:المقاولة المستدامة بين اشكالية البقاء وحتمية الابتكار ، يومي 18-19 افريل "جامعة 08 ماي 1945 قالمة.الجزائر
8. مشطر حسين (2018). المؤهلات المعرفية للخريج الجامعي و علاقتها بالإدماج لسوق العمل. الملتقى الدولي حول: « الجامعة و الانفتاح على المحيط الخارجي الإنتظارات و الرهانات »، يومي 29-30 افريل " جامعة عبد الحفيظ بو الصوف-ميلة، الجزائر
9. نوي، ط. ح،، غربي، ي. س. ل.، و. ل.، & الجودي، م. ع. (2016). عرض تجارب دولية في التعليم المقاولة. ملتقى وطني حول:دور المقاولة في تحفيز الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة- المناطق الجنوبية نموذجا يوم 11 افريل 2016، المركز الجامعي تندوف.الجزائر

التقارير

1. الامم المتحدة. (2021). تقرير التكنولوجيا والابتكار 2021 للحاق بركب موجات التقدم التكنولوجي التوفيق بين الابتكار والانصاف. مؤتمر الامم المتحدة للتجارة والتنمية « الاونكتاد.»
2. المملكة العربية السعودية، و. ا. و. (2007). دليل المعلم لتنمية مهارات التفكير .
3. تقرير التنمية البشرية 2023/2024. (2024). برنامج الامم المتحدة الانمائي. UNDP.
4. مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار تقرير 2020. (2020). المنظمة العالمية للملكية الفكرية.
5. منذر المصري وآخرون. (2010). التعليم للريادة في الدول العربية مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratReal البريطانية دراسة حالة الدول العربية(الاردن، تونس، سلطنة عمان، مصر) والتقارير الاقليمي التوليفي. منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

المواقع الالكترونية

1. <https://www.joradp.dz/FTP/JO-arabe/2023/A2023075.pdf?znjo=75> تاريخ الاطلاع 23-11-2024 على الساعة 23:10
2. بالأرقام... هذه حصيلة إنجازات قطاع التعليم العالي و البحث العلمي خلال سنة و نصف-شروشال نيوز-الوطنية . <https://national.cherchellnews.dz/>تاريخ الاطلاع 05-09-2024 على الساعة 22:30
3. بوابة التعليم عن بعد لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة- <https://elearning.facsceg.univannaba.dz/my/> تاريخ الاطلاع 10-11-2024 على الساعة 21:30

4. السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، القدس. وثائق حول القرار 1275 | كلية الآداب واللغات - fl.univ. <https://fl.univ.guelma.dz/ar/content/> تاريخ الاطلاع 23-12-2024 على الساعة 23:17
5. Gamal, K. حدائق العلوم تقود الاقتصاد العالمي - مجلة التقدم العلمي - تكنولوجيا. مجلة التقدم العلمي. <https://taqadom.aspdkw.com/> حدائق العلوم تاريخ الاطلاع 01-01-2025 على الساعة 22:00
6. موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي www.mesrs.dz تاريخ الاطلاع 11-03-2025 على الساعة 22:00
7. دليل المعلم لتنمية مهارات التفكير، <https://www.slideshare.net/ssusere5f066/ss-56313828> تاريخ الاطلاع 11-02-2025 على الساعة 21:00
8. Hobart and William Smith Colleges Library. (n.d.). Zotero citation management. Retrieved September 26, 2025, from <https://library.hws.edu/citation/zotero>

المراسيم والقوانين

1. مرسوم رئاسي رقم 24-297 المؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1446 الموافق 24 سبتمبر سنة 2024 المادة 2، المادة 3، المادة 6، المادة 8
2. المرسوم التنفيذي رقم 90-170 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمعدل لمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ. (2020). المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة مؤسسة ناشئة ، مشروع مبتكر وحاضنة الاعمال وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها. الجريدة الرسمية.
3. المرسوم التنفيذي رقم 23-412. (2023). الجريدة الرسمية العدد 75.
4. قانون رقم 99-05 مؤرخ في 18 ذي الحجة 1419 الموافق 14 افريل 1999. ويتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المعدل والمتمم.

ب- باللغة الأجنبية

1. Abaho, E., Olomi, D., & Charles, G. (2015). Students' entrepreneurial self-efficacy : Does the teaching method matter? *Education + Training*, 57, 908-923.
2. Agarwal, M. N. (2007). Entrepreneurial Human Capital And New Venture Performance: In Search Of The Elusive Link. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 1-22.
3. Ajo, A., Mardiyati, S., Edy, S., & Purnamasari, W. O. D. (2025). Bridging the gap : How entrepreneurship education shapes agribusiness graduates' prospects. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1441(1), 1_10.
4. Alain, F. (2017). *Entrepreneuriat Théories et pratiques Applications pour apprendre à entreprendre*. Dunod, 3^e edition.
5. Altan, M. Z. (2015). Entrepreneurial teaching & entrepreneurial teachers. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 6(2), 35_50.

6. Amalia, R. T., & Von Korfflesch, H. F. O. (2022). Entrepreneurship Education and Design Thinking : A Conceptual Threshold for Their Integration in Indonesian Higher Education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (iJET)*, 17(02), 93-113.
7. Anderson, B. S., Kreiser, P. M., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Eshima, Y. (2015). Reconceptualizing entrepreneurial orientation : Reconceptualizing Entrepreneurial Orientation. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1579-1596.
8. Andre Gorz. (2003). *L'immateriel: Connaissance, Valeur et capital*. Paris, Galilee.
9. Anosike, P. (2019). Entrepreneurship education as human capital : Implications for youth self-employment and conflict mitigation in Sub-Saharan Africa. *Industry and Higher Education*, 33(1), 42-54.
10. Béchard, J.-P., & Gregoire, D. (2009). Archétypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : Modèle et illustrations: *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol. 8(2), 35-56.
11. Bekaddour, A. (2021). Start-up et écosystème d'accompagnement en Algérie. *Annles de l'universite de Bechar en sciences économiques*, 7(3), 532-547.
12. Belgoum, F. (2020). Entrepreneurship Education in Algeria : Between the Perspectives of the University and The Accompanying Partners. *Journal of Advanced Research in Economics and Business Strategy*(1)1 .15_22
13. Bengi Birgili. (2015). Creative and Critical Thinking Skills in Problem-based Learning Environments. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 2(2), 71-80
14. Bergische Universität Wuppertal, ECWT, Empirica, European Schoolnet, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises (European Commission) Now known as..., JA Europe, Lilischkis, S., Tømmerbakke, J., Melleri, M., Volkmann, C., & Grünhagen, M. (2021). *A guide for fostering entrepreneurship education : Five key actions towards a digital, green and resilient Europe*. Publications Office of the European Union.
15. Bhatti, W. A., & Zaheer, D. A. (2014). The Role of Intellectual Capital in Creating and Adding Value to Organizational Performance : A Conceptual Analysis. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 12(3), 185-192
16. Binks, M., Starkey, K., & Mahon, C. (2006). Entrepreneurship education and the business school. *Technology Analysis & Strategic Management*, 18, 1-18.
17. Boldureanu, G., Ionescu, A. M., Boldureanu, D., Bercu, A.-M., & Bedrule-Grigoruță, M. V. (2020). Entrepreneurship Education through Successful Entrepreneurial Models in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 12. 1_33
18. Boudjenane, T., Obakhti, N., Benlebad, M., & Habi, A. (2018). Exploring the essence of entrepreneurship through the entrepreneurial education and accompanying program in Algeria. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 8(2), 11-19.
19. Bouslikhane, A. (2011). *Enseignement de l'entrepreneuriat : Pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial [These de doctorat, Nancy 2]*.
20. Bulad, M., & Dülger Taşkin, M. (2023). Exploring The Impact of Entrepreneurship Education : A Study on Entrepreneurial Intentions in Turkish Universities. *İş'te Davranış Dergisi*, 8(2), 74-88.
21. Carrier, C. (2009). L'enseignement de l'entrepreneuriat : Au delà des cours magistraux, des études de cas et du plan d'affaires: *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol. 8(2), 17-33.

22. Chaabane, D., & Boujelbene, Y. (2023). The effect of entrepreneurship education on students' scope start-up activities : The Effect of Entrepreneurship Education on Students' Scope Start-up Activities. *Journal of Business And Entrepreneurship*, 11(1), 93-110
23. Chaalal, A., & Sari, S. (2023). Education and entrepreneurship in Algeria. *Management and Social Perspectives*, 2(2), 19_30.
24. Claude Diebolt, Micael Hauptert. (2016). *Human_capital*. Claudia Goldin, *Handbook of cLiometrics*,; Heidelberg, Germany, Springer Verlag.. 55_86
25. Cruz-Amarán, D., Guerrero, M., & Hernández-Ruiz, A. (2020). Changing Times at Cuban Universities : Looking into the Transition towards a Social, Entrepreneurial, and Innovative Organization. *Sustainability*, 12, 1-14.
26. Dan, M.-C. (2012). The Third Mission of Universities in the Development Strategy of Vienna City. *Informatica Economică*, 16(4). 49_56
27. Dianna, P., & Frank, E. J. (2017). Entrepreneurship education : A look at two universities. *Global Journal of Entrepreneurship*, 1(1). 80_100
28. Diehl, M., Lindgren, J., & Leffler, E. (2015). The Impact of Classification and Framing in Entrepreneurial Education : Field Observations in Two Lower Secondary Schools. *Universal Journal of Educational Research*, 3(8), 489-501.
29. Eesley, C. E., & Miller, W. F. (2018). Impact : Stanford University's Economic Impact via Innovation and Entrepreneurship. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 14(2), 130_278.
30. Fayolle, A., & Filion, L. J. (2006). *Devenir entrepreneur : Des enjeux aux outils*. Pearson Education France, Paris.
31. Fernández Portillo, A. (2018). Bibliometric approach to entrepreneurial education. *Journal of Management and Business Education*, 1(3), 182_190.
32. Frederick, H. H., Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. (2016). *Entrepreneurship Theory, Process and Practice Asia Pacific edition*. Cengage Learning.
33. Frederick, H., O'connor, A., & Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship : Theory, process, and practice*. Cengage Learning.
34. Gautam, M. K., & Singh, D. S. K. (2015). Entrepreneurship Education: Concept, Characteristics, and Implications for Teacher Education. *Shaikshik Parisamvad*, 5(1), 21_35.
35. Gibb, A. (2003). Creative destruction, new values, new ways of doing things, and new knowledge combinations in the Pursuit of a new 'Enterprise' and 'Entrepreneurship' Paradigm. *International Journal of Management Reviews*, 4. 1-41
36. Gibb, A., & Hannon, P. (2006). Towards the Entrepreneurial University? *International Journal of Entrepreneurship Education*, 4(1), 73-110.
37. Godih, D. T., & Lazreg, M. (2019). Le développement de la culture entrepreneuriale en Algérie : Vecteur pour une émergence de l'économie nationale. *le developpement de la culture*, 4(3), 402-417.
38. Gómez, L. (2007). The process and problems of business Start-Ups. *Pensamiento&Gestion, Universidad Del Norte, Barranquilla, Colombia*, 22.234-255

39. Guerrero, M., & Urbano, D. (2019). Effectiveness of technology transfer policies and legislation in fostering entrepreneurial innovations across continents : An overview. *The Journal of Technology Transfer*, 44(5), 1347-1366.
40. Guerrero, M., & Urbano, D. (2021). The entrepreneurial university in the digital era : Looking into teaching challenges and new higher education trends. In: *A Research Agenda for the Entrepreneurial University*. Edward Elgar, Cheltenham, 143_167.
41. Guerrero, M., Urbano, D., & Gajón, E. (2020). Entrepreneurial university ecosystems and graduates' career patterns : Do entrepreneurship education programs and university business incubators matter? *Journal of Management Development*. In Press.1-23
42. Hamid, M. A. (2013). Entrepreneurship education : The implementation in Year 1 primary school curriculum in Malaysia. A case study of one district in East Peninsular Malaysia.(Thesis) The University of York Department of Education
43. Handayati, P., Wulandari, D., Soetjipto, B. E., Wibowo, A., & Narmaditya, B. S. (2020). Does entrepreneurship education promote vocational students' entrepreneurial mindset? *Heliyon*, 6(11), 1-7.
44. Higgins, D., Smith, K., & Mirza, M. (2013). Entrepreneurial Education : Reflexive Approaches to Entrepreneurial Learning in Practice. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 135-160.
45. Hill, S., Ionescu-Somers, A., Coduras, A., Guerrero, M., Menipaz, E. E., Boutaleb, F., & Shay, J. (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2023/2024 Global Report : 25 Years and Growing*.
46. Hillarion, B., & Yeo, S. (2017). Education À L'entrepreneuriat Et Propension À Entreprenre En Contexte De Formation Professionnelle En Côte d'Ivoire. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(28), 335- 357.
47. Huan, W., Huan, L., Churong, Z., & Pelying, H. (2019). Analysis of Japanese Entrepreneurial Education. *Science and Innovation*, 7(1), 21-25.
48. Indudewi, Y. R., Teofilus, Arifin, D. F., & Nuradhi, L. M. (2023). A meta-analytic review on entrepreneurship education of universitas ciputra Surabaya. *Review of Management and Entrepreneurship*, 7(1), 41-60.
49. Islam, T., Ali, G., & Niazi, A. A. K. (2018). Entrepreneurial Intentions : The Role of Entrepreneurial Education. *Journal of Research and Reflections in Education*, 12(1), 56_67.
50. Johannes Lindner. (2018). Entrepreneurship Education for a Sustainable Future. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, vol. 9, no. 1, pp. 115-127.
51. John, A. (2007). *The Art of Creative Thinking : How to be Innovative and Develop Great Ideas*. Kogan Page Publishers.
52. John, M., Kurgat, S., & Philip, M. (2022). Effect of Entrepreneurship Education on Students' Self-Employment, Job Creation, and Job Seeking Intentions in National Polytechnics in Western Kenya. *Canadian Journal of Educational and Social Studies*, 2(5), 47-79.
53. Katz, J. A. (2003). The chronology and intellectual trajectory of American entrepreneurship education. *Journal of Business Venturing*, 18(2), 283-300.

54. Kok, J. A. (2005). The internationalization of universities through the management of their intellectual capital. Paper presented to the 6th International Conference of the Faculty of Management, Koper, 24- 26 November, Slovenia, Congress Center Bernardin.
55. Koubaa, S., El Ouazzani Ech Chahdi, K., & Yassine, S. (2014, octobre 29). L'enseignement de l'entrepreneuriat dans l'université. 12eme Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 29, 30 et 31 octobre 2014, Agadir.
56. Kouraiche, N. (2018). Promotion De L'Entrepreneuriat Dans L'Enseignement Supérieur En Algérie. Kouraiche, N. (2018). Le rôle de l'écosystème de l'accompagnement entrepreneurial dans la promotion de l'entrepreneuriat en Algérie. Les cahiers du Cread, 34(2), 75-106.mi, 40_50.
57. Krysovaty, A., & Ptashchenko, O. (2023). The Mechanism of Entrepreneurial Innovation Systems in Institutions of Higher Education. *Economics of Development*, 22(2), 51-60.
58. Kucharčíková, A. (2011). Human Capital Definitions and Approaches. *Human Resources Management & Ergonomics*, 2.60-70
59. Kusumaningtyas, A., Bolo, E., Chua, S., & Tirdasari, N. L. (2021). Why Start-ups Fail : Cases, Challenges, and Solutions. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 198, Conference Towards ASEAN Chairmanship 2023, 198.
60. Kusumawijaya, I. K., & Astuti, P. D. (2022). The Examination of Entrepreneurial Intention Among Students with Entrepreneurial Education and Individual Value : Mediation Role of Human Capital. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 37(2), 273-296.
61. Kusumojanto, D., Wibowo, A., Kustiandi, J., & Narmaditya, B. (2021). Do entrepreneurship education and environment promote students' entrepreneurial intention? The role of entrepreneurial attitude. *Cogent Education*, 8, 1-17
62. Lazzari, M. A. D. (2018). Sustainability-inspired business startups (SiBS) : An exploratory study of early-stage UK companies from the creative industry. [These doctorat]. University of Surrey (United Kingdom).
63. Li, L., & Wu, D. (2019). Entrepreneurial education and students' entrepreneurial intention : Does team cooperation matter? *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-13.
64. Lindner, J. (2018). Entrepreneurship Education for a Sustainable Future. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 9(1), 115-127.
65. Linton, G., & Klinton, M. (2019). University entrepreneurship education : A design thinking approach to learning. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8(1), 1-11.
66. Love, J., Selker, R., Marsman, M., Jamil, T., Dropmann, D., Verhagen, J., ... Wagenmakers, E.-J. (2019). JASP: Graphical statistical software for common statistical designs. *Journal of Statistical Software*, 88(2), 1-17.
67. Lynch, M., Kamovich, U., Longva, K. K., & Steinert, M. (2021). Combining technology and entrepreneurial education through design thinking : Students' reflections on the learning process. *Technological Forecasting and Social Change*, 164, 1-11
68. Madhushree, N. A. (2007). Entrepreneurial human capital and new venture performance : In search of the elusive link. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 1_22.
69. Makina, D. J. K. (2022). Obstacles financiers à la création d'entreprise chez les jeunes. *International Multilingual Journal of Science and Technology IMJST*, Vol7, Issue2, Congo, 7(2). 4713-4723

70. Malywanga, J., Shi, Y., & Yang, X. (2020). Experiential Approaches : Effective Pedagogy “for” Entrepreneurship in Entrepreneurship Education. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2), 311-323
71. Márcio Alessandro De Lazzari. (2018). Sustainability-inspired business startups (SiBS):An exploratory study of early _stage UK companies from the creative industry. These submitted for the degree of doctor of philosophy,University of Surrey.
72. Mariandri, K., Maria, C., Athanasoula, R. A., & Reppa, G. (2023). Entrepreneurial education : An overview of alternative and effective school practices and actions in Cyprus and Greece educational system. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 15(1), 9-18.
73. Marozau, R., & Guerrero, M. (2019). Development of the entrepreneurial university (University 3.0) in Belarus : An overview of determinants and challenges. In: *BEROC Policy Paper Series*, no74, 1_18.
74. Martínez-Gregorio, S., Badenes-Ribera, L., & Oliver, A. (2021). Effect of entrepreneurship education on entrepreneurship intention and related outcomes in educational contexts : A meta-analysis. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 1-15
75. Marvel, M. R., Davis, J. L., & Sproul, C. R. (2016). Human Capital and Entrepreneurship Research : A Critical Review and Future Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(3), 599-626.
76. McKenzie, B., Ugbah, S. D., & Smothers, N. (2007). « Who Is An Entrepreneur? » Is It Still The Wrong Question?.. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 23-43.
77. Miço, H., & Cungu, J. (2023). Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. *Administrative Sciences*, 13(1),1- 21.
78. Mikic, M., Sopta, M., & Horvatinovic, T. (2019). The role of entrepreneurial education in the development of entrepreneurship. *EMC Review - Časopis za ekonomiju - APEIRON*, 16. 385-395
79. Ministere de l'industrie. (2021). Bulletin d'information statistique de la PME. Direction generale de la veille strategique, des etudes et des systemes d'information, N38.
80. Mohamad, N., Eam, L., Norhafezah, Y., Kassim, M., & Abdullah, H. (2014). Estimating the Choice of Entrepreneurship as a Career : The Case of Universiti UTARA Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 15, 65-80.
81. Munish, K. (2007). Explaining entrepreneurial success : A conceptual model. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 13(1), 57_77.
82. Mustapha, M., & Selvaraju, M. (2015). Personal attributes, family influences, entrepreneurship education and entrepreneurship inclination among university students. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 33, 155-172.
83. Nabi, G., Walmsley, A., Liñán, F., Akhtar, I., & Neame, C. (2018). Does entrepreneurship education in the first year of higher education develop entrepreneurial intentions? The role of learning and inspiration. *Studies in Higher Education*, 43(3), 452-467.
84. Nafa, A., St-Jean, E., Tremblay, M., Baronet, J., Janssen, F., & Loue, C. (2018). Projets entrepreneuriaux des étudiants algériens et comparaison internationale. *les cahiers du cread*, 34(4), 5_38.

85. Nasr, K. B., & Boujelbene, Y. (2014). Assessing the Impact of Entrepreneurship Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 712-715.
86. Ncanywa, T., & Dyantyi, N. (2022). The Role of Entrepreneurship Education in Higher Education Institutions. *E-Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*.
87. Ndofirepi, T. (2024). Examining the influence of entrepreneurial skills, human capital, and home country institutions on firm internationalization. *Global Business and Organizational Excellence*, 1-14.
88. Nkusi, A. C., Cunningham, J. A., Nyuur, R., & Pattinson, S. (2020). The role of the entrepreneurial university in building an entrepreneurial ecosystem in a post conflict economy : An exploratory study of Rwanda. *Thunderbird International Business Review*, 62(5), 549-563.
89. Nor, L. M., Isa, F. M., & Noor, S. (2020). Identifying the Current Trends of Entrepreneurial Education in Pakistani Higher Education Institutions. *Sains Humanika*, 12. 25-32
90. Osterwalder, A., Pigneur, Y., & Clark, T. (2010). *Business model generation : A handbook for visionaries, game changers, and challengers*. Wiley.
91. Paço, A. D., & Palinhas, M. J. (2011). Teaching entrepreneurship to children : A case study. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(4), 593-608.
92. Pavlova, I., & Chernobuk, V. (2016). Entrepreneurial universities and entrepreneurship in education. *SHS Web of Conferences*, 28, 01077.
93. Pihie, Z. A. L., Asimiran, S., & Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-11.
94. PISA-2021-creative-thinking-framework Third Draft. (2019, avril). <https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA-2021-creative-thinking-framework.pdf>
95. Pittaway, L., & Cope, J. (2007). Entrepreneurship Education A Systematic Review of the Evidence. *International Small Business Journal - INT SMALL BUS J*, 25, 479-510.
96. P.M. MSHENGA. al. (2020). Influence of entrepreneurship education on Egerton University's graduates' intention to start a business. *African Crop Science Journal*, 28, 289-303.
97. Pounder, P., & Devonish, D. (2016). Understanding Entrepreneurial Attitudes, Intentions and Activity in Barbados. *Caribbean Educational Research Journal*, 4(1), 79-96.
98. Rakićević, Z., Rakićević, J., Labrović, J. A., & Ljamić-Ivanović, B. (2022). How Entrepreneurial Education and Environment Affect Entrepreneurial Readiness of STEM and Business Students? A Longitudinal Study. *Engineering Economics*, 33(4), 414-432
99. Ramalingam, D., Anderson, P., Duckworth, D., Scoular, C., & Heard, J. (2020). *Creative thinking : Definition and structure*. Australian Council for Educational Research. https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1038&context=ar_misc consulte le 2023-09-10 a 22:37:12
100. Raza, M., Alyoussef, I. Y., Dahri, A. S., Polyakova, A., Alshebami, A. S., & Thomran, M. (2021). Effectiveness of entrepreneurship quality education in higher educational institutions : A mediating effect of entrepreneurial training. *Management Science Letters* 1221-1230

101. Rodrigo, C. G., Julio, C. D., Givanildo, S., & Maurício, L. (2023, février 28). Entrepreneurship at the university : Entrepreneurial skills and the intention to entrepreneur. 19th Contecsi – International Conference on Information Systems and Technology Management, SÃO PAULO/ BRAZIL. <https://typeset.io/papers/entrepreneurship-at-the-university-entrepreneurial-skills-2217wmzz> consulte le 2024-05-14 a 22:10:35
102. Römer-Paakkanen, T., & Suonpää, M. (2023). Entrepreneurship Education with Purpose : Active Ageing for 50+ Entrepreneurs and Sustainable Development for Rural Areas. *Education Sciences*, 13(6), 1-22
103. Rosni, B., Md Aminul, I., & Jocelyne, L. (2014). Entrepreneurship Education : Experiences in Selected Countries. *International Education Studies*, 8(1), 88-99.
104. Sadikin, M. R., Junaedi, J., Azis, H., & Setyaningrum, R. (2022). Higher Education Students and Entrepreneurial Attitudes : A Human Resource Approach. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 11(1), 55-64
105. Sarasvathy, S. D. (2006). What Makes Entrepreneurs Entrepreneurial? SSRN Electronic Journal, Darden Business Publishing, University of Virginia. <https://www.ssrn.com/abstract=909038> consulte le 2024-05-10 a 23:13:46
106. Sato, L. L. G. (2014). L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : La contribution de la méthode des cas [These]. Université de Lorraine École Doctorale de Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion.
107. Shah, I. A., Amjed, S., & Jaboob, S. (2020). The moderating role of entrepreneurship education in shaping entrepreneurial intentions. *Journal of Economic Structures*, 9(1), 1-15.
108. Shen, J., & Huang, X. (2023). The role of entrepreneurial education in determining actual entrepreneurial behavior : Does TESOL amplified communication apprehension matter? *Frontiers in Psychology*, 13.1-14
109. Sivagurunathan, R., Senathirajah, A. R. B. S., Ramasamy, G., Isa, M. bin M., Haque, R., Yang, C., & Sivagurunathan, L. (2024). A Study on Development of Educational Leadership Program using Equine Assisted Experiential Learning. | EBSCOhost. *Journal of Educational Research (EJER)*, (112).1-14,
110. Sofoluwe, A. O., Shokunbi, M., O., Raimi, L., & Ajewole, T. (2013). Entrepreneurship education as a strategy for boosting human capital development and employability in Nigeria : Issues, prospects, challenges and solutions. *Journal of Business Administration and Education*, 3(1), 25-50.
111. Sousa, Á., Couto, G., Branco, N., Silva, O., & Bacelar-Nicolau, H. (2017). Entrepreneurship Promotion in Higher Education Institutions. 5, 157-184.
112. Sri Widodo & Budi Santoso. (2023). LOOKING FOR REMEDY AND LEARNING ENGAGEMENT OF ENTREPRENEURIAL. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 42-54.
113. Tajpour, M., Moaddab, S., & Hosseini, E. (2018). Entrepreneurship education and learning environment in institutions. 4th International Conference on Entrepreneurship, september 4,5,
114. Tayebnia, mohammadreza, Karimi, A., Padash, H., & Yazdani, H. (2023). Developing the Framework of Entrepreneurship Education Ecosystem in Iranian Schools Using Soft System Methodology. *Journal of Systems Thinking in Practice*, Online First. 2(2).1-32

115. Thiel, P. A., & Masters, B. (2014). *Zero to one : Notes on startups, or how to build the future* (First edition). Crown Business.
116. TISCs Report 2023—Cultivating expertise to empower local innovators. (2024). World Intellectual Property Organization.
<https://www.wipo.int/publications/ar/details.jsp?id=4737&plang=AR>
117. Tlemçani, M. B., Khelfaoui, Z., & Tahi, S. (2020). *Capital humain et dynamiques économiques*. Editions L'Harmattan.
118. Tu, J. J., & Akhter, S. (2023). Exploring the role of Entrepreneurial Education, Technology, and Teachers' Creativity in excelling Sustainable Business Competencies. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 36(1), 1-19
119. Vaicekauskaite, R., & Valackiene, A. (2018). The Need for Entrepreneurial Education at University. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 20(1), 82_92.
120. Verma, R., & Bashir, M. (2016). Business model innovation : Scale development & validation. 14, 5057-5069.
121. Weber, R. (2012). *Evaluating Entrepreneurship Education*. Springer Science & Business Media. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-8349-3654-7> consulte le 2024-01-30 a 22:08:07
122. Wise, D. K. A. G. and D. S. (2016). *ICIE 2016 Proceedings of the 4th International Conference on Innovation and Entrepreneurship : ICIE2016*. Academic Conferences and publishing limited.
123. Yalcintas, M., Iyigun, O., & Karabulut, G. (2021). Personal Characteristics and Intention for Entrepreneurship. *GLO Discussion Paper*, Global Labor Organization (GLO), Essen, 808.1-33
124. Zhou, M., & xu, H. (2012). A Review of Entrepreneurship Education for College Students in China. *Administrative Sciences*, 2, 82-98.

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة
01	بوشويشة رقية	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد الشريف مساعدة - سوق أهراس -
02	بن وارث عبد الرحمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة باجي مختار عناية
03	تومي سمية	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
04	بوريجان فاروق	أستاذ التعليم العالي	جامعة المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف -ميلة -
05	عبيدات سارة	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
06	بورفيس هدى	أستاذ محاضر - أ -	جامعة 20 اوت 1954 سكيكدة
07	بومزايد إبراهيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة باجي مختار - عناية -

الملحق رقم (02): الاستبانة في صورتها الأولية

جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استبيان لرسالة الدكتوراه حول موضوع: مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على مؤسسات التعليم العالي الجزائرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته في إطار تحضيرنا لرسالة الدكتوراه تخصص مقاولاتية نقوم بدراسة خاصة حول آراء الطلبة حول التعليم المقاولاتي في بعض من جامعات الشرق الجزائري.

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان ونرجو منكم الإجابة بدقة عليه لتساهموا في إثراء هذا البحث العلمي شاكرين حسن تعاونكم وتأكدوا أن إجاباتكم سيتم التعامل معها بكل سرية.

القسم الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس: ذكر أنثى

2-العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة

من 40 سنة فأكثر

3-الحالة المهنية: تعمل لاتعمل

4-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

جامعة	جامعة سوق	جامعة قالمة	جامعة	جامعة	جامعة
قسنطينة	أهراس		الطارف	سكيكدة	عناية

5-قسم:

علوم اقتصادية	علوم تجارية	علوم مالية	علوم التسيير

القسم الثاني:

المحور الأول: المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" ومختلف أبعاده

الرجاء وضع علامة (X) في المكان المناسب

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: البيئة الداعمة المادية					
01					يوجد قاعات مناسبة لتدريس التعليم المقاولاتي في جامعتي
02					يتوفر تجهيزات ووسائل عرض مرئية خاصة بالتعليم المقاولاتي في جامعتي
03					توجد كتب في مجال التعليم المقاولاتي في مكتبة جامعتي
04					يوجد فضاء للأنترنيت لتسهيل التعليم المقاولاتي في جامعتي
05					يمكن الوصول السريع للدروس الخاصة بالتعليم المقاولاتي في جامعتي
06					تخصص جامعتي أموالاً لإجراء الأبحاث الجديدة في مجال المقاولاتية

					07	يتم تقديم جوائز مالية لصالح المبدعين في جامعتي
ثانياً "البيئة الداعمة معنوياً"						
					08	يوجد على مستوى جامعتي مخابر للأبحاث تهتم بالمقالاتية
					9	تقدم جامعتي منحة دراسية خارج الوطن لتحفيز الطلبة في مجال المقالاتية
					10	تنشر جامعتي إنجازاتها في البحث العلمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي
					11	يمكن للطلبة التعبير عن أفكارهم بكل أريحية دون خوف
					12	تقدم جامعتي خدمات المرافقة والإرشاد للطلبة في مجال المقالاتية
					13	توجد هياكل داعمة معنوياً لاحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية
					14	يوجد تفاعل وتبادل للأفكار بين الطلبة والأساتذة وهياكل الدعم والقطاعات الاقتصادية
ثالثاً "جودة ومحتوى برامج التعليم المقالاتية"						
					15	تلبي المعارف المقدمة من خلال التعليم المقالاتية حاجات سوق العمل

					16	يوفر التعليم المقاولاتي للطلاب جميع المعارف الاقتصادية المتعلقة بالمشاريع
					17	يساعد التعليم المقاولاتي الطلبة على عمل دراسات الجدوى الاقتصادية
					18	يزود التعليم المقاولاتي الطلبة بمعارف في مجال الإدارة والتسيير
					19	يساعد التعليم المقاولاتي الطلبة على وضع خطط عمل
					20	يزود التعليم المقاولاتي الطلبة بالمعلومات الجديدة والمسايرة لبيئة العمل
					21	يوفر التعليم المقاولاتي معلومات مهمة للطلبة تساعد في تطوير مهاراتهم
					22	يساهم التعليم المقاولاتي في تعزيز رغبة الطلبة في مجال المقاولاتية
رابعاً: الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية:						
					23	لدى الهيئة التدريسية المعرفة اللازمة حول المقاولاتية في جامعتي
					24	تملك الهيئة التدريسية اتجاهات جديدة في مجال المقاولاتية

					تشجع الهيئة التدريسية في جامعتي الطلبة على التفكير الإبداعي	25
					تساهم الهيئة التدريسية في دعم وتحفيز الطلبة للبدء في مشاريعهم	26
					تعتبر الهيئة التدريسية في جامعتي نموذج يحتذى به في مجال المقاولاتية	27
					تسمح الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية بخلق روح المبادرة لدى الطلبة	28
					لدى الهيئة التدريسية القدرة على التفاعل مع الطلبة وتشجيعهم على الابتكار	29
خامسا: المناهج والمقاربات المستخدمة في التعليم المقاولاتي						
					يعتمد التعليم المقاولاتي في جامعتي على أسلوب المحاضرات في نقل المعرفة	30
					يركز التعليم المقاولاتي في جامعتي على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي	31
					تربط المناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي بين المعرفة النظرية والتطبيقية	32
					الاستراتيجيات المستخدمة في التعليم المقاولاتي تركز على تطوير المهارات والكفاءات	33

					34	يشرك التعليم المقاولاتي الطلبة في الأنشطة المقاولاتية
					35	تحقق المناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي التفاعل داخل الفصل الدراسي وخارجه
					36	تتيح المناهج المستخدمة في التعليم المقاولاتي التجريب والإبداع لدى الطلبة في جامعتي
					37	في جامعتي يتم برمجة زيارات ميدانية في التعليم المقاولاتي لبعض المؤسسات التي تعرف زيادة في الأعمال لأجل تطوير إمكانات الطلبة

ثالثا: المتغير التابع رأس المال البشري وأبعاده

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة	
أولا "التفكير الإبداعي الخلاق"						
					38	أستطيع إيجاد عدد كبير من الأفكار بسرعة
					39	لدي القدرة على توجيه مسارات تفكيري تبعا للموقف الذي يصادفني
					40	يمكنني إعادة صياغة المفاهيم كي أكون فكرة جديدة

					41 أمتك القدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية في المحيط
					42 أطرح تساؤلات عن الأمور المبهمة
					43 لدي القدرة على اقتراح حلول لمشكلات جديدة
					44 يمكنني إجراء تعديلات جديدة لفكرة ما
ثانياً "الاستباقية واستغلال الفرص"					
					45 أستطيع اكتشاف الفرص واستغلالها
					46 لدي القدرة على جعل الأحداث لصالحني
					47 أملك استعداد التعامل مع الصعوبات المحتملة
					48 أتعامل مع المشكلات قبل تفاقمها
					49 أخطط مسبقاً بدلاً من الانتظار
					50 يمكنني اتخاذ خطوات استباقية لحل المشكلات

					51 أستجيب بسرعة للتغيرات المفاجئة
					52 أبحث عن الفرص الجديدة دائما
ثالثا "الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب":					
					53 أخطر برأس المال لإنشاء مشروع مقاولاتي
					54 لدي القدرة على تحمل المخاطرة
					55 لدي استعداد لتجريب أعمال جديدة
					56 يمكنني اتخاذ القرارات الجريئة في ظل عدم التأكد
					57 أملك الدافع القوي للقيام بأعمال جديدة
					58 لدي رغبة قوية لأداء الأعمال الجديدة
					59 أحب الغموض لأنه يساعدني في إيجاد حلول غير تقليدية

					60	أتخطى الفشل بسهولة وأتعلم منه
رابعاً: النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود						
					61	لدي رغبة قوية لإنشاء مشروع مقاولاتي
					62	أنا قادر على إنشاء مشروع مقاولاتي
					63	أرغب في تحقيق الاستقلالية من خلال مشروع مقاولاتي
					64	أحب أن أتخذ قراراتي بنفسني
					65	أحب أن أقوم بعملني دون توجيهات من الآخرين
					66	أشعر بالفخر بذاتي عندما أنجز أعمالني بمفردني
					67	تسمح لي الاستقلالية في العمل بتعزيز ثقتي بنفسني
					68	تحقق لي الاستقلالية في أعمالني التحرر من مختلف القيود

خامسا: الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري

					69	أسعى دوما لتقديم أفكار جديدة
					70	أستمتع بمشاركة أفكاري الجديدة مع الآخرين
					71	أحب العمل على أعمال تتطلب أفكارا مبتكرة
					72	لدي القدرة على الابتكار في مجال تخصصي
					73	يمكنني تطوير الأفكار القديمة
					74	يمكنني ابتكار تركيبات جديدة للمنتجات
					75	لدي المقدرة على طرح أساليب مبتكرة للإنتاج
					76	يمكنني تحسين المنتجات السابقة بإضافة تعديلات

انتهى شكرا

الملحق رقم (03): الاستبانة في صورتها النهائية

جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد؛

في إطار تحضيرنا لرسالة الدكتوراه تخصص مقاولاتية حول موضوع: مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على مؤسسات التعليم العالي الجزائرية نقوم بدراسة خاصة حول آراء طلبة ماستر لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير حول التعليم المقاولاتي في بعض من مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. نرجو منكم الإجابة بدقة واجابتكم تبقى سرية.

شكرا لتعاونكم، يرجى وضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة

القسم الأول: البيانات الشخصية

أنثى

1-الجنس: ذكر

من 30 إلى أقل من 40 سنة

2-العمر: أقل من 30 سنة

من 40 سنة فأكثر

3- الحالة المهنية: تعمل لا تعمل

4- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

جامعة قسنطينة	جامعة سوق أهراس	جامعة قالمة	جامعة الطارف	جامعة سكيكدة	جامعة عنابة

5- قسم:

علوم التسيير	علوم مالية	علوم تجارية	علوم اقتصادية

القسم الثاني:

المحور الأول: المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" ومختلف أبعاده

الرجاء وضع علامة (X) في المكان المناسب

العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً: البيئة الداعمة المادية					
01					توفر جامعتي قاعات مناسبة لدروس المقاولاتية
02					توفر جامعتي وسائل عرض مرئية لتسهيل عملية التعلم

					03	تحتوي مكتبة جامعتي على كتب ومراجع متعلقة بالمقالاتية.
					04	يمكن الوصول السريع للدروس الخاصة بالمقالاتية في جامعتي
					05	توفر جامعتي انترنت سريعا ومجانيا لدعم التعلم المقالاتي
					06	تقدم جامعتي دعما ماليا للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريع
					07	يتم تقديم جوائز مالية لصالح المبدعين في جامعتي
ثانياً "البيئة الداعمة معنويا"						
					08	تشجع جامعتي على إجراء أبحاث جديدة في مجال المقالاتية
					09	تقدم جامعتي منحا دراسية لتحفيز البحث العلمي في المقالاتية
					10	تنشر جامعتي إنجازاتها في البحث العلمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي
					11	توجد في جامعتي هيئات دعم ومرافقة مثل "حاضنة الأعمال" ومركز تطوير المقالاتية
					12	أشعر بالحرية في التعبير عن أفكاره الإبداعية داخل جامعتي

					تقدم جامعتي إرشادات وتوجيهات للطلبة الراغبين في إنشاء مشاريع	13
ثالث "جودة ومحتوى برامج التعليم المقاولاتي"						
					تساعدني المقاييس المدروسة في فهم متطلبات سوق العمل	14
					تعلمني المقاييس المدروسة كيفية إعداد دراسات الجدوى	15
					توفر لي المقاييس المدروسة جميع المعارف المتعلقة بالمشاريع	16
					يساعدني محتوى المقاييس المدروسة في زيادة المهارات المطلوبة لإنشاء المشاريع	17
					تساعدني المقاييس المدروسة على وضع خطط عمل	18
					تزودني المقاييس المدروسة بالمعلومات الجديدة والمسايرة لبيئة العمل	19
					تزودني المقاييس المدروسة بمعارف الإدارة والتسيير	20

					21	تساهم المقاييس المدروسة في تعزيز رغبتني في مجال المقاولاتية
رابعاً: الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية:						
					22	لدى هيئتنا التدريسية المعرفة اللازمة حول المقاولاتية
					23	لدى هيئتنا التدريسية معلومات جديدة تخص عالم الأعمال
					24	تشجع هيئتنا التدريسية الطالب على تطوير أفكاره
					25	توجهنا هيئتنا التدريسية لكيفية تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق
					26	تزودنا هيئتنا التدريسية بكامل المهارات الضرورية لإدارة المشاريع
					27	تساهم هيئتنا التدريسية في خلق روح المبادرة لدي
					28	تتفاعل هيئتنا التدريسية مع طلابها وتشجعهم على الابتكار
خامساً: المناهج والمقاربات المستخدمة في التعليم المقاولاتي						

					29	يتم تدريس المقاولاتية في جامعتي بشكل رئيسي من خلال المحاضرات
					30	يركز التعليم المقاولاتي في جامعتي على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي
					31	تساعدني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير مهاراتي
					32	تنظم جامعتي زيارات ميدانية لشركات ناجحة لدراسة تجاربها
					33	تساعدني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على تطوير فكرة مشروع خاص بي
					34	تحفزني الأساليب المستخدمة في التعليم المقاولاتي على التفكير الإبداعي

المحور الثاني: المتغير التابع تنمية رأس المال البشري وأبعاده

العبرة	واضحة	غير واضحة	ملائمة للمحور	غير ملائمة للمحور	اقتراحات وتعديلات
أولا "التفكير الإبداعي الخلاق"					
35	أستطيع إيجاد عدد كبير من الأفكار بسرعة				

					36	لدي القدرة على توجيه مسارات تفكيري تبعاً للموقف الذي يصادفني
					37	يمكنني إعادة صياغة المفاهيم كي أكون فكرة جديدة
					38	أمتلك القدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية في المحيط
					39	أطرح تساؤلات عن الأمور المبهمة
					40	لدي القدرة على اقتراح حلول لمشكلات جديدة
					41	يمكنني إجراء تعديلات جديدة لفكرة ما
ثانياً "الاستباقية واستغلال الفرص"						
					42	أستطيع اكتشاف الفرص واستغلالها
					43	أملك استعداد التعامل مع الصعوبات المحتملة
					44	أتعامل مع المشكلات قبل تفاقمها

					أخطت مسبقا بدلا من الانتظار	45
					يمكنني اتخاذ خطوات استباقية لحل المشكلات	46
					أستجيب بسرعة للتغيرات المفاجئة	47
ثالثا "الجرأة المقاولاتية والاستعداد للتجريب":						
					أخاطر برأس المال لإنشاء مشروع جديد	48
					أمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في المشروعات الجديدة	49
					لدي استعداد لتجريب أعمال جديدة	50
					يمكنني اتخاذ القرارات الجريئة في ظل عدم التأكد	51
					أحب التعامل مع الغموض لتحقيق حلول غير تقليدية	52
					أخطئ الفشل بسهولة وأتعلم منه	53

رابعاً: النزعة نحو الاستقلالية لإثبات الذات والتحرر من القيود

					54	لدي رغبة قوية في إنشاء مشروع خاص
					55	أرغب في تحقيق الاستقلالية من خلال مشروع خاص
					56	أحب اتخاذ القرارات بنفسني في الأمور المهنية
					57	أفضل العمل بشكل مستقل دون الحاجة لتوجيهات الآخرين
					58	أعتبر الاستقلالية في العمل مصدراً لتعزيز ثقتي بنفسني
					59	أحقق من خلال الاستقلالية التحرر من القيود الاجتماعية والمهنية
خامساً: الابتكار لتعزيز قيمة رأس المال البشري						
					60	أسعى دوماً لتقديم أفكار جديدة
					61	أستمتع بمشاركة أفكارني الجديدة مع الآخرين

					62 أحب العمل على أعمال تتطلب أفكارا مبتكرة
					63 لدي القدرة على الابتكار في مجال تخصصي
					64 يمكنني تطوير الأفكار القديمة

انتهى شكرا

JASP V18.03 بعض مخرجات برنامج

❖ الثبات الفا كرونباخ للبعد البيئة الداعمة المادية

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.731
95% CI lower bound	0.680
95% CI upper bound	0.775

❖ الثبات الفا كرونباخ للمحور التعليم المقاولاتي

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.870
95% CI lower bound	0.848
95% CI upper bound	0.890

❖ الثبات الفا كرونباخ للاستبيان ككل

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.910
95% CI lower bound	0.895
95% CI upper bound	0.924

❖ توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الجنس

Descriptive Statistics

Frequencies for جنس

جنس	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	108	36.000	36.000	36.000
انثى	192	64.000	64.000	100.000
Total	300	100.000		

❖ توزيع مفردات عينة الدراسة وفق الحالة المهنية

Frequencies for الحالة المهنية

الحالة المهنية	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
تعمل	44	14.667	14.667	14.667
لا تعمل	256	85.333	85.333	100.000
Total	300	100.000		

❖ الوسط الحسابي لفقرات بعد البيئة الداعمة المادية

Descriptive Statistics

	1ع	2ع	3ع	4ع	5ع	6ع	7ع	البيئة_الداعمة_المادية
Valid	300	300	300	300	300	300	300	300
Mean	3.977	3.540	3.800	3.900	3.057	2.177	2.260	3.244
Std. Deviation	0.701	1.140	1.157	0.715	1.035	0.849	0.784	0.523

❖ الوسط الحسابي لفقرات بعد التفكير الإبداعي الخلاق

Descriptive Statistics

	35ع	36ع	37ع	38ع	39ع	40ع	41ع	التفكير_الإبداعي
Valid	300	300	300	300	300	300	300	300
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.180	3.820	3.950	3.843	3.907	4.090	3.803	3.942
Std. Deviation	0.794	0.772	0.975	0.813	0.678	0.827	0.792	0.441

❖ الوسط الحسابي لأبعاد محور تنمية رأس المال البشري

Descriptive Statistics						
	التفكير_الابداعي	الاستباقية	الجرأة	استقلالية	الابتكار	راس_مال_بشري
Valid	300	300	300	300	300	300
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.942	3.891	3.692	3.863	3.764	3.865
Std. Deviation	0.441	0.529	0.648	0.517	0.569	0.461

❖ تحليل التباين للانحدار المتعدد ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	13.997	5	2.799	33.099	< .001
	Residual	24.866	294	0.085		
	Total	38.863	299			

❖ نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة التعليم المقاولاتي في تنمية رأس المال البشري
طلبة الكليات محل الدراسة

Model Summary - تنمية_راس_مال_بشري

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	0.361
H ₁	0.547	0.300	0.297	0.302

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized t	P
H ₀	(Intercept)	3.865	0.021	185.697	< .001
H ₁	(Intercept)	2.101	0.157	13.357	< .001
	تعليم_مقاولاتي	0.512	0.045	0.547	< .001

❖ تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة البيئة الداعمة المادية في تنمية رأس المال البشري لطلبة كليات محل الدراسة

تنمية رأس مال بشري - Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	0.361
H ₁	0.432	0.187	0.184	0.326

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized t	P
H ₀	(Intercept)	3.865	0.021		185.697 < .001
H ₁	(Intercept)	2.900	0.118		24.507 < .001
	البيئة الداعمة المادية	0.298	0.036	0.432	8.267 < .001

❖ تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار مساهمة الكفاءة المقاولاتية للهيئة التدريسية في تنمية رأس المال البشري لطلبة كليات محل الدراسة

تنمية رأس مال بشري - Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	0.361
H ₁	0.505	0.255	0.253	0.312

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized t	P
H ₀	(Intercept)	3.865	0.021		185.697 < .001
H ₁	(Intercept)	2.543	0.132		19.247 < .001
	الكفاءة المقاولاتية للهيئة	0.347	0.034	0.505	10.105 < .001

❖ اختبار الفروقات مان ويتني للحالة المهنية

Independent Samples T-Test

	W	df p
استبيان كلي	5719.000	0.871

Note. Mann-Whitney U test.

❖ اختبار كروكسال واليز وفقا لمتغير العمر

Kruskal-Wallis Test

Factor	Statistic	Df	p
العمر	0.071	2	0.965

❖ اختبار كروكسال واليز وفقا لمتغير الجامعة

Kruskal-Wallis Test

Factor	Statistic	Df	p
الجامعة	14.480	5	0.013

❖ نتائج المقارنات البعدية باستعمال اختبار "DUNN"

Dunn's Post Hoc Comparisons - كلية الاقتصاد

Comparison	z	W _i	W _j	p	P _{bonf}	P _{holm}		
عنابة – سكيكة	1.482	156.556	134.573	0.138	1.000	1.000		
عنابة – الطارف	2.407	156.556	110.096	0.016	*	0.241	0.209	
عنابة – قالمة	0.205	156.556	153.337	0.838	1.000	1.000		
عنابة – سقاهراس	1.180	156.556	130.737	0.238	1.000	1.000		
عنابة – قسنطينة	-1.366	156.556	175.914	0.172	1.000	1.000		
سكيكة – الطارف	1.186	134.573	110.096	0.235	1.000	1.000		
سكيكة – قالمة	-1.083	134.573	153.337	0.279	1.000	1.000		
سكيكة – سقاهراس	0.166	134.573	130.737	0.868	1.000	1.000		
سكيكة – قسنطينة	-2.594	134.573	175.914	0.009	**	0.142	0.133	
الطارف – قالمة	-2.033	110.096	153.337	0.042	*	0.631	0.505	
الطارف – سقاهراس	-0.789	110.096	130.737	0.430	1.000	1.000		
الطارف – قسنطينة	-3.265	110.096	175.914	0.001	**	0.016	* 0.016	*
قالمة – سقاهراس	0.956	153.337	130.737	0.339	1.000	1.000		
قالمة – قسنطينة	-1.347	153.337	175.914	0.178	1.000	1.000		
سقاهراس – قسنطينة	-1.995	130.737	175.914	0.046	*	0.691	0.507	

* p < .05, ** p < .01