



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

تخصص: مقاولاتية

شعبة: علوم التسيير

دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين
دراسة حالة

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل دكتوراة الطور الثالث في علوم التسيير

الأستاذ المشرف: أ. د بن سانية عبد الرحمان

إعداد الطالب: قرينعي محمد عبد اللولة

أعضاء لجنة المناقشة

د. الشيخ بن قايد	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
أ. بن سانية عبد الرحمان	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. عنيشل عبد الله	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
د. طالب أحمد نور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	ممتحنا
أ. دروم أحمد	أستاذ	جامعة الجلفة	ممتحنا
أ. كاوجة بشير	أستاذ	جامعة ورقلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين.....

إلى زوجتي وابنتي آسيا.....

إلى كل من علمني حرفاً.....

إلى أشقائي الأعزاء.....

إلى كل أصدقائي وزملائي.....

أهدي هذا العمل

قرينعي محمد عبد اللوة

كلمة شكر

أحمد الله تعالى وأشكره على توفيقه لي إلى إنجاز هذا العمل ...

ثم أتقدم بالشكر الخالص للأستاذ: أ. د. بن سانية عبد الرحمان على إشرافه، وعلى توجيهاته ونصائحه الصائبة كما أشكر الأستاذ مساعد المشرف عنيشل عبدالله، كما أتقدم كذلك بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة.

كما أتوجه بالشكر إلى كل من قدم لي يد العون في إنجاز هذا البحث .

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسات في الجامعات الجزائرية، مع التركيز على آراء الأساتذة الجامعيين. وقد تم تحديد أهداف الدراسة في تقييم مستوى التعليم المقاولاتي ومستوى إرساء ثقافة إنشاء المؤسسات، بالإضافة إلى دراسة دور البرنامج التعليمي، والإعلام والتحسيس، والمراقبة والدعم في هذا السياق. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من 300 أستاذ جامعي من مختلف التخصصات في جامعات وسط شرق الجزائر، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليل النتائج المتحصل عليها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية عن طريق نسخة (spss v25).

تُظهر نتائج الدراسة أن مستوى التعليم المقاولاتي في الجامعات الجزائرية هو متوسط، بالإضافة إلى مستوى متوسط أيضا لإرساء ثقافة إنشاء المؤسسات. كما أظهرت النتائج وجود دور فعال للتعليم المقاولاتي في دعم ثقافة المقاولاتية، وأكد الأساتذة الجامعيون في عينة الدراسة أيضًا على أهمية الأنشطة الجامعية المتعلقة بالمقاولاتية ودور الحاضنات الجامعية في توفير الدعم والمراقبة للطلاب.

الكلمات المفتاحية: تعليم مقاولاتي، حاضنة جامعية، ثقافة مقاولاتية، أنشطة جامعية، دعم ومراقبة.

Abstract:

This study aimed to study the role of entrepreneurial education in establishing a culture of establishing institutions in Algerian universities, focusing on the opinions of university professors. The objectives of the study were determined in evaluating the level of entrepreneurial education and the level of establishing a culture of establishing institutions, in addition to studying the role of the educational program, information and awareness, accompaniment and support in this context. The study relied on the descriptive analytical approach, and a random sample of 300 university professors from various specializations in universities in central and southern Algeria was selected, where the questionnaire was used as a tool for collecting data and the results obtained were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences program via version (SPSS v25).

The results of the study show that the level of entrepreneurial education in Algerian universities is average, in addition to an average level of establishing a culture of establishing institutions. The results also showed an effective role for entrepreneurial education in supporting the culture of entrepreneurship, and university professors in the study sample also emphasized the importance of university activities related to entrepreneurship and the role of university incubators in providing support and accompaniment to students.

Keywords: Entrepreneurial education, university incubator, entrepreneurial culture, university activities, support and accompaniment

فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
II	الإهداء
III	كلمة شكر
IV	الملخص
VI	فهرس المحتويات
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الجداول
VX	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للتعليم المقاولاتي
01	تمهيد
02	المبحث الأول:مدخل مفاهيمي للمقاولاتية
02	المطلب الأول:مفاهيم أساسية
09	المطلب الثاني:المدارس الفكرية للمقاولاتية
19	المطلب الثالث:مفهوم المقاول

24	المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي
24	المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاولاتي
32	المطلب الثاني: أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي
36	المطلب الثالث: إستراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي
41	المبحث الثالث: متطلبات وأبعاد التعليم المقاولاتي
41	المطلب الأول: متطلبات التعليم المقاولاتي
45	المطلب الثاني: أشكال التعليم المقاولاتي
48	المطلب الثالث: تجارب دولية في التعليم المقاولاتي
55	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار النظري لثقافة إنشاء المؤسسة
57	تمهيد
58	المبحث الأول: مدخل إلى الثقافة المقاولاتية
58	المطلب الأول: ماهية الثقافة
64	المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية
72	المطلب الثالث: أهمية ومتطلبات نشر الثقافة المقاولاتية
79	المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي للمؤسسات الناشئة
79	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الناشئة

92	المطلب الثاني: تحديات وعوامل نجاح المؤسسات الناشئة
97	المطلب الثالث: القرار رقم 1275 المتعلق بمشروع إنشاء مؤسسة
100	المبحث الثالث: دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة إنشاء المؤسسة
101	المطلب الأول: المؤسسات الجامعية وثقافة إنشاء المؤسسة
108	المطلب الثاني: العلاقة بين حاضنات الأعمال الجامعية والمؤسسات الناشئة
118	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر
119	تمهيد
120	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية
120	المطلب الأول: عينة الدراسة
120	المطلب الثاني: أداة الدراسة
122	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
132	المبحث الثاني: عرض، تحليل و مناقشة النتائج
132	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة
139	المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج
168	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات ومناقشتها

171	خلاصة الفصل الثالث
170	الخاتمة
176	قائمة المراجع
194	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
70	مقومات الثقافة المقاولاتية في المجتمع.	01
90	دورة حياة المشروع الناشئ.	02
115	العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة.	03
135	نسب عينة الدراسة حسب السن.	04
136	نسب عينة الدراسة حسب الدرجة.	05
137	نسب عينة الدراسة حسب الأقدمية.	06
138	نسب عينة الدراسة حسب المشاركة في حاضنة الأعمال.	07
140	نسب عينة الدراسة حسب جامعة الانتماء.	08

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
04	تعريفات المقاولاتية لبعض الباحثين.	1
20	تعريفات المقاول لبعض الباحثين.	2
22	الخصائص المقاولاتية لبعض الباحثين.	3
27	تعريفات التعليم المقاولاتي.	4
28	مقارنة بين التعليم المقاولاتي والتعليم التقليدي.	5
30	المجالات الأساسية في التعليم المقاولاتي.	6
34	ملخص لأهداف برامج التعليم المقاولاتي وردت في دراسات مختلفة.	7
40	أنماط برامج التعليم المقاولاتي.	8
60	تعريفات الثقافة .	9
62	المستويات الثقافية وفق ل Karahanna et al (2005).	10
82	تعريفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	11
85	الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.	12
87	خصائص الشركات الناشئة (Start up).	13
92	مقاييس نجاح الشركات الناشئة.	14
122	مقياس لكارت الخماسي.	15

126	الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان.	16
127	المتوسطات المرجحة لل فقرات والاتجاه الموافق لها.	17
128	المتوسطات المرجحة للأبعاد والمستويات الموافقة لها.	18
129	معاملات الارتباط بين فقرات الأبعاد مع الدرجة الكلية التي تنتمي إليها.	19
130	معاملات الارتباط بين فقرات إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها.	20
131	معاملات الثبات لمحور الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا.	21
132	معامل ثبات الدراسة في حالة حذف فقرة وبقاء باقي الفقرات الأخرى.	22
133	معامل ثبات الدراسة في حالة حذف فقرة وبقاء باقي الفقرات الأخرى.	23
134	يبين خصائص العينة من ناحية السن.	24
135	يبين خصائص العينة من ناحية الدرجة.	25
137	يبين خصائص العينة من ناحية الأقدمية.	26
138	يبين خصائص العينة من ناحية المشاركة.	27
139	يبين خصائص العينة من ناحية الجامعة.	28
141	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة البرامج التعليمي.	29
143	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والإعلام والتحسيس.	30
146	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدعم من طرف الحاضنة	31

149	32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة.
157	33	نتائج تحليل الانحدار من صلاحية النموذج لاختبار دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
157	34	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة المؤسسة.
158	35	نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور البرنامج التعليمي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
159	36	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور البرنامج التعليمي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
159	37	نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور الإعلام والتحسس (أنشطة الجامعة) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
160	38	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر الإعلام والتحسس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
161	39	نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور المرافقة والدعم من طرف الحاضنة في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة.
162	40	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور المرافقة والدعم من طرف الحاضنة في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة .
162	41	يمثل اختبار اختبار تي تست لعينتين مستقلتين للفروق بين المتوسطين.
163	42	يمثل اختبار اختبار تي تست لعينتين مستقلتين للفروق بين المتوسطين.

164	43	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الدرجة العلمية.
164	44	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الخبرة.
165	45	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الخبرة.
166	46	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الجامعة.
167	47	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الجامعة.

قائمة الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
194	إستبانة الدراسة	01
201	قائمة محكمي الإستبانة	02

حقبة

مقدمة:

شهدت المقاولاتية تطوراً ملحوظاً خلال العصور الوسطى في أوروبا، عندما بدأت تظهر المشاريع الصغيرة والمتوسطة في المدن. كانت هذه المشاريع تُعتمد بشكل أساسي على الحرف اليدوية والتجارة.

في القرن الثامن عشر، أدت الثورة الصناعية في بريطانيا إلى ظهور العديد من الشركات الكبيرة، مما زاد من الطلب على المشاريع الصغيرة التي تلبي احتياجات السوق المحلية. هذه الفترة كانت نقطة تحول، حيث بدأت الأفكار الجديدة تتبلور حول أهمية الابتكار في الأعمال.

خلال القرن العشرين، وخاصة في فترة الثمانينات، ازداد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أثبتت فعاليتها في تحفيز الاقتصاد وتوفير فرص العمل. تطورت المقاولاتية لتصبح جزءاً أساسياً من استراتيجيات التنمية الاقتصادية في العديد من الدول.

في العقود الأخيرة، ومع التقدم التكنولوجي والعولمة، أصبحت المقاولاتية محوراً أساسياً للابتكار، وهو ما يتطلب تعليماً مقاولاتياً رائداً لإعداد جيل جديد من رواد الأعمال القادرين على مواجهة التحديات الاقتصادية، لذلك تسعى الجامعات عالمياً لدمج برامج تعليمية في جميع الأطوار تركز على المقاولاتية، من أجل تعزيز المهارات الريادية لدى الشباب، وتعزيز التفكير النقدي لحل المشكلات، مع تطوير المهارات المقاولاتية الضرورية لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

تعتبر المقاولاتية في الجزائر من الميادين الهامة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وقد شهدت البلاد في السنوات الأخيرة تحسناً ملحوظاً في القطاع الخاص وتوسعاً في المشاريع الصغيرة، مما زاد من اهتمام المواطنين بالعمل الحر.

تتبنى الحكومة الجزائرية سياسة دعم المقاولاتية، حيث توفر التسهيلات اللازمة لإنشاء المشاريع وتطويرها، بالإضافة إلى الدعم الفني والمالي للمقاولين. تعمل هيئات الدعم على تقديم الاستشارات والمساعدات للشباب الذين يمتلكون أفكاراً مشاريع رائدة.

ولتحسين التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، قامت مؤسسات التعليم العالي في الجزائر بإدراج التعليم المقاولاتي في المناهج الدراسية، خاصة في المراحل النهائية، كما تُعتبر الجامعة الجزائرية هيئة مساهمة في

تأهيل الطلبة للمشاركة الفعّالة في تنمية المجتمع وتقليل نسبة البطالة. من خلال التعليم المقاولاتي بأشكاله المختلفة، الذي يمكنهم من تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يشجعهم على إنشاء مشاريع خاصة بهم.

1- إشكالية الدراسة:

تأسيسا على ماسبق تهتم هذه الدراسة ببحث دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى خريجي الجامعات وذلك من خلال العمل على الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

كيف يساهم التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر أساتذة جامعات وسط

شرق الجزائر المأخوذين كعينة لهذه الدراسة؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور البرامج التعليمية في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ما دور التحسيس والتوعية في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ما دور الدعم والمرافقة من طرف حاضنة الأعمال الجامعية في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

2- فرضيات الدراسة: للإجابة على هذه الأسئلة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

للتعليم المقاولاتي دور في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.

وتتدرج تحت هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- لبرامج التعليم المقاولاتي دور إيجابي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.
- 2- للتحسيس والتوعية دور إيجابي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.
- 3- للدعم والمرافقة دور إيجابي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات افراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (الخبرة، السن، الدرجة العلمية، المشاركة في الحاضنة، الانتماء إلى الجامعة)

3- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه المقاولاتية كأحد التوجهات الحديثة التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لفتح آفاق الاستثمار في مختلف القطاعات. وفي هذا السياق، يتعزز الوعي بأهمية التعليم المقاولاتي، الذي بات ضرورة ملحة لصقل وتطوير المهارات اللازمة. إن تعزيز ثقافة إنشاء المؤسسات بين الشباب في المجتمعات المحلية يساهم في خلق بيئة محفزة للمقاولاتية، مما يمكن الأفراد من تجسيد أفكارهم إلى مشاريع فعلية. لذا، يُعتبر التعليم المقاولاتي ركيزة أساسية لتأهيل الجيل الجديد من رواد الأعمال، وتشكيل قاعدة متينة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق فرص عمل والحد من البطالة.

4- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة للطلبة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، وذلك من جوانب ثلاثة: البرامج التعليمية-التحسيس والتوعية والدعم والمراقبة.
- إبراز التحديات التي تواجه الجامعة الجزائرية لتقديم تعليم مقاولاتي رائد يسمح بالتحفيز على روح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات.

5- أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسبابنا إلى اختيار الموضوع كما يلي:

- الأهمية المتزايدة للتعليم المقاولاتي كمتغير هام في تعزيز ونشر الثقافة المقاولاتية.
- التغيرات التي يعرفها المشهد الاقتصادي في الجزائر والمتعلقة بتعزيز التوجه المقاولاتي بناءً على أسس علمية، وذلك عبر رفع مستوى جودة التعليم المقاولاتي في المؤسسات الجامعية.
- يمكن أيضاً إضافة أسباب ذاتية تتعلق بتخصص الطالب في المقاولاتية ورغبته في استكشاف أحد المواضيع المهمة ضمن هذا السياق، وهو التعليم المقاولاتي وثقافة إنشاء المؤسسة.

6- منهجية إعداد الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لبحوث التخصص في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث يتميز هذا المنهج بقدرته على وصف الظاهرة المدروسة بشكل واضح وتحليل العلاقة المستهدفة بين التعليم المقاولاتي وثقافة إنشاء المؤسسة.

شملت الدراسة عينة من الأساتذة الجامعيين في جامعات منطقة وسط شرق الجزائر، حيث تم اختيارهم وفقاً لمعايير تضمن تمثيلاً شاملاً لمختلف التخصصات والخبرات. ولجمع البيانات، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على آراء الأساتذة حول فعالية البرامج التعليمية المقاولاتية وأثرها على وعي الطلبة وثقافتهم تجاه إنشاء المؤسسات. كما تم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج spss نسخة 25.

7- حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة على عينة من الاساتذة الجامعيين بكل من جامعة غرداية، جامعة الجلفة (زيان عاشور)، جامعة المسيلة ، جامعة الأغواط (عمار ثليجي)، وجامعة بسكرة (محمدخضر).

- **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة طيلة فترة التسجيل في مرحلة الدكتوراه، وهي الفترة الممتدة ابتداء من 15 أبريل 2022 إلى 15 أكتوبر 2024

8- صعوبات الدراسة:

- صعوبة نسبية في الوصول الى الأساتذة الجامعيين بالجامعات محل الدراسة.
- الامتناع عن الإجابة على الإستبانة لبعض الأساتذة الجامعيين.
- عدم توفر الدراسات الأكاديمية بشكل كافٍ، حيث أن أغلب الدراسات التي تم الوصول إليها لم تدرس العلاقة المباشرة بين التعليم المقاولاتي وثقافة إنشاء المؤسسة ولا علاقة التأثير.

9-الدراسات السابقة:

أ-الدراسات السابقة باللغات الاجنبية:

1- دراسة Mohammad Bahrooz (2012)، مقال معنون ب:

Survey on University Role in Preparation Graduated Students in to Entrepreneurs Universities Towards a Conceptual Framework: Iran's Perspective.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد دور الجامعات في إعداد الطلاب الخريجين ليصبحوا رواد أعمال، حيث استخدمت المنهج الوصفي، تم اختيار عينة مكونة من 397 فردا من بينهم 86 أستاذا و 311 طالبا، حيث خلصت النتائج الى أن التعليم الجامعي له تأثير محدود على إعداد الخريجين ليصبحوا مقاولين، كما أظهرت النتائج أن تأثير التعليم الجامعي كان متوسطا على بعض الخصائص المقاولاتية كالإبداع ، الابتكار والمخاطرة... الخ.

أوصت الدراسة بتعديل المناهج التعليمية وتشجيع الابتكار والابداع وزيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال، ومواجهة التغييرات الإستراتيجية عبر تبني مناهج تعليمية جديدة، دمج التكنولوجيا، وتعزيز البحث العلمي. أما التحديات فتشمل مواكبة المتطلبات المتغيرة وسد الفجوة بين التعليم النظري والتطبيقي.

2- دراسة GonzálezMoren et al (2017) عبارة عن مقال معنون ب:

The role of higher education in development of entrepreneurial competencies: Some insights from Castilla-La Mancha University in Spain

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز النية المقاولاتية بين طلاب الجامعات، كما تبرز الدور الفعال لاكتساب وتنمية الكفاءات المقاولاتية في نشر هذه النية. تم استخدام استبانة ، وُزعت على عينة من 11981 طالبًا من السنة الثانية والرابعة في مختلف التخصصات الجامعية عبر الولايات المتحدة. تم استرداد 1874 استمارة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الكفاءات المقاولاتية التي تم تعليمها للطلاب ونية إنشاء مشاريع مقاولاتية في السنوات الثلاث الأولى بعد التخرج. كما تبين أن طلاب السنة الرابعة أظهروا كفاءات مقاولاتية أعلى في تنظيم المشاريع مقارنة بطلبة السنة الثانية. خلصت الدراسة إلى أن تعليم ريادة الأعمال يمكن أن يكون له تأثير إيجابي وفعال في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلاب، مما يساهم في زيادة نيتهم لإنشاء مشاريع مقاولاتية مستقبلا.

3- دراسة Kavita Panwar Seth (2020) وهي أطروحة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه معنونة ب:

The impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention: An empirical study of entrepreneurship education's four key characteristics

تهدف هذه الدراسة الى معرفة تأثير تعليم المقاولاتية على النية المقاولاتية وهذا من خلال تسليط الضوء على أربع خصائص أساسية، تم استعمال طريقة المسح وتضمن أربع مائة (400) استبيان في تحليل البيانات النهائية، حيث استخدمت هذه الدراسة تحليل مسار SEM.

أشارت النتائج إلى أن التغذية الراجعة وأنشطة خطة العمل تؤثر بشكل مباشر على النية المقاولاتية، ما يعزز أهمية تحسين برامج تعليم المقاولاتية. تلعب الفعالية الذاتية دوراً وسيطاً في تأثير الشبكات المقاولاتية على النية. نموذج الأدوار ليس له تأثير مباشر ولكنه يؤثر من خلال مواقف المشاركين تجاه السلوك المقاولاتية. وكانت توصيات الدراسة بتعزيز الفعالية الذاتية للمشاركين وتطوير برامج التعليم المقاولاتية وكذلك إدراج نماذج أدوار واقعية لتحسين المواقف والسلوك المقاولاتية.

4-دراسة ZERROUKI & TABET AOUL (2020) مقال معنون ب :

Un éclairage sur l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مساهمة التعليم المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية بين الطلاب الجامعيين. اعتمدت الدراسة على إجراء مسح ميداني شمل عينة من الطلاب الذين يتابعون تكويننا في دار المقاولاتية بجامعة تلمسان، وبلغ عددهم 61 طالباً. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS. أظهرت النتائج وجود توجه مقاولاتية ملحوظ بين الطلاب المشاركين، فضلاً عن وجود علاقة إيجابية بين التعليم المقاولاتية وتوجههم المقاولاتية.

5-دراسة et alJiatong (2021) لمقال معنون ب :

Impact of entrepreneurial education, mindset, and creativity on entrepreneurial intention: mediating role of entrepreneurial self-efficacy

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التأثير المباشر للتعليم المقاولاتية، العقلية المقاولاتية، والإبداع على النية المقاولاتية، مع التركيز على الدور غير المباشر للفعالية الذاتية المقاولاتية. استخدمت الدراسة تقنية نموذج المعادلات البنائية عبر برنامج AMOS للتأكد من علاقات الفرضيات. تم جمع بيانات استبيان ذاتية من 365 طالباً جامعياً من مقاطعتي Jiangsu و Zhejiang في الصين.

توصلت النتائج إلى أن التعليم المقاولاتية، والعقلية المقاولاتية، والإبداع تؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على النية المقاولاتية. بالإضافة إلى ذلك، كشفت النتائج أن الفعالية الذاتية المقاولاتية تلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التعليم المقاولاتية، والعقلية الريادية، والإبداع من جهة، والنية من جهة أخرى.

6-دراسة Attar (2022) مقال معنون ب :

L'impact de la formation en entrepreneuriat sur les intentions des étudiants à créer une entreprise.

هدفت الدراسة الى قياس أثر التكوين في مجال المقاولاتية للطلاب ESGEN على نواياهم لتحويل أفكارهم لمشاريع حقيقية في إطار القرار الوزاري رقم 1275، باستخدام المنهج الوصفي ، وتم توزيع الاستبانة على عينة تتكون من 84 طالب وطالبة، وخلصت النتائج إلى أن البرنامج التدريبي له تأثير ايجابي على نوايا الطلاب، جاء نتيجة الدور الذي لعبته الحاضنة من حيث زيادة الوعي والدعم .

7- دراسة Elmobayed (2022) لمقال معنون ب:

The impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in Palestine

هدفت هذه الدراسة لمعرفة ان كان هناك تأثير لبرامج ودورات تعليم المقاولاتية على النوايا المقاولاتية لطلبة الجامعات الفلسطينية، استعمل الباحث المنهج الوصفي مستخدماً أداة الاستبانة، بواسطة البرنامج الإحصائي stata حيث تمثلت العينة من 1000 طالبا وطالبة، خلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر إحصائي للمعرفة المقاولاتية على النوايا المقاولاتية ومن بين ما جاءت به التوصيات أن القائمين على حاضنات الأعمال تحسين مهاراتهم وتقديم تدريب عالي الجودة للمشروعات ، وكذلك العمل مع مؤسسات محلية وتبني نماذج عمل ملائمة، وتوفير التمويل بالتعاون مع المؤسسات المالية وتعزيز حماية الملكية الفكرية وتطوير قوانين جديدة، مع تشجيع الطلاب ورواد الأعمال على المشاركة في ورش العمل.

ب-الدراسات السابقة باللغة العربية:

8- دراسة الرميدي (2018) مقال بعنوان: تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب- إستراتيجية مقترحة للتحسين -

هدفت الدراسة إلى إقرار دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وطرح إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة تتكون من 891 وتم استخدام برنامج spssv25. وخلصت النتائج إلى أن الجامعات المصرية تفتقر إلى رؤية وإستراتيجية واضحة لتطوير ثقافة ريادة الأعمال ،حيث يفتقر التعليم المقاولاتي إلى التواجد الفعال، وغياب حاضنات الأعمال وضعف الدعم المادي والمعنوي.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التوعية بأهمية ريادة الأعمال، وتخصيص الدعم المالي اللازم، وتشجيع القيادات الجامعية الطلاب على الانخراط في ريادة الأعمال ضمن إستراتيجية شاملة.

9- دراسة مدخل وطير (2021) مقال معنون ب: مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة . دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي

هدفت هذه الدراسة إلى البحث حول أثر الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة المقاولاتية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين حيث اعتمدت المنهج الوصفي، كما احتوت العينة على 86 فردا باستخدام البرنامج الإحصائي " smart PLS 3"، وخلصت النتائج إلى ضعف الإستراتيجية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مع اعتماد توعية الطلاب على اجتهادات فردية من بعض الأساتذة. كما أن القدرات الريادية لدى الطلاب تُعزى إلى طبيعة المجتمع المحلي بدلاً من جهود الجامعة، وكانت التوصيات كالاتي: تطوير رؤية واضحة وإدراج مقررات دراسية وتشكيل لجان خبراء وبرامج تدريبية وندوات معتززة دور " دار المقاولاتية " ودعم نشاطات الطلبة.

10- دراسة علويط & فرعون (2022) لمقال معنون ب دراسة تقييمية لواقع التعليم الريادي لعينة من الجامعات الجزائرية سطيف، المسيلة، بسكرة (نموذج مقترح لتدريس برامج ريادة الأعمال)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع التعليم المقاولاتي في ثلاث جامعات جزائرية: جامعة سطيف، جامعة المسيلة، وجامعة بسكرة، من خلال آراء عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعمداء الكليات. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من 600 طالب جامعي سنة و60 عضو هيئة تدريس من خلال توزيع استبيان ، بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع 27 عميد كلية من كليات جامعات عينة الدراسة، كما تم استخدام أداة البرنامج الإحصائي Spss26 وقد خلصت الدراسة إلى أن فعالية التعليم المقاولاتي في هذه الجامعات، وفقاً لآراء المشاركين، لا تصل إلى المستوى المطلوب. كما أشارت إلى وجود ضعف في إعادة صياغة وتطوير البرامج المقاولاتية بما يتماشى مع احتياجات السوق والمستجدات التعليمية ، بالإضافة الى أن هناك ضعف في امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفاءات والخبرات المقاولاتية الضرورية لتنمية المهارات المقاولاتية لدى الطلاب.

11- دراسة بن وريدة وهبول (2022) لمقال معنون ب: دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر دار المقاولاتية على تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج بجامعة سكيكدة، حيث اعتمدت المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من 121 طالبا وطالبة باستخدام الاستبيان لجمع المعلومات وتحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS v21 .

توصلت الدراسة إلى أن دار المقاولاتية تساهم في تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج، من خلال أبعادها الثلاثة: المرافقة القبلية، التكوين، والدعم. ولتعزيز دورها في نشر الثقافة المقاولاتية، أوصت الدراسة بإدراج دار المقاولاتية ضمن الهيكل التنظيمي للجامعة.

12- دراسة بن وريدة ، بوعيطوغيا (2022) لمقال معنون ب: أثر التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة المقبلين على التخرج، اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من 121 طالب وطالبة كما استخدمت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتمت معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS v21 ، أظهرت نتائج الدراسة أن برامج التعليم المقاولاتي، بالإضافة إلى الدعم والمرافقة للمشايخ المنجزة من قبل طلبة الجامعة، لها تأثير كبير على توجهاتهم نحو المقاولاتية.

13- دراسة حمزة بن وريدة (2023) أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير معنونة ب: التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين (دراسة ميدانية لعينة من الطلبة الخريجين بجامعات الشرق الجزائري).

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التعليم المقاولاتي في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج أطوار (اليسانس، ماستر، دكتوراه) من خلال عينة عشوائية مكونة من 739 طالبا وطالبة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، ثم تحليل النتائج المتحصل عليها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v 21).

وخلصت النتائج الى مستوى التعليم المقاولاتي كان متوسط على تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة المقبلين على التخرج، وعليه أوصت الدراسة بتعميم تدريس المقاولاتية في جميع أطوار الليسانس وتعزيز الثقافة المقاولاتية بين

الطلاب، مع تشجيع أصحاب المشاريع وتقديم الدعم للمشرفين، وتذليل الصعوبات التي تعيق نشر هذه الثقافة في الجامعات.

14- دراسة ابراهيم والداود(2023) مقال موسوم ب: دور التعليم الريادي في تعزيز الجاهزية الريادية دراسة استطلاعية لآراء عينة من طلاب وخريجي جامعات محافظة دهوك.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين التعليم الريادي والجاهزية الريادية ،حيث استخدمت المنهج الوصفي، وتم إعداد استمارة استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية من طلاب وخريجي خمس جامعات في محافظة دهوك. وقد تم جمع 365 استبانة وتحليلها بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج (SPSS V26)، وخلصت الاستنتاجات إلى أنه يوجد ترابط كبير بين التعليم الريادي والجاهزية الريادية، إذ يُتوقع أن يكون الطلاب والخريجون أكثر نجاحاً في الريادة إذا تلقوا تعليماً ريادياً مناسباً من خلال المناهج الدراسية والأنشطة العملية المتصلة بالريادة، فضلاً عن توفر الموارد الداعمة. وأوصت الدراسة إلى ضرورة إدراج مادة الريادة في جميع أقسام الجامعات، لما لها من أهمية في تطوير مهارات التفكير الريادي لدى الطلاب والخريجين، مما يسهم في إعدادهم لإطلاق مشاريعهم الخاصة بدلاً من البحث عن وظائف.

9- التعليق على الدراسات السابقة وبيان الفجوة البحثية

9-1 جدول ملخص للدراسات السابقة

رقم الدراسة	الباحث	عنوان الدراسة	العينة	الأداة والمعالجة الإحصائية	أبرز النتائج
01	Mohammad Bahrooz	Survey on University Role in Preparation Graduated Students in to Entrepreneurs Universities Towards a Conceptual	397 فردا ما بين طلاب واساتذة	الاستبيان	دور متوسط للتعليم المقاولاتي على بعض خصائص

المقاولاتية كالإبداع والمخاطرة			Framework: Iran's Perspective		
الكفاءات المقاولاتية المكتسبة بالتعليم لها أثر إيجابي على نية إنشاء مشاريع مقاولاتية	الاستبيان برنامج الحزم الإحصائية .SPSS.	1874 طالبا	The role of higher education in development of entrepreneurial competencies: Some insights from Castilla-La Mancha University in Spain	GonzálezMoren	02
التغذية الراجعة وأنشطة خطة العمل تؤثر بشكل مباشر على النية المقاولاتية ، ما يعزز أهمية تحسين برامج تعليم المقاولاتية	الاستبيان تحليل مسار SEM		The impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention: An empirical study of entrepreneurship education's four key characteristics	Kavita Panwar Seth	03

أثر إيجابي للتعليم المقاولاتي على تعزيز روح المقاولاتية	الاستبيان برنامج الحزم الإحصائية SPSS.	61 طالبا	Un éclairage sur l'impact de l »enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen	ZERROUKI & TABET AOUL	04
شكل التعليم المقاولاتي جزءا مت المتغيرات المستقلة للدراسة وله دور إيجابي على إنشاء النية المقاولاتية ولكن بوساطة متغير الفعالية الذاتية	الاستبيان نموذج المعادلات البنائية باستخدام برنامج AMOS	365 طالبا	mpact of entrepreneurial education, mindset, and creativity on entrepreneurial intention: mediating role of entrepreneurial self-efficacy	Jiatong	05

06	Attar	L'impact de la formation en entrepreneuriat sur les intentions des étudiants à créer une entreprise	84 طالباً	الاستبيان	البرنامج التدريبي له تأثير ايجابي على نوايا الطلاب، بسبب الدور الذي لعبته الحاضنة في زيادة الوعي والدعم
07	Elmobayed	The impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in Palestine .	1000 طالباً		لا يوجد أثر إحصائي للمعرفة المقاولاتية على النوايا المقاولاتية
08	الرميدي	تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - إستراتيجية مقترحة للتحسين -		الاستبيان برنامج spss.	ضعف دور الجامعات يعود في أحد جوانبه إلى عدم وجود دور فعال للتعليم المقاولاتي

09	مدخل وطيير	مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة . دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي	الأستاذة الجامعيين (86)	الاستبيان smart PLS 3	دور ضعيف للجامعات في نشر الثقافة المقاولاتية
10	علويط & فرعون	دراسة تقييمية لواقع التعليم الريادي لعينة من الجامعات الجزائرية سطيف، المسيلة، بسكرة (نموذج مقترح لتدريس برامج ريادة الأعمال)	600 طالب جامعي و 60 عضو هيئة تدريس	الاستبيان والمقابلة برنامج . spss	التعليم المقاولاتي ليس في المستوى المطلوب. ضرورة تطوير البرامج ورفع مستوى الكفاءات
11	بن وريدة وهبول	دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير	121 طالبا	الاستبيان برنامج . spss	دار المقاولاتية تساهم في تعزيز الثقافة المقاولاتية
12	بن وريدة، بوعيطه و غياد	أثر التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم	121 طالبا	الاستبيان برنامج . spss	برامج التعليم المقاولاتي، وكذا الدعم والمرافقة للمشاريع المنجزة من قبل طلبة

			الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة.		الجامعة، لها تأثير كبير على توجهاتهم نحو المقاولاتية
13	حمزة بن وريدة	التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين (دراسة ميدانية لعينة من من الطلبة الخريجين بجامعات الشرق الجزائري).	739 طالبا	الاستبيان برنامج spss.	مستوى متوسط لأثر التعليم المقاولاتي على تفعيل الثقافة المقاولاتية
14	أدوارد ابراهيم	دور التعليم الريادي في تعزيز الجاهزية الريادية دراسة استطلاعية لآراء عينة من طلاب وخريجي جامعات محافظة دھوك.	365365	الاستبيان برنامج spss.	يوجد ترابط كبير بين التعليم الريادي والجاهزية الريادية

9-2 التعليق وبيان الفجوة البحثية

نتطرق فيما يلي إلى استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة المذكورة، وذلك بهدف إبراز الفجوة البحثية، مع الإشارة بداية إلى أننا سنكتفي بذكر رقم الدراسة كما هو مذكور في الجدول الملخص، بدلا من صاحب الدراسة وعنوانها، توخيا لاجتناب الإطالة والتكرار.

إن استعراض الدراسات السابقة وفق ما سبق بيانه يظهر جوانب من الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسة وتلك الدراسات وذلك في جوانب نلخصها فيما يلي:

✓ من حيث عينة الدراسة :

تهتم هذه الدراسة ببحث العلاقة بين التعليم المقاولاتي وإرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين بعينة من جامعات وسط شرق الجزائر ، ويلاحظ إنه بينما اهتمت دراسات سابقة بهذا الجانب مثلا لدراسة الثامنة والدراسة التاسعة إلا أن أغلب عينة الدراسات الأخرى اختارت الطلاب الجامعيين سواء الذين يمارسون الدراسة أو الخريجين كعينة لجمع البيانات منهم.

تتفق دراستنا مع كل الدراسات السابقة تقريبا في أداة الدراسة وهي الاستبيان والذيعتبرالأداة الملائمة لاستطلاعات الرأي في مثل هذه البحوث هذا من جهة، ومنجهة أخرى فإنه بينما استخدمت دراسات برنامج SPSS في التحليل الإحصائي للبيانات، كما استخدمناه في دراستنا، مثل الدراسة الثانية والخامسة والثامنة ، فإن دراسات أخرى اختارت برامج تتفق مع منهجية التحليل التي اختارتها كما نجد ذلك مثلا في تحليل المسار SEM في الدراسة الثالثة ، والتحليل بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج AMOS في الدراسة الخامسة على سبيل المثال.

✓ من حيث متغيرات الدراسة:

يلاحظ التقارب العام في المتغيرات المختارة بين دراستنا والدراسات السابقة في تحليل العلاقة بين التعليم المقاولاتي وثقافة إنشاء المؤسسة، إلا أن التعبير عن هذه المتغيرات اختلف من دراسة إلى أخرى بالنسبة للمتغير المستقل وهو التعليم المقاولاتي، إذ نجد دراسات استخدمته بهذا الاصطلاح سواء كمتغير مستقل منفرد كما هو الحال في الدراسة الأولى والثالثة والرابعة والثانية عشر والثالثة عشر، أو كأحد المتغيرات المستقلة كما هو الحال في الدراسة الخامسة. كما نجد دراسات أخرى قد اختارت تسميات أخرى مثل التعليم الريادي أو تعليم ريادة الأعمال كما هو الحال في الدراسة الثانية والثالثة عشر والرابعة عشر، ومثل التكوين المقاولاتي كما هو الحال في الدراسة السادسة ، بينما نجدكلا من الدراسة الثامنة والتاسعة والعاشرة قد اهتمت بمتغير دور الجامعات والواقع التعليمي ودار المقاولتية.

أما بالنسبة للمتغير التابع في دراستنا وهو ثقافة إنشاء المؤسسة فقد ورد باصطلاحات قريبة في الدراسات التي تم التطرق إليها وعرضها ،حيث نجد أن أبرز الإصلاحات في هذا الجانب: النية المقاولاتية (الدراسة الثانية والثالثة والخامسة والسادسة والثالثة عشر)، الثقافة المقاولاتية (الدراسة التاسعة والحادية عشر والثالثة عشر)، بالإضافة إلى التوجه المقاولاتي (الدراسة الثانية عشر) والروح المقاولاتية(الدراسة الرابعة).

✓ الفجوة البحثية:

مما سبق عرضه، تبرز الفجوة البحثية لدراستنا هذه وهي مقارنة دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة ولكن بثلاثة أبعاد للمتغير المستقل هي البرامج التعليمية التحسيس والتوعية الدعم والمرافقة.

لقد وجدنا أن التعليم المقاولاتي ثم تناوله أحيانا بنوع من العموم كمفهوم ذي بعد واحد، أو كجزء من جملة من المتغيرات المستقلة الأخرى مما يجعل تناولنا له من خلال متغيرات محددة يضيف جانبا من الدقة في بيان دوره المراد بحثه وفقا للأهداف المسطرة لهذه الدراسة .

ولقد استفدنا في اختيارنا لهذه الأبعاد الممثلة للمتغير المستقل مما وجدناه من تأكيد أو توصيات على أهميتها في الدراسات التي تمت مطالعتها واستعراضها، فقد أكدت مثلا الدراسة التاسعة على بعد البرامج التعليمية ، وأكدت الدراسة السادسة على بعدي التحسيس والتوعية والدعم والمرافقة من خلال حاضنة الأعمال ، وكذلك الحال في الدراسة العاشرة الدراسة الحادية عشرة .

10-تقسيم الدراسة:

بهدف الإجابة على الاشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري و جانب ميداني، بما يتناسب مع موضوع الأطروحة، حيث شمل الجانب النظري فصلين، تناولنا في الفصل الأول ماهية المقاولاتية و المقاول و مفهوم التعليم المقاولاتي و متطلبات و أبعاد و أشكال التعليم المقاولاتي بالإضافة إلى تجارب دولية في التعليم المقاولاتي و في الفصل الثاني ركزنا على مفاهيم الثقافة المقاولاتية و المؤسسات الناشئة مع الإشارة إلى قرار رقم 1275 و دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة انشاء المؤسسة و علاقتها مع حاضنة الأعمال الجامعية.

أما الجانب الميداني تضمن فصلا واحدا فيه مبحثين، منهجية الدراسة و عرض تحليل مناقشة النتائج بهدف اختبار الفرضيات و مناقشتها للوصول إلى نتائج تفسير دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة بجامعات وسط شرق الجزائر .

الفصل الأول: الإطار

النظري للتعليم

المقاولاتي

تمهيد:

أصبحت المقاولاتية موضوعًا حيويًا يلقي اهتمامًا متزايدًا من الحكومات بسبب دورها الاجتماعي والاقتصادي. لم تعد مقتصرة على الأوساط الأكاديمية، بل أصبحت جزءًا من الاستراتيجيات السياسية لتعزيز النمو.

حظي التعليم المقاولاتي بتركيز كبير من المجتمعات الأكاديمية والاقتصادية، نظرًا لقدرته على تنشيط الأعمال. يعزز تعليم المقاولاتية ثقافة ريادية لدى الشباب، مما يزيد من فرص إنشاء مشاريع جديدة تسهم في التنويع الاقتصادي.

في ظل توجهات الوزارة لتحويل الجامعات إلى مراكز لخلق الثروة، تبرز أهمية التعليم المقاولاتي كأداة رئيسية لإعداد رواد الأعمال القادرين على مواجهة التحديات الاقتصادية، سنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

❖ **المبحث الأول:** مدخل مفاهيمي للمقاولاتية

❖ **المبحث الثاني:** ماهية التعليم المقاولاتي

❖ **المبحث الثالث:** متطلبات وأشكال التعليم المقاولاتي

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي للمقاوالاتية

تُفهم المقاوالاتية عادةً على أنها عملية فتح وإدارة مشروع صغير، لكن ليس كل مشروع صغير يُعتبر رياديًا. رغم ازدهار ريادة الأعمال، تظل تعريفاتها غير متسقة، حيث تُعتبر ريادة الأعمال ظاهرة معقدة تتضمن أنشطة متنوعة تتطلب مهارات مختلفة. يختلف تعريفها بناءً على منظور الباحث، سواء كان اقتصاديًا أو اجتماعيًا أو نفسيًا، مما يجعلها مفهومًا متعدد الأبعاد.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية

مصطلح المقاوالاتية مشتق من الفعل الفرنسي «entreprendre»، والكلمة الألمانية «unternehmen»، وكلاهما يترجم إلى «تعهد». في أوائل عام 1700، وصف كانتيلون المقاول بأنه يتحمل المخاطر من خلال الشراء بأسعار معينة والبيع بأسعار غير مؤكدة. بعد كانتيلون، قام جان بابتيستساي بتوسيع التعريف ليشمل مفهوم الجمع بين عوامل الإنتاج، مشيرًا أيضًا إلى أن المقاول يجب أن يتمتع بصفات شخصية خاصة Carton et (al,1998,p.2,3)، إن فهم مفهوم المقاوالاتية لا يكتمل أبدًا دون شرح مساهمات جوزيف شومبيتر في تعريفه. عرف شومبيتر (1934) المقاوالاتية بأنها عملية خلق "مجموعات جديدة" بواسطة عناصر الإنتاج التي تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي. رفض شومبيتر النظرة المقبولة على نطاق واسع للسوق باعتبارها هيكلًا تنافسيًا تامًا، وبدلاً من ذلك نظر إليها باعتبارها عملية ديناميكية يقودها التدمير الخلاق. لقد كان أول شخص ينظر إلى المقاوالاتية باعتبارها عملاً من أعمال الابتكار، "التدمير الخلاق" لخلق شيء جديد وأكثر قيمة، وهو جوهر التنمية الاقتصادية. يركز تعريف شومبيتر للمقاوالاتية على الابتكار، الذي يتجلى في شكل منتجات جديدة، وأساليب إنتاج جديدة، أسواق جديدة وأشكال جديدة من التنظيم (Sikalieh et al,2012,p.130.131).

أولاً: تعريف المقاوالاتية

- لغة: هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة وأصل اشتقاقها الفعل قال يقول قولاً وقوله في أمره وتقولاً أي أوضحاً فالمقولة معناه المفاوضة والمجادلة .

- اصطلاحاً: تختلف تعاريف المقاوالاتية باختلاف الزوايا المنظور إليها ونذكر منها: (علون والسبتي، 2019، ص.4) عرفها Akhtar (2016) بأنها العملية التي يُظهر بها الفرد أربعة سلوكيات: التعرف على الفرص، واستغلال الفرص، والابتكار وخلق القيمة (Akhtar,2016,p.16.17)، عرف Hisrich et

Peters (1991)المقاوالاتية: بأنها سلوك يتضمن المبادرة في تنظيم وإعادة تنظيم الموارد الاقتصادية والاجتماعية لاستغلال الفرص والمواقف، مع قبول المخاطر المحتملة والفشل. إنها عملية ابتكار شيء جديد وذو قيمة، تتطلب استثمار الوقت والجهد، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، بهدف تحقيق نتائج مالية وشخصية مرضية (Siomy,2007,p.94) ، كما يعرف Barot (2015)المقاوالاتيةبطريقتين. الأولى هي المقاوالاتية المرتكزة على الفرص، حيث يكتشف الفرد (المقاوالاتية) فرصة تجارية ويقرر استثمارها. الثانية هي المقاوالاتية القائمة على الضرورة، حيث يكون الفرد مضطرا للبحث عن مصدر رزق بسبب عدم توفر أي وسائل أخرى لكسب المال (Barrot,2015,p.163) ،وعرفها Shane & Venkataraman(2000)على أنها نشاط يتضمن اكتشاف وتقييم استغلال الفرص لتقديم سلع، خدمات جديدة، تطوير طرق تنظيم، وأسواق، عمليات، ومواد خام عبر جهود تنظيمية كانت غير موجودة سابقاً (Longva,2019,p.16)، وفقاً لتعريف المفوضية الأوروبية، تشير "المقاوالاتية" إلى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال. تشمل هذه القدرة الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر المحسوبة، بالإضافة إلى القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع لتحقيق الأهداف. تدعم هذه الروح كل شخص في حياته اليومية في المنزل والمجتمع؛ تجعل الموظفين أكثر وعياً بسياق عملهم وأكثر قدرة على اقتناص الفرص، وتوفر أساساً لرواد الأعمال لإنشاء نشاط اجتماعي أو تجاري (Kurotimi et al ,2017,p.2038)، كما يعرف Neck وآخرون المقاوالاتية طريقة للتفكير والتصرف والوجود تجمع بين القدرة على إيجاد أو خلق فرص جديدة والشجاعة للعمل بناءً عليها (Makaya,2023,p.14)، تُعرّف المقاوالاتية بأنها العملية التي يسعى الأفراد من خلالها إلى استغلال الفرص بغض النظر عن الموارد التي يسيطرون عليها حالياً بغرض استغلال السلع والخدمات المستقبلية (Barringer,2010,p.8)، وعرف Klein (2008) المقاوالاتية بأنها نشاط يتضمن اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص لتقديم سلع وخدمات جديدة، وابتكار طرق تنظيم جديدة، وأسواق، وعمليات، ومواد خام، من خلال تنظيم جهود لم تكن موجودة سابقاً (Klein,2008,p.2)، وعرف Cooper (2004) المقاوالاتية: القدرة على تحديد والوصول إلى الموارد واستغلالها لخلق الثروات، والقدرة على تقييم المخاطر واتخاذ القرارات المناسبة والمقبولة، والإصرار على متابعة الأمور حتى تحقيقها (Cooper et al. 2004, p.12)، المقاوالاتية وفقاً لGartner هي ظاهرة متعددة الأبعاد تشمل مهارات وسمات شخصية تتميز بالابتكار وإحداث التغيير الفريد، وخلق القيمة، وإنشاء المنظمات، وتحقيق النمو من خلال ملكية مشاريع تجارية أو مشاريع غير ربحية (Arendt,2024,p.20)،

وهي عملية ديناميكية واجتماعية حيث يقوم الأفراد، بمفردهم أو بالتعاون مع الآخرين، بالتعرف على الفرص للابتكار والتصرف بناءً على هذه الفرص من خلال تحويل الأفكار إلى أنشطة عملية وموجهة، سواء في سياق اجتماعي أو ثقافي أو اقتصادي (Ministry of Education and Research, 2004, p.4)، وعرفت **المفوضية الأوروبية** (2006) هي عملية ديناميكية واجتماعية حيث يقوم الأفراد، بمفردهم أو بالتعاون، بتحديد فرص الابتكار والعمل على تحقيقها من خلال تحويل الأفكار إلى أنشطة عملية ومستهدفة، سواء في سياق اجتماعي أو ثقافي أو اقتصادي (European Commission, 2006, p.20)، وعرفها Brush et al (2003) هي سلوك الأفراد في اكتشاف وابتكار الفرص التي تعزز نمو المنظمة، ويتضمن ذلك ظهور صناعات جديدة، تشكيل فرق جديدة، خلق الثروات، والتغيرات الكبيرة في هيكل المنظمة (Brush et al, 2003, p.311)، وعرفها **العتيبي** بأنها إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية وبناء المستقبل (العتيبي, 2015, ص.626).

الجدول التالي يوضح بعض التعريفات المختارة للمقاولاتية وهي كما يلي (Kambewa &

:Chiwaul, 2018, p.465)

جدول رقم (01): تعريفات المقاولاتية لبعض الباحثين

المؤلف	المقاولاتية
Sheehan(1950)	المقاولاتية هي عملية اتخاذ القرارات الاساسية بشأن دمج واستخدام العمل البشري والموارد الطبيعية ورأس المال لانتاج السلع والخدمات التي يحتاجها الناس ويعيشون عليها
Cole(1959)	المقاولاتية هي الانشطة المقصودة بما في ذلك سلسلة متكاملة من القرارات التي يتخذها فرداً أو مجموعة من الأفراد لبدء أو الحفاظ على أو تكبير وحدة عمل هادفة للربح د
Leibenstein(1968)	نقصد بالمقاولاتية الروتينية الأنشطة المتضمنة في تنسيق وإدارة مؤسسة قائمة بشكل جيد حيث تكون جزء من وظيفة الانتاج قيد الاستخدام (البدائل المحتملة للاستخدام الحالي) المعروفة جيداً وتعمل في سوق راسخة ومحددة بوضوح. أما المقاولاتية لجديدة، ونقصد بها الأنشطة اللازمة لإنشاء أو إدارة مؤسسة لا تكون فيها جميع الأسواق راسخة

ومحددة بوضوح و/ أو تكون الأجزاء ذات الصلة من وظائف الانتاج غير معروفة تماما.	
المقاولاتية هي نشاط تأسيس شركة جديدة لم تكن موجودة من قبل، المقاول هو شخصوالمقاولين هم مجموعة صغيرة من الأشخاص وهم مؤسسوا الشركات الجديدة.	Howell (1972)
ترتبط المقاولاتية باكتشاف الفرص في الاقتصاد، حيث يتميز المقاول ب" الوعي بالفرص المكتشفة حتى الآن".	Kirzner (1973)
المقاولاتية هي خلق وبناء وتوزيع شيء ذي قيمة من لاشيء عمليا.	Timmos (1988)
المقاولاتية هي انشاء منظمة جديدة	Gartner(1988)
المقاولاتية هي عملية يسعى من خلالها الأفراد إما بمفردهم أو داخل المنظمات إل اغتنام الفرص بغض النظر عن الموارد التي يسيطرون عليها حاليا.	Stevenson and Jarillo (1990)
المقاولاتية هي عملية اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص.	Shane and Venkataraman (2000)
المقاولاتية عملية نشاء منظمة اقتصادية مبتكرة أو شبكة من المنظمات بهدف الربح أو النمو في ظل ظروف المخاطرة وعدم اليقين.	Dollinger (2008)
المقاولاتية هي عملية خلق شيء جديد ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة، والحصول على عوائد ناتجة عن الرضى المالي والشخصي والاستقلال،	Hisrich et al (2009)
المقاولاتية هي المورد والعملية حالة الوجود التي يستغل من خلالها الافراد الفرص الإيجابية في السوق من خلال انشاء وتنمية شركات أعمال جديدة.	Gries and Naude (2011)
المقاولاتية هي عملية ديناميكية واجتماعية، حيث يحدد الافراد بمفردهم أو بالتعاون الفرص ويقومون بشيء ما بها لاعادة تجسيد الأفكار غلى أنشطة عملية أو موجهة في سياقات اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية.	Berglund and Holmgren (2013)

تشير المقاولاتية بشيء أساسي إلى وظيفة اقتصادية يقوم بها الأفراد. المقاولين، الذين يعملون بشكل مستقل أو داخل المنظمات، لاكتشاف وخلق فرص جديدة وتقديم أفكارهم إلى السوق، في ظل عدم اليقين من خلال اتخاذ قرارات بشأن الموقع وتصميم المنتجات واستخدام الموارد والمؤسسات وأنظمة المكافآت.	Carlsson et al (2013)
---	------------------------------

المصدر:

Mwatsika, C., Kambewa, P., & Chiwaula, L. (2018). Untangling the concept of entrepreneurship towards a common perspective. *African Journal of Business Management*, 12(14), 451-470. p.456

ثانيا: البراديجمات المفسرة للمقاولاتية

من الواضح أن المقاولاتية تعد ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد ، ولا يمكن اختصارها في نموذج واحد فقط لفهم جميع جوانبها المختلفة. لذا فإن من الضروري تبني منظور متعدد النماذج مع وصف كيفية التكامل هذه النماذج مع حقول المقاولاتية، في هذا السياق أوصى Verstraet و Fayolle (2004) بأربعة نماذج رئيسية للبحث في المقاولاتية، وهي نموذج الفرصة التجارية، نموذج إنشاء المنظمة، نموذج خلق القيمة، وفي الأخير نموذج الابتكار نتطرق لهم كالآتي: (Dalhoum & Jarboui, 2016, p.369).

1- نموذج الفرصة:

يعود نموذج الفرصة بشكل أساسي الى أعمال (Kirzner) Messengehem, 2006, p.3 ، وفقا لهذا الاتجاه يعرف Shane و Venkataraman في مقال لهما معنون ب "The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research" كالتالي: "المقاولاتية هي التحليل العلمي الذي يسمح بواسطته اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص التي تمكن من انشاء سلع مستقبلية" (Shane & Venkataraman, 2000, p.218).

وفقا ل Casson (1982) الفرصة هي إدخال منتجات جديدة أو خدمات أو مواد خام أو طرق تنظيمية جديدة إلى السوق ويتم بيعها بسعر يفوق تكلفة إنتاجها Short (2010, p.55). استنادا للتعريف فالباحثان يقدمان مثلا لشخص له القدرة على اكتشاف فرص موجودة غير مستغلة من طرف مالكيها ، واقتناءها للاستغلال الحسن، ثم جمعها وبيعها كسلع وخدمات. تعتبر الفرصة من الأساس معلومات مهمة وجديدة تصل للشخص وفق شرطين:

الأول يكون للشخص معرفة مسبقة مكملة لهذه المعلومات والثاني خصائص معرفية للشخص لتقييم تلك المعلومات، مما يجعل من الفرد تكوين رؤية مقاولاتية : مشروع استغلال فرصة (Laviolette & Loue, 2006, p.3). كما أشار Julien (1994) إلى أن المقولة هي استغلال الفرص في بيئة غير مستقرة. من خلال المساهمة في خلق عدم الاستقرار بواسطة التدخلات المتواصلة في عمليات الإنتاج والتوزيع (Ibrahim, 2011, p.33).

وفقا لدراكر هناك ثلاثة أنواع من مصادر الفرص:

- الفرص الموجودة في الأسواق القائمة والتي نشأت لعدم كفاءة في السوق بسبب عدم توفر معلومات بشكل متساو لجميع الأطراف، أو حدود التكنولوجيا التي قد لا تسمح بتلبية بعض الاحتياجات السوقية.
- الفرص الناشئة من التغيرات الخارجية مثل التغيرات السياسية، أو الاجتماعية، أو الديمغرافية، أو الاقتصادية.
- الفرص الناشئة عن الاختراعات والاكتشافات (Messeghem, 2006, p.5).

2- نموذج البروز التنظيمي:

بدأ اتجاه البروز المنظمات وأسسه (Gartner 1988) الذي ينطلق من فكرة أن المقاولاتية هي إنشاء منظمة جديدة (Bekaddour & Bouanini, 2020, p.210)، يحتوي هذا النموذج على أربعة أبعاد (البيئة، والفرد (الأفراد)، والعملية، والتنظيم)، يعرف "البروز التنظيمي" بأنه عملية التنظيم التفاعلي بين العناصر التي تنتمي إلى البيئة والعناصر الأخرى المرتبطة بالفرد والتي تؤدي إلى تنظيم جديد (Pesqueux, 2020, P.34. 35) في هذا النموذج بأن المقولة مراحل إنشاء منظمة، وهو ما يعني مجموع الأنشطة التي بواسطتها يعمل المقاول على حشد وجمع وتنسيق الموارد وذلك من أجل تحويل فكرة في شكل مشروع مجسد ومنظم، حيث يكون للمقاول القدرة على التحكم في التغيير ومتابعته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة (Laviolette & Loue, 2006, p.3).

3- نموذج إنشاء القيمة:

بالنسبة ل (Bruyat 1993) أن المفهوم العلمي الذي يتم دراسته في ميدان المقاولاتية هو حوار بين التوليفة خلق القيمة والفرد (Bruyat, 1993, p.56) والذي يعرفه برويات 1993 بأنه حركية التغيير حيث يكون الشخص فاعلا في إنشاء القيمة، وأساليبيها التي يحددها، بواسطة الدعم (المشروع، البنية) باستثمارها واستغلالها.

في نفس الإسهام يعرف فايول 2004 أنها حالة تتقاطع فيها جهود فرد مميز يتمتع بالتزام شخصي عميق ، من حيث الوقت والمال والطاقة، مع مشروع أو منظمة ناشئة أو مستقرة من النوع المقاولاتي. تشمل القيمة التي تم إنشاؤه إلى المساهمات الفنية والمالية والشخصية التي تقدمها المنظمة، مما يوفر شعورا بالرضا للمقاول والأطراف المعنية، بالنسبة للمقاول تتضمن هذه القيمة المكاسب المالية والمادية، فضلا عن الاستقلالية ، السلطة، واحترام الذات، أما بالنسبة للعملاء، فتتمثل القيمة في مستوى الرضا المستمد من استهلاكهم للسلع و/ الخدمات المقدمة، أما فيما يتعلق بالمولين التركيز يكون على الربحية بالإضافة إلى المكاسب النقدية الفعلية والمحتملة التي يمكن تحقيقها (Laviolette & Loue, 2004, p.3.4).

- عرف Bruyat التوليفة (فرد- إنشاء القيمة) على النحو التالي:

فرد — إنشاء قيمة

يرى برويات أن المقاول ليس مجرد آلة عمياء تتأثر آليا للمحفزات المحيطة به ، ولكنه قادر على الابتكار والتعلم والتأثير في بيئته (Bruyat & Julien, 2001, p.165)، فالفرد شرط مهم لإنشاء القيمة، فهو من يحدد طرق الإنتاج والحجم فاعل رئيسي (Bruyat, 1993, p.57).

إنشاء قيمة — فرد

عندما يتم بدء مشروع ، فإنه يضع حواجزا على منشئه ، مما يجعل الفرد متعلقا بدرجة أن يكون معرفا به. يقوم الفرد بإنشاء وإدارة مشروع أو عرض ابتكار، لكنه في الوقت نفسه مقيد وقد يتغير (Bruyat & Julien, 2001, p.169)، اذ ومن المرجح أن تتغير خصائصه (الدراية والقيم والمواقف...) (Bruyat, 1993, p.57) النظام الريادي (فرد- إنشاء القيمة) يتفاعل مع بيئته ويكون "مدمجًا" ضمن عملية زمنية تُعد بُعدًا لا غنى عنه (Fayolle, 2002, p.8).

4- نموذج الابتكار:

يعتبر النموذج الأقدم الذي يدين بجوهره الى الخبير الاقتصادي جوزيف شومبيتر وكذلك للمدرسة النمساوية (Jaziri, 2009, p.10)، ومؤخرا في أعمال دراكر يعتقد هذا المؤلف أن تقديم الابتكار من قبل المقاول يعتبر العملية الرئيسية في قوة التغيير الاقتصادي.

في هذا السياق، يُنظر إلى الابتكار على أنه أكثر من مجرد فكرة جديدة؛ فهو لا يتحول إلى ابتكار حقيقي إلا عندما يُطبق على عملية صناعية ويضيف قيمة جديدة إلى وظيفة الإنتاج نتيجة لهذا التطبيق. يميز دراكر بين الإدارة التقليدية والمقاولة من خلال تأكيده على أن الابتكار يتطلب استجابة للتغيير بطرق جديدة ومنتجة. الابتكار هو العنصر الأساسي الذي يميز المقاولين، لأنه يعكس قدرتهم على تحويل التغييرات والفرص إلى نتائج ملموسة تعود بالفائدة على السوق والمجتمع (Dalhoum&Jarbou,2016,p.370)، كما يعرف Siegel(1978) الابتكار بأنه إيجاد طرق جديدة أو غير تقليدية لاستخدام الموارد المتاحة (Chorfi,2021p.87).

المطلب الثاني: المدارس الفكرية للمقاوالاتية

لقد خصص العلماء والباحثون ما يقرب من ثلاثة قرون لمحاولة تحديد مفهوم المقاوالاتية، يمكن أن يكون راجع إلى عدم اتفاق واحد في الآراء جزئياً إلى حقيقة إن المقاوالاتية ليست متضمنة في أي مجال أكاديمي واحد. ساهمت عدة تخصصات من وجهات نظرها المختلفة حول مفهوم المقاوالاتية، بما في ذلك علم النفس ، وعلم الاجتماع ، والاقتصاد، والإدارة. ونظراً للاهتمام المتزايد بالمقاوالاتية في السنوات الأخيرة فمن غير المرجح، أن يتضاءل هذا الاهتمام متعدد التخصصات في أي وقت قريب (Congregado,.2007,p.49)

وفقاً لفايول ، يمكن تلخيص الأبحاث حول المقاوالاتية في ثلاث مناهج أساسية: النهج

الاقتصادي(الوظيفي)، والمنهج السلوكي، والمنهج العملياتي أراد الأول الإجابة على سؤال "من هو...؟". وحاول الثاني الإجابة على سؤال "ماذا يعني...؟". والأخير مهتم أكثر بـ "لماذا...؟" و"كيف...؟" (Fayolle,2002,p.3).

أولاً: المقاربة الاقتصادية(الوظيفية) (ماذا)

تبلور هذا النهج من خلال كتابات R.Cantillon (1697-1735) الذي يعتبر أول من أدخل مفهوم المقاوالاتية وعرض وظيفة المقاول ودوره في التنمية الاقتصادية ثم قام J.B.Say(1767-1832)بتوسيع تحليلات كنتيلون من خلال تعريف مهنة المقاول والرأسمالي فهو يربط المقاول بالابتكار من خلال رؤيته كعامل للتغيير، ثم كان J.Schumpeter (1883-1950) هو من وضع أسس مجال المقاوالاتية من خلال نشر نظريته في التطور الاقتصادي(Aicha,2021,p.2) يرى بعض الاقتصاديين أن بعض مظاهر ريادة الأعمال موجودة منذ فجر البشرية، بينما ظهر مفهوم المقاوالاتية والمقاولين في الأدبيات والعلوم لدى الباحثين في القرن 18 ، إلا أنهم كانوا

لهم دور قاصر وهامشي في الانجازات العلمية ، حيث ظلوا مجرد خلفية لبعض النظريات الاقتصادية تبلورت في ثلاث تيارات رئيسية تمثلت فيما يلي:

- التيار الأول: مستمد من نظرية F.Knight (عشرينيات القرن العشرين) والتي بموجبها تفهم المقاولاتية على أنها القدرة على تحمل مخاطر نشاط السوق.
- التيار الثاني: مستمد من نظرية J.Schumpeter (ثلاثينيات القرن العشرين) حيث يكمن جوهر صفة قيادة الأعمال في قدرة الناس على تقديم ابتكارات سوقية.
- التيار الثالث: مشتق من نظرية I.M.Kirzner (النصف الثاني من القرن العشرين) المتعلقة بالمقاول الذي يتحمل المخاطر ويعمل في ظروف اللاتيقن (Pomianek, 2018, p.74).

يشكل ريتشارد كانتيلون (1734-1680)، وجان بابتيستاي (1767-1832)، وجوزيف شومبيتر (1883-1950) ثلاثي الاقتصاديين الذين أسسوا النظرية الاقتصادية لرواد الأعمال، والتي بنيت على ثلاث كلمات رئيسية: عدم اليقين والمخاطر والتغيير والابتكار (Pham Thi Thuy, 2019, p.46)، كان الهدف الرئيسي هنا هو تحديد "وظيفة المقاولاتية"، والتي يمكن ان تشمل الأنشطة وخصائص قيادة الأعمال. يسعى هذا المنظور إلى فهم ما يفعله المقاول فعلياً (Alaydi, 2021, p.11)، وبناءاً على ذلك يوضح Fayolle كيف تصور الاقتصاديون أن رائد الأعمال يتولى أربعة أدوار مختلفة في النظام الاقتصادي؛ "المجازف/مدير المخاطر" (كانتيلون، ساي، نايت)، "المبتكر" (شومبيتر)، "الباحث اليقظ عن الفرص" (هايك، ميزس، كيرزнер) أو "الباحث عن الفرص و"منسق الموارد المحدودة" (كاسون) (Lackéus, 2016, p.5).

يركز الاقتصاديون هنا على وصف الوظائف التي يؤديها ويفعلها المقاول يقوم هؤلاء المؤلفون بتحليل مفهوم المقاولاتية من زاوية إنشاء منظمة مدرة للثروة ، بالنسبة لغايول، يهدف هذا النهج الاقتصادي إلى فهم تأثير إنشاء المؤسسات ودور المقاولين في التنمية الاجتماعية والاقتصادية (Dali, 2014, p.125, 126).

يعتبر كل من ريتشارد كانتيلون (1755) وجان بابتيست ساي (1821) على أنهما سلائف لدمج المقاولاتية في المجال الاقتصادي. يعرف كانتيلون المقاولاتية بأنها نشاط ينطوي على مخاطر، حيث يلعب رائد الأعمال دور منسق لعوامل الإنتاج، بحيث يشتري بسعر ثابت لبيعه بسعر مستقبلي غير مؤكد. تقدم هذه الرؤية عدم اليقين كعنصر أساسي في تعريف المقاول، بغض النظر عن وظائفه المحددة. يعتبر جان بابتيست ساي

المقاول بمثابة وكيل اقتصادي ينظم ويحسن استخدام عوامل الإنتاج، وبالتالي تحسين إنتاجيتها أو ربحيتها. ويؤكد ساي أن رائد الأعمال يتميز بقدرته على الابتكار وتطبيق علمه، الأمر الذي يتطلب الذكاء والفطنة لتحديد الاحتياجات والاستجابة لها. وهو يفرق بين المقاول والرأسمالي، فالأول يتحمل مخاطر المشروع الذي يموله بوسائله الخاصة أو بالقرض، بينما يقدم الثاني رأس المال مقابل فائدة. بالنسبة لساي، يمثل الربح مكافأة المقاول على التزامه وموهبته والمخاطرة التي يتحملها، والتي تعتبر مساهمات أساسية في عملية المقاولاتية (Touzani, 2024, p.221).

إن كانتيلون وساي هما أول من اهتمتا بكل من الاقتصاد والمؤسسات وإنشائها وتطويرها وإدارتها، لا يقتصر كانتيلون على وصف الاقتصاد الكلي للعلاقات بين الإنتاج والدخل والاستهلاك والتوظيف والسكان بالنسبة له يشترك المزارعون والتجار والحرفيون والصناع في تحمل المخاطر (Bouslikhane, 2011, p.32). يعتبر كانتيلون أن المقاول له دور محوري ويلعب دور المنسق الذي يربط المنتجين بالمستهلكين، بالإضافة إلى دور صانع القرار الذي يخطط في الأسواق لكسب الربح ويكافح عدم اليقين (2011, p.3, Cherukara & Manalel) يصنف كانتيلون الوكلاء الاقتصاديين إلى ثلاث مستويات هرمية من الأعلى إلى الأسفل:

في المرتبة الأولى أصحاب الأراضي وهم الرأسماليين لهم استقلالية مالية ثم المرتبة الثانية المقاولين وهم المحكمين ثم المرتبة السفلى العمال المأجورين ليس من السهل بالنسبة لهم اتخاذ القرارات يعملون مقابل أجر لتجنب الإفلاس وحدد المجموعة الأولى والثالثة بأنها سلبية الى حد ما، يفترض كانتيلون أن عدد المقاولين في أي مهنة معينة يتحدد من خلال التوازن بين العرض والطلب على تلك المهنة وأن التجار الأسوأ تجهيزا سيفلسون، وأن الخاصيتين الرئيسيتين للمقاولين هي تحديد الفرص والمخاطر المحسوبة.

من بين المفاهيم الأساسية التي سيتم تدريسها في منهج كانتيلون هي كيفية التعامل مع اللايقين، وكيف تكون مبتكرا، وكيفية تقييم الفرص وتقنيات المخاطرة المحسوبة، كذلك من بين المفاهيم الأساسية التي سيتم تدريسها في منهج ساي تحديد الأسواق والعملاء، وتنظيم عملية العرض وتحديد فرص الأعمال (Moremong, 2009, p.77-78-79)

يعتبر Schumpeter أب المقاولاتية (Fayolle, 2002, p.3) ، حيث أورد في كتاباته 'Théorie del'évolution économique' أن المقاول مبتكر ، فالمقاول له دور حاسم كجسر بين عالم التقنية وعالم الاقتصاد يقدم شومبيتر أيضا فرضيتين أساسيتين :

1- عدم اليقين ليس له دور أساسي في العمل المقاولاتي (أن الفرص وفيرة ويمكن تحديدها).

2- الفرصة لها وجود موضوعي (Degeorge, 37, p. 2007).

وفقاً لشومبيتر، المقاول هو الشخص الذي يحدث التغيير من خلال تقديم منتجات/عمليات تكنولوجية جديدة. لقد تنبأ شعاره "التدمير الخلاق" بالإزاحة الداخلية للعمليات القديمة بعمليات جديدة. وتميز نظريته بين الاختراع والابتكار. الأخير هو تطبيق التطوير الجديد على الاستخدام العملي بينما الأول هو اكتشاف التطور الجديد (OJO) (2013, p.28).

يأخذ المقاول مركز الصدارة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية له دور القائد الاجتماعي والاقتصادي لأنه يتمتع بالقدرة على اتخاذ القرار والتوجيه ودفع الأمور إلى الأمام. يختلف المقاول الشومبيتر عن المقلدين في تطبيق أساليب إنتاج جديدة في السوق وفتح أسواق جديدة. هذا الاختلاف في القدرة الإبداعية يمنح المقاول فرصة لتراكم الفائض ولكن هذا يتآكل مع ظهور المقلدين في السوق باستخدام نفس الأساليب.

وهكذا، فإن الأرباح الاحتكارية المؤقتة التي يحققها رائد الأعمال تظهر ديناميكية النظام الرأسمالي وتظهر أيضاً أن كل دورة من الابتكارات التي يقوم بها رواد الأعمال هي السبب الرئيسي لدورات الأعمال (Tiryaki, 2005, p.5).

أشار شومبيتر الى ان المقاول مبتكر يزعزع التوازن الاقتصادي " يدمر بشكل خلاق " الوضع الراهن في عملية استغلال الفرص والبحث عن طرق أفضل للجمع بين الأنشطة لخلق القيم ،وملاء الفراغ في السوق ،وتلبية حاجات المستهلكين (Edoho, 2016, p.8).

وفقا لشومبيتر هناك خمسة أشكال من الابتكار :

1- تصنيع وعرض منتج جديد.

2- إدخال عملية او طريقة انتاج جديدة.

3- استخدام مصدر جديد للمواد الخام.

4-فتح أسواق جديدة.

5- إدخال طريقة تنظيم جديدة (ابتكار تنظيمي) (Jaziri,2016,p1100.1101).

عرف **F.Knight** "الخطر" بأنه حدث عشوائي له توزيع معروف، و"عدم اليقين" على أنه عشوائي حيث يكون توزيع الاحتمالية غير معروف تماماً (Moremong-Nganunu,2009,p.82) في كتابات **F.Knight** (1885-1962) في نظرية المقاولاتية المدرجة في أطروحته للدكتوراة والمعنونة بـ « Risk,Uncertainty and Profit » والتي نشرت أول مرة عام 1921 Van (Praag,1999,p.322) Knight أول من ميز بين المخاطر وعدم اليقين وأشار إلى أن بعض أشكال المخاطر يمكن تخفيفها عن طريق التأمين (Hebert) (2007,p.278) فالخطر يتميز بوجود عوامل غير قابلة للتنبؤ أو القياس الكمي بدقة، في حين أن عدم اليقين ليس كذلك، حيث يشير الخطر إلى الأحداث التي يمكن تقدير احتمال حدوثها وتأثيرها بناءً على معرفة سابقة، بينما يعتبر اللاتيقين متعلق بالأحداث التي لا يمكن تقدير احتمال حدوثها بنفس الدرجة، لأنها تشمل جوانب غير معروفة أو غير متوقعة. بناءً على مفهومي المخاطرة واللاأكادة نص نايت على أن إجراءات المقاولاتية غير مؤكدة بطبيعتها لأنها تتطوي على إنشاء تركيبات جديدة ومبتكرة لا يمكن معرفة نتائج هذه الأفعال مسبقاً. واستناداً على هذا الفرض، جادل بأن الربح الريادي لا يمكن أن يستمر في الأسواق التنافسية ما لم تكن القيمة المتوقعة للنشاط الابتكاري أيضاً، على الأقل جزئياً، موضوعية لأنه وإلا فسيتم استيعابه من خلال تعديلات أسعار المدخلات في عملية الابتكار.

في التقليد الناييتي، يتباين رواد الأعمال في المهارات، وهي تُعبّر عنها من خلال اختلافات قدرتهم على إجراء تقييمات شخصية لجدوى المشاريع المبتكرة، والتي أشار إليها نايت بمصطلح "الحكم". يرى نايت أن المخاطر، كنتيجة للأحداث التي يمكن حسابها، يجب أن تُعامل كتكلفة عادية وليست كجزء من العوائد على النشاط الابتكاري. بالتالي، لا ينبغي فهمها كجزء من الربح الريادي، حيث يجب أن يُفهم الربح الريادي فقط كالعوائد المتبقية من الأنشطة الإبداعية في ظل المخاطر، والتي يُشار إليها بمصطلح "الربح الخالص". وبالتالي، في تقليد نايت، يشير ربح ريادة الأعمال إلى تحمل عدم اليقين المرتبط بتقديم أفكار جديدة، ويرى أن السعي وراء هذه الفرص الربحية هو أحد الآليات الرئيسية في شرح النمو الاقتصادي على المدى الطويل (etal,2024,p.109). (Magnus).

بعض المفاهيم والمهارات الأساسية التي سيتم تدريسها للمقاولين في منهج Knight هي: تحمل المخاطر والتعامل مع عدم اليقين، تحقيق الربح، التوجيه، والتحكم في الأعمال وصنع القرار والفرص، البحث والتحفيز والقدرة على الحصول على رأس المال والبدء في الابتكارات بالإضافة إلى حل المشكلات والمهارات الإدارية.. (Moremong-Nganunu,2009,p.83)

بالنسبة ل Kirzner تتلخص نظريته فيما يلي: يتميز الاقتصاد بسوق غير متوازن يلعب فيه المقاول دور إعادة التوازن من خلال الاستفادة من الفرص المتاحة في السوق، وذلك لانسامه ب " اليقظة المقاولاتية " التي تجني له الربح المقاولاتي (Lalonde,2012,p.53) .

اختلال التوازن بسبب الصدمات التي تضرب الاقتصاد (Cherukara&Manale,2011,p.5) عرف Kirzner اليقظة بأنها قدرة الفرد على تحديد الفرص التي يتم اغفالها من قبل الآخرين. يلعب الحكم جانبا مهما في اليقظة الذي يركز على تقييم التغييرات والتحولات والمعلومات الجديدة وتحديد ما اذا كانت ستعكس فرصة عمل مربحة، تتكون اليقظة من ثلاث عناصر المسح والبحث عن المعلومات ،وربط المعلومات المتباعدة سابقا، وإجراء تقييمات بشأن وجود فرص عمل مربحة (Tang et al,2012,p.3) .

ضعف هذا النهج الوظيفي إلى حد ما منذ نهاية السبعينيات، الأمر الذي سيؤدي إلى "تحول عالم ريادة الأعمال إلى علماء السلوك لفهم سلوك رائد الأعمال بشكل أفضل (Aicha,2021,p.3).

ثانيا: المقاربة السلوكية (من ولماذا)

تركز هذه الرؤية على السمات النفسية والسمات الشخصية لرائد الأعمال كمفاتيح لفهم ديناميكيته. توضح الجوانب النفسية، مثل الحاجة إلى الإنجاز، السعي إلى التفوق والإشباع الشخصي (Touzani,2024,p.222) وفقا ل M. Mouloungui (2012) فإن هذا الاتجاه هو اتجاه السلوكيين، المتخصصين في العلوم السلوكية والذي ظهر في السبعينيات تقريبا ، مما شكل نقطة تحول نظرية في تاريخ المقاولاتية ويسعى أتباع هذا الاتجاه للإجابة على أسئلة (لماذا ومن) من هو المقاول؟ ولماذا يتعهدون؟ يركز على سلوك المقاول

وسماته الفردية (Benata,2015,p.34) حيث يعتمد كفرضية للتفريق بين رواد الأعمال وغير رواد الأعمال. ويشمل نطاق تطبيقه رواد الأعمال أنفسهم، ورواد الأعمال المحتملين، ونظام التعليم، بالإضافة إلى المدربين (Oukaci& Achouche,2020,p.397)، كان M. Weber من أوائل المهتمين من ركز على المقاول في هذا التيار، وحدد نظام القيم باعتباره أساسيا في تفسير سلوك المقاول (Filion,1999,p.4) تنص نظرية Weber أن المقاولين ذو الخلفية الاجتماعية كالبروتستانت قد تأثروا بالمعتقد الديني الذي يحرص على جودة العمل Cherukara&Manalel (2011,p.7)، يعتقد Weber أن القيم الاجتماعية تسهم في تعزيز روح المقاولاتية بالطرق التالية:

- نظام القيم الجيد أو القيم الاجتماعية الجيدة تعطي مبررا أخلاقيا منطقيا للسلوك الريادي.
- المعتقدات الأخلاقية تؤثر بشكل ذاتي على عقول الأفراد، وتشكل الشخصية، حيث تجعل الريادة واجبا يجب القيام به.
- القيم التي تتجسد في المؤسسة تعمل على تشكيل مجموعات اجتماعية متماسكة وتسهم في تحقيق ميزة اقتصادية (Dedekuma& Akpor,2015,p.108).

- كما وضع Weber تركيزا أكبر على المقاولاتية كتوجيه للمشروعات التي تستجيب للفرص في اقتصاد السوق، من المفاهيم الأساسية التي سيتم تدريسها لرواد الأعمال في منهج ويبر هي: الاستجابة للفرص، وخلق الأرباح، وتحمل المخاطر الاقتصادية (Moremong-,2009,p.80) .

أول من بدأ العلوم السلوكية بلا شك هو (McClellandHamour,2019,p.43)، حاول فهم الظروف البيئية التي تؤدي الى ريادة الأعمال (Mendoza,2019,p.22)، قدم تفسيرات لظهور المقاولاتية وسلوك الأفراد، وفهم عوامل تطور مجتمع المقاولاتية.

أجرى McClelland لتوزيع الحاجة الى الانجاز بين مجتمع أفراد، ومن خلال النتائج التي توصل اليها، طرح ما قد يكون أول وأهم نظرية لريادة الأعمال، المتجذرة في علم النفس. وغالبا ما يشار إليها باسمالنظرية النفسية لريادة الأعمال (Dedekuma&Akpor,2015,p.111)، يحدد McClelland سمتين ضرورتين في المقاولاتية هما القيام بالأشياء بطريقة جديدة وأفضل واتخاذ القرار في ظل ظروف اللايقين، يرى ماكليلاند (1965) أن

الأشخاص ذوي التوجه العالي في الإنجاز هم أكثر عرضة لأن يصبحوا رواد أعمال وأن هؤلاء الأشخاص لا يتأثرون بالحوافز المالية أو الخارجية. هؤلاء الأفراد يعتبرون الربح مقياساً للإنجاز والقدرة (Ojo, 2013, p.29.30)، أكد **ماكلياند** أن البشر لديهم رغبات، مدفوعة باحتياجات انسانية، والتي بدورها تحفزهم على السعي لتحقيق نتائج إيجابية. يحدد ماكلياند ثلاثة احتياجات تؤثر على الدافع:

- الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى السلطة، ويجادل بأن هذه الاحتياجات موجودة بغض النظر عن الثقافة أو العرق أو الجنس، ويربط البروتستانتية والحاجة إلى الإنجاز بالانتماء الاقتصادية، حدد ماكلياند ثلاث سمات كخصائص رئيسية للمقاولين: (1) المسؤولية الفردية في حل المشكلات؛ (2) تحديد الأهداف والوصول إليها من خلال الجهود الذاتية، والمجازفة المعتدلة كوظيفة للمهارة، وليس الصدفة؛ و(3) معرفة نتائج القرار/إنجاز المهمة. لذا، فإن بعض المفاهيم والمهارات الأساسية التي سيتم تدريسها لرواد الأعمال في منهج ماكلياند هي: المجازفة المعتدلة، ومهارات حل المشكلات، وتطوير المواقف والسلوكيات الريادية، وسمات تحديد الأهداف (Moremong, 2009, p.83.84.85).

ثالثاً: المقاربة المرحلية (العملياتية) (كيف)

منذ التسعينات ظهر منهج ثالث معاصر (Youcef & Hassane, 2013, p.13) هو نهج ديناميكي يركز على الظواهر المتطورة. ولم يعد يهتم بالمبدع وخصائصه، بل بقدرته على تأسيس وإنشاء المنظمة والظهور التنظيمي (Laichi et al, 2022, p.333)، في المنهج العملي، نجد ثلاثة مفاهيم رئيسية لريادة الأعمال: رائد الأعمال، وعلاقاته مع شركته وعملياته الريادية (Pham, 2019, p.44)، يهدف النهج العملي إلى تحليل، من منظور زمني وطارئ، المتغيرات الشخصية والبيئية التي من شأنها أن تعزز أو تحدمباشرة من الأعمال الحرة والأفعال والسلوكيات المقاولاتية (Benata, 2015, p.39)، عرّف **Gartner** (1990) عملية ريادة الأعمال على أنها العملية التي تسبق إنشاء منظمة. تبدأ هذه العملية بالبداية (قرار الإنشاء) وتنتهي بالتأسيس (بدء مشروع ريادي) (Laichi et al, 2022, p.334)، يتضمن الظهور التنظيمي تلك الأنشطة والأحداث قبل أن تصبح المنظمة منظمة والتي تكون فيها في مرحلة الخلق (Brush et al, 2008, p.549)، حدد **Gartner** (1985) ستة أنشطة رئيسية في عملية ريادة الأعمال:

1- تحديد الفرص التجارية: هذه الخطوة تتضمن اكتشاف الحاجة في السوق أو فرصة جديدة لمنتج أو خدمة.

2-تقييم نقدي للفرصة :تقييم الفرصة من النواحي المالية والتجارية والإستراتيجية لتحديد مدى جدواها وفرص نجاحها.

3-تحديد الموارد والحصول عليها :تتضمن جمع الموارد اللازمة مثل رأس المال، الموظفين، التكنولوجيا، والموارد الأخرى اللازمة لتنفيذ الفرصة التجارية.

4-تطوير المنتج/ الخدمة:عملية تصميم وتطوير المنتج أو الخدمة التي سيتم تقديمها للسوق.

5-التسويق: وضع استراتيجيات للتسويق للوصول إلى العملاء المستهدفين وزيادة الوعي بالمنتج أو الخدمة.

6-بناء المنظمة :إنشاء البنية التحتية اللازمة والمؤسسية لتشغيل الأعمال بشكل فعال، والعمل على بناء الفريق وتنظيم العمليات(Mbeteh,2019,p.57).

في مقال لـ Gartner نشر عام 1989 بعنوان «Whoisanentrepreneur ? Is the wrong question» «اعتبر أن المقاولاتية ليست مجرد سمة شخصية، بل هي ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد وأن المقول ليس سوى بعد واحد من هذا الاطار،تشمل الابعاد التي اقترحها في هذا الاطار أربعة أبعاد متداخلة :

- الفرد المبتكر لمؤسسة جديدة.
 - المؤسسة التي يتم إنشاؤها.
 - البيئة المحيطة التي تشمل المحفزات الخارجية التي تؤثر على المؤسسة الجديدة.
 - العملية التي تؤدي إلى ظهور هذه المؤسسة الجديدة.
- تعتبر هذه الأبعاد مترابطة ومتفاعلة، حيث يتم التأثير المتبادل بينها خلال عملية الريادة. هذا النهج ينقل التركيز من دراسة الفرد إلى دراسة العملية الكاملة لإنشاء المؤسسة، ويبرز أهمية فهم السياقات الاجتماعية والبيئية التي تحدث فيها هذه العمليات(Bekaddour& Bouanini,2020,p.208).

يعرف Hofer و Bygrave العملية المقاولاتية بأنها ذات طبيعة ديناميكية وشاملة ، تعني الديناميكية أن إنشاء المشاريع والشركات الجديدة تتطور مع مرور الوقت، بينما تعني الشمولية أن هذا التطور ينبع من نظام من المتغيرات التفاعلية(Hamour,2019,p.44).

يعرف Vankataraman et shane العملية المقاولاتية بأنها عملية تحديد الفرصة واستغلالها وعلى عكس (1990)Gartner يهتم هؤلاء المؤلفون بمراحل عملية المقاولاتية التي تسبق انشاء

الشركة (Chorfi,2021,p.88) كما صنفا **Vankataraman et Shane** مراحل عملية ريادة الأعمال إلى ثلاث مراحل: وجود الفرصة أو ظهورها، تحديد الفرصة، واستغلال الفرصة (Diamane&Koubaa, 2016,p.5)، حدد **Katz و Gartner** أربع خصائص تميز المنظمات الناشئة عن المنظمات القائمة وهي: النية، الموارد، الحدود، التبادل (Welter et al,2009,p.5)

حسب (**Moremong**) المفاهيم والمهارات الأساسية التي سيتم تدريسها لرواد الأعمال في منهج جارتتر هي كما يلي: الحاجة إلى الإنجاز، والميل إلى المخاطرة، ومهارات تطوير المنتج، ومهارات التعاقد مع العملاء، والقيادة، وتحديد فرص العمل، وتجميع الموارد وتسويق المنتجات أو الخدمات والإنتاج وبناء المنظمة والاستجابة للحكومة والمجتمع. ستكون العوامل والظروف البيئية مهمة جدًا لمنهج **Gartner** وستتطلب اهتمامًا وثيقًا بـ: توفر رأس المال الاستثماري، والخبرة الفنية للقوى العاملة المتاحة، وإمكانية الوصول إلى العملاء أو الأسواق الجديدة، والتأثيرات الحكومية، وتوافر الموارد المالية (**Moremong**,2009,p.86).

المطلب الثالث: مفهوم المقاول

فيما يتعلق بمصطلح Entrepreneur تشير بعض الأدبيات الإدارية إلى أن ترجمته للعربية تغيرت ثلاث مرات، فكتاب الاقتصاد العرب الأوائل ترجموا المصطلح إلى "منظم" لكونهم ركزوا على مهارة الشخص الذي يطلق عليه هذا الوصف التنظيمي وقدرته على إقامة المنظمة، وفي السبعينات من القرن الماضي اشتهر استعمال ترجمة "المقاول" وهذا لانتشار السمات وعلى رأسها الإبداع التي يعبر عنها المصطلح لدى أفراد نجحوا في تأسيس وقيادة مقاولات البناء، وبعدها استقر الأمر لدى العديد من الكتاب على الترجمة "الريادي" وذلك منذ التسعينات من القرن الماضي، حيث بدأ التركيز أكثر على المهارات التي يجب تكوين الشباب عليها لإنشاء مشروعاتهم المختلفة الميادين (عقر, 2021, ص.205).

أولاً: تعريف المقاول

عرف **Fillon** (1997) المقاول بأنه شخص لديه القدرة على تحديد الأهداف والعمل على تحقيقها (poidi,2019,p.28)، يرى **هيرنانديز وماركو** المقاول بأنه البادئ بعملية معقدة لاكتشاف الفرص واستغلالها (Jaziri,2009,p.09)، المقاول حسب **Hisrich و Peters** هو وكيل اجتماعي يقوم بمخاطرة رأس ماله من خلال

إنشاء مؤسسة من أجل تحقيق أرباح أكبر (Siomy,2007,p.99)، وعرف He´bert & Link (1989) المقاول بأنه شخص يتخصص في تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات التقديرية التي تؤثر على موضع وشكل واستخدام السلع والموارد أو المؤسسات (He´bert & Link,1989,p.47)، وعرف كاسون (1982) المقاول بأنه شخص متخصص في اتخاذ قرارات حكمية بشأن تنسيق (وليس مجرد تخصيص) الموارد النادرة، مؤكداً أن "القرارات الحكمية" تعني اتخاذ القرار في ظل حالة اللايقين وأن القدرة على تحديد الفرص واستغلالها أمر أساسي (Carlsson et al,2013,p.915)، وأشار محمود باسنت فتحي الى الطالب المقاول والذي لديه فكرة إبداعية وإبتكارية يركز فيها على ملكية فكرية، ويحاول من خلالها تأسيس شركته الناشئة Startup (محمود، 2021، ص77). يوضح الجدول التالي بعض التعريفات للمقاول وهي كالتالي (Rusu et al,2012,p.3547):

جدول رقم(02): تعريفات المقاول لبعض الباحثين

المؤلف	التعريف
Schumpeter(1934)	يعتبر المقاول هو الشخص الذي يبتكر أفكارا جديدة ومختلفة تساهم في تغيير السوق.
Hoseltz(1960)	المقاول هو الذي يستغل الفرص التجارية من خلال شراء المنتجات بأسعار ثابتة وبيعها بأسعار متغيرة.
Leibenstein(1968)	المقاول هو مؤسس المشاريع الذي يرى حاجة في السوق ويقوم بتلبية هذه الحاجة بمنتجات جديدة.
Kirzner(1985)	المقاول هو الذي يكتشف فرصا تجارية جديدة ويقوم بتحويلها الى واقع.
Bygrave and Hofer(1991)	المقاول هو من يبني شركات جديدة لتحقيق أهداف تجارية محددة

المصدر: (Rusu et al,2012,p.3547)

ثانيا: خصائص وسمات المقاول

الخصائص المقاولاتية ليست موضوعاً مستقلاً، بل تعكس التكوين الشخصي العام للأفراد. فهي تشمل القدرات والسمات الشخصية التي يحتاجها المقاول لقيادة منشأته بنجاح. هذه الخصائص تحدد كيفية تصرف المقاول في مختلف المواقف والأدوار بناءً على المهام المطلوبة. من المهم أن نلاحظ أن هذه الخصائص يمكن أن تتغير، سواء بسبب التقدم في العمر أو نتيجة لعوامل أخرى تؤثر على الافتراضات السابقة. على سبيل المثال، يمكن أن

تتغير السمات الشخصية بمرور الوقت أو بسبب تأثيرات خارجية (قديمات, 2019, ص23.24). ، نظرا لأهمية الخصائص المقاولاتية في نجاح المقاولاتية، توجه اهتمام العديد من الدراسات إلى محاولة وصف وتعريف هذه الخصائص ،ويمكن تعريف الخصائص المقاولاتية بأنها مجموعة السمات والصفات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالشخص المقاول ،كالقدرة على التحكم الذاتي في تحديد مصيره، وإدارة نفسه، والثقة بالنفس، وتحمل المخاطرة، ومرونة التفكير (لعيني وعمارة، 2019، ص.76)، الخصائص المقاولاتية هي القدرات والسمات الشخصية والسلوكية والمهارات الإدارية التي يجب أن يتحلى بها المقاول لإدارة عمله بنجاح تشمل الأبعاد التالية: التحكم الذاتي، الحاجة إلى الانجاز، تحمّل المخاطر، الثقة بالنفس، التّواصل مع الآخرين، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط، مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام (السواريس وعودة، 2019، ص.45)، يمكن تصنيف خصائص المقاول إلى ثلاث مجموعات على النحو الآتي:

1- الخصائص الشخصية: وتتمثل في مجموعة من الخصائص كالاستعداد ، الميل نحو المخاطرة، الثقة بالنفس ، الاندفاع للعمل، الالتزام والتفؤل.

2 - الخصائص السلوكية: وتشمل:

أ- المهارات التفاعلية: هي المهارات التي تتعلق ببناء وتطوير العلاقات الإنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين، وتهدف إلى خلق بيئة عمل تفاعلية تعتمد على التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتعزيز الإبداع ، بالإضافة إلى إقامة قنوات اتصال فعالة .تساعد هذه المهارات في تحسين الأداء من خلال توفير أجواء مناسبة للتفاعل الايجابي.

ب- المهارات التكاملية: تتعلق بتمية التنسيق والتكامل بين العاملين، بحيث تعمل المنظمة ككتلة عمل متكاملة، مما يضمن إنسانية الأعمال وتماسكها.

3-الخصائص الإدارية: وتتضمن:

أ- المهارات الإنسانية: تركز على التعامل مع العاملين من ناحية إنسانية واجتماعية، وتوفير بيئة تعزز من احترام الذات والمشاعر الإنسانية.يشمل ذلك استثمار الطاقات البشرية بشكل يركز على الجوانب السلوكية والإنسانية، مما يساهم في تحسين الأداء والتميز في العمل.

ب- **المهارات الفكرية:** تتطلب من المقاول امتلاك مجموعة من المهارات الخاصة، بما في ذلك المعارف العلمية والتخطيطية والرؤية لإدارة المشروع الصغير، يجب أن يكون لديه فهم عميق للأطر والمفاهيم العلمية، والقدرة على تحديد السياقات والنظم، وصياغة الأهداف على أساس عقلاني .

ج- **المهارات التحليلية:** تختص بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات التي تؤثر على أداء المشروع ، تركيز على تحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية ، ولفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تعني بتحديد سلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية .

د- **المهارات الفنية:** تشمل المهارات الأدائية وفهم طبيعة العلاقات بين مراحل الإنتاج والمهارات التصميمية للسلع ،تتضمن هذه المهارات معرفة كيفية أداء الأعمال الفنية، وخاصة في تصميم المنتجات وتحسين أدائها، الى جانب الجوانب الفنية والتشغيلية الأخرى، كما تشمل فهم تركيب الأجزاء وصيانة المعدات، تكون هذه المهارات ذات أهمية كبيرة في المشاريع ذات الطابع الفني كالنجارة وصناعة الأثاث (بخضر، 2021، ص.76.77).

نعرض بعض الخصائص المقاولاتية والدراسات التي ذكرتها حسب الجدول التالي:

جدول رقم (03): الخصائص المقاولاتية لبعض الباحثين

المؤلف والسنة	العناصر التي سلطت الضوء عليها الدراسة
1 حسين، 2005	التفاؤل، الإصرار على العمل، الثقة بالنفس، الرغبة بالنجاح، وتحمل المخاطرة.
2 الشيخ وآخرون، 2009	الثقة بالنفس، حب الانجاز، الابتكار والابداع، المبادرة، شبكة علاقات، الاستقلالية، القدرة على تحمل المسؤولية، وضع الخطط، واغتنام الفرص.
3 ناصر وآخرون، 2011	التحكم الذاتي، طاقة عالية، الحاجة للانجاز، تحمل الغموض، الوعي بالوقت، الثقة بالنفس.
4 الفيحان وسليمان، 2012	التفاؤل، تحمل المسؤولية، التحفيز، الابتكار، الشعور بالفخر بامتلاك وإدارة المشروع، تقدير الذات، الرضا الفردي، التفكير الإبداعي والرؤية الاستباقية، اقتناص الفرص، توليد الأفكار، استقلالية في العمل والمخاطرة المحسوبة بخيارات في المستوى المعقول.

الفصل الاول:

الإطار النظري للتعليم المقاولاتي

5	العجالين،2015	الثقة بالنفس،التحكم الذاتي،الرغبة في الانجاز،الاستقلالية،الابداع، مستوى الطاقة وتحمل المخاطرة.
6	اللوذي،2016	المرونة،المرونة،الانجاز، الإبداع، المخاطرة والاستقلالية.
7	سلطان،2016	التخطيط،التحكم الذاتي،الثقة بالنفس،طاقة عالية،الالتزام والمثابرة،التواصل مع الآخرين،الاستقلالية، تحمل المخاطرة والحاجة للانجاز.
8	النشمي،2017	القدرة على التحكم الذاتي، الإبداع، الحاجة للانجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، المخاطرة والثقة بالنفس
9	شحيير،2019	الابداع،المبادرة،المخاطرة،الحاجة للانجاز،الثقة بالنفس، التحكم الذاتي، الاستقلالية وتحمل المسؤولية.
10	Zaman,2013	الحاجة للانجاز،الابتكار،التحكم الذاتي والمخاطرة.
11	Dudnik,2013	الحاجة للانجاز،الاستقلالية،مستوى عال للطاقة، تحمل المخاطرة، الوعي بالسوق، المرونة، التوجه الاجتماعي، الوعي بالذات والإبداع.
12	Kusmintarti et.al,2014	السيطرة، الرغبة في الانجاز، الميل نحو المخاطرة، الإبداع، شبكة العلاقات الاجتماعية وتحمل الغموض.
13	Ramli& Mat Desa, 2014	المخاطرة، القدرة على الاستكشاف، الثقة والتصميم، الاستعداد، المبادرة، الرؤية، الإبداع والابتكار، الشبكات الاجتماعية والتفكير الاستراتيجي.
14	&Salamzadeh Farjadian, 2014	واسع الأفق، الحاجة لانجاز، الواقعية، تحمل الغموض، الرؤية، التحدي تحمل المخاطرة والسيطرة الداخلية.
15	Abd El-Naby,2015	الإبداع، والقيادة، تحمل المخاطرة، العمل مع فريق العمل.
16	OzarallRiven. 2016	التفاؤل والابتكار، والمخاطرة، والقدرة التنافسية.
17	Rani&Hashim,2017	الحاجة لانجاز، المخاطرة، الثقة بالنفس، الإبداع والابتكار.
18	Fernández et.Al, 2017	المبادرة، الرؤية، تحمل المخاطر، التأثير الاجتماعي، الاستفادة من الفرص والإبداع.
19	Atiya et. Al2019,	الحاجة لانجاز، الفعالية الذاتية والقدرة على سيطرة.

20	Daft, 2010	ذكر أن السمات الشخصية للمقاول أكثر من 40 سمة من أبرزها: ست سمات وهي: التحكم الذاتي، طاقة عالية، الحاجة للإنجاز، تحمل الغموض، الوعي بالوقت.
21	حسين، 2013	الرؤية، التكيف، التوجيه بالأهداف، القيادة، تحمل المخاطرة، الثقة بالنفس، الشعور بالتملك، القدرة على التواصل، التحمس نحو التعلم، التوجه التنظيمي، التفاؤل، المنهمك بالعمل، صاحب التعبير المستحب، المشارك، الاندفاع، الانضباط، الذكاء، القيادة والشغف.
22	الدوري، 2017	التحكم بالذات، اتخاذ القرار، القدرة على الإنجاز، الاهتمام بالوقت، الثقة بالنفس
23	صالح وآخرون، 2007	التحكم بالذات، الثقة بالنفس، الاستعداد الفعال لاتخاذ القرار، تحمل المخاطرة، تقبل حالات الغموض، تفكير مرّن، تقبل الفشل، الصبر، الاهتمام بالأفعال، خبرة عملية، عامل السن وحامل لشهادة جامعية.
24	اسماعيل، 2010	القدرة على تحمل المخاطر المحسوبة، المبادرة، الانتباه للفرص، الإصرار والمثابرة، البحث عن المعلومات اللازمة للعمل، الاهتمام بالجودة والتميز والانضباط في العمل والمتابعة، الفاعلية، التخطيط المنظم، حل المشكلات، الثقة بالنفس، الحزم، الإقناع والقدرة على التأثير والاهتمام بتوفير بيئة عمل ملائمة.

المصدر: عبد الباسط محمد سالم، بخضر. (2021). دور حاضنات الأعمال في تعزيز الخصائص الريادية لرواد الأعمال (دراسة ميدانية على حاضنة الأعمال اليمنية BlockOne). (رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل درجة الماجستير). جامعة الريان، اليمن. ص 78, 79, 80, 81

المبحث الثاني: ماهية التعليم المقاولاتي

أصبح التعليم المقاولاتي يحظى بأهمية متزايدة في العصر الحالي، حيث يلقي اهتماماً كبيراً من الأوساط الأكاديمية والاقتصادية. يساهم هذا التعليم في نشر الثقافة المقاولاتية بين الطلاب، وتزويد هم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتأسيس وإدارة مشاريعهم، ويعزز وعيهم المقاولاتي.

المطلب الأول: مفهوم التعليم المقاولاتي

تشير أغلب الدراسات التجريبية التي أجريت إلى أنه يمكن تدريس المقاولاتية وأن التعليم يمكن أن يعزز روح المقاولاتية بشكل أكبر (Karimi et al,2010,p36)، كما كشفت دراسة أجراها Autio, Keeley, Klofsten&Ulfstedt (1997) أن البيئة الجامعية تؤثر بشكل إيجابي على ثقة الطلاب المقاولاتية، وأن الدعم التعليمي من خلال التعليم المهني هو وسيلة فعالة للحصول على المعرفة اللازمة فيما يتعلق بالمقاولاتية، ويدعم دراسة أجراها Wang and Wong (2004) أن المؤسسة التعليمية ونظام التعليم يلعب دوراً حاسماً في تحديد وتشكيل خصائص المقاول ، وأظهرت دراسة أخرى أن التعليم المقاولاتي، وخاصة التعليم الذي يحتوي على التدريب هو مفتاح المقاولين (Garo et al,2015,p.182).

أولاً: تعريف التعليم المقاولاتي

يمكن إرجاع بدايات التعليم في مجال ريادة الأعمال إلى عام 1938 مع البروفيسور Shigeru Fujii من جامعة كوبي (Kobe) في اليابان. تم تقديم واحدة من أوائل الدورات في ريادة الأعمال والأعمال الصغيرة في كلية هارفارد للأعمال عام 1947، بينما قام بيتر دراكر بتدريس دورة أخرى في جامعة نيويورك عام 1953، ومع ذلك، لم يبدأ الباحثون والأكاديميون والمديرون وصناع السياسات في التساؤل حول فعالية هذه المناهج التعليمية إلا في التسعينيات.

كان على كليات إدارة الأعمال تعديل تركيزها من النموذج التعليمي الضيق والمتخصص الذي يعتمد على الكمية والنظرية إلى الاهتمام بالممارسات اليومية في عالم الأعمال والروابط الواقعية بين النظرية والتطبيق، حيث كان من الضروري تغيير المناهج الدراسية لكليات إدارة الأعمال لإدخال أساليب جديدة تركز على المقاولاتية (Piperopoulos,2012,p.464).

هناك جدال حول المصطلحات المستخدمة في هذا الجانب. ومع ذلك، فإن المصطلحين الأكثر شيوعاً هما التعليم المؤسسي وتعليم المقاولاتية، يستخدم مصطلح التعليم المؤسسي بشكل أساسي في المملكة المتحدة، ويتعلق أكثر بالتممية الشخصية والمهارات والعقلية والقدرات. في حين يتم تناول مصطلح تعليم المقاولاتية الذي هو المصطلح الوحيد المستخدم في الولايات المتحدة والذي يركز بشكل خاص على إنشاء المشاريع والعمل الحر (Elsamak,2020,p.2998).

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التعليم المقاولاتي وسيتم التطرق الى أهمها فيما يلي (دشة وآخرون، 2023، ص. 281)

يعرف Kourilsky (1995) التعليم المقاولاتي بأنه التعرف على الفرص، وكيفية تجميع الموارد في ظل مواجهة المخاطر لإنشاء مؤسسة (Jones,2007,p.407).

في عام 2021، اعتبرت اليونسكو والمفوضية الأوروبية، أن التعليم المقاولاتي يتعلق بتطوير المتعلمين المهارات والعقلية اللازمة لتحويل الأفكار الإبداعية إلى نشاط مقاولاتي. هذه الكفاءة أساسية لجميع المتعلمين، حيث تدعم التتممية الشخصية، والمواطنة الفعالة، والاندماج الاجتماعي، وزيادة قابلية التوظيف. مهمة خلال مسار التعلم المستمر، في جميع مجالات التعلم، وجميع أشكال التعليم والتدريب (رسمية، غير رسمية، وغير منظمة) التي تساهم في تعزيز روح أو سلوك المقاولاتي، سواء كانت ذات هدف تجاري أم لا (Rodriguez,2023,p.03). ويعرف التعليم المقاولاتي بأنه نقل المعرفة المتعلقة بالكفاءة المقاولاتية بما في ذلك المهارات اللازمة، والروح، والمواقف، والمعرفة الضرورية للأفراد لتحويل أفكار المشاريع الناشئة إلى نوايا وسلوكيات مقاولاتية (Doan&Phan,2020,p.1788).

وفقاً ل Moberg التعليم المقاولاتي : يشمل مجموعة من الأنشطة والأدوات التي تساهم في تحسين سلوك وأداء الطلاب المقاولاتي، من خلال تعزيز الكفاءات والمعرفة والخبرات التي تمكنهم من اتخاذ المبادرات وتعزيز السلوك المقاولاتي (Elsamak,2020,p.2998).

يعرف Toulouse and Bechard (1998) التعليم المقاولاتي بأنه مجموعة من التعاليم الرسمية التي تعمل على إعلام وتدريب وتعليم أي شخص مهتم بإنشاء مؤسسة أو تنمية مشروع صغير (Jones,2007,p.417).

التعليم المقاولاتي هو طريقة تربوية منظمة لتطوير القدرات الريادية لدى الطلاب بما في ذلك المعرفة و المهارات والمواقف (Nititham&Philip,2024,p.991).

التعليم المقاولاتي: هو مجموعة من التقنيات والأساليب العلمية المستخدمة في التعليم في مجال المقاولاتية، والتي تعتمد على تعليم الأفراد وطلبة الجامعات المهارات والقدرات والمعارف المختلفة لتعزيز روح المبادرة لديهم وتحفيز دافعيتهم لإكمال مشاريعهم الخاصة والتي غالباً ما تصل إلى شركات ناشئة تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد (Matoug et al,2024,p.5).

الجدول التالي يوضح بعض التعريفات المختلفة للباحثين (Rajhi,2011,p.182-183):

الجدول رقم (04) تعريفات التعليم المقاولاتي

الباحث	تعريف التعليم المقاولاتي
Katz 1990	يعتبر التعليم المقاولاتي أحد أكثر الأشكال إعداد الأفراد لإنشاء مؤسساتهم
Kourilsky 1995	التعليم المقاولاتي تم تعريفه على أنه ذلك الذي يتيح التعرف على الفرص، وتجميع وتعبئة الموارد في ظل وجود المخاطر، وإنشاء مؤسسات قابلة للاستدامة
Fayolle 1999-2000	مجموعة من أنشطة التوعية والتدريب والدعم للطلاب والتي تساهم بقدر كبير في مساعدتهم على التطور في الأصعدة الثقافية والسلوكية بقدر ما تساهم في نقل المعرفة والمهارات القابلة للتنفيذ.
Leger Jarniou 2000	مجموعة من البرامج التعليمية تهدف إلى تطوير الروح المقاولاتية للطلاب.
Laukanen 2000	التعليم المقاولاتي على أنه "شيء" يسهل الوصول إلى الممارسات الريادية. يتعلق الأمر بـ "ماذا نفعل؟" وكيفية تجسيد ذلك من خلال المشاركة الشخصية.
Gibb et Cotton 2002	المقاولاتية في سياق تعليمي هي مجموعة من السلوكيات والمهارات والصفات التي تُمارس فردياً أو جماعياً لإدارة الأفراد أو المنظمات من

جميع الأنواع، من أجل إنشاء شركات وابتكار في سياقات تتسم بقدر كبير من عدم اليقين والتعقيد. هذه السلوكيات والمهارات والصفات تُعتبر وسائل لتحقيق الإنجاز الشخصي.	
كل تعليم يتضمن التوعية، والتخصص، والدعم الهادف إلى إعداد وتطوير التصورات، والاتجاهات، والمهارات الريادية يُطلق عليه اسم " تعليم مقاولاتي".	Tounes 2003
المقاولاتية هي مجال يدرس العملية التي من خلالها يقوم رواد الأعمال بتحديد الفرص واستكشافها واستغلالها.	Brush et al 2003
نقل المعارف وتطوير المهارات والقدرات المتعلقة بالوضعيات والسلوكيات المحددة التي تتجلى في عمليات تتأثر بالعوامل السياقية. يتواجد تعليم المقاولاتية عند تقاطع أربعة أبعاد: الموقف، والسلوك، والسياق، والزمن.	Fayolle 2004
تعليم المقاولاتية هو من جهة مفهوم واسع للتعليم يهدف إلى تطوير السلوكيات المقاولاتية، ومن جهة أخرى، هو مفهوم محدد للغاية للتدريب المخصص لإنشاء وتطوير الشركات.	La Comission on Europeenne 2004
يُعرّف تعليم المقاولاتية كعملية تمنح الأفراد القدرة على التعرف على الفرص التجارية وزيادة تقديرهم لذاتهم ومهاراتهم. "تعليم المقاولاتية هو عملية توفير القدرة للأفراد على التعرف على الفرص التجارية وفهمها، وزيادة تقدير الذات، والمعرفة، والمهارات اللازمة للتحرك بناءً عليها.	Zones and English
إنها مجموعة من إجراءات التوعية، والمحاكاة، والتدريب، ودعم المتعلمين، التي تساهم في تطويرهم على الأصعدة الثقافية والسلوكية، فضلاً عن نقل المعارف والمهارات المفيدة لهم من أجل نوع معين من العمل (مثل إنشاء أو استئناف شركة).	Fayolle et Fillion

المصدر : (Rajhi,2011,p.182-183)

ثانيا:مقارنة بين التعليم المقاولاتي والتعليم التقليدي

يسلط الضوء التعليم المقاولاتي بشكل أساسي على ثقافة المقاولاتية ، فهو يساهم في مساعدة المقاولين المحتملين على تحديد الفرص ومتابعتها، وبالتالي فهو لا يقتصر على تعزيز الشركات الناشئة والمشاريع المبتكرة والوظائف الجديدة.

الخصائص الرئيسية لتعليم المقاولاتية على النحو التالي (Matoug et al,2024,p.5):

- ✓ إنها وظيفة الابتكار.
 - ✓ إنها وظيفة تعزيز القيادة.
 - ✓ إنها وظيفة بناء تنظيمية.
 - ✓ إنها وظيفة الانجاز العالي
 - ✓ إنه يتضمن إنشاء وتشغيل مؤسسة.
 - ✓ إنها عملية خلق القيمة للعملاء من خلال استغلال الفرص غير المستغلة.
 - ✓ هو توجه قوي وإيجابي نحو النمو في الثروة والتوظيف والمعرفة .
- إن محو الأمية للطلاب في القرن الواحد والعشرين ليس معناه التمكن من مهارات القراءة والكتابة والحساب، بل يعني توظيف المعارف والمهارات في سياق الحياة المعاصرة بالدرجة التي تكسب الطلاب القدرة على مواجهة المشكلات العملية، وبهذه الطريقة يدرك الطلاب دوافع تعلمهم، وهذا ما يتضح في الجدول التالي(فرغلي،2020، ص.118) و (Azim&Al-Kahtani,2014,p.132) :

الجدول رقم(05)مقارنة بين التعليم المقاولاتي والتعليم التقليدي

التعليم التقليدي	التعليم المقاولاتي
- يركز على الماضي	- يركز على المستقبل .
- يركز على التحليل النقدي.	- يركز على الإبداع.
- يركز على المعرفة.	- يركز على البصيرة.
- يركز على الفهم السلبي.	- يركز على الفهم النشط.
- يركز على الانفصال المطلق.	- يركز على المشاركة العاطفية.

الفصل الاول:

الإطار النظري للتعليم المقاولاتي

- يركز على التلاعب بالرموز . - يركز على التواصل الكتابي والحياد. - يركز على المفهوم. - يتلقى التعلم من المعلم فقط - التعلم من خلال الكتب المطبوعة - الدور السلبي للطلاب كمستمعين. - التعلم المنظم والبيئة المخطط لها سابقا(الوقت،المكان،الظروف). - التعلم بدون ضغوط مع التركيز على هدف التحصيل الذي ينتهي بمنح الدرجات العلمية - -التخوف من الأخطاء السلبية.	- يركز على التحكم بالأحداث. - يركز على التواصل والتأثير . - يركز على المشكلة أو الفرص. - التعلم من عدة أشخاص (التغذية الراجعة للطلاب والزلاء والبيئة الاجتماعية). - التعلم من خلال تبادل الأشخاص الأفكار والمناقشات. - التعلم من خلال الفعل (التجربة بالمحاولة , الخطأ والتغذية الراجعة). - التعلم من خلال الاستكشاف (موجه). - التعلم في بيئة مرنة. - التعلم لتحقيق أهداف واقعية والحافز من القضية المطروحة.
--	--

المصدر: (فرغلي، 2020، ص.118) و (Azim&Al-Kahtani,2014,p.132)

ولفهم أكثر لمصطلح التعليم المقاولاتي ،لا للإجابة على الأسئلة الأربعة التالية: مامحتوى برنامج التعليم المقاولاتي؟من المستفيدين منه؟أين يتم تنظيمه؟ ماهي الطرق والوسائل المتبعة والمستخدمة؟ وأجاب عن هذه الأسئلة الأربعة المنتدى الاقتصادي لعام 2009 المعنونة ب تعليم الموجة التالية لرواد الأعمال، تتلخص الاجابة عن هذه الأسئلة في الجدول التالي(سيد أحمد، 2015، ص.144):

الفصل الاول:

الإطار النظري للتعليم المقاولاتي

جدول رقم (06): المجالات الأساسية في التعليم المقاولاتي

المجالات الأساسية	العناصر	المجالات الأساسية	العناصر
محتوى البرنامج	- سلوك المبادرة والنبوغ. - الثقة بالنفس، الكفاءة الذاتية، القيادة. - التفكير من خلال الإبداع والابتكار - التعقيد الإداري وعدم القدرة على التنبؤ. - مهارات الأعمال - تحديد الفرص - مهارات التفاوض - العلاقات ، التواصل والاتصال، الأسس الاجتماعية.	الهيئة	- نظام رسمي (المدارس الابتدائية والثانوية، والجامعات): - على جميع المستويات. - عبر كل التخصصات. - دورات إجبارية واختيارية. - النظام غير الرسمي: - المدارس المحلية، ومؤسسات التدريب. - المراكز المجتمعية والمنظمات غير الحكومية والبنوك. - برامج التدريب في مكان العمل - التعلم مدى الحياة.
أصحاب المصلحة	- الطلاب - المعلمون ومديرو المدارس - الأساتذة والمدرسين	الأساليب والطرق	- أساليب تربوية تعليمية تفاعلية - برامج ومشاريع متعددة التخصصات

- دراسات الحالة، والألعاب، والمحاكاة، والمنافسة في خطة الأعمال - التوسع في استخدام الوسائل البصرية، الوسائل الرقمية والوسائل المتعددة - التدريب الداخلي على كيف تبدأ مشروعك - الإرشاد والتدريب - التفاعل مع أصحاب المشاريع		- رجال الأعمال والقادة في القطاعات الأخرى - رواد أعمال - الموجهون والمدرّبون والمستشارون	
---	--	---	--

المصدر: (سيد أحمد، 2015، ص. 144)

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التعليم المقاوالاتي

يشهد عالم الأعمال أهمية متزايدة للتعليم المقاوالاتي بسبب التغيرات المعاصرة، التي تؤدي إلى تدفق المعلومات ورأس المال الاستثمارات عبر الدول. تزداد حدة المنافسة نتيجة للتطورات التكنولوجية، مما يضع منظمات الأعمال تحت ضغط كبير. لذا، أصبح من الضروري أن تبحث هذه المنظمات عن استراتيجيات مبتكرة للبقاء والتوسع في الأسواق المحلية والدولية (محمود، 2017، ص. 210-211).

أولاً: أهمية التعليم المقاوالاتي

إن التعليم المقاوالاتي وأصوله له أهمية في عدة مجالات في الحياة المهنية والمجتمعية والشخصية، لأجل بناء الاقتصاد المعرفي والحد من البطالة، ونسلط الضوء هنا على بعض النقاط التي توضح تلك الأهمية (الغامدي، 2020، ص. 245):

- يسهم في تحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع ناجحة، مما يعزز القيمة والتميز على المستويين القومي والعالمي ويدعم التحول نحو مجتمع المعرفة.
- يساعد المشاريع المقاولاتية الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد، من خلال تعديل الأنماط السلوكية التقليدية بما يتناسب مع الطموحات التنموية ويشجع هذا التحول الطلاب على اختيار مجالات عملهم، مما يجعل العمل يتحول من مجرد وظيفة إلى شغف وإبداع (القحطاني، 2023، ص. 215).
- إتاحة الفرصة أمام الطلاب لاختيار الأعمال التي تتناسب مع ظروفهم الاجتماعية وتخصصاتهم تساهم في تعزيز الإبداع والابتكار. عندما يتمكن الطلاب من ممارسة الأعمال التي يتقنونها ويحبونها، يتحول العمل من مجرد وظيفة إلى شغف حقيقي. هذا يتيح لهم استغلال مهاراتهم بشكل أفضل ويعزز من فرصهم في تحقيق النجاح والتميز.
- سد الفجوة بين العلم والسوق لاكتشاف مشاريع جديدة وطرح سلع وخدمات جديدة في السوق.
- تراكم الأصول المعرفية وتعظيم الثروة .
- نقل وتوطين الأساليب التكنولوجية من الدول المتقدمة.
- يلعب التعليم المقاولاتي دوراً مهماً في إعداد وتأهيل الثروة البشرية، حيث يعزز من قدرات المتعلم ليصبح مواطناً صالحاً وفعالاً يساهم في بناء الوطن. كما يتيح له التفاعل بشكل إيجابي مع بيئة الأعمال والمجتمع، مع الالتزام بأسلوب أخلاقي واجتماعي متميز.
- تطوير أفراد مبتكرين ومبدعين في مجالات الأعمال لخدمة المجتمعات التي ينتمون إليها.
- تحقيق التنمية يتجسد في تشكيل مواطن صالح يمتلك قدرات إبداعية خلاقة، تساهم في إيجاد حلول غير تقليدية لكافة المشكلات التي تعيق التنمية المستدامة (محمود، 2017، ص. 212-2013)

ثانياً: أهداف التعليم المقاولاتي

تتضمن برامج التعليم المقاولاتي أهدافاً متنوعة من أهداف محددة وقابلة للقياس (مثل اكتساب المعرفة) إلى أهداف أكثر تعقيداً (مثل النجاح والرضا الوظيفي)، تحديد هذه الأهداف يعزز فهم الاحتياجات التعليمية ويساعد في اختيار معايير تقييم تقنيات تربوية مناسبة، من بين الأهداف الشائعة في هذا المجال كمايلي (Alberti, 2004, p.5) :

- المساهمة في تعزيز التنمية الذاتية للأفراد وتنمية المجتمع المحلي.
 - تطوير مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات.
 - تعزيز الوعي الذاتي وتحقيق الكفاءة الشخصية.
 - تعزيز مفهوم العمل المنتج والتحفيز ، وكيفية استغلال الموارد الاقتصادية بفعالية.
 - مساعدتهم على تطوير رؤية مستقبلية واضحة وأهداف ذات مغزى لحياتهم القادمة.
 - أن يصبحوا مفكرين في مجال إدارة المشروعات التجارية.
 - امتلاك المهارات والأدوات اللازمة لبدء أعمالهم الخاصة.
 - القدرة على إعداد خطط الأعمال ودراسات الجدوى (النافعي وآخرون، 2021، ص.2150).
- وفقا ل Mbiewa (2011) تتمثل أهداف التعليم المقاولاتي في (Nwambam et al,2018,p05)
- تزويد الخريجين بالمهارات اللازمة التي تجعلهم مبدعين.
 - توفير الفرصة للشركات الصغيرة والمتوسطة لتوظيف خريجين يمتلكون المهارات ذات الصلة لإدارة الشركات.
 - تزويد الخريجين بتدريب كافٍ يمكنهم من تلبية احتياجات القوى العاملة في المجتمع.
 - توفير تدريب كافٍ في إدارة المخاطر بسبب بيئة الأعمال غير المؤكدة.
 - تحفيز النمو الصناعي والاقتصادي في المناطق الريفية والأقل تطورا.
- في مجال المقاولاتية ، يقال أنه في حين أن هناك قدرا كبيرا من المعرفة التجارية الأساسية المطلوبة والتي يمكن تدريسها ، فلا توجد حتى الآن نظرية توجيهية لمساعدة المقاول المحتمل في التعامل مع عدم اليقين الذي يحيط بأي مشروع تجاري جديد، فان الاختبار الحقيقي في ظل الظروف الفعلية، والضغطات على مدى عدة سنوات، ونتيجة لذلك طرح عدة علماء مختلفون أهدافا ومحتويات وأساليب لبرامج التعليم المقاولاتي لتكون فعالة، يلخص الجدول التالي أهداف برامج التعليم المقاولاتي كما ذكرها علماء مختلفون في هذا الميدان (Azim&Al-Kahtani, p.129):

جدول رقم(07) : ملخص لأهداف برامج التعليم المقاولاتي وردت في دراسات مختلفة

الأهداف	الدراسة
- لزيادة الوعي والفهم للعملية المتبعة في بدأ وإدارة مشروع تجاري جديد. - لزيادة وعي الطلاب بملكية المشاريع الصغيرة كخيار مهني جاد.	Hills(1998)
- إقناع الطالب بالمشاركة في المقاولاتية. - فهم الطبيعة الديناميكية لعالم المقاولاتية. - إبطاء صدمة الواقع في العالم الحقيقي من خلال الدروس الرسمية أو غير الرسمية.	Sexton and Kasarda(1992)
- اكتساب المعرفة ذات الصلة بالمقاولاتية. - اكتساب مهارات في استخدام التقنيات ،وفي تحليل مواقف الأعمال وفي صياغة خطة الأعمال. - تحديد وتحفيز الدافع المقاولاتي والمواهب والمهارات. - لإلغاء التحيز السلبي للمخاطر في العديد من التقنيات التحليلية. - تنمية التعاطف والدعم لجميع الجوانب الفريدة للمقاولاتية. - صياغة المواقف تجاه التغيير. - تشجيع الشركات الناشئة والمشاريع المقاولاتية الأخرى.	Garavan and O’Cinneide(1994)
- تطوير المهارات المختلفة التي يحتاجها المقاولين. - مهارات فنية. - مهارات إدارة الأعمال. - مهارات شخصية في المقاولاتية.	Hisrich and Peters(1998)
- معرفة خصائص المقاول. - القدرة على التعرف على الفرص. - المهارات والمعارف الأساسية لإنشاء خطة جدوى فعالة لمشروع تجاري	Roach(1999) at NorthGeorgia Technical Institute

- القدرة على تحديد استراتيجيات دخول الأعمال المختلفة المتاحة لرواد الأعمال؛ وفهم المهارات اللازمة والوسائل المتاحة لجمع معلومات السوق اللازمة لتقييم جدوى مفهوم تجاري جديد.	
- تعلم كيفية تنمية أفكارك. - الاستعداد لبدء مشروع تجاري. - تأسيس مشروع تجاري قابل للاستدامة.	Carolyn Brown(2000)
- تعلم كيف أن تصبح مقاول أو تطور روح المقاولاتية لديك. - لاكتساب مزيد من المعرفة حول المقاولاتية والحصول على معلومات عنها.	Ulla Hytti(2000)
- تنمية الشخصية. - تنمية المشاريع.	Vesper and Gartner(2001)
- لبناء المهارات الأساسية للمقاولاتية. - تطوير مهارات المقاول في الإدارة. - تعزيز مهارات المقاول.	Jeroen Onstenk(2003)
- تعرف على المقاولاتية. - تعلم كيف تصبح مقاولاً. - تعلم كيف أن تصبح مقاولاً من خلال معرفة كيفية إنشاء مشروع.	Hytti and O'Gorman(2004)

المصدر: (Azim&Al-Kahtani,2014,p.129-130)

يشير الجدول أعلاه إلى أن الباحثين المختلفين توصلوا إلى أهداف مختلفة لبرنامج التدريب المهني والتقني. وفي أغلب الحالات تتداخل الأهداف. ومع ذلك، بالنظر إلى الطيف الأوسع للقضية، يبدو أن الأهداف التي ذكرها (HyttiandO'Gorman2004) هي الأهداف الأكثر اقناعاً لبرامج التعليم المقاولاتي، لأنها تعكس قابلية توظيف المشاركين وكذلك إنشاء مشروع (Azim&Al-Kahtani,2014,p.129-130).

بالإضافة إلى بعض الأهداف كما قسمها Fayolle إلى ثلاث فئات عامة (Alain Fayolle, 3 édition, p.09)

- رفع مستوى الوعي: تتعلق الأهداف برفع مستوى الوعي لدى الطلاب لمساعدتهم في استكشاف خيارات مهنية محتملة في مجال المقاولاتية وتطوير مواقف ايجابية تجاه هذا المجال، يمكن تحقيق ذلك بعدة طرق، منها

التركيز على الإسهامات التي يقدمها المقاولين للاقتصادات والمجتمعات، من المهم أيضا عرض ومناقشة قيم ومواقف ودوافع المقاولين من خلال استخدام دراسات الحالة أو شهادات من المقاولين.

- تدريب الطلاب على المواقف والتقنيات والأدوات : يهدف التدريب إلى تعزيز قدراتهم على التفكير والتحليل والعمل في مواقف وبيئات متنوعة، مثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كمقاولين. ومن أبرز المواضيع التي يتم تناولها: إنشاء أو استحواذ الشركات، استراتيجيات الدخول، الابتكار، الإبداع، وحقوق الملكية.

- دعم قادة المشروع: يتضمن العمل مع الطلاب أو المشاركين في برامج التدريب العملي إشراكهم بشكل فعال في إنشاء المشاريع التجارية، سيركز هذا العمل على تسهيل التعلم الفردي، وتعزيز التواصل مع الشركاء المحتملين، والوصول إلى الموارد الأساسية، وأخيرا تقديم التوجيه والتدريب.

المطلب الثالث :استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي

يقوم التعليم المقاولاتي على مجموعة من الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز روح المقاولاتية لدى الطلاب. سنستعرض في هذا المطلب بالتفصيل بعض هذه الاستراتيجيات والبرامج (خلوفي وشريط، 2019، ص.44)

أولا: استراتيجيات التعليم المقاولاتي

يمكن اعتماد مجموعة من استراتيجيات التعليم المقاولاتي لتطوير النظم التعليمية بما يتماشى مع احتياجات مجتمع المعرفة، والمتمثلة فيما يلي (أحمد والعاني، 2020، ص.44-45):

- إستراتيجية التعليم المقاولاتي: تعمل إستراتيجية التعليم التوقعي على تجهيز الطالب لتوقع التغيرات البيئية المستقبلية والاستعداد لها، وتمكينه من التعامل بفاعلية مع هذه الأحداث. كما تهدف هذه الإستراتيجية إلى تطوير قدرة الطالب على إحداث التغيير في البيئة بشكل استباقي.

- إستراتيجية التعليم الديمقراطي: يعتبر الطالب قادرا على التعامل مع الآخرين وقبولهم، والتعاون معهم ضمن إطار من الحرص على الاختلاف عنهم بدلا من الاختلاف عليهم، مما يعزز ثقافة التنوع والتباين.

- إستراتيجية التعليم العلمي الناقد: يعزز في الطالب القدرة على رفض أي حتمية أو التسليم بالحقائق السائدة دون التحقق من صحتها وتمحيصها واختبارها أولا

- إستراتيجية التعليم الإبداعي: يُزود الطالب بمهارات التفكير الإبداعي الخلاق، ويتلقى تدريباً على أساسيات الإنتاج المعرفي والإبداع التكنولوجي. يستند هذا التدريب إلى مفهوم الإبداع، الذي يُعتبر اكتشاف علاقات جديدة بهدف إحداث تغييرات في الواقع.

- إستراتيجية التعليم المستمر والذاتي: تُعزز لدى الطالب مبدأ التعلم مدى الحياة، وتُكسبه مهارات التعلم المستقل. كما تهدف إلى تعزيز مفهوم التعليم الذاتي بدلاً من التعليم التقليدي.

- إستراتيجية التعليم المواكب للتغيرات المعرفية: تُساهم في إحداث تلك التغيرات وتواكب تطورها. فلا يمكن تصور تعليم فعال دون مواكبة هذه التغيرات. كما أن أي مجتمع لا يتفاعل مع المستجدات المعرفية أو يساهم في تطويرها، يصبح مجتمعاً تابعاً وعاجزاً عن المنافسة والتقدم.

- إستراتيجية التعليم المبني على المعرفة تُساعد الطلاب في اكتساب أدوات الفهم واستخدام المعرفة الجديدة، وتوجيههم نحو طرق فعّالة للتعلم.

- إستراتيجية التعليم التكنولوجي: تُساهم في توسيع نطاق التعليم في المجتمعات الحديثة، وتعزز من فرص التدريب، وتعمل على نشر المعرفة بطرق أكثر فعالية مما هو متاح حالياً.

كما صنف Garcia et al (2017) أربعة استراتيجيات معتمدة للتعليم المقاولاتي (Garcia et al, 2017, p.450-451):

أ- **التعلم القائم على الكفاءات**: يجب أن يأخذ بعين الاعتبار ليس فقط المعرفة العلمية، بل أيضاً الظروف التي تعزز الإبداع في التفكير، وثقافة الجهد، وريادة الأعمال، واتخاذ القرار، والعمل الجماعي، وتحليل المشكلات وحلها، والتواصل، والإبداع

ب- **التعلم الذي يركز على حل المشكلات**: يتضمن تقديم مواقف واقعية أو محاكاة مرتبطة بتطبيقات معرفية أو مهنية (في التعليم العالي). يتعين على الطالب تحليل الموقف واختيار أو بناء بديل أو عدة بدائل قابلة للتطبيق. وفقاً لبعض المؤلفين، يتضمن هذا النوع من التعلم استخدام التحليل، وحل الحالات، واستراتيجيات المحاكاة والألعاب، ويعتمد بشكل كبير على النهج الاستقصائي.

ج- **المنهج القائم على المشاريع**: يقترح استخدام إعداد المشاريع كإطار تعليمي شامل، حيث يتم تنفيذ خطط تستند إلى التخطيط المدرسي بهدف إنتاج خدمة أو منتج مميز من خلال سلسلة من المهام واستخدام الموارد بشكل فعال. يمكن أن يجمع منهج المشاريع بين المنهج التقليدي وطرق التعلم، لكن الأهم هو تنظيمه حول

أنشطة ذات طابع تجريبي، حيث يتعلم الطالب من خلال التجربة الشخصية والمباشرة، مما يعزز من فهمه واستيعابه للمعرفة.

د- **العمل الجماعي التعاوني:** يعتمد على استخدام مجموعات صغيرة لتعزيز التعلم بين الأعضاء. من المهم الإشارة إلى أن التعلم الذي تهدف هذه الطريقة إلى تحقيقه لا يحدث تلقائيًا بمجرد إعطاء التعليمات أو المهام لمجموعة من الطلاب؛ بل يجب أن تكون هناك نية واضحة لتعزيز التعلم المطلوب من خلال التعاون. لضمان نجاح هذا التعاون، يجب توافر خمسة عناصر أساسية: الترابط الإيجابي، المسؤولية الفردية والاجتماعية، التفاعل، المهارات الاجتماعية ومهارات العمل ضمن المجموعات الصغيرة، والتقييم الذاتي لعملية المجموعة.

ثانياً: برامج التعليم المقاولاتي

تتطلب برامج التعليم المقاولاتي اعتماد منهجيات تعليمية مبتكرة وذات جودة عالية لتطوير المهارات الفكرية والتحليلية لدى الطلاب، لذا يمكن تشجيع مجموعات المتعلمين على المشاركة في هذه البرامج من خلال تقديم حوافز مادية لدعمهم (رباب وإيمان، 2018، ص.100).

1- مراحل بناء برامج التعليم المقاولاتي

تتضمن برامج التعليم المقاولاتي خمس مراحل محددة، حيث تختلف كل مرحلة عن الأخرى وتهدف جميعها إلى تكوين مقاول يمتلك القدرة على إنشاء وإدارة مشروعه بشكل مستقل، وهذه المراحل الخمسة هي كما يلي (دشة وآخرون، 2023، ص.281):

أ- تعلم أساسيات المقاولاتية:

يجب على الطلاب في الصفوف الابتدائية والإعدادية والثانوية الانخراط في أنشطة متنوعة تتعلق بملكية المشاريع. في هذه المرحلة، يتعرف الطلاب على أساسيات الاقتصاد والفرص والخيارات المهنية المرتبطة به، كما يتعلمون المهارات الأساسية اللازمة للنجاح في اقتصاد العمل الحر، مما يعزز دافعيتهم للتعلم (بن عيسى وناصر، 2019، ص.235).

ب- الوعي بالكفاءة:

يتعلم الطلاب كيفية استخدام لغة الأعمال ويفهمون المشكلات من منظور أصحاب العمل، وهذا يعد جزءاً أساسياً من التعليم المهني والتقني. يركز هذا النوع من التعليم على اكتشاف الكفاءات الأساسية، والتي يمكن

اكتسابها من خلال دورات ريادة الأعمال أو مناهج دراسية أخرى ذات صلة. على سبيل المثال، يمكن دمج عروض المبيعات ضمن مناهج تطوير مهارات التواصل..

ج- الإبداعات التطبيقية:

يُعد مجال الأعمال معقدًا، ولذلك توفر جهود التعليم للأفراد في هذه المرحلة فرصة لاستكشاف الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضور مجموعة من الندوات التي تتضمن تطبيقات إبداعية. من خلال هذه التجارب، يكتسبون معرفة عميقة وشاملة عن المراحل السابقة، مما يعزز التفكير الإبتكاري ويساعد في تطوير فكرة العمل، التي تُتبع بقرار التأسيس.

د- بدء المشاريع:

بعد أن يكتسب الأفراد البالغون خبرة في العمل المقاوالاتي والتعليم التطبيقي، يحتاج الكثير منهم إلى دعم خاص لتحويل فكرة العمل المقاوالاتي إلى واقع عملي وخلق فرص عمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم الدعم والمساعدة في برامج التعليم الفني والتقني، بالإضافة إلى البرامج المتاحة في الكليات والجامعات، بهدف تعزيز بدء المشاريع وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة.

هـ- النمو:

عندما تنمو الشركة، ستواجه مجموعة من التحديات في هذه المرحلة. يمكن أن تسهم سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم في مساعدة رائد الأعمال على تحديد المشكلات المحتملة والتميز بينها، والتعامل معها في الوقت المناسب وحلها بفاعلية، مما يساعد على تطوير المشروع (Matoug et al, 2024, p.8-9).

2- برامج التعليم المقاوالاتي:

تعددت التصنيفات المتعلقة ببرامج التعليم المقاوالاتي وفقًا للباحثين. وقد اتفقت شبكة تنمية الإدارة الدولية، ومنظمة العمل الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة على تعريف تطوير المقاوالاتية كمفهوم يشمل مراحل متعددة تبدأ من الثقافة والتعليم والتكوين للشباب، مرورًا بتعزيز الأعمال التجارية والتوعية، وصولًا إلى الاستمرارية والنمو. ولا يقتصر البرنامج على تقديم الدعم للمقاولين فقط، بل يشمل أيضًا تكوين المدربين والمشرفين، إن برامج التعليم المقاوالاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف تتمثل فيما يلي (بن عيسى وناصري، 2019، ص.236):

الفصل الاول:

الإطار النظري للتعليم المقاوлатي

- التوعية والتحسيس بالمقاوлатية: يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز الوعي حول المقاولات ومهنة المقاو، مما يساعد على فهم أعمق لمفاهيم المقاومة وأهميتها.
 - إنشاء المؤسسة: يهدف هذا البرنامج إلى تطوير المهارات التقنية والإنسانية والإدارية اللازمة لزيادة الإيرادات، وتمكين الأفراد من تأسيس مؤسساتهم الخاصة وخلق فرص عمل جديدة.
 - تطوير المؤسسات: يهدف هذا البرنامج إلى تلبية الاحتياجات الخاصة للمالكين والمديرين.
 - تطوير المدربين: يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز المهارات اللازمة للتشاور والتعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة (دشة وآخرون، 2023، ص. 283).
- الجدول رقم (08): أنماط برامج التعليم المقاولاتي.

أهداف البرنامج	نمط البرنامج
معرفة المزيد عن المقاولاتية ومهنة المقاولة	التوعية والتحسيس بالمقاولاتية.
تشكيل مهارات تقنية، إنسانية، من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة، وخلق مناصب شغل.	إنشاء مؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات
تطوير المهارات من أجل التشاور، التعليم ومتابعة المؤسسات الصغيرة.	تطوير المدربين

المصدر: (Bouslikhane, 2011, p.130)

المبحث الثالث : متطلبات وأشكال التعليم المقاولاتي

سنتحدث في هذا المبحث على متطلبات التعليم المقاولاتي وأشكاله، وفي الأخير سنستعرض تجارب عربية في تعليم المقاولاتية والدروس المستفادة منها

المطلب الأول: متطلبات التعليم المقاولاتي

تشمل متطلبات التعليم المقاولاتي جوانب متعددة تهدف إلى تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية. لتحقيق هذه المتطلبات في البيئة العربية، من الضروري إحداث شراكة حقيقية بين المنظمات الحكومية والمنظمات الأهلية والجهات الداعمة من القطاع الخاص. ويمكن تلخيصها في النقاط التالية (دشة وآخرون، 2023، ص. 282):

1- يجب أن يكون التعليم المقاولاتي جزءاً أساسياً من إستراتيجية الجامعة: حيث ينبغي أن ترى الجامعات نفسها كمنظمات ريادية تتشارك في قيم وأهداف مشتركة بدلاً من أن تكون كيانات مستقلة. من الضروري تطوير الجامعات كمنظمات ريادية تتبنى ثقافة المقاولاتية، وتضمن أنشطة المقاولاتية في إستراتيجيتها المؤسسية. كما يجب أن تحتوي الجامعة على بيان مهمة يعكس رؤيتها الريادية لمستقبلها، وتحديد أهداف واضحة للمقاولاتية مع مؤشرات أداء ملائمة. ينبغي أن تشمل هذه المؤشرات تعزيز الحافز والمعرفة والاتجاهات المتعلقة بالمقاولاتية، وتطوير المهارات والكفاءات المقاولاتية، ودعم الشركات الناشئة، وتسويق نتائج الأبحاث من خلال نقل التكنولوجيا وإنشاء الأعمال، وتعزيز التعاون مع الشركات المحلية.

2- تلتزم الجامعة بشكل قوي بتنفيذ استراتيجية التعليم المقاولاتي: حيث يجب أن تكون هذه الإستراتيجية معروفة لجميع مستويات العمل الجامعي، بما في ذلك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، كما يتعين تعزيز هذا الالتزام من خلال جهود التواصل الداخلي.

3- جعل الجامعة قوة دافعة لتطوير التعليم المقاولاتي في البيئة الإقليمية والاجتماعية والمجتمعية الأوسع: تلعب الجامعات أدواراً متعددة في مجتمعاتها، حيث تُعتبر من القوى المحركة لدعم التنمية الإقليمية والاجتماعية. تساهم الجامعات في ذلك من خلال التفاعل الفعال مع البيئة الخارجية والتواجد النشط في المجتمع. يتضمن دورها توفير التسهيلات للجهات الخارجية، والمشاركة في الفعاليات الإقليمية، ودعم الأنشطة الثقافية والفنية المحلية. كما تُقدم فرصاً للشركات الناشئة والقائمة، وتلعب دوراً مهماً في تحديد الأهداف الإستراتيجية للتنمية المحلية.

4- تواجد المحاضر الريادي: هو الشخص الذي لديه رؤية واضحة واستعداد لاستيعاب الأفكار والابتكارات الجديدة، ويستطيع التفكير نقدياً في القضايا المختلفة. كما يدرك دوره كقائد ومرشد للطلاب، ويتميز بنهج غير متحيز في مشاركة الطلاب وأصحاب المصلحة الآخرين في التعليم المقاولاتي. يُظهر مرونة في التكيف مع المعايير المعترف بها، مما يمكنه من استكشاف الفرص التعليمية اللامحدودة. هذه الكفاءة تلهم التزام الطلاب بالتعليم المقاولاتي، خصوصاً في كيفية إعداد خطة العمل.

5- تشجيع الجامعات طلابها وأعضاء هيئة التدريس على تطوير المهارات والسلوكيات والعقلية المقاولاتية على المستوى الفردي: يتم ذلك من خلال توفير منصات تتيح لهم تجربة ريادة الأعمال، مما يساعدهم على فهم أهميتها وتطوير عقلية مناسبة. يتعرض المشاركون لتحديات متعددة تشجعهم على تعزيز مهاراتهم، بما في ذلك التعامل مع مشكلات الحياة الحقيقية والتفاعل مع رواد الأعمال. كما تتضمن هذه المبادرات دمج أنشطة الجامعة في استراتيجيات التعليم، مما يعد الطلاب للعالم الحقيقي لريادة الأعمال من خلال تحويل ما تعلموه إلى ممارسات فعلية.

6- أن ترتبط برامج التعليم المقاولاتي ارتباطاً وثيقاً بالمبادرات الخارجية: مثل المجمعات العلمية والحاضنات، لتطوير فرص التبادل المعرفي الديناميكي، وهذا يخلق قيمة مضافة من خلال إقامة شراكة مع البيئات الخارجية حيث هناك العديد من المؤسسات المعرفية المكثفة المحيطة بالجامعة، لذلك على الجامعة أن تطور آليات للاستفادة من هذه المعرفة المكتسبة، وليكن من خلال خلق مجالات التعاون، وتنظيم ورش العمل المشتركة، وتطوير المناهج المشتركة وتوفير التدريب الداخلي وفرص التواصل الأخرى والتي يتم تعزيزها بشكل أكبر عندما تخلق الجامعات فرصاً لطلابها وموظفيها للمشاركة في أنشطة ريادية واسعة النطاق في البيئة الخارجية والية تبادل المعرفة التي طورتها الجامعة لتدعم التعاون مع هذه البيئة الخارجية.

7- يجب أن يتلقى المدربون (أكاديميون ومحاضرون) تدريباً على التأثير في "القلوب والعقول" بجانب كيفية التدريس في التعليم المقاولاتي. يلعب المحاضر دور القائد الكاريزمي الذي يؤثر على الطلاب من خلال "العدوى العاطفية"، مما يساعد في نقل حماس المقاولاتية. هذا يعزز التعليم مدى الحياة، حيث يتم تضمين التعليم المقاولاتي في جميع المستويات الجامعية، مما يمكن الطلاب من تطوير المهارات اللازمة في السوق وتبني الاتجاهات المقاولاتية.

8- توفير برامج التعليم المقاولاتي: يمكن الطلاب من إنشاء وظائفهم الخاصة، وبناء مستقبلهم، وخلق ثروتهم الخاصة. يعزز ذلك شعورهم بالفخر وتقدير الذات، ويدعم تطوير مهاراتهم وقدراتهم على العمل. إذا تم تصميم هذه البرامج بشكل صحيح، يمكن أن تحقق نتائج تحويلية وتساهم في إحداث فرص عمل للآخرين، مما يعزز مشاركتهم الفعالة في المجتمع ويساهم في رد الجميل، فيمكن أن يكون الطلاب قادرين على تحويل الأسواق وممارسات الأعمال والصناعات الأفراد والأسر والمجتمعات والاقتصادات (إبراهيم وفاطمة، 2022، ص. 119-123).

وعدّد أحمد وآخرون (2022) متطلبات التعليم المقاولاتي الجامعي كما يلي (أحمد وآخرون، 2022، ص. 138 - 143):

أ- متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية الداعمة للمقاولاتية:

حيث تناول أهمية القيادة في نجاح المؤسسات التعليمية، كما أنها تعدّ عنصراً حيوياً في فعالية الإدارة التعليمية، لتحقيق التعليم المقاولاتي.

- يجب أن تكون هناك قيادة توفر الإمكانيات اللازمة وتنفهم أهمية التحول نحو الاقتصاد المعرفي، كما يتطلب التعلم القائم على الابتكار وجود قيادة جامعية تدعم الإبداع وتحويل الأفكار إلى مشاريع تخدم المجتمع. يتطلب ذلك تعاون القيادات المحلية ورجال السياسة لتطوير استراتيجيات تعليمية فعالة والاستجابة للتحديات المعاصرة.

ب- متطلبات نشر ثقافة المقاولاتية:

ثقافة المقاولاتية تلعب دوراً حاسماً في تشكيل سلوكيات الأفراد تجاه المقاولاتية، الثقافة التي تدعم المخاطر والاستقلالية وتعزز الابتكار، بينما الثقافات التي تروج للتقليد والرقابة تعيق ذلك. التعليم يعتبر محورياً أساسياً لتنمية هذه الثقافة، وينبغي إدماج مفاهيم المقاولاتية منذ المراحل المبكرة وحتى التعليم العالي. يجب على الجامعات التعاون مع القطاع الخاص لتحسين فرص العمل وتعزيز الأبحاث التطبيقية. كما أن الشركات بين المدارس والمنظمات المحلية والقطاع الخاص تعزز التعليم المقاولاتي، تساهم في بناء بيئة داعمة للمقاولاتية وتطوير مهارات الطلاب للانخراط في سوق العمل.

ج- المتطلبات التنظيمية لتحقيق التعليم المقاولاتي:

- يتطلب تعزيز التعليم المقاولاتي في الجامعات إتباع مجموعة من المتطلبات الأساسية:
- سياسات واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
 - إنشاء أقسام مقاولاتية في الكليات ينبغي تأسيس وحدات للإبداع والابتكار لنشر ثقافة التعليم المقاولاتي.
 - توظيف التكنولوجيا ونقلها من خلال التعاون مع الجامعات ومركز البحوث المحلية والعالمية.
 - توفير البنية التحتية: تشمل نظم المعلومات والخدمات المساندة مثل قاعات أجهزة وأجهزة حاسوب لدعم الطلبة الرياديين.
 - التمويل اللازم والحاجة إلى موارد مالية لتطوير وتنفيذ برامج التعليم المقاولاتي.
 - استخدام التكنولوجيا: توظيف شبكات التواصل وتكنولوجيا المعلومات لتسهيل التعليم والتدريب المقاولاتي، خاصة في المناطق الريفية.
 - تعتبر الواحات العلمية من العناصر الأساسية التي تدعم التعليم المقاولاتي والمقاولاتية، وغالبا ما تعرف بحدائق التكنولوجيا. تهدف هذه المؤسسات، التي يديرها مهنيون متخصصون، إلى تعزيز ثروة المجتمع من خلال نشر ثقافة الابتكار والمنافسة بين الأعمال.

تكمّن الأدوار الأساسية للواحات العلمية في:

- 1- توفير بيئة ومرافق ذات جودة عالية.
 - 2- تسهيل إنشاء وتنمية الشركات المبتكرة.
 - 3- تنظيم تبادل المعرفة والتقنيات بين الجامعات ومؤسسات البحث والأسواق.
 - 4- احتضان المشاريع الابتكارية وتحويلها إلى منتجات تساهم في تنمية المجتمع.
- تعتبر حاضنات الإبداع العلمي آلية هامة لمساعدة الجامعات على التكيف مع اقتصاد المعرفة، من خلال دعم المبدعين وتوليد فرص عمل، مما يعزز القدرة التنافسية ويحقق التنمية المستدامة.

د- متطلبات الموارد البشرية للتعليم المقاولاتي:

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد في المؤسسات، حيث تعتمد فعالية جميع الموارد الأخرى على كفاءة الأفراد في إدارتها. إن التطورات المتلاحقة في المجتمع تعزز أهمية تنمية الثروة البشرية كمدخل لتحقيق التقدم،

مما يجعل تطوير قدرات وكفاءات الإنسان ضرورة لا غنى عنها. بدون ذلك، سيظل الأداء والجودة في المؤسسات متأثرين سلباً.

نجاح أي مؤسسة، سواء كانت صغيرة أو كبيرة، يعتمد بشكل رئيسي على مواردها البشرية. فالأفراد هم حجر الزاوية، وصناع النجاح المستمر. يجب أن يتم التركيز على طلاب التعليم الجامعي، الذين يستعدون لدخول سوق العمل، لتمكينهم من استخدام استراتيجيات ريادية وتكنولوجيا المعلومات بفاعلية. تشمل المهام الأساسية للموارد البشرية في تعزيز وتطبيق التعليم المقاولاتي من خلال:

- 1- رفع وعي الطلاب بأهمية العمل المقاولاتي كخيار لبناء مستقبلهم.
- 2- تطوير مهارات التفكير الإبداعي والابتكار لديهم.
- 3- تزويدهم بالمهارات اللازمة للعمل الحر، ليصبحوا مبتكرين للفرص بدلاً من مجرد باحثين عنها.
- 4- دعمهم في إعداد الخطط العملية لبدء مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك التخطيط للتمويل والموارد البشرية.
- 5- تجهيزهم بالمهارات اللازمة لسوق العمل ليكونوا مواطنين منتجين.
- 6- تشجيعهم على أن يكونوا مبتكرين ومشاركين فاعلين في سوق العمل.
- 7- تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس من خلال تنمية مواهبهم وقدراتهم الإبداعية.
- 8- تطبيق أساليب التعليم التي تتماشى مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.

المطلب الثاني: أشكال التعليم المقاولاتي

يشدد العديد من الباحثين بأن يتضمن التكوين الأول في مجال المقالة مدخلاً مفاهيمياً يهدف إلى تقديم تعريف شامل للمفاهيم الأساسية للمقالة (قايدي، 2017، ص.116)، يشير (Hamilton(1981) et Watkins إلى أنه يجب علينا أن نبدأ بتعزيز المقالة كخيار وظيفي (Santos, 2014, p.86).

صنف (Jamieson(1984 ثلاث أشكال للتعليم المقاولاتي :

- التعليم "حول" المشروع (أي الوعي بالمقاولاتية).
- التعليم "من أجل" المشروع (أي إعداد المقاولين الطموحين لإنشاء الأعمال).

- التعليم "في" المشروع (أي التدريب على نمو وتطور المقاولين الراسخين) (Henry&Leitch,2005,p.101-102).

كما صنف Interman (1992) أربع أشكال لبرامج التعليم المقاولاتي التوعية بالمقاولاتية، وإنشاء الأعمال التجارية، وتنمية الأعمال التجارية الصغيرة، وتدريب المدربين (Lee&Wong,2006.07).
و صنف Liñán (2007) أربع أنواع للتعليم المقاولاتي:

- التعليم التوعوي.
 - التعليم لبدء مشروع.
 - التعليم من أجل الديناميكية المقاولاتية.
 - التعليم المستمر للمقاولين الحاليين (Linan,2007,p.238-239).
- وبشكل عام تتمثل أشكال التعليم المقاولاتي كما يلي (قايدي، 2017، ص.117).

أولاً: الاعلام والتحسيس بالمقاولاتية

وهو يتعلق بشكل رئيسي بإيقاظ الطلاب وتوعيتهم بإنشاء الشركات، وتهيئتهم لاستيعاب وجود مسارات مهنية جديدة قد يكونون في حاجة إلى استخدامها خلال حياتهم المهنية (Fayolle,1999,p.22)، يستقطب اهتمام جمهور واسع حول إنشاء مشاريع ونشاطات جديدة، مما يعزز من دور رواد الأعمال وأعمالهم، وهو ما يعكس أهمية إعداد التصورات والمواقف لتحقيق تكامل فعال في مجال المقاولاتية (Allaoua,2018,p.75)، التعليم المقاولاتي، يجب أن يجيب عن الأسئلة الأساسية التالية: لماذا يجب الانخراط في عالم المقاولاتية؟ ما الأهداف المرجوة؟ كيف يمكن تحقيق الفوائد منه؟ ما العوامل المؤثرة على نجاح المقاولاتية؟ ما التحديات والمخاطر المحتملة؟ وما التأثيرات التي قد تطرأ على حياة المقاول ومحيطه من العائلة والأصدقاء؟ (نوي وآخرون، 2016، ص.09)

ثانيا :البرامج التعليمية في مجال المقاولاتية

الهدف الأساسي لهذه البرامج هو تمكين الطلاب الراغبين في العمل في مجالات المقاولاتية وإنشاء المشاريع هو تعميق معرفتهم وتعلمهم ومنحهم روح المبادرة (Allaoua,2018,p.75)، وبالتالي، فإن الأمر لا يقتصر على إعداد المقاولين فقط، بل يشمل أيضاً تحفيز أفراد آخرين على الدخول في مجال المقاولاتية، ليكتسبوا فهماً عميقاً لأشكال وقضايا المقاولاتية. هذا النوع من المعرفة يمكن أن يفيد جميع الأنشطة المتعلقة بالمقاولاتية، بما في ذلك مديري المؤسسات، وأصحاب المشاريع الصغيرة، والخبراء في إنشاء وإدارة المشاريع (قايدي، 2017، ص.117).

يمكن تلخيص دور البرامج التعليمية للمقاولاتي في بناء وتطوير المعارف المقاولاتية ومهارات الأعمال التالية للطلبة والتي تلعب بدورها تحفيزهم ودفعهم إلى الفكر المقاولاتي والقيام بإنشاء مشاريعهم المقاولاتية الخاصة كما يلي (قرفي، 2021، ص.201-202):

- تعلم أساسيات المقاولاتية وممارسة الأنشطة المختلفة الملكية المشاريع وإتقان المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر
- الوعي بالكفاءة وتعلم الطلبة الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني.
- التطبيقات الإبداعية واكتشاف الطلبة الأفكار المقاولاتية وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والمتضمن العديد من التطبيقات الإبداعية.
- إن العديد من الطلبة يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عمل يخلق فرصة عمل حقيقية (بدء المشروع) وهو ما يمكن للجامعة أن تلعبه في ظل الدور الحديث المنوط بها.
- تعريفهم بعالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتلقينهم مهارات إنشائها وكيفية تأسيسها.
- تعليمهم مهارات تسيير وإدارة أعمال المشاريع المقاولاتية من خلال تلقينهم مهارات التخطيط، التنظيم.
- التوجيه ومتابعة الأعمال وتقييمها وتقويمها (تصحيح الانحرافات).
- تعريفهم بمهارات تنمية وتطوير مؤسساتهم في مستقبل، فإن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع.

- تمكين الطلبة من الاحتكاك بنماذج ناجحة بالمقاولين ومعرفة أسباب النجاح.
- تقريب هيئات الدعم والمرافقة من الطلاب من خلال تعزيز العلاقة الثنائية مع الجامعة.
- تعزيز ارتباط الجامعة بفروع حاضنات الأعمال لإشراك الطلاب المبدعين وتحفيزهم على استغلال هذه الفرص لتطوير أفكارهم المقاولاتية وتحقيقها على أرض الواقع؛
- نشر مفهوم المقاولاتية كخيار أساسي للطلاب بدلاً من الاعتماد على فرص التوظيف المحدودة؛
- إبراز العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي من خلال توقيع اتفاقيات مع مؤسسات الأعمال، مما يتيح فرص التدريب الميداني والتطبيقي، ويعزز الاحتكاك بالواقع العملي.

ثالثاً: مرافقة ودعم الطلاب حاملي المشاريع

الغرض من هذا هو تقديم الدعم والمشورة للطلاب الذين لديهم مشاريع إنشاء أعمال أو استحواذ عليها، أو الذين يشاركون في تنفيذ مثل هذه المشاريع (Allaoua, 2018, p.75)، يركز هذا النوع من التعليم على إجراء دورات دراسية تركز على احتياجات المشروع، فدعم ورصد المشاريع يتطلب قدرة كبيرة على الإنصات والدعم والمشورة في إنجاز خطط العمل، بالإضافة إلى التدريب والدعم (نوي وآخرون، 2016، ص. 09). يجمع بين أنواع مختلفة من الدعم: تدريب عملي جداً وموجه وفقاً لاحتياجات المشاريع؛ نصائح لتسهيل تطوير المشاريع والوصول إلى الموارد؛ دعم قد يكون مادياً أو فكرياً أو نفسياً؛ وأخيراً، إقامة علاقات مع خبراء وشركاء محتملين (Fayolle, 1999, p.22-23).

المطلب الثالث: تجارب دولية في التعليم المقاولاتية

أولاً: التجربة الأمريكية

تعد الجامعات الأمريكية من الأوائل في تقديم برامج تعليمية متكاملة وعالية الجودة في مجال المقاولاتية، حيث تُعزز من روح المقاولاتية بين الطلاب وتنمي مهاراتهم ومعارفهم في هذا المجال. ومن أبرز الجامعات في هذا السياق جامعة ستانفورد، التي تقدم مجموعة متنوعة وغنية من البرامج في المقاولاتية. من أهم هذه البرامج (لخضروشاطر، 2023، ص. 61):

- **برامج ما يفيلد للمشاريع التقنية:** تُعتبر من أفضل برامج ريادة الأعمال في الولايات المتحدة، حيث تقدم محتوى تعليمياً متنوعاً يستهدف تعزيز القدرات القيادية والإبداعية للطلاب. تشمل هذه البرامج دورات تدريبية متخصصة في إدارة المشاريع التكنولوجية ولقاءات تفاعلية مع رواد أعمال ناجحين ومستثمرين.
 - **برنامج أكسيل للطلاب المبتكرين:** يوفر هذا البرنامج تجربة شاملة في عالم ريادة الأعمال، مع التركيز على تطوير مهارات اكتشاف الفرص التكنولوجية وتحويلها إلى منتجات قابلة للتسويق. يتضمن البرنامج ورش عمل، فرق عمل، دراسات حالة، وزيارات ميدانية تهدف إلى تعزيز القدرات القيادية لدى الطلاب.
 - **برامج مركز الدراسات الريادية:** يقدم هذا المركز مجموعة متنوعة من البرامج في مجالات مثل الاستثمار، الهندسة المالية، التنظيم، التسويق، وإدارة المشاريع، بالإضافة إلى دراسات حالة حول تعزيز الأعمال.
 - **برنامج الإشغال بجامعة ستانفورد:** يتيح هذا البرنامج للطلاب ذوي الأفكار الابتكارية فرصة صياغة وتطوير وتسويق أفكارهم، وتحويلها إلى مشاريع ناجحة من خلال تعليمهم أساسيات إدارة الأعمال وتوفير دورات تدريبية عملية.
- تتمحور الملامح الرئيسية لبرامج تعليم المقاولاتية في الجامعات الأمريكية حول مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى تعزيز الفكر الريادي، ويمكن توضيح هذه الملامح كما يلي (بعضي وخلف السبعاءي، 2020 ، ص.5-6):
- إنشاء مراكز دراسات ريادية في بعض الجامعات لتلبية احتياجات رجال الأعمال، حيث تقدم دورات متنوعة تغطي جوانب متعددة من ريادة الأعمال لطلاب الجامعات والدراسات العليا، بما في ذلك مجالات الإدارة والمالية والتكنولوجيا والقانون والتعليم والتصميم.
 - توفر بعض الجامعات الأمريكية فرصاً تجريبية لطلبتها لتعلم الأنشطة اليومية لبدء أو اختبار أفكار الأعمال الجديدة، من خلال حزم من الدورات والبرامج الريادية ودعم البحوث في هذا المجال.
 - يلعب خريجو الجامعات الأمريكية دوراً كبيراً في تأسيس وإدارة شركات عالمية مرموقة مثل غوغل ونايك وهويليتباكرد وتشارلز شواب، خاصة في مجالات الابتكار الاجتماعي ورأس المال الاستثماري.

- يسهم خريجو الجامعات الأمريكية في إنشاء شركات بعد التخرج، مما يحقق مبيعات سنوية تصل إلى 1.27 تريليون دولار ويوظف أكثر من ثلاثة ملايين شخص حول العالم.
- يحافظ خريجو الجامعات الأمريكية على علاقاتهم بالجامعة من خلال المشاركة في برامج تطوعية، تقديم محاضرات، التعاون في البحوث، وتقديم المشورة للطلاب الحاليين.
- تتميز بعض الجامعات الأمريكية بمرونة برامج تعليم ريادة الأعمال، من خلال التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين والشركاء ورجال الأعمال والمؤسسات التعليمية والحكومية، مما يساعد في تحقيق الأهداف ومعالجة التحديات.

ثانيا: تجربة سنغافورة

استطاعت سنغافورة أن تحول ثقافة المقاولاتية إلى واقع ملموس. وذلك من خلال البحث عن المخترعين والمبتكرين وتحويل أفكارهم إلى منتجات تجارية. كما عملت الحكومة على دعم ريادة الأعمال من خلال مختلف الوزارات، مما ساهم في ارتفاع مساهمة الشركات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي إلى 40% الخطوات التي اتبعتها سنغافورة لتحقيق ذلك:

-تربية الأبناء منذ الصغر على الابتكار والنجاح : غرس قيم الإبداع والريادة في نفوس الأجيال القادمة.

-تدريب الأبناء على المهارات الناعمة : مثل التواصل، الإيجابية، وبناء فريق العمل.

تعليم مبادئ إدارة الأعمال :مثل دراسة السوق وعمل الميزانية.

التطبيق العملي : تشجيع الأطفال والشباب على إنشاء مشاريع صغيرة وتسويق منتجاتهم.

جذب الاستثمارات الأجنبية : إنشاء بيئة جاذبة للشركات الناشئة من جميع أنحاء العالم.

النتائج التي حققتها:

- أصبحت سنغافورة من أفضل الدول في آسيا لجذب المشاريع الناشئة.

- ساهمت الشركات الصغيرة والمتوسطة بنسبة كبيرة في الاقتصاد.

إن نجاح سنغافورة في مجال المقاولاتية يعود إلى التركيز على التعليم، التدريب، ودعم الابتكار، بالإضافة إلى توفير بيئة محفزة للأعمال.

من الجوانب الرئيسية المؤثرة في منظومة المقاولاتية في الجامعات بسنغافورة كما يلي:

الفصل الاول:

الإطار النظري للتعليم المقاولاتي

الجانب التاريخي: اعتمدت سنغافورة منذ استقلالها على الاستثمار الأجنبي المباشر ونقل التكنولوجيا لتطوير قدرتها التكنولوجية الخاصة.

- **الجانب الاقتصادي:** تقوم وكالة (SPRING singapore) بدعم الشركات الناشئة وتقديم التمويل اللازم لها، خاصة تلك التي تمتلك منتجات مبتكرة وقابلة للحماية.

- **الجانب الاجتماعي:** تتميز سنغافورة بسهولة ممارسة أنشطة الأعمال، مما يشجع على إنشاء الشركات الناشئة .

- **الجانب التربوي:** إن جامعات السنغافورية تعمل على دمج مبادئ المقاولاتية في المناهج الدراسية وتشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة المقاولاتية (موسى، 2018، ص. 598-600-599).

تعتبر الحكومة السنغافورية التعليم أولوية قصوى، حيث يتميز نظام التعليم بالجودة والانتقاء. رغم تقدمه، تسعى الحكومة لتعزيز التكيف مع التحديات العالمية. منذ 1990، تركز على جذب مؤسسات تعليمية مرموقة عبر إنشاء مراكز تدريب، بهدف جعل سنغافورة مركزاً دولياً لجذب الطلاب الدوليين، بدعم من "اللجنة التنموية الاقتصادية".

يُعتبر التعليم ركيزة أساسية للتقدم والتفوق، لذا أولت الدولة عناية كبيرة له، حيث خصصت ميزانية ضخمة بلغت 5.7 مليار دولار في عام 2007، أي حوالي 2.15% من ميزانية الدولة، مع إمكانية الزيادة سنوياً. عملت الحكومة على جعل نظامها التعليمي أكثر مرونة، من خلال توفير خيارات أوسع للطلاب، مما يمكنهم من استغلال طاقاتهم وكفاءاتهم بشكل أفضل. هذا يساهم في تكوين جيل من القوى العاملة المدربة، ويساعد الشباب على الالتحاق بسوق العمل بشكل أكاديمي متميز.

يتميز النظام التعليمي في سنغافورة بكونه انتقائياً، حيث يُسمح لأقل من 25% من الطلاب بالوصول إلى الجامعات. رغم أن عدد السكان لا يتجاوز 4.6 مليون نسمة (2007)، يغادر أكثر من 20,000 طالب سنغافوري سنوياً لمتابعة دراساتهم العليا في الخارج. تطمح سنغافورة لاستقبال 180,000 طالب دولي بحلول 2019، ويُعتبر نظام التعليم هناك من بين الأفضل في آسيا والعالم. تضم البلاد أربع جامعات وطنية رئيسية، مع تركيز على التقنيات العالية والتجارة. استثمار الحكومة في التعليم يُعد ركيزة أساسية لبناء مواطنين متميزين، مما ساهم في تطور البلاد (بورمانه وبشطة، 2021، ص. 355-356-357).

ثالثا: تجربة المملكة العربية السعودية

أطلقت المملكة رؤية 2030، مستهدفة تعزيز المقاولاتية باعتبارها القوة الاقتصادية المستقبلية. ولتفعيل ذلك تم إنشاء الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة " منشآت"، التي تسعى لتسيير الأنظمة والتمويل، وتقديم الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

تركز الرؤية على توفير فرص عمل من خلال تحسين التعليم ليناسب سوق العمل وزيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي من 20% إلى 35%، والحد من معدل البطالة من 11,6% إلى 7%.

تشمل جهود الدعم تشجيع الابتكار وتقديم فرص تسويقية للأسر المنتجة. كما أطلقت " منشآت" مبادرة تحدي "ريادة الأعمال" لتطوير حلول لمشكلات مجتمعية، حيث يتم احتضان الأفكار الفائزة وتقديم الدعم اللازم لها.

هناك قوى وعوامل مؤثرة في نظام بيئة ريادة الأعمال في الجامعة، من بينها العامل التاريخي ويتمثل في تأثير الثقافة الغربية من خلال برنامج الإبتعاث، مما ساهم في تعزيز الابتكار أما بالنسبة للعامل الاقتصادي، فيبرز في جهود المملكة لتحفيز ريادة الأعمال كجزء من رؤية 2030 حيث تعتبر أداة مهمة في التحول إلى اقتصاد ما بعد النفط. وفيما يتعلق بالعامل الاجتماعي، يواجه رواد الأعمال تحديات تتعلق بالإجراءات الحكومية والتمويل، رغم أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمثل غالبية السوق وتساهم بشكل كبير في التوظيف.

أما بالنسبة للعامل التربوي، يبلغ عدد الجامعات في السعودية من 24 جامعة حكومية و9 جامعات أهلية، تحت إشراف وزارة التعليم.

تركز هذه الجامعات محليا وعالميا على تعزيز الفكر المقاولاتي وفق رؤية 2030 للمملكة، تسعى وزارة التعليم لوضع خطة استراتيجية تعزز تنافسية الجامعات محليا وعالميا، من خلال دعم مشاريع ترفع مستوى الأداء ، تأسيس شراكات أكاديمية وبحثية مع الجامعات العالمية، كما توفر الوزارة دعما لمراكز التميز البحثي، وتعتبر برنامج الريادة هدفا استراتيجيا لرفع جودة التعليم العالي في السعودية (موسى، 2018، ص. 608-609-610).

حسبما جاء في التقرير الوطني GEM 2023-2024 حازت المملكة العربية السعودية على المرتبة الثالثة في مؤشر السياق الوطني لريادة الأعمال، مسجلة 6.3 من 10، بعد الإمارات (7.7) ومتقدمة على قطر (6.0) وهولندا (5.9). تُعتبر برامج التعليم والتدريب الريادي في المدارس وما بعد المدرسة من أقل الجوانب تصنيفاً، مما يتطلب تحسیناً. تسعى كلية الأمير محمد بن سلمان للإدارة وريادة الأعمال لدعم رواد الأعمال في تأسيس

وتوسيع شركاتهم، من خلال برنامج تجربة التعلم الذي يتيح لهم تطبيق أفكارهم الناجحة والتخلي عن غير الناجحة (GEM,2023,p.9)، تُعد برامج التعليم والتدريب الريادي في المدارس (4.4) وما بعد المدرسة (5.5) من بين أقل الظروف (GEM,2023,p.19).

تشير التقييمات إلى أن التعليم والتدريب الريادي في السعودية حصل على تقييمات منخفضة، حيث سجلت برامج ريادة الأعمال والمبادئ الاقتصادية 4.1 و 4.4 و 4.8 على التوالي. في مرحلة ما بعد المدرسة، حصلت فعالية التعليم المستمر على تقييم 6.0، بينما كانت تقييمات الكليات والجامعات 5.2 و 5.4، تسعى المملكة من خلال رؤية 2030 إلى تحسين مخرجات التعلم وتحديث المناهج، مع ضرورة تطوير مهارات التفكير النقدي والكفاءات التقنية، رغم أن التعليم الريادي لا يزال يمثل نقطة ضعف في النظام التعليمي (GEM,2023,p.74) النتائج المتوصل إليها فيما يخص واقع التعليم المقاولاتي في الجامعات الحكومية بالمملكة كماليلي (بوحروم وقورين، 2021، ص.361):

- تفقر الجامعات الحكومية إلى برامج مستقلة في ريادة الأعمال.
- لا توجد مسارات متخصصة في هذا المجال.
- تُدرج مواد المقاولاتية ضمن كليات إدارة الأعمال أو في السنة التحضيرية فقط.
- يقدم كل برنامج دراسي مقررًا واحدًا للمقاولاتية، مع اختلاف تسمياته بين الجامعات.
- لا توجد مقررات للمقاولاتية في الكليات الأخرى ضمن الجامعات الحكومية.
- يتوفر مقرر ريادة الأعمال (Entrepreneurship) في سبعة 7 جامعات، ما يمثل 28.0%.
- يُدرس مقررات المقاولاتية أساتذة من تخصصات مختلفة.
- تعتمد أساليب التدريس على المحاضرات وإعداد خطط المشاريع ودراسات الحالة.
- هناك ثمانية 8 جامعات تتمتع ببنية تحتية تدعم التعليم والبحث في ريادة الأعمال بشكل نسبي.

الدروس المستفادة من التجارب الدولية السابقة:

من خلال التجارب السابقة الذكر يمكن استخلاص الدروس التالية:

- مراعاة الحكومة القيام بحملات اعلامية شاملة تستهدف الشباب بمختلف أعمارهم، لتحفيزهم على ممارسة المقاولاتية والعمل الحر.

- ضرورة تدريب المعلمين على مناهج المقاولاتية لنقل المعرفة والخبرة وتعزيز المهارات الإبداعية لدى الطلاب .
- بناء نخبة من المعلمين وذلك بالابتعاث إلى الخارج في جامعات دولية مرموقة والاستفادة منهم
- اعتماد أساليب تعليم حديثة لمقررات المقاولاتية، تجمع بين النظرية والتطبيق العملي، وتشمل هذه الأساليب تقنيات مثل تمرين تمثيل الدور وأسلوب السوق المصغرة، الذي يوفر بيئة محاكاة تمكن المتعلمين من اكتساب مهارات البيع والتفاوض والمساومة وعقد الصفقات التجارية.
- تعزيز تعليم المقاولاتية في بدمج التعليم المهني والتقني، وتخصيص ميزانية سنوية لتنفيذ الاستراتيجيات المتعلقة بالتربية والتعليم المقاولاتي في المجتمع.
- من المهم اجراء اصلاحات في النظام التعليمي لتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل، وربط التعليم بسوق التعليم، وتطوير الموارد البشرية من خلال برامج التأهيل والتدريب.
- تظهر التجربتان السنغافورية والأمريكية كأكثر فعالية في تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلاب، حيث استخدمت دور الجامعات لنشر هذا المفهوم من خلال تدريس المقاولاتية وتقديم تخصصات علمية في هذا المجال، لم تقتصر هذه التجارب على التعليم العالي، بل شملت أيضا التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، مما ساعد في غرس مفهوم المقاولاتية لدى الأجيال الناشئة في مراحل مبكرة.

خلاصة الفصل الأول:

تتناول هذا الفصل الإطار النظري للتعليم المقاولاتي، حيث يستعرض المفاهيم الأساسية للمقاولاتية والمدارس الفكرية المرتبطة بها، ويعرف المفاول ودوره. كما يركز على مفهوم التعليم المقاولاتي، وأهميته في إعداد رواد الأعمال وأهدافه واستراتيجياته. يتناول أيضاً متطلبات وأشكال التعليم المقاولاتي، بالإضافة إلى تجارب دولية في هذا المجال. يهدف الفصل إلى تقديم أسس نظرية تعزز فعالية التعليم المقاولاتي وتساهم في تطوير مهارات الأفراد، مما يعزز النمو الاقتصادي ويزيد من الروابط بين الجامعات والمقاولاتية.

الفصل الثاني: الإطار

النظري لثقافة انشاء

المؤسسة

تمهيد:

تساهم ثقافة إنشاء المؤسسة في توجيه سلوك الأفراد نحو الانخراط في العمل المقاولاتي، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة وتعزيز التنمية المستدامة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز ثقافة إنشاء المؤسسات يشجع على تحسين المهارات المقاولاتية ويزيد من القدرة التنافسية في الأسواق، مما يساهم في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي على المستوى المحلي والعالمي، سنتطرق في هذا الفصل إلى:

❖ **المبحث الأول:** مدخل للثقافة المقاولاتية

❖ **المبحث الثاني:** مدخل مفاهيمي للمؤسسات الناشئة

❖ **المبحث الثالث:** دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة إنشاء المؤسسة

المبحث الأول:مدخل للثقافة المقاولاتية.

تلعب الثقافة المقاولاتية دورا أساسيا في تعزيز عملية ريادة الأعمال وتحقيق النمو الاقتصادي،يوصي الاقتصاديون والمفكرون اليوم بتطوير هذه الثقافة لتعزيز المبادرة الذاتية والقيم المقاولاتية،مما يساهم في خلق الثروة والنمو.

حيث يرى Batman سنة 1997 أن الاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في أواخر القرن العشرين كلها تتمتع بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة المقاولاتية (رواج وسرار، 2021، ص.57).

المطلب الأول: ماهية الثقافة.

في الواقع لا يمكن تبني تعريف واحد ودقيق شامل حول الثقافة ،أصبحت استخداماتها أكثر تشعبا حيث تشير إلى فروع وتقسيمات داخل أنماط الثقافة (عواطف، 2019، ص. 4)، جاء في تهذيب اللغة للأزهري: «رجل ثقّف لقف اذا كان ضابطا لما يحويه قائما به... ويقال: ثقّف الشيء، وهو سرعة التعلم»، انطلاقا مما جاء في المعجم نجد أن من معاني الثقافة في اللغة: التمكن من الشيء، وسرعة التعلم (لزهر، 2017، ص.34)، الجذر اللاتيني لكلمة "ثقافة" culture هو يفلح colere، ففي عام 1700م أصبحت لفظا قديما في التعبير الفرنسي، لتظهر في أواخر القرن الثالث عشرمتجذرة من cultura اللاتينية التي تعني العناية الموكولة للحقل وللماشية وذلك إشارة إلى قسمة الأرض المحروثة، وهي بذلك تكون من حيث الأصل وتاريخ الكلمات كمفهوم مشتق من الطبيعة، إذ تعني في أحد وجوهها الزراعة أو العناية بالنماء الطبيعي، كما أنها تدل على أسمى وأرفع الأنشطة البشرية، مصدرها فيذلك واحد هو الإنسان وتفاعله مع الواقع المحيط به الذي هو في حالة دائمة من التغيير والتحول (عاشوري، 2016، ص.8)، وبرجعنا إلى إدوارد تايلور فكان عندما يطرح السؤال عن ماهية الثقافة، " كانت أشهرالإجابات وأكثرها تكاملا، إجابته في كتابه "الثقافة البدائية" الصادر سنة 1871 والذي جاء فيه أن الثقافة هي "ذلك الكل المركب" وقد ظل هذا التعريف أشهر التعاريف وأكثرها ضبطا لأكثر من نصف قرن (فاهم، 2024، ص.56)، ينص تعريف (Edward Taylor) "أن الثقافة أو الحضارة هي ذلك الكل المعقد أو المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والعادات والعرف وكافة المقدرات والأشياء الأخرى، التي تؤدي من جانب الإنسان باعتباره عضوا في المجتمع" (خواني، 2021، ص.82)، وقد حظي هذا التعريف باتفاق

العديد من الباحثين المهتمين بالثقافة، وهو شامل لمناحي عديدة مما اكسبه الاستمرارية، وتتمثل هذه الجوانب كمايلي: (بركات، 2018، ص.73).

1- ربط المجتمع بالثقافة: فلا يمكن اكتساب الثقافة إلا من خلال كون الفرد جزءاً من مجتمع أو جماعة معينة. رغم أن الثقافة والمجتمع كيانين مختلفين، إلا أنهما يتواجدان بشكل مترابط.

2- الثقافة والعقيدة: التعريف السابق يبرز أن الثقافة تتضمن المعتقدات الدينية، مما يميز بين المجتمعات الإنسانية التي تحتوي على عقائد، والمجتمعات الحيوانية التي لا تشمل عقائد.

3- الكل المركب: وفقاً لتعريف تايلور، تُفهم الثقافة على أنها بناء متكامل يتكون من مكونات جزئية تعمل بتناغم ضمن كل متماسك.

4- الثقافة تكتسب: الثقافة ليست موروثه بل تُكتسب من خلال الجهد والنشاط الفكري، ولا يمكن الحصول عليها تلقائياً.

5- الثقافة تتضمن الأخلاق: الثقافة تشمل القيم الأخلاقية، حيث يتمتع النسق الثقافي بالتقدير والاحترام والتقدير بناءً على الظروف والسياقات المختلفة.

أولاً: تعريف الثقافة

الثقافة مفهوم يخضع لتأثير المحيط، وبعض العوامل الخارجية فهي تتوافق مع المتغيرات البيئية، وتشمل تشارك الأفكار بين مجموعات الأفراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعلها عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة (أمال وفراح، 2021، ص.180). تعرف الثقافة بأنها تشير إلى عادات وسلوكيات الناس التي تنتقل من جيل إلى جيل، أن أي مجموعة من البشر تختلف طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم عن طريقة تفكير وتصرفات المجموعات الأخرى وهذا ما يسمى بالثقافة (Munyoro et Phiri, 2020, p.48)، عرفت اليونيسكو (1982) الثقافة بأنها "مجموعة السمات المميزة الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجموعة اجتماعية". (Abdelbaki et N, 2016, p.86)

الثقافة هي مجموعة من المعارف والقيم التي لا يتم تدريسها على وجه التحديد والتي يعرفها كل فرد من أفراد المجتمع .Siomy, 2007, p.(84)، كما اشار Hofstede وهو أبرز الباحثين في هذا الموضوع ،بأن الثقافة هي البرمجة الجماعية للعقل التي تميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن أخرى. كما أنها نمط فكري مستمد من التجارب المختلفة للفرد ،فضلا عن تفاعلهم مع البيئة الاجتماعية التي تطور فيها (Amina, 2019, p.369, Zohri &)، ويعرف Taylor.B.E الثقافة على أنها الكل المركب الذي يشمل العقيدة والمعرفة والفن والأخلاق والقانون والتقاليد، وجميع المقومات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين (بن قذور & بالخير ، 2017 ، ص. 349).

يوضح الجدول التالي بعض جوانب لتعاريف ومفاهيم الثقافة (Castillo-Palacio et al, 2017, p.05):

الجدول رقم (09) : تعريفات الثقافة

المؤلف	تعريف الثقافة	الجوانب الأساسية
هيرسكوفيتز (1948)	الثقافة هي جزء البشري الذي تطور ليتناسب مع البيئة.	
كلوكهوهن (1951)	تتكون الثقافة من أنماط التفكير والشعور والتفاعل، المكتسبة والمنقولة بشكل أساسي من خلال الرموز، والتي تمثل الانجازات المميزة للمجموعات البشرية، بما في ذلك كيفية صنع المنتجات.	الأفكار والقيم التقليدية
وايت (1959)	الثقافة غير وراثية، غير ملموسة وعبرة عن أشياء زمنية وحقائق تعتمد على الرمزية... تتكون من أدوات، آلات، أواني، ملابس، حلي، عادات، مؤسسات، معتقدات، طقوس، ألعا ب، لغة،... الخ.	العادات، المعتقدات، المؤسسات، الطقوس، اللغة.
هوفستيد (1980)	البرمجة الجماعية للعقل التي تميز أعضاء مجموعة أو فئة من الناس عن الآخرين.	المعتقدات والقيم.
اليونيسكو (1962)	مجموعة الميزات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية المميزة التي تميز مجتمعا أو مجموعة اجتماعية.	الميزات الروحية والفكرية والمادية والعاطفية.

مولر وتوماس(2001)	الثقافة هي نظام أساسي للقيم الخاصة بمجموعة أو مجتمع معين، حيث يتم عرض تطوير السمات معينة لكل من شخصية وسلوك الأفراد وقد لا تكون واضحة في مجتمعات أخرى.	القيم والسلوكيات.
باومان(2002)	الثقافة جزء منفصل من الإنسان ،وهي ملكية، إلى جانب الشخصية، فإنها الجودة الفريدة لكونها جوهرًا معرفيًا وسميًا وجودية وصفية للمخلوقات البشرية.	السمات.
هاوس وجافيدان (2004)	الدوافع والقيم والمعتقدات والهويات والتفسيرات أو معاني الأحداث المشتركة التي تنشأ عن التجارب المشتركة لأعضاء مجتمع ما يتم نقلها من جيل إلى جيل.	القيم والمعتقدات.
راسل وآخرون (2010)	مزيج من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لبلد ما ويرتبط بالممارسات التي يتبناها المواطنون في كل جوانب الحياة.	الممارسات.
بينيليوس(2011) (	نظام من القيم لمجموعة أو مجتمع معين، وهو تطوير لسمات شخصية معينة وتحفز الأفراد نحو سلوك قد لا يكون واضحًا في مجتمعات أخرى.	القيم والسلوكيات.

المصدر: (Castillo-Palacio et al,2017,p05)

ثانيا: مستويات الثقافة

يتكون كل مجتمع من ثقافة سائدة أو مهيمنة وأخرى فرعية متعددة، مثل الجمعيات المهنية، الأحزاب السياسية، أو المجموعات الدينية. تشير الثقافة المهيمنة إلى النظام القيمي والسلوكيات السائدة التي تؤثر على غالبية الأفراد في المجتمع بشكل عام، بينما تتعلق الثقافة الثانوية بالثقافات التي يشاركها مجموعات معينة بناءً على معايير مثل العرق، الإثنية، أو المنطقة الجغرافية.

وفقًا لنظرية هوفستيد (1991)، ينتمي الأفراد عادةً إلى مجموعات مختلفة في وقت واحد، وبالتالي يتأثرون بطبقات متنوعة من البرمجة الذهنية، أو بعبارة أخرى، بثقافات متعددة على مستويات مختلفة. يقترح هوفستيد ستة مستويات من الثقافة:

1- المستوى الوطني، الذي يعتمد على بلد الشخص أو البلدان التي هاجر إليها.

- 2-المستوى الإقليمي/الديني/الإثني، الذي يرتبط بانتماء الشخص إلى مجموعة إقليمية أو دينية أو إثنية معينة.
 - 3- المستوى المتعلق بالجنس، الذي يعتمد على كون الشخص ذكرًا أو أنثى.
 - 4- المستوى المتعلق بالجيل، الذي يميز بين الأجداد، والآباء، والأبناء.
 - 5- المستوى المتعلق بالطبقة الاجتماعية، الذي يرتبط بالفرص التعليمية والمهنة أو الوظيفة.
 - 6- المستوى التنظيمي، المتعلق بكيفية تفاعل الموظفين وتعلمهم من خلال بيئة العمل.
- ميز (1998) Trompenaars et Hampden-Turner (بين ثلاثة مستويات من الثقافة:

- المستوى الوطني: ثقافة الأمة أو المنطقة.
 - المستوى المؤسسي: الثقافة داخل منظمة أو شركة معينة.
 - المستوى المهني أو النشاطي: ثقافة مهنة معينة، مثل الأطباء أو المهندسين (Vu,2009,p.79).
- أما (Karahanna et al (2005 اقترحوا تصنيفًا شاملاً إلى حد ما على مستويات الثقافة: الثقافة فوق الوطنية والوطنية والمهنية والتنظيمية وثقافة المجموعة، والجدول التالي يوضح هذا التصنيف كما يلي (Karahanna et al. 2005, p.5):

جدول رقم (10): المستويات الثقافية وفقاً لـ (Karahanna et al. (2005

المستوى	التعريف
فوق وطني	جميع الاختلافات الثقافية التي الحدود الوطنية أو التي يمكن أن توجد في أكثر من دولة واحدة، ويمكن أن تكون هذه الاختلافات:
-إقليمي	إقليمية: مجموعة من الأشخاص يعيشون في نفس المنطقة الجغرافية.
-عربي	عرقية: مجموعة من الأشخاص يشتركون في خصائص مميزة مشتركة.
-ديني	دينية: مجموعة من الأشخاص يشتركون في معتقدات دينية مشتركة.
-لغوي	لغوية: مجموعة من الأشخاص يتحدثون نفس اللغة.
وطني	مجموعة من الخصائص الجماعية التي تنسب لمواطني الدول .
مهني	التركيز على التمييز بين الولاء للشركة والولاء للقطاع .

تنظيمي	الإسمنت الاجتماعي: القيم والمعايير التي يجمع الموظفين في مكان العمل وتجعلهم يعملون معا.
مجموعة	الاختلافات الثقافية الموجودة داخل مجموعة أو فريق عمل أو أي تجمع من الأفراد على مستوى دون تنظيمي.

المصدر: (Karahanna et al. (2005, p.5)

ثالثاً: خصائص الثقافة

نتناول الخصائص الأساسية التي اتفق وتطرق إليها معظم الباحثين ونستعرضها كمايلي:

-**الثقافة قابلة للتعلم:** ليست الثقافة موروثة أو ذات أساس بيولوجي، بل يتم اكتسابها من خلال التدريب والخبرة. يتعلم الأفراد ثقافة المجموعة عندما يصبحون أعضاء فيها.

- **الثقافة تشاركية:** الأفراد الذين ينضمون إلى مجموعة أو منظمة أو مجتمع يتشاركون في الثقافة؛ فهي ليست خاصة بالفرد وحده. بالإضافة إلى ذلك، الثقافة ليست سمة فردية، بل هي مجموعة من القيم والأعراف والممارسات والأفكار المشتركة بين الأفراد.

-**الثقافة متطورة:** الثقافة تتطور وتتراكم بمرور الزمن، حيث تنتقل من جيل إلى جيل.

-**الثقافة رمزية:** تعتمد الثقافة على القدرة الإنسانية على استخدام الرموز أو تعيين شخص معين لتمثيل شخص آخر.

-**الثقافة نموذجية:** الثقافة منظمة ومتسقة؛ أي أن التغيير في جزء منها يؤدي إلى تغييرات في الأجزاء الأخرى.

-**الثقافة تكيفية:** الثقافة تعتمد على قدرة البشر على التكيف والتغيير، وهي تختلف عن التكيف الجيني الموجود لدى الحيوانات (Vu,2020,p.86.87).

وكذلك في دراسة ل (Nouiga,2003,56) حدد الخصائص التالية:

- الثقافة ليست فطرية، بل مكتسبة تنتج الثقافة وتتطور من خلال عملية التعلم.

- الثقافة ديناميكية.

- الثقافة مشتركة، وبالتالي تفصل بين المجموعات المختلفة. الثقافة هي دائماً ظاهرة جماعية؛ لا توجد ثقافة فردية، الثقافة دائماً فقط جماعية.

- تشكل جوانب الثقافة المختلفة نظاماً، أي أن جميع عناصر الثقافة متحدة. إن عناصر الثقافة لها بعد الوحدة والشمولية.

- الثقافة نسبية، فما قد يعتبر أساسياً في ثقافة معينة قد لا يكون ضرورياً في ثقافات أخرى.

- الثقافة ملموسة بالنسبة للكيان الحقيقي الذي خلقها ونقلها عبر الزمن.

- الثقافة ليست قطاعاً واحداً من بين قطاعات أخرى، بل تشمل جميع القطاعات.

المطلب الثاني: مفهوم الثقافة المقاولاتية

تُعد الثقافة المقاولاتية من العوامل المهمة التي تُحدد اتجاهات الأفراد ومبادرات المقاولاتية، وتشجع على السلوكيات المقاولاتية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع (عبدالمولى، 2020، ص 324)، يجب التفريق بين المقاولاتية والثقافة المقاولاتية، حيث أن المقاولاتية الفرد الواحد المتمتع والمتميز بروح المقاولاتية وتحمل المخاطرة أما الثقافة المقاولاتية المقصود بها الجماعة أو المجتمع أي أنه عندما تكون صفات روح المقاولاتية متكررة لدى مجموعة من الأفراد أو يتقاسمها مجموعة من الأفراد في مكان أو منطقة معينة يصبح بإمكاننا الحديث عن الثقافة المقاولاتية (علام ، 2022، ص 144.145) ..

أولاً: تعريف الثقافة المقاولاتية

يعرفها Gibb بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمواقف المشتركة في المجتمع وتدعم فكرة أسلوب الحياة المقاولاتي المرغوب فيه وتعزز السعي وراء سلوك المقاولاتية الفعال من قبل الأفراد أو مجموعات الأفراد (Haceini, 2023, p.659)، وكما تم تعريفها بأنها مجموعة من المهارات، بما في ذلك المعرفة، المهارات (القدرات) و الصفات الشخصية (مثل الاستقلالية، حس المسؤولية، الإبداع أو الابتكار، الرؤية... الخ)، الملائمة لسياق الحياة الخاصة بالفرد لمواجهة التحديات بشكل صحيح كفرد، مجتمع، دولة، منظمة أو عامل تغيير (Siomy, 2007, p.92)، كما عرفها Fritch and Wyrwich (2016) بأنها ثقافة المقاولاتية التي يمكن فهمها باعتبارها معايير وقواعد سلوك تعزز القبول الاجتماعي والموافقة على الأنشطة المقاولاتية مما يؤدي الى ارتفاع معدلات العمل الحر التي تستمر بمرور الوقت Fritch et Wyrwich (2016, p.1-2)، وعرفها (Bensghir&Reghioui 2015)

هي مجموعة من الأصول التي تجعل الأفراد والمنظمات قادرين على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تظهر في وقت إنشاء المنظمة أو في وقت نموها وتطورها (Bensghir&Reghioui, 2015, p.67)، كما تم تعريفها أيضا بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي وعلي موسى، 2015، ص.628).

تشير ثقافة المقاوالاتية إلى أي قيم أو معايير أو ممارسات اجتماعية تحدد ميل الأفراد إلى المقاوالاتية. وتبين تأثير الثقافة على تحمل مخاطرة الأفراد ومستوى الابتكار، والتي ترتبط جميعها بالمقاوالاتية كخيار وظيفي، وبعبارة أخرى تلعب الثقافة دورا أساسيا في تشكيل بيئة مواتية لتشجيع أنشطة المقاوالاتية Çimen et al (Semerci, 2017, p.5-6).

ويتم قياس الثقافة المقاوالاتية في الجامعة، من خلال ثلاث مداخل: (لرفادة وسوفي، 2023، ص.57).

1-مدخل الثقافة الشخصية: حيث يقتصر على الثقافة الفردية والثقافة المقاوالاتية للطالب الجامعي، وفقا ل J.B Sabourin et Y Gasse, 1989) هي مجموعة من الصفات والاستعدادات والمواقف (الثقة بالنفس، القدرات الجسمية والعقلية، الطاقة، مقاومة الضغوطات) ومحفزات (الانجاز، السلطة، الاستقلالية، التحدي والجرأة) والسلوكيات (المخاطرة، الفشل، التغيير، المنافسة).

2-مدخل الثقافة التنظيمية: هي الثقافة المقاوالاتية التي يكتسبها الطالب الجامعي من الجامعة التي ينتمي لها، والتي تسعى لنشرها في وسط الطلاب وذلك من خلال التعليم المقاوالاتي سواء التعليم الأكاديمي من خلال مادة المقاوالاتية لجميع التخصصات، أو التعليم غير الأكاديمي من خلال التكوينات والندوات والأيام التحسيسية التي تقدمها دور المقاوالاتية أو بعض المراكز الجامعية مثل مركز الربط بين الجامعة والمؤسسات، مركز المسارات المهنية، مركز دعم الابتكار، وحاضنات الأعمال الجامعية .

3- مدخل الثقافة المجتمعية: وهي الثقافة المنتشرة بين المجتمع الذي ينتمي له الطالب الجامعي، والذي له دور في الدفع نحو التوجه المقاوالاتي نظرا لتركيبته المعقدة، والتي تتأثر بالعادات والتقاليد تجاه إنشاء

مؤسسات، فالمجتمعات الريفية تمارس النشاطات الفلاحية، كما أن النشاطات ذات الطابع التجاري والصناعات التقليدية والمقاولات العائلية أغلبها وراثية (حقاين وبودية، 2021، ص. 250، 249).

ثانيا: خصائص الثقافة المقاولاتية

إن ديناميكية الثقافة المقاولاتية تفرض وجود تعريف ثابت لها عبر الزمان والمكان، بالإضافة إلى ضرورة وجود معايير قياس تسمح بإجراء مقارنات لمعرفة تطورها، إلا أن اتصافها بالتعقيد والذي يعد من أهم خصائصها هو من ساهم في التنوع في مفهومها وطبيعتها، وهذا بسبب التفاعلات بين المستويين الفردي والجماعي وبين متغيرات الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي والتأثير المتبادل للعوامل المؤسسية والثقافية كالهويات الجماعية والفردية، ومقومات الثقافة الوطنية التي تنتقل عبر الأسر (بلخضر، 2022، ص. 194) لعل من أبرز خصائص الثقافة المقاولاتية التي حددها Marie Jean والتي يجب أن تتوافر عند كل مقال مايلي:

- **تثمين الأنشطة الأعمال:** يجب على المقال أن يعطي قيمة مختلفة للأنشطة الريحية والتي تتماشى مع قيم المجتمع الذي ينتقل فيه، وهذا في انسجام وتناغم يجعل العمل المقاولاتي عمل مقبول ومرغوب .

- **المبادرة:** يجب أن يكون المقال مصدر إلهام الأفراد المجتمع الإلهام الذي يدفع الأفراد للعمل وتجربة كل ما هو جديد. والاستغلال أحسن للفرص الممكنة.

- **المثابرة والتصميم:** أثبتت الدراسات أن المقاولين هم أشخاص يعطون كل ما لديهم من وقت وطاقة من أجل انجاز مشاريعهم الخاصة.

- **التوازن بين الأمان والمخاطرة:** إنشاء مؤسسة أو مشروع يحمل في طياته دون أدنى تفكير جزء من المخاطرة، هذه المخاطرة مستمدة من المعلومات الغير كافية، والمقال الجيد هو المقال الذي يدخل المشاريع التي مخاطرها مقبولة ومحسوبة .

- **الدفع نحو التغيير :** المقال هو عامل للتغيير، فأفكاره الإبداعية ومنتجاته وخدماته الجديدة تعمل على تغيير سلوكيات الأفراد في المجتمع وأنماط حياتهم (رفادة وسوفي، 2023، ص. 57). بالإضافة إلى خصائص ومميزات أخرى يمكن حصرها كمايلي:

- القدرة على التفكير الناقد وطرح التساؤلات.
- القدرة على تصميم الأهداف والتخطيط لها.

- القدرة على اتخاذ القرار ووضع البدائل.
 - المخاطرة وروح المبادرة.
 - البحث عن الحلول الممكنة بدلا من التأمل في المشكلات.
 - امتلاك روح القيادة.
 - الرغبة في الاستقلالية ورفض التبعية.
 - القدرة على المراقبة الذاتية.
 - رصد الفرص والبحث عن الجديد (زقاوة، 2018، ص.10).
- خصائص الثقافة المقاولاتية تتقاطع بين عدة خصائص مشتركة بين خصائص الثقافة والمقاولاتية، ومن هذه الخصائص: (عبدالمنعم، 2021، ص.291)
- **مكتسبة:** الثقافة المقاولاتية ليست فطرية، بل تكتسب من خلال النشاطات والتفاعل بين الأشخاص. ويعد رأس المال الاجتماعي أحد العوامل المهمة في تنمية هذه الثقافة، حيث يعتمد على الروابط والعلاقات بين الأفراد.
- **ديناميكية ومتغيرة:** تتغير الثقافة المقاولاتية باستمرار نتيجة العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالأفراد. ويتميز هذا التغير بالاستمرارية والسرعة.
- **تكاملية:** تتسم الثقافة المقاولاتية بتكامل عناصرها ومكوناتها. لا يكفي امتلاك المعرفة أو المهارات أو الاتجاهات فقط لتكوين ثقافة مقاولاتية، بل يجب أن تجمع بين هذه العناصر في سياق واحد، حيث لا يمكن فصلها عن بعضها.
- **تراكمية:** الثقافة المقاولاتية تتطور وتزداد مع الوقت بفضل التفاعل المستمر بين الأفراد. يتسارع معدل التراكم نتيجة لتضاعف المعرفة والمهارات المطلوبة، بالإضافة إلى الإضافات الفردية والإبداعية التي يساهم بها كل فرد في تعزيز الثقافة.
- **إنسانية ومستمرة:** الثقافة المقاولاتية، مثل الثقافة بشكل عام، تنشأ من التفاعل والاندماج بين الأفراد. ومع ذلك، بما أن هذه الثقافة إنسانية، فإن كل فرد يمتلكها بطرق متباينة وفقاً لصفاته ومميزاته الشخصية، مما يؤدي

إلى تفاوت في درجة امتلاكها وشكلها بين الأفراد. بالإضافة إلى ذلك، تظل الثقافة المقاولاتية مطلباً مهماً في ظل الظروف والمتغيرات الحالية، مما يضمن استمراريتها طالما أن المجتمع قائم ومتطلبات العصر مستمرة.

فيما يتعلق بمقومات نشر ثقافة المقاولاتية بصفة عامة يتمثل فيمايلي: (بلخضر, 2022, ص.195)

- **ظروف السوق:** سوق السلع يتأثر بالتطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعولمة، حيث تسهم التكنولوجيا في تقليل التكاليف وتقصير دورة حياة المنتجات، بينما تعزز العولمة التنافسية وتدعم الشركات الصغيرة، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات وتوسع الشركات الصغيرة.

- **السياسات العامة:** تؤثر السياسات العامة على بيئة ريادة الأعمال من خلال تنظيم الإطار القانوني، وتحديد حقوق الملكية، وتصحيح اختلالات السوق. تشمل هذه السياسات جوانب مثل الضرائب، تنظيم الدخل، والسياسات التعليمية التي تساهم في تطوير المهارات والقيم الريادية.

- **العوامل الثقافية:** تؤثر الثقافة الوطنية بشكل كبير على ريادة الأعمال من خلال تشكيل الطلب والعرض، حيث تلعب العوامل الثقافية مثل قبول اللامساواة، المواقف تجاه المخاطر، وتوازن الفردية والجماعية دوراً مهماً (Bouabdallah, 2005, p.8-9-10).

- **تطور تكنولوجيا المعلومات:** لعب تطور تقنيات المعلومات ولا يزال يلعب دوراً رئيسياً في تطوير المقاولاتية بسبب انخفاض تكلفة الاستثمار في هذه التقنيات وقصر دورة حياة المنتجات وانخفاض تكلفة نقل بعض المعلومات، من خلال عملية الخلق والإبداع تطورت ثقافة المقاولاتية بفضل القدرة التنافسية للشركات الرائدة التي تتميز بأنها أكثر مرونة وتفاعلاً مع البيئة وأكثر تحكماً في نظام معلوماتها.

- **الدين:** من بين الذين درسوا انعكاس الدين على الحياة الاقتصادية "ماكس فيبر"، حيث بعد الدين من بين العوامل الاجتماعية التي منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، كقيم العمل والإخلاص والحصول على الربح الأخلاقي

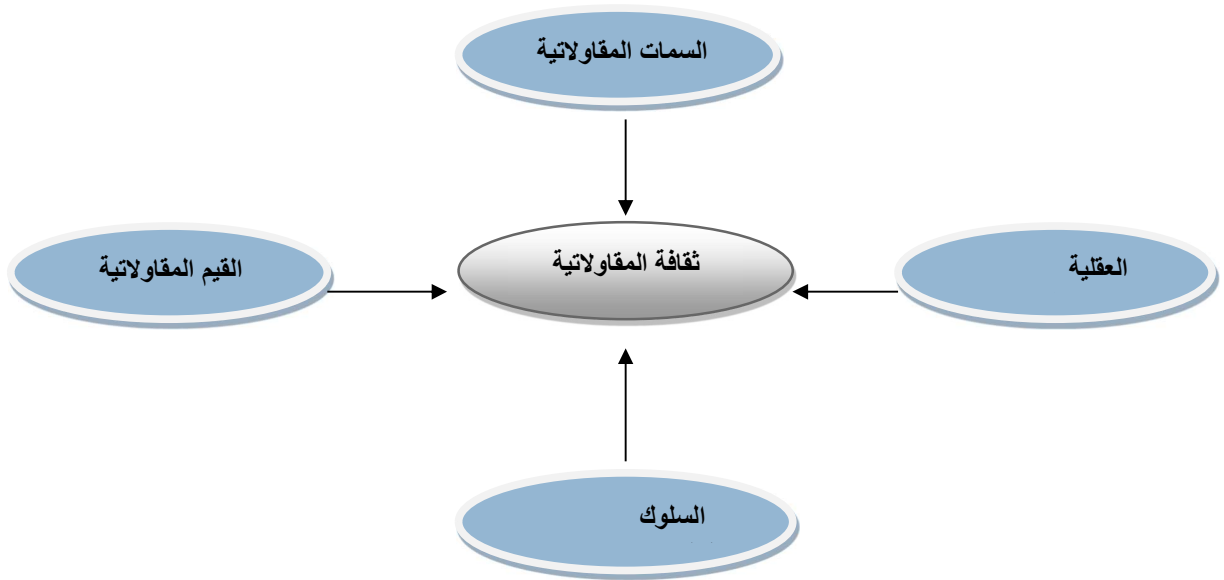
- **النمو الديموغرافي والبيئة الاجتماعية:** تلعب الديناميكية الديموغرافية دوراً إيجابياً على مستوى ريادة الأعمال التي ستكون أعلى وأكثر ارتفاعاً عند النمو الديموغرافي القوي، كما تعتبر البيئة الاجتماعية عنصراً مهماً في الدفع نحو إنشاء المؤسسات وبروز المقاولين.

–مستوى التعليم: يؤثر مستوى التعليم على ثقافة المقاوالاتية، فالسياسات التعليمية التي تضع برامج تحفيزية مشجعة للمقاوالاتية، ستساهم في نشر قيمها وتساعد على ديناميكيته في المجتمع(بلخضر, 2022, ص.196)

ثالثا: مكونات الثقافة المقاوالاتية

حسب Brownson (2013) الثقافة المقاوالاتية هي مجتمع يُظهر عرضاً للصفات المقاوالاتية، القيم المقاوالاتية، العقلية المقاوالاتية والسلوك المقاوالاتي، ونظراً لاهتمام الحكومات بتعزيز مثل هذه الثقافة، فإن هذا يعني أن تدابير السياسة الحكومية هذه يجب أن تركز على تعزيز المكونات الثقافية (Brownson, 2014, p.22)، مما سيؤثر على عقلية هؤلاء الأفراد تجاه ريادة الأعمال. وبالتالي، يمكن أن يُدفع هذا الفرد للعمل بشكل ريادي في منظمة قائمة بالفعل وفي مجالات أخرى من حياته حيث تتاح له الفرصة. وهذا يعني أن مثل هذا الفرد، عندما يتم تنشئته بواسطة أي تدابير سياسات موجهة نحو ريادة الأعمال، سيختلف عن الآخرين لأن الثقافة تميز مجموعة عن أخرى، والشكل الأسفل التالي يوضحها (Brownson, 2013, p.147):

الشكل رقم (01):مكونات الثقافة المقاوالاتية في المجتمع



Source : Brownson, C. D. (2013). Fostering entrepreneurial culture: a conceptualization. European Journal of Business p.147.and Management, 5(31), 146-155.

- السمات المقاولاتية:

يمكن اكتساب السمات المقاولاتية وراثيا أوالتنشئة على حد سواء، تصف هذه السمات بشكل استثنائي الأفراد المهتمين والقادرين على الانخراط في الأنشطة المقاولاتية، وبالتالي، فإن الأفراد الذين يمتلكون هذه السمات قد يكونون أكثر احتمالا للانخراط في الأنشطة الريادية، لقد تم الجدل حول ما إذا كانت السمات المقاولاتية ثابتة، ومع ذلك، هناك خلافات مع هذه الآراء، حيث يزعم بعض الباحثين أن السمات المقاولاتية يمكن تغييرها، حيث يمكن أن يتم تطوير سمات معينة لدى الأفراد الذين قد يُعتقد أنهم لا يمتلكونها عبر محفزات خارجية، والتي من المحتمل أن تكون تدابير السياسات الحكومية من بين هذه المحفزات التي قد تحفز مثل هذه التغييرات في المشاركين في هذه التدابير، أن توفير المقاولاتية الفعالة يمكن أن يُعزز من خلال التدريب والخبرة المناسبة، وبالتالي، فإن تشجيع سمات المقاولاتية هو أمر أساسي في التأثير على تطوير وتحقيق أفكار الشركات الناشئة (Brownson, 2014, p.22).

- القيم المقاولاتية:

يعرف Kluckhohn (1967) القيم بأنها مفهوم مصريح أو ضمني، يميز الفرد أو خصائص مجموعة، عن المرغوب فيه والذي يؤثر على الاختيار من بين الأساليب والوسائل والغايات المتاحة للأفعال. ترتبط القيم بمعايير السلوك وعلى هذا النحو، فإن القيم المقاولاتية هي تلك القيم أو المعايير التي تحدد السلوكيات التي يقوم بها الأفراد (Bronson, 2013, p.149)، القيم هي القوة الدافعة لاتخاذ القرار، إنها تعكس وجهة نظر رواد الأعمال الواعية حول من هم وتشكل بشكل مباشر حركتهم نحو العمل، أظهرت الدراسات أن المقاولين يتشاركون مجموعة من القيم رغم اختلاف خلفياتهم الثقافية، وأن تعزيز هذه القيم يمكن أن يحسن من أداء الأفراد في مجال المقاولاتية. بناءً على ذلك، يُتوقع أن يُظهر المشاركون في برامج المقاولاتية اختلافات ملحوظة مقارنةً بغير المشاركين (Brownson, 2014, p.23).

- العقلية المقاولاتية:

العقلية هي موقف عقلي يحدد كيفية تفسير الفرد للمواقف والاستجابة لها ويتم تعريفها على أنها استعداد مكتسب للاستجابة بطريقة مواتية أو غير مواتية باستمرار (Brownson, 2013, p.149)، تتحدد قدرة الفرد على تفسير المواقف والاستجابة لها من خلال موقفه العقلي الذي يمثل عقليته. والموقف ديناميكي بطبيعته ويتغير عبر الزمن ومن موقف إلى آخر ، وتؤثر المواقف وتتأثر بالتجارب التي نخوضها، والإجراءات التي نتخذها، وكيف نفكر ونشعر تجاه تلك التجارب ومن الناحية التجريبية، ربطت الدراسات برامج المقاولاتية بتغيير في الموقف تجاه المقاولاتية مع التركيز بشكل خاص على القطاع التعليمي. على سبيل المثال، هناك دراسة لـ Hatten and Ruhland (1995) أوجدت لموقف الطلاب تجاه المقاولاتية في برنامج معهد الأعمال الصغيرة تغييرات كبيرة وإيجابية في موقف الطلاب تجاه المقاولاتية مؤكدة أن المشاركين في برامج المقاولاتية هم أكثر عرضة لأن يصبحوا مقاولين. وبالمثل، وجدت دراسة Souitaris et al (2007) لبرامج المقاولاتية أنها رفعت بالفعل موقف الفرد. على الرغم من استخدام عينات الطلاب في هذه الحالات، إلا أن الدراسات أشارت إلى أنه من الممكن ضبط وتشكيل موقف الأفراد المقاولاتية خاصة مع برامج المقاولاتية المخطط لها جيدًا والتي يمكن أن تعزز بشكل أكبر ثقافة المقاولاتية الغنية بين الأفراد ، وهذا يعني أن الأفراد الذين يخضعون لبرامج المقاولاتية من المرجح أن يكون لديهم تغيير في عقليتهم تجاه المقاولاتية مقارنة بأولئك الذين لا يخضعون لمثل هذه البرامج (Brownson, 2014, p.23).

- السلوك المقاولاتي:

إن إنشاء مشروع جديد هو المحور الرئيسي لبحوث ريادة الأعمال ،ويشار أحيانًا إلى إنشاء مشروع جديد باسم السلوك/ العمل المقاولاتي، والبدء وكذلك المقاولاتية (Brownson, 2013, p.150)، وقد وجد أن الدور النشط للحكومة يعزز المقاولاتية. وقد وجدت العديد من الأبحاث علاقة بين إنشاء مشروع جديد وبرامج ريادة الأعمال التي ترعاها الحكومة على سبيل المثال، أثر برنامج المشاريع للخريجين في بريطانيا بشكل إيجابي على المشاركين في البرنامج لبدء أعمالهم الخاصة، زاد برنامج مساعدة العمل الحر في الولايات المتحدة من احتمالية بدء الشركات الناشئة ، أدت سياسات هولندا التي تهدف إلى زيادة فرص رواد الأعمال المهاجرين إلى إنشاء العديد من الشركات بعد تقديم السياسة مما يعني ضمناً أن المشاريع الجديدة من المرجح أن ينشئها المشاركون

في برامج المقاولاتية الحكومية والتي قد تميزهم عن غير المشاركين (Brownson, 2014, p.23)، إن هذه السياسة من شأنها أن تساهم إلى حد كبير في تعزيز هذا العنصر من عناصر ثقافة ريادة الأعمال. ومن ثم، فإن هذا من شأنه أن يقطع شوطاً طويلاً في المساعدة على الحد من البطالة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة (Brownson, 2013, p.151).

المطلب الثالث: أهمية ومتطلبات نشرالثقافة المقاولاتية

تمثل الثقافة المقاولاتية المحور الأساسي لإنشاء المؤسسة، فالثقافة تلعب دوراً هاماً في تماسك الأعضاء، والحفاظ على هوية الجماعة وبقاءها، فالثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك أفراد المجتمع وتساهم في اكتشاف قدراتهم على الابداع واكتساب الثقة بالنفس، من خلال اثاره الدوافع النفسية وتحريك الدوافع المالية نحو إنشاء المؤسسة (بن قدور & بالخير, 2017, ص.350).

أولاً: أهمية الثقافة المقاولاتية

تعتبر نشر ثقافة المقاولاتية ذات أهمية سواء على مستوى الفرد أو المجتمع في عمومها حيث يمثل نشر ثقافة المقاولاتية ذات أهمية من خلال (علام, 2022, ص.145) الجوانب التالية ويمكن إيجاز بعض من هذه الجوانب كما يلي: (خميس حرب, 2020, ص.26.27)

-تعزيز التوظيف الذاتي، الذي يُعتبر محورياً أساسياً في روح المبادرة، حيث يعتمد الفرد على قدراته الخاصة في إدارة حياته العملية. يشمل ذلك استثمار إمكانياته وخصائصه البدنية والعقلية والعلمية بما يعود عليه بالنفع.

-توفر بيئة تشجع المبادرات الفردية الذاتية، تحترمها وتدفعها قدماً حتى في حالات الإخفاق أو الفشل، مما يعزز الاستمرارية والابتكار.

-تسعى إلى تعزيز استعداد الأفراد من مراحل التعليم المبكرة وحتى الجامعات، مما يساهم في تأهيلهم بشكل أفضل لسوق العمل.

-تعمل على تعزيز روح المنافسة بين الأفراد، مما يساهم في رفع كفاءتهم ومهاراتهم بشكل مستمر.

- تشجع على الطموح والمبادرة الفردية، مما يسهم في رفع مستوى حياة الأفراد والمجتمع بشكل عام.
- تدعم ظهور الأنشطة غير التقليدية وتعزف الأفراد بعالم الأعمال من خلال استكشاف قدراتهم وتطوير مهاراتهم، مما يعزز استعدادهم لمتطلبات سوق العمل في القرن الحادي والعشرين.
- تسعى إلى تحويل النظام الاجتماعي من التماثل إلى التنوع، من خلال تعزيز التغيير الذاتي وزيادة مساحة الاختلاف بين الأفراد.
- تسهم في تعزيز رضا الأفراد عن طريق تمكينهم من القيام بأعمال تناسبهم والتعديل فيها وفقاً لرغباتهم، دون الحاجة إلى ضغوط خارجية.
- تشجع على تبني أساليب التعاون والمشاركة مع الآخرين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من المجالات المختلفة.
- تعمل على تحقيق التغيير المستمر من الثبات والجمود إلى المرونة، من خلال ظهور حاجات ورغبات جديدة والتكيف معها، والتطلع إلى إشباعها.
- بالإضافة إلى بعض العناصر كما أشار إليها كامل علام(2022) نوجزها كما يلي:
- تقليل البطالة عبر توفير فرص عمل جديدة للأفراد الرياديين والموظفين الذين يعملون معهم.
- تحقيق الاستقلالية والعمل الحر من خلال تمكين الرياديين من تحقيق أهدافهم وطموحاتهم.
- منح الفرصة للتميز من خلال المقاولاتية لتحقيق إنجازات تفوق ما يحققه الآخرون.
- توفير إمكانيات لتحقيق طموحات واسعة عبر الحرية في العمل والاستثمار.
- تعزيز التنمية الاقتصادية على الصعيدين الوطني والمجتمعي من خلال المقاولاتية.

-تقليل هجرة المواهب بتوفير بيئة محلية محفزة للمقاولاتية(كامل علام,2022,ص.145)،كما حددت أوبختي واخرون (2020) بعض الأدوار والوظائف للثقافة المقاولاتية وهي كالتالي: (أوبختي واخرون, 2020, ص. 3)

- تمثل ثقافة إنشاء المؤسسة المحرك لإنشاء المؤسسة ولها دور في تماسك الأعضاء،والمحافظة على هوية المجتمع وبقائه.

-الثقافة أداة فعالة في توجيه السلوك الفردي والمجمعي على اكتشاف قدراتهم على الابتكار والإبداع واكتساب الثقة بالنفس.

-تعتبر الثقافة أداة تحليلية قيمة للباحثين،حيث تساعد نماذج الثقافة في تفسير التنظيمات الاجتماعية المعقدة وفهماها بشكل أفضل.

-تستخدم الثقافة كأداة لتحقيق التغيير ووسيلة لتعزيز التطوير.

-تستخدم الثقافة كأداة لتحسين سلوكيات معينة،بالإضافة إلى تهيئة فئات اجتماعية محددة لتبني قيم معينة.

-تستخدم الثقافة كوسيلة لتحفيز وتعزيز الوعي الإدراكي لدى الأفراد.

- توفير إطار مرجعي يساهم في فهم اتجاهات وأنشطة المقاولاتية ويعزز اتخاذ القرارات المتعلقة بالدخول في مجال المقاولاتية.

-تعزيز الشعور بالهوية والانتماء لدى الشباب.

2-أهداف الثقافة المقاولاتية:

ساهم نشر الثقافة المقاولاتية في تحقيق مجموعة متعددة من الأهداف نوجزها كمايلي:(عبدالمنعم

,2021,ص.292)

- دعم الجهود لتحقيق تنمية مستدامة توازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ على الموارد البيئية والاجتماعية.
- تجسيد الأفكار وتحويلها إلى ممارسات.
- تعزيز الدافعية لمهنة المستقبل.
- تنمية المهارات الشخصية.
- تعزيز مهارات العلاقات والاتصال الايجابي .
- تصميم خطط العمل والتخطيط الإستراتيجي.
- تدعيم التفكير المبني على الإبداع والتجديد.
- تنمية الاتجاهات الايجابية نحو العمل الحر.

لتحقيق هدف نشر ثقافة المقاولاتية بين طلاب الجامعة، ينبغي على الجامعة أو الكلية إعادة تقييم أهدافها لتتوافق مع توجهها المقاولاتي الجديد. وتتمثل الأهداف الرئيسية كما أشار اليها مرسى مشرف (2021) في (مرسى مشرف، 2021، ص.179):

أ- تنمية الكفاءات المقاولاتية: من خلال تدريب الطلاب ليصبحوا مقاولين في المستقبل، وتعزيز ثقافة المقاولاتية والعقلية الريادية في جميع مجالات التعليم العالي. يشمل ذلك إدارة الأنشطة الطلابية في تنظيم المشاريع والأعمال بأسلوب ريادي، وذلك عبر تنظيم حاضنات الأعمال ومجمعات التكنولوجيا وغيرها من المبادرات. كما ينبغي توفير المعرفة والمهارات الضرورية، وتنمية اتجاهات إيجابية نحو أنماط التفكير المستقبلية مثل اتخاذ القرار، والابتكار، والمبادرة، وتحديد الفرص، والإبداع، والتفكير الاستراتيجي، والعمل الحر.

ب- تطوير المهارات الشخصية: والمتمثلة في:

- الرؤية المستقبلية للشخص المقاول تتميز بالطموحات العالية والأفكار المبتكرة التي تتجاوز الواقع الراهن. يسعى المقاول لتحقيق أهداف جديدة وغير تقليدية، ويتجاوز الحدود المألوفة من خلال التجريب والابتكار، مما يجعله قادراً على تحقيق إنجازات غير مسبقة.

- المرونة في بناء فرق العمل وبناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة سليمة. يسعى المقاولون إلى تطوير مشاريع ومنتجات جديدة، ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر تعزيز العمل الجماعي وكسب تأييد الآخرين للتعاون معهم. - تتطلب المقاولاتية المثابرة والنشاط للتغلب على التحديات وتحويل الأفكار إلى واقع ملموس.

- المقاول يتمتع بثقة عالية بالنفس، مستمدة من إدراكه لمهاراته وصفاته المميزة التي تعزز قدرته على تحقيق أهدافه - يميل المقاولون إلى التفاؤل، معتقدين أن الفشل هو خطوة نحو النجاح ويمكن تحويله إلى فرصة، بالإضافة إلى تحويل التفكير السلبي إلى إيجابي.

- الحاجة للإنجاز: يتميز المقاول برغبة قوية في تحقيق إنجازات متميزة، مستعداً لتحمل الصعوبات لتحقيق أهدافه. - يميل المقاول إلى الاستقلالية، حيث يفضل العمل بمفرده ويتعدى عن الاعتماد على الآخرين، مما يجعله غير متحمس للعمل في بيئات بيروقراطية أو تحت قيادات مهيمنة.

ج- تحقق المقاولاتية الاجتماعية من خلال معالجة قضايا مثل الفقر والبطالة والجريمة عبر برامج تعليمية تعزز ثقافة المقاولاتية ، بما يتماشى مع خصائص الاقتصاد الوطني، ورفع مستوى التعليم الريادي لتمكين الأفراد من اقتناص فرص العمل الريادية.

د- تحتاج الجامعات إلى تأمين مصادر تمويل ذاتية وغير تقليدية، خاصة في ظل تقليص التمويل الحكومي والأزمات الاقتصادية. يشمل ذلك استثمار وتسويق الأبحاث والأفكار والتطبيقات الجديدة، وتحقيق قيمة مضافة

من خلال التحالفات والشراكات لمشاريع ريادية مبتكرة، مما يعزز التدفقات التمويلية لدعم الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية.

3-متطلبات الثقافة المقاولاتية:

تلعب الثقافة السائدة في أي مجتمع دوراً محورياً في تشكيل اتجاهات أفرادها. لتحقيق الريادة كقيمة مجتمعية، يجب تعزيز ثقافة المقاولاتية داخل المجتمع. هذه الثقافة تدعم السلوكيات المقاولاتية مثل الاستقلالية والإبداع وروح المغامرة. يتطلب تعزيز هذه الثقافة ممارسة فعلية للمقاولاتية حتى تصبح مبدءاً راسخاً في حياة الأفراد. في هذا السياق، يلعب التعليم دوراً أساسياً باعتباره مرآة لثقافة المجتمع، مما يستدعي استثماراً فعالاً في تطوير المقاولاتية عبر التعليم. من جهة أخرى، يتعين على القطاع الخاص أن يساهم في تعزيز ثقافة المقاولاتية من خلال البحث عن فرص التعاون والشراكة بين القطاعات المختلفة، بما في ذلك الحكومية والخاصة والمجتمع المدني ومراكز البحث والدراسات المتخصصة في هذا المجال (زاوش، 2022، ص 383) ثقافة المقاولاتية في المجتمع تعتمد على أربعة محاور رئيسية، يمكن تلخيص هذه المحاور على النحو التالي: (خميس حرب، 2020، ص 27)

-**التعليم:** يبدأ بناء ثقافة المقاولاتية من مرحلة الطفولة، حيث يتم تعليم الأطفال كيفية التفكير الإبداعي والابتكار. يجب أن توفر البيئة التعليمية فرصاً لتحفيز الأطفال على تطبيق أفكارهم، مما يساهم في تشكيل شخصياتهم وفكرهم. يتم تعزيز مفهوم المقاولاتية بشكل عملي خلال مراحل التعليم المختلفة، ويكتمل في المرحلة الجامعية.

-**مؤسسات القطاع الخاص والعام:** ينبغي أن تلعب هذه المؤسسات دوراً رئيسياً في توفير بيئة داعمة تساهم في نمو مشاريع المقاولين. هذا يتضمن تقديم الدعم والتشجيع اللازمين لتطوير الأفكار والمشاريع.

-**البنية التحتية ونظم المعلومات:** غياب البنية التحتية والخدمات الداعمة يمكن أن يعيق نمو المبادرين وقدرتهم على إيجاد فرص جديدة والتنافس على المستويين المحلي والإقليمي. كما أن نقص المعلومات عن السوق والإجراءات والبحوث السوقية يمثل عائقاً كبيراً.

-**التشريعات والنظم والعمليات الإجرائية:** وهي التي تتعلق بالمقاولين وكيفية تسهيل إجراءات إنشاء مشاريعهم. تعتبر الثقافة المقاولاتية المحرك الأساسي للابتكار والنمو الاقتصادي حيث يساهم تعليم ثقافة المقاولاتية دوراً رئيسياً ومحورياً في تشكيل الاتجاهات والمهارات والسلوكيات، فبإمكان ثقافة المقاولاتية أن تكون الدافع الذي تحتاجه

للمساعدة في توفير النماذج الحديثة المبتكرة واللازمة لتحقيق التعليم للجميع والأهداف الإنمائية في التعليم، وبناءا على ذلك فانهناك دواعي لتنمية ثقافة المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين نذكرها بإيجاز فيما يلي (مرسي مشرف، 2021، ص. 181):

- مواجهة تحديات العصر والعمل على التنمية المستدامة.
- التجاوب مع التوجه العالمي نحو المقاوالاتية في التعليم العالي.
- التوجه نحو الاستجابة لمتطلبات اقتصاد المعرفة.
- إيجاد فرص عمل وتجديد النمو الاقتصادي.
- عامل من عوامل التغيير الاجتماعي.
- بناء الرأس مال البشري.
- تنمية المهارات الأساسية لاقتناص الفرص لدى الشباب.

المبحث الثاني:مدخل مفاهيمي للمؤسسات الناشئة.

"Startup" له جذور تاريخية تعود إلى منتصف القرن العشرين، حيث بدأ يظهر بشكل غير رسمي بعد الحرب العالمية الثانية. وعلى الرغم من ذلك، لم يكن المصطلح مستخدماً بشكل واسع في الأبحاث الأكاديمية في تلك الفترة. يُعزى الاستخدام الأول للمصطلح إلى عام 1976 في مقال نشر في مجلة "Forbes" الأمريكية تحت عنوان "The Unfashionable Business of Investing In StartupsDataProcessing Field". ثم عاد المصطلح للظهور في عام 1977 في مقال بعنوان "The Job GenerationProcess" نشره David Birch، الذي ناقش دور المشاريع الصغيرة في خلق وظائف جديدة في ظل التغيرات الاقتصادية في أمريكا. في عام 1984، استخدم كل من Rogers & Larsen المصطلح في كتابهما "Silicon ValleyFever: Growth of High-Technology Culture" للإشارة إلى الشركات التي ظهرت في وادي السيليكون وتتمتع بسمات التكنولوجيا المتقدمة ورأس المال المخاطر. منذ ذلك الوقت، أصبح المصطلح "Startup" مرتبطاً بشكل وثيق بالتكنولوجيا المتقدمة ورأس المال المخاطر، وقد تم تبنيه في الأدبيات كمرادف لمفهوم رأس المال المخاطر، مما يعكس دوره الأساسي في إطلاق ونجاح هذه الشركات (نوي&دهان, 2020, ص.3).

المطلب الأول: تعريف المؤسسة الناشئة:

تبدأ أي مؤسسة ناجحة اليوم بفكرة مشروع، وتتحول إلى واقع بفضل مواردها وإمكاناتها، إضافة إلى استراتيجياتها وسياساتها وخططها التي تتماشى مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها. ولعل أهم مرحلة من دورة حياة المؤسسات هي بدايتها في شكل مؤسسة ناشئة ونظراً لأهميتها اقتصادياً، فيما يلي سنذكر مجموعة من التعريفات المتعلقة بهذا السياق: (بن عياد, 2022, ص.159)

وهي ترجمة للمصطلح الإنجليزي (start-up) الذي يشير إلى فكرة الانطلاق والنمو القوي، ويرجع اعتماد مصطلح الشركات الناشئة إلى المصطلح الإنجليزي (startups) الذي يستخدم للإشارة إلى الشركات التي تأسست حديثاً، وهو يحتوي على جزأين متكاملين، بحيث يشير الجزء الأول من المصطلح (start) إلى بداية الفكرة، بينما يرمز جزؤه الثاني (up) إلى القوة والنمو، وعليه فإن أول ظهور لشركات الشركات الناشئة كان في الولايات المتحدة

الأمريكية، بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة، وذلك بعد انتشار شركات رأس المال المخاطر، والتي كانت تهتم بشكل أساسي بقطاع التكنولوجيا، وخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ElCheikh et al,2023,p.129). وعرف القاموس الفرنسي المؤسسة الناشئة على أنها: مؤسسات شابة مبتكرة في قطاع التكنولوجيات والإعلام والاتصال الحديثة (بوصوفة،2023، ص. 127)، يعرف Graham الشركة الناشئة هي شركة مصممة للنمو السريع (Smolová,2018,p.792)، حسب Eric Ries أحد منظري هذا المفهوم في كتابه TheLean Startup المؤسسة الناشئة هي كيان بشري صممت لخلق منتج جديد أو خدمة جديدة في ظل حالة اللاتيقين (بن عياد،2022، ص.159)، في حين عرفها رجل الأعمال Steve Blank بأن المؤسسة الناشئة ليست نسخة مصغرة من المؤسسات الكبرى، بل هي تلك المؤسسات التي تنتقل من فشل إلى فشل بسرعة حتى تحقق النجاح في الأخير حيث تتعلم باستمرار من الزبائن وهو ما يعلمها التكيف (حسين وصديقي،2021، ص.70)، وعرف Thiel& Masters المؤسسة الناشئة هي أكبر مجموعة من الأشخاص يمكنك إقناعهم بخطة لبناء مستقبل مختلف (Thiel& Masters,2014,p.30).

في الجزائر يعتبر مصطلح Startup أو الشركة الناشئة في الأساس (label) علامة، وهي وثيقة مؤسسية تعمل كجواز سفر للوصول الى جميع التسهيلات التي تقدمها الدولة للشركات الناشئة والمشاريع المبتكرة، ولا يمكن الحصول على هذه العلامة الا بعد إنشاء مشروع أو شركة واستيفاء مجموعة من المعايير (Atia& Ait bachir,2024,p.329).

عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20/254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة مؤسسة ناشئة ومشروع مبتكر وحاضنة أعمال، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، فقد عرف المؤسسة الناشئة على أنها: "تعتبر مؤسسات ناشئة كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري وتحترم المعايير التالية: (المرسوم التنفيذي، 20-2020، 254، ص. 10) .

- أن لا يتجاوز عمر المؤسسة ثماني 8 سنوات.
- يجب أن يعتمد نموذج أعمال المؤسسة على منتجات أو خدمات أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة.
- يجب أن لا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية.

- أن يكون رأسمال الشركة مملوكا بنسبة 50 بالمائة على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمد أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة "مؤسسة ناشئة".
 - يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيها الكفاية.
 - يجب أن لا يتجاوز عدد العمال 250 عامل.
- بصيغة أخرى هي كل كيان حديث يعتمد على تقديم منتج سلعة أو خدمة بطريقة مبتكرة غير مسبقة أو يسعى إلى تقديم حلول للمشاكل المطروحة وتلبية الاحتياجات الجديدة، ويكون هدفه خلق الثروة ومناصب الشغل، وعادة ما تكون قائمة على أسس الابتكار والتكنولوجيا (المادة 02، 2022، ص1)

أولاً: الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لا يوجد تعريف محدد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتتغير التعريفات وفقاً للعصر، ووفقاً لمستوى الأسعار والتقدم التكنولوجي واعتبارات أخرى (Ahmedani, 2013, p.6)، والجدول التالي يوضح التعريفات الشائعة الاستخدام من قبل منظمات مختلفة في دول مختلفة (Sagita et al, 2024, p.34):

الجدول رقم (11) تعريفات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

رقم	مصادر	تعريفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
01	منظمة التعاون والاقتصاد والتنمية (OECD)	تعمل المؤسسات المصنفة على أنها مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم بشكل مستقل ولديها عدد اقصى محدد من الموظفين ويختلف هذا الحد بالولايات القضائية. في الاتحاد الأوروبي يكون ، الحد الأدنى المشترك لتصنيف الشركات الصغيرة والمتوسطة عادة 250 موظفاً، بينما في الولايات المتحدة ، يكون لدى الشركات الصغيرة والمتوسطة عادة اقل من 500 موظف.

02	مؤسسة التمويل الدولية (IFC)	توظف الشركات الصغيرة والمتوسطة عموما أقل من 500 موظف، وتمتلك أصولا إجمالية لا تتجاوز 3 ملايين دولار، وتحقق مبيعات إجمالية سنوية تقل عن 3 ملايين دولار.
03	المفوضية الأوروبية (EC)	يبلغ عدد موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة عموما أقل من 250 موظفا، وتولد مبيعات سنوية لا تتجاوز 67 مليون دولار، ولا تتجاوز اجمالي أصولها 56 مليون دولار.

المصدر: (Sagita et al, 2024, p.34)

أما التعريف الوارد في القانون 17-02 المؤرخ 10/01/2017 والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي ينص على مايلي: تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة انتاج السلع والخدمات:

عرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين خمسين (50) إلى مائتين وخمسين (250) شخصا، ورقم أعمالها السنوي ما بين أربع مائة (400) مليون دينار جزائري إلى أربعة (4) ملايين دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائتي (200) مليون دينار جزائري إلى (1) مليار دينار جزائري.

تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين عشرة (10) إلى تسعة وأربعين (49) شخصا، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز أربع مائة (400) مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز مائتي (200) مليون دينار جزائري.

تعرف المؤسسة الصغيرة جدا بأنها مؤسسة تشغل من شخص (1) واحد إلى تسعة (9) أشخاص، ورقم أعمالها السنوي أقل من أربعين (40) مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرين (20) مليون دينار جزائري

وتستوفي معيار الاستقلالية (المادة 05-08-09-10) من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2017، ص: 06,05).

وكمفهوم شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنه يمكن تعريفها على أنها مؤسسات إنتاجية متنوعة سواءا كان نشاطها صناعي او خدماتي يحكمها رأس مال وعدد عمال محدد يختلف من دولة الى أخرى ومن نظام

اقتصادي الى آخر، لكن يبقى هدفها واحد وهو تحقيق الارباح والاستمرارية من اجل تطوير نشاطها بصفة خاصة، وإنعاش الاقتصاد بصفة عامة (حمودي & شيخي، 2021، ص. 156).

معايير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعرف المؤسسات الغير والمتوسطة في العديد من الدول بناء على مجموعة من المعايير، منها المعيار القانوني الذي يحدد طبيعة وحجم المؤسسة، تصنف شركات الأشخاص عادة كمؤسسات صغيرة، بينما تتبر شركات الأموال أكبر حجما نظرا لرأسمالها الكبير، بالإضافة ذلك، هناك معايير أخرى متبعة في العديد من التشريعات تتضمن المعايير الكمية والمعايير النوعية وهي كما يلي: (عسيري، 2018، ص. 303)

1- المعايير الكمية: وفق هذه المعايير تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استنادا على مجموعة من السمات الكمية التي تبرز الفوارق بينها مثل:

✓ معيار العمالة.

✓ معيار رأس المال.

✓ معيار معامل رأس المال.

✓ معيار رقم الأعمال.

2- المعايير النوعية: حسب هذه المعايير تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أسس موضوعية بناء على عناصر التشغيل الرئيسية مثل:

✓ معيار المسؤولية.

✓ معيار الملكية.

✓ المعيار لقانوني.

✓ معيار محلية النشاط.

بالإضافة إلى هذه المعايير هناك معايير أخرى مثل المستوى التكنولوجي المستخدم، حصتها من السوق... الخ (محمد الهادي & هشام، 2016، ص. 175).

خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تمتلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من الخصائص يمكن حصر أبرزها فيما يلي: محمد الهادي & هشام، 2016، ص. 176)

- محدودية الانتشار عبر النطاق الجغرافي (محلية أو جهوية).
 - انخفاض حجم رأس المال الأساسي والعامل، وهو ما يعني انخفاض التمويل اللازم.
 - بساطة التقنية والكفاءات البشرية المطلوبة.
 - بساطة الهيكل التنظيمي.
 - الاعتماد على الخبرة والتقدير بدلاً من الاعتماد على خطة استراتيجية مستقرة رسمية وصريحة.
 - صغر حجم المؤسسة والاعتماد على شخصية المدير.
 - ضعف التخصص في العمل.
 - نظام معلومات خارجي بسيط وشكلي، ونظام معلومات داخلي بسيط يعتمد على الاتصالات المباشرة
 - محدودية الموارد.
 - ضعف محفظة الأنشطة.
 - أهمية الاعتبارات الذاتية للمسير الاستراتيجي.
 - تواجه تحديات في التطبيق العملي للخيارات الاستراتيجية والتعاون الذاتي (محمد رشدي، 2018، ص. 44).
- مقارنة بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

عادة ما يتم الخلط بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصاً الصغيرة منها، إلا أن هناك اختلافات أساسية بينهما وهذا ما سنوضحه من خلال هذا الجدول التالي: (السعيد وآخرون، 2020، ص. 31).

الجدول رقم (12): الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	المؤسسات الناشئة	الهدف من التأسيس
لا تقدم الشركات الصغيرة والمتوسطة على اختلاف مجالاتها، أفكاراً أو حلولاً مبتكرة لاحتياجات المجتمع، ولكن يتم تنفيذها في	عند التفكير في إنشاء مؤسسة ناشئة، في أي من المجالات، يكون لدى صاحب الفكرة التصور الذي يجعله يعتقد أن مؤسسته بدأت	

إطار السوق المحلية وتعتمد على صاحب المشروع، الذي لا يستهدف أن يتحول مشروعه إلى فكرة ضخمة، ولكنه يسعى إلى تحقيق التوسع والوصول إلى معدلات ربح عالية	لتكون مشروع قابل للتطوير وشركة كبير، ويقدم من خلالها منتج أو خدمة تحدث تأثيرا على السوق والصناعة بشكل عام، وتغير في سلوك المستهلك أيضا، ومن الممكن أن تخلق سوقا مستهلكة جديدة من الاساس.	
تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خطة عمل واضحة، ففي الغالب يمكن لصاحب المشروع أن يستلهم من تجارب ومشروعات المحيطين به، ويبدأ في التجهيزات والخطوات بشكل أسرع، كما أن معرفته بالتراخيص التي يستلزمها مشروعه، يخلق لديه فرص أكبر في الحصول على التمويل والإلمام باحتياجات المشروع وخطوات تأسيسه.	تعتمد أغلب المشروعات الناشئة على الابتكار عند العمل على تقديم أو خدمة، وهو الأمر الذي لا يمكن تحديده، مما يعني أن فرص الحصول الشركة على الدعم والتمويل منخفضة قليلا سواءا من المستثمرين أو من خلال الاعتماد على القروض البنكية تحتاج إلى مجهود اكبر من رائد الأعمال، فلا وجود لنموذج أعمال محدد يمكن له أن يتبعه، أو معرفة بالعدد الفعلي للعمال أو الموظفين، الأمر كله يعتمد على التجربة بشكل فعلي.	خطوات التأسيس
التأثير الذي تحدثه الشركات الصغيرة أو المتوسطة على الاقتصاد المحلي واضح ومحدد، فهي تتمكن من توفير فرص عمل بصورة أكبر، واحتياجاتها التمويلية ليست كبيرة التي تمكنها من الربح،	سبب عمد وجود خطة عمل واضحة لهذه المؤسسات، التي تعتمد بصورة كبيرة على الابتكار والتجريب، إلى جانب قدرتها المحدودة في توفير فرص عمل، كون الوظائف أو الفرص التي قد	البيئة الصناعية أو السوق المحلي

لذلك قد تجد المشروعات الصغيرة والمتوسطة دعماً أكبر من المجتمع الصناعي المحلي وتوفر لها الدولة قروض تمويلية وتسهيلات.	تتيحها أو تحتاج إليها ليست معروفة من البداية، تجعل وجود فرص تدعمها وتساهم في إنجاحها أقل نسبياً.	
مسألة تمويل أي شركة صغيرة ومتوسطة تعتمد على صاحب المشروع نفسه، فهو يقوم بتمويله من مدخراته الشخصية أو من خلال الاقتراض من البنوك، والمنح التمويلية المتاحة.	طرق تمويل المشروعات قد تكون مختلفة، فالمقاول يملك فكرة مبتكرة قادرة على التغيير، فيبدأ بالبحث لها عن مستثمر يؤمن بها وبأهميتها، أو يمكن أن يشارك بها في مسابقات ريادة الأعمال المتاحة، وغيرها من الطرق والوسائل التي يمكن أن يستحدثها ليمول بها مشروعه.	التمويل
استمرار المشاريع الصغيرة والمتوسطة يعتمد على مدى قدرة أصحابها على تحقيق الاستقرار والربح، فهي طالما تعمل وتنتج، ويمكن توسيع نطاق عملها قليلاً، تظل ناجحة ومستمرة إلى فترة غير معلومة.	يصف كثيرون المؤسسات الناشئة بأنها مؤقتة، بمعنى أنها إما تتحول لشركة كبيرة في خلال سنوات، أو تبقى لتصبح مشروع صغير، لأنها تعمل على منتج أو خدمة يمكن تكرارها وقابلان للتطوير.	مدة المشروع أو الفكرة

المصدر: (بخيتي & بوعينة، 2020، ص 541، 542)

ثانيا: خصائص المؤسسات الناشئة

تتميز الشركة الناشئة بالعديد من القيم التي تتجاوز تلك الخاصة بالشركة التقليدية ،يمكن تعريف الشركة الناشئة بعدد معين من الخصائص الخاصة بها: (Nacib,2024,p.605)

-مؤقتة: ليس المقصود من الشركة الناشئة ان تظل شركة ناشئة طوال حياتها،ان كونك شركة ليس هدفا في حد ذاته ،الشركة الناشئة هي مرحلة خاصة،والهدف الرئيسي هو الخروج منها .وكما يقول Peter Thiel رجل الأعمال الشهير في وادي السيليكون : "الانتقال من الصفر الى الواحد ،وتحويل الفكرة الى عمل تجاري،وايجاد طريقة جديدة لتقديم الخدمة،وخلق القيمة". (Djekidel, Doua, & Merrad, 2021, p. 419)

-الشركات الناشئة تتمتع بمرونة وهيكل أقل تعقيداً (Fabricio Jr et al,2015,p.16).

-نمو مرتفع:لديهم امكانات نمو عالية ويهدفون الى التوسع بسرعة.

-مخاطر عالية:فهي تتطوي على مخاطر عالية للفشل ،لأن السوق غالبا مايكون مؤكد والمنافسة قوية (Necib,2024,p.606.)

-الميل للعمل بالابتكار المفتوح، الهيكل الهرمي المسطح، ورؤية تجارية مرنة، مما يمنحها القدرة على التواصل والتعاون مع الشركات الكبرى. كما تتمتع بالمرونة والقدرة على الابتكار، كما أنها تفنقر إلى البنية التحتية والموارد المتوفرة. (Fabricio Jr et al,2015,p.16)

-البحث عن نموذج عمل: إن بدء مشروع يعني تقديم قيمة للعملاء من خلال منتج أو خدمة لم يتم تقديمها من قبل. ومع ذلك، فإن التحدي الذي تواجهه الشركات الناشئة هو ايجاد وبناء نموذج عمل يتناسب مع ذلك (Badreddine,2023,p.209)، وصف الباحث ومطور نموذج الأعمال السويسري Alexander Osterwalder نموذج الأعمال (Business Model) بأنه الاساس المنطقي لكيفية انشاء المؤسسة للقيمة وتقديمها والحصول عليها ونلخص مكوناته في تسعة نقاط رئيسية،تغطي العناصر التسعة المجالات الأربعة الرئيسية (عملاء الشركة والعرض والبنية الأساسية والجدوى المالية) وهي : شرائح العملاء Segments Customer والقيمة المقترحة value propositions ،القنوات Channels،ادارة علاقات العملاء RelationshipsCustomer، مصادر الدخل Revenue Streams، الموارد الرئيسية Key Resources، الأنشطة الرئيسية Key Activities ،الشراكات الرئيسية Key Partnership،هيكل التكاليف Cost Structure (Osterwalder et al., 2010, p14-15-16-17).

-قابل للاستنساخ: هذا يعني أن الشركة الناشئة تبحث عن نموذج يمكن، بمجرد أن ينجح (أي يحقق الربح ويعرف كيف يصل لذلك)، أن يتم تنفيذه في أماكن أخرى على نطاق أوسع، أو بواسطة آخرين.

-قابل للتطوير (النمو المتسارع): وجود نموذج يجعل كلما زاد عدد العملاء لديك، زاد الربح الذي تحققه. العميل الأول يكلف أكثر من العملاء اللاحقين، وهكذا. بالإضافة إلى ذلك، تشير هذه الفكرة إلى أن النموذج قابل للتكرار، جنباً إلى جنب مع إمكانية التوسع، هي التي سمحت للشركات الناشئة بالنمو بسرعة في فترة زمنية قصيرة مقارنةً بالأعمال التقليدية (Badreddine, 2023, p.209)، عادة ما يمر نمو المؤسسة الناشئة الناجحة بثلاثة مراحل (السعيد وآخرون، 2020، ص.30):

- 1-النمو البطيء أو المعدوم هو فترة أولية في مراحل النمو، حيث تبدأ المؤسسة الناشئة، ما الأهداف التي ستسعى لتحقيقها وما الخطوات التي ستتخذها.
 - 2- النمو السريع يحدث عندما تتمكن المؤسسة الناشئة من تحديد كيفية إنتاج المنتج الذي يرغب فيه العديد من الأشخاص، وكذلك كيفية الوصول إليهم.
 - 3- النمو المتباطئ يعود جزئياً إلى القيود الداخلية، حيث تبدأ المؤسسة في مواجهة حدود معينة نتيجة عوامل خارجية. ويرتبط هذا بالتطور من مؤسسة ناشئة إلى شركة أكبر.
- خطة عمل شركة ناشئة (لا ينبغي الخلط بينها وبين نموذج الأعمال): يتم هيكلة مشروع إنشاء الأعمال التجارية من قبل شركة ناشئة حول خطة العمل، حيث تسمح هذه الأخيرة بما يلي:
- تلخيص المشروع في بضعة أسطر .
 - تحديد نموذج العمل الخاص بها (BMC).
 - تحديد العوامل الرئيسية بها.
 - تحديد المهارات الأساسية وبناء فريق المشروع (Badreddine, 2023, p.209).
 - تعتمد الشركات الناشئة استراتيجية الخروج: يجب أن تكون فكرة استراتيجية الخروج طويلة المدى، ويمكن تعديل هذه الخطة بمرور الوقت مع ظهور فرص جديدة، مما يتطلب الاستعداد قبل البحث عن مصادر التمويل (Larab, 2024, p.468).

الجدول رقم(13): خصائص الشركات الناشئة (Start Up)

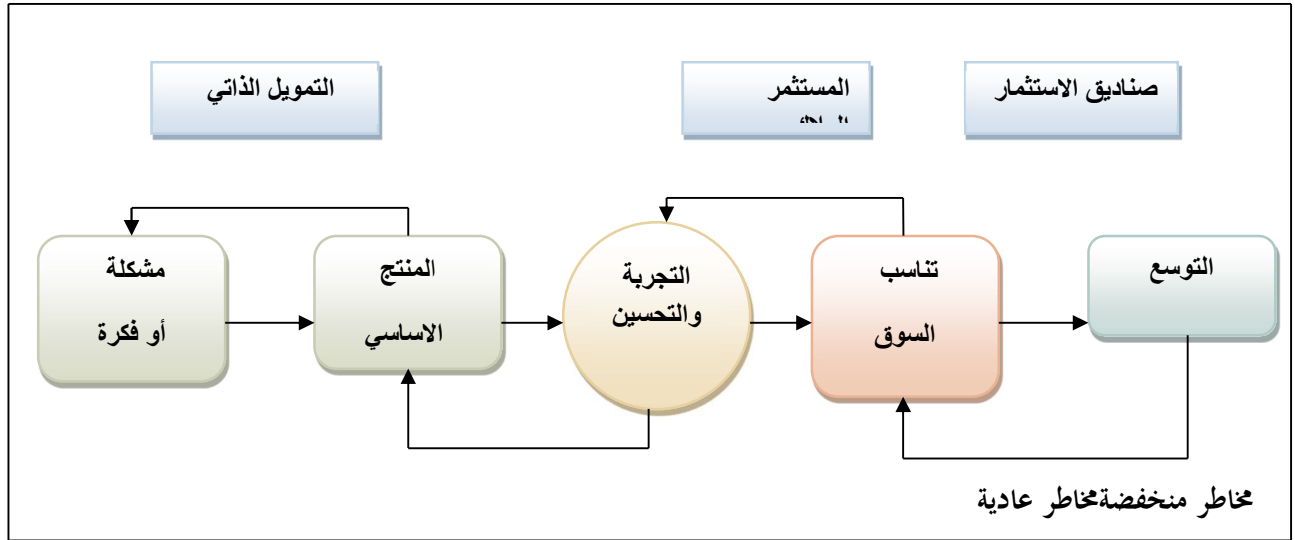
الخصائص	البعد
صغيرة الحجم-سن مبكرة-بيئة متجانسة-هيكل غير رسمي-قليل من التمايز-مركزية.	المنظمة
لمدير هو المالك-بديهية اتخاذ القرار - الإشراف المباشر.	الملكية
استراتيجية التسويق المتخصصة-تفضي القرار المحفوف بالمخاطر على القرار الآمن-الابتكار السريع-ا لمحرك الأول أو المحرك الثاني-عدم وجود أبحاث حول المنتج.	الاستراتيجية والابتكار
التمويل من المدخرات الشخصية أو من الأقارب.	التمويل

المصدر: (Nurcahyo, Akbar, & Gabriel, 2018, p. 44)

ثالثاً:دورة حياة الشركات الناشئة:

تمر الشركات الناشئة بعدة مراحل قبل الوصول الى القمة،ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (02): دورة حياة المشروع الناشئ



المصدر: (Belaa,2023,p.303)

من خلال الشكل يتضح أن المشاريع الناشئة أو المبتكرة تمر بعدة مراحل تعرف مجالات الاستثمار والتي يمكن توضيحها على النحو التالي (Belaa,2023,p.303):

1- مرحلة التمويل الأولي Pre-seedfunding :

وهي لها العديد من الأسماء مثل "مرحلة ما قبل البذرة" **pre-seed phase** "مرحلة الفكرة والحدس" **Ideation** **and intuition step**، أو "مرحلة التمهيد" **booststrapping stage**، وهي تمثل المرحلة التي يحاول فيها المقاول فهم السوق والعمل وكل المجتمع والبيئة، من أجل اكتشاف فرصة موجودة من خلال اكتشاف أو توليد فكرة محتملة يمكن أن تكون فكرة تكنولوجية أو ابتكاراً تم انشاؤه لحل مشكلة أو يلبي حاجة المستهلك (Saoud & Meddahi,2024,p.27) حيث يبدأ فيها المقاول بتطوير فكرته ودراسة جدوى تحويلها إلى منتج تجاري (Larab,2024,p.468)، والهدف من هذه المرحلة هو مساعدة ودعم المقاول في تجسيد فكرته أو تحويلها إلى برنامج تجريبي (Belaa,2023,p.303).

2- مرحلة الحاجة إلى التمويل Seedfunding :

تسمى "مرحلة البذرة" **seed stage** أو "مرحلة بدء التشغيل" **start-up stage** وهي البداية الحقيقية للأعمال حيث يمتلك المقاول جدوى المشروع مما يجعله قادراً على قياس وتحديد احتمالات النجاح (Saoud & Meddahi,2024,p.27)، تتبع عملية إنتاج المنتج الأولي من خلال بناء المنتج النهائي (Belaa,2023,p.304)، ويمكنه تحديد موارده اللازمة، تتميز هذه المرحلة بالعمل الجماعي وتطوير النماذج الأولية ودخول السوق وتقييم المشروع والبحث عن آليات الدعم والحاضنات والاستثمارات المتوسطة للحصول على المزيد من الموارد الإدارية والفنية والمادية ونمو الشركة الناشئة (Saoud & Meddahi,2024,p.27)، غالباً ما يتم تمويل هذه المرحلة من قبل المؤسسين والأصدقاء والعائلة، بالإضافة إلى المانحين والمستثمرين والملائكة (Belaa,2023,p.303)، وقد يحصل على هذه الموارد من أنظمة التعليم العالي والحكومة والهيئات المحلية (Saoud & Meddahi,2024,p.27).

3 - مرحلة تمويل السلسلة أ Series A Funding:

بعد الوصول الى المنتج النهائي، تهدف هذه المرحلة الى اختبار المنتج وخبرته في قطاعات جديدة، وكذلك ترتيب التنظيم وصرامة خطوطه المفتوحة، يتم تمويل هذه المرحلة في الغالب بواسطة رأس المال الجريئ.

4- مرحلة تمويل السلسلة ب SeriesB Funding:

مع وصول هذه المؤسسة الى هذه المرحلة، يمكن القول انها بدأت في التحرك من مؤسسة ناشئة الى مؤسسة ناضجة، تهدف هذه المرحلة الى توسيع العمليات على المستوى الاقليمي او العالمي. وبناء الفريق، والاستحواذ على مؤسسات اخرى.

5- مرحلة تمويل السلسلة ج Series C Funding :

تسمى مرحلة التوسع، وهي تمثل المرحلة الأخيرة من الشركة الناشئة وعندما تنتهي نحصل على شركة منظمة (Saoud & Meddahi,2024,p.27)، أثبتت الشركات التي وصلت إلى هذه المرحلة أنها ناضجة، تهدف هذه المرحلة إلى إعداد الشركة لتصبح ناضجة ومتماسكة، ويمكنها طرح الأرباح وتوزيعها على أن العمل الذي يتم في هذه المرحلة هو تكرار لما تم القيام به في السلسلة ب ولكن على مستوى أكبر وأوسع. يتم التمويل في هذه المرحلة من خلال رأس المال الجريء، وكلما تطور المشروع، كلما زاد الاهتمام بالملكية الخاصة (Belaa,2023,p.304).

المطلب الثاني: تحديات المؤسسات الناشئة وعوامل نجاحها

تحيط بالمؤسسات الناشئة مجموعة من المتغيرات التي تطرح تحديات تجعلها أقل قدرة على التعامل مع المعوقات، هذه المؤسسات، التي تتميز بالحدثة والصغر تحتاج الى آليات واضحة لضمان استمراريتها حتى في فترات الاستقرار، تسعى العديد من الدول لدراسة سياسات واستراتيجيات توفر جوانب ايجابية لهذه المؤسسات، مما يساعدها على الاستمرار (بوعدلة & بن الطيب، 2021، ص.70).

أولاً: عوامل نجاح الشركات الناشئة

على الرغم من أن النجاح في الشركات الناشئة يعتمد على مجموعة من العوامل والظروف المتغيرة، إلا أن هناك عناصر أساسية يمكن أن تزيد من فرص النجاح، قام السيد (بيلغروس-Bill Gross) الذي أسس عدة شركة ناشئة، بأجراء دراسة معمقة على العديد منها لفهم أسباب نجاحها أو فشلها. بعد متابعة مئات الشركات، توصل الى نتائج تقيد بأن هناك عوامل معينة تتحكم في هذا النجاح وقام بترتيبها حسب الأهمية كما يلي (هنداوي، 2022، ص.86):

- عامل الزمن 42 %.
- الفريق القائم على التنفيذ 32 %.
- الفكرة في جوهرها 28 %.
- نموذج العمل التجاري 24 %.
- التمويل 14 %.

في إحدى الدراسات التي تناولتها BCG(Boston Consulting Group)، وبناء على تعليقات 53 من رواد الأعمال والمستثمرين والمدربين، وعلى أساس دراسة أجريت أكثر من 100 شركة ناشئة حددت مجموعة بوسطن الاستشارية اثني عشر معياراً رئيسياً يمكنها تحديد النجاح الشامل للشركة الناشئة بشكل أفضل تم تجميع هذه المعايير الإثني عشر في أربعة أبعاد رئيسية للحكم على نجاح أي شركة ناشئة والتي تعتبر نقاط أساسية للبوصلة التي يعتمد عليها وهي (BCG (Boston Consulting Group, 2021, p.7,14-15):

✓ البعد الاقتصادي:

يستند هذا البعد على نمو الشركة الناشئة (عدد فرص الأعمال التي تم توفيرها، رقماً لأعمال، الخ)، وعلى تمويلها (جمع الأموال القروض البنكية القدرة على التمويل الذاتي او مدخرات شخصية، الخ)، وعلربحتها (توقعات أو مستوى الربحية).

✓ البعد الاجتماعي والبيئي:

يجمع هذا البعد بين أثرين: الأثر البيئي الايجابي على منتجات أو خدمات المؤسسة الناشئة على البيئة، والأثر الاجتماعي الذي يركز على تحقيق توزيع عادل للقيمة بين جميع الشركاء والأطراف المعنية، يتم تقييم هذه الأبعاد بشكل متكامل.

✓ الابتكار:

يمكن أن تشمل الابتكارات المنتجات أو الخدمات التي تقدمها الشركة الناشئة، بالإضافة الى نموذجها الاقتصادي (نموذج تجاري) أو استراتيجية دخول السوق.

✓ الحوكمة المسؤولة:

تشمل الحوكمة المسؤولة الأنشطة التي تقوم بها الشركة الناشئة في مجالات التوظيف وتجربة الموظفين، بالإضافة إلى أساليب الإدارة والحكم. كما تتضمن أيضاً التحكم في الأثر البيئي والاجتماعي الناتج عن أنشطتها وعملياتها الداخلية. تؤكد الشركات الناشئة التي تم استطلاع رأيها أن المعايير غير المالية تعتبر ذات أهمية كبيرة بالنسبة لها. ومع ذلك، يدرك رواد الأعمال أن التأثير الاقتصادي، وبخاصة الربحية، هو عنصر أساسي لبقاء شركاتهم، يتم تقييم هذا الجانب من خلال المعايير التالية:

مستوى التوظيف وخبرة الموظفين: عمل دائم أو مؤقت، تقاسم العمل والمهام.

- تطبيق مبادئ الحوكمة والشمول،امكانيات التدريب، الفجوة في الأجور،تطبيق أساليب الحوكمة في الادارة،الجاذبية،الحوكمة التشاركية،وآليات BSPCE.

- التنمية المسؤولة:مراقبة الآثار البيئية والاجتماعية المتعلقة بالعمليات والأنشطة الداخلية.

في الجدول أدناه، نقدم مجموعة من مقاييس نجاح الشركات الناشئة وأهدافها المقابلة (Fidder,2022,p.20)

جدول رقم (14): مقاييس نجاح الشركات الناشئة

المقاييس	الهدف
الخروج	مكاسب مالية للمستثمرين ورواد الأعمال.
النمو	الوصول الى مرحلة هامة في توسيع نطاق رواد الأعمال.
التقييم	الهدف النهائي لرواد الأعمال هو الوصول الى حالة اليونيكورن.
الموظفين	تريد الحكومات غلق فرص العمل من خلال الشركات الناشئة، ويريد رواد الأعمال من الموظفين توسيع نطاق أعمالهم.
اجمالي التمويل	يرغب رواد الأعمال في تجميع الموارد المالية لتنمية أعمالهم.
جولات التمويل	يرغب رواد الأعمال في جذب المستثمرين لتنمية أعمالهم.
الربحية	يريد رواد الأعمال الوصول الى نقطة التعادل وتحقيق الربح .
العملاء	هدف رواد الأعمال هو جذب عدد معين من العملاء .
الربح	يريد رواد الأعمال الوصول الى مستوى معين من الإيرادات.

المصدر: (Fidder,2022,p.20)

ثانيا: التحديات التي تواجهها المؤسسات الناشئة:

للحصول على فهم أعمق للأسباب التي تؤثر في قدرة المؤسسات الناشئة على الاستمرار، نعرض بعض التحديات، والتي تشمل ما يلي (بوعدلة & بن الطيب، 2021، ص.71):

1- تحديات التمويل:

يُعتبر التمويل عنصراً أساسياً في بدء المشاريع، إذ تواجه أي شركة ناشئة تحديات مالية لأسباب مختلفة وفي مراحل متعددة. خلال مرحلة التمويل الذاتي، يتفاوض المؤسس مع العائلة والأصدقاء لإقناعهم بالاستثمار في فكرته. يستثمر المؤسس في المشروع، وقد يحتاج إلى مزيد من المال لتوسيعه نظراً لكون الفكرة في مراحلها الأولى. بعد ذلك، في مرحلة التمويل الابتدائي، يجب عليه البحث عن مستثمرين ملائكة وإقناعهم بخطط تقييم

مناسبة. وفي المرحلة التالية، مرحلة الإنشاء، يحتاج إلى إعداد خطة شاملة مع مستندات داعمة للاستفادة من رأس المال المغامر.

2- الموارد البشرية:

تبدأ الشركات الناشئة غالبًا بمؤسس واحد أو بعض المؤسسين المشاركين. مع مرور الوقت، يحتاج المؤسس إلى خبراء إضافيين لتطوير النموذج الأولي أو المنتج القابل للتطبيق وغيره. بعدها، يتعين عليه التفاوض مع الأشخاص، تشكيل فريق، وأخيرًا توظيف الموظفين. تعتبر هذه العملية حاسمة للنجاح، وإذا كان المؤسس يفتقر إلى المعرفة الكافية في المجال، فقد تواجه الشركة الناشئة مشاكل في إدارة الموارد البشرية تؤدي إلى فشلها.

3- آليات الدعم:

توجد مجموعة من آليات الدعم التي تلعب دورًا حيويًا في مراحل حياة الشركات الناشئة. تشمل هذه الآليات المستثمرين الملائكة، وحاضنات الأعمال، والحدائق العلمية والتكنولوجية، والمسرعات، ومراكز تطوير الأعمال الصغيرة، ورأس المال المغامر، وغيرها. إن عدم الوصول إلى هذه الآليات يزيد من مخاطر الفشل (Aidin & Hiroko, 2015, p.7).

4- السوق:

من السهل البدء بفكرة جديدة، لكن العثور على السوق المستهدفة المناسبة والعملاء يمثل تحديًا كبيرًا. يتطلب ذلك بحثًا شاملاً حول نماذج الأعمال الحالية، واحتياجات العملاء، والمنتجات المتاحة، بالإضافة إلى الخصائص الجغرافية والسياسات الاقتصادية والقانونية. يجب هيكلة المنتج أو الخدمة بعد تحليل دقيق لهذه العوامل. كما أن إجراء دراسة تجريبية لعدة أشهر في مناطق مختلفة يساعد في فهم احتياجات السوق بشكل أفضل. بعد ذلك، يجب على الإدارة اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان يجب إطلاق المنتج في منطقة معينة، أو في مدن محددة، أو على مستوى البلاد.

5- التسويق:

يعتبر التسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي الآن أكثر سهولة، مما يسهل تحديد المواقع واستهداف العملاء المختارين. ومع ذلك، يشكل هذا تحديًا للشركات الناشئة، حيث إن تكاليف استئجار وكالات الإعلان تكون مرتفعة. كما أن توظيف موظف دائم لإدارة وسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يكون مكلفًا إذا لم يؤدِّ إلى نتائج فورية. رغم ذلك، يبقى التسويق عنصرًا أساسيًا في إدارة الشركات الناشئة لعرض منتجاتها وخدماتها على الجمهور المستهدف وزيادة الوعي. قد تكون النفقات مرتفعة في البداية، لكنها ستقل مع تزايد شعبية فكرة أو علامة الشركة الناشئة.

6- المنافسة:

تواجه الشركات الناشئة تحديات كبيرة بسبب المنافسة الشديدة، مما يستلزم منها تطوير استراتيجيات سوق حذرة وفعالة. تمثل نماذج الأعمال عبر الإنترنت تهديدًا لكلا النوعين من الشركات، لذا يجب أن تتمتع بالمرونة والابتكار في سياساتها المتعلقة بالعروض والأسعار. يمكن أن توفر الشراكات الاستراتيجية حلولًا لمواجهة هذه التحديات. (Tanay & All, 2016, p. 4-5)

المطلب الثالث: القرار رقم 1275 المتعلق بمشروع انشاء مؤسسة ناشئة:

صدر القرار 1275 بتاريخ 27 سبتمبر 2022 من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، (القرار الوزاري 1275، 2022) والذي يتضمن منح "شهادة- مؤسسة الناشئة / شهادة -براءة اختراع"، بناءً على تعليمات وزير التعليم العالي والبحث العلمي، وبعد جلسة عصف ذهني أجراها أعضاء اللجنة الوطنية للتسويق ورصد الابتكار والحاضنات الجامعية، تم إعداد خارطة طريق تتعلق بآليات تطبيق القرار الوزاري رقم تم تصميم 1275 من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بهدف تحديد النهج الذي يجب إتباعه للطلاب والأساتذة والجامعات، من خلال الحاضنات، لتبسيط إنشاء شركة ناشئة، وبالتالي الحصول على شهادة ثانية. وقد تم تناول عدة جوانب من أجل تسهيل تطبيق هذا المرسوم، أهمها فيما يلي (Attar,2023,p.446):

- وضوح الفكرة:

إن وضوح الفكرة يساعد ويسهل في امكانية تصورها وتجسيدها في شكل مشروع استثماري، والحكم على صحة الفكرة بطرح الأسئلة التالية: ماهي فكرة المشروع؟ هل هي فكرة جديدة أو مطورة؟ ماهو الهدف من الفكرة؟ من هم الزبائن المحتملين؟.

- احتوائها على جوانب ابتكار:

يجب أن تحتوي الفكرة على ابتكار سواء في المنتج أو الخدمة المقدمة أو في طريقة الانتاج أو الاستغلال أو التنظيم (مخدي & بلقوم، 2024، ص. 32).

- فريق العمل:

بشكل عام، تتكون من 2 إلى 6 طلاب من نفس التخصص أو تخصصات مختلفة، وكذلك، بدرجة أقل، قائد مشروع طالب واحد بشرط امتلاك المهارات اللازمة للمشاركة بمفرده في إنشاء "مشروع تجاري".

- المنهجية المتبعة لتصميم الأطروحة:

وللطالب الاختيار بين طريقتين:

- أطروحة كلاسيكية مع ملحق، في نفس الموضوع، يتضمن نموذج عمل متماسك للمشروع (BMC)

مصحوباً بورقة فنية مفصلة.

- تطوير مشروع بشكل مباشر في الميدان والذي يجب أن يتضمن نموذج عمل مصمم على أساس دراسة سوق حقيقية ودراسة تقنية واقتصادية لإثبات تماسك المشروع وربحيته.

- تقييم المشروع:

النتيجة النهائية هي مجموع عدة درجات على النحو التالي:

-25% من العلامة على وضوح المشكلة المطروحة.

-20% من الدرجات على الجوانب المبتكرة لعرض القيمة.

-تم تخصيص 30% من الدرجة لموثوقية BM.

-25% من العلامة على ملاءمة النموذج الأولي. في حال حصول الطالب على علامة 100%، سيتمكن من

الحصول على علامة مشروع مبتكر. علماً أننا نعتقد أنه يجب أن نترك لجنة التصنيف تحكم بالتجنب حتى لو لم

يكن الطالب حاصلاً على درجة 100% لأننا يمكن أن نحصل على درجة 80% ونحمل تسمية المشروع المبتكر أو العكس.

- التأطير:

يمكن أن يكون لدينا مشرف واحد لكل فريق، أو مشرفين اثنين أو مشرفين اثنين مع مشرف مشارك ملحق بالحاضنة أو دار المقاولاتية والذي يتمثل دوره في المساعدة في تصميم BMC.

- رفع مستوى الوعي بروح المقاولاتية:

إن رفع مستوى الوعي بروح المقاولاتية يتطلب حملة إعلامية جماهيرية على شبكات التواصل الاجتماعي، من خلال أيام إعلامية وأيام دراسية بالإضافة إلى التحديات.

- التدريب:

- لا بد من تصميم برنامج تدريبي حول أساسيات ريادة الأعمال (التفكير التصميمي، BMC، أبحاث السوق،

التحليل المالي المتوقع، خطة العمل، التسويق الرقمي، الذكاء الاصطناعي، الاتصالات والترويج... إلخ)

بالإضافة إلى تدريب المدربين (TOT).

- الحاجة إلى الخدمات المشتركة:

- Fab-Lab: ضروري لتصميم النماذج الأولية.

- BLEU: مركز الدعم ونقل الابتكار.

- CATI: مركز الدعم ونقل الابتكار.

- قاعة تدريب مجهزة بأجهزة كمبيوتر متصلة بالإنترنت (Attar,2023,p. 447).

تفعيل الاتفاقية بين وزارة التعليم العالي ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة وذلك

لحث الجهات الممولة صندوق تمويل المؤسسات الناشئة ASF ، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

(NESDA) على الالتزام بأخذ مشاريع الطلبة كأولوية للتمويل.

- تسهيل إجراءات حصول الطلبة المنخرطين في المشروع على الدعم المالي.

- يتكفل مسرع الأعمال (Algeria Venture) والجهات الممولة بتكوين الأساتذة المدربين في المرافقة.

- توجيه المشاريع التي يقل فيها معدل الابتكار عن الحد المطلوب إلى NESDA.

-فتح المجال لكافة آليات التمويل لتمويل مشاريع الطلبة المنخرطين في مشروع شهادة مؤسسة ناشئة.

صندوق التمويل الجزائري: (ASF)

يعتبر الصندوق (Algeria startup fund) من بين أهم آليات الدعم والمرافقة للمؤسسات الناشئة حيث كانت نشأته بفتح حساب تخصيص خاص رقم (150-302) بعنوان صندوق دعم وتطوير المنظومة الاقتصادية للمؤسسات الناشئة بموجب المادة 131 من القانون 14/19 (ج.ر، قانون المالية 2020، 2019، صفحة) حيث يعتبر الصندوق شريكا للمؤسسات الناشئة الممولة في الأرباح والخسائر إذ يمتلك 10% من الأرباح المحققة ويتولى مهام التمويل التكوين والاحتضان إلى غاية نمو المؤسسة وبلوغها الأهداف المسطرة (خلف، 2021، صفحة 15).

حددت المادة 68 من القانون 20/07 المعدلة والمتممة لنص المادة 131 المهام التي يقوم بها الصندوق (ج.ر ، قانون المالية التكميلي، 2020، صفحة 17) وتفصيلا لهذه المادة صدر القرار المشترك بين وزارتي المالية واقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة أين تم تحديد مختلف الإيرادات والنفقات التي يتولاها الصندوق (ج.ر ، قرار وزاري مشترك يحدد مدونة الإيرادات والنفقات لحساب التخصيص الخاص 150 - 302، 2021، صفحة17):

- تمويل دراسات الجدوى تمثل دراسة الجدوى عائقا بالنسبة لرواد الأعمال الناشئين لذلك تكفل الصندوق بتمويل هذه المصاريف ذات الطابع التكنولوجي والاقتصادي والتي تهدف إلى معرفة جدوى نجاح المشروع من عدمه .

-تمويل تطوير خطة العمل: هي مصاريف تطوير مخطط الأعمال من حيث تطوير الأهداف الأسواق، الزبائن المستهدفة، تطور الاحتياجات المادية والمالية ...الخ.

-تمويل المساعدات التقنية: تشمل تغطية التكاليف ذات الطابع التكنولوجي والتقني، حيث حددها القرار بمصاريف اعتماد مراكز النمذجة ومركز قاعدة البيانات.

-تمويل التكاليف المتعلقة بإنشاء النموذج الأولي: تمثل تمويل مصاريف النماذج الأولية للمشاريع المبتكرة كالتصور، المحاكاة التجارب الأولية ومصاريف اقتناء التجهيزات وبرامج المعلوماتية وغيرها.

المبحث الثالث: دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة انشاء المؤسسة

لم يُعترف بدور نظام التعليم كعامل رئيسي في تعزيز ثقافة المقاولاتية، خصوصاً على مستوى الجامعات، إلا في تسعينيات القرن الماضي، يجب أن تلعب المؤسسات التعليمية دوراً محورياً في تعزيز ثقافة المقاولاتية. من الواضح أن التعليم يحتاج إلى تخصيص جزء كبير لتدريس المقاولاتية، حيث بدأ هذا الموضوع يكتسب أهمية متزايدة. يمكن رؤية ذلك من خلال زيادة عدد الدراسات، الأبحاث، برامج التدريب، والمؤسسات الأكاديمية المتخصصة في هذا المجال. من المهم أن يتم تدريس المقاولاتية في مراحل مبكرة من التعليم، حيث يسهم ذلك في تعزيز التفكير الإبداعي وتطوير خيال الأطفال يتوقع من نظام التعليم تعزيز مهارات وثقافة المقاولاتية منذ الصغر، مما يساعد على تشكيل نظرة المتعلم للعالم وهويته وقوته في العمل. وهذا يتماشى مع ثلاث وظائف عالمية: المعرفة، الاختيار، والعمل، مما يعزز تطوير الكفاءات سواء كانت تأديبية أو قائمة على الهوية أو تكيفية، والتي تقود إلى النجاح. ومن ثم، قد يتحول المتعلمون من باحثين عن عمل إلى مبدعين للقيمة ومقدمي فرص العمل أو مطوري المشاريع داخل المنظمات. إن اكتساب القيم الريادية يحفز هؤلاء المتعلمين ليصبحوا مقاولين، مما يدفعهم لأخذ زمام مستقبلهم. وأخيراً، يسهم هذا التعليم في تحسين مهارات التكيف لدى المتعلمين في بيئة عالمية متزايدة التعقيد وعدم اليقين (Amina & zohri, 2019, p.372).

المطلب الأول: المؤسسات الجامعية وثقافة انشاء المؤسسة

يعد التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محورا أساسيا لنشر الثقافة المقاولاتية وروح الإبداع، إذ يجب أن تتضمن المقررات الدراسية ما يكفل تشجيع الاستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دوراً هاماً في بناء المعرفة الخاصة المقاولاتية وتدريس المفاهيم العلمية التي تبنى عليها (بن قدير & بالخير, 2017, ص.353).

أولاً: دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية

يساهم التعليم المقاولاتي في نشر وترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين من خلال: (لرفادة & سوفي, 2023, ص.58).

- يعد تعلم المبادئ الأساسية في مجال المقاولاتية خطوة مهمة في غرس روح المبادرة، وزيادة فرص نجاح الأعمال وتجهيز قادة المستقبل لتولي مهمة تنمية اقتصاد بلد ما بما يتماشى مع التوجهات العالمية.
- يزيد التعلم المقاولاتي من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال استغلال الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على الصعيد العالمي مما يساهم في بناء مجتمع المعرفة.
- يساهم التعليم المقاولاتي في إنتاج رواد الإبداع والابتكار، مما يمكن من الانتقال في إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال تبني الأفكار المتجددة المتعلقة بتطوير مجتمعات المعرفة.
- يساهم التعلم المقاولاتي في زيادة أصول المعرفة وتعظيم الثروة الشخصية بما يزيد من الثروة وتراكم رأس المال في مجالات المعرفة على المستوى الوطني.
- يعمل التعليم المقاولاتي على إكساب العاملين بالمؤسسات القائمة مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة حجم المبيعات بنسب عالية.
- يزيد تعليم المقاولاتية من إمكانات امتلاك الخريجين لأفكار استثمارية ذات تكنولوجيا عالية تخدم توجه المجتمع نحو بناء مجتمع المعرفة والتقليل من مشكلة البطالة.
- يؤدي تعليم المقاولاتية إلى تغيير في هيكل تركيز الثروة الوطنية مما يساعد على تحقيق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من اقتصاد يعتمد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال إلى اقتصاد يتكون من عدد أكبر من أصحاب الثروة بما يحقق استقرار والتنوع في مجالات العمل.
- يساهم التعليم المقاولاتي في تحويل الأفكار إلى مشاريع استثمارية بمعدل أعلى، وهو ما يسمح بتحقيق القيمة والتميز على المستويين الوطني والعالمي وبدعم الاتجاه نحو مجتمع المعرفة.
- يخلق التعليم المقاولاتي المزيد من الفرص المتعلقة بالتقدم التكنولوجي على أساس المعرفة والتعليم المقاولاتي في الجامعة.
- يزيد من القيمة المضافة للمجتمع بسبب عدد المشاريع والمؤسسات الخاصة التي أنشأها الطالب لخدمة المجتمع. ويمكن توضيح دور التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، من خلال الأبعاد الأربعة الرئيسية والمتمثلة فيما يلي: (الخضر & شاطر، 2023، ص. 59، 60).

1- دور الأهداف التعليمية المقاولاتية في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة:

تعمل الأهداف التعليمية المقاولاتية بمبدأ الأحصنة التي تجر عرباتها، بمعنى إذا قامت الجامعة بوضع أهداف تعليمية لأجل نشر وتنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة صراحة ضمن أهدافها التعليمية العامة والخاصة، فإن ذلك سيوجه ويغير من نمط تفكير وسلوك الطلبة، لينتقل من التفكير والبحث عن وظيفة دائمة براتب مستقر بعد التخرج إلى التفكير والبحث في إنشاء مشروع خاص، وكلما كانت الأهداف التعليمية المقاولاتية محددة بدقة وواضحة ولها خطة تنفيذ جيدة، كلما ساهمت في تكوين مقاولين متشبعين بروح المبادرة والإنجاز، يستشرفون الفرص، يبدعون ويبادرون وينجزون مشاريعهم الريادية الذاتية والمستقلة فبدون أهداف تعليمية مقاولاتية لا نستطيع إحداث تغيير في سلوك الطلبة، سواء في جانبه المعرفي المتعلق بإضافة معارف وخبرات جديدة لهم، أو جانبه المهاري المتعلق بإكسابهم المهارات المقاولاتية، أو جانبه الوجداني المتعلق بحفز وتنشيط مولات واتجاهات الطلبة نحو المقاولاتية، فمن غير الأهداف التعليمية الريادية المحددة مسبقاً لا يمكن تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة.

2- دور برامج التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة:

تحتاج تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة التركيز أكثر على الجودة في برامج ومحتويات التعليم المقاولاتي بدل التركيز على الجانب الكمي فيها، فنختار البرنامج التعليمي ومحتواه وفق الأهداف التعليمية المقاولاتية في الوقت المطلوب وبالجودة المستهدفة والتميز المنشود والنجاح هو دالة التوازن الموجود في قدرة الطلبة على الابداع والابتكار، القدرة على القيادة التحكم في التكنولوجيا الجديدة والتواصل الفعال مع إتقان اللغات الأجنبية.

لقد أدركت الجامعات أن المقاولاتية يمكن أن تكون تخصصاً يدرس على مقاعد معاهدها وكلياتها، فمثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها نجد أزيد من 150 جامعة تقدم برامج ودورات في مجال المقاولاتية ، كما أن المهارات الأساسية المستهدفة في برامج التعليم المقاولاتي الجامعي هي تنمية مهارات الطلبة في مجالات الاتصال والمخاطرة واتخاذ القرار في حالة عدم التأكد التفكير الناقد والتحليلي العمل في فريق المبادرة المعرفة بالموارد المتاحة لإقامة مشاريع جديدة ... إلخ ، ولتحقيق الفعالية في ذلك يجب اختيار البرنامج والمحتوى التعليمي المقاولاتي المناسب المفيد والمساعد في تنمية تلك المهارات، وقد أوضحت الدراسات أن نسبة إمكانية إنشاء مشروع ذاتي أو خاص للذين يدرسون المقاولاتية تساوي أربعة أضعاف نسبة الذين لا يدرسون المقاولاتية، كما أن الدخل المتوقع للذين يدرسون المقاولاتية يزيد بحوالي 20% عن دخل الذين يدرسون التخصصات الأخرى ، فمن هنا

نستوعب وندرك دور ومدى تأثير برامج التعليم المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة والتي تتجلى في كسب المهارات المقاولاتية التي يبحث عنها رواد الأعمال، مثل إدارة الوقت الابداع والابتكار، التعامل مع الغموض، كيفية إدارة الموارد القيادة الذكاء العاطفي... إلخ.

3- دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة:

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هم القاطرة الثقافية والفكرية والمهارية والعملية في المجتمع، والطالب المعاصر بحاجة ماسة لمن يوجهه ويؤطره وينمي قدراته وثقافته حتى يدخل الحياة العملية وهو متشبع بروح المبادرة والطاقة والحركة والميل للمخاطرة، واعيا ومدركا بأهمية اقتناص الفرص والاستثمار، مندفعاً للإنجاز والتطبيق ويقظاً ومحتاطاً للفشل ومحترزاً للتغيرات والمستجدات في البيئة الخارجية ومتجنباً الوقوع في فخ البطالة، وهذه المهمة الثقيلة تقع على عاتق عضو هيئة التدريس الذي يلعب دوراً كبيراً في استنارة وتبصير وتوضيح ضرورة التغيير من الفكر والمعتقد المرسخ في خيال الطلبة أن الحصول على الشهادة هو مفتاح الحصول على الوظيفة المرتقبة إلى الفكر والمعتقد المبني على الاعتماد على النفس الاستقلالية وحب المغامرة وتوليد الأفكار ودفعهم للبحث والتشغيل الذاتي والحر الذي يمكن أن يتجسد في إنشاء مشاريع ومؤسسات خاصة بأفكار حديثة غير مألوفاً أو مسبقة، كل هذا يتم من خلال أعضاء هيئة التدريس الذين يجسدون فكرة الاستثمار في الرأسمال الفكري على أرض الواقع، ويساهمون بذلك في خلق القيمة المضافة والميزة التنافسية التي تحقق التنمية المستدامة للبلاد.

4- دور طرائق التدريس في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة:

يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اختيار طريقة التدريس المناسبة من بين أنواع طرائق التدريس المختلفة، والتي يجب أن تكون متنوعة ومتجددة في استخدامها وطرحها، ومناسبة للأهداف التعليمية الريادية المسطرة. وللمحتوى التعليمي المراد إيصاله، حتى تكون فعالة في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة، وفي هذا الإطار ينبغي التأكيد أيضاً على ضرورة إطلاع أعضاء هيئة التدريس على مختلف طرائق التدريس الجامعي خاصة الحديثة منها وتحكمهم فيها. بالإضافة إلى ضرورة امتلاكهم للتأهيل العلمي العالي في مجال ريادة الأعمال، والخبرة المقاولاتية الميدانية الكافية، التي تمكنهم من نقل محصلة وعصارة معارفهم ومهاراتهم المقاولاتية للطلبة،

فيكون الأثر الإيجابي لها على الطلبة من خلال استثارة الدوافع والمولات والاتجاهات واستنهاض الهمم، والطلاب العصري مثله مثل عقرب الساعة الذي يميل ويتأثر بفعل عوامل خارجية فوق مسار معلوم.

ثانيا: دور المؤسسات الجامعية في تنمية ثقافة المقاولاتية:

إن دور المؤسسات الجامعية في نشر وتحقيق ثقافة المقاولاتية لا بد أن يمر من محور أساسي ألا وهو التعليم المقاولاتي والذي يهدف إلى وضع الثقة والمبادرة وتبني الأفكار الابداعية وحل المشكلات لدى الشباب لكي يكونوا مشاركين فاعلين في سوق العمل ومتحملين للمخاطر (Aziz et al,2023,p.360)، تعتبر الجامعات من بين اهم المؤسسات المعنية ببناء وتعزيز وتنمية وتطوير ثقافة ريادة الأعمال في مجتمعاتها المختلفة وبين طلبتها، يبرز اهتمام المؤسسات الجامعية بدورهم الفعال في العملية التعليمية والتربوية، حيث أنهم يتحملون مسؤولية بناء وتطوير العناصر البشرية وإعدادهم لسوق العمل. يتطلب ذلك التركيز على المقاولاتية من خلال إدراجها في البرامج والمناهج التعليمية (Thabet et al,2023,p.48.49)، تظهر أهمية دور المؤسسات الجامعية في تنمية ثقافة المقاولاتية بكونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، حيث يقع على كاهلها القيام بمجموعة من المهام، ويمكن ايجاز هذه الأدوار في ثلاث مجالات رئيسية كمايلي: (خميس حرب، 2020، ص، 38.39.40).

1-التعليم للريادة :

يعتبر التعليم ركيزة أساسية في تعزيز المقاولاتية وتطوير المهارات اللازمة لها، حيث يبدأ تأثيره من مرحلة الطفولة ويستمر حتى التعليم العالي، يعتمد هذا الدور على استخدام اساليب تعليمية متنوعة تهدف الى تدريب الطلاب على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال:

- تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس أو تطوير مشاريع صغيرة.
- اعداد برامج تعليمية لتخريج رواد أعمال مؤهلين للتكيف مع التغيرات في عالم الأعمال.
- استثمار الابداع الكامن لدى الطلاب عبر تنشئة سليمة.

3- البيئة الداعمة:

تساهم المؤسسات الجامعية في تعزيز الثقافة المقاولاتية من خلال تنظيم مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي توفر بيئة داعمة للطلبة، لتبني هذه الثقافة بشكل فعال، يجب أن تركز المؤسسات الجامعية على تنفيذ مجموعة من الممارسات الأساسية ومنها:

- توفير بنية تحتية ونظم معلومات.
- يجب أن تكون رؤية ورسالة المؤسسة الجامعية مشجعة على تطوير ثقافة العمل الحر وتنمية المقاولاتية.
- ينبغي أن تكون تنمية روح المبادرة من أولويات قيادات المؤسسة الجامعية.
- نشر الثقافة المقاولاتية من خلال (دورات، محاضرات، ورش عمل... الخ).
- حملات توعية دورية.
- المشاركة في الفعاليات العالمية.
- توفير الدعم المالي والمعنوي.
- رعاية الأفكار المقاولاتية.
- تأسيس وحدة مختصة داخل المؤسسة الجامعية تهتم بخدمات التوظيف واكتشاف ورعاية الطلبة المتميزين.
- من خلال تنفيذ هذه الممارسات، يمكن للمؤسسات الجامعية تعزيز ثقافة المقاولاتية وتحفيز الطلاب على الابتكار والمبادرة.

3- حاضنات الأعمال:

تعتبر حاضنات الأعمال بمثابة مؤسسة تنموية تنشأ بهدف دعم ورعاية المبدعين من أصحاب الأفكار الريادية، واستحداث وظائف عمل، هناك ضرورة ملحة لإنشاء حاضنات أعمال جامعية تتبنى المشروعات الجامعية والمشروعات خارج الجامعة، والسعي على تدعيمها وتسويق لها، حيث أنها تعمل على: -تهيئة المناخ المناسب وتوفير الامكانيات اللازمة لتسهيل اقامة المشاريع الصغيرة. يتعين على المؤسسات تقديم الدعم اللازم لتجاوز المعوقات الادارية والمالية والفنية التي قد توجهها هذه المشاريع من خلال مرحلة التأسيس.

ولكي تتبنى المؤسسات الجامعية ثقافة المقاولاتية، يجب عليها التركيز على تنفيذ بعض الممارسات الضرورية في هذا المجال ،منها مايلي:

- انشاء حاضنة اعمال تتبنى مشاريع الطلاب.
 - استخدام المؤسسة الجامعية لأهل الاختصاص لإجراء اختبارات ومقاييس لاكتشاف السمات الريادية للطلبة.
 - الاستعانة بحاضنات الأعمال لتقديم الاستشارات الفنية والمهنية.
 - دعوة رجال الأعمال لتمويل مشاريع الطلاب.
 - استدعاء رجال القانون لتوضيح التشريعات والتنظيمات القانونية المتعلقة بالأعمال التجارية.
 - توفير فرص للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال.
- توضح هذه النقاط أهمية الشراكة بين حاضنات الأعمال والجامعات، وتأسيس حاضنات أعمال داخل الجامعات لدعم المشاريع الناشئة.

ثالثا: التحديات التي تواجه المؤسسات الجامعية في نشر ثقافة انشاء المؤسسة:

على الرغم من جهود بعض المؤسسات الجامعية في نشر وتنمية ثقافة المقاولاتية، ألا أنها تواجه مجموعة من الصعوبات (عبدالعالي & عبدالفتاح، 2023، ص.117) تتمثل هذه التحديات في خمسة مجالات رئيسية، وفيما يلي عرض موجز لهذه التحديات: (خميس حرب، 2020، ص. 42.43)

1-صعوبات تتعلق بالطلاب:

- انتشار ثقافة الوظيفة أفضل من العمل الحر بين الطلاب كونها أكثر أمانا.
- ضعف روح المغامرة والمخاطرة لدى الطلاب، يفتقر الطلاب الى الجرأة المطلوبة لتجربة المقاولاتية .
- ضعف ثقة الطلاب بمهاراتهم وامكاناتهم.
- افتقار الطلاب الى الثقة في تقديم الكلية دعما حقيقيا للمبادرات الريادية.

2-صعوبات خاصة بأعضاء هيئة التدريس:

- نقص في الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة المقاولاتية بالمؤسسة الجامعية.
- نقص في عدد المختصين في اكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الابتكارية والريادية بالكلية.
- ضعف ثقافة المقاولاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

3-صعوبات خاصة بإدارة المؤسسة الجامعية:

- تأخر الاهتمام بالمقاولاتية من طرف ادرّة المؤسسة الجامعية مقارنة بتمثيلاتّها من المؤسسات الجامعية.
- الافتقار الى خطة لتأصيل ثقافة المقاولاتية لدى طلبة الكلية .
- انعدام وجود آليات واضحة لتقديم الوعي المادي والمعنوي للمقاولين من طلبة الكلية.
- قلة التجهيزات والمرافق الخاصة بارتقاء أفكار الطلاب بالكلية الى مشروعات مقاولاتية.
- ضعف التسويق والتغطية الاعلامية للفعاليات والأنشطة المقاولاتية بالكلية.
- اقتصار اهتمام المؤسسة الجامعية بمجال نشر ثقافة المقاولاتية على مناسبات سنوية فقط.

4-صعوبات مجتمعية:

- ضعف دعم القيادات على مستوى الدولة للمقاولاتية بالمؤسسات الجامعية.
- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية المقاولاتية.
- ضعف التواصل بين المؤسسة الجامعية والقطاع الخاص لتمويل المشروعات المقاولاتية للطلاب.

5-صعوبات تنظيمية:

- غياب اللوائح والتعليمات المنظمة للمشروعات المقاولاتية للطلاب.
- الاجراءات الروتينية المنظمة لدعم مشاريع الطلبة .
- الافتقار الى هيكل تنظيمي خاص بالمقاولاتية بالكلية.
- ضعف تخصيص ميزانية مالية مستدامة لدعم مشروعات وأفكار الطلاب المقاولاتية .

المطلب الثاني: العلاقة بين حاضنات الأعمال الجامعية والمؤسسات الناشئة:

الجامعات هي لاعب رئيسي في الفريق الاقتصادي للفوز بمباراة النمو من خلال مشاركتها الفعالة في إدارة الحاضنات والبحث والتطوير والابتكار والتسويق وتكوين رواد الأعمال في كل من البلدان المتقدمة ، ومع ذلك، فإن الحاضنات الجامعية هي كيانات تبنتها الدول لتعزيز النظام البيئي من خلال دعم الشركات الفرعية والشركات الصغيرة والمتوسطة خلال مرحلة التطوير والنمو ، تعتبر حاضنات الجامعات بمثابة استراتيجية قابلة للتنفيذ لتطوير مشاريع تجارية جديدة من خلال توفير الموارد وضمان البيئة الملائمة. وبالمثل، الحاضنات الجامعية

على أنها نظام حضانة برعاية الجامعة مع توفير مساحة داخل الجامعة وتعمل على تعزيز تطوير الشركات الفرعية الجامعية سنتعرض في هذا المحور تصورًا واقعيًا للعلاقة بين حاضنات الأعمال الجامعية والمؤسسات الناشئة. كما سنقدم تصورًا آخر يوضح تفاعل العلاقات بين الحاضنة والجامعة والفاعلين المعنيين، بما يسهم في ظهور مؤسسات ناشئة على أرض الواقع (حكيم، 2022، ص. 112).

أولاً: لمحة عامة عن حاضنة الأعمال الجامعية:

فكرة الحاضنات مستوحاة من مفهوم حضانة الأطفال، حيث تُوفّر الرعاية والدعم لمساعدتهم على تخطي التحديات. بالمثل، تحتاج المشاريع الناشئة إلى رعاية في مراحلها المبكرة لتمكين من النمو والانطلاق في سوق العمل والإنتاج (بن عطية & مياح، 2023، ص. 61)، يعرف (Adkin 2001) حاضنة الأعمال بأنها برنامج شامل لمساعدة الشركات الناشئة والشركات في مراحلها المبكرة بهدف تحسين فرصها في النمو لتصبح شركات ناجحة ومستدامة (Adkin, 2001, p. 01)، وعرفت الجمعية الأمريكية لحاضنات الأعمال NBIA بأنها الجهة التي تقدم الخدمات الأولية للمشروعات الصغيرة، كالحصول على مصدر التمويل ودعم رأس مال المشروعات والحصول على مختلف الدعم والعون الإداري والتقني (عباس وآخرون، 2019، ص. 105).

تعريف حاضنات الأعمال الجامعية:

تعتبر الحاضنات الجامعية نقطة تحول مهمة في تعزيز العلاقة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل. فهي تسهم في تحويل المعرفة والبحوث العلمية إلى مشاريع واقعية، مما يدعم التنمية الاقتصادية ويعزز المقاولاتية. من خلال توفير بيئة ملائمة للابتكار والتطوير، تتيح الحاضنات للطلبة والمبتكرين تحويل أفكارهم إلى منتجات وخدمات قابلة للتطبيق، مما يساهم في تسهيل فرصهم في الوظائف ويعزز من قدرة الجامعات على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة (العتيبي، 2023، ص. 101).

تعرف حاضنة الأعمال الجامعية بأنها حاضنة أنشأتها الجامعة وتوفر مساحات مكتبية ومعدات

وخدمات إرشادية بالإضافة إلى أشكال أخرى من الدعم الإداري للمساعدة في تشكيل مشاريع

جديدة (Samaeemofrad, 2021, p. 6).

تعرف حاضنة الأعمال الجامعية بأنها منشأة تسعى إلى إيجاد نظام تدخل إستراتيجي للمراقبة والمساعدة في أداء الأعمال، حيث يمكن لحاضنة الأعمال التحكم وتوفير الموارد التي تساعد في تطوير المشروعات الجديدة للعملاء والتي تساعد أيضا على احتواء تكلفة إخفاقهم المحتملة(عبدالهادي & رمضان, 2024, ص.222).

وتعرف بأنها مؤسسات خدمية متكاملة تابعة للجامعات ومنصات مهمة لتقديم البرامج والأنشطة والخدمات للطلبة الخريجين. تهدف إلى توجيههم نحو الريادة والابتكار، ودعمهم في إنشاء وإدارة مشاريعهم الصغيرة والمتوسطة، مما يضمن استمراريته ونموها. كما تسعى لمساعدتهم في تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ريادية، مما يوفر لهم فرصاً أكبر لتحقيق النجاح(العتيبي, 2023, ص.102).

تعرف هذه الحاضنات أيضا بالحاضنات البحثية، حيث تركز على دعم الأفكار والمشاريع وتطوير التكنولوجيا، وغالبا ماتكون هذه الحاضنات موجودة داخل الجامعات أو مراكز البحث، كما هو الحال في الجزائر(بن سعادة&قوراري, 2023, ص.122).

وتعرف حاضنات الأعمال الجامعية على أنها مؤسسات خدمية تابعة لمجال البحث العلمي والتعليم العالي وكيانات قانونية مستقلة، تهدف إلى تقديم مجموعة من الخدمات والبرامج والاستشارات لرواد الأعمال والباحثين. وتعمل هذه المؤسسات على تمكينهم من استغلال التقنيات الحديثة لتطوير مشاريع إبداعية(بن عطية &مياح, 2023, ص.62).

وحسب المشرع الجزائري فان حاضنات الأعمال الجامعية عبارة عن هيكل للمصالح المشتركة للبحث العلمي وتتكون من:(ج.ر،القرار الوزاري المشتركلمتضمن إنشاء مصلحة مشتركة للبحث تسمى الحاضنة لدى عدة جامعات، ص 21-27)

فرع هندسة إدارة الأعمال ويكلف ب:

- استقبال ومساندة صاحب الفكرة الابتكارية.
- المساعدة على تطبيق الفكرة على المدى البعيد.
- تقديم التسهيلات المالية، المادية، الاستشارية، والتكوين لأصحاب الأفكار الى غاية تجسيد المشاريع الاستثمارية.

فرع صيانة وأمن التجهيزات العلمية ويكلف ب:

- صيانة التجهيزات العلمية الموضوعة تحت تصرف الحاضنة.
- ضمان أمن الموقع والتجهيزات العلمية.

أهداف حاضنات الأعمال الجامعية:

تطور دور حاضنات الأعمال الجامعية بشكل سريع في العديد من الجامعات حول العالم، حيث أصبحت هذه المؤسسات تلعب دوراً متميزاً في ربط الجامعات بالمجتمع. تساهم حاضنات الأعمال في تنمية الإبداع وتطوير تكنولوجيا المعلومات، مما يعزز الاقتصاد ويساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية (العتيبي، 2023، ص. 103)، ساهمت بعض الأبحاث في تحديد أهداف الحاضنات الأكاديمية، نذكر من بين هذه الأهداف المحددة كما يلي (Budac & Ilie, 2024, p. 40-41):

- خلق بيئة عمل ملائمة لتنمية ونمو الأعمال التي ينشئها الطلاب.
- تعزيز ثقافة المقاولاتية وتحسين الأداء الإداري لدى الطلاب.
- تعزيز القطاع الخاص الديناميكي القادر على مواجهة القوى التنافسية والمنافسة الدولية.
- زيادة عدد الأنشطة الاقتصادية التنافسية، وتعزيز مناخ الاستثمار فضلاً عن خفض معدل البطالة بين ذوي الخريجي التعليم العالي.
- تطوير البيئة الاقتصادية المحلية والإقليمية والوطنية والدولية، من خلال الاستخدام الأكثر كفاءة للإمكانات الاقتصادية والبشرية الموجودة.
- إنشاء وتطوير أعمال تجارية مبتكرة قادرة على استخدام الموارد الموجودة بشكل فعال والتي ستكون في نهاية فترة الحضانة في وضع مالي مستقر.
- خلق علاقة فعالة بين الجامعة وبيئة ريادة الأعمال.
- تطوير البنية التحتية للأعمال القادرة على التعامل مع الضغوط التنافسية.
- تسهيل وصول الشركات المحتضنة إلى المعلومات وخدمات الاستشارات المهنية ومصادر التمويل، فضلاً عن دورات الإدارة وريادة الأعمال.

- تعزيز التعاون الوثيق بين الشركاء الرئيسيين على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

تسعى الحاضنات الجامعية في الجزائر إلى تقديم مجمل الخدمات التقليدية التي تقدمها حاضنات الأعمال الأخرى بالإضافة إلى (دومي & حوتية, 2023, 110) :

- الدعم في صياغة نموذج العمل وإعداد مخطط الأعمال .
 - توفير مساحات العمل وخدمات السكرتارية والخدمات اللوجيستية.
 - مرافقة حاملي المشاريع من أجل اندماجهم في بيئة الأعمال.
 - توجيه حاملي المشاريع إلى هيئات التمويل المناسبة
 - مرافقة حاملي المشاريع لتسجيل براءات الاختراع
 - مرافقة حاملي المشاريع للحصول على علامة (وسم) مشروع مبتكر أو مؤسسة ناشئة.
- إن الهدف من إنشاء الحاضنات الجامعية هو تفعيل دور الجامعة في تطوير المشاريع الناشئة لدى الأساتذة والشباب الجامعي خاصة ما تعلق بشهادة التخرج أو المشاريع التي تنبثق من مخابر الأعمال، وذلك من خلال :
- سهولة التواصل مع الباحثين وحاملي الأفكار الإبداعية ،
 - ربط البحوث العلمية التي ستكون أفكار إبداعية للمشاريع باحتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي
 - تثمين المعارف والأفكار وإمكانية تسويقها،
 - تثمين المهارات الجامعية ورأسمالها البشري في مرافقة المقاولاتية والمؤسسات الناشئة تحديداً،
- والمساهمة في تفعيل الشراكات بين الجامعة ومختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين وعموما فإن حاضنات الأعمال داخل الجامعية تهدف إلى مرافقة الطالب.
- ثانياً: حاضنات الأعمال الجامعية أداة لبعث للمؤسسات الناشئة:**

تلعب حاضنات الأعمال الجامعية دوراً مهماً في دعم المقاولين من خلال نقل المعرفة من الأكاديمية إلى عالم الأعمال. تدعم هذه الحاضنات الأفكار، وتقيم إمكانية تطبيقها، وتحولها إلى مشاريع ريادية ذات قيمة مضافة

في السوق المحلي. كما توفر الظروف المناسبة وتدعم الطلبة للتوجه نحو المقاولاتية (العتيبي، 2023، ص. 103-104)

1- دور الحاضنات الجامعية في استقطاب الطلبة لإنشاء مؤسساتهم الناشئة:

ويمكن توضيح كيفية مساهمة الحاضنات الجامعية وأهميتها في استقطاب طلبة الجامعات لإنشاء شركات ناشئة، كما يلي:

- تسعى حاضنات الأعمال الجامعية إلى جذب الطلاب المبادرين المبدعين والمبتكرين الذين يمتلكون أفكارًا طموحة، من خلال تقديم مختلف أشكال الدعم المالي والإداري والتسويقي (دومي & حوتية، 2023، 110) يمكن تعزيز نسبة نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى أكثر من 70% من خلال توفير الدعم الفني والمالي والاستشاري. تسهم حاضنات الأعمال في إنشاء أنشطة اقتصادية جديدة، وزيادة مستوى النمو، وخلق فرص عمل جديدة، وتنشيط الإنتاج والتصدير، مما يعزز من إيرادات الضرائب. هذا يساهم في تنمية اقتصاد الإقليم والمجتمعات، ويقلل من نسبة البطالة. وتشير الإحصائيات إلى أن 75% من فرص العمل في الولايات المتحدة نتجت عن 10% من المنشآت الصغيرة.

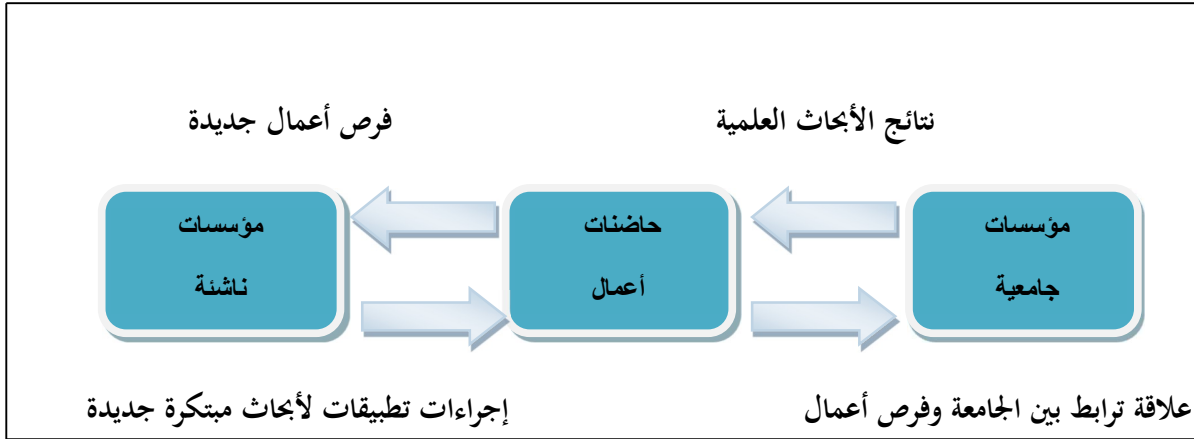
- تقدم المشورة العلمية ودراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، مما يشجع المستثمرين الرياديين على إنشاء شركات خاصة بهم، والتي تُعرف بشركات رأس المال المغامر. تسهم حاضنات الأعمال أيضًا في تحويل نتائج البحث العلمي والابتكارات إلى مشاريع إنتاجية، مما يساهم في توفير فرص العمل وتلبية احتياجات السوق (عباس وآخرون، 2019، ص. 107..)

- تُسهم حاضنات الأعمال بشكل كبير في تعزيز التنمية الاقتصادية من جانبين رئيسيين: الأول: يتمثل في مساعدتها للشركات المحتضنة في تقليل تكاليف الإنتاج، مما يمنحها ميزة تنافسية قائمة على التكاليف المنخفضة.

الثاني: يتجلى في دعمها لهذه الشركات لزيادة استثماراتها، مما يجعل المناطق الجغرافية التي تحتضنها أكثر جذبًا للمستثمرين، ويعرف هذا المفهوم بـ "توطين الصناعة." (العتيبي، 2023، ص. 104).

- تعزز توثيق العلاقة بين الجامعات والصناعة المحلية والإقليمية من خلال اثرء البيئة الأكاديمية وتسويق المخرجات العلمية والتقنية. هذا يساهم في رفع المستوى التكنولوجي للصناعة المحلية، ويدعم قدرتها التنافسية ويعزز استخدام القدرات العلمية والتكنولوجية لخدمتها(عباس وآخرون,2019,ص,108).
- لحاضنات الأعمال الجامعية دور في مساعدة خريجها، والباحثين على الانتقال بنتائج أبحاثهم من مرحلة الابداع إلى مرحلة الترويج التجاري لنتائج أبحاثهم (العتيبي,2023,ص. 104).
- الاستخدام الأمثل للبحث العلمي وتوظيفه لتحويل النتائج إلى مشاريع استثمارية يتطلب وجود جهة داعمة توفر بيئة ملائمة لاحتضان أفكار ومساعدتهم في إجراءات تسجيل براءات الاختراع(عباس وآخرون,2019,ص.117) .
- سمح ظهور حاضنات الجامعات بتنمية قطاع المشاريع الناشئة لعدة عوامل(El Cheikh et al,2023,p.129):
- توظيف وتأمين نتائج البحث العلمي والابتكارات وربطها بالفائدة الاقتصادية والاجتماعية للدول.
- توفير المناخ المناسب والقدرات اللازمة لنقل التكنولوجيا والتسويق.
- توفير المرافقة اللازمة لإنشاء وإدارة المؤسسات في مختلف المجالات (التمويل والتسويق والمحاسبة والقانون... إلخ)؛
- العمل كحلقة وصل بين القطاع الاقتصادي وصناع القرار ومراكز البحوث وكل متطلبات نجاح المشاريع الناشئة؛
- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وروح المبادرة في المجتمع الجامعي، مما يوفر آفاق وفرص وظيفية مهمة.
- تقليل تكاليف إنشاء المشاريع الناشئة، والفترة الزمنية التي تتطلبها، والمخاطر والصعوبات التي تواجهها.
- تساهم العوامل المذكورة السابقة في تعزيز دور الجامعة من خلال حاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة، مما يعيد صياغة تطويرها لدعم التحول والتنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر ريادة الأعمال العلمية. يركز الدور الأساسي لحاضنات الأعمال الجامعية على تحسين نتائج الأبحاث، خصوصاً في مرحلة الدكتوراه أو المختبرات العلمية، من خلال تزويد المبدعين بالمعرفة والمهارات الريادية، ومساعدتهم في الحصول على التمويل لتحويل نتائج أبحاثهم إلى منتجات قابلة للتسويق بسرعة وكفاءة.

الشكل رقم (03): يوضح العلاقة بين البحث العلمي وحاضنات الأعمال والمؤسسات الناشئة.



المصدر: (بن سعادة وقراري, 2023, ص. 122)

يتضح من الشكل السابق العلاقة الوثيقة بين حاضنات الأعمال والجامعات وقطاعات الصناعة. تعمل حاضنات الأعمال الجامعية على الربط بين المؤسسات البحثية ومتطلبات القطاعات الاقتصادية والخدمية في المجتمع. من خلال تحويل الأبحاث العلمية إلى مشاريع تطبيقية، تسهم هذه الحاضنات في دعم الابتكارات وتوفير التمويل اللازم لها. كما تُعزز الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية، مما يسهم في تطوير المهارات وتوفير فرص عمل، وبالتالي يعزز التنمية الاقتصادية (عباس وآخرون, 2019, ص. 105).

يتبين مما سبق أن حاضنات الأعمال الجامعية تُعتبر أداة فعالة لتعزيز اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما تساهم في تنمية الموارد البشرية وزيادة الدخل، وتعتبر وسيلة ناجحة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للجامعات. بالإضافة إلى ذلك، تعزز هذه الحاضنات من الميزة التنافسية للجامعات مقارنة بمؤسسات المجتمع الأخرى، وتقوي العلاقة بين الجامعات والصناعة المحلية والإقليمية (عبدالهادي & رمضان, 2024, ص. 222).

2- حاضنات الأعمال الجامعية همزة وصل (من المؤسسة الجامعية الى بروز مؤسسة ناشئة):

يمكن رؤية تأثير الحاضنات الأكاديمية على الابتكار والمقاولاتية عبر ثلاثة مستويات (p.42- Budac & Ilie, 2024): الشركات الناشئة، الجامعات، والاقتصاد بشكل عام.

- **تأثيرها على الشركات الناشئة:** تظهر الدراسات أن الشركات التي تشارك في برامج الحاضنات تزداد فرص نجاحها، حيث تستفيد من المصداقية المرتبطة بالجامعة ومن شبكة واسعة من الدعم. كما تساعد الحاضنات الشركات الناشئة في مواجهة تحديات السوق والتمويل.
 - **تأثيرها على الجامعات:** يعزز دور الجامعات في الابتكار من خلال تسويق نتائج البحث، مما يجذب شراكات جديدة ويزيد التمويل للأبحاث، ويحسن سمعتها في مجالات ريادة الأعمال.
 - **تأثيرها على الاقتصاد:** تسهم الحاضنات في التنمية الاقتصادية الإقليمية والوطنية، مما يؤدي إلى خلق فرص عمل وتحفيز النمو التكنولوجي وجذب الاستثمارات، فضلاً عن تعزيز القدرة التنافسية من خلال تنشيط الصناعات الحالية أو إنشاء صناعات جديدة.
- تعتبر الشراكة بين حاضنات الأعمال الجامعية والهيئات الجامعية المختلفة والفاعلين المحيطين بالجامعة أمراً ضرورياً ومهماً لعملية إنشاء المؤسسات، وخاصة المؤسسات الناشئة التي تتميز بالابتكار والإبداع. فالجامعة تُعد مصنعاً للنخب ومركزاً لتجمع الأفكار الابتكارية.
- في إطار جهود الدولة الجزائرية لاستقطاب أصحاب هذه الأفكار، تسهم حاضنات الأعمال الجامعية في جذب حاملي أفكار المشاريع، وتقديم التكوين والمرافقة والتوجيه اللازمين لهم. ولكي تكتمل الرؤية وتصل هذه الأفكار إلى مرحلة النضوج والإنشاء على أرض الواقع، يتوجب تضافر الجهود بين الحاضنات وبقية الفاعلين، حيث إن تفاعل حاضنات الأعمال مع الطلبة والأساتذة يعزز من توجيه الأفكار المحتضنة بالشكل الصحيح. هذا التفاعل يساهم في تحقيق الهدف الرئيسي، وهو بروز مؤسسات ناشئة تساهم بفاعلية في بناء الاقتصاد الوطني.
- ان النظام البيئي ككل والذي يتكون منه النظام الاقتصادي للبلاد، يتميز بالتشابك والتعقيد والتداخل بين جميع متغيراته، متفاعلة فيما بينها كما يلي:
- **مدخلات عناصر النظام البيئي:** يتكون النظام البيئي من مجموعة من الفاعلين مثل الأسرة، الثقافة، السلطة والجامعة، حيث يعتبر الفرد العنصر الاساسي الذي ينتجه النظام بناء على متطلباته ومقوماته.
- المحيط الاقتصادي والاجتماعي:** يدخل الفرد في المحيط الاقتصادي والاجتماعي، الذي يشمل آليات اقتصادية واجتماعية متعددة، بما في ذلك الجامعة حيث يتلقى التكوين اللازم، ويمكن للفرد التفاعل مباشرة مع هذا

المحيط أو الانضمام على الأسرة الجامعية الذي تعده ليصبح جزءا من نخب المجتمع، حيث تحتوي هذه البيئة على حاضنات أعمال جامعية تستقطب أفكار الافراد وتعززها لتقديمها للمجتمع كمؤسسات ناشئة.

-مخرجات عناصر النظام البيئي: عندما تتحول هذه الأفكار إلى مؤسسات، تساهم بشكل فعال في تشكيل

النظام البيئي من خلال تعزيز الثقافة المقاولاتية والمساهمة في التنمية الاقتصادية وغيرها.

هذا يؤكد أهمية التفاعل بين جميع العناصر لنجاح عملية إنشاء المؤسسات الناشئة. لذا، يمكن اعتبار

حاضنات الأعمال الجامعية كالبذور التي تغذي النظام ككل(حكيم,2022,ص.113-114)

خلاصة الفصل الثاني:

يتناول الفصل الثاني الإطار النظري لثقافة إنشاء المؤسسة من خلال ثلاثة مباحث رئيسية. يبدأ المبحث الأول بتعريف الثقافة بشكل عام وثقافة المقاولاتية بشكل خاص، ويستعرض أهمية ومتطلبات نشر هذه الثقافة. في المبحث الثاني، يتم تعريف المؤسسات الناشئة وتحديد التحديات وعوامل النجاح المرتبطة بها، بالإضافة إلى استعراض قرار 1275 المتعلق بإنشاء هذه المؤسسات. أما المبحث الثالث، فيركز على دور التعليم المقاولاتي في تعزيز ثقافة إنشاء المؤسسة، ويبحث في علاقة الجامعات بحاضنات الأعمال والمشروعات الناشئة.

**الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوم
في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة
الجامعيين بوسط شرق الجزائر**

تمهيد:

نهدف في هذا الفصل إلى دراسة إشكالية البحث على عينة من أساتذة بمؤسسات التعليم العالي جامعة غرداية، الجلفة، المسيلة، بسكرة والأغواط. حيث سنقوم بدراسة تأثير التعليم المقاوالاتي بأبعاده الثلاثة (برامج التعليم، التحسيس والتوعية، والدعم والمرافقة من طرف الحاضنة الجامعية) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين. وسنتناول في هذا الفصل المباحث التالية:

❖ **المبحث الأول:** منهجية الدراسة الميدانية

❖ **المبحث الثاني:** عرض، تحليل ومناقشة النتائج

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

في هذا المبحث، سنقوم بوصف منهجية الدراسة من خلال بيان عينة الدراسة، وأداتها والأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة البيانات

المطلب الأول: عينة الدراسة

يتناول هذا المطلب التعرف على مجتمع وعينه الدراسة والعناصر الأساسية من خلاله اقتراح نموذج للدراسة فوق هذا الاستبيان وذلك حسبمتغيرات الدراسة (السن، الأقدمية، الدرجة العلمية، مشارك في حاضنة الأعمال وجامعة الإنتماء).

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الاساتذة في الجامعات بمختلف فئاتهم الوظيفية حيث تم الاعتماد في اختيار مجتمع الدراسة على المعايير الخاصة ونظرا للارتباط الاسئلة الاستمارة بالفئة الوظيفية التي تسمح للمستجوبين بالتعامل مع مضمون الاستمارة بشكل جيد وعليه تم إحصاء مجتمع الدراسة في الجامعات وسط شرق، تضمنت عينة ميسرة ل 300 أستاذ جامعي بجامعات وسط شرق الجزائر (غرداية، الجلفة، المسيلة، الأغواط، بسكرة).

المطلب الثاني: أداة الدراسة

تتطلب أي دراسة الاستعانة بمجموعة من الأدوات لجمع البيانات وكذا الوسائل الإحصائية وتتمثل الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات وكذا الوسائل الإحصائية المستخدمة في دراستنا في الاستبيان.

1- إعداد استمارة الاستبيان: بغية الحصول على البيانات من أفراد المجتمع الدراسة بتصميم استبيان خصيصا لهذا الغرض وذلك بناء على فرضيات الدراسة ومتغيراتها المتمثلة في التعليم المقاوالاتي وارساء ثقافة انشاء المؤسسة ويتكون هذا الاستبيان من ثلاثة أجزاء يمكن توضيحها على النحو التالي:

- **الجزء الأول:** يتضمن الخصائص الشخصية لأفراد العينة حيث تشتمل على العناصر التالية: العمر، المؤهل، الخبرة المهنية. الجامعة، مشارك بالحاضنة

- **الجزء الثاني:** يتضمن مدى التزام بعض جامعات وسط شرق الجزائر بالتعليم المقاولاتي حيث تتكون من 3 ابعاد أي 18 سؤال كلها تعالج مدى التزام العينة المدروسة بالتعليم المقاولاتي

- **الجزء الثالث:** يتضمن هذا الجزء ارساء ثقافة انشاء المؤسسة داخل الجامعات حيث يقسم هذا الجزء الى 19 سؤالاً كلها تعالج ارساء ثقافة انشاء المؤسسة داخل العينة المدروسة

تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس لكاريت الخماسي LikartScole مبين ب 05 درجات كالتالي:

جدول رقم (15): مقياس لكاريت الخماسي.

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	التصنيف
1	2	3	4	5	الدرجة

2- تحكيم الاستبيان: قبل عملية توزيع والنشر الاستبيان قمنا بإخضاعه لعملية تحكيم من قبل أساتذة وباحثين جامعيين ومختصين وخبراء من اجل التأكد من سلامة بناء الاستمارة من مختلف الجوانب خاصة من حيث :

- دقة وصيغة الأسئلة وصحة العبارات من الناحية اللغوية والإملائية.

- توزيع خيارات الإجابة لضمان ملاءمتها لعملية المعالجة الإحصائية.

3- توزيع الاستبيان: في هذه الدراسة تم تحديد حجم العينة المدروسة بشكل مسبق قبل توزيع ونشر الاستبيان حيث قمنا بتوزيع 30 استمارة على عينة استطلاعية ثم 300 استمارة على العينة الاساسية المختارة

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تتجه أغلب الدراسات المعاصرة في العلوم الإدارية إلى الاعتماد على الأساليب الإحصائية للحصول على بيانات ومعلومات ذات علاقة، الأمر الذي يساعد على الربط والتحليل واستقراء النتائج بشكل أكثر دقة وموضوعية، من أجل الوصول إلى تقديم مقترحات وحلول أكثر نجاعة وفعالية.

الفرع الأول: المفاهيم الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى: "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، والذي يرمز لها اختصارا (SPSS22)، حيث استخدمنا إصداره الثاني والعشرين، الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

مقياس الإحصاء الوصفي Measures Descriptive Statistic، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة اعتمادا على التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة طبيعة الاتجاهات وتقدير مستويات تحقيق الأبعاد والمتغيرات التي تتشكل منها الدراسة.

معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha (α)، وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة، حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة، واعتمدنا على التوبيخ الآتي لقيم هذه المعامل:

- إذا كان معامل كرونباخ ألفا أقل من (0,6) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ضعيف، الأمر الذي يلزم إعادة النظر في بناء أداة الدراسة.
- إذا كان معامل كرونباخ ألفا يتراوح بين (0,6-0,7) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول.
- إذا كان معامل كرونباخ ألفا يتراوح بين (0,7-0,8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات جيد.
- إذا كان معامل كرونباخ ألفا أكبر من (0,8) فهذا يعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient، وذلك لقياس العلاقات الارتباطية بين الفقرات والأبعاد والمتغيرات.

معامل الانحدار البسيط Simple Regression Coefficient، وذلك لقياس أثر بعد أو متغير واحد على بعد أو متغير واحد.

معامل الانحدار المتعدد Multiple Regression Coefficient، وذلك لاختبار صلاحية أنموذج الدراسة، وتحليل تأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.

الطرق المستخدمة في قياس الاتجاهات والمستويات:

إن الهدف الأساسي من دراستنا هو تحليل فعالية مدى التزام الجامعات محل الدراسة بالتعليم المقاوالاتي، ومن أجل ذلك لابد من قياس اتجاهاتهم نحو الفقرات التي يتكون منها كل متغير من متغيرات الدراسة.

وبناء عليه جاءت الأسئلة أو الفقرات المتعلقة بكل متغير مغلقة ومصممة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي الذي يعد الأنسب لمثل هذه الدراسات، وقد كانت الخيارات المتاحة أمام كل عبارة ما يلي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وقد أكدنا لأفراد عينة البحث على ضرورة اختيار إجابة واحدة فقط أمام كل فقرة. ومن أجل تحديد الاتجاه الموافق أعطينا لاحتتمالات الإجابة الخمسة السابقة أوزانا محددة كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم(16): الأوزان المعطاة لخيارات الإجابة المتاحة في الاستبيان

الوزن	خيارات الإجابة
5	موافق بشدة
4	موافق
3	محايد
2	غير موافق
1	غير موافق بشدة

المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

انطلاقا من الأوزان الموضحة في الجدول رقم(16) ولحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى $(4=1-5)$ ، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية $(0.8=5\div 4)$ ، ثم بعد ذلك تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس وهو الواحد الصحيح، واستمرت الإضافة حتى الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي العدد خمسة. وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (17): المتوسطات المرجحة للفقرات والاتجاه الموافق لها

الاتجاه	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	(1.79-1)
غير موافق	(2.59-1.8)
محايد	(3.39-2.6)
موافق	(4.19-3.4)
موافق بشدة	(5-4.2)

المصدر:

من خلال الجدول أعلاه يمكننا أن نستنتج بأن تحديد الاتجاه العام نحو كل فقرة من فقرات الدراسة يكون وفقا للآلية الآتية:

- إذا كان المتوسط الحسابي المعام للعبارة يتراوح ما بين $(5-4.2)$ فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأييد ما جاء فيها هو: موافق بشدة.

- إذا كان المتوسط الحسابي المعام للعبارة يتراوح ما بين $(4.19-3.4)$ فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأييد ما جاء فيها هو: موافق.

- إذا كان المتوسط الحسابي العام للعبارة يتراوح ما بين (2.6-3.39) فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأييد ما جاء فيها هو: محايد.

- إذا كان المتوسط الحسابي العام للعبارة يتراوح ما بين (1.8-2.59) فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأييد ما جاء فيها هو: غير موافق.

- إذا كان المتوسط الحسابي العام للعبارة يتراوح ما بين (1-1.79) فهذا يعني أن الاتجاه العام نحو تأييد ما جاء فيها هو: غير موافق بشدة.

ثم بعد ذلك تم إضافة هذا العدد إلى أقل قيمة في المقياس وهو الواحد الصحيح، واستمرت الإضافة حتى الوصول إلى أعلى قيمة في المقياس وهي العدد خمسة وكان الناتج كما هو موضح في الجدول الآتي :

الجدول رقم(18): المتوسطات المرجحة للأبعاد والمتغيرات والمستويات الموافقة لها

المتوسط الحسابي العام	المستوى
(2.32-1)	منخفض
(3.66-2.34)	متوسط
(5-3.67)	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بناء على ماسبق

من خلال الجدول يمكننا أن نستنتج مستوى الأبعاد والمتغيرات في هذه الدراسة والذي سيكون كالآتي:

- إذا كان المتوسط الحسابي العام للبعد أو المتغير يتراوح ما بين (3.67 - 5)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون مرتفعا .

- إذا كان المتوسط الحسابي العام للبعد أو المتغير يتراوح ما بين (2.33-3.66)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون متوسطا. - إذا كان المتوسط الحسابي العام للبعد أو المتغير يتراوح ما بين (1-2.32)، فهذا يعني أن مستواه العام يميل لأن يكون منخفضا .

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق التحكيم كما أشرنا إلى ذلك سابقا، لابد من اختبار صدقها البنائي أو اتساقها الداخلي، ويرى كيرلنجر أن من أهم الطرق لتحقيق ذلك هو حساب درجة ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لجميع فقرات البعد الذي تنتمي إليه (الدوسري، 2007). ومن أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية لجميع فقرات هذا البعد، وذلك لكل متغيرات الدراسة. وقد حصلنا على النتائج في الجداول الآتية:

المحور الأول : التعليم المقاولاتي.

1-البرنامج التعليمي

الجدول رقم (19): معاملات الارتباط بين فقرات الابعاد مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

البرنامج التعليمي		الإعلام والتحسيس		المرافقة والدعم من طرف الحاضنة	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	.844**	1	.837**	1	.742**
2	.805**	2	.791**	2	.810**
3	.731**	3	.762**	3	.852**
4	.819**	4	.869**	4	.691**

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوالاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

5	.813**	5	.808**	5	.833**
6	.825**	6	.648**	6	.786**
** - دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)					

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 25

من خلال الجدول رقم (19) يمكننا القول بأن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أن هناك علاقة طردية بين جميع فقرات التعليم المقاوالاتي لدى الجامعات في عينة الدراسة، مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، حيث تراوحت بين (0.852) في حدها الأعلى أمام الفقرة رقم (15) وبين (0.648) في حدها الأدنى أمام الفقرة رقم (12)، وأن جميع الارتباطات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

المحور الثاني: إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة .

الجدول رقم (20): معاملات الارتباط بين فقرات إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	.686**	6	.878**	11	.932**	16	.851**
2	.630**	7	.867**	12	.871**	17	.794**
3	.837**	8	.901**	13	.859**	18	.787**
4	.828**	9	.692**	14	.847**	19	.486**
5	.670**	10	.840**	15	.783**		
** - دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)							

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 25

من خلال الجدول رقم (20) يمكننا القول بأن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة، أي أن هناك علاقة طردية بين جميع فقرات المحور الثاني لدى الجامعات، مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، حيث تراوحت بين (0.932) في حدها الأعلى أمام الفقرة رقم (11) وبين (0.486) في حدها الأدنى أمام الفقرة رقم (19)، وأن جميع الارتباطات كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية يساوي (0.05).

وانطلاقا من النتائج السابقة يمكننا القول بأن أداة الدراسة تتمتع بمصادقية عالية، وصلاحية كبيرة للتطبيق الميداني، وذلك بسبب قوة الارتباط الداخلي بين جميع فقراتها ومحاور انتمائها.

ثبات أداة الدراسة:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت الاستبانة ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة (عبد الفتاح، 2008، صفحة 560).

ولتقدير ثبات الدراسة اعتمدنا على معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha الذي يعد من أفضل الطرق للدلالة على تقدير الثبات، وقمنا بحسابه لأداة الدراسة ككل، وللمحاور الأساسية والمشكلة لها، وهذا ما يبرزه الجدول الآتي:

الجدول رقم (21): معاملات الثبات لمحور الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
الاتجاه العام للمتغير التعليم المقاوالاتي	18	0.939
الاتجاه العام للمتغير ارساء ثقافة انشاء المؤسسة	19	0.965
الاتجاه العام (الاستبيان ككل)	37	0.972

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 25

من خلال الجدول رقم(21) يمكننا القول بأن معامل الثبات المحور الاول لدى عينة الدراسة كانت قيمته(0.939) وهي قيمة ممتازة، أما معامل الثبات للمحور الثاني فقد كانت قيمته(0.965) وهي قيمة أيضا ممتازة.

أما معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0.972) وهي قيمة ممتازة وتدل على ثبات عال جدا تتمتع به أداة الدراسة ككل، وهذا يعني أننا متأكدون بنسبة (97.2%) من الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة توزيع أداة الدراسة على نفس عينة البحث.

والجدول الآتي يبرز قيمة معامل الثبات كرونباخ ألفا عند حذف فقرة وبقاء باقي الفقرات الأخرى.

الجدول رقم(22): معامل ثبات الدراسة في حالة حذف فقرة وبقاء باقي الفقرات الأخرى

الفقرة	الثبات	الفقرة	الثبات	الفقرة	الثبات
1	.933	7	.933	13	.938
2	.935	8	.935	14	.931
3	.935	9	.937	15	.934
4	.933	10	.934	16	.941
5	.935	11	.933	17	.937
6	.938	12	.939	18	.937

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 25

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن قيم معامل الثبات في حالة التخلي عن إحدى الفقرات وبقاء باقي الفقرات الأخرى تتراوح ما بين(0.941) كأعلى قيمة و(0.931) كأدنى قيمة في المحور الاول.

الجدول رقم(23): معامل ثبات الدراسة في حالة حذف فقرة وبقاء باقي الفقرات الأخرى

الفقرة	الثبات	الفقرة	الثبات
1	.965	11	.962
2	.965	12	.962
3	.963	13	.962
4	.963	14	.962
5	.965	15	.963
6	.962	16	.962
7	.962	17	.963
8	.962	18	.963
9	.964	19	.969
10	.963		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS 25

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن قيم معامل الثبات في حالة التخلي عن إحدى الفقرات وبقاء باقي الفقرات الأخرى تتراوح ما بين(0.963) كأعلى قيمة و(0.962) كأدنى قيمة في المحور الثاني.

المبحث الثاني: عرض، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

إن السعي نحو الإلإام بجوانب موضوع الدراسة يتطلب منا عرضا تفصيليا لأهم الخصائص التي يتميز بها المستجوبون في عينة الدراسة، حيث سنقوم بتحليلها انطلاقا من بعدين هما: الخصائص الشخصية، وتحليل النتائج المتوصل إليها، كما لابد من إبراز العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص عينة الدراسة

إن السعي نحو الإلإام بجوانب موضوع الدراسة يتطلب منا عرضا تفصيليا لأهم الخصائص التي يتميز بها المستجوبون في عينة الدراسة، حيث سنقوم بتحليلها انطلاقا من بعدين هما: الخصائص الشخصية، حيث بعد تفريغ الاستمارات توصلنا إلى النتائج التالية:

1- السن:

الجدول رقم (24): يبين خصائص العينة من ناحية السن

السن			
النسبة	التكرار		
55.0	165	من 35 إلى 45	
36.7	110	من 45 فما فوق	
8.3	25	من 25 إلى 35	
100.0	300	المجموع	

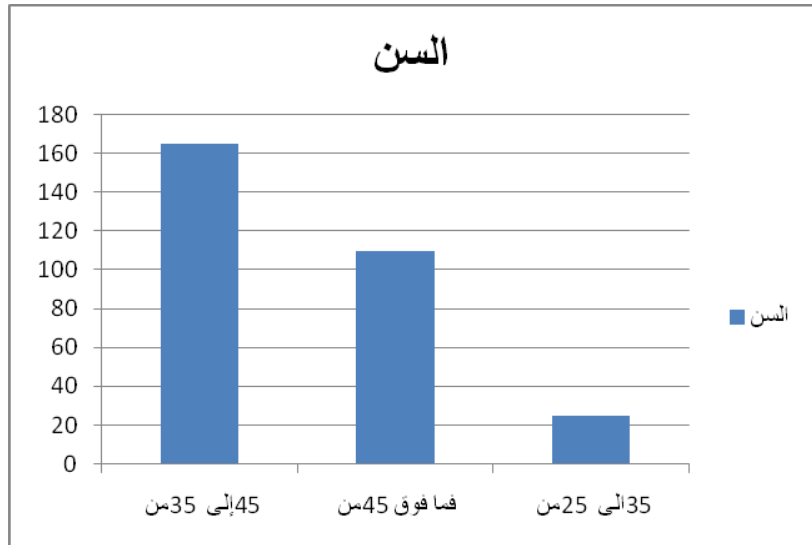
المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبيية افراد العينة اعمارهم من 35-45 سنة حيث بلغت نسبتهم 55، تليها نسبة 36.7 أعمارهم من 45 فما فوق سنة، تليها نسبة 8.3 أعمارهم من 25 إلى 35، هيمنة الفئة العمرية

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

المتوسطة بين 35-45 سنة يشير الى أن غالبية المشاركين في الدراسة لديهم خبرة اكايدمية مهنية معتبرة مما يجعلهم قادرين على تقييم دور التعليم المقاولاتي أما الفئة العمرية الاصغر المنخفضة بين 25-35 سنة قد تعكس أقل خبرة في مجال المقاولاتية.

الشكل رقم (04): نسب عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد علو مخرجات SPSS25

2- الدرجة:

الجدول رقم (25): يبين خصائص العينة من ناحية الدرجة

الدرجة	التكرار	النسبة
محاضر أ	113	37.7
مساعد ب	13	4.3
مساعد أ	18	6.0
أستاذ تعليم عالي	133	44.3

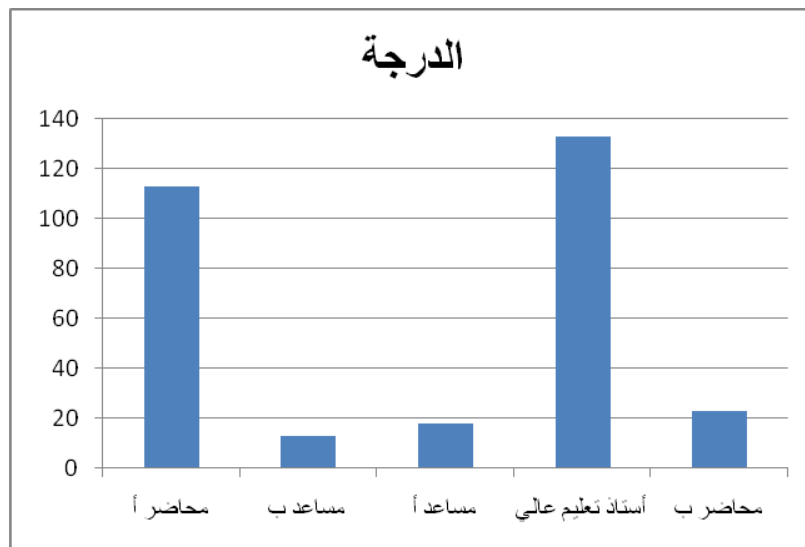
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

محاضر ب	23	7.7
المجموع	300	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة اساتذة تعليم عالي حيث بلغت نسبتهم 44.3، ربما بسبب توسع التعليم العالي وزيادة عدد الجامعات، بالإضافة الى سياسات الترقية التي تعتمد الأقدمية والخبرة التدريسية، كما أن هناك دعم حكومي للأبحاث العلمية وزيادة في فرص الترقية بناء على الانجازات الاكاديمية، كذلك فان طول فترة خدمة الاساتذة يساهم في تصعيدهم الى هذه الدرجة، تليها نسبة 37.7 محاضرين أ نظرا لأنها تتطلب متطلبات أقل من درجة بروفيسور وترقية تدريجية، تليها نسبة 7.7 محاضرين ب، تليها نسبة 6.0 مساعدين أ، تليها نسبة 6.0 مساعدين أ، تليها نسبة 4.3 مساعدين ب،

الشكل رقم (05): نسب عينة الدراسة حسب الدرجة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

3- الأقدمية:

الجدول رقم (26): يبين خصائص العينة من ناحية الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
66.3	199	أكثر من 11 سنوات
25.0	75	من 5 إلى 10 سنوات
8.7	26	أقل من 5 سنوات
100.0	300	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة لديهم خبرة اكبر من 11 سنة حيث بلغت نسبتهم 66.3، تليها نسبة 25.0 لديهم خبرة من 5-10 سنوات، تليها نسبة 8.7 لديهم خبرة اقل من 5 سنوات، غالبية الاساتذة في الدراسة لديهم خبرة طويلة ، مما يشير الى سياسة توظيف تفضل الخبرة.

الشكل رقم (06): نسب عينة الدراسة حسب الأقدمية



المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

4-المشاركة في الحاضنة:

الجدول رقم (27): يبين خصائص العينة من ناحية المشاركة

النسبة	التكرار	مشارك
25.3	76	نعم
74.7	224	لا
100.0	300	المجموع

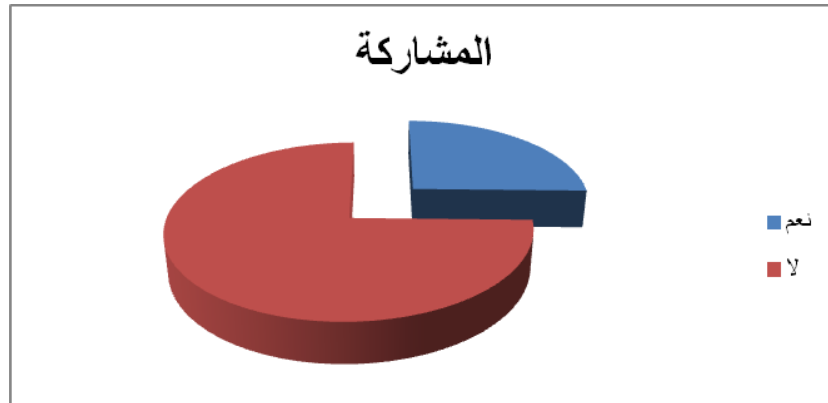
المصدر: من اعداد الطالب أتماد على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبية افراد العينة غير مشاركين حيث بلغت نسبتهم 74.7، بينما نسبة 25.3 مشاركين، قد يكون بسبب قلة الوعي بأهمية الحاضنات أو عدم تطابقها مع احتياجات الطلاب أو قد لا تقدم خدمات يحتاجها الطلاب، أو غياب حوافز كافية أو نقص التمويل الذي يؤثر على جودة الخدمات المقدمة، عدم

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوإاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

وجود بنية تحتية مناسبة ،ميل الأساتذة الى الجانب النظري للبحث العلمي وإهمال الجانب التطبيقي والابتكاري، ضيق الوقت ،صعوبة بناء شبكة علاقات مع المستثمرين والشركاء المحتملين.

الشكل رقم (07): نسب عينة الدراسة حسب المشاركة في الحاضنة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

5- الجامعة:

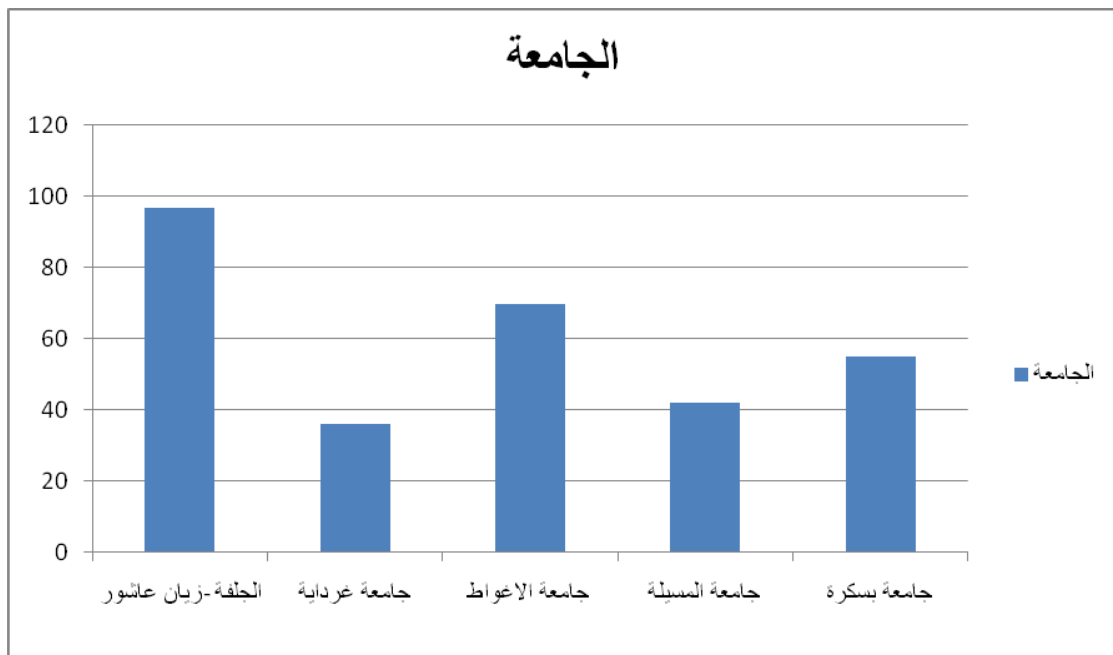
الجدول رقم (28): يبين خصائص العينة من ناحية الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة
زيان عاشور - الجلفة	97	32.3
جامعة غرداية	36	12.0
جامعة الاغواط	70	23.3
جامعة المسيلة	42	14.0
جامعة بسكرة	55	18.3
المجموع	300	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان اغلبيية افراد العينة من جامعة زيان عاشور بالجلفة حيث بلغت نسبتهم 32.3، تليها نسبة 23.3 من جامعة الاغواط، تليها نسبة 18.3 من جامعة بسكرة، تليها نسبة 14.0 من جامعة المسيلة، تليها نسبة 12.0 من جامعة غرداية، قد يكون هذا راجع الى سهولة الوصول الى الاساتذة من الناحية الجغرافية وقدم التخصص مما جعل الاساتذة أكثر اهتماما بالموضوع .

الشكل رقم(08) : نسب عينة الدراسة حسب الجامعة



المصدر: من أعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS25

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج

انطلاقا من نموذج الدراسة المعتمد سنتناول تحليل مستوى مدى التزام الجامعة بالتعليم المقاولاتي لدى الجامعات بأبعاده الثلاثة.

الفرع الأول:مدى التزام المؤسسة بالتعليم المقاولاتي لدى الجامعات ببرامج التعليم والتحسيس والمرافقة والدعم محل الدراسة

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوالاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

تقسم دراستنا إلى ثلاث أبعاد أساسية، وهي: البرنامج التعليمي، الإعلام والتحسيس، المرافقة والدعم من طرف الحاضنة، ولتقدير مستواه يجب علينا حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد التزام المؤسسة بالتعليم المقاوالاتي على حدى، ثم نلخص النتائج في جدول واحد للتفصيل أكثر.

1- عرض النتائج المتعلقة ببعيد البرنامج التعليمي يتكون هذا المتغير من 6 فقرات موزعة في الاستبانة وفقا للترتيب الاتي (1-6)، ومن اجل تحليلها سنقوم بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة اهمية البرنامج التعليمي داخل المؤسسة محل الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك :

البعد الأول: البرنامج التعليمي

الجدول رقم (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة البرنامج التعليمي

البرنامج التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1 وجود مناهج دراسية تحتوي مواضيع وقضايا وأنشطة فعالة ضمن برامج كليات الجامعة تدعم التعليم المقاوالاتي.	3.23	1.166	4	محايد
2 يعتبر تضمين مادة ريادة الأعمال لطلبة طوري الليسانس أو الماستر ضروري.	3.96	.9458	1	موافق
3 عند الطلبة شغف ورغبة في تعلم ريادة الأعمال.	3.23	.9532	5	محايد
4 اهتمام الأساتذة بتوجيه الطلاب نحو اقتراح أفكار ومواضيع تخرج يمكن تطبيقها في شكل مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج.	3.15	1.027	6	محايد

5	وجود أساتذة متخصصين في ريادة الأعمال بالكلية.	3.25	1.102	3	محايد
6	أقوم بتقييم الطلبة بناءا على المهارات والكفاءات.	3.60	1.056	2	موافق
	المجموع العام	3.40	0.31	/	متوسط

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (29) إن البرنامج التعليمي أحيانا ما تمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام لهذا البعد اذا بلغ (3.40)، بانحراف معياري قدره (0.31) مما يشير الى وجود تباين كبير في اجابات افراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (29) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة البرنامج التعليمي تنازليا من الاتجاه الاقوى الى الاقل بناءا على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

جاءت الفقرة رقم (2) التي تضمنت يعتبر تضمين مادة ريادة الأعمال لطلبة طوري الليسانس أو الماستر ضروري، في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.96) بانحراف معياري قدره (0.94)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما يعتبر تضمين مادة ريادة الأعمال لطلبة طوري الليسانس أو الماستر ضروري

جاءت الفقرة رقم (6) التي تضمنت أقوم بتقييم الطلبة بناءا على المهارات والكفاءات في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.60) بانحراف معياري قدره (1.05)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما أقوم بتقييم الطلبة بناءا على المهارات والكفاءات

جاءت الفقرة رقم (5) التي تضمنت وجود أساتذة متخصصين في ريادة الأعمال بالكلية. في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.25) بانحراف

معياري قدره (1.10)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما وجود أساتذة متخصصين في ريادة الأعمال بالكلية

جاءت الفقرة رقم (1) التي تضمنت وجود مناهج دراسية تحتوي مواضيع وقضايا وأنشطة فعالة ضمن برامج كليات الجامعة تدعم التعليم المقاوالاتي في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.23) بانحراف معياري قدره (1.16)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما وجود مناهج دراسية تحتوي مواضيع وقضايا وأنشطة فعالة ضمن برامج كليات الجامعة تدعم التعليم المقاوالاتي

جاءت الفقرة رقم (3) التي تضمنت عند الطلبة شغف ورغبة في تعلم ريادة الأعمال في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.23) بانحراف معياري قدره (0.95)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما عند الطلبة شغف ورغبة في تعلم ريادة الأعمال

جاءت الفقرة رقم (4) التي تضمنت اهتمام الأساتذة بتوجيه الطلاب نحو اقتراح أفكار ومواضيع تخرج يمكن تطبيقها في شكل مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.15) بانحراف معياري قدره (1.02)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما اهتمام الأساتذة بتوجيه الطلاب نحو اقتراح أفكار ومواضيع تخرج يمكن تطبيقها في شكل مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج.

البعد الثاني: الإعلام والتحسيس

الجدول رقم (30): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة الإعلام والتحسيس

الاتجاه العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإعلام والتحسيس
موافق	3	1.049	3.42	1 تتظم الكلية ندوات وحملات تثقيفية وتوعوية في مجال ريادة الأعمال لصالح الطلبة.
موافق	2	1.036	3.57	2 تقوم الحاضنة الجامعية بتشجيع ابتكارات الطلبة الموهوبين أصحاب المشاريع المقاوِلاتية وتكرمهم ماديا ومعنويا.
محايد	5	1.035	3.38	3 اقامة شراكات من طرف الكلية مع مستثمرين وشركات صناعية ومنح الطلبة فرصة الانخراط معهم..
محايد	4	.9871	3.39	4 تساهم الكلية في توعية الطلبة عبر فضاءات الانترنت.
موافق	1	1.012	3.76	5 تعقد الحاضنة الجامعية أيام دراسية للطلاب لتعريفهم بالقرار الوزاري 1275 المتضمن الحصول على شهادة جامعية مؤسسة ناشئة.
محايد	6	.9830	3.15	6 الحاضنة الجامعية توفر منصة رقمية لجذب واستقطاب أفكار مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج.
متوسط	/	0.20	3.44	المجموع العام

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (30) إن الإعلام والتحسيسأحياناً ما تمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد اذا بلغ (3.44)، بانحراف معياري قدره (0.20) مما يشير الى وجود تباين في اجابات افراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (30) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة للإعلام والتحسيس تنازليا من الاتجاه الاقوى الى الاقل بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

جاءت الفقرة رقم (5) التي تضمنتتعدد الحاضنة الجامعية أيام دراسية للطلاب لتعريفهم بالقرار الوزاري 1275 المتضمن الحصول على شهادة جامعية مؤسسة ناشئة.في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.76) بانحراف معياري قدره (1.01)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تعقد الحاضنة الجامعية أيام دراسية للطلاب لتعريفهم بالقرار الوزاري 1275 المتضمن الحصول على شهادة جامعية مؤسسة ناشئة

جاءت الفقرة رقم (2) التي تضمنت تقوم الحاضنة الجامعية بتشجيع ابتكارات الطلبة الموهوبين أصحاب المشاريع المقاولاتية وتكريمهم ماديا ومعنويا في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.57) بانحراف معياري قدره (1.03)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما تقوم الحاضنة الجامعية بتشجيع ابتكارات الطلبة الموهوبين أصحاب المشاريع المقاولاتية وتكريمهم ماديا ومعنويا

جاءت الفقرة رقم (1) التي تضمنتتنظم الكلية ندوات وحملات تثقيفية وتوعوية في مجال ريادة الأعمال لصالح الطلبة.في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.42) بانحراف معياري قدره (1.04)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تنظم الكلية ندوات وحملات تثقيفية وتوعوية في مجال ريادة الأعمال لصالح الطلبة

جاءت الفقرة رقم (4) التي تضمنت تساهم الكلية في توعية الطلبة عبر فضاءات الانترنتفي المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.39) بانحراف معياري قدره (0.98)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما تساهم الكلية في توعية الطلبة عبر فضاءات الانترنت

جاءت الفقرة رقم (3) التي تضمنتاقامة شراكات من طرف الكلية مع مستثمرين وشركات صناعية ومنح الطلبة فرصة الانخراط معهمفي المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ

المتوسط الحسابي المرجح لها (3.38) بانحراف معياري قدره (1.03)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما اقامة شركات من طرف الكلية مع مستثمرين وشركات صناعية ومنح الطلبة فرصة الانخراط معهم جاءت الفقرة رقم (6) التي تضمنت الحاضنة الجامعية توفر منصة رقمية لجذب واستقطاب أفكار مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.15) بانحراف معياري قدره (0.98)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما الحاضنة الجامعية توفر منصة رقمية لجذب واستقطاب أفكار مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج

البعد الثالث: المرافقة والدعم من طرف الحاضنة

الجدول رقم (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة المرافقة والدعم من طرف الحاضنة الجامعية

المرافقة والدعم من طرف الحاضنة الجامعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1 تقوم الحاضنة الجامعية بدعم معنوي ومادي للطلبة أصحاب الأفكار المقاوإاتية .	3.40	.9403	2	موافق
2 ترافق الحاضنة الجامعية الطلاب أصحاب المشاريع الريادية، ودعمهم ليصبحوا رواد أعمال.	3.57	.9629	1	موافق
3 قيام الحاضنة بعقد اتفاقية تعاون مع مؤسسات الدعم والمرافقة الناشطة في مجال ريادة الأعمال.	3.35	.9232	3	محايد

4	تنظيم الكلية زيارات ميدانية منتظمة الى مؤسسات أصحابها خريجين جامعيين.	2.84	1.013	6	محايد
5	تزود الحاضنة الطلاب مراجع ورقية والإلكترونية خاصة بزيادة الأعمال.	2.99	.9693	5	محايد
6	تخصص الحاضنة مساحات تفاعلية للطلبة المنشئين لمؤسسات ناشئة.	3.32	.9246	4	محايد
	المجموع العام	3.25	0.27	/	متوسط

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (31) إن المرافقة والدعم من طرف الحاضنة أحيانا ما تمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذا بلغ (3.25)، بانحراف معياري قدره (0.27) مما يشير إلى وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (31) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة المرافقة والدعم من طرف الحاضنة تنازليا من الاتجاه الأقوى الى الأقل بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

جاءت الفقرة رقم (2) التي تضمنت ترافق الحاضنة الجامعية الطلاب أصحاب المشاريع الريادية، ودعمهم ليصبحوا رواد أعمال. في المرتبة الاولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.57) بانحراف معياري قدره (0.96)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما ترافق الحاضنة الجامعية الطلاب أصحاب المشاريع الريادية، ودعمهم ليصبحوا رواد أعمال

جاءت الفقرة رقم (1) التي تضمنت تقوم الحاضنة الجامعية بدعم معنوي ومادي للطلبة أصحاب الأفكار المقاوالاتية في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط

الحسابي المرجح لها (3.40) بانحراف معياري قدره (0.94)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما تقوم الحاضنة الجامعية بدعم معنوي ومادي للطلبة أصحاب الأفكار المقاولاتية

جاءت الفقرة رقم (3) التي تضمنت قيام الحاضنة بعقد اتفاقية تعاون مع مؤسسات الدعم والمرافقة الناشطة في مجال ريادة الأعمال. في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.35) بانحراف معياري قدره (0.92)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما قيام الحاضنة بعقد اتفاقية تعاون مع مؤسسات الدعم والمرافقة الناشطة في مجال ريادة الأعمال

جاءت الفقرة رقم (6) التي تضمنت تخصص الحاضنة مساحات تفاعلية للطلبة المنشئين لمؤسسات ناشئة في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.32) بانحراف معياري قدره (0.92)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما تخصص الحاضنة مساحات تفاعلية للطلبة المنشئين لمؤسسات ناشئة

جاءت الفقرة رقم (5) التي تضمنت تزود الحاضنة الطلاب مراجع ورقية والكترونية خاصة بريادة الأعمال في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.99) بانحراف معياري قدره (0.96)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما تزود الحاضنة الطلاب مراجع ورقية والكترونية خاصة بريادة الأعمال

جاءت الفقرة رقم (4) التي تضمنت تنظيم الكلية زيارات ميدانية منتظمة إلى مؤسسات أصحابها خريجين جامعيين في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.84) بانحراف معياري قدره (1.01)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما تنظم الكلية زيارات ميدانية منتظمة إلى مؤسسات أصحابها خريجين جامعيين

2- عرض النتائج المتعلقة بإرساء ثقافة إنشاء المؤسسة

الجدول رقم (32): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
1	3.62	.8384	14	موافق
2	3.23	.9576	17	محايد
3	3.77	.8578	7	موافق
4	3.69	.9073	10	موافق
5	3.16	.9449	18	محايد
6	3.58	1.036	15	موافق

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوالاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

7	تعد الورشات التدريبية حول المقاوالاتية أسلوبا ناجحا لتنمية ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب.	3.94	.7869	2	موافق
8	التعلم المشترك والجماعي مع زملاء الطالب حول موضوع المقاوالاتية يساهم في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب.	3.90	.7958	4	موافق
9	تلقي الطالب دروس ومحاضرات من طرف أستاذ متخصص حول موضوع المقاوالاتية يجعله أكثر إدراكا وإلماما بالمقولة.	4.05	.7130	1	موافق
10	تزويد المكتبة الجامعية بمراجع حول المقاوالاتية ينمي ثقافة للطلاب في هذا المجال.	3.72	.8569	9	موافق
11	عقد دورات متقدمة ومتخصصة للطلبة حول المقاوالاتية يزيد من ثقافة ومعرفة الطالب بالمقاوالاتية.	3.92	.8098	3	موافق
12	التكثيف من نشر المعارف والمهارات الريادية يكسب الطالب ثقافة المشروعات الريادية له .	3.85	.8555	6	موافق
13	تعلم مهارات التفاوض يكسب الطالب قدرة في تأسيس مشروعه المقاوالاتي.	3.55	.9884	16	موافق
14	الافادة بتجارب ناجحة لمشاريع ريادية يحفز الطالب على أن يصبح مقاولا.	3.86	.9549	5	موافق

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

15	تخصيص قاعات بالجامعة للطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة يحفز الطالب على إنشاء مؤسسته الناشئة.	3.64	.9862	13	موافق
16	مساهمة الجامعة بتوعية الطلاب وتزويدهم بمفاهيم وثقافة المقاولاة ينمي من ثقافة الطالب حول العمل المقاولاتي.	3.76	1.001	8	موافق
17	القرار الوزاري المشترك 1275 يؤدي بالطالب إلى التفكير في عنوان مذكرة تخرج، يمكن تجسيده إلى مشروع مقاولاتي ثم إلى مؤسسة ناشئة.	3.66	.9192	11	موافق
18	ندوات وإيام دراسية حول شهادة جامعية مؤسسة ناشئة زادت من الثقافة المقاولاتية للطالب.	3.65	.9577	12	موافق
19	التعليم عن بعد يزيد من كفاءة ومهارة الطالب في إنشاء مؤسسة.	2.59	1.238	19	محايد
	المجموع العام	3.64	0.33	/	متوسط

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss25

يتضح من خلال الجدول (32) إن إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة أحيانا ما تمنح للأفراد عينة الدراسة وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا البعد إذا بلغ (3.81)، بانحراف معياري قدره (0.23) مما يشير إلى وجود تباين غير معتبر في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا البعد.

وانطلاقا من النتائج الواردة في الجدول (32) يمكن ترتيب الفقرات المشكلة لارساء ثقافة انشاء المؤسسة تنازليا من الاتجاه الاقوى الى الاقل بناء على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

جاءت الفقرة رقم (9) التي تضمنت تلقي الطالب دروس ومحاضرات من طرف أستاذ متخصص حول موضوع المقاولاتية يجعله أكثر إدراكا وإماما بالمقولة. في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (4.05) بانحراف معياري قدره (0.71)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تلقي الطالب دروس ومحاضرات من طرف أستاذ متخصص حول موضوع المقاولاتية يجعله أكثر إدراكا وإماما بالمقولة

جاءت الفقرة رقم (7) التي تضمنت تعد الورشات التدريبية حول المقاولاتية أسلوبا ناجحا لتنمية ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.94) بانحراف معياري قدره (0.78)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما تعد الورشات التدريبية حول المقاولاتية أسلوبا ناجحا لتنمية ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب

جاءت الفقرة رقم (11) التي تضمنت عقد دورات متقدمة ومتخصصة للطلبة حول المقاولاتية يزيد من ثقافة ومعرفة الطالب بالمقاولاتية. في المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.92) بانحراف معياري قدره (0.80)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما عقد دورات متقدمة ومتخصصة للطلبة حول المقاولاتية يزيد من ثقافة ومعرفة الطالب بالمقاولاتية

جاءت الفقرة رقم (8) التي تضمنت التعلم المشترك والجماعي مع زملاء الطالب حول موضوع المقاولاتية يساهم في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب في المرتبة الرابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.90) بانحراف معياري قدره (0.79)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا التعلم المشترك والجماعي مع زملاء الطالب حول موضوع المقاولاتية يساهم في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب

جاءت الفقرة رقم (14) التي تضمنت الافادة بتجارب ناجحة لمشاريع ريادية يحفز الطالب على أن يصبح مقاولا في المرتبة الخامسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي

المرجح لها (3.86) بانحراف معياري قدره (0.95)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ماالافادة بتجارب ناجحة لمشاريع ريادية يحفز الطالب على أن يصبح مقاولا

جاءت الفقرة رقم (12) التي تضمنتالتكثيف من نشر المعارف والمهارات الريادية يكسب الطالب ثقافة المشروعات الريادية له.في المرتبة السادسة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.85) بانحراف معياري قدره (0.85)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما التكثيف من نشر المعارف والمهارات الريادية يكسب الطالب ثقافة المشروعات الريادية له

جاءت الفقرة رقم (3) التي تضمنت تقديم الدعم والمرافقة من طرف حاضنة الأعمال لأفكار الطلبة يمنح الثقة للطلاب في تجسيد مشروعه المقاولاتي في المرتبة السابعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.77) بانحراف معياري قدره (0.85)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما تقديم الدعم والمرافقة من طرف حاضنة الأعمال لأفكار الطلبة يمنح الثقة للطلاب في تجسيد مشروعه المقاولاتي

جاءت الفقرة رقم (16) التي تضمنتمساهمة الجامعة بتوعية الطلاب وتزويدهم بمفاهيم وثقافة المقاولاة ينمي من ثقافة الطالب حول العمل المقاولاتي.في المرتبة الثامنة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.76) بانحراف معياري قدره (1.00)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما مساهمة الجامعة بتوعية الطلاب وتزويدهم بمفاهيم وثقافة المقاولاة ينمي من ثقافة الطالب حول العمل المقاولاتي

جاءت الفقرة رقم (10) التي تزويد المكتبة الجامعية بمراجع حول المقاولاتية ينمي ثقافة للطلاب في هذا المجال في المرتبة التاسعة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.72) بانحراف معياري قدره (0.85)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما تزويد المكتبة الجامعية بمراجع حول المقاولاتية ينمي ثقافة للطلاب في هذا المجال

جاءت الفقرة رقم (4) التي تضمنتتعتبر الاتفاقيات التي تتجزها الحاضنة مع مؤسسات الدعم حافزا لولوج الطالب في عالم ريادة الأعمال في المرتبة العاشرة من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ

المتوسط الحسابي المرجح لها (3.69) بانحراف معياري قدره (0.90)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ماتعتبر الاتفاقيات التي تتجزها الحاضنة مع مؤسسات الدعم حافزا لولوج الطالب في عالم ريادة الأعمال.

جاءت الفقرة رقم (17) التي تضمنتالقرار الوزاري المشترك 1275 يؤدي بالطالب إلى التفكير في عنوان مذكرة تخرج، يمكن تجسيده إلى مشروع مقاوِلي ثم إلى مؤسسة ناشئة.في المرتبة الحادية عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.66) بانحراف معياري قدره (0.91)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما القرار الوزاري المشترك 1275 يؤدي بالطالب إلى التفكير في عنوان مذكرة تخرج، يمكن تجسيده إلى مشروع مقاوِلي ثم إلى مؤسسة ناشئة.

جاءت الفقرة رقم (18) التي تضمنت ندوات وایام دراسية حول شهادة جامعية مؤسسة ناشئة زادت من الثقافة المقاوِلية للطالب في المرتبة الثانية عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.65) بانحراف معياري قدره (0.95)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما ندوات وایام دراسية حول شهادة جامعية مؤسسة ناشئة زادت من الثقافة المقاوِلية للطالب.

جاءت الفقرة رقم (15) التي تضمنتتخصيص قاعات بالجامعة للطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة يحفز الطالب على إنشاء مؤسسته الناشئة.في المرتبة الثالثة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.64) بانحراف معياري قدره (0.98)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تخصيص قاعات بالجامعة للطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة يحفز الطالب على إنشاء مؤسسته الناشئة.

جاءت الفقرة رقم (1) التي تضمنت لدى الطالب أفكار ابداعية تمكنه من أن يصبح رائد أعمال في المرتبة الرابعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.62) بانحراف معياري قدره (0.83)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما لدى الطالب أفكار ابداعية تمكنه من أن يصبح رائد أعمال

جاءت الفقرة رقم (6) التي تضمنت الإفصاح ببرامج دعم الجامعة لخريجها في تبني المشاريع الريادية يزيد من ثقافة النقول لدى الطالب في المرتبة الخامسة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.58) بانحراف معياري قدره (1.03)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، غالبا ما الإفصاح ببرامج دعم الجامعة لخريجها في تبني المشاريع الريادية يزيد من ثقافة النقول لدى الطالب.

جاءت الفقرة رقم (13) التي تضمنت تعلم مهارات التفاوض يكسب الطالب قدرة في تأسيس مشروعه المقاوالاتي. في المرتبة السادسة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.55) بانحراف معياري قدره (0.98)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، غالبا ما تعلم مهارات التفاوض يكسب الطالب قدرة في تأسيس مشروعه المقاوالاتي

جاءت الفقرة رقم (2) التي تضمنت لدى الطالب ثقافة مقاوالاتية تسمح له بتأسيس أو انشاء مشروع مقاوالاتي في المرتبة السابعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف افراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.23) بانحراف معياري قدره (0.95)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما لدى الطالب ثقافة مقاوالاتية تسمح له بتأسيس أو انشاء مشروع مقاوالاتي

جاءت الفقرة رقم (5) التي تضمنت برامج الزيارات الميدانية للخريجين فعلت لدى الطالب فكرة إنشاء مؤسسة في المرتبة الثامنة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (3.16) بانحراف معياري قدره (0.94)، وهذا ما يدل على انه حسب أفراد عينة الدراسة، أحيانا ما برامج الزيارات الميدانية للخريجين فعلت لدى الطالب فكرة إنشاء مؤسسة

جاءت الفقرة رقم 19 التي تضمنت التعليم عن بعد يزيد من كفاءة ومهارة الطالب في إنشاء مؤسسة في المرتبة التاسعة عشر من حيث درجة الموافقة عليها من طرف أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح لها (2.59) بانحراف معياري قدره (1.23)، وهذا ما يدل على انه حسب افراد عينة الدراسة، احيانا ما التعليم عن بعد يزيد من كفاءة ومهارة الطالب في إنشاء مؤسسة

وللإجابة عن الفرضية الفرعية العامة الأولى ومن خلال النتائج يمكننا القول أن:

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

- مستوى التعليم المقاولاتي متوسط في الجامعات الجزائرية (وسط) من وجهة نظر الأساتذة.
- مستوى إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة متوسط في الجامعات الجزائرية (وسط) من وجهة نظر الأساتذة.
- اختبار الفرضيات وتحليل العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

من بين الأهداف الأساسية التي يسعى إليها أي بحث علمي، هو التأكد من مدى صحة الفرضيات التي بني عليها، وفي بحثنا هذا انطلقنا من فرضية أساسية سنسعى للتأكد من صحتها قبل ذلك سنحاول في البداية التأكد من صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة منها.

ومن أجل اختبار هذه الفرضية التي تعتبر جوهر البحث لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (Multiple Regression Analysis)، وذلك لتحديد المتغيرات المستقلة الأكثر دوراً على المتغير التابع.

هناك دور إيجابي للتعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.

الجدول رقم (33): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	28497.399	28497.399	420.841	.765a	0.00
الخطأ	298	20179.188	67.715			
المجموع	299	48676.587				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33): نلاحظ ان الاحتمال المرافق لاحصائية فيشر (0.00) جاء اقل من مستوى الدلالة 0.05، وبناءا عليه نستنتج أن النموذج ذو معنوية احصائية وبالتالي فهو صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من خلال نتائج الجدول نفسه أن التعليم المقاولاتي يفسر على نحو عام ما مقداره (76.5%)، من التباين في المتغير التابع (ارساء ثقافة انشاء المؤسسة) وهي نسبة تفسيرية عالية

. الجدول(34): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة

المتغير المستقل	(B)	قيمة(T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (sig)	وجود الأثر
الثابت	20.167	8.271	/	/	/	/
التعليم المقاولاتي	.809	20.514	.765a	.585	0.00	يوجد دور
(ε) الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

يتضح من خلال الجدول رقم (34)، إن هناك دور بين التعليم المقاولاتي، وبين الارساء ثقافة انشاء المؤسسة. وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية التعليم المقاولاتي (0.00) وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05).

-هناك دور إيجابي للبرنامج التعليمي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوالاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

الجدول رقم(35): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور البرنامج التعليمي في ارساء ثقافة انشاء المؤسسة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	20289.782	20289.782	212.999	0.646	0.00
الخطأ	298	28386.805	95.258			
المجموع	299	48676.587				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (35): يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (212.99)، ومعامل التحديد 0.64، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 وهو اصغر من مستوى الدلالة المفروض (0.05) وبناءا عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أن البرنامج التعليمي تفسر على نحو عام ما مقداره (64.6%)، من التباين في المتغير التابع (إرساء ثقافة انشاء المؤسسة) وهي قوة تفسيرية عالية .

الجدول(36): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور البرنامج التعليمي في ارساء ثقافة انشاء المؤسسة

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (sig)	وجود الأثر
الثابت	33.496	13.333	/	/	/	/
البرنامج التعليمي المقاوالاتي	1.748	14.594	.646a	.417	0.00	يوجد دور
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)						(E) الخطأ المعياري

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

يتضح من خلال الجدول رقم (36)، ان هناكدور بين البرنامج التعليمي، وبين الارساء ثقافة انشاء المؤسسة. وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية البرنامج التعليمي والبالغة (0.00) وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) هناك دور إيجابي للإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين

الجدول رقم(37): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دورالإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) في ارساء ثقافة انشاء المؤسسة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الإنحدار	1	22363.509	22363.509	253.270	.678a	0.00
الخطأ	298	26313.077	88.299			
المجموع	299	48676.587				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (37): يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (253.27)، ومعامل التحديد 0.67، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 وهو اصغر من مستوى الدلالة المفروض (0.05) وبناءا عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أن الإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) تفسر على نحو عام ما مقداره (67.8%)، من التباين في المتغير التابع (ارساء ثقافة انشاء المؤسسة) وهي قوة تفسيرية عالية .

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

الجدول رقم (38): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار أثر الإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (sig)	وجود الأثر
الثابت	31.298	12.805	/	/	/	/
الإعلام والتحسيس المقاولاتية	1.833	15.914	.678a	.459	0.00	يوجد دور
(E) الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

يتضح من خلال الجدول رقم (38)، ان هناك دور بين الإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية)، وبين إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة. وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية التعليم المقاولاتية البالغة (0.00) وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)

هناك دور إيجابي للمرافقة والدعم من طرف الحاضنة في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين.

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

الجدول رقم(39): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار دور المرافقة والدعم من طرف الحاضنة في ارساء ثقافة إنشاء المؤسسة

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (F)
الانحدار	1	28497.399	28497.399	420.841	.765a	0.00
الخطأ	298	20179.188	67.715			
المجموع	299	48676.587				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (39): يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (420.84)، ومعامل التحديد 0.76، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 وهو اصغر من مستوى الدلالة المفروض (0.05) وبناءا عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية، ويتضح من الجدول نفسه أن المرافقة والدعم من طرف الحاضنة تفسر على نحو عام ما مقداره (76.5%)، من التباين في المتغير التابع (ارساء ثقافة إنشاء المؤسسة) وهي قوة تفسيرية عالية .

الجدول رقم (40): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لاختبار دور المرافقة والدعم من طرف الحاضنة في ارساء ثقافة إنشاء المؤسسة

المتغير المستقل	(B)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة (sig)	وجود الأثر
الثابت	20.167	8.271	/	/	/	/
المرافقة والدعم من طرف الحاضنة الجامعية	.809	20.514	.765a	.585	0.00	يوجد دور
(E) الخطأ المعياري	(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات (spss25).

يتضح من خلال الجدول رقم (40)، إن هناك دور للمرافقة والدعم من طرف الحاضنة، وبين الارساء ثقافة انشاء المؤسسة. وذلك استنادا إلى أن قيمة الدلالة المعنوية المرافقة والدعم من طرف الحاضنة والبالغة (0.00) وهي اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير المشاركة.

الجدول رقم (41) يمثل اختبار اختبار تي لعينتين مستقلتين للفروق بين المتوسطين.

دلالة الفروق	درجة المعنوية Sig	مستوى الدلالة α	DF	قيمة ت	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي X	N	
دال	0.01	0.05	298	2.46	15.64	63.55	76	نعم
					10.43	59.63	224	لا

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي للمشاركين بلغ (63.55) بانحراف معياري (15.64)، بينما لغير المشاركين المتوسط الحسابي (59.63) بانحراف معياري (10.43)، بينما قيمة T بلغت (2.46) بدرجة حرية (298)، وجاءت قيمة sig (0.01) عند مستوى الدلالة 0.05، وبما ان قيمة الدلالة المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا مما يعني توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير المشاركة لصالح المشاركين

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير المشاركة.

الجدول رقم (42) يمثل اختبار اختبار تي تست لعينتين مستقلتين للفروق بين المتوسطين.

دلالة الفروق	درجة المعنوية Sig	مستوى الدلالة α	DF	قيمة ت	الانحراف المعياري S	المتوسط الحسابي X	N	
دال	0.00	0.05	298	1.75	17.82	71.43	76	نعم
					10.44	68.47	224	لا

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن المتوسط الحسابي للمشاركين بلغ (71.43) بانحراف معياري (17.82)، بينما لغير المشاركين المتوسط الحسابي (68.47) بانحراف معياري (10.44)، بينما قيمة T بلغت (1.75) بدرجة حرية (298)، وجاءت قيمة sig (0.00) عند مستوى الدلالة 0.05، وبما ان قيمة الدلالة المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا مما يعني توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير المشاركة لصالح المشاركين.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

الجدول رقم (43) يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير الدرجة العلمية.

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	4	131.23	0.900	0.46	0.05	غير دال
داخل المجموعات	295	145.75				
المجموع	299	43523.93				

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (524.93) بينما داخل المجموعات (42998.9) ودرجة الحرية بين المجموعات (4) وداخل المجموعات (295) ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ (131.23) وداخل المجموعات (145.75) فيما قيمة المعنوية Sig(0.46) عند مستوى الدلالة (0.05) وبما ان قيمة المعنوية Sig اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا غير دال احصائيا، وعليه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير الدرجة العلمية

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الخبرة

الجدول رقم (44) يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير الخبرة .

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	2	2130.8	16.11	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	297	132.19				
المجموع	299	43523.9				

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج 25spss

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (4261.7) بينما داخل المجموعات (39262.1) ودرجة الحرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (297) ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ (2130.8) وداخل المجموعات (132.19) فيما قيمة المعنوية Sig(0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) وبما ان قيمة المعنوية Sig اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الخبرة

الجدول رقم (45) يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الخبرة

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	2	1102.11	7.04	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	297	156.47				
المجموع	299	48676.5				

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (2204.23) بينما داخل المجموعات (46472.3) ودرجة الحرية بين المجموعات (2) وداخل المجموعات (297) ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ (1102.11) وداخل المجموعات (156.47) فيما قيمة المعنوية Sig(0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) وبما ان قيمة المعنوية Sig اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الخبرة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الجامعة

الجدول رقم (46) يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى المتغير الاول تبعا لمتغير الجامعة .

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	4	1066.06	7.08	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	295	150.55				
المجموع	299	48676.5				

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (4264.2) بينما داخل المجموعات (44412.3) ودرجة الحرية بين المجموعات (4) وداخل المجموعات (295) ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ (1066.06) وداخل المجموعات (150.55) فيما قيمة المعنوية Sig(0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) وبما ان قيمة المعنوية Sig اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الأول تبعا لمتغير الجامعة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الجامعة

الجدول رقم (47) يبين نتائج تحليل التباين احادي للفروق في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الجامعة .

مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	Sig	مستوى الدلالة	دلالة الفروق
بين المجموعات	4	720.83	5.23	0.00	0.05	دال
داخل المجموعات	295	137.7				
المجموع	299	43523.9				

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss25

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان مجموع المربعات بين المجموعات بلغ (2883.3) بينما داخل المجموعات (40640.5) ودرجة الحرية بين المجموعات (4) وداخل المجموعات (295) ومتوسطات المربعات بين المجموعات بلغ (720.83) وداخل المجموعات (137.7) فيما قيمة المعنوية Sig(0.00) عند مستوى الدلالة (0.05) وبما ان قيمة المعنوية Sig اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المتغير الثاني تبعا لمتغير الجامعة.

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات و مناقشتها

الفرضية الرئيسية:

هناك دور للتعليم المقاوالاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين أفراد العينة

-الفرضيات الفرعية:

- هناك دور إيجابي للبرنامج التعليمي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين
- هناك دور إيجابي للإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاوالاتية) في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين
- هناك دور إيجابي للمرافقة والدعم من طرف الحاضنة في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير المشاركة لصالح المشاركين
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة تعزى لمتغير المشاركة لصالح المشاركين
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير الدرجة العلمية
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير الخبرة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة تعزى لمتغير الخبرة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير الجامعة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة تعزى لمتغير الجامعة

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير المشاركة

لصالح المشاركين

تشير هذه الفرضية إلى أن الأفراد المشاركين في نشاط أو برنامج معين لديهم أداء أو مستوى أفضل في المتغير الأول مقارنة بغير المشاركين. يمكن أن يُعزى هذا إلى أن المشاركة تتيح للأفراد فرصاً أكبر للتعلم، التفاعل، واكتساب خبرات عملية أو معرفية قد لا تكون متاحة لغير المشاركين. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الأول هو مستوى اللياقة البدنية، فإن المشاركة في الأنشطة الرياضية من شأنها تحسين اللياقة من خلال التدريب المنتظم. كما أن البيئة المحفزة التي توفرها الأنشطة قد تؤدي إلى تحفيز الأفراد للتفوق. هنا، يمكن للباحث استخدام اختبارات إحصائية (مثل اختبار T) للتحقق من الفرق بين المجموعتين.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة تعزى لمتغير المشاركة

لصالح المشاركين

في هذه الفرضية، يتم التركيز على تأثير المشاركة على المتغير الثاني، مع الافتراض أن المشاركين يظهرون نتائج أفضل من غير المشاركين. يمكن تفسير ذلك بأن المشاركين يتعرضون لبيئة تعلم أو تطبيق عملي أكثر تكيفاً مع احتياجاتهم، مما يحسن من أدائهم أو مستواهم في المتغير الثاني. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الثاني هو مستوى التفاعل الاجتماعي، فإن المشاركة في أنشطة جماعية تعزز مهارات التواصل وبناء العلاقات. هذا يبرز أهمية تصميم برامج تشجع على المشاركة لتحقيق فوائد ملموسة.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاوالاتي تعزى لمتغير الدرجة

العلمية

تشير هذه الفرضية إلى أن المتغير الأول لا يتأثر بالدرجة العلمية (مثل البكالوريوس، الماجستير، أو الدكتوراه). هذا قد يعني أن المهارات أو القدرات المرتبطة بالمتغير الأول تعتمد بشكل أكبر على عوامل أخرى مثل الخبرة العملية، الاهتمام الشخصي، أو التدريب، بدلاً من المستوى الأكاديمي. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الأول هو القدرة على أداء تمارين رياضية معينة، فإن الكفاءة هنا قد تعتمد على الممارسة العملية أكثر من التعليم النظري. من المهم للباحث التعمق في تحليل العوامل المؤثرة لتحديد ما إذا كانت هناك بالفعل علاقة بين الدرجة العلمية والمتغير المدروس.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاولاتي تعزى لمتغير الخبرة

تشير هذه الفرضية إلى أن الأفراد ذوي الخبرة يمتلكون مستوى أعلى في المتغير الأول مقارنة بمن يفتقرون للخبرة. الخبرة غالبًا تُكسب الفرد معرفة تطبيقية متعمقة وفهمًا عمليًا للموضوعات المرتبطة بالمتغير الأول. على سبيل المثال، في المجال الرياضي، قد يتمتع الشخص ذو الخبرة بقدرة أكبر على إدارة التمارين أو التكيف مع الظروف المختلفة، مما يؤدي إلى نتائج أفضل. يمكن أن تكون الخبرة ناتجة عن سنوات من العمل، أو المشاركة المنتظمة في أنشطة ذات صلة، مما يجعلها عنصرًا حاسمًا في تحسين الأداء.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة لمتغير الخبرة

تعكس هذه الفرضية التأثير الإيجابي للخبرة على المتغير الثاني. الأفراد ذوو الخبرة غالبًا ما يتمتعون بميزة معرفية أو عملية تُمكنهم من تحقيق مستويات أعلى في المتغير الثاني. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الثاني هو القدرة على اتخاذ قرارات فعالة، فإن الأفراد ذوي الخبرة عادة ما يطورون استراتيجيات تساعد في اتخاذ قرارات أفضل بناءً على خبراتهم السابقة. يُظهر هذا أهمية الخبرة كمحور رئيسي لتحسين الأداء ويشير إلى ضرورة توفير فرص عملية لتعزيز الخبرة.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول التعليم المقاولاتي تعزى لمتغير الجامعة

تشير هذه الفرضية إلى أن الاختلافات في مستوى المتغير الأول قد ترتبط بالجامعة التي ينتمي إليها الفرد. قد تكون هذه الفروق ناتجة عن اختلاف جودة البرامج التعليمية، البنية التحتية، أو أساليب التدريس المتبعة في كل جامعة. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الأول يتعلق بالكفاءة المهنية، فقد تتميز بعض الجامعات بتقديم تدريب عملي أكثر تطورًا وارتباطًا بسوق العمل، مما يؤدي إلى أداء أفضل لدى طلابها. يُظهر هذا الحاجة إلى تقييم سياسات وممارسات الجامعات المختلفة لضمان جودة التعليم والتدريب.

7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الدراسة حول ثقافة إنشاء المؤسسة لمتغير الجامعة

توضح هذه الفرضية أن الجامعة التي يدرس فيها الأفراد تؤثر على مستوى المتغير الثاني. يمكن تفسير هذه الفروق من خلال عوامل مثل تركيز الجامعة على مجالات معينة، توافر الموارد الأكاديمية، أو البيئة الثقافية. على سبيل المثال، إذا كان المتغير الثاني يتعلق بالبحث العلمي، فقد تكون الجامعات التي تدعم البحث بشكل مكثف أو توفر

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التعليم المقاوالات في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الاساتذة الجامعيين بوسط شرق الجزائر

مراكز متخصصة لطلابها هي التي تسهم في رفع مستوى الأداء. هذه الفرضية تدعو إلى دراسة السياسات الأكاديمية المختلفة وأثرها على النتائج.

خلاصة الفصل الثالث:

أظهرت نتائج تحليل اتجاهات أفراد العينة على أن مستوى التعليم المقاوالاتي في الجامعات الجزائرية متوسط، حيث يرى الأساتذة أن البرامج الحالية لا تلبي احتياجات الطلاب بشكل كامل بسبب نقص الموارد والبنية التحتية. كما ان استخدام معامل بيرسون أكد ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاوالاتي وثقافة إنشاء المؤسسة (0,765) ، أما اختبار فرضيات الدراسة فقد بينت أن هناك دور إيجابي للتعليم المقاوالاتي في ارساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الأساتذة في المؤسسات الجامعية محل الدراسة.

الخاتمة

الخاتمة :

يعد التعليم المقاولاتي محركًا أساسيًا لتعزيز ثقافة المقاولاتية بين الطلاب. حيث ينظر البعض إلى المقاولاتية كفرصة يجب استغلالها، مما يفرض على الجامعات مسؤولية اجتماعية كبيرة في تعزيز هذه القيم.

من خلال توفير آليات فعّالة، يمكن للجامعات إعداد طلبة مؤهلين ومبدعين قادرين على تطوير مشاريع تسهم في تنمية المجتمع، يُحول تعليم المقاولاتية التركيز من البحث عن وظائف إلى إنتاج مستثمرين طموحين يخلقون فرص عمل جديدة.

لذا، فإن دمج التعليم المقاولاتي ونشر ثقافة المقاولاتية يُعتبر ضرورة ملحة .

النتائج التطبيقية:

1. مستوى التعليم المقاولاتي متوسط في الجامعات الجزائرية (وسط شرق) من وجهة نظر

الأساتذة:

يشير هذا الاستنتاج إلى أن الأساتذة يرون أن البرامج التعليمية المتعلقة بالمقاولاتية في الجامعات الجزائرية ليست متقدمة بشكل كافٍ لتلبي احتياجات الطلاب بشكل كامل. قد يكون هناك اهتمام بريادة الأعمال، ولكن هناك نقص في البنية التحتية أو الموارد التعليمية.

قد يكون هذا المستوى المتوسط نتيجة للعديد من العوامل، مثل قلة الموارد المالية، نقص التكوين المستمر للأساتذة في مجال المقاولاتية، أو عدم وجود شراكات قوية مع القطاع الخاص. لتحسين هذا المستوى، قد يكون من الضروري مراجعة المناهج الدراسية، توفير تكوين إضافي للأساتذة، وتعزيز العلاقات مع القطاع الصناعي.

2. مستوى إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة متوسط في الجامعات الجزائرية (وسط شرق) من وجهة

نظر الأساتذة:

يعكس هذا النتيجة أن هناك جهودًا مبذولة لإرساء ثقافة المقاولاتية، ولكنها ليست كافية لتحقيق تأثير قوي بين الطلاب. الأساتذة يعتقدون أن هناك تحسناً في هذا الجانب، ولكنه لا يزال في مرحلة متوسطة.

لتطوير هذه الثقافة، يجب تعزيز الأنشطة التي تدعم المقاولاتية، مثل ورش العمل، الندوات، والمشاريع التطبيقية التي تمكن الطلاب من تجربة إنشاء مشاريعهم الخاصة. يجب أيضًا تعزيز الربط بين الجامعات والقطاع الصناعي لتوفير فرص تدريب وتوجيه فعالة للطلاب.

3. هناك دور إيجابي للتعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة

الجامعيين:

هذا يشير إلى أن الأساتذة يرون أن التعليم المقاولاتي يلعب دورًا أساسيًا في تعزيز ثقافة إنشاء المؤسسة بين الطلاب. يمكن أن يكون هذا التعليم نقطة انطلاق لتشجيع الطلاب على التفكير بطريقة ريادية. من المهم الاستفادة من هذا الدور وتعزيزه من خلال تطوير محتوى المناهج الدراسية وإضافة مواد دراسية تركز على مهارات قيادة الأعمال والإدارة. يجب أن يشمل ذلك التدريب العملي والمشاريع الجماعية التي تحاكي بيئة العمل الحقيقية.

4. هناك دور إيجابي للبرنامج التعليمي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة

الجامعيين:

يعكس هذا النتيجة أن البرنامج التعليمي الحالي، رغم محدودياته، له تأثير إيجابي على تعزيز ثقافة المقاولاتية. الأساتذة يرون أن محتوى البرنامج يساعد في تشكيل عقلية ريادية لدى الطلاب. لتعزيز هذا الدور، يمكن للجامعات العمل على تحسين محتوى البرامج التعليمية المتعلقة بريادة الأعمال، بما في ذلك تحديث المناهج لتواكب التطورات الحديثة في مجال ريادة الأعمال وزيادة التركيز على التطبيقات العملية. يمكن أيضًا تعزيز التعاون مع حاضنات الأعمال والشركات المحلية لتوفير فرص تدريبية واقعية.

5. هناك دور إيجابي للإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية) في إرساء ثقافة إنشاء

المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين:

يشير هذا الاستنتاج إلى أن الأنشطة الإعلامية والتوعوية داخل الجامعة تلعب دورًا هامًا في تعزيز ثقافة المقاولاتية بين الطلاب. من المحتمل أن تكون هذه الأنشطة قد أسهمت في زيادة الوعي بأهمية إنشاء المشاريع.

يمكن تحسين هذا الدور من خلال تنظيم المزيد من الأنشطة مثل ورش العمل، المؤتمرات، والمعارض التي تركز على ريادة الأعمال. كما يمكن تعزيز حملات التوعية التي تسلط الضوء على قصص نجاح الرواد المحليين وتشجيع الطلاب على المشاركة في مسابقات ريادة الأعمال.

6. هناك دور إيجابي للمرافقة والدعم من طرف الحاضنة في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من

وجهة نظر الأساتذة الجامعيين:

يعكس هذا أن الأساتذة يرون أن حاضنات الأعمال تلعب دورًا حيويًا في دعم الطلاب وتوجيههم نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة. المرافقة المستمرة والدعم من الحاضنة يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على نجاح الطلاب في مشاريعهم.

لتعزيز هذا الدور، يجب تقوية العلاقة بين الحاضنات والجامعات من خلال توفير المزيد من الموارد والدعم الفني للطلاب. يمكن أيضًا إنشاء برامج شراكة بين الجامعات والحاضنات لتوفير التدريب العملي والإرشاد المستمر للطلاب الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة.

استنادًا إلى النتائج المستعرضة في الدراسة، وخاصة في الجانب الميداني، تظهر الاستنتاجات التالية:

- تضمين هذا النوع من التعليم في المناهج الجامعية لتطوير المهارات المقاولاتية لدى الطلبة.
- تثبت النتائج أن البرامج التعليمية المتعلقة بالمقاولاتية تساهم بشكل فعال في ترسيخ ثقافة إنشاء المؤسسات، مما يؤكد الحاجة إلى تطوير هذه البرامج لتكون أكثر توافقًا مع احتياجات السوق ومتطلبات العمل.
- تستخدم معظم مؤسسات التعليم العالي تعليم المقاولاتية كأداة فعالة لتسهيل انتقال خريجي الجامعات من عالم العمل إلى المقاولاتية.
- يتضمن تعليم المقاولاتية مجموعة متنوعة من الأنشطة الموجهة للطلبة، مثل الدعم والمرافقة لأصحاب المشاريع من طرف حاضنة الأعمال الجامعية.
- تظهر الدراسة أن الأنشطة الجامعية المتعلقة بالإعلام والتحسيس تلعب دورًا مهمًا في تعزيز ثقافة المقاولاتية بين الطلبة.
- تكتيف هذه الأنشطة لزيادة الوعي بأهمية المقاولاتية.

-تكامل التعليم المقاولاتي مع الدعم والمرافقة الإعلامية يساهم في تحسين فرص نجاح الطلبة في إنشاء مشاريعهم الخاصة، مما يعزز من ثقافة المقاولاتية في المجتمع الجامعي.

-تُشير النتائج إلى أن المرافقة والدعم المقدم من الحاضنات الجامعية يساهمان بشكل كبير في ترسيخ ثقافة إنشاء المؤسسات.

- ينبغي تعزيز هذه المرافقة من خلال توفير موارد إضافية وتدريب مستمر للطلبة.

تؤكد هذه الاستنتاجات على أهمية التعليم المقاولاتي كمكون أساسي في إعداد الطلبة لمواجهة تحديات السوق وتعزيز روح المبادرة والابتكار.

2-الاقتراحات:

-تطوير المناهج الدراسية، إدراج محتوى تعليمي مقاولاتي شامل يتضمن دراسات حالة وتجارب ناجحة في المقاولاتية.

-تكوين الأساتذة توفير دورات تدريبية وورش عمل للأساتذة لتعزيز مهاراتهم في تدريس مواضيع المقاولاتية.

-تعزيز التعاون مع القطاع الخاص إقامة شراكات مع الشركات والمستثمرين لتوفير فرص تدريب واحتكاك للطلبة.

-تشجيع البحث العلمي دعم المشاريع البحثية التي تتناول موضوع ريادة الأعمال وتشجع على الابتكار.

-تنظيم فعاليات ريادية إقامة مؤتمرات وندوات حول المقاولاتية لدعم ثقافة المقاولاتية.

-تحفيز الإبداع إنشاء مسابقات للمشاريع المقاولاتية لتشجيع الطلبة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.

-توفير الدعم المالي إنشاء برامج منح وقروض مخصصة للطلبة الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة.

-توعية الطلبة: تنظيم حملات توعوية لتعريف الطلبة بأهمية المقاولاتية ودورها في التنمية الاقتصادية.

-تقييم البرامج: إجراء تقييم دوري لفعالية برامج التعليم المقاولاتي وتحديثها بناءً على الملاحظات والتطورات.

- استثمار وسائل التواصل الاجتماعي مثل "واتساب"، "فيسبوك"، "إنستغرام"، وغيرها لتعزيز ثقافة إنشاء المؤسسة بين الطلاب.

- التركيز على استقطاب رواد الأعمال من خارج الجامعة وتنظيم لقاءات دورية بين هؤلاء الرواد والطلاب لتبادل الخبرات وتعزيز ثقافة المقاولاتية.

- دعوة رجال الأعمال داخل وخارج الجامعة للمشاركة في الفعاليات التي تنظمها الكليات، وذلك للاستفادة من خبراتهم في تقييم مبادرات الطلاب الريادية.

- اعتماد استراتيجيات فعالة لتسويق الأنشطة المتعلقة بريادة الأعمال عبر وسائل وأساليب مبتكرة لتعزيز ثقافة المقاولاتية لدى الطلاب الجامعيين.

تلك الاقتراحات يمكن أن تسهم في تعزيز ثقافة المقاولاتية بين الطلبة وتطوير بيئة تعليمية ملائمة لذلك.

ثالثاً: آفاق الدراسة

استناداً إلى هذه الدراسة والنتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تصور آفاق البحث المستقبلية على النحو التالي:

- يمكن للدراسات تقييم ثقافة المقاولاتية ومدى انتقال الأفراد إلى إنشاء مشاريع فعلية، وذلك بناءً على مدة وخصائص التعليم المقاولاتي، على سبيل المثال، يمكن مقارنة مجموعات من المشاركين في برامج التعليم المقاولاتي القصيرة مع أولئك المشاركين في البرامج الطويلة. وهذا بإجراء هذه المقارنات في بداية البرامج، وفي نهايتها، وحتى بعد مرور فترة من الزمن. سيساعد هذا الباحثين على فهم تأثير مدة التعليم المقاولاتي على ثقافة المقاولاتية والسلوك المقاولاتي الفعلي مع مرور الوقت.

- يمكن للدراسات أن تقارن بين المشاركين في التعليم المقاولاتي وغير المشاركين قبل وبعد تدخل التعليم.

- يمكن أن تختبر الدراسات المستقبلية صحة النموذج في سياقات مختلفة. على سبيل المثال، يمكن مقارنة عينات من بلدين أو أكثر في نفس المستوى أو مستويات مختلفة في الاقتصاد. كما يمكن أخذ عينات من الأفراد

الذين يتلقون تدريباً ريادياً خارج مؤسسات التعليم العالي. سيتمكن ذلك الباحثين من تقييم قابلية تعميم النموذج في سياقات وبلدان متنوعة.

- يجب أن تأخذ الدراسات المستقبلية بعين الاعتبار تضمين عوامل أخرى على المستويين التعليمي والمجتمعي لاستكشاف تأثيراتها على فعالية التعليم المقاولاتي، على سبيل المثال، من بين العوامل الخلفية، يمكن للباحثين دراسة تأثير احتمالية أن بعض الطلاب يتلقون نصائح من والديهم أو يتأثرون بأصدقائهم للالتحاق ببرامج المقاولاتية. سيكون هذا متوافقاً مع نظرية Ajzen (1991) في السلوك المخطط، التي تتعلق بمفهوم المعايير الذاتية، أي ما إذا كانت موافقة أو عدم موافقة الأهل والأقارب والأصدقاء والزملاء على سلوك معين تؤثر على تبني ذلك السلوك. من بين العوامل السياقية، يمكن أيضاً اعتبار الاختلافات في الدين والعرق.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

- الرميدي د. ب. س. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2(2)، 372-394.
- القرار الوزاري 1275 مؤرخ في (27 09، 2022). المتعلق ب كفايات إعداد مشروع مذكرة تخرج للحصول على شهادة جامعية - مؤسسة ناشئة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية.
- المادة (8-9-10). (2017) من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد الثاني.
- السواريس، & ختام حمد عودة. (2019). مدى توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين مدير التربية والتعليم ومدير الشؤون التعليمية والفنية ومدير الشؤون المالية والإدارية ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 3(11)، 41-70.
- السعيد ب. ل.،، صورية ش.،، ياسمين م.، & أحمد ب. (2020). مفهوم المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التبنّي والواقع. مجلة البحوث الادارية والاقتصادية، 4(1)، 25-35.
- العتيبي، م. ب. ن.، منصور بن نايف، موسى، & محمد فتحي علي. (2015). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية 34(162)، 617-669.
- العتيبي، م. غ. ح. (2023). دور الجهات الداعمة لحاضنات الأعمال الجامعية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة.. 97-120، 3(2).
- الغامدي، عزيزة. (2020). تعليم ريادة الأعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية لتعليم الكبار. 278-237، 2(1).
- النافعي، تركي خالد سعيد، السيد، حسام الدين السيد محمد إبراهيم، السيد، حسام الدين السيد محمد إبراهيم. (2021). خبرة سلطنة عُمان في تعليم ريادة الأعمال بالمدارس كمدخل لدعم الصناعات الصغيرة في المجتمعات المحلية. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية. 2160-2143، 6(2).
- أشواق ب. ق.، & محمد ب. (2017). أهمية نشر ثقافة المقاومة وإنعاش الحس المقاوم في الجامعة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 6(1)، 343-356.
- أحمد، ش. س. م.، شيماء سعيد محمد. (2022). واقع تطبيق متطلبات التعليم الريادي بجامعة الوادي الجديد في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة الوادي الجديد. 126-168، 14(41)،

- أحمد، عزام عبد النبي والعاني، وجبهة ثابت. (2020). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة. الإدارة التربوية، 25(25)، 103-13.
- أوبختي ن.، بوجنان ت.، & النسور م. (2020). دور الثقافة المقاولاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر دراسة حالة مقاولي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان The role of entrepreneurial culture in establishing micro-enterprises in Algeria Case study of the contractors of the National Agency for Microcredit Management in Tlemcen مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 13(3)، 758-744.
- إبراهيم، ف. أ. ز.، فاطمة أحمد زكي. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر 2030. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية.. 190-53(2)، 46.
- بخيتي ع.، &بوعويبة س. (2020). المؤسسات الناشئة ، الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وتحديات. دراسات وأبحاث، 12(4)، 595-581.
- بركات، ربيعة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على الابداع لدى العاملين في المؤسسة العمومية -دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة [أطروحة دكتوراة منشورة، جامعة خيضر بسكرة. These et Memories universite Khider Biskra].
- بشير صالح الراشدي. (2000). مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة. الكويت : دارالكتاب الحديث.
- بعضي، آ.، &السبعوي، م. خ. م. (2020). دور التعليم في التشجيع على ريادة الأعمال: بعض التجارب الدولية الناجحة. الملتقى الدولي الأول لريادة الأعمال: دور الجامعات في تبني ودعم فكر ريادة الأعمال. العراق.
- بلخضر م. (2022). التعليم المقاولاتي بالجامعة ودوره في نشر ثقافة ريادة الأعمال: تجارب دولية ناجحة Entrepreneurial education at the university and its role in spreading the culture of entrepreneurship: successful international experiences. دراسات اقتصادية، 16(2)، 205-192.
- بن سعادة س.، &قوراري م. (2023). حاضنات الأعمال الجامعية كآلية لمرافقة المؤسسات الناشئة - نماذج لحاضنات أعمال جامعية وطنية - - University Business Incubators as a Mechanism to accompany Stratups- Examples of National University Business Incubators. مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(2)، 136-116.
- بن عطية ح.، &مياح ع. (2023). دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم المؤسسات الناشئة - حاضنة الأعمال الجامعية (المسيلة) نموذجا. مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 6(2)، 78-59.
- بن عياد ج. (2022). دور المؤسسات الناشئة في التنمية الاقتصادية. مجلة الدراسات القانونية، 8(1)، 174-157.

- بن عيسى ل.، & نصري ا. (2019). " التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة : دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة-بسكرة-". مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، 3(2)، 231-246.
- بن وريدة ح.، بوعيطه إ.، & غياد ك. (2022). أثر التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير بجامعة سكيكدة. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، 5(1)، 109-122.
- بن وريدة ح.، & هبول م. (2022). دار المقاولاتية وأثرها في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة حالة طلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم بجامعة سكيكدة. جديد الاقتصاد، 17(1)، 429-457.
- بن وريدة ح. (2023). التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين (Doctoral dissertation, university center of abdalhafidboussof-MILA).
- بوحروود ف.، & قورين س. (2021). التعليم المقاولاتي الجامعي كآلية لدعم المقاولاتية: عرض تجارب بعض الجامعات العربية والجزائرية. Revue d'ECONOMIE et de MANAGEMENT, 20(1), 351-368.
- بورمانّة ع. ا.، & بشطة ب. (2021). أهمية التعليم الريادي في تعزيز التوجه المقاولاتي في الجزائر-إشارة إلى تجربة سنغافورة. مجلة الإبداع، 11(2)، 343-360.
- بوطرفة ر.، & صغير ع. (2020). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية دراسة تجارب دولية ناجحة. الأفاق للدراسات الاقتصادية، 5(1)، 194-215.
- بوصوفة ا. (2023). المؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 254/20. مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، 7(2)، 124-145.
- بوعدلة س.، & بن طيب ه. خ. (2021). قدرات وتحديات المؤسسات الناشئة ومتطلبات نجاحها مع الإشارة لحالة الجزائر. حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 7(3)، 64-78.
- ج.ر. (2020). القرار الوزاري المشترك المتضمن انشاء مصلحة مشتركة للبحث تسمى الحاضنة لدى عدة جامعات. الجريدة الرسمية، 66.

- جاسم بن فيحان الدوسري. (2007). الثقافة التنظيمية في المنظمات الأمنية ودورها في تطبيق الإدارة بالجودة الشاملة، دراسة مقارنة بين الإدارة العامة للمرور وإدارة الجنسية، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الإدارية، غير منشورة. السعودية: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- حسين, يوسف, صديقي, & اسماعيل. (2021). دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر. *حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية*. 8(1), 68-89.
- حقاين ف., & بودية م. ف. (2021). الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطالب. *مجلة العلوم الانسانية*, 21(2), 245-264.
- حكيم ز. (2022). حاضنات الأعمال الجامعية أداة فاعلة لبعث المؤسسات الناشئة بالجزائر. *Journal of Management and Organizations Strategy*, 4(1), 109-116.
- حمودي ح., & شيخي ب. (2021). قراءة حول واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها وفق آلية حاضنات الأعمال في الجزائر. *مجلة إقتصاد المال والأعمال*, 6(1), 153-168.
- 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), 39-57.
- خميس حرب, محمد. (2020). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*, 71(71), 885-974.
- خواني خ. (2021). مفاهيم الثقافة والمصطلحات المرتبطة بها. *القارئ للدراسات الأدبية والنقدية واللغوية*, 4(3), 81-95.
- دومي س., & حوتية ع. (2023). دور حاضنات الأعمال الجامعية في استقطاب طلبة الجامعات الجزائرية لإنشاء مشاريع ناشئة. *مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية*, 6(2), 98-115.
- د. الطيب محمد إبراهيم عبد المولى. (2020). دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها (دراسة ميدانية). *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. 14(1), 347-319. -دشة م. ع., زايدي ع. ا., & شوكمال ع. ا. (2023). دور التعليم الريادي في تفعيل المقاولاتية في أوساط الطلبة - مبادرة الاستثمار وريادة الأعمال في التعليم العام والجامعي "ريادي" نموذجاً. *الأفاق للدراسات الاقتصادية*, 8(1), 277-301.
- روابع ع., & سرار ا. (2021). الثقافة المقاولاتية كسبيل لإرساء العملية المقاولاتية. *مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة*, 4(2), 52-63.

- زاوش ر. (2022). حاضنات الأعمال وأثرها في تعزيز الثقافة الريادية في المحيط الجامعي (دراسة على عينة من طلبة جامعة المسيلة).
Les cahiers du mecas, 18(2), 378-391.
- زقاوة أ. (2018). خطوات منهجية لتعزيز الثقافة المقاولاتية في البرامج التكوينية الجامعية. الرواق, 4(2), 4-14.
- سيد أحمد السعيد إبراهيم, ع. (2015). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية.
بورسعيد. 18(18), 132-177.
- شيماء على عباس على & سوزان محمد المهدي, أشرف محمود أحمد محمود. (2019). تطوير حاضنات الأعمال الجامعية في مصر
على ضوء خبرة حاضنة SET Squared بالمملكة المتحدة. مجلة العلوم التربوية بكلية التربية بالغردقة, جامعة جنوب الوادي, 2(3),
89-132.
- عاشوري, أ. (2016). الثقافة مقاربات ومفاهيم. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية, 4(7), 127-139.
- عبدالباسط محمد سالم, بخضر. (2021). دور حاضنات الأعمال في تعزيز الخصائص الريادية لرواد الأعمال(دراسة ميدانية على
حاضنة الأعمال اليمنية BlockOne). (رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل درجة الماجستير). جامعة الريان, اليمن.
- عبدالعال, لمياء حسن سيد, الزكي & أحمد عبد الفتاح. (2023). ثقافة ريادة الأعمال كلية التربية بمحافظة الإسمايلية واقعها
ومتطلباتها. مجلة كلية التربية بدمياط. 38(84.01).
- عبدالله بن مقبل القحطاني. (2023). تصور مقترح للتربية الريادية للطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في
ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية (أسيوط), 39(2.2), 206-233.
- عبدالله عبد الرحمن, علي بدون. (2002). مناهج البحث الاجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد المنعم, هناء حسين محمد. (2021). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات
المصرية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية. 45(2), 273-342.
- عبد الهادي, أ. ر., أميرة رمضان, رمضان & فريدة إبراهيم. (2024). دراسة مقارنة لبعض حاضنات الأعمال في الجامعات الأجنبية
وإمكان الاستفادة منها في جامعة كفرالشيخ. مجلة التربية المقارنة والدولية. 21(21), 213-339.
- عسري ب. (2018). إشكالية تحديد مفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة قانون العمل والتشغيل, 3(2), 294-315.
- عقر, إمي محمد سعد الدين. (2021). رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب
الجامعي. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية 22, العدد 22 الجزء الرابع, 193-230.

- علون م. ل., & وسيلة ا. (2019). المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية, 2(2), 1-20.
- علويط أ., & فرعون ا. (2022). دراسة تقييمية لواقع التعليم الريادي لعينة من الجامعات الجزائرية سطيف، المسيلة، بسكرة (نموذج مقترح لتدريس برامج ريادة الأعمال). مجلة الاقتصاد والمالية, 8(2), 116-133.
- عواطف ع. ل. (2019). مدخل سوسيولوجي حول ثقافة المقاولاتية. مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والانسانية, 1(1), 61-74.
- فاهم ح. (2024). الثقافة والممارسة الثقافية. مجلة دراسات إنسانية, 9(1), 53-66.
- فرغلي علي محمود, ه. (2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية (دراسة تحليلية). (مجلة كلية التربية. بنها 31(122), أبريل ج4), 85-167.
- قايدي أمينة. (2017). تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين (Doctoral dissertation), جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر, قسم التسيير).
- قديمت, & محمد. (2019). دور الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.
- قرفي ع. ا. (2021). قياس اتجاهات طلبة الماستر لمكانة تعليم ريادة الأعمال في تحفيزهم نحو التفكير الريادي دراسة ميدانية لأراء عينة من طلبة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة بجامعة باجي مختار عنابة. مجلة آفاق للبحوث والدراسات, 4(2), 293-310.
- كامل محمددين كامل علام, و. (2022). نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 13(1), 122-185.
- رباب ز., & إيمان ك. (2018). استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية. مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة, 1(1), 93-108.
- 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.

- لرفادة م.، & سوفي ن. (2023). التعليم الريادي ودوره في استدامة المشاريع الريادية عن طريق تنمية الثقافة الريادية: تجارب دولية. مجلة اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، 2(2)، 49-65.
- لزهر م.. (2017). في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات. التقاليد. الأعراف). الذاكرة، 5(2)، 33-41.
- لعيني أ.، & عمارة ش. (2023). أثر الخصائص الريادية في النية الريادية الخضراء لدى طلبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 6(4)، 72-93.
- محمد الهادي ض. أ.، محمد الهادي ض. أ.، & هشام ل. (2016). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : متطلبات الإنشاء ، المعوقات والحلول. مجلة التنمية الاقتصادية، 1(2)، 173-183.
- محمد رشدي س. (2018). Theoretical approaches of strategic capabilities of small and medium sized Enterprises Les approches théoriques des capacités stratégiques des PME. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 2(1)، 41-53.
- محمود ،باسنتفتحى. (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمى التربية، 56-115، 1(22).
- محمود، ع. ع. (2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي في ضوء اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. دراسات فى التعليم الجامعى، 37(2)، 183-323.
- مخلدي ز.، & بلقوم ف. (2024). دور الجامعة في ترقية المؤسسات الناشئة في الجزائر. Revue algérienne d'économie et gestion, 18(1), 22-42.
- مدخل خ.، & طير ع. أ. (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة . دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي .. مجلة التنمية الاقتصادية، 6(2)، 190-208.
- مشرف، & شيرين عيد مرسى. (2021). دراسة تقويمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 285-136، 15(2) ،
- 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 37(178)، 585-628، 2(ج).

- مهاوة أ.، & خالدي ف. (2021). فعالية التعليم المقاوالاتي في نشر وترقية الثقافة المقاوالاتية في الجامعة الجزائرية دراسة استطلاعية لآراء مسيري دار المقاوالاتية في بعض الجامعات الجزائرية. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة, 5(2), 173-190.
- ناصري & الزهرة. (2023). التعليم المقاوالاتي ودوره في التنمية الكفاءات المقاوالاتية عينة من طلبة وخريجي تخصص المقاوالاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة. (Doctoral dissertation, université mohamed khider biskra).
- نوي، ط. ح.، غربي، ي. س. ل. خ.، والجودي، م. ع. (2016). عرض تجارب دولية في التعليم المقاوالاتي. ملتقى وطني حول دور المقاوالاتية في تحفيز الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة. المركز الجامعي تندوف.
- نوي م. ا.، & دهان م. (2020). نحو تنظير أدق لمفهوم المؤسسات الناشئة وخصائصها: دراسة منهجية مفصلة. Revue des reformes Economique et intégration dans l'économie mondiale, 14(3), 16-36.
- هنداوي م. (2022). الشركات الناشئة من المناولة الى المقاولة (نموذج مقترح). مجلة آراء للدراسات الاقتصادية والادارية, 4(1), 83-98.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- Ahmedani, M. M. (2013). *Impact of Small and Medium Enterprises (SMEs) on Employment in Textile Industry of Pakistan: A STUDY OF SINDH* (Doctoral dissertation, University of Sindh, Jamshoro).
- Aicha, Bekaddour. (2021). Evolution du champ de l'entrepreneuriat: une approche théorique Evolution of the field of entrepreneurship: a theoretical approach.
- Akhtar, R. M. (2016). *Going Beyond Individual Differences: Exploring the Impact of Social Networks, Work Environment and Cross-Cultural Differences on Entrepreneurial Achievement* (Doctoral dissertation, UCL (University College London)).
- Alain Fayolle. (2004). *Entrepreneuriat*. Paris: Dunod.
- Alaydi, S. R. (2021). *Entrepreneurship and institutional challenges: disincentives or opportunities? Case studies in the Palestinian mobile phone sector* (Doctoral dissertation, University of Glasgow).
- Alberti, F., Sciascia, S., & Poli, A. (2004, July). Entrepreneurship education: notes on an ongoing debate. In *Proceedings of the 14th Annual IntEnt Conference, University of Napoli Federico II, Italy* (Vol. 4, No. 7).
- ALDAWOD, A. N. J., & IBRAHIM, R. O. (2023). دور التعليم الريادي في تعزيز الجاهزية الريادية دراسة استطلاعية لآراء عينة من طلاب وخريجي جامعات محافظة دهوك. *Journal of Duhok University*, 26(2), 181-206.
- ALLAOUA, S. (2018). Evaluation de l'enseignement de l'entrepreneuriat et sa contribution au développement de l'intention entrepreneurial des étudiants « cas d'université d'Oran2 ». *Revue Les Cahiers du POIDEX*, 7(1), 309-329.
- Amina, A., & Zohri, A. (2019). Entrepreneurial culture and the education system : The Case of Moroccan Universities. In *7th International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship: Embracing Diversity in Organisations*. April 5th-6th, 2019, Dubrovnik, Croatia (pp. 367-380). Zagreb: Governance Research and Development Centre (CIRU).
- Arendt, K. M. (2024). *Unleashing Entrepreneurial Education: Developing Entrepreneurial Mindsets, Competencies, and Long-Term Behavior*. Copenhagen Business School [Phd].
- ATTAR, N. (2023). L'impact de la formation en entrepreneuriat sur les intentions des étudiants à créer une entreprise. *Le Manager*, 10(1), 436-473.
- attia, khedidja, & Ait bachir, lynda. (2024). Sources of funding startups in Algeria: towards growth and development. 343-327, (1)10. *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية*.
- Azim, M. T., & Al-Kahtani, A. H. (2014). Entrepreneurship education and training: A survey of literature. *Life Science Journal*, 11(1), 127-135.

- Aziz, R. N. A. D., Mustafa, H. A., & Ismaeel, J. A. (2023). تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال: دراسة تجريبية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل. *The Scientific Journal of Cihan University-Sulaimaniya*, 7(1), 358-387.
- Badreddine, A. (2023). Startups in Algeria From the conceptual and regulatory framework to the supporting structures and programmes. *International Journal of Economic Performance-المجلة الدولية للأداء الاقتصادي*, 6(01).
- Barot, H. (2015). Entrepreneurship-A key to success. *The International Journal of Business and Management*, 3(1), 163-165.
- Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2010). Successfully launching new ventures.
- BCG (Boston Consulting Group). (2021). Q'u est-ce qu'une startup à succès ? la réussite des startups. au- delà de la valorisation financière.
- Behroozi, M. (2012). Survey on university role in preparation graduated students in to entrepreneurs universities towards a conceptual framework: Iran's Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2414-2418.
- Bekaddour, A., & Bouanini, S. (2020). Comprendre le processus entrepreneurial Understanding the entrepreneurial process.
- BELAA, D. (2023). Social responsibility of startups. *Finance and Business Economies Review*, 7(1), 301-317.
- BENATA, M. (2015). Influence de la culture et de l'environnement sur l'intention entrepreneuriale: Cas de l'algerie (Doctoral dissertation).
- Bensghir, A., & Reghioui, A. (2015). La culture entrepreneuriale : étude comparative entre les étudiants marocains et mauritaniens. *Dossiers de recherches en Économie et Gestion*, 2(4), 63-89.
- BOUABDALLAH, K. (2005). Entrepreneuriat et développement économique. *Les cahiers du CREAD*, 21(73), 9-29.
- Bouslikhane, A. (2011). *Enseignement de l'entrepreneuriat: pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial* (Doctoral dissertation, Thèse en Gestion, Nancy).
- BozSemerci, A., & Çimen, M. (2017). Environmental incentives of entrepreneurship: Fuzzy clustering approach to OECD countries. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7, 1-19.
- Brownson, C. D. (2013). Fostering entrepreneurial culture: a conceptualization. *European Journal of Business and Management*, 5(31), 146-155.
- Brownson, C. D. (2014). Does constituent of entrepreneurial culture differ in individuals. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 2(2), 22-27.

- Brush, C. G., Duhaime, I. M., Gartner, W. B., Stewart, A., Katz, J. A., Hitt, M. A., Alvarez, S. A., Meyer, G. D., & Venkataraman, S. (2003). Doctoral Education in the Field of Entrepreneurship. *Journal of Management*, 29(3), 309-331.
- Brush, C. G., Manolova, T. S., & Edelman, L. F. (2008). Properties of emerging organizations: An empirical test. *Journal of business venturing*, 23(5), 547-566.
- Bruyat, C. (1993). *Création d'entreprise: contributions épistémologiques et modélisation* (Doctoral dissertation, Université Pierre Mendès-France-Grenoble II).
- Bruyat, C., & Julien, P. A. (2001). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 16(2), 165-180.
- Budac, C., & Ilie, L. (2024). Academic Business Incubators as a Tool in Implementing Entrepreneurship Education–Theoretical Approach. *Studies in Business and Economics*, 19(2), 37-48.
- Carlsson, B., Braunerhjelm, P., McKelvey, M., Olofsson, C., Persson, L., & Ylinenpää, H. (2013). The evolving domain of entrepreneurship research. *Small business economics*, 41, 913-930.
- Carton, R. B., Hofer, C. W., & Meeks, M. D. (1998, June). The entrepreneur and entrepreneurship: Operational definitions of their role in society. In Annual International Council for Small Business. Conference, Singapore (pp. 1-12).
- Castillo-Palacio, M., Batista-Canino, R. M., & Zúñiga Collazos, A. (2017). The relationship between culture and entrepreneurship: from cultural dimensions of GLOBE project. *Espacios*.
- Cherukara, J., & Manalel, J. (2011, February). Evolution of Entrepreneurship theories through different schools of thought. In The Ninth Biennial Conference on Entrepreneurship at EDI, Ahmedabad.
- CHORFI, S. (2021). The entrepreneurial intention at the hub of the entrepreneurial process An overview of the theoretical framework of entrepreneurship. *Les Cahiers Du Mecas*, 17(1), 85-96.
- Congregado, E. (Ed.). (2007). *Measuring entrepreneurship: building a statistical system* (Vol. 16). Springer Science & Business Media.
- Cooper, S., Bottomley, C. and Gordon, J. (2004) 'Steeping out of the classroom and up the ladder of learning – An experiential learning approach to entrepreneurship education', *Industry and Higher Education*, February, 11-22.
- Dalhoum, I. F., & Jarboui, A. (2016). Un survol du concept d'entrepreneuriat/An overview of the concept of entrepreneurship. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 15(2), 367.
- Dali, C. (2014). *L'émergence de l'entrepreneuriat féminin dans un processus de développement local en milieu rural: le cas de la sous-préfecture de Gadouan en Côte d'Ivoire* (Doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski).

- Dedekuma, S. E., & Akpor-Robaro, M. O. M. (2015). Thoughts and theories of entrepreneurial emergence: A critical review of the pioneer perspectives and their relevance in Nigerian society of today. *International Journal of Business Management*, 1(8), 104-119.
- Degeorge, J. M. (2007). Le déclenchement du processus de création ou de reprise d'entreprise: Le cas des ingénieurs français. université Jean Moulin -Lyon3.
- Diamane, M., & Koubaa, S. (2016). Les approches dominantes de la recherche en entrepreneuriat. In Conférence paper, 2ème Colloque international sur L'entrepreneuriat et le développement des PME dans le monde (p. 13).
- DJEKIDEL, Y., DOUA, M., & MERRAD, R. (2021). La startup en Algérie : Caractéristiques et Obligations. *Revue d'excellence pour la recherche en économie et en gestion* Vol 05, N°01, 417-427.
- Doan, X., & Phan, T. (2020). The impact of entrepreneurial education on entrepreneurial intention: The case of Vietnamese. *Management Science Letters*, 10(8), 1787-1796.
- Edoho, F. M. (2016). Entrepreneurship paradigm in the new millennium: A critique of public policy on entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(2), 279-294.
- El Cheikh, S., Meziane, A., & Benantar, A. (2023). Business University Incubators in Algeria: A New Mechanism for the Promotion of Start-ups-M'sila University Incubator Model. *Journal of North African Economies*, 19(31), 125-144.
- Elmobayed, M. G. (2022). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of University Students in Palestine 156-132, 6(13), *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*.
- Elsamak, M., Jusoh, N., & Zamil, N. A. M. (2020). Entrepreneurship Education Action Research at Al-Aqsa Primary School Malaysia. *Ilkogretim Online*, 19(4), 2997-3010.
- European Commission. (2006, May). Entrepreneurship education in Europe: fostering entrepreneurial mindsets through education and learning. In *Final Proceedings of the Conference on Entrepreneurship Education*.
- Fabrício Jr, R. D. S., da Silva, F. R., Simões, E., Galeale, N. V., & Akabane, G. K. (2015). Strengthening of Open Innovation Model: using startups and technology parks. *IFAC-PapersOnLine*, 48(3), 14-20.
- Fayolle, A. (1999). L'enseignement de l'entrepreneuriat dans les universités françaises: analyse de l'existant et propositions pour en faciliter le développement. EM, Lyon.
- Fayolle, A. (2002). Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial: quelques idées et pistes de recherches. In *CIFPME 2002*.
- Fiddler, D. (2022). *Finding the most significant predictors of startup success with machine learning* (Bachelor's thesis). Eindhoven University of Technology, Tilburg University.
- Fillion, L. J. (1999). De l'entrepreneuriat à l'entrepreneuriologie. *Revue Organisations et territoires*, 8(1), 131-148.

- Fritsch, M., & Wyrwich, M. (2016). The effect of entrepreneurship on economic development—an empirical analysis using regional entrepreneurship culture. *Journal of Economic Geography*, 17(1), 1–33.
- Global Entrepreneurship Monitor KSA 2023-2024
- Hamour, C. (2019). *Entrepreneuriat des diplômés universitaires dans le cadre du dispositif ANSEJ* (Doctoral dissertation, Université Mouloud Mammeri).
- Hebert, R. F., & Link, A. N. (1989). In search of the meaning of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1(1), 39–49. Heider, F. (1958). The psychology of interpersonal relations.
- Hébert, R. F., & Link, A. N. (2007). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 2(4), 261-408.
- García, J. C. S., Ward, A., Sánchez, B. H., & Flores, L. (2017). Entrepreneurship education: State of the art. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 401-473.
- Garo, E., Kume, V., & Basho, S. (2015). Determinants of entrepreneurial intention among university students: Case of Albania. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, 2(2), 176-190.
- González Moreno, Á., López Muñoz, L., & Pérez Morote, R. (2019). The role of higher education in development of entrepreneurial competencies: Some insights from Castilla-La Mancha University in Spain. *Administrative Sciences*, 9(1), 16 .
- HACEINI, A. (2023). La culture entrepreneuriale chez les jeunes Algériens dans le secteur sport. , (2)15, التحدي, 674-657.
- Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I. Education+ training, 47(2), 98-111.
- Iarab, sarah. (2024). The contribution of business incubators in supporting and accompanying start-ups in Algeria - ANVREDET case study. 471-451, (1)12, المجلة الجزائرية للعلوم الإجتماعية والإنسانية.
- Ibrahim, L. S. (2011). *L'intention entrepreneuriale des étudiantes: cas du Liban* (Doctoral dissertation, Université Nancy 2).
- Jaziri, R. (2009, April). Une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat: Vers une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat. In *Entrepreneuriat et Entreprise: nouveaux enjeux et nouveaux défis*.
- Jaziri, R. (2016). Démystifier l'énigme de l'entrepreneur [Demystify the entrepreneur's enigma]. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 18(4), 1097-1122.
- Jiatong, W., Murad, M., Bajun, F., Tufail, M. S., Mirza, F., & Rafiq, M. (2021). Impact of entrepreneurial education, mindset, and creativity on entrepreneurial intention: mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 12, 724440.
- Jones, C. (2007). Developing the enterprise curriculum: building on rock, not sand. *Industry and Higher education*, 21(6), 405-413.

- Karahanna, E., Evaristo, J. R., & Srite, M. (2005). Levels of Culture and Individual Behavior. *Journal of Global Information Management*, 13(2), 1-20.
- Karimi, S., Chizari, M., Biemans, H. J., & Mulder, M. (2010). Entrepreneurship education in Iranian higher education: The current state and challenges. *European Journal of Scientific Research*, 48(1), 35-50.
- Klein, P. G., & Foss, N. J. (2008). The unit of analysis in entrepreneurship research: opportunities or investments?.
- Kurode, T., Kurode, A. V., & Moitra, K. (2016). A study of critical challenges in startup management. *Available at SSRN 3348534*.
- Kurotimi, M. F., Franklin, A., Aladei, G., & Helen, O. (2017). Entrepreneurship education as a 21st century strategy for economic growth and sustainable development. *International Journal of Mechanical and Industrial Engineering*, 11(9), 2242-2253.
- Lackéus, M. (2016). Value creation as educational practice—Towards a new educational philosophy grounded in entrepreneurship?. Chalmers TekniskaHogskola (Sweden).
- LAICHI, A., BEDDAA, M., & EL BAKKOUCHI, M. (2022). L'entrepreneur: Approches et facteurs de réussite: Cas de la ville d'Er-Rachidia. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 3(3-2), 329-348.
- Lalonde, J. F. (2012). *Entrepreneuriat arabe, cultures et équipes entrepreneuriales multiethniques* (Doctoral dissertation, HEC Montréal).
- Laviolette, E. M., & Loue, C. (2006). Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel. L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales-Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse, 25, 26-27.
- Lee, L., & Wong, P. K. (2006). Entrepreneurship education—A compendium of related issues. In *The life cycle of entrepreneurial ventures* (pp. 79-105). Boston, MA: Springer US.
- Liñán, F. (2007). 13 The role of entrepreneurship education in the entrepreneurial process. *Handbook of Research in Entrepreneurship Education*, Volume, 230.
- Longva, K. K. (2019). The impact of entrepreneurship education on students' career reflections.
- M., Johansson, D., & Karlsson, J. (2024). To be or not to be: The entrepreneur in neo-Schumpeterian growth theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 48(1), 104-140.
- Makaya, S. C. (2023). *Incidence de la posture interactionnelle de l'enseignant en entrepreneuriat sur la soutenabilité de la génération de connaissances: une approche écosystémique* (Doctoral dissertation, Université de Nanterre-Paris X).

- Matoug, S. B., Zehouani, A., Lazhar, B. M., Ziadi, S., Belarbi, G., & Abada, M. (2024). The role of entrepreneurship education in guiding university students to create their personal and professional projects within the framework of a startup. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 9(4), 15.
- Mbeteh, A. (2019). Development of a competency framework for Entrepreneurship Education Programmes in Sierra Leone (Doctoral dissertation, University of West London).
- Mendoza, F. J. (2019). Evolving Entrepreneurial Identities: An Exploratory Study. Sheffield Hallam University (United Kingdom).
- Messeghem, K. (2006). L'entrepreneuriat en quête de paradigme: apport de l'école autrichienne. *8e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME*.
- Ministry of Education and Research (2004), See the Opportunities and Make them Work: Strategy for Entrepreneurship in Education and Training.
- Moremong-Nganunu, T. E. (2009). Entrepreneurship education in developing countries: Evaluation of the start and improve your business program in Botswana (Doctoral dissertation, Faculty of Business and Enterprise, Swinburne University of Technology).
- Munyoro, G., & Phiri, A. (2020). The significance of entrepreneurial culture in Zimbabwean universities: A case study of Chinhoyi University of Technology. *Research Journal of Business and Economic Management*, 3(3), 46-68.
- Necib, A. (2024). Le développement des startups en Algérie The development of startups in Algeria. *Revue des Economies Financières Bancaires & de Management Volume*, 13(1), 602-611.
- Mwatsika, C., Kambewa, P., & Chiwaula, L. (2018). Untangling the concept of entrepreneurship towards a common perspective. *African Journal of Business Management*, 12(14), 451-470.
- Nititham, S., & Phillips, R. (2024). The Importance of Entrepreneurship Education for Startup Creation in Thailand.
- Nouiga, M. (2003). *La conduite du changement par la qualité dans un contexte socioculturel. Essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine* (Doctoral dissertation, Arts et Métiers ParisTech).
- Nurcahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.34), 44-47.
- Nwambam, A. S., Nnennaya, O. O., & Nwankpu, I. S. (2018). Evaluating the entrepreneurship education programme in Nigerian universities for sustainable development. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1-13.
- Official Gazette, Issue No. 55 dated 21 September 2020, Executive Decree No. 20-254 and Executive Decree No. 21-422 amending and supplementing, page 10.

- Ojo, S. (2013). *Diaspora entrepreneurship: A study of Nigerian entrepreneurs in London* (Doctoral dissertation, University of East London).
- Oukaci, M., & Achouche, M. (2020). Évolution de la dynamique entrepreneuriale en Algérie: une comparaison des caractéristiques de l'entrepreneur. *Revue Algérienne de Développement Economique*, 7(01), 395-408.
- Panwar Seth, K. (2020). *The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intention: An empirical study of entrepreneurship education's four key characteristics* (Doctoral dissertation, Brunel University London).
- Pesqueux, Y. (2020). *De l'entrepreneur et de l'entrepreneuriat*.
- Piperopoulos, P. (2012). Could higher education programmes, culture and structure stifle the entrepreneurial intentions of students?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 461-483.
- Pham Thi Thuy, T. (2019). *Le réseau relationnel de l'entrepreneur: le cas du Vietnam* (Doctoral dissertation, Strasbourg).
- Poidi, K. I. (2019). *Processus d'innovation dans l'entrepreneuriat : la place des artefacts dans l'activité en équipe-projet* (Doctoral dissertation, Université de Lyon) .
- Pomianek, I. (2018). Historical and contemporary approaches to entrepreneurship. Review of Polish literature.
- Rajhi, N. (2011). *Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement à l'université* (Doctoral dissertation, Université de Grenoble).
- Rodrigues, A. L. (2023). Entrepreneurship education pedagogical approaches in higher education. *Education Sciences*, 13(9), 940.
- Rusu, S., Isac, F., Cureteanu, R., & Csorba, L. (2012). Entrepreneurship and entrepreneur: A review of literature concepts. *African Journal of Business Management*, 6(10), 3570.
- Sagita, A., Shamsudin, M. S., Ramli, A., Budiharjo, R., & Himawan, A. F. I. (2024). Business Strategy and Small and Medium Enterprises (SMEs) Performance: The Moderating Role of the Business Environment. *PaperASIA*, 40(2b), 33–41.
- Salamzadeh, A., & Kawamorita Kesim, H. (2015). Startup companies: Life cycle and challenges. In *4th International conference on employment, education and entrepreneurship (EEE)*, Belgrade, Serbia.
- Samaeemofrad, N. (2021). *Business incubators: the impact of their support* (Doctoral dissertation, Leiden University).
- SAOUD, W., & meddahi, mohamed. (2024). An overview on "startups" with a glimpse on the Algerian experience. 35-25, (1)7, *مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية*.

- Santos, L. L. G. (2014). L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'Université: la contribution de la méthode des cas (Doctoral dissertation, Université de Lorraine).
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
- Short, J. C., Ketchen Jr, D. J., Shook, C. L., & Ireland, R. D. (2010). The concept of "opportunity" in entrepreneurship research: Past accomplishments and future challenges. *Journal of management*, 36(1), 40-65.
- Sikalieh, D., Mokaya, S. O., & Namusonge, M. (2012). The concept of entrepreneurship; in pursuit of a universally acceptable definition.
- Siomy, M. (2007). Développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas du Rendez-vous entrepreneurial de la francophonie.
- Tang, J., Kacmar, K. M. M., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of business venturing*, 27(1), 77-94.
- Thabet, W. M., Abusultan, Y. S., Diab, R. A., Alajrami, A. A., & Abu-Naser, S. S. (2023). The Reality of Spreading the Culture of Entrepreneurship and Proposals for Activating It (An Applied Study on the University of Al-Azhar in Gaza).
- Thiel, P., & Masters, B. (2014). *Zero to one: Notes on startups, or how to build the future*. Crown Currency.
- Tiryakı, A. (2005). Theories of entrepreneurship: A critical overview. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13).
- Touzani, A. (2024). L'Entrepreneuriat et développement économique au Maroc: Défis et Perspectives. *Revue Française d'Economie et de Gestion*, 5(5).
- Van Praag, C. M. (1999). Some classic views on entrepreneurship. *De economist*, 147, 311-335.
- Vu, H. L. (2009). *Gestion du conflit et management interculturel dans le canal de distribution : une analyse des déterminants et des effets du conflit sur la satisfaction des acteurs. Application au cas de la grande distribution au Vietnam* (Doctoral dissertation, Aix-Marseille Université).
- Welter, F., Warren, L., & Fuller, T. (2008). An emergence perspective on entrepreneurship: processes, structure and methodology.
- Youcef, H., & Hassane, D. (2013). L'impact Des Caractéristiques Individuelles Sur La Réussite D'un Jeune Entrepreneur. *El-BahithReview*, 233(1353), 1-15.
- ZERROUKI, Z. W., & TABET AOUL, W. (2020). "un éclairage sur l'impact de l'enseignement de l'entrepreneuriat sur le développement de l'esprit entrepreneurial". Cas des étudiants de la maison de l'entrepreneuriat de l'université de Tlemcen. *les cahiers du mecas*, 16(1), 40-50.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استبيان

الاستبانة في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه في المقاولاتية، الموسومة بعنوان " دور التعليم المقاولاتي في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين " : دراسة ميدانية .

تكون الإجابة على جميع العبارات، بوضع علامة (X) في المكان الذي تراه مناسباً، ونحيطكم علماً بأن إجاباتكم ستحاط بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الملاحق

الجزء الأول: البيانات الشخصية.

- 1- الفئة العمرية: من 25 الى 35 ☐ من 35 إلى 45 ☐ من 45 فما فوق ☐
- 2- الدرجة: مساعد ب ☐ مساعد أ ☐ محاضر ب ☐ محاضر أ ☐ استاذ تعليم عالي ☐
- 3- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 11 سنوات ☐
- 4- الجامعة:
- 5- مشارك في حاضنة الأعمال: نعم ☐ لا ☐

الجزء الثاني: التعليم المقاولاتي.

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: البرنامج التعليمي					
01 وجود مناهج دراسية تحتوي مواضيع وقضايا وأنشطة فعالة ضمن برامج كليات الجامعة تدعم التعليم المقاولاتي.					
02 يعتبر تضمين مادة ريادة الأعمال لطلبة طوري الليسانس أو الماجستير ضروري.					

					03 عند الطلبة شغف ورغبة في تعلم ريادة الأعمال.
					04 اهتمام الأساتذة بتوجيه الطلاب نحو اقتراح أفكار ومواضيع تخرج يمكن تطبيقها في شكل مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج.
					05 وجود أساتذة متخصصين في ريادة الأعمال بالكلية.
					06 أقوم بتقييم الطلبة بناء على المهارات والكفاءات.
البعد الثاني: الإعلام والتحسيس (أنشطة الجامعة المقاولاتية).					
					01 تنظم الكلية ندوات وملتقيات وحملات تثقيفية وتوعوية في مجال ريادة الأعمال لصالح الطلبة.
					02 تقوم الحاضنة الجامعية بتشجيع ابتكارات الطلبة الموهوبين أصحاب المشاريع المقاولاتية وتكريمهم ماديا ومعنويا.
					03 إقامة شراكات من طرف الكلية مع مستثمرين وشركات صناعية ومنح الطلبة فرصة الانخراط معهم..

04	تساهم الكلية في توعية الطلبة عبر فضاءات الانترنت.				
05	تعقد الحاضنة الجامعية أيام دراسية للطلاب لتعريفهم بالقرار الوزاري 1275 المتضمن الحصول على شهادة جامعية مؤسسه ناشئة.				
06	الحاضنة الجامعية توفر منصة رقمية لجذب واستقطاب أفكار مشاريع ريادية للطلبة المقبلين على التخرج.				
البعد الثالث: المرافقة والدعم من طرف الحاضنة.					
01	تقوم الحاضنة الجامعية بدعم معنوي ومادي للطلبة أصحاب الأفكار المقاولاتية .				
02	ترافق الحاضنة الجامعية الطلاب أصحاب المشاريع الريادية، ودعمهم ليصبحوا رواد أعمال.				
03	قيام الحاضنة بعقد اتفاقية تعاون مع مؤسسات الدعم والمرافقة الناشطة في مجال ريادة الأعمال.				
04	تنظيم الكلية زيارات ميدانية منتظمة الى مؤسسات أصحابها خريجين جامعيين.				

الملاحق

05	تزود الحاضنة الطلاب مراجع ورقية والكترونية خاصة بريادة الأعمال.				
06	تخصص الحاضنة مساحات تفاعلية للطلبة المنشئين لمؤسسات ناشئة.				

الجزء الثالث: ثقافة إنشاء المؤسسة.

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01 لدى الطالب أفكار ابداعية تمكنه من أن يصبح رائد أعمال.					
02 لدى الطالب ثقافة مقاولاتية تسمح له بتأسيس أو انشاء مشروع مقاولاتي.					
03 تقديم الدعم والمرافقة من طرف حاضنة الأعمال لأفكار الطلبة يمنح الثقة للطلاب في تجسيد مشروعه المقاولاتي.					
04 تعتبر الاتفاقيات التي تتجزها الحاضنة مع مؤسسات الدعم حافزا لولوج الطالب في عالم ريادة الأعمال.					

					05 برامج الزيارات الميدانية للخريجين فعلت لدى الطالب فكرة إنشاء مؤسسة.
					06 الإفصاح ببرامج دعم الجامعة لخريجها في تبني المشاريع الريادية يزيد من ثقافة النقاول لدى الطالب.
					07 تعد الورشات التدريبية حول المقاولاتية أسلوبا ناجحا لتنمية ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب.
					08 التعلم المشترك والجماعي مع زملاء الطالب حول موضوع المقاولاتية يساهم في إرساء ثقافة إنشاء المؤسسة لدى الطالب.
					09 تلقي الطالب دروس ومحاضرات من طرف أستاذ متخصص حول موضوع المقاولاتية يجعله أكثر إدراكا وإلماما بالمقاولية.
					10 تزويد المكتبة الجامعية بمراجع حول المقاولاتية ينمي ثقافة للطالب في هذا المجال.
					11 عقد دورات متقدمة ومتخصصة للطلبة حول المقاولاتية يزيد من ثقافة ومعرفة الطالب بالمقاولاتية.

					12	التكثيف من نشر المعارف والمهارات الريادية يكسب الطالب ثقافة المشروعات الريادية له .
					13	تعلم مهارات التفاوض يكسب الطالب قدرة في تأسيس مشروعه المقاولاتي.
					14	الافادة بتجارب ناجحة لمشاريع ريادية يحفز الطالب على أن يصبح مقاولا.
					15	تخصيص قاعات بالجامعة للطلبة أصحاب المؤسسات الناشئة يحفز الطالب على إنشاء مؤسسته الناشئة.
					16	مساهمة الجامعة بتوعية الطلاب وتزويدهم بمفاهيم وثقافة المقاوله ينمي من ثقافة الطالب حول العمل المقاولاتي.
					17	القرار الوزاري المشترك 1275 يؤدي بالطالب إلى التفكير في عنوان مذكرة تخرج، يمكن تجسيده إلى مشروع مقاولاتي ثم إلى مؤسسة ناشئة.
					18	ندوات وايام دراسية حول شهادة جامعية مؤسسة ناشئة زادت من الثقافة المقاولاتية للطالب.
					19	التعليم عن بعد يزيد من كفاءة ومهارة الطالب في إنشاء مؤسسة.

الملحق رقم (02)

قائمة محكمي الاستبانة

الرقم	الدرجة	اسم المحكم	المكان الوظيفي
01	أستاذ التعليم العالي	بن سانية عبد الرحمان	قسم العلوم الاقتصادية، جامعة غرداية.
02	أستاذ التعليم العالي	دروم أحمد	قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.
03	أستاذ محاضر أ	بوداود بومدين	قسم العلوم التجارية، جامعة غرداية.
04	أستاذ محاضر أ	هوارى عامر	قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.
05	أستاذ التعليم العالي	هزوشي طارق	قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.
06	أستاذ محاضر أ	بن عليّة لخضر	قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.
07	أستاذ محاضر أ	شقراني محمد	قسم علوم التسيير، جامعة زيان عاشور الجلفة.