



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
- تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل -

إشراف:
د. علاية ابراهيم

إعداد الطالب:
ربيع علاء

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

| | | |
|--------------|--------------|----------------------|
| رئيسا | جامعة الجلفة | د. حدادو فطيمة |
| مشرفا ومقررا | جامعة الجلفة | د. علاية ابراهيم |
| عضوا مناقشا | جامعة الجلفة | د. بن جدو عبد القادر |

السنة الجامعية: 2026 / 2025

سید محمد صالح المنجد

Sidi

الهدايا

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي أنار لنا درب العلم ووقفنا لإتمام هذا العمل المتواضع إلى من بَدَّلَ اللهُ به حال البشرية، فأخرجها من قسوة الظلام إلى رحابة النور، ومن ضيق الضلال إلى سعة الهداية، إلى النبي الذي أرسله اللهُ رحمةً للعالمين، وقدوةً للسالكين، سيدنا محمد ﷺ.

إلى أبي الغالي...

إلى من علمني أن الكفاح طريق، وأن الصبر مفتاح، إلى من كان ظلًّا أستند إليه وسندًا لا يميل، إلى من تعب ليمنحني فرصة الحلم والوصول...

أهديك هذا الجهد عرفانًا ووفاءً، وأسأل الله أن يحفظك ويدميك تاجًا فوق رؤوسنا.

إلى أمي الحبيبة...

إلى نبع الحنان ومصدر الدعاء، إلى القلب الذي حمل همِّي قبل فرحي، إلى من كان رضاها ودعاؤها سرًّا الثبات والنجاح...

مهما كتبت فلن أوفيك حقك، فأهديك هذا العمل المتواضع محبةً ووفاءً وامتنانًا.

إلى الأسرة الكريمة...

التي كانت الحزن الدافئ والسند الجميل في مختلف مراحل هذه المسيرة.

إلى أساتذتي الأفاضل

الذين أناروا لنا دروب العلم والمعرفة، وغرسوا فينا روح الاجتهاد والبحث، وكانوا لنا خير دليل نحو التميز.

إلى وطني الجزائر...

وطن الشهداء والأجداد، أرض العزة والكرامة، التي نسأل الله أن تبقى شامخة بعلم أبنائها وسواعدهم. إلى فلسطين، التي علمتني أن الوطن قد يُحتل أرضًا لكنه لا يُهزم روحًا، وأن الكرامة لا تموت مهما طال الأمد أو اشتدَّ البلاء.

إلى بلدي الطيبة دار الشيوخ...

مسقط رأسي ومنبع حناني الأول، وأرض الصالحين والأصالة والكرامة، موطن الجنور والذكريات الأولى، حيث تنبت المحبة ويكبر الانتماء، وتتشكل البدايات التي لا تنسى... إليها يعود القلب مهما ابتعدت المسافات، وفيها يجد الروح دفء الانتماء وصدق الهوية... لك مني الوفاء والاعتزاز، يا أرضًا لا يغيب عنها الحنين.

إلى أصدقائي ورفقاء الدرب

الذين شلركوني مشقة الطريق، وكانوا خير عون في لحظات الجهد والأمل.

إلى كل من آمن بقدراتنا ورافقني بالدعاء والكلمة الطيبة.

أهدي هذا الجهد المتواضع، ثمرة سنوات من السعي والاجتهاد، على أمل أن يكون خطوة نحو مستقبل أكثر إشراقًا.

إلى كل من مرَّ في حياتنا وترك أثرًا جميلًا...

هذا العمل عربون وفاء وامتنان.

شكر

﴿وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾
﴿رَبِّ أَوْزَعِنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ﴾

الحمد لله تعالى الذي وفقنا لإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

يسرني في ختام هذا الجهد العلمي أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتنا الكرام الذين أشرفوا على تكويننا العلمي والأكاديمي، وساهموا بعلمهم وخبرتهم في إثراء مسارنا الجامعي، فكانوا خير معين ومرشد في رحلة طلب العلم. كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى الدكتور طعيبة سمير، تقديراً لما قدمه من دعم وتوجيهات قيمة ونصائح بناءة وإرشادات نافعة كان لها الأثر الطيب في إنجاز هذا العمل. فجزاه الله خير الجزاء، وبارك له في علمه وعطائه، وجعل ما يقدمه في ميزان حسناته. ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كل من مدّ لنا يد المساعدة، أو قدم لنا نصيحة، أو كلمة تشجيع، أو دعوة صادقة أسهمت في مواصلة هذا المسار وإتمام هذا العمل. إلى جميع الزملاء والأصدقاء وكل من ساندنا من قريب أو بعيد، نتقدم بأصدق عبارات الامتنان والتقدير، راجين من الله تعالى أن يجزي الجميع خير الجزاء. والحمد لله أولاً وآخراً، وظاهراً وباطناً

ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية بأبعادها (روح المبادرة، وتحمل المخاطر) لدى الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وجرى تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة شملت 52 طالباً وطالبة من إجمالي مجتمع بحث قوامه 182 متكوناً بالمركز. وتمت الاستعانة بالاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعطيات الميدانية. وتوصلت الدراسة إلى أن التفاعل النشط داخل قاعات التدريب والاحتكاك المباشر بالمستثمرين يساهم بشكل قاطع في زرع روح المبادرة وتحويل الأفكار إلى مشاريع واعدة. كما أثبتت النتائج أن المرافقة والتوجيه المستمر يقللان من القلق والخوف من الإخفاق، مما يعزز القدرة على تحمل المخاطر ويغير تمثلات الطلاب نحو الفشل ليصبح محطة للتعلم وبناء الخبرة بدلاً من المسارات التقليدية. وأوصت الدراسة بضرورة رفع نوعية التكوين، وتكثيف اللقاءات الميدانية مع الشركاء الاقتصاديين، ومأسسة ثقافة الحق في الخطأ لضمان استدامة المشاريع.

الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي المقاولاتي؛ ثقافة المقاولاتية؛ مركز تطوير المقاولاتية؛ جامعة الجلفة.

Abstract:

This study aimed to determine the role of university entrepreneurship training in developing entrepreneurial culture dimensions (entrepreneurial spirit and risk-taking) among students trained at the Entrepreneurship Development Center (CDE) at the University of Djelfa. The research adopted a descriptive-analytical approach, and the study was field-tested on a simple random sample of 52 male and female students out of a total population of 182 trainees at the center. A questionnaire was utilized as the primary tool for data collection. The study found that active interaction within training sessions and direct engagement with investors conclusively contribute to fostering an entrepreneurial spirit and transforming ideas into viable projects. Furthermore, the results demonstrated that continuous guidance and mentorship mitigate the anxiety of failure, thereby enhancing risk-taking capacity and shifting students' perceptions of failure toward viewing it as a learning milestone rather than relying on traditional employment. The study recommended enhancing the quality of training, intensifying field meetings with economic partners, and institutionalizing the culture of the "right to make mistakes" to ensure project sustainability.

Keywords :University Entrepreneurship Training; Entrepreneurial Culture; Entrepreneurship Development Center; University of Djelfa.

فهرس الموضوعات

المحتويات

| | |
|---------|--|
| | الاهداء |
| | شكر |
| | ملخص: |
| | فهرس الموضوعات |
| | فهرس الجداول |
| | مقدمة |
| 14..... | الفصل الاول: الإطار المنهجي للدراسة |
| 15..... | 1. الإشكالية |
| 18..... | 2. الفرضيات: |
| 18..... | 3. أسباب اختيار الموضوع: |
| 20..... | 4. أهمية الدراسة: |
| 21..... | 5. أهداف الدراسة: |
| 22..... | 6. تحديد المفاهيم: |
| 33..... | 7. المقاربات النظرية: |
| 35..... | 8. الدراسات السابقة: |
| 43..... | الفصل الثاني: التكوين الجامعي المقاولاتي |
| 44..... | تمهيد: |
| 45..... | 1. تعريف التكوين الجامعي المقاولاتي: |

2. نشأة التكوين الجامعي المقاولاتي: 48
3. أهداف التكوين الجامعي المقاولاتي: 49
4. مساهمات التكوين الجامعي المقاولاتي: 50
5. الأبعاد المحددة للتكوين الجامعي المقاولاتي: 51
6. الطرق البيداغوجية المعتمدة في التكوين الجامعي المقاولاتي: 54
7. أساسيات التكوين الجامعي المقاولاتي: 55
8. أبعاد التكوين الجامعي المقاولاتي: 57
9. أهم فضاءات الدعم والتأطير في الجامعة: 59
- 63 خلاصة الفصل
- 65 الفصل الثالث: الثقافة المقاولاتية
- 66 تمهيد:
1. ماهية الثقافة المقاولاتية: 67
2. أشكال الثقافة المقاولاتية: 68
3. خصائص (عناصر) الثقافة المقاولاتية: 69
4. مقومات ثقافة المقاولاتية: 71
5. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للثقافة المقاولاتية: 74
6. أبعاد الثقافة المقاولاتية: 75
7. العوامل المؤثرة على الثقافة المقاولاتية: 77
8. أساليب اكتساب الثقافة المقاولاتية: 80
9. النظريات المفسرة للثقافة المقاولاتية 82

| | |
|-----|---|
| 88 | خلاصة الفصل |
| 90 | الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية |
| 91 | تمهيد: |
| 92 | 1. الدراسة الاستطلاعية |
| 92 | 2. المنهج |
| 93 | 3. عينة الدراسة |
| 94 | 4. الأدوات المستعملة في الدراسة |
| 95 | 5. مجالات الدراسة |
| 97 | خلاصة الفصل: |
| 99 | الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج |
| 100 | تمهيد: |
| 100 | تمهيد: |
| 101 | 1. عرض وتحليل البيانات |
| 101 | 1. 1. عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية |
| 106 | 1. 2. عرض وتحليل البيانات التكوينية الجامعية المقاولاتي |
| 116 | 1. 3. عرض وتحليل بيانات تنمية ثقافة المقاولاتية |
| 128 | 1. 4. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى: |
| 134 | 1. 5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية: |
| 140 | 2. مناقشة النتائج |
| 140 | 2. 1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى: |

| | | |
|-----|-------|-------------------------------------|
| 142 | | 2. 2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية: |
| 144 | | 2. 3. مناقشة نتائج العامة: |
| 147 | | خاتمة: |
| 150 | | قائمة المصادر و المراجع |

فهرس الجداول

| الرقم | الجدول | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 01 | الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس | 101 |
| 02 | الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب السن | 102 |
| 03 | الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي | 103 |
| 04 | الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب امتلاك فكرة مشروع مسبقة قبل التكوين | 104 |
| 05 | الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة مشاركتهم في النقاشات التكوينية | 106 |
| 06 | الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعامل المدربين مع الطلبة أثناء النقاش | 107 |
| 07 | الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب نمط تفاعلهم عند حضور مقال أو مستثمر | 108 |
| 08 | الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الإجابة وتلقي الحلول للمشاكل المطروحة | 109 |
| 09 | الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب وصف العلاقة الاجتماعية بين الطلبة داخل التكوين | 110 |
| 10 | الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب تلقي توجيه شخصي بخصوص فكرة المشروع | 111 |
| 11 | الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة ومستوى متابعة أفكار مشاريعهم | 112 |
| 12 | الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الإجراءات المتخذة عند تعثر فكرة المشروع | 113 |
| 13 | الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب تقييمهم لنصائح المدربين بخصوص مشاريعهم | 114 |
| 14 | الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب مدى تشجيع المؤطرين لهم على الاستمرار رغم الصعوبات | 115 |
| 15 | جدول رقم (15): المشاركة في نشاطات مقاولاتية خارج التكوين | 116 |
| 16 | جدول رقم (16): التعامل مع فكرة مشروع جديدة | 118 |
| 17 | جدول رقم (17): التعامل مع معلومات مقاولاتية جديدة | 119 |
| 18 | جدول رقم (18): الموقف عند طلب تقديم فكرة أمام المجموعة | 120 |
| 19 | جدول رقم (19): التصرف في حال عدم وجود فكرة مشروع جاهزة | 121 |
| 20 | جدول رقم (20): النظرة إلى احتمال فشل المشروع | 122 |
| 21 | جدول رقم (21): مدى تفضيل التجربة على ضمان النجاح | 123 |
| 22 | جدول رقم (22): مفهوم الفشل في المشروع لدى المبحوثين | 124 |

| | | |
|-----|---|----|
| 125 | جدول رقم (23): النظرة لفكرة البدء بمشروع صغير دون ضمانات كاملة | 23 |
| 126 | جدول رقم (24): مدى التفكير في المشروع الخاص بديلاً عن المسار الوظيفي التقليدي | 24 |
| 128 | جدول رقم (25): دور حضور المستثمرين في تحفيز الطلبة على تطوير أفكارهم الجديدة. | 25 |
| 130 | جدول رقم (26): تأثير أسلوب تعامل المدربين على جرعة الجرأة والتردد لدى الطلبة عند عرض أفكارهم | 26 |
| 132 | جدول رقم (27): دور الإجابات الواقعية للمؤطرين في زيادة رغبة الطلبة بالبحث والتعمق المعرفي. | 27 |
| 134 | جدول رقم (28): أثر توجيهات المدربين عند تعثر المشروع في تغيير نظرة الطلبة تجاه الفشل. | 28 |
| 136 | جدول رقم (29): علاقة نصائح المدربين بمدى جدية تفكير الطلبة في تأسيس مشروعهم الخاص بدلاً من الوظيفة. | 29 |
| 138 | جدول رقم (30): دور تشجيع المؤطرين في تقليل الخوف من الفشل ومواجهة الصعوبات | 30 |

مقدمة

مقدمة

تشكل الثقافة المقاولاتية في البيئة الاقتصادية المعاصرة القوة المحركة للتنمية المستدامة، والركيزة الهيكلية التي تعول عليها المنظومات الدولية لإعادة هندسة أسواق العمل وخلق البدائل الاستراتيجية للوظائف الكلاسيكية؛ إذ تحول الاستثمار في هذا الفكر من مجرد مبادرات تنظيمية أو تجارب فردية معزولة إلى فلسفة سلوكية متكاملة ترعاها المؤسسات لبناء جيل يمتلك روح المبادرة والابتكار. وفي هذا الصدد، تشهد المنظومة الوطنية توجهات حثيثة الرامية إلى فك الارتباط بالاقتصاد الريعي عبر غرس آليات الفكر المقاولاتي وسط الكفاءات الشابة، وتفعيل التدابير التنموية التي تذلل العقبات أمام حاملي المشاريع الناشئة. وتمثل الجامعة النواة الأساسية والبيئة الاجتماعية الحاضنة لتشكيل هذا الوعي الاستثماري، وهو الواقع المشهود في الفضاء التعليمي لجامعة الجلفة، حيث تبرز الحاجة الميدانية الملحة لتتبع النضج السلوكي للطلبة، ورصد مدى استعدادهم الفكري لبلورة أفكار ريادية قادرة على مجابهة متطلبات السوق المحلية وتجاوز نمطية التفكير التنفيذي.

وفي ضوء هذه الأهمية البالغة، يعتلي التكوين الجامعي المقاولاتي صدارة الآليات التربوية والتنظيمية القادرة على إحداث نقلة نوعية في البناء المعرفي للأفراد، متجاوزاً المناهج البيداغوجية التقليدية القائمة على حشو المعارف النظرية الجافة. ويرتكز هذا المسار التكويني الحديث على إرساء مناهج بيداغوجية تفاعلية تتلاءم مع حركية البيئة المقاولاتية، وتعمل على صقل المهارات

القيادية وتوطين الممارسات التطبيقية اللازمة لإنشاء المشاريع وتسييرها في مراحلها الأولى. كما يمتد هذا النمط التعليمي ليتجاوز أسوار المدرجات التقليدية نحو برامج وورشات عملية تكسب الطالب أدوات الملاحظة الميدانية، والقدرة على قراءة المؤشرات الاقتصادية واقتناص الفرص الاستثمارية وتوقع المتغيرات، مما يجعله مدخلاً تنظيمياً حيوياً لإعادة صياغة التوجهات المهنية والذهنيات الاستثمارية لدى الخريجين.

من هذا المنطلق، يتبلور الاهتمام البحثي حول طبيعة الروابط القائمة بين توفير هذه البيئة التعليمية المتخصصة وصناعة النوايا السلوكية والتوجهات الريادية لدى الطلاب، وبحث مدى إسهام تلك المساقات والأنشطة في تنمية المبادرة الفردية والشجاعة الفكرية لديهم. إن التقصي العلمي في هذا السياق يتجه نحو استقراء الدور الذي تؤديه آليات التفاعل والتواصل التشاركي في تحفيز الدوافع الذاتية التي تدفع بالمتكولين نحو قيادة التغيير والابتكار، علاوة على اختبار مدى فاعلية أساليب المرافقة المستمرة والنصح الاستشاري في بناء الحصانة النفسية والمهنية للطلبة، بما يمكنهم من تقبل المخاطر الاقتصادية والتجارية المحسوبة، وإعادة تشكيل مفهوم الإخفاق في أذهانهم ليتحول من عقبة مثبطة للنشاط إلى محطة موضوعية لبناء الخبرة العملية ودعم العصامية الذاتية.

ويتجذر هذا الطرح المنهجي ميدانياً عند دراسة الدور المحوري الذي ينفرد به مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة، بوصفه الفضاء الاجتماعي والتنظيمي المعاصر الذي يستقر في نقطة

التماس بين المعرفة الأكاديمية والواقع الاقتصادي للمحيط. إن وجود هذا المركز كحلقة وصل
تفاعلية يفرض بالضرورة قياس الأثر الفعلي والعملي لبرامجه التدريبية وأنشطته التوجيهية في
تعديل التمثلات السلوكية وتطوير المهارات التنفيذية للطلبة المتكويين؛ إذ تسعى الممارسات
التأطيرية داخل هذا السياق المؤسسي إلى نقل الدارسين من مربع التردد الأكاديمي والانتظارية
الوظيفية إلى مربع الممارسة الميدانية الفعلية، من خلال تزويدهم بمنظومة متكاملة من القيم
المقاولانية التي تمكنهم من ولوج عالم الاستقلال المهني وإدارة الأزمات بثبات.

الفصل الأول: الإطار

المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية
2. الفرضيات
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. مفاهيم الدراسة
7. المقاربات النظرية المعتمدة في الدراسة
8. الدراسات السابقة

1. الإشكالية

تُعد ثقافة المقاولة المحرك الأساسي للتنمية المستدامة والركيزة الاستراتيجية التي تراهن عليها دول العالم لإنعاش اقتصاداتها وصناعة بدائل حقيقية للوظائف التقليدية؛ حيث انتقل الاهتمام بها من مجرد مبادرات فردية معزولة إلى منظومة فكرية وسلوكية متكاملة تتبناها الأمم لإعادة تشكيل الوعي الاستثماري لدى أفرادها. وفي هذا السياق، لم تكن الجزائر بمعزل عن هذه التحولات الجذرية، بل سارعت إلى تبني استراتيجيات وطنية مكثفة تهدف إلى غرس الفكر المقاولة في أوساط الشباب، ونشر قيم المبادرة والابتكار كبديل حتمي لتنويع الاقتصاد الوطني خارج قطاع المحروقات. وتظهر تجليات هذا التوجه بشكل ملموس في الفضاءات الجامعية التي أصبحت الحاضن الأول لهذه الطاقات الشابة، لاسيما داخل البيئة المحلية لجامعة الجلفة، حيث برزت الحاجة الميدانية إلى دراسة واقع هذه الثقافة لدى الطلبة، وفهم مدى نضج وعيهم الريادي وقدرتهم على بلورة أفكار استثمارية قادرة على مواجهة تقلبات السوق المحلية. وتماشياً مع هذه الأهمية البالغة لثقافة المقاولة، فرض التكوين الجامعي المقاولة نفسه كأحد أهم الأدوات التعليمية والتنظيمية المعاصرة القادرة على إحداث

ثورة في الفكر التعليمي، متجاوزاً المقاربات الكلاسيكية القائمة على التلقين النظري البحت. ويتأسس هذا النمط التكويني الحديث على مناهج بيداغوجية تفاعلية تتجاوب مع متطلبات البيئة الاقتصادية المتغيرة، وتعمل على صقل المهارات القيادية وتطوير المعارف التطبيقية التي يحتاجها صناع المشاريع في مستهل مسارهم المهني. كما يتجاوز هذا التكوين حدود قاعات التدريس المعتادة ليتجسد في برامج تدريبية متخصصة وأنشطة حوارية تهدف بالدرجة الأولى إلى إكساب الفرد آليات التحليل الاقتصادي، وكيفية قراءة وتوقع الفرص المتاحة في بيئة الأعمال، مما يجعله مدخلاً هيكلياً لا غنى عنه لإعادة صياغة العقلية الاستثمارية والمهنية للأفراد.

من هنا، يبرز التساؤل المنهجي حول طبيعة الروابط القائمة بين توفير هذه البيئة التعليمية المتخصصة وبين صناعة التوجه الريادي لدى الدارسين، ومدى مساهمة تلك المساقات التدريبية واللقاءات التفاعلية في بناء عقلية قوامها المبادرة الفردية والشجاعة الفكرية. إن البحث في هذا السياق يتجه نحو استقراء كيف يمكن لآليات الدعم البيداغوجي والأساليب الحوارية التشاركية أن تتحول إلى دافع ذاتي ينمي لدى الطلاب روح القيادة والابتكار، علاوة على رصد مدى قدرة تلك الحصص التكوينية

والنصائح الاستشارية المستمرة على تعزيز صلابتهم النفسية والمهنية، بما يتيح لهم تقبل المخاطر التجارية والاقتصادية المحسوبة، وتحويل فكرة الفشل من عقبة محبطة إلى محطة لبناء الخبرة العملية والتعلم المستمر.

ويتجسد هذا الترابط المنهجي بشكل وثيق عند تسليط الضوء على الدور المحوري الذي يلعبه مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة؛ باعتباره الفضاء الاجتماعي والتنظيمي الحديث الذي يقع في نقطة التماس بين التكوين الأكاديمي والبيئة الاقتصادية المحيطة. إن وجود هذا المركز كحلقة وصل ميدانية يضعنا أمام ضرورة تحليل الأثر الفعلي لبرامجه التكوينية وأنشطته التأطيرية في إعادة صياغة المفاهيم السلوكية للطلبة المتكويين؛ حيث يهدف التواجد داخل هذا الإطار المؤسسي إلى معرفة مدى نجاح أساليبه البيداغوجية التفاعلية ومرافقتها المستمرة في نقل الطلاب من حيز التردد الأكاديمي إلى حيز التطبيق الفعلي، وتنمية ثقافة مقاولاتية حقيقية تمكنهم من خوض غمار الاستقلال المهني بثبات.

وبناءً على ما تقدم من طروحات وتحديد للمتغيرات، يمكن صياغة الإشكالية

الرئيسية لهذه الدراسة في التساؤل الجوهري التالي:

ما دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المتكويين

بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة؟

1. ماهو دور التفاعل داخل التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية روح المبادرة لدى الطلبة

المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة؟

2. ماهو دور المرافقة أثناء التكوين الجامعي المقاولاتي في تعزيز قدرة الطلبة المتكويين بمركز

تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة على تحمّل المخاطر؟

2. الفرضيات:

1. يساهم التفاعل داخل التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية روح المبادرة لدى الطلبة المتكويين

بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة

2. تساهم المرافقة أثناء التكوين الجامعي المقاولاتي في تعزيز قدرة الطلبة المتكويين بمركز تطوير

المقاولاتية بجامعة الجلفة على تحمّل المخاطر.

3. أسباب اختيار الموضوع:

3. 1. أسباب ذاتية:

✓الميول الشخصي نحو مجال المقاولاتية وريادة الأعمال

✓ الرغبة في فهم سلوكيات وذهنيات الطلبة الجامعيين تجاه العمل والمبادرة الفردية

✓ الرغبة في تعزيز وعي الطلبة بأهمية العمل الحر وتنمية روح المبادرة لديهم.

✓ الرغبة في اكتساب خلفية معرفية ومنهجية تمكني من ولوج عالم المقاوالاتية مستقبلا كصاحب

مشروع أو مستشار في مرافقة المؤسسات الناشئة.

✓ كوني طالبا جامعيًا، دفعني الفضول العلمي لإستكشاف مدى ملائمة البرامج التكوينية الحالية

مع تطلعات واحتياجات الطلبة الحقيقية في الميدان.

3. 2. أسباب موضوعية:

✓ الاهتمام المتزايد بإدماج المقاوالاتية في الجامعة.

✓ التحولات الاقتصادية في الجزائر التي تشجع على التوجه نحو المقاوالاتية.

✓ أهمية معرفة مدى فعالية التكوين المقاوالاتي في الواقع.

✓ الرغبة في تسليط الضوء على مدى نجاح القرار الوزاري (شهادة جامعية - مؤسسة ناشئة) من

خلال دراسة دور مراكز تطوير المقاوالاتية (CDE) كحلقة وصل أساسية.

✓ بندرة الدراسات التي تتناول "مراكز تطوير المقاوالاتية" في بيئتها الجديدة، مما يجعل هذا البحث

إضافة مرجعية للطلبة والباحثين في هذا التخصص.

4. أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة لكونها تعالج موضوعاً يقع في قلب التحولات الراهنة التي تشهدها الجزائر، خاصة في ظل التوجه نحو بناء اقتصاد مستدام مبني على المعرفة والابتكار. وتتجلى هذه الأهمية في تسليط الضوء على المقاومات كأداة استراتيجية لمواجهة تحديات البطالة وتفعيل دور الشباب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية البحث في إبراز الدور المحوري للجامعة، ليس فقط كمؤسسة تعليمية، بل كحاضنة لروح المبادرة وتحفيزهم على التفاعل الإيجابي، كما تساهم هذه دراسة في تبيان أثر المرافقة المستمرة التي يوفرها مركز تطوير المقاومات (CDE) في صقل شخصية الطالب، وتعزيز قدرته على تحمل المخاطر المدروسة وتجاوز العقبات برؤية مقاومات واضحة حيث تعمل البرامج التكوينية والورشات والأنشطة الميدانية على جسر الهوة بين النظرية والتطبيق. إن قيمة هذه الدراسة تكمن في محاولتها فهم كيفية تحويل المسار الذهني للطالب من البحث عن الوظيفة إلى صناعة الفرصة، وإكسابه المهارات اللازمة التي تمكنه من خوض غمار العمل الحر بكل ثقة ومنهجية، مما يجعل من نتائج هذه الدراسة مرجعاً لتقييم مدى نجاح هذه الجهود التكوينية في غرس ثقافة مقاومات حقيقية ومستدامة.

5. أهداف الدراسة:

- تحديد أهداف الدراسة يعتبر خطوة مهمة لفهم موضوع البحث بشكل أفضل ولتوضيح أي نقاط غير واضحة فيه. وتهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى عدة أهداف محددة وهي:
- ✓تطوير مهارات الطالب الجامعي لتأسيس وإدارة مشروعه الخاص.
- ✓إبراز دور مركز تطوير المقاولاتية في نشر الثقافة المقاولاتية داخل الجامعة.
- ✓قياس مدى مساهمة المرافقة البيداغوجية والتقنية التي يوفرها المركز في تقليل حدة التخوف من الفشل لدى الطلبة المقاولين.
- ✓رصد مدى نجاح التكوين في تعزيز القدرة على تحمل المخاطر المدروسة واتخاذ القرارات في ظروف عدم التأكد.
- ✓معرفة دور المركز في خلق قنوات تفاعل بين الطلبة والمتعاملين الاقتصاديين والخبراء الميدانيين.
- ✓دراسة مدى فاعلية الورشات والأنشطة في تحويل روح المبادرة من مجرد رغبة لدى الطالب إلى سلوك تنفيذي لتجسيد مشروع على أرض الواقع.

✓ التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الطلبة أثناء فترة التكوين بالمركز ومحاولة اقتراح حلول لتجاوزها

6. تحديد المفاهيم:

6.1. تعريف التكوين:

لغة:

تكون، تكوين وهو إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، التأليف الصنع، الإنشاء، الهيئة والشكل¹.

اصطلاحاً:

التكوين: حسب العديد من الباحثين يعرف التكوين على أنه . عملية اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان و تحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل و للسلطة ، و الأنماط السلوكية و المهارات الملائمة و العادات اللازمة لأجل رفع مستوى الأداء و زيادة الإنتاجية.

¹ قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص178.

ويعرف أيضا التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء ، وطرق العمل والسلوك و الاتجاهات ، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

التكوين يعرف هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا.

التكوين هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والاتجاهات¹.

تعريف الإجرائي للتكوين: هو عملية تعليمية منظمة ومخططة تهدف إلى إكساب الفرد معارف و مهارات و اتجاهات محددة ،ويقاس بمدى التحسن الذي يطرأ على مستوى أدائه وسلوكه نتيجة ذلك

6. 2. الجامعة:

هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتتمثل وظائفها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع... وهي مؤسسة اجتماعية أنشأها

¹ أوكيل رايح ،دور التكوين في بناء الفكر المقاولاتي لدى الأفراد ،مجلة المعارف (مجلة علمية محكمة)،جامعة أكلي محند اولحاج ،البويرة،السنة التاسعة ،العدد17،سنة ديسمبر 2014،ص268.269.

المجتمع لخدمة بعض أغراضه، فالعلاقة بين التعليم الجامعي والمجتمع تفرض عليه أن يكون وثيق الصلة بحياة الناس ومشكلاتهم وأمالهم، والجامعة ليست خارج الكيان الاجتماعي العام لأي عصر بل داخلها، وليست شيئاً منعزلاً وليست شيئاً تاريخياً لا يكاد يتأثر بالقوى والمؤثرات الجديدة، إنما تعبر عن العصر، كما أنها عامل له أثره في الحاضر والمستقبل

كما أنها المنظمة التي طورت القدرة على التكيف والتغير المستمر لأن جميع أعضائها يقومون بدور فاعل في تحديد وحل القضايا المختلفة المرتبطة بالعمل.

يتضمن مصطلح الجامعة أبعاداً عديدة منها جامعة المعارف عامة مشتركة تمثل قاعدة للمهن المتخصصة وجامعة لمختلف إبداعات الفكر الإنساني وجامعة الثوابت المجتمع و خصوصياته الثقافية، وجامعة الموارد ومصادر المعرفة، بما ييسر تجديدها ونتاجها وجامعة المقومات الحياة من حيث الشراكة الفاعلة في الحياة الجامعية، وجامعة لفرق عمل متكاملة ومتعاونة تتألف مدارسهم الفكرية لخدمة الطلاب والارتقاء بالبحث العلمي وخدمة المجتمع.

فالجامعة عبارة عن نظام يتألف من مجموعة من العناصر المتكاملة التي تكون في تفاعل متبادل، ولكي يتم فهم ذلك النظام لابد من فهم أهم مكوناته التي تعد حلقات مستمرة ومتكاملة من المدخلات والعمليات والمخرجات¹.

¹ فضيلة أمير، نحو تثمين مشاريع الطلبة وتشجيع روح المبادرة وخدمة للتنمية الوطنية، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 08، العدد 02، سنة 2023، ص 494.

تعريف الإجمالي للجامعة: هي مؤسسة اجتماعية علمية منظمة تمثل نظاماً متكاملًا من المدخلات والمخرجات، تضطلع بوظائف التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

6.3. المقاولاتية:

كلمة المقاولاتية فرنسية الأصل¹ وتعرف على أنها القدرة على جمع المصادر واستغلالها من أجل اقتناص فرص الأعمال والفرص الاقتصادية والبناء عليها في تطوير السلع والخدمات ونتاجها وبيعها، كما تعني أيضا استحداث مجال عمل جديد من خلال الإبداع والابتكار أو من خلال تطوير على مجال موجود سابقا، بإجراء تعديل جزئي عليه يتماشى مع حداثة التطور التقني والعلمي².

تعرف المقاولاتية بأنها عملية يقوم من خلالها فرد بممارسة نشاط أو عمل بهدف إنشاء مؤسسة جديدة لتحقيق أهداف اقتصادية، ويُطلق على هذا الفرد اسم الريادي، الذي يعمل على ابتكار شيء ذا قيمة³.

¹ أبو قرن سعيد، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة : دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2015، ص9.

² المحتسب زهير أحمد، رياديات الأعمال في فلسطين: الواقع والتحديات والتوصيات، "دراسة حالة محافظة الخليل"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2019، ص14.

³ Eroglu Osman, Picak Murat. Entrepreneurship, National Culture and Turkey. International Journal of Business and Social Science, Vol 02, No 16, 2011, p.146

تعريف الإجرائي للمقاولة: تعرف بأنها مجموعة الاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها الطالب، والتي تدفعه إلى اكتشاف الفرص، وابتكار الأفكار، والمبادرة إلى تجسيدها في شكل مشاريع قابلة للتنفيذ، مع الإستعداد لتحمل المخاطر واتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق أهدافه الاقتصادية والمهنية.

6.4. مفهوم التنمية:

لغة: « نمت الشيء أو الحديث تنمية : أنماه، ونقى النار : أشبع وقودها »¹.

التنمية كلمة لها أكثر من مفهوم فهناك من يرى أن التنمية ببساطة شديدة هي الانتقال من حال إلى حال أفضل، أو انتقال المجتمع من وضعه الحالي إلى وضع أفضل بكل المقاييس وخلال فترة زمنية معينة يحددها المجتمع فيما يطلق عليه خطة التنمية.

والتنمية هي إتاحة وتوسيع فرص ومجالات الاختيار أمام البشر بما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة أو تحسين نوعية حياة البشر².

التنمية: هي عملية واعية ومخططة وهادفة تتطلب تنظيماً من قبل الدولة من خلال تدخلها بواسطة السياسات التنموية الجزئية القطاعية والشاملة الوطنية، حيث تصبح الدولة من خلال هذا

¹ المعجم الوسيط: مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، الطبعة الرابعة، 2008، ص995.

² سعد طه علام، التنمية والمجتمع، مكتبة مدبولي، ط1، القاهرة، سنة 2006، ص13 و25.

التدخل مسؤولة عن النجاح أو الفشل في توظيفها كل الإمكانيات المتاحة، وبالتالي فهي توجه المجتمع دون أن تتركه ينمو تلقائياً .

هناك من علماء الاجتماع: من يرى بأن التنمية هي تغير إجتماعي ، لكن التنمية هي عملية مقصودة من خلال سياسات محددة تشرف عليها هيئات قومية رسمية مع هيئات محلية بهدف إيجاد نظم أو قوى اجتماعية جديدة توجهها وتنشطها وتهيئ الظروف لذلك لتحقيق هذا التغير .

قد رأى بعض الباحثين بأن التنمية هي وسيلة للتحويل في الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية من حالة العجز والتخلف إلى حالة القدرة والتقدم، وهي عملية حضارية لا تقتصر على ارتفاع متوسط دخل الفرد فقط وإهمال الجوانب الأخرى للتنمية مثل توزيع الدخل وتلبية الحاجات الأساسية للمجتمع.

كما عرفت التنمية بأنها رفع للمجتمع ونظامه الإجتماعي نحو حياة أفضل ، وأنها عملية تعمل على توسيع الحقوق والقدرات، وهناك إتجاه يرى بأن التنمية عملية تهدف إلى تحقيق تطوير الاقتصاد وتخليصه من التبعية الأجنبية وتحقيق الرفاهية للإنسان ، من خلال تحكم الدولة في الموارد وتوجيه الإقتصاد لصالح رفاهية المجتمع

من خلال ما تقدم من تعريفات نجد أن التنمية عبارة عن عملية هادفة تتحقق من خلال تحسين دائم ومخطط في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتعليمية للمجتمع من خلال تدخل عدة فاعلين رسميين وغير رسميين في هذه العملية¹.

تعريف الإجراءي للتنمية: هي عملية واعية ومخططة تهدف إلى تحسين القدرات والموارد المتاحة من خلال تنظيم وتوجيه الجهود لتحقيق التقدم.

6. 5. مفهوم الثقافة:

لغة: جاء في المعجم الوسيط : « ثقّف . ثقفا : صار حَذَقًا فطناً، فهو ثقّف... والثقافة: العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحذق فيها »².

اصطلاحاً: يعتبر العالم الأنثروبولوجي البريطاني إدوارد بارنات تايلور (Edward Taylor) أول من قدم تعريف للثقافة في كتابه الثقافة البدائية الذي صدر سنة 1871 وسرعان ما ترجم إلى الفرنسية سنة 1876 ، والذي يعرف فيه الثقافة على أنها الكل المركب الذي يشمل

¹ معمري بن عيسى، التنمية: تطور مفهومها وأهم نظرياتها وعقبات وتحقيقها في الدول النامية ،مجلة أبحاث ،جامعة الأغواط ،العدد05،سنة أبريل 2018،ص55.

² المعجم الوسيط،مرجع السابق،ص101.

المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعرف وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع¹.

وتعرف الثقافة على أنها معرفة علمية مكتسبة، تتطوي على جانب معياري وتظهر في السلوك الواعي للإنسان فرداً وجماعة في معاملاته وسط الحياة الاجتماعية مع الوجود بأجزائه المختلفة.

ويعرفها قاموس Roddon على أنها " طرق وأنماط الحياة يتم بناؤها وتطويرها من قبل جماعة من الناس، ويتم توارثها من جيل إلى جيل، وعليه فالثقافة مكتسبة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نتيجة التفاعل والاحتكاك بين الأفراد، أي أن الثقافة هي أي شيء يتعلمه الإنسان ويشاركه فيه أعضاء المجتمع بشكل مباشر².

تعريف الإجرائي للثقافة: هي مجموعة المعارف والقيم والعادات والمهارات المكتسبة والممارسات السلوكية التي يطورها الأفراد ويشاركون فيها، وتظهر في سلوكهم اليومي وفي تفاعلهم مع المحيط الإجتماعي.

¹ دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، لبنان، سنة 2007، ص31.30.

² بن وريدة حمزة، التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، سنة 2023/2022، ص66.65.

6.6 . مفهوم المرافقة:

تعريف المرافقة:

أما بالنسبة لمصطلح المرافقة فقد تطرق إليه العديد من الباحثين، ولعل من أهم التعاريف نجد أن المرافقة هي عملية نقل فرد من وضعية إلى وضعية أخرى من أجل التأثير عليه لاتخاذ القرار الصائب حيث يتوقف دور المرافق في توضيح وإبراز المسار الحامل الفكرة في تقديم الاستشارات والتكوين والدعم تساهم في تنمية معرفة المؤسسة.

يعرف (Andre Letowski) المرافقة على أنها عملية تجديد الهياكل والاتصالات وتوفير الوقت اللازم من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة.

كما تعرف كذلك المرافقة على أنها تلك العملية الديناميكية الهادفة إلى تطوير الأفكار الإبداعية وتجسيدها في شكل مشاريع أو منشآت الأعمال، وذلك من خلال تقديم الدعم المالي والفني ومختلف التسهيلات اللازمة¹.

تعريف الإجرائي للمرافقة: نقصد بالمرافقة هي عملية الدعم والتوجيه التي يتلقاها الطالب خلال فترة التكوين، والتي تتمثل في تقديم توجيه شخصي حول فكرة مشروعه، ومساعدته على تعديلها

¹ زين العابدين عثمانى و سيد حياة، دور المرافقة المقاولانية في تنمية المعرفة المالية للمؤسسات الناشئة، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال ، الجزائر ، مجلد 07، العدد 01، سنة 28 مارس 2023، ص 62.

بما يتناسب مع الواقع المحلي، ومتابعة تطورها من بدايتها إلى غاية بلوغها إلى مرحلة متقدمة، مع تقديم حلول واقعية للمشكلات التي تواجهه، وتشجيعهم على الاستمرار رغم الصعوبات.

6.7. مفهوم تحمل المخاطر:

تعريف تحمل المخاطر: هي القدرة على تحمل القرارات الجريئة بالرغم من حالة عدم التأكد وعادة ما تحتسب وتدار، كما تتضمن الرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة موجودة مع تحمل الفشل و كلفته¹.

✓تعريف الإجرائي لتحمل المخاطر: نُعرّف تحمل المخاطر بأنه إستعداد الطالب لإتخاذ قرارات جريئة وخوض تجربة إنشاء مشروع خاص رغم غياب الضمانات وحالة عدم التأكد، مع تقبله لإحتمال الفشل والنظر إليه بوصفه فرصة للتعلم والتطوير، و إبدائه الإستعداد للتخلي عن المسار الوظيفي التقليدي في سبيل تحقيق طموحه المقاولاتي.

6.8. مفهوم المبادرة:

المبادرة: تعرف هي القدرة على اتخاذ الأسبقية متى تطلب الموقف ذلك².

¹ عاطف جابر عبد الرحيم، دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي (بالتطبيق على البورصة المصرية)، مجلة

جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 32، مصر، 2014، ص 54.

² العيد عمادة، شاوي رندة، الشباب المقاول: من طالبي عمل إلى عارضيه، مداخلة ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية والشباب واقع وآفاق، يوم 10 أكتوبر 2019، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر، 2019، ص220.

المبادرة: هو يعرف على أنه مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يملكون روح المبادرة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة ويكون لديهما تجاه ورغبة لإنشاء مؤسسة والبعض الآخر يعتبرون أن روح المبادرة تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة. وتعرف أيضا المبادرة على أنها تلك المبادرة التي يبدئها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية وخاصة في مجال الأعمال¹.

تعريف الإجرائي للمبادرة: هي استعداد الطالب وميله إلى اقتراح أفكار جديدة داخل التكوين، والسعي للحصول على معلومات إضافية خارج الإطار الرسمي للتكوين، والمشاركة الفعالة في أنشطة مرتبطة بالمقاولاتية خارج الحصص الدراسية، مع انتقال تفكيره من مجرد انتظار وظيفة إلى تطوير وإنشاء مشروع خاص به، ومحاولة تطوير أفكاره بدلاً من انتظار أفكار جاهزة.

7.9. مفهوم التفاعل:

¹ سايح فطيمة، دور الدوافع والمهارات في تنمية روح المبادرة لدى خريجات الجامعات، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، الترقيم الدولي الموحد 2661-7641، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، الجزائر، مجلد 02، العدد 01، سنة 2019، ص 161.

التفاعل: هي عملية دينامية مستمرة بين الأفراد أو الجماعات أساسه الملاحظة التي تؤدي إلى

استجابة تعليمية نشطة في حين تتحول تلك الاستجابة إلى ملاحظة من طرف الآخر، وبهذا

فالتفاعل في الواقع ما هو إلا عملية، تعلم تتضمن تغيرات في سلوك الكائن الحي¹.

التفاعل: هو ذلك التأثير المتبادل بين فردين بحيث يؤثر كل منهما في الآخر ويتأثر به

وتصبح بذلك استجابة أحدهما مثيرا للآخر ويتوالى التبادل بين المثير والاستجابة إلى أن ينتهي

التفاعل القائم بينهما².

تعريف الإجرائي للتفاعل: بأنه نمط من التواصل والمشاركة الفعالة بين مختلف الأطراف داخل

البيئة التكوينية، يتجسد في انخراط الطلبة في النقاشات، وتعبيرهم عن أفكارهم بحرية وأمان،

وتبادلهم التجارب والخبرات فيما بينهم، في ظل علاقة قائمة على الحوار والشراكة مع الأساتذة،

وبمساهمة فاعلين اقتصاديين يثرون النقاش بخبراتهم وتجاربهم العملية.

7. المقاربات النظرية:

نظرية التنشئة التنظيمية والمهنية

المقاربة الاستراتيجية للتسيير والتدبير ستسمح هنا ليس وحسب بالاستجابة لحاجات

التأطير، المعلومة وتحفيز الموظفين الجدد، لكنها تشجع أيضا على الحياز قيمهم الفردية إلى

¹ أبو العلا أحمد محمود، علم النفس الاجتماعي، دط، مكتبة عين شمس، القاهرة، سنة 2002، ص 14.

² فؤاد البهي السيد، علم النفس الاجتماعي، رؤية معاصرة، دط، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1999، ص 147.

المبادئ التنظيمية التي يتم البحث عنها لكي يتم إدماجها في عبارة أخرى، من الأساسي أن يستفيد التسيير من الظروف الملائمة للأسابيع والأشهر الأولى من وصول العامل الجديد لكي يتم تبني مقاربة بناءة لعملية التنشئة التنظيمية. من جهة أخرى، تم تبين أنه في ظل غياب دعامة تنظيمية فإن الموظف الجديد يمكن أن يتأثر بثقافات فرعية، إن لم نقل مضادة لتوجهات المنظمة وربما قد يطور آلياته الخاصة للتكيف. عندها، فإن الشروط المتأخرة للتدبير لا يمكنها بالضرورة أن تؤدي إلى إعادة

موقعة التصور الذي قام العامل الجديد بتطويره عن وسطه المهني. لأن الفرد الذي يكون قد بلغ منطقة ارتياح، يبحث عن المعلومات التي تليق بمخطاطته المرجعية بدلا من التغيير¹.

يمر الطالب الجامعي داخل مركز تطوير المقاولاتية (CDE) بجامعة الجلفة بمرحلة تحول حساسة تُشبه تماماً وضعية "الوافد الجديد" إلى بيئة تنظيمية ومستقبلية مغايرة؛ حيث يدخل المركز وهو محمل بتمثيلات وتصورات مسبقة مستمدة من محيطه الاجتماعي والأكاديمي، تميل في الغالب نحو ثقافة "انتظار الوظيفة الآمنة" وتجنب المخاطرة. ويتجلى الدور الاستراتيجي للمركز هنا في استغلال "الفترة الذهبية" الأولى (الأسابيع والأشهر الأولى من التكوين والاحتصاص) ليوجه طموحات وقيم الطالب الفردية نحو مبادئ الابتكار وإدارة المخاطر، بهدف إعادة تشكيل

¹ ساسي سفيان التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولايتي الطارف وعبابة (سيانا)، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3 (2017)، ص 6

هويته المهنية ودعوته للانسلاخ من عقلية الطالب الأكاديمي الكلاسيكي نحو تبني "هوية مقاولاتية" حقيقية.

وفي المقابل، فإن غياب الدعامة التنظيمية الفعالة والمرافقة الحقيقية داخل المركز خلال هذه المرحلة الحرجة، يدفع الطالب سريعاً إلى الانكفاء نحو "منطقة الارتياح" الخاصة به، متأثراً بالثقافات الفرعية والمثبطة السائدة في محيطه الجامعي بالجلفة، فيطور آليات تكيف تقليدية تعيد تكريس فكرة البحث عن الأمان الوظيفي؛ وعندها يصبح من الصعب جداً على أي تكوين أو تدبير متأخر تعديل مخططاته المرجعية وتصوراتهِ الذهنية التي تكون قد تشكلت وتصلبت بالفعل.

8. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات الجزائرية

1. دراسة عقاد مهدي ويحياوي أحمد، 2024:

بعنوان دور التكوين الجامعي في تنمية وتعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة - دراسة حالة جامعة بومرداس .- تمثلت طبيعة هذه الورقة كدراسة حالة ميدانية تهدف إلى تحديد دور التكوين الجامعي في تنمية وتطوير قدرات ومهارات الطلبة التي تسمح لهم بطرح أفكار ابتكارية يمكن تجسيدها كمشاريع مقاولاتية، حيث ركز البحث على جامعة بومرداس كمجتمع وعينة للدراسة، ومستعيناً بأداة رصد الأنشطة التحسيسية والتكوينية وآليات المرافقة المتاحة للطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تبرز وجود أنشطة تحسيسية فاعلة داخل جامعة بومرداس تسعى إلى توجيه الطلبة نحو

الفكر المقاولاتي وإنشاء المشاريع بما يتوافق مع تخصصاتهم، مع تقديم دعم ومرافقة ملموسة لحاملي المشاريع عبر أجهزة متخصصة كحاضنات الأعمال ودار المقاولاتية، مما أسهم في إطلاق العديد من الأفكار المبتكرة القابلة للتطبيق كجوانب عينية ومؤسسات ناشئة. وبناءً على هذه المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في ضرورة الاستمرار في رفع نوعية التكوين الجامعي لتنمية المهارات الذاتية والقدرات المعرفية للطلاب، بما يضمن زيادة رصيدهم المعرفي ويسهل دخولهم الفعلي إلى عالم ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات بدلاً من البحث عن الوظائف التقليدية.

2. دراسة بن وريدة حمزة، كروش صلاح الدين، وهبول محمد، 2021:

بعنوان تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال دور المقاولاتية: دراسة ميدانية لدار المقاولاتية بالمركز الجامعي لميلة. تضمنت طبيعة هذه الورقة كدراسة ميدانية تقييمية تهدف إلى معرفة الدور الفعال الذي تلعبه دور المقاولاتية في تفعيل وترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، حيث اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال اتخاذ دار المقاولاتية بالمركز الجامعي لميلة كعينة ومجتمع لبحث الواقع التطبيقي، مستعينةً بأداة استعراض واستقراء السجلات التوثيقية لأهم نشاطات دار المقاولاتية الممتدة بين سنوات (2015 و 2021). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد أن دار المقاولاتية بالمركز الجامعي لميلة ساهمت بشكل كبير جداً وفي غاية الأهمية في تفعيل ثقافة المقاولاتية وتطوير الوعي الريادي لدى طلبة المركز، وذلك بفضل تنوع وكثافة النشاطات والورشات التكوينية التي قامت بها ولا تزال تقدمها في مجال

المقاولاتية. وبناءً على هذه المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في أهمية تعزيز وتوسيع نطاق هذه الأنشطة الميدانية داخل المركز الجامعي، ودعم الشراكة بين الحاضنات والهياكل المقاولاتية لتكثيف الوعي الاستثماري وتحفيز الطلاب على الابتكار المقاولاتي المستمر.

ثانياً: الدراسات العربية

1. دراسة سعود بن لافي بن عقيد العنزي، 2025:

بعنوان الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، واتجاهاتهم نحوها (دراسة ميدانية). تمثلت طبيعة هذه الورقة كدراسة ميدانية استكشافية تسعى إلى التعرف على مستوى وعي طلاب الدراسات العليا بثقافة ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها والكشف عن أبرز المعوقات التي تحد من نشرها، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي مستهدفةً مجتمع بحث يضم (10882) طالباً وطالبة بجامعة الملك سعود، وتم سحب عينة عشوائية طبقية دقيقة بلغت (371) طالباً وطالبة، مستعينةً بأداة الاستبانة المكونة من (41) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تظهر أن وعي الطلاب جاء بدرجة مرتفعة جداً تعكس إدراكاً متقدماً لأهمية هذه الثقافة في دعم الاقتصاد، كما أن اتجاهاتهم نحو العمل الحر جاءت مرتفعة أيضاً، مع بروز معوقات بدرجة مرتفعة تتركز في نقص التمويل وصعوبة التأسيس وتفضيل الوظائف الحكومية، دون وجود فروق إحصائية تعزى

للجنس أو المرحلة. وبناءً على هذه المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في ضرورة تذليل العقبات الاقتصادية والاجتماعية وتسهيل آليات دعم المشاريع، ونشر ثقافة الاعتماد على الذات والابتكار لمواجهة تحديات نقص التمويل وصعوبة التأسيس.

2. دراسة موزة بنت عبدالله المقبالية، جواهر الجموسي، وعوض بن علي المعمري 2021:

بعنوان فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. تضمنت طبيعة هذه الورقة كدراسة تقييمية تهدف بشكل عام إلى التعرف على مدى فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الريادي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مستهدفةً عينة ومجتمع بحث تكون من (205) طالباً وطالبة من كليات العلوم التطبيقية (صحار، الرستاق، عبري، نزوى، صلالة)، ومستعينةً بأداة مقياس الاتجاه نحو ريادة الأعمال المكون من (64) فقرة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد أن لتعليم ريادة الأعمال فاعلية كبيرة جداً وحجم أثر قوي في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، كما بينت المؤشرات الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير النوع أو السنة الدراسية في مقياس الاتجاه. وبناءً على هذه المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في الاهتمام بشكل أكبر باستعراض قصص نجاح لرواد أعمال محليين، والتركيز على تنفيذ الزيارات الميدانية الطلابية لسوق العمل،

وإصدار دوريات علمية متخصصة، وتنظيم لقاء سنوي لريادة الأعمال يجمع الطلاب بالرواد الناشئين.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة Olena Mykolenko, Inna Ippolitova, Hanna Doroshenko, &

Svitlana Strapchuk, 2022:

بعنوان أثر تعليم ريادة الأعمال والسياق الثقافي على النوايا المقاولاتية لدى الطلاب الأوكرانيين: الدور الوسيط للاتجاهات والتحكم المدرك. تمثلت طبيعة هذه الورقة كدراسة تحليلية ميدانية تهدف إلى اختبار مدى مساهمة الاتجاهات الشخصية والتحكم المدرك في وساطة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال ونوايا الطلاب، وبيان أثر السياق الثقافي في ذلك، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي عبر أسلوب الانحدار الإحصائي، مستهدفةً عينة ومجتمع بحث شمل (349) استجابة من طلاب السنوات النهائية في تخصصات الأعمال والاقتصاد والإدارة بأربع جامعات في مدينة خاركييف، ومستعينةً بأداة الاستطلاع والمسح الكمي. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تثبت أن التعليم والأساليب التدريسية الموظفة تؤثر إيجابياً على اتجاهات الطلاب وقدراتهم المدركة لتأسيس المشاريع وتؤثر غير مباشر في نواياهم، في حين أن مجرد حضور المقررات دون ممارسة لا يعزز التحكم المدرك، مع ثبوت أثر السياق الثقافي الإيجابي. وبناءً على هذه

المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في ضرورة التحول نحو أسلوب التعليم القائم على الممارسة الفعلية والتطبيق العملي لرفع مستوى الوعي الريادي لدى الشباب، خاصة في المجتمعات التي تبنى ثقافتها على القيم الجماعية.

2. دراسة Nina Afriyie & Rosemond Boohene 2014:

بعنوان التعليم المقاولاتي والثقافة المقاولاتية لدى طلاب جامعة كيب كوست في غانا. تضمنت طبيعة هذه الورقة كدراسة ارتباطية كمية تهدف إلى فحص وطبيعة الارتباط بين التعليم المقاولاتي ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب كآلية لمواجهة تراجع قدرة القطاع الحكومي على التوظيف، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وبسط المعاملات الارتباطية الإحصائية، مستهدفةً عينة ومجتمع بحث تم اختيارها عشوائياً وتكونت من (203) طالباً من ثلاث كليات بجامعة كيب كوست في غانا، ومستعينةً بأداة مقياس الثقافة المقاولاتية المقسم إلى ثلاثة أبعاد أساسية (العقلية الريادية، دوافع التأسيس، والتوجه المقاولاتي). وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تؤكد وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية بين تلقي التعليم المقاولاتي وتنمية الثقافة المقاولاتية بأبعادها المتمثلة في الاستباقية والمثابرة والابتكار والمخاطرة، مما يسلح الطلاب بمهارات الاعتماد على الذات. وبناءً على هذه المخرجات، تبلورت توصيات الدراسة في جعل مادة ريادة الأعمال مساقاً أساسياً وإجبارياً يدرسه جميع الطلاب دون استثناء بغض النظر عن

تخصصاتهم، لغرس الثقافة الريادية وتحويل الخريجين إلى صناع فرص عمل ومبتكرين بدلاً من باحثين عن وظائف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه: تتفق دراستي مع جميع الدراسات في **الهدف** (تحويل الطلاب من باحثين عن عمل إلى صناع فرص)، وفي **المنهج** (الوصفي الميداني في البيئة الجامعية)، والتركيز على غرس الفكر الريادي.

أوجه الاختلاف: تنفرد دراستي بالتركيز على "مركز تطوير المقاولاتية (CDE)" في حلته التنظيمية الجديدة لمواكبة القرار الوزاري (شهادة/مؤسسة ناشئة)، وتركز على متغيرات سلوكية دقيقة ك (المرافقة، وتحمل المخاطر، والتفاعل المباشر)، عكس الدراسات السابقة التي ركزت على الوعي العام أو "دور المقاولاتية" الكلاسيكية.

التعقيب: تملأ الدراسة الحالية فجوة بحثية مهمة لندرة الدراسات حول مراكز (CDE) المستحدثة، وتستمد مشروعيتها من الحاجة لتقييم أثر الممارسة والمرافقة الفعلية داخل الجامعة الجزائرية في الوقت الراهن.

**الفصل الثاني: التكوين
الجامعي المقاولاتي**

الفصل الثاني: التكوين الجامعي المقاولاتي

تمهيد:

1. تعريف التكوين الجامعي المقاولاتي
2. نشأة التكوين الجامعي المقاولاتي
3. أهداف التكوين الجامعي المقاولاتي
4. مساهمات التكوين الجامعي المقاولاتي
5. الأبعاد المحددة للتكوين الجامعي المقاولاتي
6. الطرق البيداغوجية المعتمدة في التكوين الجامعي المقاولاتي:
7. أساسيات التكوين الجامعي المقاولاتي
8. أبعاد التكوين الجامعي المقاولاتي
9. أهم فضاءات الدعم والتأطير في الجامعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يمثل التكوين الجامعي المقاولاتي أحد التوجهات الحديثة في منظومة التعليم العالي، حيث أصبح يشكل ركيزة أساسية في إعداد رأس المال البشري وتأهيله بما يتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولا يقتصر هذا النوع من التكوين على تزويد الطلبة بالمعارف الأكاديمية فقط، بل يهدف إلى تنمية روح المبادرة والإبداع والابتكار لديهم وتحمل المخاطر ، وتعزيز قدراتهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة بدل الاعتماد على أنماط التوظيف التقليدية. وفي هذا الإطار، سعت الجزائر، على غرار العديد من دول العالم، إلى إدماج المقاولاتية ضمن التكوين الجامعي من خلال استحداث برامج ومقاييس متخصصة، وإصدار مجموعة من القرارات التنظيمية، من أبرزها القرار الوزاري رقم 1275 المتعلق بشهادة جامعية-مؤسسة ناشئة وشهادة جامعية-براءة اختراع، وذلك بهدف تكوين جيل من الطلبة المقاولين القادرين على المساهمة في التنمية وخلق الثروة.

1. تعريف التكوين الجامعي المقاولاتي:

في التعليم العالي وخاصة الجامعات، يتم توفير التكوين المقاولاتي للطلبة في كثير من الأحيان في إطار النظم المكتملة للتدريس الأكاديمي، وهو يعد جزءا من الأنظمة التي تضعها الجامعات لإنجاز مهمتها المتمثلة في الاندماج الوظيفي والاجتماعي، ويتعلق التكوين الجامعي المقاولاتي بمنطقتين اثنتين هما:

*منطق الاحتراف: ويتعلق الأمر بتوفير التدريس المتخصص في المقاولاتية لتمكين الطلبة من إنشاء نشاطهم الخاص أو الالتحاق بمؤسسات مبتكرة تسعى إلى تطوير المقاولاتية الداخلية داخلها.

*منطق الشغل: من خلال توعية الطلاب بأشكال أخرى من المهن غير التوظيف بالأجر، أو أشكال جديدة من العمل، وذلك من أجل تعزيز استقلاليتهم، وتطوير مهاراتهم فيما يتعلق بالمبادرة والابتكار وحتى الثقة بالنفس، بهدف مساعدتهم على الاندماج بشكل فعال ومستدام في سوق العمل.

ويعرف التكوين المقاولاتي الجامعي بأنه عبارة عن برامج تكوينية أكاديمية رسمية، وعلى الرغم من أن التعليم والتكوين يهدفان إلى تطوير المقاول والأنشطة المقاولاتية، إلا أنهما يختلفان من حيث الأهداف المحددة فبشكل عام، يميل التعليم الرسمي إلى التركيز على اكتساب المعرفة حول المقاولاتية، في حين تهدف برامج التكوين المقاولاتي إلى توفير المهارات اللازمة لإنشاء مؤسسة،

وبصفة عامة، يمكن تحديد مقاربتين هما: المقاربة الإدارية، والتي تركز على المهارة لتحديد أهداف التخطيط والتنظيم والرقابة في مؤسسة صغيرة، والمقاربة المنهجية، والتي تركز على إعداد مخطط الأعمال. مع ذلك، فإن معظم البرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي موجودة في كلية إدارة الأعمال أو الاقتصاد، مما يحد من الفرص المتاحة للطلاب من التخصصات الأخرى لاكتساب هذا النوع من المعرفة.

ويؤكد Alain Fayolle، أنه يمكن النظر إلى التكوين المقاولاتي الجامعي على أنه أداة بيداغوجية وسياسية وأكاديمية....

أداة بيداغوجية : يعني أنها طريقة للتكوين بشكل مختلف، ولإعادة اكتشاف المؤسسة بطريقة مغايرة، وكيفية عملها انطلاقاً من مشروع إنشاء مؤسسة، وذلك من خلال استخدام عمليات التعلم المبنية حول المواقف المقاولاتية، والتركيز على مراحل معينة من حياة المؤسسة كالإنشاء، الاستحواذ، وما إلى ذلك.

. أداة سياسية: يعني أنها طريقة لإنشاء الأنشطة والمؤسسات والوظائف، وللمشاركة في التنمية الاقتصادية في منطقة ما، ولتحفيز روح المقاولاتية لدى الطلاب، ولتطوير ميلهم إلى القيام بأنشطة، ودعم أولئك الذين يحملون مشروع إنشاء مؤسسة، ويطلبون من الجامعة الدعم والمرافقة والموارد التي من شأنها أن تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم في أفضل الظروف ومع أفضل فرص النجاح.

. أداة أكاديمية : يعني أنها طريقة لتطوير معرفة جديدة، وربما في نهاية المطاف تخصص جديد، وتتضمن هذه المقاربة تعريفاً واسعاً للمقاولاتية إنشاء مؤسسة ونشاط الاستحواذ على مؤسسة ونشاط المقاولاتية الداخلية مؤسسة ناشئة في مرحلة النمو، وما إلى ذلك، وهي تستند إلى ركيزتين رئيسيتين فهي من ناحية، تعتمد على أسس نظرية وبحثية نشطة، ومن ناحية أخرى، هي تفترض تطوير واحترافية هيئة محددة من الأساتذة الباحثين¹.

وتعرفه لمياء محمد أحمد وإبراهيم إيمان عبد الفتاح محمد على أنه إكتساب طلبة الجامعة إتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي وجعل الخريجين خالفين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رضاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة².

¹ سليمة بن يحيى، التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في وسط الطلابي، مجلة الساورة للدراسات الانسانية والاجتماعية، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، السنة 2025، ص 216.215

² بوفاتح مصطفى، مساهمة التكوين الجامعي في ترقية المقاولاتية السياحية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التجارية، السنة 2025/2024، ص 61.

2. نشأة التكوين الجامعي المقاولاتي:

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العالم على المستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم Myle MECAS أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة Harvard الأمريكية في كلية لإدارة الأعمال، ومنذ ذلك الحين فقد عمدت العديد من الجامعات إلى تقديم محاضرات وبرامج متخصصة في المقاولاتية خصوصا خلال العقدين الأخيرين، حيث أشار الباحث "Schmitt" إلى حقيقة هذا التزايد في دراسة أجراها حول 22 دولة تبنت مناهج التعليم المقاولاتي ومنه توجه التعليم المقاولاتي نحو العالمية بعد نشر العديد من الأبحاث التي هتم بالمقاولاتية والتعليم المقاولاتي، حيث وصلت حاليا إلى 44 دورية محكمة و 100 مركز بحث متخصص في تقديم برامج أكاديمية متميزة في مجال المقاولاتية حيث شهدت بيئة الأعمال العالمية منذ تسعينيات القرن الماضي تزايدا ملحوظا في عدد الجامعات التي تقدم دورات وبرامج في ريادة الأعمال والتعليم المقاولاتي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية بلغ عدد الطلبة 120.000 المسجلين في برامج التعليم المقاولاتي وذلك سنة 1994 ، أما في كندا فقد زاد عدد الطلاب المسجلين في هذه الدورات بنسبة 44 % في الفترة الممتدة من سنة 1979 إلى غاية سنة 1999 ، كما شهد هذا الأسلوب من التعليم انتشارا واسعا في كل من فرنسا وجميع أنحاء أوروبا¹.

¹ هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى، دور برامج التكوين المقاولاتي في تطوير الكفاءات اللازمة لبعث وإدارة النشاط المقاولاتي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر، مجلة الإقتصاد وإدارة الأعمال، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، السنة جوان 2022، ص 25.

3. أهداف التكوين الجامعي المقاولاتي:

يمكن تصنيف أهداف التكوين الجامعي المقاولاتي في ثلاث فئات رئيسية هي:

3. 1. التوعية:

ويتعلق هذا الهدف بمساعدة الطلبة على رؤية إنشاء مؤسسة خاصة خيارا وظيفيا يمكن استغلاله في الحياة المهنية، وعلى تطوير مواقف إيجابية ومناسبة تجاه مختلف الوضعيات المقاولاتية، وعلى تنمية القدرات المقاولاتية كالإبداع والمبادرة والاستقلالية ويمكن تحسين مستوى الوعي المقاولاتي لدى الطلبة بطرق مختلفة، على سبيل المثال: التركيز على ما يقدمه المقاولون إلى الاقتصاد والمجتمع. في هذا الإطار، ينبغي عرض ومناقشة قيمهم ومواقفهم ودوافعهم من خلال دراسات الحالة أو تحليل التصريحات التي يدلون بها.

3. 2. التدريب على المواقف والتقنيات والأدوات:

ويتعلق هذا الهدف بنقل وتطوير معارف وكفاءات وتقنيات محددة من أجل زيادة الإمكانيات المقاولاتية للطلاب، وإعدادهم بشكل أفضل للتفكير والتحليل والتصرف كمقاولين في وضعيات معينة، على وجه الخصوص، إنشاء مؤسسة جديدة، أو إعادة إحياء مؤسسة موجودة أو المقاولاتية التنظيمية، وفي بيئات مختلفة كالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3.3. مرافقة حاملي المشاريع:

في هذه الحالة يكون التكوين تطبيقيا وليس مجرد نقل لمعرفة نظرية، حيث أنه يشتمل على التدريب العملي للطلاب بعبارة أخرى، تدريب طلاب يشاركون فعليا في عمليات إنشاء مؤسسات، وبالتالي، يتم التركيز بشكل أكبر على تسهيل التعلم الذاتي، والتواصل مع الشركاء، وإيجاد التمويل اللازم، والوصول إلى الموارد الرئيسية والحصول عليها. من وجهة نظر Alain Fayolle، يبدو أن إجراءات التوعية هي الأسهل من حيث التنفيذ والأقل طلبا من حيث الموارد الوقت والأشخاص ولمال¹.

4. مساهمات التكوين الجامعي المقاولاتي:

يسهم التكوين الجامعي المقاولاتي في مجال ريادة الأعمال إسهامًا بارزًا في تنمية السمات المقاولاتية لدى الطلبة، ويعزز قدرتهم على إطلاق مشاريعهم الخاصة وابتكار فرص عمل جديدة، بما يتيح لهم الإسهام الفعّال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

-إمتلاك الخريجين لأفكار حول مشاريع الأعمال التجارية ذات التكنولوجيا العالية.

-بناء مجتمع المعرفة.

¹ سليمة بن يحي، نفس المرجع، ص218.217.

-التقليل من مشكلة البطالة.

-إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال.

-تحقيق التقارب بين العلم والسوق.

-تحقيق التنمية الاقتصادية.

-تحسين جودة مخرجات التكوين الجامعي¹.

5. الأبعاد المحددة للتكوين الجامعي المقاولاتي:

5.1. البعد المهني:

يركز هذا البعد على مجال المعارف التطبيقية جدًا، ويعود أساسًا إلى حقل المهارات العملية

(savoir-faire)، وبشكل ثانوي إلى حقل المعرفة النظرية (savoir).

عمليًا، تشمل هذه المعارف القابلة للتطبيق ثلاث أنواع:

معرفة ماذا (Savoir quoi): ما يجب فعله لاتخاذ القرار والعمل في موقف معين.

مثال: ما يجب القيام به لإنشاء شركة تقنية، أو للتحقق من جدوى فرصة ما، أو لإجراء دراسة

السوق، وغيرها.

¹ بوفاتح مصطفى، نفس المرجع، ص65.

معرفة كيف (Savoir comment): كيفية التصرف في موقف معين.

مثال: كيفية التحقق من مدى ملاءمة مشروع معين مع ملفك الشخصي والخبرات المكتسبة، كيفية تحديد وتقييم المخاطر، وكيفية التعامل معها، وغيرها.

معرفة من (Savoir qui): الشبكات والأشخاص المفيدون في موقف معين.

مثال: القدرة على تحديد الفاعلين الرئيسيين في إنشاء الشركات في قطاع التكنولوجيا الحيوية، تحديد من قد يكون مهتمًا أو معنيًا بمشروع معين، وتسجيل شركات رأس المال المخاطر (Venture Capital) والمستثمرين (Business Angels) الذين يمكن أن يساهموا في مشروع ما.

5. 2. البعد النظري:

يندرج هذا البعد ضمن حقل المعرفة النظرية (savoir) ويهدف إلى نقل محتويات نظرية حول آثار وتأثيرات ريادة الأعمال أو أي مسائل أخرى مرتبطة بالظاهرة والعمليات الريادية.

مثال: يمكن أن تساعد النظريات النفسية-الاجتماعية للالتزام في توضيح عملية التزام الفرد أو الفريق في مشروع ريادي.

مثال آخر: نظرية الاحتمالية أو Prospect Theory (Kahneman و Tversky، 1979)

تساعد على فهم عملية اتخاذ القرار في ظل عدم اليقين، بينما تتيح نظرية Effectuation

(Sarasvathy)، 2001) للمتعلمين والمبادرين الجدد الخروج من قيود المنطقية والتنبؤ التقليدي الذي غالبًا ما يوجه سلوكهم.

5.3. البعد السلوكي:

يرتبط هذا البعد أساسًا بحقل المعرفة الوجودية/السلوكية (savoir-être)، ويشمل نوعين رئيسيين من المعارف:

معرفة لماذا (Savoir pourquoi): العوامل المحددة للسلوك البشري والعمل؛ المواقف؛ القيم والدوافع لدى رواد الأعمال، أي ما يدفع الأشخاص العاديين غالبًا للقيام بما يقومون به. يمكن أن تشكل شهادات رواد الأعمال، مع التنوع في المواقف ومستويات الأداء، جنبًا إلى جنب مع التعليقات والمناقشات مع الأستاذ، وسيلة فعالة لنقل هذا النوع من المحتوى.

معرفة متى (Savoir quand): أسئلة مثل «ما هو الوقت المناسب للانطلاق؟»، «ما هي أفضل الظروف وفق ملفي الشخصي؟»، «هل هذا المشروع مناسب لي؟» هي أسئلة أساسية يطرحها العديد من الطلاب. تُعد دراسات الحالة، والتجارب العملية، وشهادات رواد الأعمال، والمقابلات مع الخبراء والمهنيين وسائل فعالة لضمان استيعاب هذه النقاط¹.

¹ Alin, F. (2012). Entrepreneuriat. Paris ,France: Dunod,p 9.10.11

6. الطرق البيداغوجية المعتمدة في التكوين الجامعي المقاولاتي:

يشهد التكوين الجامعي المقاولاتي تطوراً ملحوظاً في أساليبه البيداغوجية، حيث لم يعد يقتصر على تقديم المعارف النظرية فقط، بل أصبح يعتمد على مقاربات تعليمية حديثة وتطبيقية تهدف إلى تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة. وتستند هذه الطرق إلى الدمج بين الجانب النظري والتجربة العملية، بما يساهم في بناء الذهنية المقاولاتية، وتعزيز روح المبادرة والإبداع، وتمكين الطالب من اكتساب المهارات اللازمة لدخول عالم الأعمال بثقة وكفاءة.

✓إعداد أو تحليل مخططات الأعمال من قبل الطلبة.

✓إنجاز مشروع متكامل لإنشاء مؤسسة.

✓مرافقة رواد أعمال ناشئين وتقديم استشارات تطبيقية لهم.

✓تنظيم مقابلات مع مقاولين للاستفادة من تجاربهم.

✓أن تستخدم الجامعة طرقاً فعالة يتطلبها بناء الكفاءات المقاولاتية من أجل دفع الطالب إطلاق العنان لإبداعهم وابتكاره.

✓أن يكتسب الطلبة المهارات والقدرات المقاولاتية أو يطورونها من خلال التجارب العملية والواقعية.

✓تطوير الصفات الشخصية والكفاءات العملية بشكل عام، والتي تشكل أساس الذهنية

المقاولاتية والفعل المقاولاتي.

✓تحسيس وتوعية الطالب بالعمل الحر والمقاولاتية كخيارات مهنية ممكنة.

✓محاكات سلوكية.

✓استخدام دروس كلاسيكية تقليدية (محاضرات).

✓العمل على مشاريع عملية مؤسسات وأنشطة، على سبيل المثال، الطالب الذين يديرون

مؤسسات صغيرة¹.

7. أساسيات التكوين الجامعي المقاولاتي:

7.1. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:

فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعليمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما

بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر

الاستثمار في الأبحاث والأفكار والمخترعات وبالتالي تساهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعا في

التنافسية العالمية، وتعد خريجها إلى حياة عملية تتوافق مع طبيعة الوظيفة المتغيرة، والتنقل

¹ Alin, F. (2012). Entrepreneuriat. Paris, France: Dunod,p11.

الدولي، والتواصل الثقافي والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف إلى بطاقة دخول إلى عالم العمل.

7. 2. الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين: وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تصن الجامعة التواصل معهم. هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة، ورواد الأعمال، والجامعات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة المعززة لبناء الثقافة المقاولاتية في المجتمع المحلي.

7. 3. نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع أنحاء العالم المتقدمة في مجال زيادة الأعمال، ومن وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مروراً بتقديم الخدمات الاستشارية، وصولاً إلى استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

7. 4. التكوين القائم على الإبداع والابتكار: فريادة الأعمال تتطلب تعليماً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر، كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم المؤسسة ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وهذا

التعليم يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة.

7.5. القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة باليات بناء جبل المعرفة هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية فنشر ثقافة زيادة الأعمال يتطلب وقتا طويلا ويتطلب وضع الخطط الاستراتيجية لذلك، ووضع البرامج التنفيذية لمراحلها. ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز الريادة الأعمال، والأندية والشركات الطلابية، ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال¹.

8. أبعاد التكوين الجامعي المقاولاتي:

1/التجربة: على الطالب أن بفضل تكوين تجربته الخاصة بدلا من تجارب الآخرين ويتعلق الأمر بدمج الطالب بمشروع واقعي ومحدد، ومن الضروري أن يمتلك بعض الحرية في أنشطته

¹ آمال فصولي، دور التكوين المقاولاتي في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم، قسم علوم التسيير، سنة2024/2023،ص103.102.

وأن يتمكن من اتخاذ القرار وبالتالي المخاطرة، حيث يحرص الطالب على تعلم الأصول المهنية للمقاولاتية انطلاقاً من الأغراض التالية:

اكتشاف ذاته ليتعرف على مدى استعداده أن يكون رائد أعمال أم لا؟ التعرف على ما يتوفر لديه من الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية التي يتسم بها رائد الأعمال (المقاول)، والتعرف على نسبة كل خاصية، إدراك ما يلزمه ليكون رائد أعمال محترف دراسة سبل التوصل للأفكار المقاولاتية، تكوين كيفية تحويل الفكرة المشروع منتج، دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع المقاولاتي، دراسة سبل تخطيط نمو المشروع منذ البداية إلى مرحلة التنفيذ دراسة آليات تجنب الأزمات قبل حدوثها وكيفية الاستعداد لمواجهةها، غرس روح المبادرة واقتناص فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل.

2. التفكير : يجب أن يكون الطالب قادراً على التفكير فيما اكتسبه خلال التعلم والتكوين بالتجربة وأن يهدف للوصول إلى التعميم، وإذا أهمل هذه المرحلة فلن يستطيع الاستفادة من تكوينه.

3. التعاون والمشاركة: على الطالب أن يتكون وبواسطة الآخرين، فالعمل الجماعي وسيلة مهمة في هذه المقاربة ذلك أن المقاول مجبر أن يحاط بالآخرين الذين يمتلكون كفاءات مكملة لكفاءاته.

4. التداخل بين التخصصات:

ذلك أنها تلعب دورا متزايد الأهمية في التعلم والتكوين المقاولاتي، فالتعلم المتعدد التخصصات يعزز فكرة أن التعلم والتكوين الجامعي متعدد التخصصات يستطيع أن يكون حلقة الوصل بين الجامعة وخارجها، بين الطلبة ومشاريعهم المهنية، إضافة إلى أن طبيعة الجامعة المتعددة التخصصات يمكن أن تشجع على بناء فرق حول أفكار مقاولاتية، وعلاوة على ذلك فإن الاحتياجات التعليمية والتكوينية لهذا النوع من التعلم والتكوين يدفع لتطوير مهارات التدريس لدى المعلمين (المكونين)¹.

9. أهم فضاءات الدعم والتأطير في الجامعة:

تعمل الجامعة على استحداث هيئات وفضاءات متخصصة تهدف إلى تأطير ودعم الطلبة حاملي الأفكار والمشاريع، حيث توفر لهم المرافقة اللازمة في مختلف المراحل، وتقدم التوجيه والمساندة لضمان تطوير أفكارهم. كما تهيب هذه الفضاءات بيئة مناسبة ومحفزة تساعد على نضج المشاريع وتحقيق استقرارها، بما يعزز روح الابتكار ويساهم في تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتجسيد.

1. تعريف حاضنات الأعمال: تعرف "حاضنات الأعمال" بأنها "آلية جديدة تتمتع بالشخصية

الاعتبارية تعمل على دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمبتدئة، وتوفر مجموعة من الخدمات والتسهيلات لتتجاوز أعباء مرحلة الانطلاق وتعطي دعما أقوى).

¹ آمال فصولي. نفس لمرجع. ص103.104.

وتعرف "حاضنة الأعمال على انها خلية مجهزة في الجامعة تعمل على استقبال وحضانة المشاريع من بدايتها كفكرة إلى غاية تجسيدها كمؤسسة بحيث توفر لها بيئة مناسبة لكي تصل إلى مرحلة النضج والاستقرار، وتتمثل أهمية حاضنات الأعمال فيما يلي :

✓تعمل على تقديم المساعدة اللازمة من ودعم، تأطير ومرافقة للمشاريع المبتدئة تقديم تسهيلات وتحويلها إلى مشروعات منتجة.

✓منح وتوفير كل الإمكانيات التي تعمل على تسهيل إقامة المشروعات، والعمل على تهيئة المناخ المناسب لها.

✓ربط المشاريع الجديدة مع السوق عبر قنوات وتكوين حاملي المشاريع بالدور التسويقي بالنسبة للمنتجات، وتعليمهم لأشكال المنافسة وكيفية حماية مشاريعهم.

✓ربط المشاريع المحتضنة داخل الحاضنة مع بعضها البعض، والاستفادة من خبرات اصحاب المشاريع الناجحة ومن نصائحهم.

2. مركز تطوير المقاولاتية (دار المقاولاتية):

وهي هيئة تابعة لحاضنات الاعمال مقرها الجامعة تتمثل مهامها في تطوير الفكر المقاولاتي من خلال الانشطة التحسيسية والتكوينية لتنميته الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي ويكمن الدور

الرئيسي لدار المقاولاتية هو تعزيز روح المقاولاتية والاستثمار لدى الطلبة الجامعيين ولدار المقاولاتية عدة مهام من أهمها:

✓ إقامة دورات تكوينية وأيام إعلامية وندوات تحسيسية لنشر الفكر المقاولاتي.

✓ ضمان متابعة ومرافقة المشاريع بوضع برامج كافية لضمان التكوين.

✓ تنمية الفكر المقاولاتي وترسيخ ثقافة المقاولاتية في صفوف الطلاب ضمان التكوين في التسيير

حيث يقوم الفريق المكون بتزويد الطلاب بالتقنيات الحديثة والمهارات في مجال تسيير المؤسسة.

✓ متابعة الطلاب حاملي الأفكار الإبداعية ومساعدتهم على تجسيدها في شكل مؤسسات صغيرة

ومشاريع اقتصادية.

3. مكتب الربط الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية والاجتماعي (BLUE): يعمل هذا المكتب من

أجل تفعيل شراكة حقيقية ومجدية تكريس العلم والمعرفة لخدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

ويهدف بالأساس إلى تسهيل عملية إدماج خريجي الجامعة وانخراطهم في الدورة التنموية، ومن

أجل تحقيق كل هذا قامت الجامعة بوضع عدة أجهزة الإبقاء التواصل مع القطاع الاقتصادي

والاجتماعي، والبيئة المحلية.

4. مركز دعم التكنولوجيا والابتكار (CATI) دوره هو تطوير الإبداع والابتكار في مجال البحث

العلمي، وضمان خدمة توفير المعلومات للطلبة والأساتذة الجامعيين حول ما يخص حقوق الملكية

الصناعية وكيفيات تسجيل براءة الاختراع والابتكار، كما يمنح هذا الجهاز إمكانية الاتصال عبر الشبكة بباقي مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار اعلى مستوى الجامعات والمؤسسات الاقتصادية وحاملي الأفكار، وهذا ما يُشكل همزة وصل بين المؤسسات الاقتصادية وحاملي الأفكار الابتكارية أو أصحاب براءة الاختراع والابتكار¹.

¹ مهدي عقاد، أحمد يحياوي، دور التكوين الجامعي في تنمية وتعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة، جامعة البويرة. مخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية. الجزائر، العدد2، سنة ديسمبر 2023، ص243،244،245.

خلاصة الفصل

شكل هذا الفصل نافذة نظرية جوهرية لتفكيك وفهم آليات التكوين الجامعي المقاولاتي، باعتباره الأداة التنظيمية الأكثر فاعلية في توجيه الطاقات الطلابية نحو الاستقلال المهني وخلق الثروة. وقد اتضح من خلال الطروحات السابقة أن هذا النمط التكويني لا يعتمد على التلقين الكلاسيكي، بل يركز على مناهج بيداغوجية تفاعلية وفضاءات دعم متخصصة تلعب دوراً محورياً في صقل المهارات وتطوير العقلية الاستثمارية لدى الخريجين. إن الإلمام بأساسيات ومساهمات هذا التكوين يسمح بإدراك كيفية بناء بيئة تعليمية قادرة على تحويل المعارف الأكاديمية إلى مشاريع ميدانية، مما يمهد السبيل للانتقال إلى الفصل الموالي لدراسة الثقافة المقاولاتية المتولدة عن هذه المنظومة ومخرجاتها الميدانية.

الفصل الثالث: ثقافة

المقاولاتية

الفصل الثالث: الثقافة المقاولاتية

تمهيد

1. ماهية الثقافة المقاولاتية
2. أشكال الثقافة المقاولاتية
3. خصائص (عناصر) الثقافة المقاولاتية
4. مقومات ثقافة المقاولاتية
5. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للثقافة المقاولاتية
6. أبعاد الثقافة المقاولاتية
7. العوامل المؤثرة على الثقافة المقاولاتية
8. أساليب اكتساب الثقافة المقاولاتية
9. النظريات المفسرة للثقافة المقاولاتية

خلاصة الفصل

تمهيد :

تُشكل الثقافة المقاولاتية الركيزة الأساسية والروح المحركة التي يستند عليها الفكر الاستثماري المعاصر، حيث لم تعد مجرد رغبة عابرة في خوض عالم الأعمال، بل تحولت إلى منظومة متكاملة من القيم والاتجاهات التي توجه سلوك الأفراد نحو المبادرة والإبداع. ويسعى هذا الفصل إلى تقديم إطار نظري شامل يحيط بجميع جوانب هذه الثقافة، بدءاً من تحديد ماهيتها وأبرز الأشكال التي تتخذها في الواقع العملي، مع تسليط الضوء على الخصائص والمقومات الجوهرية التي تبني عليها، مروراً ببيان أهميتها البالغة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، وصولاً إلى استعراض أبعادها المختلفة والعوامل المتعددة المؤثرة في تشكيلها، وانتهاءً برصد الأساليب المتنوعة المعتمدة في اكتسابها وترسيخها لدى الطاقات الشابة.

1. ماهية الثقافة المقاولاتية:

هناك العديد من التعريفات للثقافة المقاولاتية التي قدمها باحثون مختلفون، وسعى كل منهم إلى توضيح مفهومها من زاوية معينة، وفيما يلي أهم هذه التعريفات:

-هي ثقافة تقدر الصفات والمهارات الشخصية المرتبطة برائد الأعمال أو صاحب المشروع المتمثلة في الحاجة إلى تحقيق الذات، المخاطرة، الثقة بالنفس والمهارات الاجتماعية، وتقدر أيضا النجاح الشخصي وتحمل الفشل وتشجع التنوع وكذا التغيير بدلا من الاستقرار.

-هي برمجة جماعية للعقل تجاه قيم ومعايير ريادة الأعمال مثل الاستباقية والمخاطرة وقبول الفشل والانفتاح على الأفكار الجديدة والفردية والاستقلالية والانجاز.

-مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والاتجاهات والمعاني التي يتم اكتسابها مع مرور الوقت والتي يتقاسمها أفراد مجتمع معين وتؤثر في نمط الحياة ماديا ومعنويا، ويكسب أفراد المجتمع هذه الخصائص المشتركة عبر العديد من المراحل والعمليات الاجتماعية التي يشاركون فيها من خلال المؤسسات العائلية والدينية، والتعليمية، ومن المجتمع ككل.

- مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر والتشجيع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المصوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع

-توصل Huybens وآخرون إلى أن الثقافة المقاولاتية يمكن اكتسابها عن طريق أربعة أنواع من المعرفة النظرية والإجرائية والتطبيقية (عن طريق الممارسة)، والعلمية والمهارة، فيما يخص النوعين الأوليين فهما ينتقلان إلى الفرد من خلال المحاضرات والدورات والملتقيات والمؤتمرات.. الخ، أما النوعين المتبقين فيكتسبهم الفرد من خلال: التجريب، الملاحظة، الاستمرارية في الإنتاج، الخطأ والتعلم¹.

2. أشكال الثقافة المقاولاتية:

يكن للثقافة المقاولاتية التفضيل بين عدة أشكال للمقاولاتية، حيث يتم تبني شكل من هذه الأشكال حسب الرغبة والقدرات والوضعية، إذ تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة أصعب هذه الحالات، وهذا لما تحمله من درجة مخاطرة، وما تتطلبه من جهد ووقت ومال أكثر من الحالات المقاولاتية الأخرى. وتعتبر كل من عملية إنشاء مؤسسة جديدة وعملية شراء مؤسسة قائمة أهم هذه الأشكال، والتي يمكن عرضها وشرحها كما يلي:

2. 1. إقامة مؤسسة جديدة:

¹ آمال فصولي، دور التكوين المقاولاتي في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل درجة دكتوراه طور الثالث، جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، سنة 2023/2022، ص52.53.54.

يقصد بانطلاق المؤسسة الجديدة خلق مؤسسة جديدة من الصفر، حيث لا ترتبط هذه المؤسسة بغيرها من المؤسسات، باستثناء المعاملات التجارية المعتادة بين المؤسسات، ولا يعني ذلك ضرورة أن تكون فكرة المؤسسة جديدة تماما، ولكن يمكن أن يكون أسلوب تنفيذ واستثمار الفكرة هو الجديد.

2. 2. شراء مؤسسة قائمة:

عرفها Fayolle 2004 بأنها العملية التي يتم من خلالها شخص طبيعي أو اعتباري بشراء واكتساب ملكية نشاط أو مؤسسة قائمة (موجودة) وشغل مناصب الإدارة العليا فيها، في هذه الحالة لا يتم إنشاء مؤسسة لأنها موجودة فعلا أي أنشأت من قبل، ويتم الاعتماد على ما يمتلكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر، وعلى تاريخها، وأيضا على هيكلها التنظيمي، هذا ما يجعل منها أقل مخاطرة ومستوى أقل بكثير من عدم اليقين مقارنة بعملية إنشاء مؤسسة جديدة¹.

3. خصائص (عناصر) الثقافة المقاولاتية:

¹ وفاء سعدي، دور حاضرات الاعمال في تنمية الثقافة المقاولاتية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه، جامعة عباس الغرور .
خنشلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، سنة 2018/2019، ص36.35

تتصف الثقافة المقاولاتية بجملة من السمات تمثل دالة لتفاعل جملة من العوامل والمتغيرات البيئية والعائلية والنفسية والاجتماعية والشخصية، حيث يتفق العديد من الباحثين فيما يخص الخصائص التي تتمتع بها أغلب الثقافات المقاولاتية، أهمها:

أ/ الاستعداد والميل للمخاطرة: ويمثل أهم عنصر في الصفات ثقافة المقاولاتية، لأن مختلف التعاريف والدراسات تناولت هذه الخاصية، بمعنى الشجاعة والمخاطرة من أجل النجاح.

ب/ الرغبة في النجاح: تحدد الثقافة المقاولاتية أهدافها بدقة وتعمل بجد ونشاط من أجل تحقيقها، أي شخص منظم ويختلف عن غيره في مستوى الرغبة في بلوغ النجاح، ويقدم مسؤولية ذاتية الأعمال ووظائفه.

ج/ الالتزام: لابد لأصحاب الأعمال الصغيرة من إدامة تركيزهم على أهدافهم وعدم تخليهم عن التخطيط لأنشطتهم المختلفة، ويمكن لكل إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط عدم التراجع، مع الأخذ والتعلم من أخطاء الآخرين، وتؤكد بعض الدراسات وجود علاقة قوية بين مستوى الالتزام ودرجة نجاح الأعمال، لأن الاستمرار والنمو في دنيا الأعمال لا يبنى فقط على بعض الخصائص مثل التخطيط والتنظيم، بل يتعدى إلى القدرة على التضحية والابتكار والالتزام.

د/التقاؤل: يملك أصحاب الأعمال الحرة خاصية التقاؤل وينبذون التشاؤم أكثر من غيرهم، وصحيح أن بعض الناس قد يفشلون في تحقيق شيء ما أو في مرحلة ما من مراحل حياتهم،

وهذا الأمر لا يمكن تفاديه، ولكننا يجب أن نتعلم من ذلك الفشل، لأنه يعتبر حلقة من حلقات النجاح، بشرط أن لا يكون هذا الفشل آخر حلقة في المرحلة.

ه/الثقة بالنفس: أي أنه يملك القدرة على الاعتماد على نفسه والثقة بها، مما يجعل رغبته في النجاح تزداد مع مرور الوقت وكسب النجاحات، ولاسيما في مراحل اتخاذ القرارات المصيرية في الوقت والمكان المناسبين¹.

4. مقومات ثقافة المقاولاتية:

تستند ثقافة المقاولاتية إلى مجموعة من المقومات الأساسية، والتي تكمن جذورها في مؤسسات المجتمع وخصوصيته الثقافية. فبعض المجتمعات تمنح الأفراد والجماعات حرية المبادرة والابتكار، مما يتيح إطلاق القدرات الإبداعية وفتح المجال لتأسيس المؤسسات وتخطيط المشاريع. بينما تقف مجتمعات أخرى عائقاً أمام هذه المبادرات، مكتفية بكبت الطاقات المبدعة وقطع الفرص أمامها، نتيجة عوامل اجتماعية وثقافية وتاريخية متنوعة.

¹ مهدي مراد، التعليم المقاولاتي الجامعي آلية لتنمية الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة، mourad.mohdi04@yohoo.co، سنة 2018/12/31، ص412.

ويشبه ذلك الوضع الذي كانت عليه المجتمعات الأوروبية في العصور الوسطى مقارنة بالمجتمعات الإسلامية في نفس الفترة التاريخية، حيث كانت الكنيسة الكاثوليكية تُقيد الإبداع الفكري وتعاقب المبدعين، في حين تُكافئ المتوافقين معها من خلال منحهم سكوك الغفران.

أما في المجتمعات المعاصرة، فرغم تعرضها جميعًا لتأثيرات العولمة والثورة التكنولوجية والمعلوماتية، فإن أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية تختلف بشكل ملحوظ. ويرتبط هذا التباين بالخصوصية الثقافية التي تميز كل مجتمع عن الآخر. في ما يلي، سنستعرض أهم مقومات الثقافة المقاولاتية:

1. البيئة الاجتماعية:

تعد البيئة الاجتماعية أهم مقومات ثقافة المقاولاتية باعتبارها البيئة المنشئة والحاضنة لها، وبذلك فإنها تشكل الدافع والمحفز للأفراد في أن معا نحو خلق المبادرة الذاتية لإنشاء المؤسسة، نظرا لطبيعتها المعقدة والتربية.

2. الأسرة:

تعد الأسرة أهم مكونات البيئة الاجتماعية والوحدة الأساسية في البناء الاجتماعي، لأنها تعمل عن طريق التنشئة الاجتماعية على تنمية القدرات المقاولاتية للأبناء، وتحفيزهم على تبني إنشاء

المؤسسات كمستقبل مهني، وذلك من خلال تشجيعهم منذ الصغر على القيام ببعض النشاطات، وتحمل مسؤولياتها، لاسيما في حالة ما كان الآباء يمتلكون مشاريع خاصة بهم.

3. المدرسة:

وبالإضافة المدورها التكوينيو التربوي يتعين على المدرسة انتقيم جسور الالتقاء مع المقاوله، وبالتالينتش التنمية، منخلا لانفتاحها على المقاولاتية وثقافة المقاولاتية، لدى التلاميذ والطلبة. كلقاطرة

4. الدين:

يعتبر الدين مصدرا أساسيا لمعظم القيم والمعايير والتعاليم في المجتمع، والتي تحدد من خلالها أشكال السلوك والأفعال الدب الفاعلين الاجتماعيين، مثل: إنقان العمل، نبذ التواكل والكسل والاعتماد على النفس في الكسب الخ.

5. البناء الثقافي:

يؤثر البناء الثقافي بكل محتوياته من عادات ومعتقدات وأعراف جمعية الخ، فيتتميط نشاطات الأفراد، من حيث تقسيم العمل والتخصص فيه، أو تضيقها كذلك، فالمجتمعات البدوية مثلا

تمارس نشاطات الزراعة والرعي، وتشر كأبنائها فيها، ومن ثم تكتسب هذه النشاطات لديهم عن طريق تدريبهم وتكيفهم ونموذجهم في الحياة الاجتماعية، وذلك بما تمليه خصوصيتهم الثقافية¹.

5. الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للثقافة المقاولاتية:

يحقق الفعل المقاولاتي والمشروعات الريادية النجاح والازدهار داخل مجتمع تتسم ثقافته بدعم المبادرة والمشاريع الجديدة. فالثقافة المجتمعية تُسهم في تكوين ثقافة مقاولاتية من خلال تشجيع الابتكار، وتحفيز الإنجاز، ورسم مسارات للتفوق والمنافسة بين الأفراد. كما تشكل هذه الثقافة البيئة المناسبة لإطلاق المشروعات الريادية وتوفير الشروط اللازمة لنموها وازدهارها. وبناءً عليه، يلعب المجتمع دورًا أساسيًا في ترسيخ ثقافة المقاولاتية، التي تتجلى أهميتها في المجتمع على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

5. 1. الأهمية الاجتماعية للثقافة المقاولاتية:

-تشجيع أصحاب المهارات والقدرات الفائقة على المبادرة والابتكار والانجاز.
-تحسين قدرة الأفراد على التكيف والاستجابة لتلك التغيرات السريعة، التي أصبحت تتميز بها عالمنا المعاصر.
المجالات.

¹ عواطف عطيل لموالي، مدخل سوسولوجي حول الثقافة المقاولاتية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، السنة جانفي 2019، ص 8.

- تنمية وتطوير مهارات الأفراد من خلال حاهم وتحفيزهم على الإبداع والانجاز في سن مبكر.
 - غرس قيم الالتزام والمثابرة والمسؤولية في الأفراد تجاه ما ينجزونه باعتبارهم أصحاب مشاريع.
- 5.2. الأهمية الاقتصادية للثقافة المقاولاتية:

- تثمين الثروات والإمكانيات المادية والبشرية التي يزخر بها المجتمع، واستغلالها لخلق الثروة.
- استدراك التأخر في إنشاء المؤسسات بالمقارنة والمجتمعات الأخرى.
- تدعيم المؤسسات الصناعية الكبرى في المجتمع ورفع كفاءتها الإنتاجية بتلك المتوسطة والصغيرة.

- تحفيز المنافسة والابتكار، لأجل زيادة الناتج القومي، وتحقيق التوازن الاقتصادي
- تخفيض نسبة البطالة واستغلال الطاقات المعطلة في المجتمع من خلال توفير مناصب عمل ضمن المشروعات المقاولاتية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- توسيع وتنويع القاعدة الاقتصادية للمجتمع، وخلق مصادر تمويل جديدة¹.

6. أبعاد الثقافة المقاولاتية:

¹ عواطف عطيل لموالي، نفس المرجع، ص 9.

لا تُختزل المقاولاتية في مجرد ممارسة اقتصادية أو نشاط ربحي، بل تتجذر في منظومة ثقافية تُوَظِر سلوك الفرد وتوجّه اختياراته. فالثقافة المقاولاتية تمثل نسقاً من القيم والتصورات والاتجاهات التي تعزز روح المبادرة، وتشجع على الابتكار، وتُوَظِر التعامل العقلاني مع المخاطر. ومن هذا المنطلق، يمكن تناول أبعاد الثقافة المقاولاتية باعتبارها مكونات معرفية وقيمية وسلوكية تشكل الشخصية المقاولاتية وتوجّه فعلها في الواقع الاجتماعي والاقتصادي. وعليه يمكن تحديد أبعاد الثقافة المقاولاتية في العناصر الآتية:

6.1. الابتكارية:

تمثل الحلول الإبداعية غير المألوفة لحل المشاكل وتلبية الحاجات التي تأخذ صيغا من التقنيات الحديثة.

6.2. الاستباقية:

تتصل عادة المشاريع الجديدة بالسبق في التنفيذ مع العمل، بشرط أن تكون الريادة مثمرة.

6.3. المخاطرة:

وهي عادة ما تدار وتحتسب وتتضمن الرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار الفرص مع تحمل المسؤولية عن الفشل وتكلفته¹.

¹ مهدي مراد، نفس المرجع، ص413

7. العوامل المؤثرة على الثقافة المقاولاتية:

يكتسب الشباب الثقافة المقاولاتية من خلال مجموعة من العوامل الخارجية التي تساعدهم على تنمية سلوكياتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وصفاتهم المقاولاتية، والتي بدورها تشجعهم على التوجه نحو العمل المقاولاتي. كما تلعب هذه العوامل دوراً مهماً في تعزيز هذه الثقافة وتطويرها، وتتمثل في ما يلي:

7. 1. المحيط:

يلعب دوراً مهماً في تحفيز الفرد ودفعه نحو المقاولاتية، حيث يمكن اعتبار مجموعة القيم التي تحكم المجتمع، العلاقات الاجتماعية التطورات السياسية، إضافة إلى التشريعات المطبقة كعوامل مؤثرة في ظهور الثقافة المقاولاتي، كما يعتبر المحيط الاجتماعي عنصراً مهماً في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظراً لتركيبته المعقدة.

7. 2. الدين والعقيدة:

يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت

كما اهتم الدين الإسلامي بحياة الفرد من كل جوانبها، حيث شجع الإسلام على كسب القوت باليد والبيع المبرور، وهذا ما يؤكد قول الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام لما سئل أي الكسب أطيب فقال : عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور .

وعليه يشكل الدين مجموعة من القيم الأساسية والاعتقادات التي تشجع الفرد على الاعتماد على النفس في العمل واتقانه للحصول على القوت، وبالتالي يعتبر الدين الإسلامي مؤسسة اجتماعية يستمد منها الأفراد مقومات و مبادئ مرتبطة بالعمل الحر التي تساعد في ترسيخها منذ الصغر لديهم.

7. 3. التنشئة الأسرية:

للأسرة القدرة على نشر الثقافة المقاولاتية وتنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني انشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان الأولياء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع أبنائهم منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة. فالبيئة الأسرية يمكن أن تمارس تأثيرا مزدوجا : حيث يمكن أن يشجع على تقليد الشباب أحد أفراد الأسرة عادة ما يكون الأب)، حيث يقوم بتشجيع ابنه وإعطاءه صورة إيجابية فيما يخص المؤسسة الخاصة، وبالتالي خلق وتنمية الثقافة المقاولاتية لديه من ناحية، ومن ناحية أخرى عندما تكون المؤسسة عائلية يجب أن يقودها ويواصل العمل الأبناء بعد آبائهم.

ما من شك بأن التربية الأسرية تلعب دورا مهما في تنشئة الأبناء على ثقافة العمل الحر، فالمحيط الأسري هو الذي يشجع الأبناء على التوجه نحو عالم الأعمال الحرة وإنشاء المشاريع كمستقبل وظيفي خصوصا الأب إذا كان صاحب مؤسسة فإنه سيكون نموذج يقتدي به أبنائه وهذا ما يعزز الروح المقاولاتية لديهم ونفس الشيء بالنسبة لعمل الأم إذا كانت صاحبة مشروع مقاولاتي فإنها ستغرس القيم المقاولاتية في نفوس أطفالها منذ الصغر ما يساهم وبشكل كبير في نشر الثقافة المقاولاتية وترسيخها لديهم

7. 4. العادات والتقاليد:

تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة في اكتساب ثقافة مقاولاتية وتحت على التوجه لإنشاء مشاريع خاصة فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والري مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

7. 5. المؤسسات التعليمية:

يمكن للمؤسسات التعليمية خلق وتطوير الثقافة المقاولاتية عند الطلبة، ويتم ذلك من خلال تعريفهم بالمقاول وتقديم المبادرة بإنشاء مؤسسة خاصة كإمكانية في المستقبل يمكنهم اللجوء إليها، ويمكن الاعتماد أيضا على عروض نماذج مقاولين والتي يمكن تقليدها، بالإضافة إلى الحرص على تزويدهم بالمعارف التي يحتاجون إليها خاصة خلال فترة الانطلاق، ويعتبر هذا عاملا بالغ

الأهمية في تعزيز الثقافة المقاولاتية بالنظر إلى أن الكثير من الخصائص الضرورية للمقاول لا تولد بالضرورة مع الفرد بل يمكنه اكتسابها بالتعليم .

بالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها:

✓تدريس المفاهيم العلمية الخاصة بريادة الأعمال

✓إدراج ما يوحي إلى الثقة بالنفس وقوة العزيمة وجوانب الابداع في المقررات الدراسية في مادة

التاريخ والجغرافيا والتربية المدنية أو مادة عن المقاولاتية كما هو الحال في بعض البلدان العربية

مثل تونس والمغرب

✓تفعيل النشاطات والخرجات الميدانية للمقاولات وورشات الأعمال، والمصانع وحاضنات

الأعمال

✓انفتاحها على المقاولاتية وثقافة المقاولاتية لدى التلاميذ والمتربصين والطلبة¹.

8. أساليب اكتساب الثقافة المقاولاتية:

¹ آمال دور التكوين المقاولاتي في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، سنة

2023/2022، ص ص 62-64

تتجسد آليات دعم ممارسة النشاط المقاولاتي وترسيخ الثقافة المقاولاتية وتمييزها في جملة

من الأساليب نعرضها فيما في نقاط التالية :

1/ التدريب: عبارة عن علاقة دعم مبنية على الثقة تربط المدرب بالمتدرب تسمح لهذا الأخير

بتغيير تصوره وتدفعه إلى استغلال موارد غير مستعملة وتبني طرق أداء جديدة.

2/ التكوين: يتمثل في تعليم الرائد كيفية مواجهة صعوبات عالم الأعمال بالإضافة إلى الخبرة

اللازمة للتكيف معها وذلك من خلال تمرير رسائل عملية وفعالة تتناسب مع دوافعه وأهدافه.

3/ التوجيه: يعبر عن علاقة الدعم التي تربط رائد أعمال ذو خبرة برائد شاب أقل خبرة منه من

أجل مساعدته على تحسين كفاءاته الإدارية وذلك عن طريق التعلم.

4/ الاستشارة: تعني تقديم خدمات ذات محتوى فكري مكثف يتولاها مستشار خلال فترة زمنية

محددة تهدف إلى تلبية احتياجات محددة للمشروع كالرغبة في تحسين المردودية أو طرح منتج

جديد في السوق.

5/ الخبرة: يقدم الخبراء للرواد تشكيلة متنوعة من الخدمات كل حسب مجال اختصاصه خبير

محاسب خبير قانوني ... الخ)، يكتسب من خلالها الرائد معارف ومهارات تساعده على اتخاذ

القرارات المناسبة لكن لا يفرض الخبير على المقاول تنفيذ ما ورد في تقريره من اقتراحات محتملة،

فيبقى على المقاول العمل بتلك المقترحات أو رفضها.

6/ ملاك الأعمال: هم مستثمرون خواص عادة مقاولون يستثمرون أموالهم في تمويل مؤسسات حديثة النشأة تم إنشاؤها من قبل مقاول آخر ومرافقتها خلال السنوات الأولى من النمو، يتدخل معظمهم في استراتيجيات المؤسسة المرافقة ويحفزون الرائد على تغيير تفكيره الاستراتيجي ونظرتهم للمشاكل الإدارية¹.

9. النظريات المفسرة للثقافة المقاولاتية

9.1. المقاربة الوظيفية:

جاءت هذه المقاربة بمفهوم جديد يبرز الوظيفة الاقتصادية للمقاول، ف « لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها أب المقاولاتية J.A.Schumpeter سنة 1935 حيث يعتبر هذا الباحث أول من تظن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والإمكانات المتاحة للمؤسسة وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وادخال تنظيمات جديدة؛ حيث تتمثل وظيفة المقاول في البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة².

¹ آمال فصولي، نفس المرجع، ص 68.

² نادية دباح، واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2021/2022، ص 17 .

تتمحور هذه المقاربة حول الدور الوظيفي للمقاول، باعتباره محركاً جوهرياً في مسار التنمية؛ إذ تكمن قيمته الأساسية في القدرة على استحداث أساليب إنتاجية مبتكرة واقتناص الفرص الاقتصادية وتطويرها، ولذلك القادر على تحمل الأخطار « ... فجوزيف شومبيتر SCHUMPETER وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته " التطور الاقتصادي - اعتبر أن المقاول هو الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، إنه من يتحمل المخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة¹.

ومن هذا المنظور، يرى رواد هذه النظرية أن الابتكار والإبداع ليسا مجرد عمليات آلية، بل هما نتاج أصيل لسمات المقاول الشخصية؛ مما يجعل من دراسة هذه الخصائص الذاتية الركيزة الأساسية في تحليلهم للمقاولاتية « يدرج SCHUMPETER مصطلح خلق القيمة، كمبدأ أساسي للمقولة، والذي تحدث عن درجة الإبداع، أو القيمة المخلوقة عن طريق المنظمة وبدفع من الفرد الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي².

¹ سفيان بدراوي، ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول «دراسة ميدانية بولاية تلمسان»، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د.، تخصص علم الاجتماع والتنمية البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2014/2015، ص 29 .

² منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، مداخلة في إطار الملتقى الوطني حول " استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر " يومي 18 و 19 أبريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 2.

ترتكز هذه المقاربة على محورية دور المقاول كعامل أساسي في دفع عجلة النمو الاقتصادي، وذلك بفضل قدرته على الابتكار والإبداع، والتي تتجلى في طرح منتجات مستحدثة أو تطبيق أساليب إنتاجية غير مسبوقه. وقد صبت هذه النظرية جل اهتمامها على المخرجات الابتكارية للعمل المقاولاتي، بينما أغفلت في المقابل تأثير الخصائص الشخصية، والخلفيات الثقافية، والعوامل البيئية والأسرية للمقاول.

9.2. المقاربة الثقافية:

أولت هذه المقاربة اهتماماً محورياً للمتغيرات الثقافية ومنظومة القيم السائدة، مبرزة دورها الجوهرية في تحفيز النشاط المقاولاتي وخلق بيئة مشجعة للمبادرة والعمل الحر.، «وترتكز على افتراض أن الثقافة السائدة التي تشجع على المقاولاتية في أي مجتمع تؤدي إلى إفراز العديد من الأنشطة المقاولاتية، وبروز السلوك المقاول لدى العديد من الأفراد الذين يعيشون في ذلك المجتمع»¹.

تولي هذه المقاربة أهمية بالغة للمحيط الثقافي والقيم المجتمعية السائدة، باعتبارها المحرك الموجه والدافع الأساسي للمقاول. وتتجلى هذه الأهمية في دور الظروف الثقافية في تحفيز المسار المقاولاتي لتحقيق التطور الاقتصادي؛ وهو ما أكده "ماكس فيبر" حين ربط ازدهار الرأسمالية بظهور المقاول الذي يجسد في سلوكه المبادئ والقيم البروتستانتية. «إن M.WEBER يفسر لنا

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية .. عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص76.

الازدهار الاقتصادي لإنجلترا في بداية الرأسمالية في القرن التاسع عشر بأنه مرتبط بالدور الاقتصادي الذي لعبته القيم الأخلاقية (الدينية في الثورة الصناعية. والمقاول هو ذلك الفرد الذي جسد إلى أقصى حد ممكن مستوى القيم البروتستانتية كالتراكم وتحقيق الذات (الحاجة للإنجاز (والاستقلالية، والنجاح اهتم M.WEBER بنظام القيم، فمقارنته ساهمت في تقديم تأثير الثقافة على نشاط المقاول وتطوير الفكر المقاولي¹.

2/ المقاربة النفسية:

بخلاف المقاربة الوظيفية التي أغفلت الجوانب الشخصية والثقافية والبيئة العائلية، ركزت هذه المقاربة على البعد النفسي للمقاول؛ حيث انصبت دراساتنا على تحليل السمات الذاتية، والدوافع الداخلية، والأنماط السلوكية التي تشكل هويته وتفرده، وبالتالي فإن «العلم الذي تأسست عليه هذه المقاربة هو علم النفس، وذلك من خلال أعمال D.C.Mc.CLELLAND في بداية عشرية الستينات من القرن العشرين، وهو من أوائل الباحثين الذين اهتموا بالروابط الموجودة بين نشاطات الأفراد (المقاولين) ومحيطهم (القيم العادات، والمحفزات)»².

¹ بختة حداد، ديناميكية إنشاء المؤسسات في الجزائر وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصادي الجزائري، مرجع سابق، ص 53 و 54 .

² منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2006/2007، ص 9.

سعى "ماكلياند" إلى تحليل وتفسير السلوك المقاولاتي استناداً إلى نظريته القائمة على ثلاثة محاور أساسية، وهي: الدافع نحو الإنجاز والحاجة الملحة إليه، بالإضافة إلى الرغبة في امتلاك القوة أو السلطة، حيث « يرجع D.C.MC.CLELAND بروز التنمية الاقتصادية في مجتمع ما إلى وجود الحاجة للإنجاز مرتفعة عند أفراد المجتمع، وهذه الحالة تولد عددا كبيرا من المقاولين الديناميين، وتتميز الحاجة للإنجاز عند D.C.Mc.CLELAND ب:

-الرغبة في تحمل المسؤولية شخصيا في اتخاذ القرارات.

-اعتبار تحمل أخطار خفيفة عند القيام بتفضيل القرارات دون الأخرى.

-الرغبة في رؤية نتائج قراراتهم مجسدة.

حدد هذا المفكر العلاقة بين دور السمات البسيكولوجية والنمو الاقتصادي انطلاقا من نشاط التناول، فهناك عناصر داخلية وعلى وجه الخصوص قيم إنسانية، ومحفزات تدفع الأشخاص لاستغلال فرص اقتصادية، فالحاجة للإنجاز حسبه تظهر كأم التحفيز النشاط التناول، هذه الحاجة تعرف على أنها التصرف الأحسن، لا بهدف الشهرة أو الحصول على أموال، ولكن لتحقيق الذات (شيء فطري) فالمقاول حسب المفكر يملك تحفيزا سيكولوجيا للإنجاز وتحقيق ابتكاراته¹.

¹ بختة حداد، ديناميكية إنشاء المؤسسات في الجزائر وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصادي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بن يوسف بن خدة، سنة 2008/2009، ص55.

تشير هذه المقاربة إلى أن صفة "المقاول" لا تتحقق إلا بتوافر حوافز واستعدادات واتجاهات نفسية معينة تدفع الفرد نحو اقتناص الفرص. وفي هذا السياق، أثبتت تجارب "ديفيد ماكلياند (D.C. McClelland) وجود فئة من الأفراد تمتلك رغبة جامحة في إنجاز المهام وتحقيق الذات بمستوى عالٍ من الإتقان، وهو ما يميزهم عن بقية الأفراد العاديين، فهو يرى «بأن المقاول شخص غير تقليدي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة، والأهم من ذلك قدرته على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة»¹.

¹ عثمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي، دار الراية، عمان، الأردن، سنة 2012، ص 29.

خلاصة الفصل

يُمثل هذا الفصل أرضية نظرية ومعرفية صلبة مكّنت من فهم وتفكيك البنية المفاهيمية لثقافة المقاولاتية، باعتبارها المحفز الرئيسي لتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع استثمارية قائمة في الميدان. وقد تبين من خلال هذا الطرح أن صناعة بيئة ريادية ناجحة تتطلب الإلمام بمقوماتها وخصائصها، وفهم الأبعاد والعوامل المتداخلة التي تسهم في صياغة عقلية الفرد وتوجهاته المهنية، لا سيما في ظل الفرص والأساليب المتاحة لاكتساب هذه الثقافة وتطويرها. وتنعكس هذه المنظومة المتكاملة بشكل مباشر على تنمية المجتمع ودفع عجلة الاقتصاد الوطني، مما يمهد الطريق لربط هذه الأسس النظرية بالواقع التطبيقي، وهو ما سيتم تتبعه ودراسته ميدانياً في الفصول اللاحقة لتبيان الأثر الفعلي للتكوين والمرافقة الجامعية في هذا المجال.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد:

1. الدراسة الاستطلاعية

2. المنهج

3. عينة الدراسة

4. الأدوات المستعملة في الدراسة

5. مجالات الدراسة.

خلاصة الفصل:

تمهيد:

جاء هذا الفصل لتوضيح الخطوات التطبيقية والمنهجية التي تم الاعتماد عليها ميدانياً داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة؛ بهدف الكشف عن دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المتكويين، والتحقق من صحة الفرضيات التي صيغت حول أثر "التفاعل" في تنمية روح المبادرة، وأثر "المرافقة" في تعزيز القدرة على تحمل المخاطر. ومن أجل بناء أداة البحث الأساسية وضبطها، تم القيام بدراسة استطلاعية أولية ساعدت على اختيار المنهج الملائم، وتحديد حجم عينة الدراسة، والأدوات المستعملة في جمع البيانات، بالإضافة إلى رسم معالم المجالين الزمني والمكاني للميدان .

1. الدراسة الاستطلاعية

تم القيام بدراسة استطلاعية أولية داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة بهدف استكشاف الميدان، وجمع المعلومات الأولية التي تسهل صياغة أداة الدراسة وضبط عباراتها لتكون مفهومة ومناسبة للطلاب. وقد تم الاعتماد في هذه المرحلة الاستكشافية على أداتي الملاحظة والمقابلة وفق الترتيب الميداني التالي:

زيارات استطلاعية للمركز :تم القيام بزيارات ميدانية أولية للمركز من أجل معاينة التجهيزات والتعرف على طبيعة البرامج التكوينية الموجهة للطلبة حاملي المشاريع، وملاحظة مدى اندماجهم وتفاعلهم أثناء الدوران التكويني.

المقابلات الاستكشافية :تم إجراء مقابلات حوارية سريعة مع المسؤول الأول عن المركز وبعض الأساتذة والمؤطرين المتواجدين، مما ساعد على فهم آليات التفاعل المعتمدة وطرق المرافقة البيداغوجية التي يستفيد منها الطلبة المتكونون.

2. المنهج

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه المنهج الأكثر توافقاً مع طبيعة الموضوع وأهدافه؛ فهو يتيح رصد الواقع الفعلي لعملية التكوين المقاولاتي داخل المركز كما هو في الميدان، ومن ثم تصنيف البيانات وتفريغها وتحليلها إحصائياً للوصول إلى دلالات

واضحة تفسر طبيعة العلاقات بين المتغيرات (التفاعل والمرافقة) وأثرها في تنمية أبعاد الثقافة
المقاولاتية (روح المبادرة وتحمل المخاطر).

تعريف المنهج الوصفي التحليلي:

محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول
إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها¹.

3. عينة الدراسة

يتكون مجتمع البحث الإجمالي من الطلاب الجامعيين المسجلين والمستفيدين من البرامج
التكوينية والدعم الموجه لترقية الفكر المقاولاتي داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة.
ونظراً لطبيعة مجتمع الدراسة المتجدد وتواجد الطلاب في فترات تكوينية محددة، تم سحب عينة
عشوائية بسيطة بلغت 52 مفردة من الطلبة المتكونين البالغ عددهم 182 افي المركز؛ وتمثل
هذه العينة المتجانسة نموذجاً حقيقياً وممثلاً يعكس بوضوح أثر التفاعل والمرافقة التي يتلقونها
داخل أسوار الجامعة.

¹ الرفاعي أحمد، مناهج البحث العلمي، تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر، عمان 1998، ص 122.

4. الأدوات المستعملة في الدراسة

لضمان الوصول إلى معطيات دقيقة وموثوقة، تم بناء والاعتماد على الأدوات البحثية

التالية:

الملاحظة بالمشاركة الجزئية: من خلال الوجود الشخصي داخل فضاء التكوين لمعاينة التفاعل

الحاصل بين الطلاب والمستثمرين، ورصد أساليب المدرسين في التدريس ومواجهة تعثر المشاريع.

المقابلة: والتي استخدمت في المرحلة الاستكشافية مع القائمين على إدارة المركز والمؤطرين

لتحديد المحاور الأساسية للاستبيان.

الاستبيان (أداة الدراسة الأساسية): تم تصميم استمارة استبيان موجهة للطلبة المتكويين، روعي

في صياغتها استخدام كلمات بسيطة جداً وغير معقدة يفهمها الجميع لضمان مصداقية الإجابات.

وقد تم تقسيم الاستمارة إلى محاور رئيسية تشمل: البيانات الشخصية والعامية للطلاب، ومحور

خاص بآليات التفاعل داخل التكوين وعلاقته بتنمية روح المبادرة، ومحور خاص بأساليب المرافقة

والدعم وعلاقته بالقدرة على تحمل المخاطر وتقبل الفشل كبديل للوظيفة التقليدية.

5. مجالات الدراسة.

5.1. المجال الزمني:

امتدت الفترة الزمنية الخاصة بالجانب التطبيقي للدراسة لتشمل مرحلتين أساسيتين: تمثلت الأولى في الزيارات الاستكشافية والملاحظات الميدانية وبناء أدوات الدراسة، في حين تمثلت المرحلة الثانية في التوزيع الميداني النهائي للاستمارات على دفعات الطلاب المتكونين بالمركز وجمعها في نفس اليوم لضمان أعلى معدل للاستجابة المباشرة.

الدفعة الأولى: تم توزيع الاستبيانات يوم 12 فيفري 2026 على الساعة 10 صباحًا، وقد تم جمعها في نفس اليوم.

الدفعة الثانية: تم توزيع الاستبيانات يوم 15 أبريل 2026 على الساعة 11 صباحًا، وتم جمعها أيضًا في اليوم ذاته.

5.1. المجال المكاني:

أُجريت الدراسة ميدانياً داخل مركز تطوير المقاولاتية التابع لجامعة زيان عاشور بولاية الجلفة. ويقع هذا المركز في الطابق الأرضي للمكتبة المركزية بحي 05 جويلية؛ وهو عبارة عن منشأة تكوينية حديثة تحتوي على رواق استقبال، ومكاتب إدارية، بالإضافة إلى قاعة كبيرة مجهزة

بالوسائل التقنية اللازمة (كأجهزة الحاسوب وأجهزة العرض) المخصصة لتلقين الطلاب التكوين
المقاولاتي النظري والتطبيقي، وقاعة مخصصة للاجتماعات، حيث يؤطر الطلاب داخل هذا
الفضاء طاقم يتكون من أساتذة ودكاترة متخصصين. يمثل هذا المركز الفضاء التنظيمي والرابط
الأساسي الذي يدمج الطالب في البيئة الاقتصادية ويصنع لديه شبكة تفاعلات اجتماعية ومعرفية
جديدة.

خلاصة الفصل:

قدم هذا الفصل حصراً دقيقاً لكافة الخطوات المنهجية والميدانية المتبعة؛ حيث بدأت العملية بدراسة استطلاعية استكشافية للميدان عبر المقابلة والملاحظة، تلاها اختيار المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام للدراسة. وجرى تطبيق أدوات البحث وفي مقدمتها الاستبيان الموجه لعينة عشوائية مكونة من 52 طالباً متكوناً داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة (المجال المكاني)، وذلك من أجل الخروج بالبيانات الإحصائية التي سمحت بمناقشة الفرضيات والوصول إلى النتائج العامة للدراسة.

**الفصل الخامس: عرض وتحليل
البيانات واستخلاص النتائج**

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج

1. عرض وتحليل البيانات

2. استخلاص النتائج

تمهيد:

تمهيد:

بعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، وتوزيعها على أفراد العينة المستهدفة والمتمثلة في الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة، تم تفرغ البيانات التي تم جمعها بعناية ودقة. وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لمعالجة هذه البيانات بطريقة علمية منظمة، بغرض الوصول إلى مؤشرات كمية تساعد في فهم واقع وأبعاد الثقافة المقاولاتية لدى هؤلاء الطلاب، وتحديد أثر التكوين الجامعي بآلياته المختلفة في بيئة العمل المقاولاتية.

يهدف هذا الفصل إلى عرض البيانات الميدانية المستخلصة من استجابات أفراد العينة البالغ عددهم 52 طالباً، وتحليلها وفق آليات التحليل الإحصائي، وذلك من أجل الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الأساسية للدراسة والمتمثلة في التفاعل والمرافقة أثناء التكوين الجامعي وعلاقتها بتتمية روح المبادرة والقدرة على تحمل المخاطر. كما يسعى إلى تفسير هذه النتائج في ضوء السياق الميداني والتربوي المحلي، مما يساهم في بلورة رؤية تحليلية واضحة تساعد على تقديم مقترحات عملية لتحسين وتطوير واقع ريادة الأعمال لدى الطلبة.

1. عرض وتحليل البيانات

1.1. عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| النوع (الجنس) | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| ذكر | 29 | 55.8% |
| أنثى | 23 | 44.2% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 01 توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث تظهر البيانات الإحصائية أن أعلى نسبة تمثلت في فئة الذكور والتي بلغت 55.8%، تليها في المرتبة الثانية والأخيرة فئة الإناث بنسبة بلغت 44.2% من إجمالي أفراد العينة المدروسة.

يُعزى هذا التباين في توزيع العينة لصالح الذكور مقارنة بالإناث إلى طبيعة وخصائص البيئة الاجتماعية أو المؤسساتية التي سُحبت منها العينة، والتي قد تكون جاذبة أو متاحة بشكل أكبر للذكور نتيجة لعوامل هيكلية أو ثقافية تتعلق بنوعية النشاط المدروس. ومع ذلك، فإن تقارب النسبتين (فارق حوالي 11.6%) يشير سوسيولوجياً إلى تنامي حضور المرأة ودخولها المتزايد في مختلف المجالات والأنشطة المؤسساتية والتعليمية، مما يعكس حركية اجتماعية واضحة نحو تقليص الفجوة الجندرية وتكافؤ الفرص في الفضاء العام مقارنة بالفترات السابقة.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب السن

| العمر (السن) | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|------------------|---------|--------------------|
| من 25 إلى 30 سنة | 26 | 50.0% |
| أقل من 25 سنة | 15 | 28.8% |
| أكثر من 30 سنة | 11 | 21.2% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 02 توزيع أفراد العينة حسب السن، حيث تبين المؤشرات الإحصائية أن الفئة العمرية الممتدة من 25 إلى 30 سنة احتلت المرتبة الأولى بأعلى نسبة بلغت 50.0%، تليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية الأقل من 25 سنة بنسبة بلغت 28.8%، في حين جاءت الفئة العمرية الأكبر من 30 سنة في المرتبة الأخيرة بنسبة قُدرت بـ 21.2%.

تُشير هذه النتائج إلى الهيمنة الواضحة لفئة الشباب والكهولة المبكرة على بنية العينة (حيث تشكل الفئات الأقل من 30 سنة مجتمعة ما نسبته 78.8%)، وهو ما يعكس "الفتوة الديموغرافية" داخل المجتمع أو المؤسسة محل الدراسة. إن تركز نصف العينة في الفئة العمرية (25-30 سنة) يفسر سوسيولوجياً بأن هذه المرحلة تمثل ذروة الحيوية والنشاط، والتحول نحو الاستقرار المهني

أو الأكاديمي والاجتماعي بعد إنهاء التعليم الجامعي الأساسي، وتُعبّر عن تطلع هذه الشريحة لتطوير مكانتها الاجتماعية؛ في حين يعكس الانخفاض النسبي للفئة الأكبر من 30 سنة مرحلة الاستقرار أو الانتقال نحو أدوار ومسؤوليات إدارية أو عائلية مختلفة تُقلل من تواجدها في بؤرة الفئات المستهدفة مباشرة في مثل هذه الدراسات.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي

| النسبة المئوية (%) | التكرار | المستوى الجامعي |
|--------------------|---------|-----------------|
| 48.1% | 25 | ليسانس |
| 48.1% | 25 | ماستر (ماجستير) |
| 3.8% | 2 | دكتوراه |
| 100.0% | 52 | المجموع الكلي |

يوضح جدول رقم 03 توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي، وتظهر القراءة الإحصائية تساوياً تاماً في المرتبة الأولى بين حاملي شهادة الليسانس وحاملي شهادة الماستر (الماجستير) بنسبة بلغت 48.1% لكل منهما، بينما حلّ في المرتبة الأخيرة حاملو شهادة الدكتوراه بنسبة ضئيلة بلغت 3.8%.

يظهر التحليل لمتغير المستوى الجامعي توازناً دقيقاً وبنية تعليمية متجانسة بين مستويي التدرج (الليسانس) وما بعد التدرج القصير (الماستر)، وهو ما يمكن تفسيره بمرونة التحول الأكاديمي في سياق إصلاحات التعليم العالي، حيث أصبح الانتقال من الليسانس إلى الماستر خياراً طبيعياً ومتاحاً لقطاع واسع من الطلبة بغية تحسين فرصهم في سوق العمل أو الارتقاء في السلم الاجتماعي. أما الانخفاض الحاد والمنطقي لنسبة حملة الدكتوراه (3.8%)، فيرجع سوسولوجياً وطبقاً للنظرية النخبوية والتراتبية الأكاديمية إلى طبيعة هذا الطور الإشرافي والنخبوي الضيق، حيث تفرض سياسات التعليم العالي شروطاً انتقائية صارمة ومقاعد محدودة، مما يجعل الوصول إلى هذه المرتبة يمثل قمة الهرم التعليمي ومقصوراً على صفوة الباحثين، مما يفسر تواجدهم النادر كمّاً داخل العينات العشوائية العامة.

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب امتلاك فكرة مشروع مسابقة قبل التكوين

| الخيار | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| نعم | 48 | 92.3% |
| لا | 4 | 7.7% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 04 توزيع أفراد العينة حسب امتلاك فكرة مشروع مسابقة قبل التكوين، حيث تشير البيانات الإحصائية إلى أن الغالبية الساحقة من المبحوثين يملكون فكرة مشروع مسابقة بنسبة بلغت 92.3%، في حين لم تتجاوز نسبة الذين لا يملكون فكرة مسابقة 7.7%.

تُبين النتيجة أن التكوين المقاولاتي لا يُمثل نقطة الانطلاق الأولى لتوليد الأفكار الاستثمارية لدى أفراد العينة، بل يُعد محطة تنظيمية وتأهيلية؛ حيث يدخل المستهدفون هذا الفضاء التكويني ولديهم دافعية وقناعات استثمارية متشكلة مسبقاً، مما يعكس نضجاً مبدئياً في الميول المقاولاتية وتأثراً بالبيئة الخارجية المحفزة على الابتكار والاعتماد على الذات الاقتصادي قبل الانخراط في التأطير الأكاديمي للجامعة أو المركز.

1. 2. عرض وتحليل البيانات التكوينية الجامعي المقاولاتي

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة مشاركتهم في النقاشات التكوينية

| طبيعة المشاركة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|------------------|---------|--------------------|
| أشارك بفعالية | 28 | 53.8% |
| أشارك بشكل محدود | 22 | 42.3% |
| لا أشارك إطلاقاً | 2 | 3.8% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 05 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة مشاركتهم في النقاشات داخل حصص التكوين بالمركز، حيث حلت فئة المشاركة بفعالية في المرتبة الأولى بنسبة 53.8%، تلتها فئة المشاركة بشكل محدود بنسبة 42.3%، بينما جاءت فئة عدم المشاركة إطلاقاً في المرتبة الأخيرة بنسبة ضئيلة جداً قُدرت بـ 3.8%.

تُعزى الهيمنة النسبية للمشاركة الفعالة والمحدودة (بمجموع يتجاوز 96%) إلى كسر النمط التقليدي للتعليم التلقيني والانتقال نحو بيداغوجيا تفاعلية نشطة داخل مراكز التكوين المقاولاتي. يفسر هذا الاندماج العالي سوسولوجياً برغبة الطلبة في صقل وتطوير أفكارهم المسبقة عبر

النقاش، مما يعكس مناخاً صفيماً مشجعاً على التعبير، وإن كان بقاء نسبة 42.3% في نطاق المشاركة المحدودة يؤشر على وجود حذر أكاديمي أو نقص في مهارات الاتصال والمواجهة لدى جزء من الدارسين.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعامل المدرسين مع الطلبة أثناء النقاش

| طريقة التعامل | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|------------------|---------|--------------------|
| كشركاء في النقاش | 33 | 63.5% |
| حسب الوضع | 19 | 36.5% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 06 توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعامل هيئة المدرسين مع الطلبة أثناء النقاش، حيث تبين المؤشرات أن النسبة الأكبر تمثلت في خيار التعامل كشركاء في النقاش بنسبة بلغت 63.5%، في حين بلغت نسبة الذين يرون أن التعامل يكون حسب الوضع 36.5%.

سوسيولوجياً، تعكس النتيجة تحولاً جوهرياً في بنية السلطة المعرفية داخل الفضاء التكويني للمركز؛ فاعتبار الطلبة "كشركاء" يتجاوز النظرة البيروقراطية أو العمودية (أستاذ-طالب) نحو علاقة أفقية قائمة على "المرافقة والمشاركة". هذا النمط يعزز الثقة بالنفس لدى المقاولين

الناشئين ويهيئهم لبيئة الأعمال الحقيقية القائمة على التفاوض والشراكة البديلة لأسلوب التوجيه الصارم.

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب نمط تفاعلهم عند حضور مقال أو مستثمر

| نمط التفاعل | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| أطرح أسئلة | 34 | 65.4% |
| أستمع فقط | 18 | 34.6% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 07 توزيع أفراد العينة حسب نمط تفاعلهم عند حضور مقال أو مستثمر، حيث سجل خيار طرح الأسئلة النسبة الأعلى والتي قدرت بـ 65.4%، تليها فئة الاستماع فقط بنسبة بلغت 34.6%.

يكشف التفاعل النشط عبر طرح الأسئلة عن وعي بأهمية "رأس المال الاجتماعي" وشبكات العلاقات (Networking) في الحقل المقاولاتي. الطلبة ينظرون إلى المستثمر أو المقال الممارس كـ "نموذج مرجعي" واقعي يجسد طموحاتهم، وبالتالي يميلون لاستغلال تواجدهم للحصول

على معارف عملية وخبرات ميدانية، بينما تعكس فئة الاستماع فقط (34.6%) استراتيجية استيعاب وتحليل هادئة للمعلومات المعروضة.

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الإجابة وتلقي الحلول للمشاكل المطروحة

| طبيعة الإجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|----------------|---------|--------------------|
| حلول واقعية | 38 | 73.1% |
| إجابات عامة | 13 | 25.0% |
| لم أتلّق إجابة | 1 | 1.9% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 08 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الإجابة عند طرح مشكل يخص مشاريعهم، حيث حلت فئة الحصول على حلول واقعية في المرتبة الأولى بنسبة بلغت 73.1%، تليها فئة الإجابات العامة بنسبة 25.0%، في حين انحصرت فئة عدم تلقي إجابة في نسبة ضئيلة جداً بلغت 1.9%.

تؤكد النتائج المرتفعة للحلول الواقعية (73.1%) على المواءمة والفعالية البراغماتية للمنظومة التكوينية بالمركز مع متطلبات الميدان. سوسيولوجياً، يعزز تقديم إجابات إجرائية واقعية من

شرعية ومصداقية جهاز التأطير في نظر الطلبة، ويقلل من الاغتراب المعرفي الذي يصيب الدارسين عادة عند اصطدام النظريات الأكاديمية بالواقع المعقد والملموس لسوق الشغل والتمويل المالي.

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب وصف العلاقة الاجتماعية بين الطلبة داخل التكوين

| طبيعة العلاقة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| تعاونية | 32 | 61.5% |
| عادية | 18 | 34.6% |
| ضعيفة | 2 | 3.8% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 09 توزيع أفراد العينة حسب وصف العلاقة بين الطلبة داخل التكوين، حيث بلغت نسبة الذين وصفوا العلاقة بأنها تعاونية 61.5% محتلة صدارة الترتيب، تلتها العلاقات العادية بنسبة 34.6%، بينما وصفت النسبة الأقل العلاقة بالضعيفة بنسبة 3.8%.

تكشف هذه المؤشرات عن نشوء "تضامن عضوي" وبيئة تفاعلية إيجابية قوية داخل المجموعة التكوينية. سوسيولوجياً، يسهم الفضاء المشترك في إذابة الفروق الفردية وبناء تكتلات تعتمد على التآزر المعرفي وتبادل الخبرات، مما يؤسس لمجتمع مصغر من المقاولين يبتعد عن التنافس السلبي ويتجه نحو بناء "النظم المقاولاتية المشتركة (Entrepreneurial Ecosystems)" الداعمة لنجاح المشاريع الجماعية أو الفردية.

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب تلقي توجيه شخصي بخصوص فكرة المشروع

| الخيار | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| نعم | 28 | 53.8% |
| لا | 24 | 46.2% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 10 توزيع أفراد العينة حسب مدى تلقي توجيه شخصي بخصوص فكرة المشروع أثناء التكوين، حيث أظهرت النتائج أن فئة المبحوثين الذين تلقوا توجيهاً شخصياً شكلت النسبة الأكبر بـ 53.8%، بينما بلغت نسبة الذين لم يتلقوا توجيهاً شخصياً 46.2%.

يشير التقارب الملحوظ بين النسبتين سوسولوجياً وتنظيمياً إلى وجود ضغط عددي أو محدودية في الإمكانيات اللوجستية والبشرية تحول دون قدرة المؤطرين على منح رعاية تخصصية فردية مستمرة لجميع الطلبة على حد سواء. بالرغم من نجاح المركز في تغطية أكثر من نصف العينة بالتوجيه المخصص، إلا أن النسبة المتبقية (46.2%) قد تعكس اتجاه بعض الطلبة للاعتماد على الذات أو الاكتفاء بالتوجيه الجماعي العام.

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة ومستوى متابعة أفكار مشاريعهم

| طبيعة المتابعة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|--------------------|---------|--------------------|
| متابعة مستمرة | 29 | 55.8% |
| متابعة محدودة | 20 | 38.5% |
| لم تكن هناك متابعة | 3 | 5.8% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 11 توزيع أفراد العينة حسب متابعة فكرة مشروعهم خلال فترة التكوين، حيث جاءت المتابعة المستمرة في المرتبة الأولى بنسبة بلغت 55.8%، تلتها المتابعة المحدودة بنسبة 38.5%، وجاء خيار عدم وجود متابعة في المرتبة الأخيرة بنسبة 5.8%.

تتسجم هذه النتيجة بنويماً مع متغير التوجيه الشخصي السابق؛ حيث تعكس طغيان المتابعة الإيجابية بصفة عامة (سواء مستمرة أو محدودة بمجموع يتجاوز %94). سوسولوجياً، تبرز هذه البيانات التزام المركز بأدوار الإشراف والمراقبة البيداغوجية، مما يقلل من نسب الهدر أو التخلي عن الأفكار الاستثمارية ويمنح الدارسين شعوراً بالأمان والاحتضان المؤسساتي.

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الإجراءات المتخذة عند تعثر فكرة المشروع

| الإجراء المتخذ | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------------|---------|--------------------|
| يتم توجيهي لتعديلها | 40 | %76.9 |
| يطلب مني تغييرها | 8 | %15.4 |
| لا يتم التدخل | 4 | %7.7 |
| المجموع الكلي | 52 | %100.0 |

يوضح جدول رقم 12 توزيع أفراد العينة حسب ما يحدث عند تعثر فكرة المشروع، حيث حازت فئة التوجيه للتعديل على المرتبة الأولى بنسبة ساحقة بلغت %76.9، تلاها خيار طلب التغيير بنسبة %15.4، بينما حل خيار عدم التدخل أخيراً بنسبة %7.7.

يكشف التحليل السوسيولوجي هنا عن تبني بيئة التأطير لـ "ثقافة المرونة والمطاوعة الاستثمارية" بدلاً من ثقافة الإلغاء؛ فالتوجيه للتعديل (76.9%) يعزز مفهوم التعلم من التعثر ومبدأ "المحورية" (Pivoting) الأساسي في الفكر المقاولاتي المعاصر، مما يحافظ على الشغف الاستثماري للطالب ويصقل قدرته على التكيف مع متطلبات السوق دون الشعور بالإحباط والانسحاب الاجتماعي.

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب تقييمهم لنصائح المدربين بخصوص مشاريعهم

| طبيعة النصائح | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| عامة | 26 | 50.0% |
| واضحة ومحددة | 25 | 48.1% |
| غير مفيدة | 1 | 1.9% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 13 توزيع أفراد العينة حسب نصائح المدربين بخصوص مشاريعهم، حيث احتلت النصائح العامة المرتبة الأولى بنصف العينة تماماً وبنسبة 50.0%، تلتها بفارق ضئيل جداً النصائح الواضحة والمحددة بنسبة 48.1%، في حين استقرت نسبة النصائح غير المفيدة عند 1.9% فقط.

يعكس الانقسام المتساوي تقريباً بين النصائح العامة والواضحة فجوة سوسولوجية وبيداغوجية معتادة في التكوينات الجماعية. يعود ميل نصف العينة لوصف النصائح بالعامية إلى الطابع الشمولي للمناهج المقاولاتية المعتمدة التي تقدم أطراً عريضة (كصياغة نموذج العمل)، بينما يبحث الطالب بطبعه عن الخصوصية الدقيقة المرتبطة بقطاع مشروعه الخاص (تكنولوجي، خدمي، تجاري)، مما يشير إلى الحاجة لتكثيف التأطير التخصصي القطاعي مستقبلاً.

الجدول رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب مدى تشجيع المؤطرين لهم على الاستمرار رغم

الصعوبات

| مدى التشجيع | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-------------------|---------|--------------------|
| شجعوني كثيراً | 30 | 57.7% |
| شجعوني إلى حدّ ما | 19 | 36.5% |
| لم يتم تشجيعي | 3 | 5.8% |
| المجموع الكلي | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم 14 توزيع أفراد العينة حسب مدى تشجيع المؤطرين للاستمرار رغم

الصعوبات، حيث حازت فئة التشجيع بكثرة على المرتبة الأولى بنسبة بلغت 57.7%،

تلتها فئة التشجيع إلى حد ما بنسبة %36.5، بينما حلت فئة عدم تلقي تشجيع في المرتبة الأخيرة بنسبة فُدرت بـ %5.8.

تظهر النتيجة الدور المحوري لأجهزة التأطير في تقديم "الدعم النفسي والاجتماعي" كعنصر مكمل للمهارات المعرفية. إن صناعة المقاول لا تتأسس على تزويده بالأدوات التقنية فحسب، بل على بناء صلابة نفسية وهوياتية تدفعه للمخاطرة ومجابهة عوائق البيروقراطية والسوق، وهو ما يوفره المؤطرون بشكل مكثف لقرابة %94.2 من أفراد العينة، مما يعزز استدامة النوايا المقاولاتية لديهم.

1. 3. عرض وتحليل بيانات تنمية ثقافة المقاولاتية

جدول رقم (15): المشاركة في نشاطات مقاولاتية خارج التكوين

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-----------|---------|--------------------|
| نعم | 23 | 44.2% |
| لا | 29 | 55.8% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (15) توزيع أفراد العينة حسب مشاركتهم في نشاطات مرتبطة بالمقاوالاتية خارج حصص التكوين؛ حيث تشير البيانات إلى أن النسبة الأكبر من المبحوثين لم يشاركوا في أي نشاطات خارجية بنسبة بلغت 55.8%، في حين مثلت نسبة الذين شاركوا في نشاطات مقاوالاتية خارج إطار التكوين الرسمي 44.2%.

تعكس هذه النتيجة وجود نوع من الاكتفاء بالمسار التكويني الرسمي لدى أغلبية أفراد العينة، وهو ما يمكن إرجاعه إلى ضعف قنوات الاتصال والاندماج بين البيئة الجامعية أو التكوينية والمحيط الاقتصادي الخارجي (كحاضنات الأعمال، والملتقيات المقاوالاتية). ورغم ذلك، فإن تقارب النسبتين يُظهر بروز وعي تدريجي وشغف لدى فئة معتبرة (قاربت النصف) نحو البحث العصامي والاحتكاك بالممارسات الميدانية للمقاوالاتية بجهود شخصية، مما يعكس بداية تحول في الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب.

جدول رقم (16): التعامل مع فكرة مشروع جديدة

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|---------|--------------------|
| أحاول تطويرها | 38 | 73.1% |
| أحتفظ بها فقط | 14 | 26.9% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (16) توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعاملهم عند ظهور فكرة مشروع جديدة؛ حيث احتلت فئة الذين يحاولون تطوير الفكرة المرتبة الأولى والأعلى بنسبة بلغت 73.1%، بينما تلتها فئة الذين يكتفون بالاحتفاظ بالفكرة فقط بنسبة بلغت 26.9%.

تكشف المؤشرات هنا عن تمتع الأغلبية الساحقة من المبحوثين بعقلية "مب-initiate" أو ذات نزعة ديناميكية تفاعلية؛ فالرغبة في تطوير الأفكار تعني الانتقال من التفكير السلبي/الاستهلاكي إلى التفكير الإيجابي/الإنتاجي. ويعزو علم الاجتماع الاقتصادي هذا السلوك إلى تنامي الدافعية الفردية والرغبة في إثبات الذات وتحقيق الاستقلالية الاقتصادية، مما يجعل الفكرة بذرة لمشروع مستقبلي وليست مجرد خواطر عابرة.

جدول رقم (17): التعامل مع معلومات مقاولاتية جديدة

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-----------------------|---------|--------------------|
| أبحث عنها وأتعمق فيها | 36 | 69.2% |
| أكتفي بمعرفة عامة | 16 | 30.8% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (17) توزيع أفراد العينة حسب ردود أفعالهم عند سماع معلومة جديدة حول المقاولاتية خارج التكوين؛ حيث أظهرت النتائج أن النسبة الكبرى من المبحوثين يتوجهون نحو البحث والتعمق في المعلومة بنسبة قدرت بـ 69.2%، في حين بلغت نسبة الذين يكتفون بمعرفة عامة وسطحية حول تلك المعلومة 30.8%.

يُفسر هذا السلوك بامتلاك أفراد العينة لـ "الفضول المعرفي المقاولاتي"، وهو مؤشر قوي على نمو الهوية المقاولاتية لديهم. فالأفراد لم يعودوا متلقين سلبيين للمعلومة، بل يسعون بنشاط لبناء رأسمالمهم المعرفي الخاص. هذا الوعي بأهمية المعلومة في سوق العمل المعاصر يعكس رغبة الشباب في تقليل الفجوة المعرفية وضمان التفوق الاقتصادي عبر التسلح بالمعارف العميقة والمُحيّنة.

جدول رقم (18): الموقف عند طلب تقديم فكرة أمام المجموعة

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|------------------|---------|--------------------|
| أقدمها بعد تفكير | 26 | 50.0% |
| أقدمها دون تردد | 20 | 38.5% |
| أتجنب تقديمها | 6 | 11.5% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (18) توزيع أفراد العينة حسب مواقفهم عند طلب تقديم فكرة مشروع أمام المجموعة؛ حيث جاءت في المرتبة الأولى النسبة الأعلى للذين يفضلون تقديمها بعد تفكير بنسبة 50.0%، تليها نسبة الذين يقدمونها دون تردد بواقع 38.5%، وأخيراً حلت فئة الذين يتجنبون تقديم الفكرة تماماً بنسبة بلغت 11.5%.

تظهر هذه النتائج أن السلوك العقلاني والحذر هو السائد لدى نصف العينة (التقديم بعد تفكير)، وهو ما يترجم بالرغبة في إدارة الانطباع وحماية الفكرة من الانتقاد أو التقييم السلبي للمجال الاجتماعي المحيط. من جهة أخرى، تعكس نسبة الـ 38.5% جراً اجتماعية وثقة عالية بالذات،

بينما تشير النسبة الضئيلة الراضة للمشاركة (11.5%) إلى وجود مخاوف مرتبطة بالمواجهة الاجتماعية أو التنشئة التي قد لا تشجع دائماً على الخطابة والتعبير الحر أمام الجماعة.

جدول رقم (19): التصرف في حال عدم وجود فكرة مشروع جاهزة

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------------|---------|--------------------|
| أحاول البحث عن فكرة | 43 | 82.7% |
| أنتظر فرصة لاحقاً | 9 | 17.3% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (19) توزيع أفراد العينة حسب تصرفهم في حالة عدم توفر فكرة مشروع جاهزة لديهم؛ حيث بينت الإحصائيات أن النسبة الساحقة والأكبر من المبحوثين يميلون إلى محاولة البحث بنشاط عن فكرة بنسبة بلغت 82.7%، في حين بلغت نسبة الذين يفضلون الانتظار لفرصة لاحقة 17.3%.

تعبّر هذه النسبة المرتفعة جداً عن تبني العينة لاستراتيجيات نشطة (Active Strategies) في مواجهة الواقع الاقتصادي والمهني. فالأغلبية لا تؤمن بالانتظار أو الصدفة، بل تسعى لصناعة الفرص بنفسها. هذا السلوك ينسجم مع الأطروحات السوسيولوجية الحديثة التي تؤكد أن الشباب

المعاصر أصبح أكثر ميلاً لاعتماد المبادرة الفردية والاعتماد على النفس بدلاً من الاتكالية أو انتظار الحلول الجاهزة من المؤسسات التقليدية.

جدول رقم (20): النظرة إلى احتمال فشل المشروع

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-----------------------|---------|--------------------|
| أمر طبيعي | 22 | 42.3% |
| أمر مقلق | 20 | 38.5% |
| سبب للتراجع عن الفكرة | 10 | 19.2% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (20) توزيع أفراد العينة حسب نظرتهم لاحتمالية فشل المشروع؛ حيث تصدرت النسبة الأعلى المبحوثين الذين يرون الفشل أمراً طبيعياً بنسبة 42.3%، تليها بفارق ضئيل فئة الذين يعتبرونه أمراً مقلقاً بنسبة بلغت 38.5%، وأخيراً نسبة الذين يجدون فيه سبباً للتراجع عن الفكرة بنسبة قدرت بـ 19.2%.

تعكس النتائج صراعاً قيمياً واضحاً داخل البيئة الثقافية للمبحوثين؛ فالتقارب بين النظرة العقلانية التي تطبع مع الفشل كجزء من اللعبة الاستثمارية (42.3%) والنظرة الحذرة المتوجسة (38.5%)

يشير إلى أن ثقافة "المخاطرة" ما زالت تتشكل وتضطدم بالخوف الاجتماعي من الوصمة المرتبطة بالإخفاق المالي أو المهني. ومع ذلك، فإن بقاء نسبة التراجع الكلي منخفضة (19.2%) يوضح أن النزعة المقاولانية قادرة على الصمود ومقاومة الهواجس السلبية.

جدول رقم (21): مدى تفضيل التجربة على ضمان النجاح

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-----------|---------|--------------------|
| نعم | 37 | 71.2% |
| لا | 15 | 28.8% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (21) توزيع أفراد العينة حسب مدى رؤيتهم بأن التجربة في حد ذاتها أهم من ضمان النجاح؛ حيث وافقت النسبة الأكبر من أفراد العينة على هذا الطرح بنسبة بلغت 71.2%، في حين عارضت ذلك النسبة المتبقية والتي بلغت 28.8%.

تُظهر هذه النتيجة تحولاً جوهرياً في منظومة القيم المهنية لدى الشباب، حيث يتم تغليب قيمة "الفعل والتجريب" على حساب "الأمن المهني المطلق"، يرتبط هذا السلوك ببروز سمات الفاعل المقاولاتي المستعد لخوض غمار التجارب غير المضمونة، والوعي بأن رأس المال البشري والخبرة

العملية المكتسبة من المحاولة تفوق أهمية المكاسب المادية الفورية، وهو ما يتناقض تماماً مع العقلية الوظيفية التقليدية التي تبحث عن الضمانات الدائمة.

جدول رقم (22): مفهوم الفشل في المشروع لدى المبحوثين

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|--------------|---------|--------------------|
| تجربة للتعلم | 46 | 88.5% |
| خسارة فقط | 6 | 11.5% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (22) توزيع أفراد العينة حسب مفهوم الفشل في المشروع لديهم؛ حيث حظي خيار الفشل كـ "تجربة للتعلم" بالنسبة الأعلى والساحقة بنسبة بلغت 88.5%، بينما انحصرت نسبة الذين يعتبرونه "خسارة فقط" في حدود 11.5%.

تجسد هذه النتيجة بوضوح إعادة تعريف مفهوم "الفشل" سوسيوولوجياً لدى جيل التكوين الجديد؛ إذ يجرى انتزاع الشحنة السلبية والوصمة الاجتماعية عن الفشل وتحويله إلى "رأس مال خبراتي" وآلية لتصحيح المسار (Learning by doing). هذا التفكير يتطابق مع النماذج السوسيوولوجية

الحديثة للمقاولاتية التي ترى في الفشل محطة ضرورية لبناء الصلابة المهنية والابتكار، مما يدل على نضج فكري كبير لدى أفراد العينة.

جدول رقم (23): النظرة لفكرة البدء بمشروع صغير دون ضمانات كاملة

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية(%) |
|-----------------|---------|-------------------|
| فكرة مقبولة | 39 | 75.0% |
| فكرة ممتازة | 9 | 17.3% |
| فكرة غير مقبولة | 4 | 7.7% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (23) توزيع أفراد العينة حسب نظرتهم لفكرة البدء بمشروع صغير دون انتظار ضمانات كاملة؛ حيث نالت الفكرة قبول الأغلبية فاحتلت فئة "فكرة مقبولة" المرتبة الأولى بنسبة 75.0%، تلتها فئة "فكرة ممتازة" بنسبة 17.3%، في حين مثلت فئة الراضين والذين اعتبروها "فكرة غير مقبولة" النسبة الأقل بواقع 7.7%.

يؤشر الاندماج بين خيارى المقبولة والممتازة (ليشكلا معاً ما يفوق 92%) على قناعة تامة بروح المبادرة المرنة أو ما يعرف بالشركات الناشئة والمشاريع المصغرة القائمة على المتاح من

الإمكانيات بدلاً من انتظار التمويلات الكبرى الضخمة. سوسولوجياً، يعكس هذا النمط التفكير الواقعي والبراغماتي للشباب، والذين باتوا يدركون أن بيئة الأعمال المعاصرة تتطلب السرعة والمرونة والبدء بالحد الأدنى من المخاطر والموارد المتاحة.

جدول رقم (24): مدى التفكير في المشروع الخاص بديلاً عن المسار الوظيفي التقليدي

| الاستجابة | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|-------------------|-----------|--------------------|
| أفكر في ذلك بجدية | 36 | 69.2% |
| أفكر أحياناً | 13 | 25.0% |
| لا أفكر في ذلك | 3 | 5.8% |
| المجموع | 52 | 100.0% |

يوضح جدول رقم (24) توزيع أفراد العينة حسب حدة تفكيرهم في اختيار مشروع خاص كبديل للمسار الوظيفي التقليدي؛ حيث سجلت فئة الذين يفكرون بجدية في ذلك النسبة الأكبر بـ 69.2%، تلتها فئة الذين يفكرون في الأمر أحياناً بنسبة 25.0%، بينما انخفضت نسبة الذين لا يفكرون في ذلك تماماً لتصل إلى النسبة الأقل بواقع 5.8%.

تعد هذه النتيجة تنويجاً منطقياً لكافة المؤشرات السابقة؛ فهي تكشف عن "أزمة ثقة" غير معلنة تجاه الوظيفة التقليدية (الحكومية أو الكلاسيكية) التي لم تعد قادرة على استيعاب طموحات الشباب أو ضمان أمنهم المالي. سوسيولوجياً، نحن أمام تحول بنيوي في التوجهات المهنية حيث يتقدم الخيار المقاوالاتي الحر كنمط حياة يضمن الحرية، والابتكار، والارتقاء الاجتماعي، مما يشير إلى إعادة تشكيل الثقافة الاقتصادية للمجتمع من خلال جيل يضع الاستثمار الخاص في صدارة طموحاته المستقبلية.

1. 4. عرض وتحليل بيانات الفرضية الاولى:

التذكير بالفرضية الاولى: يساهم التفاعل داخل التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية روح

المبادرة لدى الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة.

جدول رقم (25) دور حضور المستثمرين في تحفيز الطلبة على تطوير أفكارهم الجديدة.

| المجموع | أحتفظ بها فقط | أحاول تطويرها | تحفيز الطلبة على تطوير حضور المستثمرين | |
|---------|---------------|---------------|--|------------|
| | | | ك | أطرح أسئلة |
| 34 | 9 | 25 | ك | أطرح أسئلة |
| 100.0% | 26.5% | 73.5% | % | |
| 18 | 5 | 13 | ك | أستمع فقط |
| 100.0% | 27.8% | 72.2% | % | |
| 52 | 14 | 38 | ك | المجموع |
| 100.0% | 26.9% | 73.1% | % | |

يوضح جدول رقم (25) توزيع أفراد العينة حسب تفاعلهم عند حضور مقال أو مستثمر

وعلاقته بطريقة تعاملهم مع أفكار المشاريع الجديدة؛ حيث تشير البيانات إلى أن النسبة الأعلى

للطلبة الذين يطرحون أسئلة تتجه نحو محاولة تطوير أفكارهم بنسبة بلغت 73.5%، بينما بلغت

نسبة من يكتفون بالاحتفاظ بها 26.5%. وفي المقابل، فإن النسبة الأكبر من الفئة التي تكتفي بالاستماع فقط تسعى أيضاً لتطوير أفكارها بنسبة بلغت 72.2%، في حين بلغت نسبة الاحتفاظ بالفكرة لدى هذه الفئة 27.8%.

تُظهر النتائج تقارباً كبيراً في الرغبة بتطوير الأفكار بين الفئتين (المتفاعلة بالمناقشة والمستمعة)، ويُعزى ذلك إلى أن مجرد وجود "القدوة المهنية" أو النماذج الحية من المستثمرين في الفضاء التعليمي يمثل شحنة تحفيزية عالية وبيئة ملهمة للطلبة. فالاحتكاك المباشر برواد الأعمال يقلص المسافة النفسية بين الطالب وسوق العمل الواقعي، ويحول الأفكار النظرية إلى طموحات جادة قابلة للتطبيق، سواء كان الطالب مبادراً بطرح الأسئلة أو مستوعباً عبر الاستماع الجيد، مما يسهم بشكل مباشر في تنمية دافع المبادرة لديهم.

جدول رقم (26) تأثير أسلوب تعامل المدرسين على جرعة الجرأة والتردد لدى الطلبة عند

عرض أفكارهم

| المجموع | أتجنب تقديمها | أقدمها بعد تفكير | أقدمها دون تردد | جرعة الجرأة والتردد لدى الطلبة أسلوب تعامل المدرسين | |
|---------|---------------|------------------|-----------------|---|-----------|
| | | | | ك | في |
| 33 | 5 | 15 | 13 | ك | كشركاء |
| 100.0% | 15.2% | 45.5% | 39.4% | % | النقاش |
| 19 | 1 | 11 | 7 | ك | حسب الوضع |
| 100.0% | 5.3% | 57.9% | 36.8% | % | |
| 52 | 6 | 26 | 20 | ك | المجموع |
| 100.0% | 11.5% | 50.0% | 38.5% | % | |

يوضح جدول رقم (26) توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعامل هيئة المدرسين معهم أثناء

النقاش وعلاقتها بموقفهم عند طلب تقديم فكرة أمام المجموعة؛ حيث تبين أن الطلبة الذين يصفون

المدرسين بأنهم يعاملونهم كشركاء في النقاش يميلون أساساً إلى تقديم أفكارهم بعد تفكير بنسبة

45.5%، تليها نسبة الذين يقدمونها دون تردد بواقع 39.4%، ثم نسبة التجنب بـ 15.2%. أما

الذين يرون أن التعامل يتم "حسب الوضع"، فقد بلغت نسبة تقديمهم للفكرة بعد تفكير 57.9%،

تليها نسبة التقديم دون تردد بـ 36.8%، ونسبة التجنب الأقل بـ 5.3%

يبين هذا التحليل أن الأسلوب التشاركي والمرن في العملية التكوينية (معاملة الطلبة كشركاء) يعزز من ثقة الطلبة في أنفسهم ويمنحهم الشجاعة للتعبير عن إبداعاتهم؛ فالطالب عندما يشعر باحترام فكره وتقديره من قبل المدرب، يقل خوفه من الأحكام التقييمية المحبطة. كما أن غلبة خيار "التقديم بعد تفكير" في الحالتين تعكس نضجاً سلوكياً واضحاً، حيث يوازن الطلبة بين رغبتهم في المشاركة وضبط أفكارهم وترتيبها بعقلانية قبل طرحها علناً لضمان جودتها وإقناع الآخرين بها.

جدول رقم (27) دور الإجابات الواقعية للمؤطرين في زيادة رغبة الطلبة بالبحث والتعمق المعرفي.

| المجموع | أكتفي بمعرفة عامة | أبحث عنها وأتعمق فيها | زيادة رغبة الطلبة بالبحث الإجابات الواقعية للمؤطرين | |
|---------|-------------------|-----------------------|---|----------------|
| | | | ك | حلول واقعية |
| 38 | 11 | 27 | ك | حلول واقعية |
| 100.0% | 28.9% | 71.1% | % | |
| 13 | 4 | 9 | ك | إجابات عامة |
| 100.0% | 30.8% | 69.2% | % | |
| 1 | 1 | 0 | ك | لم أتلقَ إجابة |
| 100.0% | 100.0% | 0.0% | % | |
| 52 | 16 | 36 | ك | المجموع |
| 100.0% | 30.8% | 69.2% | % | |

يوضح جدول رقم (26) توزيع أفراد العينة حسب طريقة تعامل هيئة المدرسين معهم أثناء

النقاش وعلاقتها بموقفهم عند طلب تقديم فكرة أمام المجموعة؛ حيث تبين أن الطلبة الذين يصفون

المدرسين بأنهم يعاملونهم كشركاء في النقاش يميلون أساساً إلى تقديم أفكارهم بعد تفكير بنسبة

45.5%، تليها نسبة الذين يقدمونها دون تردد بواقع 39.4%، ثم نسبة التجنب بـ 15.2%. أما الذين يرون أن التعامل يتم "حسب الوضع"، فقد بلغت نسبة تقديمهم للفكرة بعد تفكير 57.9%، تليها نسبة التقديم دون تردد بـ 36.8%، ونسبة التجنب الأقل بـ 5.3%.

يبين هذا التحليل أن الأسلوب التشاركي والمرن في العملية التكوينية (معاملة الطلبة كشركاء) يعزز من ثقة الطلبة في أنفسهم ويمنحهم الشجاعة للتعبير عن إبداعاتهم؛ فالطالب عندما يشعر باحترام فكره وتقديره من قبل المدرب، يقل خوفه من الأحكام التقييمية المحبطة. كما أن غلبة خيار "التقديم بعد تفكير" في الحالتين تعكس نضجاً سلوكياً واضحاً، حيث يوازن الطلبة بين رغبتهم في المشاركة وضبط أفكارهم وترتيبها بعقلانية قبل طرحها علناً لضمان جودتها وإقناع الآخرين بها.

1. 5. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

التذكير بالفرضية الثانية: تساهم المرافقة أثناء التكوين الجامعي المقاولاتي في تعزيز قدرة الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة على تحمّل المخاطر.

جدول رقم (28) أثر توجيهات المدربين عند تعثر المشروع في تغيير نظرة الطلبة تجاه الفشل.

| المجموع | خسارة فقط | تجربة للتعلم | تعثر المشروع في تغيير نظرة الطلبة | |
|---------|-----------|--------------|-----------------------------------|---------------|
| | | | توجيهات المدربين | |
| 40 | 5 | 35 | ك | يتم توجيهي |
| 100.0% | 12.5% | 87.5% | % | لتعديلها |
| 8 | 1 | 7 | ك | يطلب مني |
| 100.0% | 12.5% | 87.5% | % | تغييرها |
| 4 | 0 | 4 | ك | لا يتم التدخل |
| 100.0% | 0.0% | 100.0% | % | |
| 52 | 6 | 46 | ك | |
| 100.0% | 11.5% | 88.5% | % | المجموع |

□ يوضح جدول رقم (28) توزيع أفراد العينة حسب الإجراء المتخذ عند تعثر أفكار مشاريعهم

وعلاقته بمفهوم الفشل لديهم؛ حيث تبين الأرقام أن النسبة الأعلى والمهيمنة في فئة الذين يتم

توجيههم لتعديل الفكرة ترى الفشل كـ "تجربة للتعلم" بنسبة بلغت 87.5%، وهي ذات النسبة تماماً

والمقدرة بـ 87.5% المسجلة لدى من يُطلب منهم تغيير الفكرة كلياً. وفي المقابل، بلغت نسبة اعتبار الفشل تجربة للتعلم 100.0% لدى الفئة التي أفادت بأنه لا يتم التدخل معها عند التعثر. تشير هذه البيانات إلى نجاح البيئة التكوينية في ترسيخ "ثقافة الحق في الخطأ" داخل فضاء المركز؛ فالتوجيه الإيجابي نحو التعديل أو التغيير يحمي الطالب من الإحباط والنكسات النفسية ويمنع انسحابه من الميدان الاستثماري. ونلاحظ هنا أن آليات الدعم والمراقبة المستمرة قد نجحت في إعادة صياغة تمثيلات الطلبة حول العثرات والمخاطر الاقتصادية، فلم يعد الفشل في نظرهم نهاية للمسار أو خسارة محبطة، بل تحول إلى أداة عملية لبناء الخبرة وإعادة صياغة الأفكار بشكل أكثر صلابة، مما يرفع من قدرة الطلاب على الصمود ومواجهة المخاطر التجارية مستقبلاً.

جدول رقم (29) علاقة نصائح المديرين بمدى جدية تفكير الطلبة في تأسيس مشروعهم

الخاص بدلاً من الوظيفة.

| المجموع | أفكر في ذلك بجدية | أفكر أحياناً | لا أفكر في ذلك | جدية تفكير الطلبة نصائح المديرين | |
|---------|----------------------|--------------|-------------------|-------------------------------------|--------------|
| | | | | ك | % |
| 25 | 18 | 6 | 1 | ك | واضحة ومحددة |
| 100.0% | 72.0% | 24.0% | 4.0% | % | |
| 26 | 18 | 6 | 2 | ك | عامة |
| 100.0% | 69.2% | 23.1% | 7.7% | % | |
| 1 | 0 | 1 | 0 | ك | غير مفيدة |
| 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | % | |
| 52 | 36 | 13 | 3 | ك | المجموع |
| 100.0% | 69.2% | 25.0% | 5.8% | % | |

يوضح جدول رقم (29) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة نصائح المديرين وعلاقتها بمدى

تفكيرهم في اختيار مشروع خاص كبديل للمسار الوظيفي التقليدي؛ حيث تبين أن النسبة الأعلى

للطلبة الذين يتلقون نصائح واضحة ومحددة يفكرون بجدية في الاستقلال المهني بنسبة بلغت

72.0%، تليها فئة التفكير أحياناً بنسبة 24.0%، ثم عدم التفكير بنسبة 4.0%. ونسبة متقاربة جداً، بلغت نسبة التفكير الجدي لدى من يتلقون نصائح عامة 69.2%، تليها نسبة التفكير أحياناً بـ 23.1%، بينما انحصر موقف الطالب الذي وصف النصائح بأنها غير مفيدة في خانة التفكير أحياناً بنسبة 100.0%.

يُستخلص من التقارب الإحصائي الكبير بين أصحاب النصائح الواضحة والمحددة والنصائح العامة في تبني خيار المشروع الخاص بجدية، أن قرار التوجه نحو الاستثمار والابتعاد عن الوظيفة التقليدية يمثل قناعة جوهرية وخياراً استراتيجياً يتشكل لدى الشباب أثناء فترة المرافقة. إن تقديم النصائح بمختلف مستوياتها يساهم في إزالة الغموض حول عالم الأعمال، ويمنح الطلبة مرونة أعلى في اتخاذ القرارات المصيرية. هذا التوجه يعكس تراجع جاذبية الوظائف الكلاسيكية في ذهنية الطلبة، والذين أصبحوا يفضلون خوض المخاطرة المحسوبة وتأسيس كياناتهم الخاصة بناءً على ما يتلقونه من توجيه ودعم استشاري.

جدول رقم (30) دور تشجيع المؤطرين في تقليل الخوف من الفشل ومواجهة الصعوبات

| المجموع | سبب للتراجع عن الفكرة | أمر مقلق | أمر طبيعي | تقليل الخوف من الفشل تشجيع المؤطرين | |
|---------|--------------------------|----------|-----------|--|----------------------|
| | | | | ك | % |
| 30 | 7 | 10 | 13 | ك | شجعوني كثيراً |
| 100.0% | 23.3% | 33.3% | 43.3% | % | |
| 19 | 3 | 10 | 6 | ك | شجعوني إلى حدّ ما |
| 100.0% | 15.8% | 52.6% | 31.6% | % | |
| 3 | 0 | 0 | 3 | ك | لم يتم تشجيعي |
| 100.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | % | |
| 52 | 10 | 20 | 22 | ك | المجموع |
| 100.0% | 19.2% | 38.5% | 42.3% | % | |

يوضح جدول رقم (30) توزيع أفراد العينة حسب مدى تشجيع المؤطرين لهم وعلاقته

بنظرتهم لاحتمال فشل المشروع؛ حيث تشير البيانات إلى أن النسبة الأعلى للذين تلقوا تشجيعاً

كبيراً يتقبلون الفشل ويعتبرونه أمراً طبيعياً بنسبة بلغت 43.3%، تليها فئة من يعتبرونه أمراً مقلماً

ب 33.3%، ثم من يجدونه سبباً للتراجع بنسبة 23.3%. أما الذين حظوا بتشجيع "إلى حد ما"،

فقد تصدرت لديهم النظرة المقلقة للفشل بنسبة بلغت 52.6%، تليها نظرة الأمر الطبيعي بـ 31.6%، ثم خيار التراجع بنسبة 15.8%. وفي المقابل، فإن الفئة التي ذكرت بأنها لم تتلق تشجيعاً اعتبرت الفشل أمراً طبيعياً بنسبة بلغت 100.0%.

يظهر التحليل الأثر البالغ للدعم المعنوي والتشجيع المستمر من قبل المؤطرين في خفض حدة الخوف من المجهول الاقتصادي؛ فالتحفيز الكثيف يعمل كحائط صد يمتص الضغوط النفسية للطلبة، مما يجعلهم أكثر شجاعة في تقبل احتمالية الإخفاق وتجاوز عتبة القلق. أما تصدر القلق لدى الفئة المتمتعة بتشجيع جزئي (إلى حد ما) فيفسر بحاجتهم إلى جرعات دعم ومرافقة أكبر لتبديد هواجس السوق لديهم وتنمية حس المغامرة. وفيما يخص الفئة المحدودة التي لم تتلق تشجيعاً وترى الفشل طبيعياً، فإن ذلك يرجع إلى تمتع هؤلاء الأفراد بعصامية ذاتية مرتفعة وحصانة نفسية مسبقة تجعلهم مستعدين ذاتياً لتحمل المخاطر بشكل مستقل عن المحفزات الخارجية.

2. مناقشة النتائج

2. 1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

التذكير بالفرضية الأولى: يساهم التفاعل داخل التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية روح

المبادرة لدى الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة

من خلال نتائج القراءات الإحصائية والتحليلات التفسيرية المتقدمة لبيانات ومحاور الفرضية

الأولى، يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات الميدانية المباشرة التي تعكس واقع التفاعل داخل

البيئة التكوينية المقاولاتية بجامعة الجلفة:

• يسهم التواجد المباشر والاحتكاك الميداني بالمستثمرين ورواد الأعمال داخل البيئة التعليمية

في نقل الطلبة من حيز التفكير النظري إلى حيز التطبيق الفعلي، مما يولد لديهم رغبة

استباقية دافعة لتطوير أفكار مشاريعهم الناشئة والتمسك بها ومحاولة بلورتها بشكل مستمر.

• تؤدي النماذج الحية للشركاء المهنيين دور القدوة التي تقترب من تطلعات الطلاب، الأمر

الذي يقلص من حواجز التردد النفسي والاجتماعي لديهم، ويحفز لديهم روح المبادرة

واستكشاف آليات سوق العمل، سواء انعكس ذلك عبر المناقشة النشطة وطرح الأسئلة أو

من خلال الاستماع والتحليل.

• يعمل الاعتماد على الأسلوب الحوارى التشاركى من قبل الطاقم التدريبي، القائم على معاملة الطلاب كشركاء فاعلين في النقاش، على تعزيز الشجاعة الفكرية لدى الطلبة، ورفع مستوى ثقتهم في أفكارهم، مما يشجعهم على طرح مبادراتهم دون خوف من الأحكام التقييمية.

• تتعكس المرونة في أساليب التدريب إيجابياً على النضج السلوكي والعقلاني للطلبة، حيث تدفعهم إلى الموازنة الفعالة بين الجرأة في العرض والتروي في صياغة الأفكار وتدقيقها قبل تقديمها علناً، مما يضمن جودة المدخلات الابتكارية ويسهم في تنمية روح القيادة لديهم.

• تؤكد المؤشرات الميدانية أن تقديم حلول واقعية وإجابات علمية محددة للمشكلات التي تواجه المشاريع الطلابية يمثل محركاً أساسياً لبناء الفضول المعرفي العصامي، مما يدفع الطلاب إلى البحث المستمر والتعمق الذاتي في شؤون ريادة الأعمال وتجاوز معوقات التطبيق.

بناءً على هذه المعطيات المتكاملة التي أثبتت وجود أثر حقيقي ومباشر لآليات التفاعل والتوجيه وبناء العلاقات المهنية داخل أسوار الجامعة، نصل إلى حكم منهجي مضبوط؛ حيث يتم قبول الفرضية البديلة (الفرضية الأولى) والتي تنص على أنه: "يساهم التفاعل داخل التكوين الجامعي

المقاولاتي في تنمية روح المبادرة لدى الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة، وفي المقابل يتم رفض الفرضية الصفرية (المرفوضة) التي تنفي وجود هذا الأثر أو العلاقة.

2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

التذكير بالفرضية الثانية: تساهم المرافقة أثناء التكوين الجامعي المقاولاتي في تعزيز قدرة الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة على تحمّل المخاطر

من خلال استقراء وتتبع المعطيات الإحصائية والتفسيرات الميدانية المستخلصة من جداول ومحاور الفرضية الثانية، يمكن صياغة أبرز الاستنتاجات والنتائج المباشرة على النحو الآتي:

- تساهم آليات المرافقة والتوجيه البيداغوجي عند مواجهة العقبات في تحويل تمثلات الطلاب السلبية تجاه الإخفاق؛ حيث تتحول العثرات التجارية من خسارة محبطة إلى أداة تعليمية لبناء الخبرة، مما يؤسس لثقافة الحق في الخطأ ويمنع الانسحاب المبكر من السوق.
- يمثل تقديم النصائح الاستشارية بمختلف مستوياتها، سواء كانت دقيقة أو عامة، عاملاً أساسياً في إزالة الغموض الذي يكتنف بيئة الأعمال، مما يمنح الطلاب مرونة أكبر في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بمسارهم المهني والقدرة على مواجهة التحديات.

- تؤدي المرافقة التوجيهية إلى تعزيز رغبة الطلاب وتوجههم نحو اختيار الاستقلال المهني بجدية كبديل عن المسارات الوظيفية التقليدية، وهو ما يعكس نمو قناعة استراتيجية لدى الاستثماريين الناشئين بأهمية خوض المخاطر المحسوبة وتأسيس كياناتهم الخاصة.
- يلعب التحفيز المستمر والدعم المعنوي الكثيف من طرف المؤطرين دوراً محورياً في تقليل مستويات القلق من المجهول الاقتصادي، حيث يعمل كحائط صد يمتص الضغوط النفسية للطلاب، مما يرفع من شجاعتهم في تقبل احتمالات التعثر المالي ومواجهتها.
- يرتبط تباين مستويات تشجيع المؤطرين بمدى جهوزية الطلاب النفسية؛ فبينما يساهم الدعم الجزئي في إبقاء بعض المخاوف قائمة، تكشف المعطيات عن وجود فئة مستقلة تتمتع بعصامية ذاتية وحصانة مسبقة تتيح لها تقبل المخاطر والتعامل مع التقلبات بشكل مرن.

بناءً على هذه الاستنتاجات الميدانية التي أثبتت دور الدعم الاستشاري والمرافقة المستمرة في تعديل نظرة الطلاب للأزمات وبناء حصانتهم المهنية، نصل إلى حكم منهجي مضبوط؛ حيث يتم قبول الفرضية الثانية والتي تنص على أنه: "تساهم المرافقة أثناء التكوين الجامعي المقاولاتي في تعزيز قدرة الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة على تحمّل المخاطر"، والاعتماد عليها كأحد المرتكزات الأساسية التي يؤول إليها هذا المسار التكويني.

2. 3. مناقشة نتائج العامة:

أثبت الواقع العملي أن فتح أبواب الحوار والنقاش المستمر داخل قاعات التدريب، وتبسيط طرق التعليم بجعل الطلاب شركاء حقيقيين في طرح الآراء، إلى جانب جمعهم المباشر مع رجال الأعمال والمستثمرين، ساهم بشكل قاطع في زرع روح المبادرة لديهم. هذا التفاعل النشط حول الأفكار من مجرد أحلام ونظريات مكتوبة على الورق إلى رغبة حقيقية وجادة لتطوير مشاريعهم الخاصة والنزول بها إلى أرض الواقع بكل ثقة وعزيمة.

وفي نفس السياق، تبيّن أن وقوف الموجهين والمدرّبين إلى جانب الشباب ومتابعتهم خطوة بخطوة عند حدوث أي عقبة، كان له الأثر الأكبر في كسر حاجز الخوف لديهم وتدريبهم على تقبل الصعاب ومواجهتها. فبفضل هذه النصائح والتشجيع المستمر، تغير مفهوم الفشل في أذهانهم ليصبح محطة للتعلم وبناء الخبرة وليس نهاية للمشوار، مما جعلهم أكثر مرونة وقدرة على اتخاذ القرارات المصيرية والابتعاد عن التفكير في الوظائف التقليدية الضيقة.

وتأسيساً على ذلك، نصل إلى خلاصة ختامية تؤكد أن التكوين المقاولاتي الحديث بمركز جامعة الجلفة لا يقتصر على تقديم دروس جافة، بل هو منظومة متكاملة تدمج بين التفاعل الذكي والمرافقة الدائمة. هذه التوليفة نجحت بالفعل في إعادة تشكيل عقلية الطلاب، وصناعة جيل جديد

من رواد الأعمال يملك الشجاعة الكافية لابتكار الأفكار، والجرأة اللازمة لتحمل مخاطر السوق وتقلباته بكل ثبات.

خاتمة

خاتمة:

تأسيسًا على ما أسفرت عنه القراءات الإحصائية والتحليلات التفسيرية الميدانية، نخلص في ختام هذه الدراسة إلى أن التكوين الجامعي المقاولاتي المعاصر في جامعة الجلفة قد تجاوز المفهوم البيداغوجي التقليدي القائم على تلقين الدروس النظرية الجافة، ليتحول إلى منظومة تنظيمية تفاعلية متكاملة قادرة على إعادة صياغة التوجهات السلوكية والمهنية للطلبة. إن فتح قنوات الحوار والنقاش المستمر داخل قاعات التدريب، وتبسيط المناهج بجعل الطالب شريكًا فاعلاً في طرح الأفكار، بالإضافة إلى توفير بيئة تفاعلية تجمعها مباشرة بالشركاء المهنيين والمستثمرين ورجال الأعمال، قد أسهم بشكل قاطع في غرس روح المبادرة واستكشاف آليات سوق العمل. هذا الاحتكاك الميداني والعملية ساعد على نقل المشاريع الطلابية الناشئة من حيز الطموحات والأفكار المكتوبة على الورق إلى سلوك تنفيذي جاد ورغبة استباقية دافعة لتطوير هذه المشاريع والتمسك بها بثقة وعزيمة.

وفي نفس السياق المنهجي، أثبتت المعطيات الميدانية للدراسة أن الدعم الاستشاري والمرافقة البيداغوجية والتقنية المستمرة التي يوفرها الطاقم التدريبي والموجهون للشباب عند مواجهة العقبات، قد شكّلت حائط صد متين لكسر حاجز الخوف وتقليل مستويات القلق من المجهول الاقتصادي. وبفضل هذه المتابعة الحثيثة والتحفيز المعنوي الكثيف، حدث تحول جذري في تمثيلات الطلاب السلبية تجاه الإخفاق؛ حيث تغير مفهوم الفشل في أذهانهم ليصبح محطة موضوعية لبناء الخبرة العملية وعنصرًا للتعلم الذاتي المستمر بدلاً من كونه نهاية

للمشوار. وعليه، فإن هذه التوليفة الذكية التي تجمع بين التفاعل البيداغوجي النشط والمرافقة الدائمة والمكثفة داخل مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة قد نجحت فعلياً في تعزيز قدرة الطلاب على تحمل المخاطر الاقتصادية المدروسة، ونمت لديهم قناعة استراتيجية باختيار الاستقلال المهني بجدية كبديل حتمي للمسارات الوظيفية التقليدية الضيقة.

توصيات الدراسة

بناءً على المخرجات والاستنتاجات الميدانية التي تم التوصل إليها، تتبلور مجموعة من التوصيات والآليات الإجرائية الكفيلة بتطوير وترقية أداء التكوين المقاولاتي على النحو الآتي:

- **الاستمرار في رفع نوعية التكوين الجامعي المقاولاتي:** من خلال التركيز على تنمية المهارات الذاتية والقدرات المعرفية للطلاب، بما يضمن زيادة رصيدهم المعرفي ويسهل دخولهم الفعلي لعالم ريادة الأعمال.
- **تكثيف اللقاءات والزيارات الميدانية:** تعزيز قنوات التفاعل المباشر والاحتكاك الميداني بين الطلبة المتكويين والمتعاملين الاقتصاديين ورجال الأعمال والمستثمرين لنقل الخبرات المباشرة وتقليص حواجز التردد النفسي.

خاتمة

- اعتماد المناهج البيداغوجية التشاركية والتطبيقية: التركيز على الأساليب الحوارية القائمة على حل المشكلات ومعاملة الطلاب كشركاء فاعلين في النقاش، مما يعزز شجاعتهم الفكرية وثقتهم في مبادراتهم.
- مأسسة ثقافة "الحق في الخطأ": تعزيز آليات المرافقة والتوجيه البيداغوجي المعمق لمساعدة الطلاب على تجاوز عقبات ومخاوف التعثر المالي، وتحويل الأزمات إلى أدوات تعليمية لبناء الحصانة المهنية.
- تفعيل الشراكة والتكامل التنظيمي: دعم الروابط والاندماج بين الورشات التدريبية للمركز والهياكل المقاولاتية الأخرى بالجامعة (كحاضنات الأعمال ودار المقاولاتية) لضمان مرافقة متكاملة للطلاب من مرحلة الفكرة إلى غاية التجسيد الفعلي للمؤسسة الناشئة.
- استعراض النماذج الحية وقصص النجاح: التركيز على إبراز تجارب ناجحة لرواد أعمال ناشئين اقترباً من تطلعات الطلاب، مما يرفع من دافعيتهم ويقوي عصاميتهم الذاتية في مواجهة تقلبات السوق المحلية.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. الكتب:

- أبو العلا أحمد محمود، علم النفس الاجتماعي ، دط ،مكتبة عين شمس، القاهرة،2002.
- دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية، ترجمة منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، سنة 2007.
- الرفاعي أحمد، مناهج البحث العلمي، تطبيقات إدارية واقتصادية، دار وائل للنشر، عمان، 1998.
- سعد طه علام، التنمية والمجتمع، مكتبة مدبولي، الطبعة الأولى، القاهرة، سنة 2006.
- فؤاد البهي السيد، علم النفس الاجتماعي ،رؤية معاصرة، د ط ،دار الفكر العربي، القاهرة،سنة1999.
- قاموس مرشد الطلاب، منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009.
- المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، الطبعة الرابعة، 2008.

2. المقالات والمجلات العلمية:

- أوكيل رابح، "دور التكوين في بناء الفكر المقاولاتي لدى الأفراد"، مجلة المعارف (مجلة علمية محكمة)، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، السنة التاسعة، العدد 17، ديسمبر 2014.
- زين العابدين عثمانى، وسيد حياة، "دور المرافقة المقاولاتية في تنمية المعرفة المالية للمؤسسات الناشئة"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 28 مارس 2023.
- ساسى سفيان التنشئة التنظيمية وتشكل الهوية المهنية دراسة حالة: مؤسسة التطهير وتوزيع المياه ولايتي الطارف وعنابة (سياتا) ، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 6، العدد 3 (2017).

- سايح فطيمة ،دور الدوافع والمهارات في تنمية روح المبادرة لدى خريجات الجامعات ،مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية ،الترقيم الدولي الموحد 7641-2661،المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان،الجزائر،مجلد02،العدد01،سنة جوان 2019.
- سليمة بن يحيى، "التكوين المقاولاتي الجامعي ودوره في التحفيز المقاولاتي في وسط الطلابي"، مجلة الساوره للدراسات الانسانية والاجتماعية، الجزائر، المجلد 11، العدد 2، سنة 2025.
- عاطف جابر عبد الرحيم، "دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي (بالطبيق على البورصة المصرية)"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 32، مصر، 2014.
- عواطف عطيل لموالي، "مدخل سوسولوجي حول الثقافة المقاولاتية"، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، جانفي 2019.
- فضيلة أعمار، "نحو تئمين مشاريع الطلبة وتشجيع روح المبادرة وخدمة للتنمية الوطنية"، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 08، العدد 02، سنة 2023.
- مهدي عقاد، وأحمد يحيوي، "دور التكوين الجامعي في تنمية وتعزيز روح المقاولاتية لدى الطلبة"، مجلة السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية، جامعة البويرة، الجزائر، العدد 2، ديسمبر 2023.
- معمري بن عيسى، "التنمية: تطور مفهومها وأهم نظرياتها وعقبات وتحقيقها في الدول النامية"، مجلة أبحاث، جامعة الأغواط، العدد 05، أفريل 2018.
- هاملي عبد القادر، وحوحو مصطفى، "دور برامج التكوين المقاولاتي في تطوير الكفاءات اللازمة لبعث وإدارة النشاط المقاولاتي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر"، مجلة الإقتصاد وإدارة الأعمال، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2022.

3. الأطروحات والمذكرات الجامعية:

- آمال فصولي، دور التكوين المقاولاتي في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، سنة 2023/2022 (و2024/2023).

- أبو قرن سعيد، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2015.
- بختة حداد، ديناميكية إنشاء المؤسسات في الجزائر وبرز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصادي الجزائري، مذكرة علمية.
- بن وريدة حمزة، التعليم المقاولاتي وتأثيره في تفعيل الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، سنة 2023/2022.
- بوفاتح مصطفى، مساهمة التكوين الجامعي في ترقية المقاولاتية السياحية، أطروحة دكتوراه الطور الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، السنة 2025/2024.
- سفيان بدر اوي، ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)، أطروحة دكتوراه ل.م.د في علم اجتماع التنمية البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2015/2014.
- المحتسب زهير أحمد، رياديات الأعمال في فلسطين: الواقع والتحديات والتوصيات (دراسة حالة محافظة الخليل)، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2019.
- نادية دباح، واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2022/2021.
- وفاء سعدي، دور حاضرات الأعمال في تنمية الثقافة المقاولاتية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عباس لغرور خنشلة، سنة 2019/2018.

4. المداخلات والمواقع الإلكترونية:

- العيد عمادة، شاوي رندة، الشباب المقاول: من طالبي عمل إلى عارضيه، مداخلات ضمن الملتقى الوطني الأول حول المقاولاتية والشباب واقع وأفاق، يوم 10 أكتوبر 2019، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر، 2019.
- منيرة سلامي، "التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة"، مداخلات مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، يومي 18 و19 أبريل 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

• مهدي مراد، "التعليم المقاولاتي الجامعي آلية لتنمية الثقافة المقاولاتية في أوساط الطلبة في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة"، مقال مسترجع من البريد الإلكتروني للباحث (mourad.mohdi04@yahoo.com) ، منشور بتاريخ: 2018/12/31.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Books:

- Alin, F. (2012). *Entrepreneuriat*. Paris, France: Dunod.

2. Periodicals & Journals:

- Eroglu, Osman, and Picak, Murat. (2011). "Entrepreneurship, National Culture and Turkey". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 02, No. 16.

الملاحق



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

استمارة بحث حول



دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية دراسة ميدانية بمركز تطوير المقاولاتية
بجامعة الجلفة

"هذه الاستمارة تهدف إلى دراسة دور التكوين الجامعي المقاولاتي في تنمية ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة المتكويين بمركز تطوير المقاولاتية بجامعة الجلفة. نرجو منك الإجابة عن الأسئلة بصراحة، فكل إجابة تساعدنا على فهم واقع التكوين بشكل أفضل. نؤكد لكم أن جميع المعلومات المقدمة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة".

| | | |
|--|---|---|
| 1. الجنس: | | |
| <input type="checkbox"/> ذكر | <input type="checkbox"/> أنثى | |
| 2. العمر: | | |
| <input type="checkbox"/> أقل من 25 سنة | <input type="checkbox"/> من 25 إلى 30 سنة | <input type="checkbox"/> أكثر من 30 سنة |
| 3. المستوى الجامعي: | | |

| | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> ليسانس | <input type="checkbox"/> ماستر (ماجستير) | <input type="checkbox"/> دكتوراه |
| 4. هل لديك فكرة مشروع مسبقا قبل التكوين المقاولاتي | | |
| <input type="checkbox"/> نعم | <input type="checkbox"/> لا | |
| 5. كيف تشارك عادة في النقاشات داخل حصص التكوين بالمركز؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أشارك بشكل محدود | <input type="checkbox"/> أشارك بفعالية | <input type="checkbox"/> لا أشارك إطلاقاً |
| 6. كيف تتعامل هيئة المدربين مع الطلبة أثناء النقاش؟ | | |
| <input type="checkbox"/> كمستمعين فقط | <input type="checkbox"/> كشركاء في النقاش | <input type="checkbox"/> حسب الوضع |
| 7. عند حضور مقاول أو مستثمر، كيف يكون تفاعلك؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أطرح أسئلة | <input type="checkbox"/> أستمع فقط | <input type="checkbox"/> لا أهتم |
| 8. عند طرحك لمشكل يخص مشروعك، كيف كانت الإجابة؟ | | |
| <input type="checkbox"/> حلول واقعية | <input type="checkbox"/> إجابات عامة | <input type="checkbox"/> لم أتلّق إجابة |
| 9. كيف تصف العلاقة بين الطلبة داخل التكوين؟ | | |
| <input type="checkbox"/> ضعيفة | <input type="checkbox"/> عادية | <input type="checkbox"/> تعاونية |
| 10. هل تلقيت توجيهاً شخصياً بخصوص فكرة مشروعك أثناء التكوين؟ | | |
| <input type="checkbox"/> نعم | <input type="checkbox"/> لا | |
| 11. كيف كانت متابعة فكرة مشروعك خلال فترة التكوين؟ | | |
| <input type="checkbox"/> متابعة مستمرة | <input type="checkbox"/> متابعة محدودة | <input type="checkbox"/> لم تكن هناك متابعة |
| 12. ماذا يحدث عند تعثر فكرة مشروعك؟ | | |
| <input type="checkbox"/> يتم توجيهي لتعديلها | <input type="checkbox"/> يُطلب مني تغييرها | <input type="checkbox"/> لا يتم التدخل |
| 13. كيف كانت نصائح المدربين بخصوص مشروعك؟ | | |
| <input type="checkbox"/> واضحة ومحددة | <input type="checkbox"/> عامة | <input type="checkbox"/> غير مفيدة |
| 14. هل شجّعك المؤطرون على الاستمرار رغم الصعوبات؟ | | |
| <input type="checkbox"/> شجّعوني كثيراً | <input type="checkbox"/> شجّعوني إلى حدّ ما | <input type="checkbox"/> لم يتم تشجيعي |
| 15. هل شاركت في نشاطات مرتبطة بالمقاولاتية خارج حصص التكوين؟ | | |
| <input type="checkbox"/> نعم | <input type="checkbox"/> لا | |
| 16. ماذا تفعل عند ظهور فكرة مشروع جديدة؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أحاول تطويرها | <input type="checkbox"/> أحفظ بها فقط | <input type="checkbox"/> أتجاهلها |
| 17. عند سماعك بمعلومة جديدة حول المقاولاتية خارج التكوين، ماذا تفعل؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أبحث عنها وأتعمق فيها | <input type="checkbox"/> أكتفي بمعرفة عامة | <input type="checkbox"/> لا أهتم |
| 18. كيف يكون موقفك عندما يُطلب منك تقديم فكرة أمام المجموعة؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أقدمها دون تردد | <input type="checkbox"/> أقدمها بعد تفكير | <input type="checkbox"/> أتجنب تقديمها |
| 19. ماذا تفعل إذا لم تجد فكرة مشروع جاهزة؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أحاول البحث عن فكرة | <input type="checkbox"/> أنتظر فرصة لاحقاً | <input type="checkbox"/> أتوقف عن التفكير |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| 20. كيف تنظر إلى احتمال فشل المشروع؟ | | |
| <input type="checkbox"/> أمر طبيعي | <input type="checkbox"/> أمر مقلق | <input type="checkbox"/> سبب للتراجع عن الفكرة |
| 21. هل ترى أن التجربة أهم من ضمان النجاح؟ | | |
| <input type="checkbox"/> نعم | <input type="checkbox"/> لا | |
| 22. في رأيك، الفشل في المشروع هو: | | |
| <input type="checkbox"/> تجربة للتعلم | <input type="checkbox"/> خسارة فقط | <input type="checkbox"/> نهاية المسار |
| 23. كيف تنظر إلى فكرة البدء بمشروع صغير دون انتظار ضمانات كاملة؟ | | |
| <input type="checkbox"/> فكرة مقبولة | <input type="checkbox"/> فكرة ممتازة | <input type="checkbox"/> فكرة غير مقبولة |
| 24. إلى أي حد تفكر في اختيار مشروع خاص بدل المسار الوظيفي التقليدي؟ | | |
| <input type="checkbox"/> لا أفكر في ذلك | <input type="checkbox"/> أفكر أحياناً | <input type="checkbox"/> أفكر في ذلك بجدية |





