

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم : العلوم الاجتماعية

دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى
الطالب الجامعي

(دراسة ميدانية على عينة من الطلبة المتدربين في مركز تطوير المقاولاتية بالوادي)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. تواتي سومية

إعداد الطالبات:

سولاف غرايسة

مريم خلايفة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	د. تواتي سومية
رئيسا	أستاذ محاضر أ	د. رقيق عبدالله
ممتحنا	أستاذ محاضر ب	د. قيزح هدى

السنة الجامعية: 2024 / 2025



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم : العلوم الاجتماعية

دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي

(دراسة ميدانية على عينة من الطلبة المتدربين في مركز تطوير المقاولاتية بالوادي)

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د. تواتي سومية

إعداد الطالبات:

سولاف غرايسة

مريم خلايفة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. تواتي سومية	أستاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
د. رقيق عبد الله	أستاذ محاضر أ	رئيسا
د. قيزح هدى	أستاذ محاضر ب	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025 / 2024

إهداء

إلى من غرسا في قلبي حب العلم وسهرا لأجلي الليلي...
إلى من كانا لي سندًا وملاذًا...
إلى نبع الحنان، إلى أمي، التي علمتني أن الإصرار يصنع المعجزات.
وإلى أبي، منبع القوة والدعم، الذي علّمني أن الإرادة تصنع الطريق.
وإلى رفيق دربي، زوجي العزيز.
شكرًا لصبرك، ودعمك، ولكلماتك التي كانت نورًا في لحظات تعبتي.
وإلى إخوتي الأعمام، الذين كانوا لي عونًا وفرحًا وسندًا.
لكم جميعًا أهدي ثمرة هذا الجهد، فأنتم السبب بعد الله فيما وصلت إليه.



سولاف

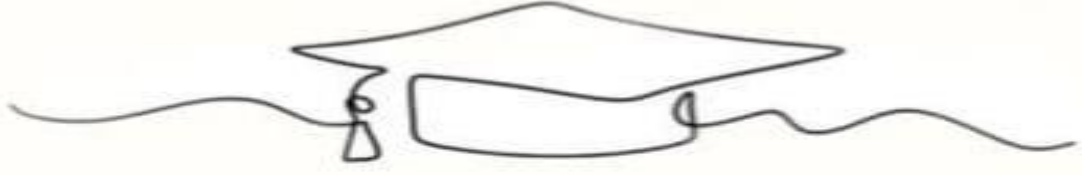
اهداء

"الخير فيما أختاره الله لنا "

الحمد لله رب العالمين وصلى الله على سيدنا محمد أشرف المرسلين اما بعد
الحمد لله الذي وفقنا لنتمين هذه الخطوات في مسيرتنا الدراسية وإكمال مذكرتنا هذه ،
أهدي ثمرة جهدي ونجاحي
إلى والدي الكرام حفصهم الله ورعاهم
وإلى عائلتي الكريمة إختوتي وأختوتي لعزاز على قلبي الذين ساندوني في محنتي
وإلى رفيقات الدرب مديحة ،سولاف ، نريمان ،بثينة ،يسرى ،تهاني هاجر ،.امل ، نصيرة
وإلى كل من كان لهم أثر على حياتي صديقتي التي كانت سند لي في مشواري الدراسي
مروة .

مريم





الشكر والعرفان

قال الله تعالى:

﴿ فَادْكُرُونِي أذكُرْكُمْ وأشكروا لي و لا تكفرون ﴾ [البقرة: 152]

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، خير الأنام، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى كل من قدّم لي يد العون والمساندة طيلة مشواري الجامعي، وخاصة خلال إعداد هذه المذكرة.

أخصّ بالشكر والتقدير أستاذتي المشرفة "تواتي سومية"، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها السديدة ونصائحها القيّمة ودعمها المتواصل لنا، فلها منا كل التقدير والاحترام.

كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى كافة أساتذة "قسم العلوم الاجتماعية" على ما قدموه لنا من علم ومعرفة طيلة سنوات الدراسة.

ولا أنسى أن أتوجّه بوافر العرفان لعائلتي العزيزة، التي كانت السند والداعم الأول لي، معنوياً ومادياً، طوال مسيرتي الدراسية.

وأخيراً، نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، فلکم منا كل التقدير والامتنان وجزاكم الله خيراً .

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وذلك من خلال دراسة نظرية وتحليل ميداني تم تطبيقه على عينة من الطلبة الجامعيين المتدربين داخل المركز، باعتبارهم الفئة الحيوية القادرة على قيادة مشاريع تنمية خاصة بهم، ولقد تناولنا في الإطار النظري أهم المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالموضوع بإضافة إلى أهمية ودور المركز في تعزيز الثقافة المقاولاتية، كما اعتمدت الدراسة على 03 فرضيات وهي:

- للمدربين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- للمرافقة البعيدة دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى الدراسة الميدانية التي شملت عينة مكونة من 30 طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة قصدية من مختلف التخصصات، وذلك من خلال توزيع استبيانات، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها:

أن مركز تطوير المقاولاتية يعد أداة فعالة في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة، إلا أن هذا الدور يحتاج إلى مزيد من الدعم المؤسسي، وتوفير الموارد، وتكثيف الحملات التوعوية، بالإضافة إلى إشراك الفاعلين الاقتصاديين في العملية التكوينية والمرافقة الفعلية للطلبة المقاولين. كما تشير أيضاً نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين مركز تطوير المقاولاتية وترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى طالب الجامعي من خلال ما يقدمه المركز من نشر توعية وتوجيه والتدريب.

الكلمات المفتاحية: مركز تطوير المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، الطالب الجامعي.

Summary:

This study aims to shed light on the role played by the Entrepreneurship Development Center in consolidating an entrepreneurial culture among university students. This is achieved through a theoretical study and field analysis applied to a sample of university students training at the center, considering them a vital group capable of leading their own development projects. In the theoretical framework, we addressed the most important concepts and terms related to the topic, in addition to the importance and role of the center in promoting entrepreneurial culture. The study also relied on three hypotheses:

Trainers have a role in consolidating an entrepreneurial culture among university students
Training programs have a role in consolidating an entrepreneurial culture among university students

Post-training has a role in consolidating an entrepreneurial culture among university students

The study relied on the descriptive approach, in addition to a field study that included a sample of 30 male and female students, who were intentionally selected from various disciplines, through the distribution of questionnaires. The study reached the following results:

The Entrepreneurship Development Center is an effective tool in instilling an entrepreneurial culture among students. However, this role requires more institutional support, the provision of resources, and the intensification of awareness campaigns, in addition to the involvement of economic actors in the training process and the actual support of student entrepreneurs. The study results also indicate the existence of a relationship between the Entrepreneurship Development Center and the consolidation of entrepreneurial culture among university students through what the center provides in terms of dissemination, guidance, and training. Quality.

Keywords: Entrepreneurship Development Center, Entrepreneurial Culture, University Student.



الفهرس

الصفحة	المحتوى
I	الاهداء
III	الشكر والعرهان
IV	الملخص
VII	فهرس المحتويات
X	فهرس الجداول
XII	فهرس الأشكال
XIII	فهرس الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية	
20	تمهيد
21	المبحث الأول: تحديد المفاهيم
21	أولاً: مركز تطوير المقاولاتية
21	ثانياً: المقاولاتية
21	ثالثاً: الثقافة
22	رابعاً: الثقافة المقاولاتية
22	خامساً: الطالب الجامعي
23	المبحث الثاني: العلاقة بين مركز تطوير المقاولاتية والثقافة المقاولاتية
23	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
23	أولاً: الدراسات السابقة
27	ثانياً: المقاربات النظرية
30	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية والتطبيقية	

32	تمهيد
33	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
33	أولاً: الطريقة
33	ثانياً: الأدوات
34	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
34	أولاً: النتائج
34	01 عرض وتحليل نتائج البيانات الشخصية
37	02 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
47	03 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
58	04 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
66	ثانياً: المناقشة
66	01 مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الأولى
68	02 مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثانية
70	03 مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثالثة
74	خلاصة الفصل
75	الخاتمة
77	قائمة المراجع
80	قائمة الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس	34
02	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير العمر	35
03	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي	36
04	يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الكلية والتخصص	36
05	يوضح اجابة المبحوثين حول امتلاك المدرسين خبرة في مجال المقاولاتية	37
06	يوضح اجابة المبحوثين حول أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدرسين	38
07	يوضح اجابة المبحوثين حول الأساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدرسين لتعزيز روح المقاول لديهم	39
08	يوضح اجابة المبحوثين حول امتلاك المدرسين في المركز القدرة الكافية لتوجيههم نحو انشاء مشروعهم الخاص	40
09	يوضح اجابة المبحوثين حول تقديم المدرسين الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار المقاولاتية	40
10	يوضح اجابة المبحوثين حول الرضا عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدرسين	41
11	يوضح اجابة المبحوثين حول تركيز المدرسين على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء	42
12	يوضح اجابة المبحوثين حول تواجد المدرسين للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب	43
13	يوضح اجابة المبحوثين حول الجوانب التي يجب تحسينها من قبل المدرسين	44
14	يوضح اجابة المبحوثين حول مساعدة المدرسين على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو انشاء مشروعهم الخاص	45
15	يوضح اجابة المبحوثين حول الاعتقاد أن ما قدمه المدرسين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية	46
16	يوضح اجابة المبحوثين حول كيفية امكانية تعزيز دور المدرسين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم	46
17	يوضح اجابة المبحوثين حول توفير المركز برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية	47
18	يوضح اجابة المبحوثين حول نوعية البرامج التدريبية التي تلقوها في مجال المقاولاتية	48
19	يوضح اجابة المبحوثين حول مدة البرامج التدريبية التي تلقوها في المركز	49
20	يبين اجابة المبحوثين حول الاعتقاد أن التدريب في المركز عزز من فهم لريادة الأعمال	50
21	يوضح اجابة المبحوثين حول تضمن برامج التدريب تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتهم مثل التخطيط والقيادة	50

	وإدارة المخاطر	
51	يوضح اجابة المبحوثين حول المهارة التي اكتسبها من خلال التدريب في المركز	22
52	يوضح اجابة المبحوثين حول الاعتقاد أن البرامج التدريبية ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعهم الخاص	23
53	يوضح اجابة المبحوثين حول توفر البرامج التدريبية فرصا للتفاعل مع رواد الاعمال وتجاربهم الحقيقية	24
53	يوضح اجابة المبحوثين حول مدى اعتقاد أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية	25
54	يوضح اجابة المبحوثين حول محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز وتغطيتها لمختلف جوانب ريادة الأعمال	26
55	يوضح اجابة المبحوثين حول النقائص التي تواجههم خلال تلقيهم البرامج التدريبية	27
56	يوضح اجابة المبحوثين حول الصعوبة في استيعاب البرامج التدريبية	28
	يوضح اجابة المبحوثين حول البرامج التدريبية وتعزيز من استعداد الطلبة لدخول سوق العمل كمقاول	29
57	يوضح اجابة المبحوثين حول مساهمة البرامج التدريبية في تحفيز الطلبة لتطوير أفكارهم المقاولانية	30
58	يوضح اجابة المبحوثين حول توفير المركز مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة	31
59	يوضح اجابة المبحوثين حول نوع المرافقة التي يقدمها المركز	32
60	يوضح اجابة المبحوثين حول توفير المركز تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة	33
61	يوضح اجابة المبحوثين حول تلقي متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية	34
61	يوضح اجابة المبحوثين حول مساهمة المرافقة في تعزيز ثقتهم في اتخاذ قرارات ريادية وتطويرها	35
62	يوضح اجابة المبحوثين حول نوع الفعاليات التي ينظمها المركز	36
63	يوضح اجابة المبحوثين حول تقييم أداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على أرض الواقع	37
64	يوضح اجابة المبحوثين حول مساعدة المركز المتدربين في إنشاء علامتهم التجارية	38
65	يوضح اجابة المبحوثين حول اتاحة المركز للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولانية	39

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	مخطط يبين العلاقة بين مركز تطوير المقاولاتية وترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي	01

فهرس الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
80	يوضح الاستبيان	01
85	دليل المقابلة	02
86	الترخيص	03
87	البرامج التدريبية المعتمدة من قبل المركز	04

المقدمة:

1. توطئة
2. اشكالية الدراسة
3. فرضيات الدراسة.
4. أسباب اختيار الموضوع
5. أهداف البحث واهميته
6. حدود الدراسة.
7. منهج الدراسة.
8. صعوبات الدراسة.
9. هيكلية الدراسة.

1) توطئة

يتسم العصر الراهن بتحولات متسارعة شملت مختلف المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، نتيجة التغيرات الهيكلية التي فرضتها العولمة، وتطور الاقتصاد المبني على المعرفة، إضافة إلى التحديات الجديدة التي أفرزتها معدلات البطالة المرتفعة، خاصة في أوساط فئة الشباب الجامعي، وقد أصبح من الضروري البحث عن آليات جديدة لتحقيق التنمية المستدامة، تركز على بناء الإنسان، وتطوير قدراته، وتحفيز روحه الابتكارية وفي هذا السياق، برزت المقاولاتية كخيار استراتيجي عالمي، يهدف إلى دعم روح المبادرة الفردية، وتحويل الأفكار إلى مشاريع اقتصادية ذات جدوى، مما جعلها تحظى بمكانة محورية ضمن السياسات التنموية للدول، وقد أدركت الجزائر، على غرار العديد من الدول، أهمية ترسيخ ثقافة المقاولاتية في المجتمع، خاصة لدى فئة الطلبة الجامعيين، بصفتهم النواة الأساسية لأي عملية تغيير أو تنمية مستقبلية.

وانطلاقاً من التوجهات الجديدة للدولة الجزائرية في دعم المبادرات الشبابية والاقتصاد المصغر، تم إنشاء مراكز تطوير المقاولاتية داخل الجامعات الجزائرية، كفضاءات مكملية للمنظومة البيداغوجية، تهدف إلى نشر الوعي المقاولاتي، تأطير الطلبة، مرافقتهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات الضرورية لتجسيد مشاريعهم المقاولاتية.

2) اشكالية الدراسة

شهد النظام الاقتصادي العالمي العديد من التغيرات والتطورات الكبيرة يمكن اعتبارها السبب الرئيسي في تباين مكانة المقاولاتية التي هي في حاجة ماسة للدراسة والتحليل حيث ظهرت المقاولاتية كمصطلح وكفكرة على أرض الواقع بغية تحقيق عدة أهداف واستجابة لظروف مختلفة لعل أهمها ضرورة الخروج مما سيطر على الأذهان من فكرة مؤسسة كبيرة إلى فكرة مؤسسة مصغرة، وتشجيع على المبادرة الفردية بدل من مخططات الدولة، حيث نجد في المجال المقاولاتي وبشكل أساسي مركز تطوير المقاولاتية الذي تحتضنه الجامعة حيث يعتبر الهيكل لاستقبال ومرافقة الطلبة وخريجي مؤسسات التعليم العالي.

يعد مركز تطوير المقاولاتية مؤسسة متخصصة تهدف إلى دعم ريادة الأعمال وتعزيز روح المبادرة لدى الأفراد، ويسعى هذا المركز إلى بيئة حاضنة للأفكار المبتكرة وتحويلها إلى مشاريع ناجحة من خلال تقديم التكوين والتوجيه والمرافقة، حيث نجد من بينهم مركز تطوير المقاولاتية بولاية الوادي الذي تأسس سنة 2018 وتم العمل به سنة 2020 وهو موضع دراستنا الحالية، والذي يحتوي على مدرّبين دائمين يعملون داخل المركز على تنظيم دورات وبرامج تدريبية وورشات عمل في مجال إنشاء المشاريع المستقبلية، كما يقوم على توعية ومرافقة الطلبة وتوجيههم نحو الأفضل، كما يقدم استشارات في الجوانب القانونية والمالية والتسويقية للمؤسسات الناشئة، والهدف الأساسي لهذا المركز هو ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين.

إن ظهور الثقافة المقاولاتية يتطلب دعم في مختلف مؤسسات المجتمع بداية من الأسرة ثم الجامعة باعتبارها الخلية الأساسية والتي تهيم الطلبة لمواجهة مختلف الصعوبات التي يتعرضون لها في الواقع، إن عملية نجاح غرس الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة يحتاج بدوره إلى دوام الارتباطات بين مؤسسات البحث العلمي والمؤسسات الاقتصادية، إضافة إلى توفير بيئة محفزة على تعلم الثقافة المقاولاتية ونشرها في مختلف الجامعات، ومن هذه الإنطلاقة نطرح الإشكالية الرئيسية:

ما مدى مساهمة مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي؟

ويتفرع هذا التساؤل إلى مجموعة التساؤلات التالية :

- هل للمدرسين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي؟
- هل للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي؟
- هل للمرافقة البعيدة دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي؟

(3) فرضيات الدراسة:

- للمدرسين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- للمرافقة البعيدة دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

(4) أسباب اختيار الموضوع

تنقسم أسباب اختيار الموضوع الى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

-ذاتية:

- رغبتنا الشخصية في التعمق أكثر في هذا الموضوع من اجل الاستفادة منه.
- رغبتنا في أهمية نشر الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- الميول الشخصي في كل ما يقدمه مركز المقاولاتية.

-موضوعية:

- معرفة دور مركز تطوير المقاولاتية في وقتنا الحالي.
- تسليط الضوء على مركز المقاولاتية كهيئة داعمة للطلبة الجامعيين.
- حداثة الموضوع من جانب مركز تطوير المقاولاتية داخل الجامعة .

(5) أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى :

- محاولة التعرف على دور المدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- محاولة الكشف على دور البرامج التدريبية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.
- محاولة التعرف على دور المرافقة البعدية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في إبراز مكانة مركز تطوير المقاولاتية من خلال تعزيز وترسيخ الثقافة المقاولاتية في وسط الطلاب الجامعيين وتعريفهم بمقوماتهم الشخصية التي يمتلكونها والتي تمكنهم من إنشاء مقاولات وخلق وظائف كما تساهم ايضا في معرفة مكانة المقاولاتية والتي تعتبر الركيزة الأساسية التي يعتمدها الطلاب في توجيههم نحو المستقبل وانشاء مشاريعهم وتطبيقها على ارض الواقع.

(6) حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** تم اجراء الدراسة الميدانية بمركز الواجهات الجامعية بجامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي بقسم تطوير المقاولاتية -حي الشهداء-نشأ سنة 2018 كباقي مراكز الوطن والذي يعتبر ويتكون مركز الواجهات الجامعية لجامعة الشهيد حمه لخضر بولاية الوادي من 04 أقسام:

1.حاضنة الاعمال الجامعية:

مهامها: تهتم بالمشاريع المبتكرة التي يتم تحويلها الى مؤسسات ناشئة ويقدم التكوين والتدريب

2. مركز تطوير المقاولاتية

مهامها: يهتم بمشاريع المؤسسات المصغرة ويقدم التكوين والتدريب

3.مركز دعم التكنولوجيا والابتكار

مهامها: يهتم بالتدريب والتكوين في مجال ابتكار براءات الاختراع

4.مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات

مهامها: يهتم بالربط بين المحيط الاقتصادي والجامعي بعقد شراكات ولقاءات ومنتديات

• **المجال الزمني:** طبقت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية:

- المرحلة الاولى من:(2024/12/19-2024/12/08)الفترة الاستكشافية.
- المرحلة الثانية من:(2025/01/26- 2025/01/30) التعرف على المركز والحصول على تعدد ومعلومات خاصة بالمركز من خلال التواصل مع موظفين مكتب الاستقبال
- المرحلة الثالثة من:(2025/02/05-2025/02/27) اجراء مقابلات مع مدربين المركز وتعريفنا بالمركز واعطائنا معلومات حول التدريب وبرامجه.

- المرحلة الرابعة من: (2025/04/20 – 2025/05/08) توزيع الاستثمارات على المتدربين واسترجاعها وتفريغها وتبويبها والتحليل واستخراج النتائج النهائية
- المجال البشري: يتمثل في الطلبة الجامعيين المتدربين في المركز من جميع التخصصات والاقسام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) والتي تضمنت 30 طالب.

(7) منهج الدراسة

هو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.

وهناك من يعرفه بأنه: محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها (علي المحمودي، 2019، ص46).

حيث اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي الذي يتماشى مع طبيعة الدراسة الوصفية

للموضوع، كما يصف الظاهرة من خلال ملاحظتها وتتبعها في الميدان، ويهدف أيضا إلى تحليل وتفسير النتائج الموضوعية، حيث يعتبر من أكثر المناهج العلمية ملائمة للبحوث الاستقصائية وخاصة في مجال العلوم الاجتماعية. ولقد تم تطبيق هذا المنهج في الدراسة كونه الانسب لطبيعة الموضوع ويستخدم هذا المنهج من اجل تحديد الظاهرة المدروسة، ومن خلال جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان والمقابلة، أيضا من خلال تحليل البيانات واستخلاص مؤشرات والوصول الى نتائج دقيقة تبين مدى تأثير مركز تطوير المقاولاتية في نشر الثقافة المقاولاتية.

(8) صعوبات الدراسة

واجهنا العديد من الصعوبات في إنجاز هذه الدراسة :

- صعوبة في الوصول الى عينة الدراسة واجراء مقابلات مع المدربين.
- قلة المراجع حول مركز تطوير المقاولاتية كونه موضوع حديث

(9) هيكلية الدراسة

تم تقسيم محتوى هذا البحث إلى فصلين من أجل معرفة ودراسة الموضوع، فخصصنا الفصل الأول إلى الإطار النظري والفصل الثاني إلى الجانب الميداني والتطبيقي لدراسة.

سنتطرق في الفصل الأول إلى ثلاثة مباحث حيث نجد المبحث الأول الأدبيات النظرية ويتضمن المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة، والمبحث الثاني العلاقة بين متغيرات الدراسة، أما المبحث الثالث الأدبيات التطبيقية ويتضمن الدراسات السابقة والقيمة المضافة وأهم النظريات والمقاربات المهمة لهذا الموضوع.

والفصل الثاني سنتناول فيه مبحثين، المبحث الأول كل ما يتعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة المتمثلة في

مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية، أما المبحث الثاني يتعلق بعرض النتائج والمناقشة والتحليل والتفسير للبيانات .

الفصل الاول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد.

المبحث الاول: الأدبيات النظرية

المبحث الثاني: العلاقة بين المتغيرات.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

خلاصة الفصل.

تمهيد

في ظل التحولات الاقتصادية أصبحت المقاولاتية خيار أساسي لتحقيق التنمية والتوجيه نحو الأفضل وتعزيز التنافسية الاقتصادية وفي هذا الجانب برزت أهمية ترسيخ الثقافة المقاولاتية داخل الجامعات، وباعتباره الفضاء الخاضع للإبداع والابتكار لدى الطلبة الجامعيين، ومن هنا جاءت فكرة إنشاء مراكز تطوير المقاولاتية التي تلعب دورا محوريا في نشر وتعزيز الوعي والثقافة المقاولاتية، ومنه سنتطرق في هذا الفصل الى اهم المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالموضوع وتبيين العلاقة بين المتغيرات وأيضا سنتناول الدراسات السابقة واهم المقاربات والنظريات .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية :

تحديد المفاهيم

1. تعريف مركز تطوير المقاولاتية

يشير مصطلح مركز تطوير المقاولاتية إلى نقطة الالتقاء بين الجامعة ووكالة تشغيل الشباب هدفه الرئيسي تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين وبحث على الأفكار الإبداعية وتجسيد أفكارهم ومشاريعهم في بيئة العمل (عبدلي، 2020، ص07)

• التعريف الإجرائي:

المركز هو عبارة عن هياكل تم إنشاؤها في كل جامعة لتشجيع المقاولاتية في الوسط الجامعي وتعزيز روح المقاولاتية بين الطلبة والخريجين من خلال تقديم التوجيه والتدريب والتوعية اللازمة لتطوير ونجاح المشاريع الناشئة.

2. تعريف المقاولاتية

تعرف المقاولاتية على أنها نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو ابتكار تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من اجل استغلال موارد وآليات معينة للمخاطر وقبول الفشل انه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل (فوجيل، 2016، ص15).

وفي نفس السياق عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على: أنها سيرورة ديناميكية لتحديد الفرص الاقتصادية، واستغلالها لتطوير انتاج وبيع سلع وخدمات (خرشي، 2021، ص14).

كما عرفها كل من "عبد الستار محمد العلي" و"فايز جمعة صالح النجار": على أنها عملية انشاء شيء حديث ذو قيمة، وتخصيص الموارد اللازمة لهذا المشروع من مال وجهد ووقت، وكذا تحمل المخاطر المرافقة الحصول على المكافحة الناتجة، حيث أنها عملية ديناميكية (سيرورة) لتأمين تراكم الثروة، هذه الأخيرة يتم تقديمها من خلال الأشخاص المتحملين للمخاطر في رؤوس أموالهم المستثمرة والملتزمين بالتنفيذ بغية خلق قيمة مضافة إلى المنتجات التي قد تكون جديدة أو مألوفة أو فريدة، لكن الأهم في هذا الأمر هو أن ينبغي على المقاول إضافة قيمة عن طريق تخصيص الموارد والمهارات اللازمة (محمد العلي، صالح النجار، 2006، ص05-06).

• التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من العمليات والسلوكيات يقوم بها الفرد أو المقاول من خلال إنشاء مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم بهدف تحقيق الربح والابتكار.

3. تعريف الثقافة

تعرف على أنها الدوافع المشتركة والقيم والمعتقدات والهويات والتفسيرات أو المعاني للأحداث المهمة التي تنتج عن التجارب المشتركة لأعضاء المجتمعات والتي تنتقل عبر الأجيال (عاشور، 2021، ص48).

هي عبارة عن مزيج مركبا من كافة التقاليد والقيم والأعراف والقواعد والسلوكيات والمعتقدات وكذلك القوى السياسية والاقتصادية والتكنولوجية التي تؤثر في جماعة معينة في وقت ومكان معين (عاشور، 2021، ص13)

كما عرفها أيضا بارسونز: على أن الثقافة تتكون من تلك النماذج المتصلة بالسلوك وبمنتجات الفعل الإنساني التي يمكن أن تورث بمعنى ان تنتقل من جيل الى جيل بصرف النظر عن الجينات الوراثية (إبراهيم، 2008، ص35).

• التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من القيم والعادات والتقاليد والمعايير التي يكتسبها الانسان من المجتمع الذي يعيش فيه.

4. تعريف الثقافة المقاولاتية

تعرف على أنها "التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الافراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام للسلوكيات (محمد علي، 2015، ص15).

وفي نفس السياق تعرف أيضا: هي مجموعة من القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات (مفيدة، 2010، ص10).

ومن خلال التعريفات التي تطرقنا إليها يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية على أنها: مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الافراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة، وإبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ قرارات التنظيم والمراقبة (فاروق وخيرالدين، 2018، ص11).

• التعريف الاجرائي

هي مجموعة من القيم والمعارف والمعتقدات والسلوكيات التي يتبناها الافراد داخل المجتمع، والتي تعزز التفكير وروح المبادرة والقدرة على إنشاء مشاريع ومؤسسات من خلال الابتكار والابداع.

5. تعريف الطالب الجامعي

وهم الأشخاص المتدربين والحاصلين على ثقافة أكاديمية من الجامعة (وهي، 1996، ص238).

ويعرف أيضا: هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من مرحلة الثانوية او مركز التكوين المهني الى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة او دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب الجامعي أحد العناصر الأساسية والفاعلة التربوية للتكوين الجامعي (خده، 2008، ص20).

• التعريف الاجرائي:

وهم الفئة او الطبقة من المجتمع الذي ينتقلون من مرحلة الثانوية الى المرحلة الجامعية ويتحصلون على ثقافة أكاديمية والتي تساعدهم على تأهيلهم وتكوينهم في سوق العمل.

المبحث الثاني: العلاقة بين مركز تطوير المقاولاتية وترسيخ الثقافة المقاولاتية :

نستنتج من الناحية النظرية العلاقة بين مركز تطوير المقاولاتية الذي يمثل دعم المؤسسات الناشئة وبين ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين علاقة ايجابية، فكلما زادت فاعلية الأنشطة التي يقدمها المركز، كلما زادت

إمكانيات نشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية بين الطلبة، وتعدّ مراكز تطوير المقاولاتية من الآليات الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات لترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، حيث تلعب دورًا محوريًا في تحفيز روح المبادرة والابتكار، من خلال تنظيم ورشات تكوينية، ومرافقة المشاريع، وتوفير بيئة حاضنة للأفكار الريادية. وتساهم هذه المراكز في تغيير النظرة التقليدية للطلاب حول سوق العمل، من الاعتماد على التوظيف إلى خلق فرص العمل الذاتية، مما يعزز من استقلاليتهم ويؤهلهم ليكون فاعلاً اقتصاديًا قادرًا على المساهمة في التنمية المحلية والوطنية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية :

أولاً: الدراسات السابقة:

• الدراسات الوطنية .

1. الدراسة الأولى: أطروحة دكتوراه لجوادي مُجَّد علي، بعنوان نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، سنة (2014_2015)

• أهداف الدراسة:

- التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي.
- التعرف على محتويات برامج التعليم المقاولاتي.
- البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب وروح المقاولاتية لديه.

• فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $a \leq 0,05$ بين التعليم لمقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

- الفرضيات الفرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $a \leq 0,05$ بين مهارات التقنية وروح المقاولاتية لدى الطلبة.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $a \leq 0,05$ بين المهارات الإدارية وروح المقاولاتية لدى طلبة.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $a \leq 0,05$ بين المهارات الشخصية وروح المقاولاتية لدى طلبة.

• ميدان الدراسة: أجريت هذه الدراسة في جامعة الجلفة.

• عينة دراسة: طبقت الدراسة عينة عشوائية بسيطة.

• منهج الدراسة: اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القياسي (الاحصائي spss).

● **نتائج الدراسة:** تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الابداع والمخاطرة، ولقد تطرقت مختلف المقاربات لتبيين مفهومها فكرت المقاربة الاقتصادية على وظائف المقاول لشرحها، بينما المقاربة السيكولوجية اهتمت بدراسة خصائصه أما مقاربة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت بالشكل وذلك بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل. (جوادي، 2015)

2. **الدراسة الثانية:** أطروحة دكتوراه لمحمد قوجيل، بعنوان دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، سنة (2015-2016). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة

● **أهداف الدراسة:**

- التعرف على مختلف العوامل المؤثرة على البروز المقاولاتي وكيف تساهم السياسات الحكومية في تفعيلها.
- تحديد أهم العناصر التي يجب التركيز عليها للتنمية ثقافة المقاولاتية في الجزائر.
- تقييم البيئة الاقتصادية والتشريعية وتحديد الاتجاهات والنقائص بغرض الوصول إلى مناخ أعمال مشجع على النشاط المقاولاتي.
- محاولة بناء نموذج لتفعيل مساهمة مختلف العوامل في تحقيق البروز المقاولاتي في الجزائر.

● **فرضيات الدراسة:**

- **الفرضية الرئيسية:** السياسات الحكومية لدعم المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي.
- **الفرضيات الفرعية:**

- الثقافة المقاولاتية في الجزائر لا تساهم بشكل فعال في البروز المقاولاتي.
- البيئة الاقتصادية والتشريعية في الجزائر لا تشجع على البروز المقاولاتي.
- هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال في البروز المقاولاتي.
- **ميدان الدراسة:** حاضنات الأعمال في الولايات (باتنة، غرداية، بسكرة، ورقلة واد سوف).
- **عينة الدراسة:** تم استخدام العينة العرضية في هذه الدراسة.

● **منهج الدراسة:** غير مذكور المنهج، أما الأدوات جمع البيانات هي الاستبيان والمقابلة.

● **نتائج الدراسة:** أن استراتيجية دعم المقاولاتية يجب أن تقوم على سياسة شاملة... فيها جميع الفاعلين ولا تقتصر على هيئة أو وزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية، كما أظهرت هذه الدراسة ضعف فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر حيث توصلنا إلى أن المقاولاتية تواجه قيود كبيرة في الجزائر. (فجيل، 2016).

3. **الدراسة الثالثة:** أطروحة دكتوراه لفاطمة الزهراء عزيزي، بعنوان استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة، كلية علوم الاعلام والاتصال السمعي والبصري، قسم الاتصال والعلاقات العامة، تخصص اعلام واتصال، جامعة قسنطينة 3، سنة (2022\2023).

● **أهداف الدراسة:**

- التعرف على مدى توافر استراتيجية اتصال في جامعة عنابة.
- قياس مستوى الثقافة المقاولاتية السائدة لدى طلبة جامعة عنابة.
- تحديد العلاقة بين استراتيجية الاتصال بالجامعة ونشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة عنابة.
- **فرضيات الدراسة:**
- **الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لاستراتيجية الاتصال الجامعي على نشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة عنابة.
- **الفرضيات الفرعية:**
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين تواصل الطالب مع الجامعة ونشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة عنابة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين البرامج الاتصالية الجامعية ونشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة عنابة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين التعليم المقاولاتي الجامعي ونشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة عنابة.
- **ميدان الدراسة:** جامعة باجي المختار ولاية عنابة.
- **عينة الدراسة:** تم اختيار عينة عشوائية طبقية لطلبة المتدربين في جامعة عنابة التي بلغ أفرادها (380) الموزعين على (07) كليات.
- **منهج الدراسة:** تم اعتماد المنهج تفسيري وصفي والأدوات المستخدمة: الملاحظة والمقابلة والاستبيان.
- **نتائج الدراسة:** أن الاستراتيجية الاتصالية المنتهجة من قبل جامعة عنابة لاتساهم بشكل كبير في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة، بالرغم من توفر جملة من الجهود المنظمة على جامعة عنابة بهدف خدمة الأهداف الكبرى للجامعة الجزائرية، وعليه يجب إعادة النظر في محتوى هذه الاستراتيجية وأقلمتها مع متطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي، وكذا في المهام الجديدة الموكلة للجامعة الجزائرية على اقرار مختلف جامعات العالم.... إلخ. (عزيزي، 2023).
- 4. **الدراسة الرابعة:** أطروحة دكتوراه لراشد نبيل، بعنوان تمثلات الطلبة -المقبلين على التخرج- للمقاولاتية في ظل تكوينهم الجامعي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة ورقلة سنة 2024
- **أهداف الدراسة:**
- محاولة الكشف عما إذا كانت المقررات التعليمية الجامعية تساهم في تشكيل تمثلات الطالب الجامعي المقبل على التخرج من جامعة مُجد خيضر بسكرة لمفهوم المقاولاتية.

- معرفة الكشف عما إذا كان لدار المقاولاتية دور في تشكيل تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج من جامعة مُجَّد خيضر بسكرة المقاولاتية.
- **فرضيات الدراسة:** لا توجد فرضيات يوجد تساؤلات فقط:
- **السؤال الرئيسي:** ما مساهمة التكوين الجامعي بجامعة مُجَّد خيضر بسكرة في تشكيل تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج للمقاولاتية؟
- **التساؤلات الفرعية:**
- ما مساهمة المقررات التعليمية الجامعية في تشكيل تمثلات الطالب الجامعي المقبل على التخرج من جامعة مُجَّد خيضر بسكرة لمفهوم المقاولاتية؟
- ما مساهمة التظاهرات العلمية المنظمة في إطار التكوين الجامعي في تشكيل تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج من جامعة مُجَّد خيضر بسكرة للمقاولاتية؟
- ما مساهمة دار المقاولاتية في تشكيل تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج من جامعة مُجَّد خيضر بسكرة حول المقاولاتية؟
- **ميدان الدراسة:** جامعة مُجَّد خيضر ولاية بسكرة.
- **عينة الدراسة:** طبقت هذه الدراسة العينة طبقية المكون من 204 طالب جامعي.
- **منهج الدراسة:** استخدم الباحثين في هذه الدراسة المنهج الوصفي.
- **الأدوات المستخدمة هي:** الاستبيان والمقابلة.
- **نتائج الدراسة:**
- أغلب محاور المقاييس التي تدرس المقاولاتية ذات بعد نظري مفاهيمي بعيد عن الواقع الفعلي للمقاولاتية.
- أغلب المقاييس لم تسهم في فهم الطلبة للمقاولاتية كما لم تساعدهم على تكوين تصور حول مشروعهم المهني المستقبلي.
- استفاد طلبة تخصص المقاولاتية فقط بنسبة 5,88% من عينة البحث من خدمات دار المقاولاتية. (بالراشد، 2024).

-الفائدة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:

- من خلال قراءة الدراسات السابقة المتعلق بموضوعنا نجد أنها ساهمت بشكل كبير في الدراسة الحالية حيث تتضح فيما يلي :
- ساعدتنا الدراسات السابقة في الوصول إلى معلومات ذات الصلة بموضوع دراستنا.
- تحديد واختيار المنهجية المناسبة للدراسة.
- دعمتنا الدراسات السابقة في بناء مراحل الإشكالية وتحديد الفرضيات.

- ساهمت الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري لدراستنا.
- أفادتنا الدراسات السابقة في بناء دليل المقابلة
- مقارنة وتفسير نتائج الدراسات السابقة بنتائج الدراسة الحالية.

اوجه التشابه:

- كل دراسات السابقة والحالية تركز على ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى طلبة الجامعيين
- كل دراسات بما فيها الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي
- جميع دراسات تقريبا اعتمدوا على الاستبيان والمقابلات

اوجه الاختلاف

- الدراسات السابقة تركز على التعليم المقاولاتي بشكل عام ودراسة الحالية تركز على دور مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الوادي تحديدا
- دراسات السابقة حجم العينة كبيرة (380.204 طالبا) اما دراسة الحالية حجم العينة صغيرة 30 طالب
- بعض دراسات استخدمت التحليل القياسي والتحليل النوعي اما دراسة الحالية استخدمت تحليل الوصفي باستخدام spss

ثانيا: المقاربات النظرية :

1. المقاربة السلوكية

وتعتبر من أقدم المقاربات المفسرة للسلوك المقاولاتي، والذي تعود بداياتها الأولى للاقتصادي "ريتشارد كانتسلون" و "جون باتيست ساي" و "جوزيف شومبيتر وكيزنر"، حيث نظرت هذه المقاربة إلى المقاول كعنصر أساسي في عملية خلق المؤسسة، والعامل الأساسي في العملية الإبداعية، وهذا يعني أن صاحب المشروع هو مركز العملية الإبداعية من خلال اكتشاف الفرص وتنظيم المشاريع، حيث حاول هذا الاتحاد التمييز بين خصائص ومميزات سلوك المقاول مقارنة ببقية الأعوان الاقتصاديين، والتي تخلق عنده الحاجة إلى الانجاز والتميز، وكذا تأثيرات الوسط الاجتماعي والمسار المهني، والتي تدفعه إلى اتخاذ القرار حول عالم المقاول.

حيث يتطور هذا المفهوم عند العالم "ماكليلاند" "McIlleland" في بداية الستينات بدراسات عدة هدفت إلى إيجاد خاصية رئيسية أو مجموعة من الخصائص السلوكية (النفسية) التي تميز سلوك المقاول عن غيره، وتوصل من خلالها إلى أن خاصية المقاول الأساسية تتمثل في الحاجة للإنجاز، والتي تدفعه دوما إلى البحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي، وتحمل المسؤولية والعمل على إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي يمكن أن تواجهه في تنفيذ مشروعه.

وتم الإشارة إلى أن المقاربة السلوكية اهتمت بشكل بارز بالخصائص الشخصية للمقاول في تحليل الظاهرة المقاولاتية، كالوسط العائلي، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية المكتسبة (بوشارب بولوداني،

(2021، ص45)

تركز هذه المقاربة على دراسة السلوك المقاولاتي من خلال السمات الشخصية، والدوافع التي تدفع الفرد نحو العمل المقاولاتي. وعند إسقاطها على موضوعنا: نعتبر أن مركز تطوير المقاولاتية يلعب دوراً في تعديل سلوك الطالب وتوجيهه نحو سلوك المقاول، من خلال تنمية سماته مثل: المبادرة، تحمل المخاطر، الثقة بالنفس، والابتكار. يتم ذلك عبر الأنشطة التكوينية، والتدريبات التي تتيح للطلاب فرصة التمرن على سلوكيات المقاول الحقيقي.

2. المقاربة الوظيفية

هذه المقاربة التي يمثلها " شومبتر " هو الاب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي"، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية يتحمل المخاطر من اجل الابداع، وخاصة خلق طرق انتاج جديدة.

اذ عرف "shumpeter" المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة "التدمير الخلاق" في الأسواق والصناعات المختلفة نشأ منجا ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (بوزيان، 2022، ص11).

تقوم على تفسير الظواهر الاجتماعية من خلال الوظائف التي تؤديها داخل المجتمع. وعند إسقاطها على موضوعنا:

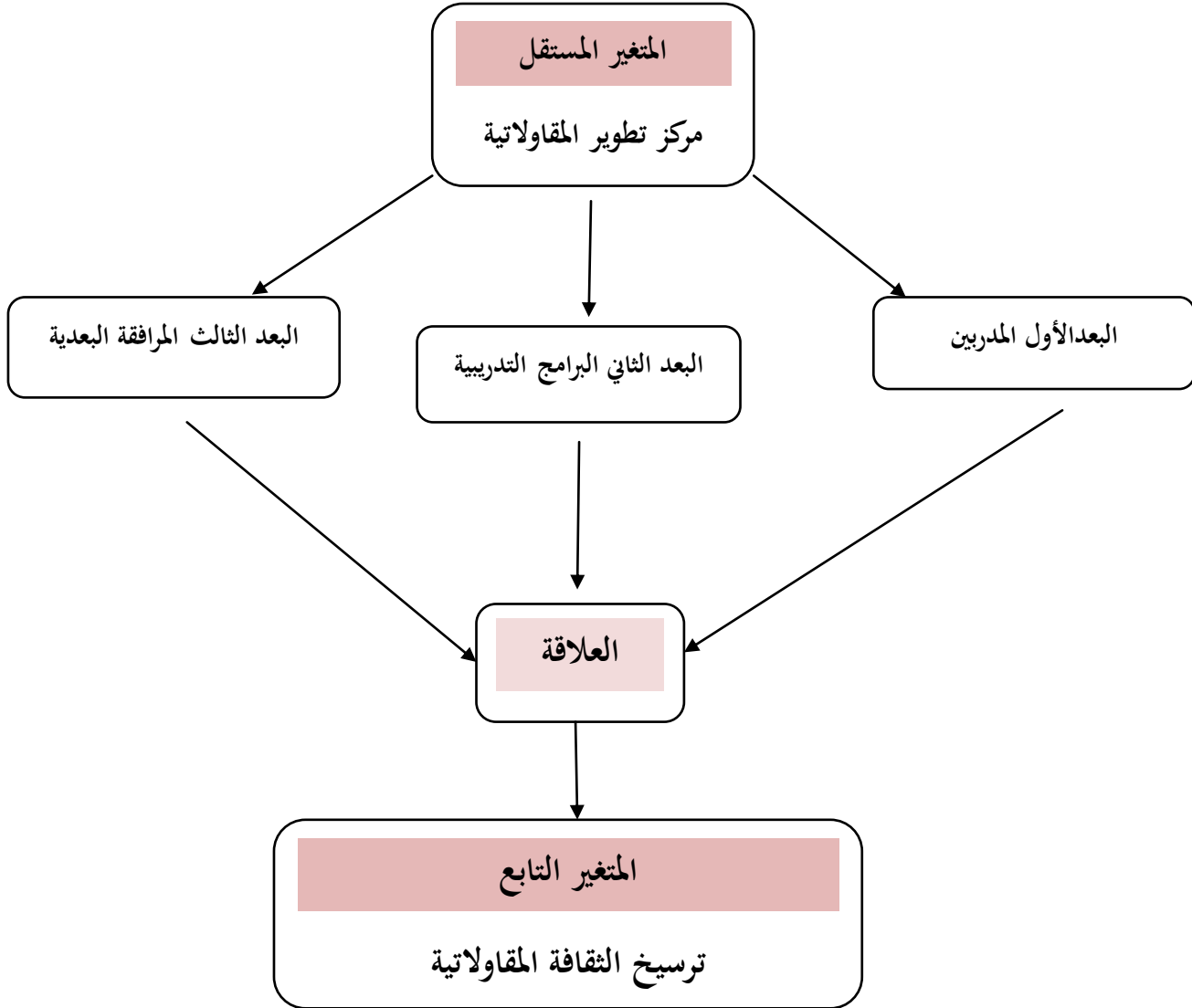
نحلل الوظيفة الاجتماعية لمركز تطوير المقاولاتية داخل الوسط الجامعي، أي كيف يساهم في تحقيق التوازن من خلال إعداد الطالب لمتطلبات سوق العمل وخلق فرص جديدة، والمركز يؤدي وظيفة التنشئة المقاولاتية التي تعزز تكامل المؤسسة الجامعية مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية. كما يمكن اعتباره آلية لضبط الفجوة بين التعليم الأكاديمي والواقع الاقتصادي، مما يعطيه دوراً وظيفياً في التنمية المحلية.

3. المقاربة الثقافية :

اعتماد على " الرأسمال الثقافي " و "الهابينوس" بالخصوص عند "بيار بورديو" التي تستند على توجيه الفعل الاجتماعي والقيم والثقافة، حيث يمكن تعريف الرأسمال الثقافي في صورته الموسعة أنه كل موارد الفرد الثقافية من الشهادات العلمية والمهنية والمنتوج الثقافي من مقالات وكتب ودراسات وأعمال إبداعية وثقافية وفنية، وما يملكه من مهارات وكفاءات ومواهب وقدرات معرفية ومهنية وحرفية في مجال الثقافة، سواء تلك المنتجة من طرف المنظومة التعليمية أو تلك الموروثة عن طريق العائلة، غير أن سنركز فقط في دراسته الحالية على الشق المكتسب من الرأسمال الثقافي. إذ يعد التكوين الجامعي بأقطابه الثلاث المقررات التعليمية الجامعية، التظاهرات العلمية، ودور مركز تطوير المقاولاتية أحد أشكال الرأسمال الثقافي، وهذا ما يجعل من

الجامعة فضاء لإعادة إنتاج فئة اجتماعية قادرة على ولوج إلى عالم الاعمال ، كونه يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج مضمون مفاهيمي لتشكيل تمثلات الطالب الجامعي نحو المقاولاتية .(بالراشد ،2024،ص33).

خامسا: مخطط رقم (01) يوضح العلاقة بين مركز تطوير المقاولاتية و ترسيخ الثقافة المقاولاتية للطلاب الجامعي



المصدر: من إعداد الطالبتين .

خلاصة الفصل

من خلال ما تناولنا في هذا الفصل وتبيين دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية حيث استنتجنا ان هذا المركز يشكل حلقة أساسية في البيئة الاقتصادية لدى الطلبة الجامعيين من خلال تحفيزهم على روح المبادرة والابتكار وانشاء مشاريعهم الخاصة بهم.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات.

أولا: الطريقة.

ثانيا: الأدوات.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.

أولا: النتائج

ثانيا: المناقشة

خلاصة الفصل.

تمهيد

بعد التطرق في الفصل النظري السابق إلى الجانب المفاهيمي للدراسة، من خلال استعراض أبرز المفاهيم والمصطلحات المتعلقة والمرتبطة بمتغيرات الدراسة، ننتقل في هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي الذي يُعد المرحلة الأساسية لاختبار مدى صحة الفرضيات المطروحة. ونسعى من خلاله إلى دراسة ميدانية تهدف إلى الكشف عن دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة، وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي المناسب. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض دقيق للنتائج المتوصل إليها، وتحليلها ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة. وللتفصيل أكثر تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة.

1. مجتمع وعينة الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة هو جميع الافراد والأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المتعلقة بموضوع البحث، وفي هذه الدراسة يعتبر مجتمع دراستنا هو جميع الطلبة الجامعيين في مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الوادي، ولكون هذه الدراسة ترتبط بمركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية تم اختيار "العينة القصدية" نظراً لخصوصية موضوع الدراسة الذي يركز على:

تحديد فئة المستهدفة وهم الطلبة الجامعيين المتدربين في المركز، والتواصل معهم من خلال الاستبيان والمقابلة والحصول على قائمة من المشاركين

حيث يبلغ عددهم "30 طالب" لأنه تتوفر فيهم خصائص تتلاءم مع اهداف الدراسة.

2. تحديد المتغيرات وطرق قياسها

2.1. المتغير المستقل: يعرف على انه المتغير الذي يؤثر في جميع المتغيرات الأخرى، والمتغير المستقل في موضوعنا هو مركز تطوير المقاولاتية، ويقاس بطريقة كمية من خلال استبيان.

2.2. المتغير التابع: هو المتغير الذي يكون تابعا للمتغير المستقل، والمتغير التابع في هذا الموضوع هو ترسيخ الثقافة المقاولاتية، ويقاس بطريقة كمية من خلال مؤشرات وسلوكيات عبر استبيان.

2.3. المتغيرات الديمغرافية: ويتمثل في الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والكلية والتخصص

ثانياً: الأدوات

1. ادوات جمع البيانات

تم اعتماد أداتين لجمع البيانات في دراستنا الحالية أداة رئيسية الاستبيان واداة تدعيمية المقابلة .

1.1 /الاستبيان: تعد استمارة البحث من أكثر الأدوات جمع البيانات شيوعاً في البحوث الاجتماعية.

كما تعرف على انها "مجموعة من الأسئلة المترتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين عبر البريد أو يجري تسليمها باليد تمهيداً للحصول على أجوبة عن الأسئلة الواردة فيها" (بنده واخرون، 2019، ص71)

تم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات بعد تحكيمها من قبل استاذين، حيث تم تقسيم هذا

الاستبيان إلى اربعة محاور:

- المحور الأول: البيانات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الكلية التخصص) وتشمل الأسئلة من

01 إلى 05.

أما المحاور الأخرى مثلت فرضيات الدراسة:

- المحور الثاني : دور المدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي وتشمل الأسئلة من 06 الى 17.
- المحور الثالث: دور البرامج التدريبية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي وتشمل الأسئلة من 18 الى 31.

- المحور الرابع: دور المرافقة البعدية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي وتشمل الأسئلة من 32 الى 40. (انظر للملحق 01)

2.1/ المقابلة: تعد المقابلة من اهم أدوات جمع المعطيات وهي عبارة عن عملية عن اتصال مباشر بين الباحث ومساعديه من ناحية المبحوثين أو مفردات العينة المختارة من ناحية أخرى، حيث يوجه الطرف الأول في العادة جملة من الأسئلة المقننة الى الطرف الثاني، وقد تسجل أو تدون الإجابات بهدف مراجعتها وتفريغها ووصفها فيما بعد (حسو الزبياري، 2011، ص 136).

- تم اجراء مقابلة مع البروفيسور والمدرب غربي العبد وهو مدير مركز تطوير المقاولاتية في مكتبه وذلك بتاريخ 2025/04/21 على ساعة 10:30 صباحا، حيث قمنا بطرح مجموعة من الاسئلة التي تتعلق بموضوع دراستنا حول دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي (انظر الملحق 02).

3/ الأساليب الإحصائية المستخدمة: هي مجموعة من الطرق والتقنيات التي تستخدم لجمع البيانات، تنظيمها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج. حيث اعتمدنا الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات: لمعرفة توزيع البيانات الشخصية لعينة الدراسة.
- النسب المئوية: لمعرفة نسب البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

4/ البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات: تم استخدام برنامج اكسل Excel هو المناسب للتحليلات البسيطة مثل التكرارات والنسب المئوية، وكذا برنامج spss نسخة 27 من أجل الرسومات البيانية

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

اولا: النتائج:

1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول البيانات الشخصية:

1-1. الجنس:

الجدول رقم (01) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
53.3%	16	ذكر
46.7%	14	أنثى
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (01): نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت لفئة الذكور بنسبة 53.3% أي 16 طالب وتليها فئة الاناث بنسبة 46.7% أي 14 طالبة، ويعود ذلك لطبيعة النشاط والميول والتي نجدها لدى فئة الذكور من خلال رغبتهم في انشاء مشاريع خاصة بهم وخصوصية المنطقة وثقافتها التي تدعم انشاء الطلبة لمشاريع خاصة، حيث نجد ان اغلب الطلبة يمارسون نشاطات تجارية او مشاريع موازية مع اكمالهم لدراساتهم.

1-2. العمر:

الجدول رقم (02) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
53.3%	16	من 20 إلى 25 سنة
16.7%	5	من 26 إلى 31 سنة
30%	9	من 32 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (02): نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت لفئة الأعمار من 20 إلى 25 سنة بنسبة 53.3%، أي 16 طالب جامعي، وتليها فئة الأعمار من 32 سنة فأكثر بنسبة 30%، أي 9 طلاب جامعيين، وتليها فئة الأعمار من 26 إلى 31 سنة بنسبة 16.7%، أي 5 طلاب جامعيين، ويرجع ذلك إلى أن الطلبة الجامعيين في الغالب تكون أعمارهم أقل من 25 سنة، بالإضافة إلى أن هذه الفئة تتمتع بالنشاط والحيوية مما يجعلهم يرغبون في إنشاء مشاريعهم وأفكارهم الإبداعية، وهذا ما يفسر النسبة العالية لفئة الشباب في العينة.

3-1. المستوى التعليمي:

الجدول رقم (03) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
16.7%	5	ليسانس
66.7%	20	ماستر
16.7%	5	دكتوراه
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (03): نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين الذين كانت لفئة المستوى التعليمي ماستر بنسبة 66.7%، أي 20 طالب جامعي، وتليها فئة المستوى التعليمي ليسانس والدكتوراه بنسبة 16.7%، لكل منهم، أي 5 طلاب جامعيين، ويرجع ارتفاع نسبة المستوى ماستر إلى أن الطلبة الجامعيين في هذه المرحلة يلجؤون إلى إنشاء مشاريعهم وذلك بحكم قرب انتهاء حياتهم الجامعية والانتقال إلى الحياة العملية.

1-3. الكلية والتخصص:

الجدول رقم (04) يبين توزيع ونسبة العينة حسب متغير الكلية والتخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص	الكلية
10%	3	علوم فلاحية	المدرسة العليا للفلاحة الصحراوية
10%	3	علم السموم	علوم الطبيعة والحياة
20%	6	إدارة أعمال	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
13.3%	4	إدارة مالية	
16.7%	5	تسيير موارد بشرية	
3.3%	1	علم النفس	العلوم الاجتماعية والإنسانية
6.7%	2	قانون	الحقوق والعلوم السياسية
3.3%	1	طب أسنان	الطب
6.7%	2	صيدلية	
10%	3	كيمياء تحليلية	العلوم الدقيقة
100%	30	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال قراءتنا للجدول رقم (04): نجد أن أعلى نسبة من الباحثين الذين ينتمون إلى كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وينتمون إلى ثلاث تخصصات بنسبة 50%، أي 15 طالب جامعي، تليها نسبة الباحثين الذين ينتمون إلى كلية العلوم الدقيقة وكلية العلوم الطبيعية والحياة والمدرسة العليا للفلاحة الصحراوية وكلية الطب بنسبة 10% لكل منهم، لأن هناك طلبة من الطب والصيدلة خارج جامعة الوادي يسعون للاستفادة من البرامج والخدمات المقدمة من قبل المركز والتي تفيدهم مستقبلا في إنشاء مشاريعهم وتطبيقها على أرض الواقع، وهم 3 طلاب جامعيين، وتليها نسبة الباحثين الذين ينتمون إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 6.7% أي 2 طلاب جامعيين، وتليها نسبة الباحثين الذين ينتمون إلى كلية العلوم

الاجتماعية والانسانية بنسبة 3.3% أي 1 طالب جامعي، ويرجع هذا التفاوت في عدد الطلبة بالنسبة للكليات والتخصصات إلى الرغبة الشديدة التي يوليها طلبة الاقتصاد في انشاء المشاريع بحكم تخصصهم فهم يميلون إلى تجسيد أفكارهم على أرض الواقع، أما باقي التخصصات نجد عددهم قليل وهذا راجع لكونهم يفتقدون إلى الرغبة في انشاء المشاريع.

2- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني دور المدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية:

الجدول رقم (05): يوضح اجابة المبحوثين حول امتلاك المدربين خبرة في مجال المقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
87%	26	نعم
13%	4	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين يمتلكون خبرة في مجال المقاولاتية وهم 24 طالب جامعي بنسبة 87%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المدربين لا يمتلكون خبرة في مجال المقاولاتية وهم 4 طلاب جامعيين بنسبة 13%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين يمتلكون خبرة في مجال المقاولاتية ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن لديهم معرفة علمية وتجارب حقيقية في ريادة الاعمال، مما يعزز من جودة التدريب ويزيد من مصداقيته، فمثل هذه الخبرة تمكنهم من تقديم محتوى واقعي، ونصائح مبنية على تجارب فعلية مما يساهم في رفع فعالية التكوين وتحفيز المتدربين على خوض غمار المقاولاتي بكل ثقة.

الجدول رقم (06): يوضح إجابة المبحوثين حول أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدربين

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
83%	25	محاضرات نظرية
17%	5	ورشات عمل تطبيقية
0%	0	تجارب عملية
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدربين هي محاضرات نظرية وهم 25 طالب جامعي بنسبة 83%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدربين هي ورشات عمل تطبيقية وهم 5 طلاب جامعيين بنسبة 17%، وتليها النسبة انعدام النسبة عند تجارب علمية، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدربين هي محاضرات نظرية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المحاضرات النظرية سهلة التنظيم وقدرتها على نقل كم هائل من المعلومات في وقت قصير، لاسيما في المراحل التمهيديّة للتدريب، كما أن محدودية الإمكانيات التطبيقية كغياب أدوات المحاكاة أو فرص التدريب العملي، تدفع المدربين إلى اختيار المحاضرة كحل بديل وسهل التنفيذ، إضافة إلى ذلك فإن الخلفية الأكاديمية لبعض المدربين تجعلهم يميلون إلى الأساليب النظرية، التي اعتادوا عليها في التعليم الجامعي، وهذا ما صرح به رئيس المركز من خلال المقابلات التي أجريت.

الجدول رقم (07): يوضح إجابة الباحثين حول الأساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين لتعزيز روح المقاوم لديهم

النسبة المئوية	التكرار	البدايل
%83	25	نعم
%17	5	لا
%100	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون أن الأساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاوم لديهم وهم 25 طالب جامعي بنسبة %83، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين لا يرون أن الأساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاوم لديهم وهم 5 طلاب جامعي بنسبة %17، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يرون أن الأساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاوم لديهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العملية التدريبية تتسم بالإبداع والتجديد، حيث تعتمد على التفاعل العلمي والتطبيقي أكثر من الأساليب التقليدية القائمة على التلقين وفي الجدول السابق تم التحدث عن المحاضرات النظرية " لا بد من الإشارة لطريقة المدرب في توظيف أسلوبه ، هذه المنهجية تسهم في تحفيز التفكير الريادي لدى الطلبة، وتعزز من قدرتهم على المبادرة واتخاذ القرارات، كما تشجعهم على التجريب والممارسة من خلال دراسة حالات واقعية والعمل الجماعي، ونتيجة لذلك يزداد تفاعل الطلبة ودافعيتهم للتعلم بحيث تنمو لديهم الثقة في النفس والقدرة على تحويل أفكارهم إلى مشاريع ريادية، كما تسهم هذه الأساليب في ربط التعليم الأكاديمي بسوق العمل، مما يهيئ الطلبة الجامعيين للانخراط الفعال في البيئة الريادية مستقبلاً.

الجدول رقم (08): يوضح إجابة المبحوثين حول امتلاك المدربين في المركز القدرة الكافية لتوجيههم نحو انشاء مشروعهم الخاص

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
73%	22	نعم
27%	8	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربون يملكون في المركز القدرة الكافية لتوجيهك نحو انشاء مشروعك الخاص وهم 22 طالب جامعي بنسبة 73%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون أن المدربون يملكون في المركز القدرة الكافية لتوجيهك نحو انشاء مشروعك الخاص وهم 8 طلاب جامعي بنسبة 27%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربون يملكون في المركز القدرة الكافية لتوجيهك نحو انشاء مشروعك الخاص، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى مدى كفاءة الطاقم التكويني وخبرته في مرافقة الطلبة الجامعيين خلال مسارهم الريادي، فهذه القدرة تعكس تمكن المدربين من نقل المعارف والمهارات اللازمة، وتقديم الإرشادات العلمية التي تساعد الطلبة على بلورة أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع فعلية، كما تدل على فعالية البرامج التكوينية المقدمة، ومدى توافقها مع احتياجات الطلبة وتطلعاتهم، وان توفر هذا النوع من التأطير المهني يعد عنصراً أساسياً في تعزيز روح المبادرة وثقافة.

الجدول رقم (09): يوضح إجابة المبحوثين حول تقديم المدربين الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار المقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
73%	22	نعم
27%	8	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين يقدمون الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار للمقاولاتية وهم 22 طالب جامعي بنسبة 73%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون أن المدربين يقدمون لك الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار للمقاولاتية وهم 8 طلاب جامعيين بنسبة 27%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين يقدمون لك الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار للمقاولاتية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى فعالية الدور الذي يلعبه المدربون في دعم المشاركين ضمن البرامج التدريبية، إذ يسهم هؤلاء المدربون في تزويد المتدربين بالمعرفة النظرية والعملية المتعلقة بريادة الأعمال، مثل: كيفية إعداد خطط العمل، تحليل السوق، واستخدام أدوات التقييم والتخطيط الاستراتيجي، كما يقدمون نماذج وأدوات عملية تساعد على تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتنفيذ، مما يعزز من فرص نجاحها، وتعد هذه النتيجة مؤشرا إيجابيا على جودة الدعم المقدم، وعلى مدى ملاءمة البيئة التدريبية لتشجيع التفكير المقاولاتي وتنمية المبادرات الريادية في المركز.

الجدول رقم (10): يوضح إجابة المبحوثين حول الرضا عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	77%
لا	7	23%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أنهم راضون عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين هم 23 طالب جامعي بنسبة 77%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون بأنهم راضون عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين وهم 7 طلاب جامعيين بنسبة 23%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين الذين يرون أنهم راضون عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين ، ويمكن تفسير ذلك إلى المدرب يعتمد تقديم محتوى تدريبي ملائم وفعال مما يؤدي إلى ارتفاع

مستوى الرضا لدى الطلبة، ويعزى هذا المستوى من الرضا إلى مجموعة من العوامل من أبرزها ملاءمة المحتوى التدريبي مع احتياجات الطلبة وطموحاتهم الريادية، واستخدام أساليب تدريبية حديثة وتفاعلية، وتوفير فرص للتطبيق العملي، في المقابل، أظهرت بعض الردود عدم رضا جزئي بسبب قلة الفرص التطبيقية أو ضعف التفاعل داخل الجلسات التدريبية، مما يشير إلى الحاجة لمراجعة بعض الجوانب المنهجية في البرنامج، وبالتالي يمكن القول إن مستوى رضا الطلبة يعد مؤشرا مهما على جودة التدريب ويجب أخذه بعين الاعتبار لتطوير البرامج المستقبلية وتحقيق مخرجات تعليمية وتكوينية أكثر فعالية.

الجدول رقم (11): يوضح إجابة المبحوثين حول تركيز المدربين على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80%	24	نعم
20%	6	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين يركزون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء وهم 24 طالب جامعي بنسبة 80%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون بأن المدربين يركزون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء وهم 6 طلاب جامعيين بنسبة 20%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين الذين يرون أن المدربين يركزون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء، ويمكن تفسير ذلك من خلال أن المدربين يولون اهتماما ملحوظا بتنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء لدى الطلبة، وهو ما يعد مؤشرا إيجابيا على وعيهم بأهمية هذه المهارات في مجال المقاولاتية، ويفسر هذا التركيز بكون مهارات التواصل تعد من الركائز الأساسية لنجاح رواد الأعمال، إذ تمكنهم من بناء علاقات مهنية فعالة، واستيعاب احتياجات العملاء، وتقديم عروض مقنعة للمنتجات والخدمات، وقد لاحظ الطلبة أن البرامج التدريبية تضمنت أنشطة تفاعلية مثل العمل الجماعي، والعروض التقديمية، مما ساهم في تعزيز مهاراتهم الشخصية والاجتماعية، من جهة أخرى فإن هذا التوجه يعكس فهم المدربين لديناميكيات السوق

المعاصر، الذي يتطلب من رواد الأعمال قدرات تواصل عالية للتفاوض، وبناء الثقة، وإدارة علاقات العملاء باحترافية، وعليه يمكن اعتبار هذا التركيز جزءا من التوجه الحديث في تكوين الطلبة نحو الريادة المتكاملة، التي تجمع بين المعرفة التقنية والمهارات الناعمة الأساسية للنجاح.

الجدول رقم (12): يوضح إجابة المبحوثين حول تواجد المدربين للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
30%	9	دائما
60%	18	أحيانا
7%	2	نادرا ما يكون متاح
3%	1	غير متاح
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين أحيانا ما يتواجدون للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريبهم 18 طالب جامعي بنسبة 60%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المدربين دائما ما يتواجدون للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب وهم 9 طلاب جامعيين بنسبة 30%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المدربين نادرا ما يكونوا متاحين للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب وهم 2 طلاب جامعيين بنسبة 7%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المدربين غير متاحين للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب وهم 1 طالب جامعيين بنسبة 3%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المدربين أحيانا ما يتواجدون للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن بعض المدربين يبدون تفاعلا محدودا مع استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب الرسمية، حيث يتوفرون أحيانا فقط للرد على الأسئلة أو تقديم الدعم الإضافي، وهذا راجع إلى ضيق الوقت المتاح للمدربين أو تركيزهم على الأطر الزمنية المحددة في البرنامج التدريبي، ورغم أن تواجد

المدرّب خارج الحصص لا يعد من الالتزامات الرسمية في الغالب، إلا أن الطلبة غالباً ما ينظرون إلى توفر المدرّب للإجابة عن استفساراتهم خارج الأوقات المحددة كدليل على اهتمامه الحقيقي بتطورهم وفهمهم للمادة، ويعكس هذا التفاعل المحدود أيضاً حاجة إلى تعزيز ثقافة الدعم المستمر في برامج التكوين المقاولاتي، خاصة وأن الطلبة قد يواجهون تحديات أو أفكاراً جديدة خارج إطار الجلسات التدريبية.

الجدول رقم (13): يوضح إجابة المبحوثين حول الجوانب التي يجب تحسينها من قبل المدرّبين

النسبة المئوية	التكرار	البدايل
43%	13	زيادة التدريب التطبيقي
20%	6	تعزيز استخدام التكنولوجيا في التدريب
10%	3	تحسين كفاءة المتدربين
27%	8	توفير استشارات فردية
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن الجوانب التي يعتقدون أنه يجب تحسينها من قبل المدرّبين هي زيادة التدريب التطبيقي وهم 13 طالب جامعي بنسبة 43%، وهي النسبة الأعلى تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن الجوانب التي يعتقدون أنه يجب تحسينها من قبل المدرّبين هي توفير استشارات فردية وهم 8 طلاب جامعيين بنسبة 27%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن الجوانب التي يعتقدون أنه يجب تحسينها من قبل المدرّبين هي تعزيز استخدام التكنولوجيا في التدريب وهم 6 طلاب جامعيين بنسبة 20%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن الجوانب التي يعتقدون أنه يجب تحسينها من قبل المدرّبين هي تحسين كفاءة المتدربين وهم 3 طلاب جامعيين بنسبة 10%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن الجوانب التي يعتقدون أنه يجب تحسينها من قبل المدرّبين هي زيادة التدريب التطبيقي، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود قصور في الجانب العملي للتدريب الأكاديمي، ويعكس هذا الرأي شعور الطلاب بعدم كفاية التدريبات الحالية لتلبية احتياجاتهم وتطوير مهاراتهم بما

يتناسب مع متطلبات سوق العمل، كما قد يشير إلى ضعف في أداء بعض المدربين أو اعتمادهم على أساليب تقليدية لا تحقق التفاعل أو التطبيق العملي الكافي، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يكون هناك ضعف في الربط بين الجانبين النظري والعملي، مما يؤدي إلى شعور الطلبة بعدم الاستفادة الكاملة من التدريب، وتعكس هذه النتيجة كذلك وعياً متزايداً لدى الطلبة بأهمية التدريب العملي وضرورة تطويره بما يعزز من كفاءتهم المهنية.

الجدول رقم (14): يوضح إجابة الباحثين حول مساعدة المدربين على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعهم الخاص

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
90%	27	نعم
10%	3	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون أن المدربين ساعدوهم على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعهم الخاصهم 27 طالب جامعي بنسبة 90%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين لا يرون بأن المدربين ساعدوهم على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعهم الخاص وهم 3 طلاب جامعيين بنسبة 10%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين الذين يرون أن المدربين ساعدوهم على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعهم الخاص، ويمكن تفسير ذلك إلى وجود تأثير إيجابي للمدربين في تعزيز التفكير الإبداعي والمهني لدى الطلاب الجامعيين، ويعكس هذا التقدير دور المدربين في توجيه الطلبة، وتحفيزهم على استكشاف أفكار جديدة، وتطوير حلول تتناسب مع احتياجات سوق العمل، كما يدل أيضاً على وجود بيئة تدريبية تشجع على النقاش، والتفكير النقدي، والعمل الجماعي، مما يساهم في بناء ثقة الطلبة بأنفسهم وقدرتهم على الابتكار والتميز في مجال تخصصهم.

الجدول رقم (15): يوضح إجابة الباحثين حول اعتقاد أن ما قدمه المدربين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
87%	26	نعم
13%	4	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يعتقدون أن ما قدمه المدربين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية وهم 26 طالب جامعي بنسبة 87%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين لا يعتقدون أن ما قدمه المدربين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية وهم 4 طلاب جامعيين بنسبة 13%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين الذين يعتقدون أن ما قدمه المدربين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية، ويمكن تفسير ذلك إلى نجاح العملية التدريبية في تنمية الجوانب المرتبطة بزيادة الأعمال والقدرة على إنشاء المشاريع، وتدل هذه النتيجة على أن المدربين تمكنوا من توظيف أساليب عملية وواقعية مكنت الطلبة من فهم مفاهيم العمل المقاولاتي بشكل أعمق، مثل التخطيط، وإدارة الموارد وتحليل السوق، واتخاذ القرار، كما أنها تعكس تفاعلاً إيجابياً بين المدربين والطلبة ساهم في بناء الثقة وتعزيز روح المبادرة، وهو ما يعد مؤشراً على فعالية البرامج التدريبية في تأهيل الطلبة ليكونوا رواد أعمال ناجحين.

الجدول رقم (16): يوضح إجابة المبحوثين حول إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
30%	9	الدعم المالي للمشاريع الناشئة
27%	8	ربط الطلاب مع رواد الأعمال
0%	0	تنظيم فعاليات
43%	13	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر جميع ما سبق وهم 13 طالب جامعي بنسبة 43%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر الدعم المالي للمشاريع الناشئة وهم 9 طلاب جامعيين بنسبة 30%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر ربط الطلاب مع رواد الأعمال وهم 8 طلاب جامعيين بنسبة 27%، وتليها النسبة المنعدمة للمبحوثين الذين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر تنظيم فعاليات، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر جميع ما سبق مثل: الدعم المالي للمشاريع الناشئة وربط الطلاب مع رواد الأعمال، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلاب يحتاجون إلى مساعدة كبيرة في أجاز مشاريعهم خاصة في الجانب المادي أو اكتساب الخبرة في ريادة الأعمال، وهذا لا يتوفر إلا من خلال الاحتكاك مع رواد الأعمال.

3- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث دور البرامج التدريبية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية:

الجدول رقم (17): يوضح إجابة المبحوثين حول توفير المركز برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57%	17	نعم
43%	13	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المركز يوفر برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية وهم 17 طالب جامعي بنسبة 57%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المدربين لا يرون أن المركز يوفر برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية وهم 13 طلاب جامعيين بنسبة 43%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المركز يوفر برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، يحتوي على العديد من التخصصات الجامعية، وذلك لتنوع تخصصات المتدربين فيه، بالإضافة إلى أن ريادة الأعمال غير مقتصرة على تخصصات معينة بل هي تشمل العديد من التخصصات، بالتالي يكون من اللازم على القائمين على المركز أن يدرجوا البرامج التدريبية التي تلائم مع العديد من التخصصات، ويتم الترويج لهذه الدورات من خلال شبكات التواصل الاجتماعي والمشاركة مع الجامعة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمديرية العامة للمركز، و من خلال دورات المشاريع الناشئة هذا ما تبين من خلال المقابلة.

الجدول رقم (18): يوضح إجابة المبحوثين حول نوعية البرامج التدريبية التي تلقوها في مجال المقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
33%	10	ورش عمل
57%	17	محاضرات تطبيقية
7%	2	تدريب ميداني
3%	1	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي محاضرات تطبيقية وهم 17 طالب جامعي بنسبة 57%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي ورش عمل وهم 10 طلاب جامعيين بنسبة 33%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي تدريب ميداني وهم 2 طلاب جامعيين بنسبة 7%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي جميع ما سبق وهم 1 طالب جامعي بنسبة 3%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي محاضرات تطبيقية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن البرامج التدريبية التي تلقاها المشاركون في مجال المقاولاتية تتمثل في المحاضرات التطبيقية، بحيث كانت العنصر الأبرز في تحقيق الفائدة المرجوة من هذه الدورات فقد ساهم هذا النوع من المحاضرات، الذي يركز على التطبيق العملي للمفاهيم النظرية، في تعزيز قدرات المتدربين على التعامل مع التحديات الواقعية التي تواجه رواد الأعمال، كما مكنت المتدربين من اكتساب مهارات عملية أساسية، مثل إعداد خطط الأعمال، وتحليل السوق واتخاذ القرارات المالية، مما أدى إلى رفع مستوى جاهزيتهم لدخول عالم المقاولات بثقة وكفاءة.

الجدول رقم (19): يوضح إجابة المبحوثين حول مدة البرامج التدريبية التي تلقوها في المركز

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
100%	30	قصيرة المدى (اقل من شهر)
0%	0	متوسطة المدى (من شهر الى ستة أشهر)
0%	0	طويلة المدى (اكثر من ست اشهر)
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن جميع المبحوثين يرون أن مدة البرامج التدريبية التي تلقيتها في المركز هي قصيرة المدى (اقل من شهر) وهم 30 طالب جامعي بنسبة 100%، وهي النسبة الأعلى لتلقيها النسب المنعدمة للمبحوثين الذين يرون أن مدة البرامج التدريبية التي تلقيتها في المركز هي متوسطة المدى (من شهر الى ستة أشهر)، وطويلة المدى (أكثر من ست اشهر)، وهما النسب المنعدمة.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن جميع المبحوثين يرون أن مدة البرامج التدريبية التي تلقيتها في المركز هي قصيرة المدى (اقل من شهر)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية قصيرة المدى التي تقدمها المراكز تعد وسيلة فعالة لتطوير المهارات والمعارف في وقت محدود، إذ تركز على موضوعات محددة تلبي احتياجات فورية لدى المتدربين أو سوق العمل، ويفسر قصر مدتها بأنها تهدف إلى إكساب مهارات عملية أو معرفية مركزة دون التوسع في محتوى أكاديمي طويل، مما يجعلها مناسبة للأفراد الذين يرغبون في تحسين قدراتهم دون التأثير على التزاماتهم الوظيفية أو الدراسية، كما أن هذه البرامج توفر مرونة زمنية وتحفيزاً سريعاً للمتعلمين، مما يعزز من فرص استمرارهم في مسارات تدريبية أو تعليمية أخرى مستقبلاً، ومن خلال المقابلة التي أجريت مع المدرب في المركز أخبرنا بأن مدة التدريب التي يتلقوها المتدربين في المركز هي مدة ثلاثة أسابيع.

الجدول رقم (20): يوضح إجابة المبحوثين حول الاعتقاد ان التدريب في المركز عزز فهم طلبة لريادة الاعمال

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
90%	27	نعم
10%	3	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يعتقدون ان التدريب في المركز عزز فهم طلبة لريادة الاعمال وهم 27 طالب جامعي بنسبة 90%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يعتقدون ان التدريب في المركز عزز فهم طلبة لريادة الاعمال وهم 3 طلاب جامعيين بنسبة 43%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يعتقدون ان التدريب في المركز عزز فهم طلبة لريادة الاعمال، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى اعتماد أساليب تعليمية عملية ومحتوى تدريبي موجه، تركز على مفاهيم الريادة وتطبيقاتها الواقعية، حيث أسهم التدريب في توسيع إدراك الطلبة لدور ريادة الأعمال في حل المشكلات وخلق الفرص، إلى جانب تمكينهم من فهم خطوات تأسيس المشاريع، والتفكير الابتكاري، كما ساعدت الأنشطة التفاعلية ودراسات الحالة على ربط المفاهيم النظرية بالتطبيق، مما زاد من وعيهم بأهمية الريادة كمسار مهني وحافز للتنمية الاقتصادية.

الجدول رقم (21): يوضح إجابة المبحوثين حول تضمن برامج التدريب تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وادارة

المخاطر

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
63%	19	نعم
37%	11	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن برامج التدريب تتضمن تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وإدارة المخاطر وهم 19 طالب جامعي بنسبة 63%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون أن برامج التدريب تتضمن تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وإدارة المخاطر وهم 11 طالب جامعي بنسبة 37%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن برامج التدريب تتضمن تمارين تطبيقية تساعد التدريب في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وإدارة المخاطر، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن برامج فبدلاً من عملية، مهارات إلى النظرية المعرفة وتحويل الفهم تعزيز إلى تهدف تطبيقية تمارين تتضمن في العادة تجربة من تمكنهم أنشطة في للمشاركة الفعلية فرصا المتدربون يمنح المجردة، المعلومات أو بالمحاضرات الاكتفاء التفاعل، وزيادة المعلومات، لترسيخ فعالة وسيلة التمارين هذه وتعد الواقع، تحاكي مواقف في المكتسبة المفاهيم أكثر تدريبية نتائج تحقيق في يساهم مما العملي، التفكير وتحفيز

الجدول رقم (22): يوضح إجابة المبحوثين حول المهارة التي اكتسبوها من خلال التدريب في المركز

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57%	17	ادارة المشاريع
17%	5	الابتكار والابداع
13%	4	التسويق
13%	4	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركزي ادارة المشاريع وهم 17 طالب جامعي بنسبة 57%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركز هي الابتكار والابداع وهم 5 طالب جامعي بنسبة 17%،

وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركز هي التسويق وجميع ما سبق وهم 4 طالب جامعي بنسبة 13%، لكل منهما وهما النسب الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركز هي ادارة المشاريع، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن التدريب على إدارة المشاريع يساعد المتدرب على اكتساب مجموعة من المهارات المهمة التي تؤهله لتنفيذ المشاريع بكفاءة واحترافية تشمل هذه المهارات القدرة على التخطيط والتنظيم، حيث يتعلم كيفية إعداد خطط شاملة تتضمن الأهداف والمخرجات والجدول الزمنية وتوزيع المهام، كما يطور مهارات إدارة الوقت وتحديد الأولويات إضافة إلى استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل فعال، ويعزز التدريب مهارات التواصل الفعال مع فريق العمل وأصحاب المصلحة، إلى جانب تنمية القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة عند مواجهة التحديات، كما يكسب التدريب مهارات إدارة المخاطر من خلال التعرف على التهديدات المحتملة ووضع خطط للتعامل معها، فضلا عن تنمية مهارات القيادة وتحفيز الفريق لبناء بيئة عمل منتجة وناجحة.

الجدول رقم (23): يوضح إجابة المبحوثين حول الاعتقاد ان البرامج التدريبية تساعدهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعهم الخاص

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
93%	28	نعم
7%	2	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يعتقدون ان البرامج التدريبية ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاصهم 28 طالب جامعي بنسبة 93%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يعتقدون ان البرامج التدريبية ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاص وهم 2 طلاب جامعيين بنسبة 7%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يعتقدون ان البرامج التدريبية ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاص، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية تمثلت في تمكين المشاركين من اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشاريعهم، حيث ساعدتهم هذه البرامج على تحويل الأفكار إلى خطط عملية

قابلة للتنفيذ، فقد اكتسبوا المعرفة والمهارات التي تؤهلهم لتحديد أهداف واضحة، وإعداد دراسات جدوى، ووضع خطط تشغيلية وتسويقية فعالة، بالإضافة إلى تعزيز ثقتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بإطلاق المشروع، مما جعلهم أكثر استعداداً لخوض تجربة ريادة الأعمال بثقة وكفاءة.

الجدول رقم (24): يوضح إجابة المبحوثين حول توفر البرامج التدريبية فرصاً للتفاعل مع رواد الأعمال وتجاربهم الحقيقية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
70%	21	نعم
30%	9	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية توفر فرصاً للتفاعل مع رواد الأعمال وتجاربهم الحقيقية وهم 21 طالب جامعي بنسبة 70%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون أن البرامج التدريبية توفر فرصاً للتفاعل مع رواد الأعمال وتجاربهم الحقيقية وهم 9 طالب جامعي بنسبة 30%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية توفر فرصاً للتفاعل مع رواد الأعمال وتجاربهم الحقيقية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية تعد وسيلة فعالة لتعزيز فهم المشاركين مجال ريادة الأعمال، إذ لا تقتصر نتائجها على تقديم المعرفة النظرية فحسب، بل تتجاوز ذلك لتوفر فرصاً حقيقية للتفاعل المباشر مع رواد الأعمال والاستفادة من تجاربهم الواقعية، فمن خلال اللقاءات والنقاشات المفتوحة، يمكن للمشاركين التعرف على التحديات التي واجهها هؤلاء الرواد والاطلاع على طرقهم في تجاوز العقبات وتحقيق النجاح، مما يساهم في بناء تصور عملي وواقعي لريادة الأعمال ويحفز الطلبة المتدربين على خوض تجاربهم الخاصة بثقة ومعرفة أعمق.

الجدول رقم (25): يوضح إجابة الباحثين حول مدى اعتقاد أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
33%	10	بشكل كبير
60%	18	بشكل محدود
7%	2	لم تقدم إضافة
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يعتقدون أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية بشكل محدود وهم 18 طالب جامعي بنسبة 60%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين يعتقدون أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية بشكل كبير وهم 10 طالب جامعي بنسبة 33%، وتليها نسبة الباحثين الذين يعتقدون أن البرامج التدريبية لم تقدم لهم إضافة في تطوير أفكارهم الريادية وهم 2 طالب جامعي بنسبة 7%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يعتقدون أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية بشكل محدود، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية وفرت للطلبة أساسيات التفكير الريادي وبعض المهارات الأولية في تطوير المشاريع، إلا أن أثره كان محدودا بسبب عوامل عدة، مثل قصر مدة التدريب، أو عدم كفاية التوجيه العملي والتطبيقي، أو ضعف ارتباط المحتوى بواقع السوق المحلي، بالتالي تمكن بعض الطلبة من تحسين أفكارهم، لكن دون تحقيق نقلة نوعية أو تطوير عميق يمكن البناء عليه مستقبلا.

الجدول رقم (26): يوضح إجابة الباحثين حول محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز وتغطيتها لمختلف جوانب ريادة الأعمال

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون ان محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز لا تغطي مختلف جوانب ريادة الاعمال وهم 18 طالب جامعي بنسبة 60%، وهي النسبة الأعلى تليها نسبة الباحثين الذين يرون ان محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز تغطي مختلف جوانب ريادة الاعمال وهم 12 طلاب جامعيين بنسبة 40%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يرون ان محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز لا تغطي مختلف جوانب ريادة الاعمال، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن البرامج تفتقر إلى الشمولية اللازمة لتأهيل المتدربين في هذا المجال، فقد يركز على جانب معين مثل التسويق أو التمويل، بينما يهمل جوانب أخرى مهمة كالتخطيط الاستراتيجي والابتكار وإدارة الفرق، كما قد يعاني المحتوى من ضعف في الترابط بين المواضيع، مما يصعب على المتدرب تكوين رؤية متكاملة حول إنشاء وإدارة المشاريع الريادية، بالإضافة إلى ذلك قد يفتقر البرنامج إلى التطبيقات العملية والدراسات الواقعية التي تعزز الفهم في بناء الخبرة الفعلية في مجال ريادة الأعمال.

الجدول رقم (27): يوضح إجابة المبحوثين حول النقائص التي تواجههم خلال تلقيهم للبرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
67%	20	قلة فرص التطبيق العملي
13%	4	محدودية الموارد التعليمية
20%	6	ضعف التفاعل مع مدربين ذوي خبرة
0%	0	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية هي قلة فرص التطبيق العملي وهم 20 طالب جامعي بنسبة 67%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية هي ضعف التفاعل مع مدربين ذوي خبرة وهم 6 طلاب جامعيين بنسبة 20%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية هي محدودية الموارد التعليمية وهم 4 طلاب جامعيين بنسبة 13%، وتليها النسبة المنعدمة من المبحوثين الذين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية هي جميع ما سبق، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيهم البرامج التدريبية هي قلة فرص التطبيق العملي، ويمكن تفسير هذه نتيجة إلى أن البرنامج التدريبي لا يوفر للطلبة ما يكفي من الفرص لتطبيق ما تعلموه بشكل عملي، سواء من خلال مشاريع ميدانية مثل: ورش عمل، محاكاة واقعية أو تدريبات تطبيقية، هذا القصور يحد من قدرة الطلبة على ترسيخ المفاهيم النظرية، واكتساب المهارات الفعلية اللازمة لمواجهة التحديات في بيئة العمل أو في مجال ريادة الأعمال، مما يؤدي إلى ضعف في الجاهزية العملية وضعف الثقة في تنفيذ المشاريع الريادية على أرض الواقع.

الجدول رقم (28): يوضح إجابة المبحوثين حول الصعوبة في استيعاب البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
37%	11	نعم
63%	19	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لا يرون هناك صعوبة في استيعاب البرامج التدريبية وهم 19 طالب جامعي بنسبة 63%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون ان هناك صعوبة في استيعاب البرامج التدريبية وهم 11 طالب جامعي بنسبة 37%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يرون ان هناك صعوبة في استيعاب البرامج التدريبية ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى مجموعة من العوامل الإيجابية التي تعكس جودة وكفاءة هذه البرامج، فقد يكون ذلك دليلاً على ملاءمة المحتوى التدريبي لمستوى الطلبة من حيث اللغة والمضمون، مما يساهم في سهولة فهمه واستيعابه، كما يدل على كفاءة المدرسين وقدرتهم على توصيل المعلومات بطرق مبسطة وواضحة، إضافة إلى استخدام أساليب تدريبية متنوعة تساعد في ترسيخ المفاهيم، مثل الأنشطة العملية والأمثلة الواقعية، كذلك فإن وضوح الأهداف التعليمية والمخرجات المتوقعة من البرامج يلعب دوراً مهماً في توجيه الطلبة نحو الفهم الصحيح، فضلاً عن توفير بيئة تعليمية محفزة ومشجعة تساهم في رفع مستوى التركيز والتفاعل الإيجابي أثناء التدريب.

الجدول رقم (29): يوضح إجابة المبحوثين حول البرامج التدريبية وتعزز من استعداد الطلبة لدخول سوق العمل كمقاول

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
77%	23	نعم
23%	7	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون ان ما تلقته من برامج تدريبية يعزز من استعداد الطلبة لدخول سوق العمل كمقابل وهم 23 طالب جامعي بنسبة 77%، وهي النسبة الأعلى نسبتها نسبة المبحوثين الذين لا يرون ان ما تلقته من برامج تدريبية يعزز من استعدادك الطلبة لدخول سوق العمل كمقابل وهم 7 طلاب جامعيين بنسبة 23%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون ان ما تلقته من برامج تدريبية يعزز من استعداد الطلبة لدخول سوق العمل كمقابل، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مضمون البرامج التدريبية أسهم بشكل فعال في تعزيز استعداد الطلبة للدخول الي سوق العمل كمقاولين، حيث جاءت هذه البرامج مصممة لتلبية احتياجات السوق الفعلية، من خلال التركيز على الجوانب العملية والتطبيقية، إلى جانب تنمية المهارات الريادية والاحترافية، وقد ساعد هذا المحتوى التدريبي المتكامل في تمكين المتدربين من اكتساب المعرفة اللازمة والثقة الكافية التي تؤهلهم للانطلاق في مشاريعهم الخاصة والعمل بكفاءة في بيئة الأعمال التنافسية.

الجدول رقم (30): يوضح إجابة المبحوثين حول مساهمة البرامج التدريبية في تحفيز الطلبة لتطوير أفكارهم المقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
47%	14	بشكل كبير
50%	15	بشكل متوسط
3%	1	بشكل ضعيف
0%	0	لم تساهم اطلاقا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية ساهمت في تحفيز الطلبة لتطوير أفكارهم المقاولاتية بشكل متوسط وهم 15 طالب جامعي بنسبة 50%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن البرامج التدريبية ساهمت في تحفيز الطلبة لتطوير أفكارهم المقاولاتية بشكل كبير وهم 14 طالب جامعي بنسبة 47%، وتليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن البرامج التدريبية ساهمت في تحفيز الطلبة لتطوير

أفكارهم المقاولانية بشكل ضعيف وهم 1 طالب جامعي بنسبة 3%، وتليها النسبة المنعدمة من المبحوثين الذين يرون أن البرامج التدريبية لم تساهم اطلاقاً في تحفيز لطلبة لتطوير أفكارهم المقاولانية، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية ساهمت في تحفيز الطلبة لتطوير أفكارهم المقاولانية بشكل متوسط، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنه البرامج لم تكن بالمستوى المطلوب لتعزيز روح المبادرة والابتكار لدى جميع الطلبة، فرغم احتواء البرامج على بعض الأنشطة والمعلومات المفيدة، إلا أنها لم توفر بالقدر الكافي بيئة محفزة أو أدوات عملية تساعد الطلبة على بلورة أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتطبيق، ويعكس ذلك ضرورة تطوير هذه البرامج لتكون أكثر تفاعلية ودعمًا، مع التركيز على التوجيه العملي والمرافقة الفردية لتعزيز دافع الطلبة نحو الريادة بشكل أعمق وأكثر فاعلية.

4- عرض وتحليل نتائج المحور الرابع دور المرافقة البعدية في ترسيخ الثقافة المقاولانية:

الجدول رقم (31): يوضح إجابة المبحوثين حول توفير المركز مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
80%	24	نعم
20%	6	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يوفر مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة وهم 24 طالب جامعي بنسبة 80%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون ان المركز يوفر مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة وهم 6 طالب جامعي بنسبة 20%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يوفر مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة، ويمكن تفسير هذه لنتيجة إلى التزام المركز بدعم ريادة الاعمال وتقديم الارشاد العملي إلى جانب التكوين النظري، فهذه المرافقة تمكن الطلبة من تحويل أفكارهم إلى خطوات ملموسة، من خلال التوجيه والمتابعة الفردية، وتقديم الاستشارات اللازمة خلال مختلف مراحل تطوير المشروع، ويسهم هذا النوع من الدعم في تعزيز ثقة

الطلبة بأنفسهم، وتقليص الصعوبات التي قد يواجهونها عند الانتقال من مرحلة الفكرة إلى مرحلة التنفيذ الفعلي للمشروع.

الجدول رقم (32): يوضح إجابة الباحثين حول نوع المرافقة التي قدمها المركز

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
23%	7	قانونية
17%	5	مالية
43%	13	إدارية
17%	5	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون أن نوع المرافقة التي قدمها المركز هي إدارية وهم 13 طالب جامعي بنسبة 43%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين يرون أن نوع المرافقة التي قدمها المركز هي قانونية وهم 7 طلاب جامعيين بنسبة 23%، وتليها نسبة الباحثين الذين يرون أن نوع المرافقة التي قدمها لك المركز هي مالية وجميع ما سبق وهم 5 طلاب جامعيين بنسبة 17%، لكل منهما، وهما النسب الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يرون أن نوع المرافقة التي قدمها المركز هي إدارية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المرافقة الإدارية مهمة وتتمثل في إعداد الملفات القانونية، وصياغة خطط لعمل، وفهم الإجراءات التنظيمية المتعلقة بتأسيس المشروع، ويعد هذا النوع من المرافقة خطوة مهمة في توجيه الطلبة نحو الامتثال للمتطلبات الرسمية والإدارية الضرورية، إلا أنه يظل محدودا إذا لم يدعم بمرافقة شاملة تشمل أيضا الجوانب التقنية والمالية والتسويقية للمشروع، ولذلك فإن توسيع نطاق المرافقة ليعطي مختلف مراحل وأبعاد المشروع من شأنه أن يعزز فعالية هذا الدعم ويساهم في إنجاح المبادرات الريادية للطلبة.

الجدول رقم (33): يوضح إجابة المبحوثين حول توفير المركز تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
57%	17	نعم
43%	13	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (33) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يوفر تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة وهم 17 طالب جامعي بنسبة 57%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون ان المركز يوفر تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة وهم 13 طلاب جامعيين بنسبة 43%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يوفر تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المركز يقوم بالدعم العملي للطلبة والتي من خلالها تعزز فرص الطلبة في دخول عالم ريادة الاعمال بثقة أكبر، فهذا التمويل لا يقتصر على تغطية جزء من التكاليف، بل يشمل مختلف الجوانب الأساسية لإنشاء المشروع، مثل التجهيزات والمصاريف التشغيلية الأولية، وربما حتى الدعم المالي خلال مرحلة الانطلاق، ويعتبر هذا النوع من الدعم المالي عاملا حاسما في تحطي واحدة من أبرز العقبات التي تواجه الطلبة المقاولين، والمتمثلة في نقص الموارد المالية، كما يعكس التزام المركز الحقيقي بتشجيع المبادرات الريادية وتحويل الأفكار إل مشاريع واقعية ذات أثر اقتصادي واجتماعي.

الجدول رقم (34): يوضح إجابة المبحوثين حول تلقي متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
23%	7	نعم
77%	23	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لا يرون أنهم تلقوا متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية وهم 23 طالب جامعي بنسبة 77%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أنهم تلقوا متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية وهم 7 طلاب جامعيين بنسبة 23%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين لا يرون أنهم تلقوا متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود خلل في استمرارية العملية التدريبية، حيث يعد غياب المتابعة من العوامل التي قد تضعف من تأثير نتائج التدريب على المدى البعيد، فالمتابعة تمثل حلقة مهمة تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه، وتوفير دعما مستمرا يعزز من تطوير مهاراتهم ومواجهة التحديات العملية، كما أن هذا الغياب قد يدل على ضعف في تخطيط البرامج التدريبية أو عدم وجود آلية واضحة لقياس أثره بعد التنفيذ، بالإضافة إلى ذلك فإن غياب المتابعة يحد من فرص التفاعل المستمر بين المدرب والمتدربين، ويؤثر سلبا على بناء علاقة تعليمية فعالة تعزز من نتائج التعلم.

الجدول رقم (35): يوضح إجابة المبحوثين حول مساهمة المرافقة في تعزيز ثقتهم في اتخاذ قرارات ريادية وتطويرها

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
63%	19	نعم
37%	11	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (35) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون أن المرافقة ساهمت في تعزيز ثقتهم في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير أفكارهم وهم 19 طالب جامعي بنسبة 63%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين لا يرون ان المرافقة ساهمت في تعزيز ثقتهم في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير أفكارهم وهم 11 طالب جامعي بنسبة 37%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يرون ان المرافقة ساهمت في تعزيز ثقتك في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير أفكارك، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الدور الإيجابي الذي تلعبه المتابعة والإرشاد المستمر في تنمية القدرات الريادية لدى الطلبة، فالمرافقة توفر بيئة داعمة تشجع الطلبة على خوض التجربة واتخاذ قرارات جريئة، مع الشعور بالأمان لوجود من يوجههم ويرشدهم، كما تمكنهم من اختبار أفكارهم وتطويرها بشكل ممنهج، مما يعزز ثقتهم بقدراتهم ويزيد من استعدادهم لتحمل المسؤولية والمبادرة وهذا يشير إلى أن وجود مرافقين ذوي خبرة يساهم بشكل فعال في تحويل المعرفة النظرية إلى ممارسة واقعية مما ينعكس بشكل إيجابي على السلوك الريادي للطلبة.

الجدول رقم (36): يوضح إجابة الباحثين حول نوع الفعاليات التي ينظمها المركز

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
67%	20	ندوات
33%	10	ورشات عمل
0%	0	لقاءات مع مستثمرين
0%	0	جميع ما سبق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (36) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون أن نوع الفعاليات التي ينظمها المركز هي الندوات وهم 20 طالب جامعي بنسبة 67%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين يرون أن نوع الفعاليات التي ينظمها المركز هي ورشات عمل وهم 10 طلاب جامعيين بنسبة 33%، وتليها النسب المنعدمة من الباحثين الذين يرون أن نوع الفعاليات التي ينظمها المركز هي لقاءات مع المستثمرين وجميع ما سبق، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون أن نوع الفعاليات التي ينظمها المركز هي الندوات، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن نشاطه يركز بشكل كبير على الجانب التوعوي والمعرفي من خلال تقديم محتوى علمي أو تثقيفي في إطار محاضرات أو لقاءات مفتوحة، وهذا النوع من الفعاليات يعد مفيدا في نقل المعرفة وإثراء فكر الطلبة، إلا أنه قد يشير أيضا إلى محدودية في تنوع الأنشطة، خاصة إذا تترافق الندوات مع ورش عمل تطبيقية أو برامج تدريبية تفاعلية تعزز من اكتساب المهارات العملية، ومن هنا يمكن اعتبار الاعتماد على الندوات خطوة إيجابية في بناء الوعي لكنها تحتاج إلى التكامل مع فعاليات أخرى لضمان تحقيق أثر أعمق في تنمية المهارات الريادية أو المهنية لدى الطلبة.

الجدول رقم (37): يوضح إجابة المبحوثين حول تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
63%	19	نعم
37%	11	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (37) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون انه يتم تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع وهم 19 طالب جامعي بنسبة 63%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون انه لا يتم تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع وهم 11 طالب جامعي بنسبة 37%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون انه يتم تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى مدى نجاحهم في تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة خلال فترة التدريب، ومدى تحقيقهم للأهداف المرجوة من البرنامج التدريبي، وقد أظهرت النتائج أن جودة المشاريع المقدمة تعكس مستوى جيدا من الإتقان، والقدرة على مواجهة التحديات الواقعية وتقديم حلول مبتكرة وفعالة، كما أبان التقييم عن قدرة المتدربين على العمل الجماعي والتفاعل الإيجابي مع متطلبات المشروع، مما يدل على نضجهم المهني واستعدادهم لسوق العمل، وتعززت هذه النتائج بالتغذية الراجعة الإيجابية من الجهات المستفيدة، مما يؤكد على الأثر

العملي المباشر للتدريب، وفي حال وجدت بعض أوجه القصور، فسيتم تحليلها لتحديد الفجوات ومعالجتها في البرامج القادمة بما يضمن تحقيق تحسين مستمر في جودة المخرجات التدريبية.

الجدول رقم (38): يوضح إجابة المبحوثين حول مساعدة المركز المتدربين في انشاء علامتهم التجارية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
53%	16	نعم
47%	14	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (38) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يساعد المتدربين في انشاء علامتهم التجارية وهم 16 طالب جامعي بنسبة 53%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة المبحوثين الذين لا يرون ان المركز يساعد المتدربين في انشاء علامتهم التجارية وهم 14 طالب جامعي بنسبة 47%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية المبحوثين يرون ان المركز يساعد المتدربين في انشاء علامتهم التجارية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المركز يقدم دعماً متكاملًا يمكن المتدرب من بناء هوية مهنية واضحة ومميزة، ويشمل ذلك توجيهها استراتيجياً يساعده على تحديد رؤيته وأهدافه، وتطوير هويته البصرية كتصميم الشعار واختيار الألوان والعناصر المناسبة، بالإضافة إلى تمكينه من فهم نقاط قوته وصياغة رسالته الأساسية التي يرغب في إيصالها للجمهور، كما يتضمن الدعم تدريباً على مهارات التسويق الشخصي، مما يساهم في تعزيز حضوره المهني وتمكينه من دخول سوق العمل أو الانطلاق في مشروعه الخاص بثقة واحترافية.

الجدول رقم (39): يوضح إجابة المبحوثين حول اتاحة المركز للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات ومقاولاتية

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
67%	20	نعم
33%	10	لا
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (39) نلاحظ أن أغلبية الباحثين يرون ان المركز يتيح للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولاتية وهم 20 طالب جامعي بنسبة 67%، وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة الباحثين الذين لا يرون ان المركز يتيح للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولاتية وهم 10 طلاب جامعيين بنسبة 33%، وهي النسبة الأدنى.

ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين يرون ان المركز يتيح للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولاتية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المركز يوفر بيئة عملية تمكن المتدربين من الاندماج في المجتمع الريادي والتواصل مع أصحاب المشاريع والخبراء في مجال ريادة الأعمال، وتعد هذه الملتقيات فرصة قيمة للتعلم من التجارب الواقعية، وتوسيع شبكة العلاقات المهنية، والتعرف على التحديات والحلول في عالم المقاولات، كما تفتح المجال أمام المتدربين لعرض أفكارهم ومشاريعهم الناشئة، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم ويزيد من فرصهم للحصول على دعم أو شراكات مستقبلية

ثانيا: المناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة

1- مناقشة وتفسير النتائج في ضوء البيانات الشخصية

أسفرت عملية تحليل البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية للمتدربين داخل مركز تطوير المقاولاتية عن مجموعة من النتائج الهامة، يمكن تلخيصها على النحو التالي:

✓ أظهرت نتائج الدراسة فيما يخص متغير الجنس أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث، حيث شكّل الذكور نسبة 53.3% من إجمالي العينة، كما هو موضح في الجدول (1).

✓ وبالنظر إلى متغير العمر، تبين أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً تقع بين 20 و 25 سنة، بنسبة بلغت 53.3%، كما هو موضح في الجدول (2).

✓ أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي، فقد كانت الغالبية من الحاصلين على شهادة الماستر، بنسبة بلغت 66.7%، حسب ما ورد في الجدول (3).

✓ وفيما يخص الكلية والتخصص، أظهرت البيانات أن معظم المتدربين ينتمون لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والتي تتضمن ثلاث تخصصات ، بنسبة 50%، كما هو مبين في الجدول (4).

2-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن: "للمدربين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم:(05-06 - 07-08-09-10 - 11 - 12-13-14-15-16)، الخاصة بعرض وتحليل نتائج عبارات المحور الثاني والتي جاءت كالآتي:

- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 87% من المبحوثين يرون أن المدربين يمتلكون خبرة في مجال المقاولاتية.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 83% من المبحوثين يرون أن أكثر الأساليب التدريبية استخداما في المركز من قبل المدربين هي محاضرات نظرية.
- ✓ تبين لنا نسبة 83% من المبحوثين يرون أن الاساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاول لديهم.
- ✓ أكدت لنا نسبة 73% من المبحوثين يرون أن المدربون يملكون في المركز القدرة الكافية لتوجيهك نحو انشاء مشروعك الخاص.
- ✓ تبين لنا نسبة 73% من المبحوثين يرون أن المدربين يقدمون لك الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار للمقاولاتية.
- ✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 77% من المبحوثين يرون أنهم راضون عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين لهم.
- ✓ أكدت لنا نسبة 80% من المبحوثين يرون أن المدربين يركزون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء.
- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 60% من المبحوثين يرون أن المدربين أحيانا ما يتواجدون للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب.
- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 43% من المبحوثين يرون أن الجوانب التي تعتقد انه يجب تحسينها من قبل المدربين هي زيادة التدريب التطبيقي.
- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 90% من المبحوثين يرون أن المدربين ساعدوهم على تطوير أفكارهم الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعهم الخاص.
- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 87% من المبحوثين يعتقدون أن ما قدمه المدربين ساعدهم في تطوير مهاراتهم في المقاولاتية.
- ✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 43% من المبحوثين يرون أن إمكانية تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم عبر جميع ما سبق.

وفي هذا الاطار تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بالرشد، 2024) والتي توصلت إلى وجود دور بين المدربين وترسيخ الثقافة المقاولاتية من خلال هذه النتائج المتوصل إليها يتضح هنا ان للمدربين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، ومنه نقول إن الفرضية الأولى محققة، إذا نقبل الفرضية الأولى القائلة بأنه: " للمدربين دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، ويتمثل هذا الدور في أن الاساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاول لديهم، بالإضافة إلى أن المدربون في المركز يملكون القدرة الكافية لتوجيههم نحو انشاء مشروعهم الخاص، وأن المدربون يقدمون للطلبة الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكارهم للمقاولاتية، وكذا المدربين يركزون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود الدور للمدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

التفسير والمناقشة:

يعتبر دور المدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين محوريا، ويمكن تفسير هذا الدور من خلال النظريات الثقافية والمقاربات الوظيفية، فوفقا للنظريات الثقافية، تفهم الثقافة المقاولاتية باعتبارها منظومة متكاملة من القيم والمعتقدات والمعايير التي تشكل سلوك الأفراد وتوجهاتهم نحو المبادرة والابتكار وتحمل المخاطر. وفي هذا السياق لا يقتصر دور المدرب على التكوين التقني أو المعرفي، بل يتعداه ليصبح ناقلا لروح المقاولاتية وغارسا لقيمها في نفوس الطلبة الجامعيين من خلال تحفيزهم على الإبداع، والثقة بالنفس، وتحويل الفشل إلى فرصة للتعلم، مما يخلق بيئة ثقافية تعليمية داعمة لريادة الأعمال.

أما من منظور المقاربات الوظيفية، فإن المدرب ينظر إليه كعنصر وظيفي داخل المنظومة التربوية، يؤدي دورا تكميليا في سد الفجوة بين التكوين الأكاديمي النظري ومتطلبات الواقع الاقتصادي، فهو يضطلع بوظائف اجتماعية وتنموية تتمثل في إعداد الطلبة ليكونوا فاعلين اقتصاديين قادرين على خلق مشاريع ذاتية تسهم في الحد من البطالة وتعزيز التنمية المحلية، كما يساهم في تعزيز الاعتماد على الذات، وتطوير حس المبادرة، والتفاعل الإيجابي مع محيطهم الاجتماعي والاقتصادي.

وبذلك فإن دور المدرب يتجاوز حدود التكوين التقليدي، ليصبح أحد الفاعلين الرئيسيين في بناء ثقافة مقاولاتية مستدامة لدى الطلبة الجامعيين، من خلال الجمع بين البعد القيمي والثقافي من جهة، والبعد الوظيفي والتطبيقي من جهة أخرى.

3-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن: " للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم:(17-18 – 19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30)، الخاصة بعرض وتحليل نتائج عبارات المحور الثالث والتي جاءت كالآتي:

✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 57% من المبحوثين يرون أن المركز يوفر برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية.

✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 57% من المبحوثين يرون أن نوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية هي محاضرات تطبيقية.

✓ تبين لنا نسبة 100% من المبحوثين يرون أن مدة البرامج التدريبية التي تلقيتها في المركز هي قصيرة المدى (اقل من شهر).

✓ أكدت لنا نسبة 90% من المبحوثين يعتقدون ان التدريب في المركز عزز فهمهم لريادة الاعمال.

✓ تبين لنا نسبة 63% من المبحوثين يرون أن برامج التدريب تتضمن تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وادارة المخاطر.

✓ أكدت لنا نسبة 57% من المبحوثين يرون أن المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركزي ادارة المشاريع.

✓ أكدت لنا نسبة 93% من المبحوثين يعتقدون ان البرامج التدريبية ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاص.

✓ تبين لنا نسبة 70% من المبحوثين يرون أن البرامج التدريبية توفر فرصا للتفاعل مع رواد الاعمال وتجاربهم الحقيقية.

✓ أكدت لنا نسبة 60% من المبحوثين يعتقدون أن البرامج التدريبية ساعدتهم في تطوير أفكارهم الريادية بشكل محدود.

✓ تبين لنا نسبة 60% من المبحوثين يرون ان محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز لا تغطي مختلف جوانب ريادة الاعمال.

✓ أكدت لنا نسبة 67% من المبحوثين يرون أن النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية هي قلة فرص التطبيق العملي.

✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 77% من المبحوثين يرون ان ما تلقته من برامج تدريبية يعزز من استعدادهم لدخول سوق العمل كمقاول.

وفي هذا الاطار تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الجوادي، 2015)، والتي توصلت إلى وجود دور بين البرامج التدريبية وترسيخ الثقافة المقاولاتية

من خلال هذه النتائج المتوصل إليها يتضح أن البرامج التدريبية لها دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، ومنه نقول إن الفرضية الثانية محققة، إذا نقبل الفرضية الثانية القائلة بأنه: " للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، ويتمثل هذا الدور من خلال أن البرامج التدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية، وكذا التدريب عزز فهمهم لريادة الاعمال، بحيث تتضمن البرامج التدريب تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وادارة المخاطر، وأنها ساعدتهم في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاص، بالإضافة إلى أنها توفر فرصا للتفاعل مع رواد الاعمال وتجاربهم الحقيقية، وكذا يعزز من استعدادهم لدخول سوق العمل كمقاول، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود دور للبرامج التدريبية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

التفسير والمناقشة:

تشير نتيجة الدراسة إلى أن للبرامج التدريبية دورا فعالا في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين ويمكن تفسير هذا الدور من منظور المقاربتين السلوكية والثقافية ، فوفقا للمقاربة السلوكية، التي تستند إلى ان المقاول كعنصر أساسي في عملية خلق المؤسسة ، ينظر إلى السلوك المقاولاتي كنتاج لتعلم العملية الإبداعية المكتسبة من خلال اكتشاف الفرص وتنظيم المشاريع ، حيث تتيح البرامج التدريبية للطلبة الجامعيين فرصا لاكتساب مهارات عملية مثل المبادرة، اتخاذ القرار، التفكير النقدي، وتحمل المخاطر، وهي كلها سلوكيات ترتبط بريادة الأعمال، ومن هذا المنظور، فإن التعلم المقاولاتي لا يتم فقط من خلال التلقين النظري، بل عبر الممارسة الميدانية والتفاعل مع بيئات تحاكي الواقع المقاولاتي، مما يسهم في تشكيل أنماط سلوكية جديدة تدعم التوجه نحو العمل الحر.

أما من منظور المقاربة الثقافية، حول أثر القيم والثقافة في توجيه الفعل الاجتماعي، فإن البرامج التدريبية تعد أدوات فاعلة في بناء ثقافة ريادية جديدة داخل الوسط الجامعي، حيث تعمل على إعادة تشكيل تمثيلات الطلبة حول ريادة الأعمال وتغيير الصور النمطية المرتبطة بها خاصة في المجتمعات التي تهيمن فيها ثقافة التوظيف

العمومي، ومن خلال نشر قيم مثل الاستقلالية، الابتكار والمسؤولية الاجتماعية، تسهم هذه البرامج في تعزيز ما يعرف بـ: " الهوية المقاولاتية " لدى الطلبة الجامعيين، ويمكن أيضا ربط هذا الطرح بما جاء في نظرية

(بيار بورديو) حول " الهايتوس " و " رأس المال الثقافي " إذ إن البرامج التدريبية تسهم في تعديل الهايتوس التقليدي للطلبة من خلال إكسابهم رأسمالا ثقافيا جديدا موجها نحو روح المبادرة والمغامرة الاقتصادية، ما يجعل من الجامعة فضاء لإعادة إنتاج فئة اجتماعية قادرة على ولوج عالم الأعمال.

بناءا عليه فإن البرامج التدريبية لا تؤدي فقط وظيفة تعليمية تقنية، بل تعد من بين الادوات الاجتماعية والتربوية، التي تؤثر في التكوين الاجتماعي للطلبة، وتسهم في بناء الفاعل المقاولاتي داخل النسق الجامعي، من خلال الجمع بين تنمية الكفاءات السلوكية وترسيخ القيم الثقافية المواكبة للتحويلات الاقتصادية والمجتمعية.

4-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن: " للمرافقة البعدية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم:(31-32-33-34-35-36-37-38-39)، الخاصة بعرض وتحليل نتائج عبارات المحور الرابع والتي جاءت كالآتي:

✓ من خلال النتائج تبين لنا أن نسبة 80% من الباحثين يرون ان المركز يوفر مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة.

✓ يتضح من خلال النتائج أن نسبة 43% من الباحثين يرون أن نوع المرافقة التي قدمها لك المركز هي إدارية.

✓ تبين لنا نسبة 57% من الباحثين يرون ان يوفر المركز تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة.

✓ أكدت لنا نسبة 63% من الباحثين يرون ان المرافقة ساهمت في تعزيز ثقفتك في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير أفكارك.

✓ تبين لنا نسبة 67% من الباحثين يرون أن نوع الفعاليات التي ينظمها المركز هي الندوات.

✓ تبين لنا نسبة 63% من الباحثين يرون انه يتم تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع.

✓ أكدت لنا نسبة 53% من الباحثين يرون ان المركز يساعد المتدربين في انشاء علامتهم التجارية.

✓ تبين لنا نسبة 67% من الباحثين يرون ان المركز يتيح للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولاتية.

وفي هذا الاطار تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (فوجل، 2016)، والتي توصلت إلى وجود دور بين المرفقة البعدية وترسيخ الثقافة المقاولاتية، ولكنها توضح أن هذا الدور غير مفعّل بشكل كاف.

من خلال هذه النتائج المتوصل يتضح أن للمرافقة البعدية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، ومنه نقول إن الفرضية الثالثة محققة، إذا نقبل الفرضية الثالثة القائلة بأنه: " للمرافقة البعدية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي"، وتمثل هذا الدور في ان المركز يوفر مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة، وتكمن هذه المرافقة في المرافقة الادارية، بالإضافة إلى تمويلها مباشرة للمشاريع الناشئة، وكذا مساهمتها في تعزيز الثقة في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير الأفكار، وكل هذه المؤشرات تدل على وجود دور للمرافقة البعدية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

التفسير والمناقشة:

تعد المراقبة البعدية، بما تحمله من آليات تقييم وتتبع مستمر بعد انتهاء البرامج التكوينية أو التدريبية، أحد العوامل المهمة في تثبيت السلوك المقاولاتي وتعزيز الثقافة الريادية لدى الطلبة الجامعيين، من منظور المقاربة السلوكية، التي تنطلق من فرضية أن السلوك البشري يتشكل ويتعزز من خلال التكرار والتعزيز والمراقبة المستمرة فإن المراقبة البعدية تسهم في ضبط السلوك المقاولاتي وتعزيزه، من خلال التقييم الدوري، و التوجيه المستمر.

أما من منظور المقاربة الثقافية، فإن للمراقبة البعدية دورا في ترسيخ الثقافة المقاولاتية كمناسبة اجتماعية معترف بها داخل الحقل الجامعي، وفقا لرؤية (بيار بورديو)، فإن الفعل الاجتماعي لا يتشكل فقط بفعل البنى الخارجية، بل من خلال تكرار الممارسات داخل فضاء اجتماعي ينتج " هايتوس " جديد، في هذا السياق فإن المتابعة البعدية تعزز نوعا من " الرأسمال الثقافي المقاولاتي " الذي يصبح جزءا من شخصية الطالب وهويته الاجتماعية، خاصة عندما ينظر إلى هذه المراقبة كنوع من الاعتراف المؤسسي والشرعية الاجتماعية لمشروعه المقاولاتي، كما أن هذه الألية تركز داخل الجامعة ثقافة مؤسسية تثمن الريادة وترتبط النجاح الأكاديمي بالابتكار والخلق، مما يسهم في تغيير التمثيلات التقليدية للعمل والدراسة.

وعليه، فإن المراقبة البعدية لا يمكن اختزالها في وظيفة تقنية أو إدارية، بل هي أداة بيداغوجية وسيكولوجية فاعلة تؤدي إلى تثبيت التحول الثقافي والسلوكي لدى الطلبة الجامعيين نحو روح المبادرة والعمل المقاولاتي، مما يجعل منها عنصرا أساسيا في أي سياسة تعليمية تهدف إلى نشر الثقافة المقاولاتية داخل الوسط الجامعي.

نتائج الفرضية العامة:

اظهرت نتائج الفرضية العامة من خلال تحليل الفرضيات وأسئلة الاستبيان أن هناك علاقة بين مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الوادي ونشر الثقافة المقاولاتية بين الطلبة الجامعيين، كما أن هناك، دورا ملموسا في ترسيخ

الوعي المقاولاتي من خلال تنظيم ورشات عمل ودورات تدريبية وتكوينية وملتقيات دولية، وتحويل أفكارهم المبتكرة الى مشاريع مستقبلية يمكن تطبيقها على الارض الواقع.

الاستنتاجات:

نستنتج بعد عرض النتائج ومناقشتها وتأكيد صحة الفرضيات على:

1. تطوير البرامج التكوينية وتحديث محتواها بما يتماشى مع المتغيرات الاقتصادية وسوق العمل، مع التركيز على المهارات العملية والتطبيقية.
2. تعزيز التواصل مع الطلبة عبر قنوات رسمية (منصات إلكترونية، مواقع التواصل الاجتماعي، أيام إعلامية) لضمان إشراكهم في أنشطة المركز وتحفيزهم على المبادرة.
3. إقامة شراكات استراتيجية مع المؤسسات الاقتصادية والصناعية المحلية لدعم الطلبة من خلال التدريب، التوجيه، وفرص تمويل المشاريع.
4. إنشاء قاعدة بيانات للمشاريع الطلابية ومرافقتها في مراحلها المختلفة (الفكرة، الدراسة، التجسيد، التتبع) لضمان استمرارية الدعم.
5. تنظيم ملتقيات ومسابقات دورية في ريادة الأعمال لخلق جو من التنافس والإبداع داخل الوسط الجامعي.
6. تكوين فريق متخصص متعدد التخصصات (اقتصاد، قانون، تسيير، تسويق...) لمرافقة الطلبة وتقديم الاستشارات الدقيقة.
7. التقييم المستمر لبرامج المركز عبر آليات دقيقة، وفتح المجال أمام الطلبة لتقديم اقتراحات وتقييمات لتحسين الأداء.
8. تشجيع ثقافة العمل الجماعي والمبادرة لدى الطلبة من خلال مشاريع مشتركة وبرامج تحفيزية.

التوصيات:

- دعم المتدربين الذين يقدمون أفكار مبتكرة جديدة
- حرص المركز على انشاء جمعيات وروابط طلابية مقاولاتية
- على المركز تقديم فرص عمل لأصحاب المشاريع الناشئة
- على المركز تكثيف من التدريب الميداني وتجارب العملية .

خلاصة الفصل:

وفي الأخير فإنه ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة وذلك عبر مراحل وخطوات اتضح أنه يوجد دور للمدرسين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وان للبرامج التدريبية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطلاب، وأن للمرافقة البعدية دور في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وذلك باستعمال برنامج اكسال، مما أسفرت النتائج على تحقق كل الفرضيات.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، التي تناولت موضوع دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، توصلنا إلى أن مراكز تطوير المقاولاتية في الجامعات تلعب دوراً محورياً في بناء الوعي المقاولاتي لدى الطلبة، من خلال توفير فضاء ملائم للتكوين، والتوجيه، والمرافقة، وتعزيز المهارات الذاتية والمهنية التي تؤهل الطالب ليكون فاعلاً اقتصادياً قادراً على خلق فرص عمل بدل انتظارها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تزايداً في اهتمام الطلبة بثقافة المقاولاتية، خاصة مع تنامي التحديات الاقتصادية والاجتماعية، غير أن هذا الاهتمام لا يزال يحتاج إلى دعم فعلي على مستوى البرامج، والموارد، والتنسيق بين مختلف الفاعلين في المنظومة الجامعية والمحيط الاقتصادي.

إن تفعيل الدور الحقيقي لمراكز تطوير المقاولاتية يقتضي تجاوز الطابع الشكلي لنشاطها، وتكريس رؤية استراتيجية واضحة تعتمد على إشراك الطلبة، تعزيز الشراكات مع المؤسسات الاقتصادية، وتكليف محتوى التكوين مع احتياجات السوق. كما يجب أن تحظى هذه المراكز بالدعم الكافي، سواء من حيث التأطير البشري أو الموارد المادية والتقنية، حتى تتمكن من أداء مهامها على أكمل وجه.

وفي الأخير، نأمل أن تسهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهمية تعزيز روح المبادرة لدى الطلبة، باعتبارهم ركيزة أساسية في بناء اقتصاد وطني قائم على الإبداع والابتكار.



أولا: الكتب

- 1/ قياسي عاشور، الثقافة والابداع، روابط للنشر وتقنية المعلومات، مصر، ط1، سنة 2021
- 2/ نمله ابراهيم، الثقافة في مواجهة العصر (قضايا سوسيولوجيا معاصرة في علم الاجتماع الثقافي)، الرواد للكمبيوتر والتوزيع، ط1، الاسكندرية، 2008
- 3/ هاجر بوزيان الرحامي، المقاولاتية، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، عين تموشنت، 2021
- 4/فايزة جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2006
- 5/ليندة وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، 2019
- 6/ اسحاق خوشي، المقاولاتية البحث عن فكرة انشاء المؤسسة المرافقة المقاولاتية، ألفا للوثائق، ط1، الاردن، 2021
- 7/ طاهر حسو الزبياري ، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ط1 ، بيروت لبنان ، 2011،
- 8/ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2019.

ثانيا: المجلات والمطبوعات

- 1/ عبدلي حبيبة، تعزيز الثقافة المقاولاتية بالجامعة الجزائرية، مجلة دراسات اقتصادية ، المجلة 18، العدد01، سنة 2020 ، جامعة الجلفة
- 2/ بو الريحان، فاروق بنون خير الدين، دور دار المقاولاتية في نشر الثقافة والفكر المقاولاتي كأداة لحل مشكلة البطالة لدى خريجين الجامعة. دراسة حالة دار المقاولاتية للمركز الجامعي بميلة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات ميلة الجزائر، المجلد 04، العدد 01، سنة 2018
- 3/ سحر محمد وهي، دور وسائل الاعلام في تقديم قدوة للشباب الجامعي، مجلة كلية الآداب ، المجلد18، العدد01، 1995، جامعة سوهاج، القاهرة .
- 4/ خالد بوشارب بولوداني، فلسفة تطبيقية في مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة ثانية ماستر، جامعة 08 ماي ،قالمة، 2021.

ثالثا: المذكرات

- 1/يسمينة خدنه، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، 2008
- 2/بجايوي مفيدة، انشاء مؤسسة المقاولاتية مداخلة في ملتقى دولي حول المقاولاتية والتكوين وفرص العمل ، كلية علوم الاقتصاد ،جامعة بسكرة، 2010،
- 3/الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال تطوير التعليم المقاولاتي، اطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة سنة 2015
- 4/محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، اطروحة دكتوراه، علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة لكلية علم الاقتصاد، جامعة ورقلة سنة 2016
- 5/ فاطمة الزهراء عزيزي، استراتيجية الاتصال بالجامعة لنشر الثقافة المقاولاتية لدى طلبة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ، تخصص اعلام والاتصال ، كلية علوم الاعلام والاتصال والسمعي البصري ، جامعة قسنطينة 3، سنة 2022

6/ بالراشد نبيل، تمثلات الطلبة المقبلين على التخرج للمقاوالاتية في ظل تكوينهم الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة ورقلة، سنة 2024

A decorative floral wreath with a scalloped edge, composed of various leaf and flower motifs, surrounding a central oval frame.

قائمة الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - الوادي

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

استبيان

السلام عليكم

في إطار القيام بدراسة لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل والتي يتمحور موضوعها حول "دور مركز تطوير المقاولاتية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي" يشرفنا أن نضع بين يديك هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه الدراسة آملين بذلك تعاونك معنا، لذا نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة

تحت اشراف :

✓ د. تواتي سومية

من إعداد الطلبة:

✓ سولاف غرايسة

✓ مريم خلايفة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر: من 20 إلى 25 سنة من 26 إلى 31 سنة من 32 سنة فأكثر
3. المستوى التعليمي: ليسانس ماجستير دكتوراه
4. الكلية الذي تدرس فيها :
5. تخصصك الدراسي:

المحور الثاني : دور المدربين في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي

6. هل يمتلك المدربين خبرة في مجال المقاولاتية ؟ نعم لا
7. ماهي الأساليب التدريبية الأكثر استخداما في المركز من قبل المدربين ؟
محاضرات نظرية ورشات عمل تطبيقية تجارب عملية
8. هل ترى أن الاساليب والطرق التدريبية المعتمدة من قبل المدربين مبتكرة وتعزز من روح المقاول لديكم نعم لا
9. هل يملك المدربون في المركز القدرة الكافية لتوجيهك نحو انشاء مشروعك الخاص ؟ نعم لا
10. هل ترى أن المدربين يقدمون لك الأدوات والمواد اللازمة لتطوير أفكار للمقاولاتية ؟ نعم لا
11. هل انت راضي عن مستوى التوجيه والتدريب الذي يقدمه المدربين لك ؟ نعم لا
12. هل يركز المدربين على تنمية مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء ؟ نعم لا
13. هل يتواجد المدربين للرد على استفسارات الطلبة خارج اوقات التدريب ؟ دائما احيانا نادرا ما يكون متاحا غير متاح

14. ماهي الجوانب التي تعتقد انه يجب تحسينها من قبل المدربين ؟
 زيادة التدريب التطبيقي تعزيز استخدام التكنولوجيا في التدريب تحسين كفاءة المتدربين توفير استشارات فردية
15. هل ساعدك المدربين على تطوير أفكارك الخاصة بالعمل أو إنشاء مشروعك الخاص ؟ نعم لا
16. هل تعتقد أن ما قدمه المدربين ساعدك في تطوير مهاراتك في المقاولاتية ؟
 نعم لا
17. كيف يمكن تعزيز دور المدربين في مساعدة الطلاب على تطوير أفكارهم؟
 الدعم المالي للمشاريع الناشئة ربط الطلاب مع رواد الاعمال تنظيم فعاليات جميع ما سبق
- المحور الثالث: دور البرامج التدريبية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي**
18. هل يوفر المركز برامج تدريبية تناسب جميع التخصصات الجامعية ؟ نعم لا
19. مانوع البرامج التدريبية التي تلقيتها في مجال المقاولاتية ؟
 ورش عمل محاضرات تطبيقية تدريب ميداني جميع ما سبق
20. ماهي مدة البرامج التدريبية التي تلقيتها في المركز ؟
 قصيرة المدى (اقل من شهر) متوسطة المدى (من شهر الى ستة أشهر) طويلة المدى (اكثر من ست اشهر)
21. هل تعتقد ان التدريب في المركز عزز فهمك لريادة الاعمال؟ نعم لا
22. هل تتضمن برامج التدريب تمارين تطبيقية تساعد في تحسين مهاراتك مثل التخطيط والقيادة وادارة المخاطر ؟ نعم لا
23. ماهي المهارات التي اكتسبتها من خلال التدريب في المركز؟.

ادارة المشاريع الابتكار والابداع التسويق جميع ما سبق

24. هل تعتقد ان البرامج التدريبية ساعدتك في اتخاذ خطوات ملموسة نحو بدء مشروعك الخاص؟ نعم لا

25. هل توفر البرامج التدريبية فرصا للتفاعل مع رواد الاعمال وتجاربهم الحقيقية؟

نعم لا

26. إلى أي مدى تعتقد أن البرامج التدريبية ساعدتك في تطوير أفكارك الريادية؟

بشكل كبير بشكل محدود لم تقدم اضافة

27. هل ترى أن محتوى البرامج التدريبية المقدمة في المركز تغطي جوانب ريادة الاعمال؟ نعم لا

28. ماهي النقائص التي تواجهها خلال تلقيك البرامج التدريبية؟

قلة فرص التطبيق العملي محدودية الموارد التعليمية ضعف التفاعل مع مدربين ذوي خبرة جميع ما سبق

29. هل ترى أن هناك صعوبة في استيعاب البرامج التدريبية؟ نعم لا

في حالة الاجابة بنعم فيما تكمن الصعوبة؟

بسبب صعوبة المحتوى بسبب عدم وجود تطبيقات عملية جميع ما سبق

أخرى تذكر

30. هل ترى أن ما تلقيته من برامج تدريبية يعزز من استعدادك لدخول سوق العمل كمقاول؟

نعم لا

31. إلى أي مدى ساهمت البرامج التدريبية في تحفيزك لتطوير أفكارك المقاولاتية؟

بشكل كبير بشكل متوسط بشكل ضعيف لم تساهم إطلاقا

المحور الرابع: دور المرافقة البعدية في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي

32. هل يوفر المركز مرافقة للطلبة الراغبين في انشاء مشاريعهم الخاصة ؟ نعم لا

33. ما نوع المرافقة التي قدمها لك المركز ؟ قانونية مالية ادارية جميع ما سبق

34. هل يوفر المركز تمويلا مباشرا للمشاريع الناشئة؟ نعم لا

35. هل تلقيت متابعة من قبل المدرب بعد انتهاء البرامج التدريبية؟ نعم لا

في حالة الاجابة بنعم:

بشكل مستمر بشكل متقطع

36. هل ساهمت المرافقة في تعزيز ثقتك في اتخاذ قرارات ريادية وتطوير أفكارك؟ نعم لا

37. ما نوع الفعاليات التي ينظمها المركز؟

ندوات ورشات عمل لقاءات مع مستثمرين جميع ما سبق

38. هل يتم تقييم اداء المتدربين بعد تقديم مشاريعهم على ارض الواقع؟ نعم لا

39. هل يساعد المركز المتدربين في انشاء علامتهم التجارية؟ نعم لا

40. هل يتيح المركز للمتدربين فرصة للمشاركة في ملتقيات مقاولاتية؟ نعم لا

شكرا لكم على تعاونكم معنا.....

الملحق رقم (02): دليل المقابلة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة المقابلة

1. ما هو مركز تطوير المقاولاتية؟
2. ماهي الوسائل والاليات المستخدمة في هذا المركز؟
3. كيف يتم الترويج للدورات في المركز؟
4. جدول البرامج التدريبية والدورات المعتمدة في المركز؟
5. ماهي مدة الدورات التدريبية في المركز؟

الملحق رقم (03): الترخيص

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي
 كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
 قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد المحترم: مركز تطوير الكفاءات
 ترخيص بزيارة ميدانية

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية للطلبة، نرجوا من سيادتكم السماح للطلبة الآتية أسماؤهم:

1/ ... مريم ... خلا ... يعة ... التخصص: ... علم الاجتماع ... تطوع وحصل
 2/ ... حن ... هبة ... سوكا ... التخصص: ...
 3/ ... التخصص: ...
 4/ ... التخصص: ...

والمتمثلة في زيارة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

1. دراسة مسحية استطلاعية.
2. القيام بترص ميداني لفترة من: ٢٠١٤ / ٢٠١٤ / ٢٠١٤ إلى ٢٠١٤ / ٢٠١٤ / ٢٠١٤
3. تطبيق اختبارات ومقاييس نفسية
4. توزيع استبيانات لعينات البحث

إننا واثقون من تعاونكم النزيه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسساتكم خدمة للبحث العلمي والمعرفة شاكرين لكم سلفا هذا التعاون

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الوادي في: ٢٠١٤ / ٠٤ / ٢٠١٤

مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
 المكلف بالتدريس والتعليم في التخصصات الاجتماعية
 رئيس القسم
 د. شوقي مرابط

الملحق رقم (04): البرامج التدريبية المعتمدة من قبل المركز

برنامج تدريب حاملي المشاريع لمركز تطوير المقاولاتية لدورة 12 أبريل 2025					
الأسبوع الأول: أساسيات المقاولاتية وإنشاء المؤسسة وفق النظر القانونية					
التوقيت	اليوم الأول السبت 12 أبريل د. حديدي سميرة	اليوم الثاني الأحد 13 أبريل مدرّب وكالة NESDA	اليوم الثالث الاثنين 14 أبريل مدرّب وكالة NESDA	اليوم الرابع الثلاثاء 15 أبريل مدرّب وكالة NESDA	اليوم الخامس الأربعاء 16 أبريل أ. د. علي أحمد
10:00 — 08:00	تعارف المشاركين (كسر الجليد) دواعع للمقاول التكاملات اللازمة للمقاول	قواعد الخدمات التدريبية عرض البرنامج على المتدربين	الإجراءات الإدارية لإنشاء المؤسسة الشكالات القانونية للمؤسسة الجزائرية	مراجعة وتقييم اليوم السابق إنشاء المؤسسة والإجراءات الإدارية	إدارة الموارد البشرية القيادة الإدارية مناقشة وتقييم
10:15 — 10:00	استراحة				
12:00 — 10:15	إدارة الوقت والوقت مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	توليد الأفكار وفكرة المشروع لعبة مختارة/ تمارين صف	النظام الضريبي الالتزامات الضريبية الإعفاءات الضريبية في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية	شبكة تقييم NESDA العرض التقني PPT مناقشة وتقييم	استخدام الأشخاص وإدارتهم العمل اللاحق للمستخدمين لعبة مختارة/ تطبيقات
الأسبوع الثاني: الأبداع والابتكار والتخطيط بالمؤسسة					
التوقيت	اليوم السابع السبت 19 أبريل أ. د. فطوح عبد المعيم	اليوم الثامن الأحد 20 أبريل د. الدينلي رشدي	اليوم التاسع الاثنين 21 أبريل أ. د. دقيون عبد المعيم	اليوم العاشر الثلاثاء 22 أبريل أ. د. العيد لحري	اليوم الحادي عشر الأربعاء 23 أبريل د. عوني محمد الصغير
10:00 — 08:00	الأبداع والابتكار لعبة مختارة/ تمارين	تقسيم فرص الأعمال التخطيط الاستراتيجي	اختيار سوق مناسبة اعداد خطة المبيعات استراتيجيات التسويق لعبة مختارة/ تمارين	مخطط أعمال المؤسسة مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	مراجعة وتقييم اليوم السابق تحديد التكاليف اللازمة للمشروع
10:15 — 10:00	استراحة				
12:00 — 10:15	نموذج العمل التجاري BMC مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	التخطيط في المؤسسة مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	استراتيجيات البيع مناقشة وتقييم	محاكاة نموذج مخطط أعمال NESDA مراجعة مخطط أعمال كل مقاول وحامل مشروع	تحديد رأس المال اللازم للمشروع مناقشة وتقييم
اليوم الثاني عشر الخميس 24 أبريل د. عوني محمد الصغير					
10:00 — 08:00	التعرف على مصادر التمويل اكتساب نقطة التعادل	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين
الأسبوع الثالث: إدارة العمليات والموارد وعرض تجارب ناجحة					
التوقيت	اليوم الثالث عشر السبت 26 أبريل د. يوسف زيدان	اليوم الرابع عشر الأحد 27 أبريل	اليوم الخامس عشر الاثنين 28 أبريل	اليوم السادس عشر الثلاثاء 29 أبريل	اليوم السابع عشر الأربعاء 30 أبريل
10:00 — 08:00	مراجعة وتقييم اليوم السابق الإدارة المالية والمحاسبية إدارة أموال المؤسسة	عرض تجارب مقاولين مستثمرين	عرض تجارب مقاولين مستثمرين	عرض تجارب مقاولين مستثمرين	عرض تجارب مقاولين مستثمرين
10:15 — 10:00	استراحة				
12:00 — 10:15	استخدام البيانات المالية مراجعة مخطط أعمال كل مقاول وحامل مشروع مناقشة وتقييم	عرض تجارب مقاولين مستثمرين	اختتام الدورة	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين	مناقشة وتقييم لعبة مختارة/ تمارين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

