

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:...../2023

التعليم المقاولاتي لدى الطلبة وعلاقته بالابتكار التنظيمي
(حاضنة الأعمال مسيلة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع.

تخصص: تنظيم وعمل

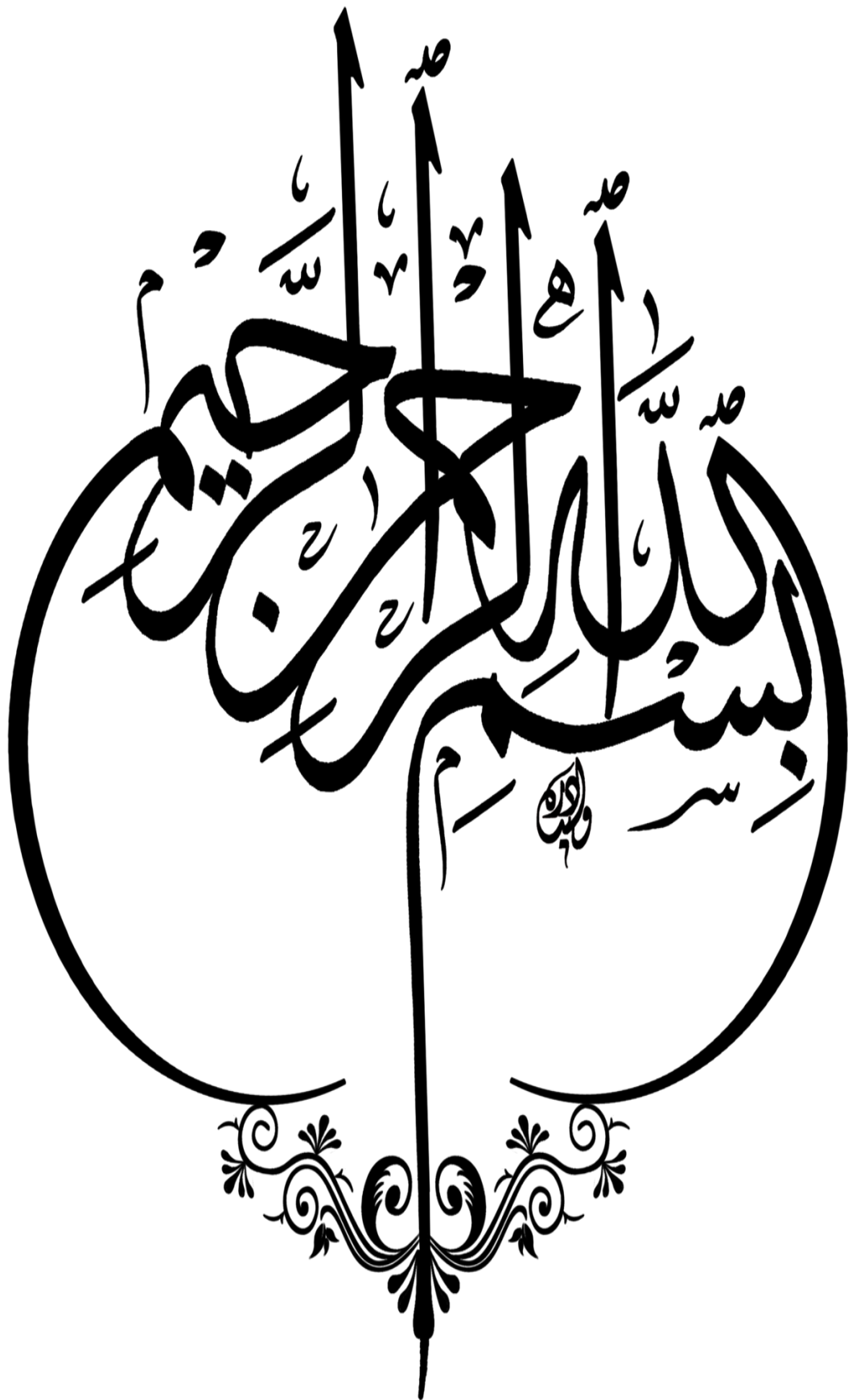
إعداد الطلبة:

* منصور سميرة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ.د/قندوز منير	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أ.د/بتقة ليلي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
د/بومدين مخلوف	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الدراسية 2023/2022



سُرَّةُ تَقْوَى

أحمد الله عز وجل الذي أعانني على إتمام هذا البحث، وأسأله الهداية

و التوفيق في أعمالي مستقبلاً.

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى الأستاذة المشرفة: أ.د. بتقة ليلى على رحابة صدرها ، وعلى ما أولته لي من عناية ونصح وإرشاد، وتقويم متواصل لهذا العمل و لا يفوتني أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من يسر لي الطريق لإتمام هذا العمل المتواضع كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني على إتمام هذا البحث من قريب أو بعيد

عزلة خيرة

ملخص

يهدف هذا الموضوع إلى دراسة العلاقة بين التعليم المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين و الابتكار التنظيمي حيث تبين دراسة الفرضيات التالية : توجد علاقة بين المهارات الشخصية و الابتكار أما فرضية الثانية فقد نصت على أن هناك علاقة بين المهارات التقنية و الابتكار ، أما الفرضية الثالثة فكانت المهارات الإدارية و الابتكار التي تتدرج تحت السؤال الرئيسي : هل توجد علاقة إرتباطية بين التعليم المقاولاتي و الابتكار التنظيمي .

اعتمدنا على منهج الوصفي و تم جمع البيانات من خلال أداتي الإستمارة و المقابلة على عينة قصدية تتكون 60 عينة بحاضنة الأعمال بالمسيلة . توصلنا إلى جملة من النتائج التي تؤكد هذه العلاقة والتي أهمها كون التعليم المقاولاتي يعزز في الطلبة الروح الريادية و الابتكارية و التحدي ويؤهلهم لإدارة المشاريع والأعمال الناشئة، كما يلعب دورا كبيرا في تطوير مجموعة الكفاءات الأساسية التي تعزز الإبداع التنظيمي للطلاب، خاصة المتعلقة بتنمية المهارات الشخصية، التقنية والإدارية من خلال الدورات التدريبية والتكوينية لأصحاب المشاريع المبتكرة و المؤسسات الناشئة .

الكلمات المفتاحية: التعليم المقاولاتي، الابتكار، الطلبة، حاضنة الأعمال.

Abstract:

The aim of this topic is to study the relationship between entrepreneurial education among university students and organizational innovation. The study reveals the following hypotheses: There is a relationship between personal skills and innovation. The second hypothesis states that there is a relationship between technical skills and innovation. The third hypothesis focuses on administrative skills and innovation. These hypotheses fall under the main question: Is there a correlational relationship between entrepreneurial education and organizational innovation?

We relied on a descriptive methodology and collected data through the use of a questionnaire and interviews from a purposive sample consisting of 60 individuals in the business incubator in M'Sila. We arrived at several results that confirm this relationship, the most important of which is that entrepreneurial education enhances the entrepreneurial spirit, innovation, and the ability to manage projects and start-ups among students. It also plays a significant role in developing a set of core competencies that promote organizational creativity among students, especially those related to personal, technical, and managerial skills through training courses and workshops for innovative entrepreneurs and start-up enterprises.

Keywords: entrepreneurship education, innovation, students, business incubator.

الفصل الثالث: الابتكار التنظيمي	
37	تمهيد
38	1 أهمية الابتكار التنظيمي.
39	2 أشكال الابتكار التنظيمي.
42	3 دوافع الابتكار التنظيمي.
42	4 مستويات الابتكار التنظيمي .
43	5 استراتيجيات الداعمة للابتكار التنظيمي .
46	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة	
49	تمهيد
50	I. منهجية البحث
50	1 المنهج
51	2 أدوات جمع المادة العلمية
53	3 العينة
57	II. بعض القواعد والقياسات الاحصائية
58	III. التعريف بميدان الدراسة
58	1 المجال الجغرافي للدراسة
62	2 المجال البشري للدراسة
62	3 المجال المكاني للدراسة
63	خلاصة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

65	تمهيد
66	1 عرض وتحليل وتفسير البيانات
66	1.1 محور المهارات الشخصية والابتكار
72	2.1 محور المهارات التقنية والابتكار
78	3.1 محور المهارات الادارية والابتكار
84	2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
84	1.2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى
85	2.2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية
86	3.2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالث
87	4.2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة
87	• الاستنتاج العام
88	3 مناقشة النتائج على ضوء المقاربة النظرية
89	4 مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة
92	• خاتمة
94	• قائمة المراجع
	• الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول
13	جدول رقم (01) دراسة (غريب ودريد، 2019)
13	جدول رقم (02) دراسة (كسنة و قهيري، 2017)
14	جدول رقم (03) دراسة (بوطورة، 2018)
16	جدول رقم (04) دراسة (بوطورة، 2018)
22	الجدول رقم (05): تطور التعليم المقاولاتي عبر الزمن (1911-1999)
29	جدول رقم (06): تصنيف برامج العمل المقاولاتي
54	الجدول رقم (07) : يبين المعلومات الشخصية لمجتمع البحث
66	الجدول رقم (08): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التجديد في أساليب العمل وإنجاز الأعمال بطريقة مبتكرة
67	الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين المثابرة على تحقيق
68	الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين الإهتمام بالتفاصيل في العمل والتعرف على العناصر التي تحتاج إلى التطوير
69	الجدول رقم (11): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول علاقة بين القدرة على العمل ضمن فريق و العصف الذهني
70	الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التحلي بروح المخاطرة و عملية إكتشاف أسواق جديدة للمشروع
71	الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حو العلاقة بين إدارة الوقت و تنظيم الفكر الإبتكار

72	الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القواعد التي تحكم الاستثمار والمبادرة في تبني المشاريع.
73	الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين اتقان الأساليب و التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا و الأفكار المقاولاتية .
74	الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين بيئة العمل و إيجاد طرق جديدة لتطوير المنتجات
75	الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين معايير تقييم أداء المؤسسة و ضمان الإستمرارية و الأداء الجيدة
76	الجدول رقم (18) : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين ان القدرة على إنشاء محتوى رقمي للمشروع وزيادة فعالية الإبتكار
77	الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين تكييف أساليب العمل مع المستجدات و البدائل المتعددة للمشروع الواحد78
78	الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة 79الدراسة حول العلاقة بين التحكم في الجوانب الأساسية في التسيير الإداري و خلق روح 80التنافس داخل المؤسسة
79	الجدول رقم (21) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التفاوض بين الموردين و عملية التسويق
80	الجدول رقم (22) :يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القدرة على الإتصال و عملية تسويق المنتج
81	الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التسيير الراشد وتحقيق المكاسب المادية لزيادة الإستثمار
82	الجدول رقم (24) : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التخطيط المحكم على المستوى القريب و المتوسط والتموقع الجيد للمشاريع

83	الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القرارات الإستراتيجية وآفاق الابتكار
84	الجدول رقم (26) المهارات الشخصية و الابتكار
85	الجدول رقم (27) المهارات التقنية و الابتكار
86	الجدول رقم (28) المهارات الإدارية و الابتكار

الصفحة	فهرس الأشكال
07	الشكل رقم (01) يوضح نموذج الدراسة للتعليم المقاولاتي لطالب وعلاقته بالابتكار التنظيمي
59	الشكل رقم (02) يوضح الهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال

مقدمة



مقدمة:

في ظل التغيرات والتحولات السريعة التي شهدتها الاقتصاد العالمي والذي أدى إلى بروز المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وزيادة اهتمام الباحثين بمجال المقاولات وإنشاء المؤسسات، وذلك نظرا للأهمية الكبيرة والفوائد التي يمكن أن تعود على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب، على غرار الجانب الاجتماعي كتوفير مناصب شغل جديدة والتخفيف من نسبة البطالة.

ومن أجل ذلك اهتمت الجامعات الجزائرية في الآونة الأخيرة بالتعليم المقاولاتي بدعم من الدولة الجزائرية بغرض تفعيل الإقبال المقاولاتي لدى الفرد الجزائري، لكن رغم ذلك فإن نسبة إقبال خريجي الجامعات الجزائرية على العمل الخاص تبقى ضئيلة بالمقارنة مع البلدان الأخرى، حيث نجد معظمهم يتوجه للبحث عن وظائف مستقرة أكثر من ميلهم لإنشاء أعمالهم الخاصة، وعليه فإن نسبة البطالة تزيد من ناحية ومن ناحية أخرى تزيد نسبة الخريجين كل سنة مما يمكن أن يصعب إيجاد مناصب شغل للجميع.

لذا سعت الجامعات الجزائرية إلى التكيف من أجل مواكبة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل من خلال برمجة تخصصات ومقاييس تتعلق بالمقاولاتية، حيث قامت بإنشاء حاضنات الأعمال ودور المقاولاتية، لدفع الطلبة إلى الاتجاه نحو التعليم المقاولاتي والاهتمام بإنشاء المشاريع المصغرة وتنمية روح الابتكار لديهم.

فالابتكار التنظيمي يعتبر عاملا مهما في نجاح المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية، وكذلك تحقيق الاقتصاد القوي على مستوى المجتمعات، وكل المنظمات اليوم تواجه بيئة ديناميكية تتميز بالتغيرات التكنولوجية السريعة، كما يعتبر الخطوة التمهيديّة للإبداع الذي يجسد تطبيق المنظمة للأفكار المبتكرة، بالإضافة إلى أن الابتكار التنظيمي يعكس نواة الجانب الدراماتيكي للتغيير التنظيمي الذي يقدم الدليل الإرشادي لقدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في بيئة الأعمال. (أبو شرار، 2019، ص 5)

ونظرا لأهمية هذا الموضوع وسعيا منا إلى إبراز أهمية التعليم وعلاقته بالابتكار التنظيمي

ارتأينا تقسيم بحثنا المتواضع هذا على النحو التالي:

الفصل الأول: يتناول الإطار المفاهيمي للدراسة قمنا من خلاله محاولة سوسيولوجية لصياغة

مشكلة بحثية تضمنت تساؤلات الدراسة تلتها فرضيات الدراسة ومؤشراتها كما تطرقنا إلى أهداف وأهمية البحث وكذا تحديد المفاهيم والمصطلحات، كما تم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت



موضوع دراستنا.

الفصل الثاني: خصصناه للخلفية النظرية لمتغير التعليم المقاولاتي.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى الخلفية النظرية لمتغير الابتكار التنظيمي

أما الجانب الميداني تضمن فصلين:

حيث انصب **الفصل الرابع:** على توضيح المنهجية البحثية و كان تحت عنوان الإجراءات

المنهجية للدراسة الميدانية.

بينما تناول **الفصل الخامس** والأخير قراءة سوسيوتنظيمية لنتائج الدراسة .

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة.
5. تحديد مفاهيم الدراسة.
6. الدراسات السابقة.



1. الإشكالية:

عرفت الجزائر في السنوات الأخيرة موجة من الإصلاحات الاقتصادية ومسار تحول من النهج الاشتراكي إلى الاقتصاد الحر، مما أكد على أهمية الإنشاء لمؤسسات المقاوله من قبل الشباب المتعلم على اعتبارها فئة اجتماعية متميزة بثمين كل ما يساهم في إعلاء قيمة الفرد و تنمية قدراته ومهاراته للمشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية وخدمة المجتمع، بما يعزز عامل الثقة بالنفس لديهم والقدرة على أخذ زمام المبادرة والمخاطرة كخصائص للشخص المقاول المتقاربة مع ديناميكية النمو الاجتماعي للفرد الشاب المتوافقة مع المستجدات والتطورات التكنولوجية التي تجعل من السلوك سلوكا مبتكرا ومتطلعا لكل ما هو جديد.

وقد تطور البحث في مجال المقاولاتي أين اشتمل على ثلاث اتجاهات فكرية بداية بسيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليأتي بعده اتجاه آخر ركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها المقاولاتية، ثم ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد اهتم بدراسة سير العملية المقاولاتية ككل، لتكون بذلك ثلاث مقاربات أساسية: المقاربة الوصفية والتي تعنى بفهم دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع، المقاربة السلوكية والتي اهتمت بتفسير نشاطات وسلوكات الوقاولني، وثالثا المقاربة المرحلية والتي تكفلت بتحليل المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق الروح المقاولاتية. (غريب و دريد ، 2019، صفحة 73)

ولتحقيق هذا الغرض على المستوى السلوكي يجب أن تتفاعل الجامعة مع هذه المتغيرات وأن تكون بدورها فضاء لاكتشاف الشباب المقاول القادر على إنتاج أفكار مبدعة ومؤسسة لمؤسسات منتجة تعمل على خلق فرص عمل مبتكرة و توفير مناصب شغل مع التركيز على أهمية تنويع النشاط الاقتصادي لخروج الجزائر من منطق الريع البترولي، لذا تبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال استراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة لتطبيق هذه الاستراتيجية على أرض الواقع بإنشاء دار المقاولاتية ضمن اتفاقية بين المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وإدارة الجامعة لتستهدف خريجي الجامعات بوصفهم مؤهلين لإنشاء مشاريع وقادرين على المبادرة والابداع. (بديار و عرايش، 2019، صفحة 12)

كما أنه لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأداء الدور المنوط بها في التنمية والقضاء على البطالة يجب تحاشي دور المقلد للمؤسسات الأخرى والمتواجدة محليا وخارجيا، واللجوء إلى الإبداع أو الابتكار باعتباره عامل تنمية وتطوير للمؤسسات، ويتطلب ذلك بناء استراتيجية الإبتكار لدى هذه المؤسسات أو العاملين بها، وكذا



الاستفادة من التجارب العالمية في هذا المجال. فالظروف التي تعمل فيها المؤسسات حاليا متغيرة ومعقدة تفرض على هذه الأخيرة مواجهة هذه التغيرات بسرعة وبكفاءة وفعالية، مما يتطلب قدرات إبداعية عالية حتى تتمتع هذه المؤسسات بفوائد الإبداع التي تكون أحيانا كثيرة، طويلة الأجل ولكنها تحقق الميزة التنافسية المطلوبة.

ولما كان طلبة الجامعة هم المورد البشري الموجه للعمل في هذه المؤسسات مستقبلا، ارتأينا التوسع أكثر في دراسة العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار طلبة الجامعة، وذلك من خلال محاولتنا الإجابة على التساؤل العام التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار لدى طلبة الجامعة؟

والذي تندرج تحته مجموعة من التساؤلات الفرعية جاءت كما يلي:

- هل توجد علاقة بين المهارات الشخصية والإبتكار لدى الطلبة الجامعيين.
- هل توجد علاقة بين المهارات التقنية والإبتكار لدى الطلبة الجامعيين.
- هل توجد علاقة بين المهارات الإدارية والإبتكار لدى الطلبة الجامعيين.

2. فرضيات الدراسة:

1-2 الفرضية الرئيسية :

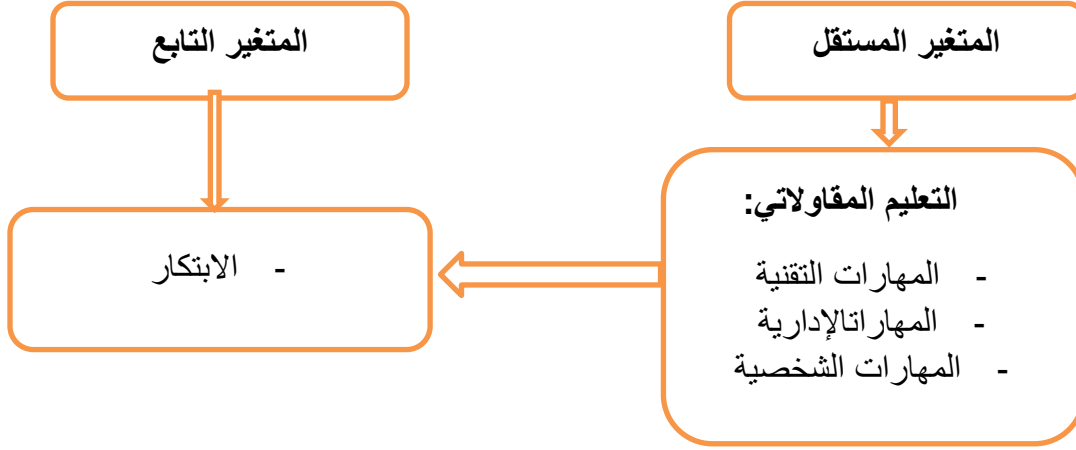
توجد علاقة ارتباطية بين التعليم المقاولاتي والابتكار لدى طلبة الجامعة.

2-2 الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ارتباطية بين المهارات الشخصية و الإبتكار لدى الطلبة.
- توجد علاقة ارتباطية بين المهارات التقنية و الإبتكار لدى الطلبة.
- توجد علاقة ارتباطية بين المهارات الإدارية و الإبتكار لدى الطلبة.



الشكل رقم (01) يوضح نموذج الدراسة للتعليم المقاولاتي للطلاب وعلاقته بالابتكار التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبة

3. أهداف الدراسة:

- سنحاول من خلال دراستنا هذه الكشف عن العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار لدى طلبة الجامعة (طلبة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة)
- إبراز العلاقة الارتباطية بين المهارات الشخصية كأحد أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية الفكر الابتكاري لدى الطلبة .
- إبراز العلاقة الارتباطية بين المهارات التقنية كأحد أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية الفكر الابتكاري لدى الطلبة .
- إبراز العلاقة الارتباطية بين المهارات الإدارية كأحد أبعاد التعليم المقاولاتي وتنمية الفكر الابتكاري لدى الطلبة .

4. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي يتناوله ، حيث يتفق الجميع على أن التعليم بكل أنواعه من أجل التفكير الابتكاري أو تعلم مهاراته من الأهداف المهمة، وعلى الجامعات أن تفعل كل ما تستطيع من أجل توفير فرص الابتكار للمتعلمين.

كما تتعرض الدراسة إلى أحد عناصر القوة المستقبلية المتمثلة في الذكاء والابتكار، حيث يمثل التفكير الابتكاري الاستثمار في العقول البشرية.



كما أن التعليم المقاولاتي من المواضيع المهمة التي انتشرت مؤخرا على الساحة الفكرية الإدارية، ووذالك راجع لأهمية المقاولاة باعتبارها أحد مقومات التنمية الاقتصادية للدول، التي توفر أساس الطاقات الحيوية ويتيح فرص أفضل انطلاقا واستغلالا لها، وهذا ما يؤكد أهمية موضوع دراستنا كونه يسلط الضوء على علاقة التعليم المقاولاتي ودوره في تشجيع وتنمية الابتكار والتفكير الابتكاري لدى طلبة الجامعة.

يمكن أن تكون هذه الدراسة كغيرها من الدراسات البحثية الأكاديمية إثراء للمكتبة الجامعية كمرجع يعتمد عليها الطلبة الباحثون مستقبلا في بحوثهم ودراساتهم.

5. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1-5 التعليم المقاولاتي:

* التعريف اللغوي للتعليم المقاولاتي:

تشير كلمة التعليم إلى جزء من عملية التربية، ذلك الجزء الخاص بالمحتوى والمهارات التي يجب أن يكتسبها الجيل النامي.(موسوعة التربية

والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشق من علم بالشيء: أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليما وعلاما؛ جعله يتعلمها، ومن معانيه الإتقان 7 فيقال علم الأمر وتعلمه: أتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته (مهدي، 2007، صفحة 19)

* التعريف الإصطلاحي للتعليم المقاولاتي:

التعليم المقاولاتي هو مقارنة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والابداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدراسين في توسيع مداركهم في الدراسة وما يليها من فرص وتبني الأساليب اللازمة لذلك على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنية (زيتوني ، 2021/2022، صفحة 61)

كما يعرف التعليم على أنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم علي إعلام و تدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، من خلال مشروع يهدف إلي تعزيز الوعي المقاولاتي و تأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة و تطويرها(الجودي،2016/2015،صفحة134-143)



*** التعريف الإجرائي للتعليم المقاولاتي:**

يعتبر التعليم المقاولاتي نهج تعليمي جديد يركز على تعليم الطالب المهارات (الإدارية ، التقنية، الشخصية...) اللازمة لإدارة العمليات التجارية الصغيرة و المتوسطة في الشركات .. يتضمن كيفية تحليل السوق و تطوير الأفكار و تحويلها إلى منتجات و خدمات و إدارة العمليات . يهدف هذا النهج إلى تمكين الطالب من إدارة الأعمال وتطوير مهارات ريادة الأعمال والإبتكار في إطار المنافسة الأسواق المحلية والعالمية.

5-2- الابتكار:

*** التعريف اللغوي للابتكار التنظيمي:**

الابتكار في اللغة مشتق من بكر يبكر بكوراً، وفي الحديث بكر بمعنى أسرع، أدرك الخطبة من أولها، واستولى على باكورة الشيء أو أكلى باكورة الفاكهة.(البستاني،1979،صفحة 283).

*** التعريف الإصطلاحي للابتكار:**

يعرف الابتكار على أنه "الاتيان بالجديد الذي لم يكن معروف من قبل وتطبيقه على أرض الواقع".(زيتوني،2021-2022،صفحة 46)

يقصد بالابتكار التنظيمي تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها إلى المنظمة ثم تطبيقها.(حسن،2001،صفحة 393).
وتعرف مؤسسة التعاون الاقتصادي والتنمية الابتكار في المؤسسات على أنه مجموع من الطرق العلمية، التكنولوجية، التنظيمية، المالية والتجارية التي تمكن المؤسسة من طرح منتجات جديدة أو محسنة في السوق،(زيتوني،2021-2022،صفحة 46)

كما يعرف بيتر دراكر الإبتكار التنظيمي بأنه: الهدم الخلاق والتخلي المنظم عن القديم، ويشير دراكر بأن المنظمات في القرن (21) أصبحت قوى عالمية تبتكر وتبدع في الأساليب المميزة ونتاج الآلات الحديثة، و كذلك أصبحت قادرة على خلق المعرفة الجديدة ونشرها، وتجسيدها في منتج و تقنية جديدة(أبو بكر محمد،2020،صفحة08).

*** التعريف الإجرائي للابتكار التنظيمي:**

الإبتكار التنظيمي هو عبارة عن تفكير جديد لوضع آليات عمل متطورة تسعى لتجديد الهيكل التنظيمي بهدف تعزيز المكانة التنافسية والانتقال بها إلى ما هو أجود في السوق عبر وضع سياسات وإستراتيجيات مبتكرة



كما يمكن إعتباره عملية تطوير للتنظيم وتحديثه، والإعتماد على التقنيات والأفكار الحديثة خلال تطبيق العملية و يتم تطبيقه بشكل فعال عن طريق تحفيز الموظفين على تبني الأفكار والأساليب .

5-3- حاضنات الأعمال:

* التعريف اللغوي لحاضنة الأعمال:

المصطلح حاضنة مشتق من المعنى الأساسي لمصطلح رعاية (nurturing) الذي هو تطوير الشركات الصغيرة في بيئة محمية، ويتم إدارة الحاضنات من قبل مختصين صناعيين، من المنظمات الحكومية والخاصة، وأحياناً من قبل الجامعات أيضاً تقوم بوضع مخططات حضانة أعمال (, page 143 Tengeh Thobekani).

* التعريف الإصطلاحي لحاضنة الأعمال:

تعرف لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية (ESCWA) حاضنات الأعمال أنها مؤسسة قائمة لها خبراتها وعلاقتها وتوفر حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة التي تستمر لمرحلة محددة من الزمن للرواد الذين يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة، بهدف تخفيف أعباء وتقليل تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لمشاريعهم، ويشترط على المؤسسات المحتضنة ترك الحاضنة عند انتهاء الفترة الزمنية المحددة (محمد، آخرون ، 2001، صفحة 26)، كما تعرفها الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NBIA) بأنها " هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات الناشئة ورجال الأعمال الجدد حيث توفر لهم الوسائل والدعم اللازمين والخبرات والدعم المالي وهذا لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس (الخضر ، عائشة ، 2019، صفحة 274-275). فحاضنات الأعمال هي مؤسسة تسعى من خلال الخدمات التي تقدمها للمؤسسات المحتضنة إلى دفعها للريادة والاستثمار وضمان استمرارية قيامها.

ومن جانب آخر تعرف حاضنات الأعمال من قبل عرف الهيئة الأوروبية للأعمال ومراكز الابتكار الحاضنات " على أنها منظمات رسمية معروفة لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورجال الأعمال، وتعمل من أجل تحقيق المصلحة والمنفعة العامة نشأت من طرف الأعوان الاقتصاديين المهتمين في الإقليم أو المنذقة من أجل تقديم حزمة من خدمات التوجيه، والدعم المتكامل للمشاريع التي تنفذ من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الابتكارية وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المحلية والإقليمية (European).



كما نجد أنّ المشرع الجزائري يعرفها على أنها: "مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية تعمل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" (مرسوم تنفيذي، 2003، صفحة 13)

* التعريف الإجرائي لحاضنة الأعمال:

هي مؤسسة توجد بكل جامعة كجامعة المسيلة ميدان الدراسة تحتضن وتدعم مشاريع الطلبة من خلال الخدمات التي تقدمها لهم لتسهيل العقبات التي يمكن أن تواجههم، وترافقهم من البداية "فكرة المشروع" إلى النهاية "تسجيل المشروع كمؤسسة ناشئة".

6. الدراسات السابقة:

6-1/ عرض الدراسات السابقة:

❖ دراسة غريب ودريد (2019): الموسومة ب: " التعليم المقاولاتي كآلية لتشجيع الابتكار المؤسسي لدى الشباب "

حيث هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التعليم المقاولاتي ودوره في تشجيع الابتكار المؤسسي، حيث اعتمدت المنهج الوصفي، ولأجل ذلك قام الباحثان بتصميم استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من (60) طالبا وطالبة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، وبعد المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS) أسفرت النتائج عن:

- إثبات وجود علاقة وتأثير للتعليم المقاولاتي على الابتكار المؤسسي للطلبة، وذلك من خلال ما اكتسبه الطالب من معارف في مساره الدراسي وما تلقاه من مقاييس والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة لإنشاء مؤسسة، وخلق أفكار ومنتجات مبتكرة وتذليل الصعوبات التي يمكن أن تعترضه.

دراسة بوطروة (2018): بعنوان : " أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة في نشر الثقافة المقاولاتية "

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، مع الإشارة لدراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة حيث تهدف هذه الهيمنة إلى نشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة المقبلين على التخرج، لتكون بابا لهم إلى عالم الأعمال ونافذة على الآليات الاقتصادية التي يجب على الطالب التعرف على ها لبناء فكر مقاولاتي سليم.



وتوصلت الدراسة إلى أنه يلعب التعليم المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعد آلية ناجحة لإستحداث الأفكار المبدعة، فضلا عن انه يمثل أرضية متينة يطور المقاول من خلاله معارفه لتنعكس إيجابا على أداء المؤسسات الصغيرة والمستحدثة، وخفض إحتتمالات تعثرها وإفلاسها.

❖ دراسة كسنة وقهيري (2017): بعنوان " دور التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية للمرأة في الجزائر "

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور وأهمية التعليم المقاولاتي في بث الثقافة والروح المقاولاتية للمرأة في الجزائر، وكذا معرفة أين يكمن الانسداد في الروح المقاولاتية لديها، ولغرض الوصول إلى هذه الأهداف طبقت استبانة على عينة مكونة من (45) طالبة من جامعة الجلفة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات أسفرت الدراسة عن:

- يلعب التعليم المقاولاتي دورا مهما في تعزيز الروح المقاولاتية للطلبات الجامعيات.
- أظهرت النتائج أن الطالبات اللواتي يدرسن تخصص المقاولاتية لديهن روح مقاولاتية عالية
- أسهم تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة في أهمية الأعمال الحرة بالنسبة للطالبات الجامعيات.
- أكسب تخصص المقاولاتية وتسيير المؤسسة الطالبات الجامعيات مهارات الإنشاء والتأسيس ومهارات التسيير والتطوير الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

❖ دراسة الجودي (2015): بعنوان " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي "

حاولت هذه الدراسة تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعات، مسلطة الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، كما قامت بتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي والتي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة عارضين بذلك لمختلف المساهمات والأبحاث التي تهتم بذلك، ومبينين للاستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر لواقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجاءت الدراسة الميدانية دراسة مسحية لعينة من الطلبة الذين يدرسون التعليم المقاولاتي والمتمثل في تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير مؤسسة بجامعة الجلفة، معتمدين في ذلك على أنموذج افتراضي تم بناؤه بعد مراجعة وتحليل الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع في إطار فرضية رئيسية انبثقت عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية، ولإثبات رفضها أو قبولها تم استخدام برنامج SPSS :



وتوصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولاتي الحالي وروح المقاولاتية لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة القوية ما يفسر ضرورة وجوب تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي.

❖ دراسة جبار وناجي (2020): بعنوان " التعليم المقاولاتي كأداة لبناء الروح المقاولاتية"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة والكشف عن دور التعليم المقاولاتي في بناء الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثتان بدراسة قياسية لعينة من 109 طالب و طالبة بجامعة سيدي بلعباس، من ماستر 1 و2 بمختلف تخصصاتها بالاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات وبرنامج SPSS لمعالجتها ودراسة نوعية إستكمالية بالاستعانة بدليل للمقابلات وتحليل للمحتوى توصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها :

تمتع الطلبة بطبيعة الشخصية المقاولاتية والتي تعكس درجة من الروح المقاولاتية، إلا أن العلاقة التي تربط التعليم المقاولاتي وروح المقاولاتية لدى الطلبة ليست بالعلاقة القوية، ما يفسر وجود دار المقاولاتية التي تحاول تغطية النقص المسجل في التعليم المقاولاتي المقدم من طرف المقاييس الملقاة في الجامعة عن طريق الدورات التي تقوم بها.

❖ دراسة بديار وعرايش (2019): بعنوان " واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع ودور التعليم المقاولاتي كأحد المداخل المهمة لاستدامة المشاريع المقاولاتية في الجزائر، ومن أجل تشجيعها ونشر الروح المقاولاتية والثقافة المقاولاتية تم إعطاء كل الأهمية للطلاب الجامعي باعتباره القادر على اكتساب الكفاءات المناسبة والملائمة لكي يتمكن من المشاركة الفعالة في المجتمع والاقتصاد، ولهذا ظهرت المقاولاتية كمفهوم بيداغوجي جديد، حيث امتزج التكوين والمقاولاتية منذ وقت قصير، بعد أن اعتبرت ولمدة طويلة مجال غير قابل للتدريس، ومنه ظهر مصطلح التعليم المقاولاتي بهدف إكساب المتعلم معارف تطوير كفاءات ومهارات إنشاء وإعادة بعث المؤسسات، ومن جهة أخرى حاولنا تقييم واقع التعليم المقاولاتي في كل من قسنطينة والجلفة.

وقد توصلت الدراسة الى أن التعليم المقاولاتي في الجامعة الجزائرية لا يزال فتيا.



6-2/ مناقشة الدراسات السابقة:

جدول رقم (01) دراسة (غريب ودريد، 2019)	
<ul style="list-style-type: none"> • دراستنا تركز على الطلبة و الطالبات اصحاب المشاريع ضمن القرار 1245. • في هذه الدراسة تمت تركيو على جانب النسوي فقط . 	نقاط الإختلاف عن الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • أداة الإستبيان برنامج التحليل الإحصائي SPSS. • تم الإعتماد على المنهج الوصفي. • تبين اهمية التعليم المقاولاتي. • اختيار العينة القصدية . 	نقاط التشابه مع الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • سمحت لنا بتحديد بعض المفاهيم مثل "التعليم المقاولاتي". • في إثراء الجانب النظري. • في صياغة الإشكالية. 	جوانب الإستفادة

جدول رقم (02) دراسة (كسنة و قهيري، 2017)	
<ul style="list-style-type: none"> • تم التركيز في دراستنا على طلبة المشاريع في حاضنة الأعمال بالمسيلة أما في هذه الدراسة تم تركيز كلية العلوم الإقتصادية التجارية ، علوم التسيير • الهدف من هذه الدراسة هة ابراز دور التعليم المقاولاتي في تشجيع الإبتكار المؤسسي على عكس دراستنا فقد كانت تبحث عن العلاقة بين التعليم المقاولاتي و الإبتكار التنظيمي 	نقاط الإختلاف عن الدراسة



<ul style="list-style-type: none"> ● استخدام ذات الأدوات المتعلقة بجمع البيانات كأداة الإستبيان والمقابلة. ● الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS. ● تم الإعتماد على المنهج الوصفي. ● كلاهما يدرس متغير التعليم المقاولاتي. 	<p>نقاط التشابه مع الدراسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● ساعدتنا في توضيح فكرة العمل المقاولاتي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى كتعزيز الروح المقاولاتية لدى الفرد. ● مكنتنا من بناء الفصل المتعلق بالتعليم المقاولاتي. ● في تفسير فرضية المتعلقة بالمهارات الإدارية 	<p>الفائدة من دراسته</p>
<p>جدول رقم (03) دراسة (بوطورة، 2018)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● في دراستنا إعتدنا علم المنهج الوصفي على عكس هذه المداخلة فقد اعتمدت على دراسة الحالة. ● تم التركيز في دراستنا على العلاقة بين التعليم المقاولاتي و الإبتكار. 	<p>نقاط الإختلاف عن الدراسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● سمحت لنا بمعرفة أهمية التعليم المقاولاتي في الجامعات الجزائرية ● 	<p>نقاط التشابه مع الدراسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● سعدتنا في بناء الفصل المتعلق بالتعليم المقاولاتي ● بناء المقدمة الدراسة ● التنويع في المراجع ● ساعدتنا في التوصل إلى النتائج ● ساعدتنا في تفسير نتائج الجدول الفرضية الثانية 	<p>الفائدة جوانب الإستفادة</p>



جدول رقم (04) دراسة (بوظورة، 2018)	
<ul style="list-style-type: none"> • في دراستنا إعتمدنا علم المنهج الوصفي على عكس هذه المداخلة فقد اعتمدت على منهج دراسة الحالة. • تم التركيز في دراستنا على العلاقة بين التعليم المقاولاتي و الإبتكار. 	نقاط الإختلاف عن الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • سمحت لنا بمعرفة أهمية التعليم المقاولاتي في الجامعات الجزائرية 	نقاط التشابه مع الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> • ساعدتنا في بناء الفصل المتعلق بالتعليم المقاولاتي. • بناء مقدمة الدراسة. • التنوع في المراجع. 	الفائدة من دراسته

الجانب النظري

الفصل الثاني: التعليم المقاولاتي

تمهيد:

1. نشأة وتطور التعليم المقاولاتي.
2. أهمية التعليم المقاولاتي.
3. أهداف التعليم المقاولاتي.
4. أبعاد التعليم المقاولاتي.
5. برامج التعليم المقاولاتي.
6. استراتيجيات التعليم المقاولاتي.
7. أساسيات التعليم المقاولاتي بالجامعة.

خلاصة

**تمهيد:**

لقد أصبح مفهوم التعليم المقاولاتي من المفاهيم الشائعة والمتداولة في القرن 21 بشكل كبير ،حيث بات يعرف حاليا كمنهج للبحث، ونظرا لأهميته المتزايدة ، أصبحت الباحثين والجامعات بشكل خاص والحكومات بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاوليين ومؤسساتهم لما له أثر في تحقيق النمو الإقتصادي و الإجتماعي . ويمكن تفسير هذا الإهتمام المتزايد في قدرة المقاولاتية على زيادة في مستويات الإنتاج ، و رفع نسبة العائدات من نشاط المؤسسات الناشئة التي تم إنشائها وكذلك التجديد الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق بالإضافة إلى دوره في الكبير الإبتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة حيث نجد ان تأثيرها يشمل وسيلة الإندماج الإجتماعي من خلال ما توفره مناصب شغل وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى التعليم المقاولاتي بأهميته و أهدافه و أهم الإستراتيجيات الداعمة له .



1-نشأة و تطور التعليم المقاولاتي :

يعتبر التعليم المقاولاتي كتيار تعليمي من أهم التيارات الشائعة حاليا في العديد من الدول خصوصا الصناعية منها يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العالم، وعلى مستوى الجامعات إلى عام 1947 عندما قدم MACES أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفرد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفرد لإدارة الأعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال والبالغ عددهم 600 طالب (الجودي، 2015، صفحة 134).

وقد كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا بعد أداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانهايار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب.

وقد حقق هذا المقرر شعبية على الرغم من أن عضو هيئة التدريس الذي بدأه كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الأكاديمي المنشود، وقد قام بنقل اهتمامات إلى دراسة مجالس الإدارات في المنظمات الكبيرة. إلا أن موضوع المقاولاتية لم يحقق الجاذبية المتوقعة من - بصفة عامة - خلال السنوات العشر التالية عقد الخمسينيات. (وقد ظهر ذلك جزئيا من خلال قياس الأنشطة الريادية في الاقتصاد الأمريكي خلال هذه الفترة، فقد حدثت حالة من الهبوط في الأنشطة التجارية والمهنية في الاقتصاد الأمريكي، قابل نمو كبير في المنظمات الكبيرة خلال الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين).

ولكن مع بداية عقد السبعينيات، شهدت مدارس إدارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في مقاولات الأعمال تغييرا جذريا، فقد بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر. ومن الصعب تحديد السبب الرئيسي لحدوث هذا التغيير، إلا أن مقاييس الأنشطة المقاولاتية أوضحت انتهاء حالة الهبوط وبدأت هذه الأنشطة في الصعود مرة أخرى بدءا من عام 1996 وقد صاحب ذلك ظهور مجالات علمية جديدة تهتم بمقاولات الأعمال.

وبدأت معاني كلمة "المقاول" تنتقل من تعبيرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى: الإبداع، وخلق الوظائف، والربحية، والابتكار، ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971 وفي نهاية السبعينيات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا ما كان يفترق من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات

التي تناولت هذا المجال خلال تلك الفترة ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينيات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المساقات في هذا المجال، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالاً دراسياً واعداً، إلا أنه مع بداية الثمانينيات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العملية المتوفرة، أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولاتية قد أصبح مجالاً أكاديمياً شرعياً على كافة الأصعدة.

مع نهاية التسعينيات، زيادة عدد المساقات إلى أكثر من 2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي، وحوالي 1600 مدرسة في المقاولاتية، 44 مجلة أكاديمية و100 مركز بحث متخصص ببرامج أكاديمية متميزة في المقاولاتية. وقد أشارت بعض الإحصاءات الخاصة بالكتب المنشورة إلى أن موقع أمزون وحده يشتمل على أكثر من 5800 عنوان مختلفاً يغطي موضوع السلوك المقاولاتي لجميع جوانبه، كما أنها أصبحت مادة دراسية في كثير من الجامعات المرموقة على مستوى العالم.

وفي دراسة التي أجراها Salomon في سنة 2007 عن التعليم الريادي في الجامعات الأمريكية، وهي امتداد لدراسة بدأها منذ عام 1977 حتى عام 2000، خرج من دراسته بعدة استنتاجات منها أن التعليم المقاولاتي مستمر في نفس الإتجاه وبنفس المجالات، وأن المتغير الذي طرأ طرح نفسه بقوة في هذا المجال هو استخدام التكنولوجيا في تعليم المقاولاتية، وتشارك المعرفة مع البيئة المحيطة بشكل أكبر والتكامل بين النظرية والممارسة الواقعية. وفي هذا العصر الحاضر نجد العديد من الجهود العلمية والحديثة والممتدة شاهدة على تولد العديد من مجالات الأبحاث العالمية والجمعيات المهنية في مجال المقاولاتي والتي يزيد عددها على 44 دورية علمية محكمة متخصصة في المقاولاتية ومايزيد على 100 مركز متخصص في مجال المقاولاتية، ونجد العديد من المؤتمرات العلمية التي تعقد باستمرار حول موضوع المقاولاتية في العالم. وللاشارة فقد عقد أول مؤتمر للمقاولاتية في عام 1980 وقد ظهر الكتاب الذي يعبر عن هذا المؤتمر تحت عنوان دائرة معارف المقاولاتية (the encyclopedia of entrepreneurship) وقد برزت العديد من الأنشطة الأخرى التي أعطت أهمية كبيرة للمقاولاتية من خلال تجسيد نظرة الأكاديمية و العلمية لها. و يمكن إبراز أهم الأحداث المرافقة للتعليم المقاولاتي في الجدول التالي:



الجدول رقم (05): تطور التعليم المقاولاتي عبر الزمن (1911-1999)

السنة	الحدث
1911	جوزيف شامبيتر ينشر كتاب "نظرية التنمية الإقتصادية" (بألمانيا)
1921	فرانك نايت ينشر: الخطر، عدم التأكد والفائدة، يعتبر اول نموذج أمريكي للسيرورة المقاولاتية
1946	إنشاء مركز بحث لتاريخ المقاولاتية من طرف شامبيتر وآرثور في ارفارد (يعتبر أول مركز بحث متخصص في المقاولاتية)
1947	"إدارة أعمال المؤسسات الجديدة" أول ماستر في إدارة أعمال في Harvard
1951	إنشاء مؤسسة كولمان (أول مؤسسة متخصصة في التعليم المقاولاتي)
1953	جامعة إلينوي تقدم محاضرة في " المؤسسات الصغيرة أو تنمية المقاولاتية".
1954	إدارة الأعمال للمؤسسات الصغيرة، أول مقياس ماستر إدارة الأعمال في جامعة ستانفورد
1958	مقياس في المقاولاتية مقدم في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا من طرف داويت بومان
1963	نشر "مجلة المؤسسات الصغيرة" أول مجلة مرجعية أبحاث المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة
1967	أولى المقاييس المعاصرة في المقاولاتية لماستر إدارة الأعمال، مقدمة لجامعات ستانفورد ونيويورك
1968	أول تكوين في المقاولاتية في كلية بابسون
1969	دافيد ماكلياند دافيد ونتر قاما بنشر: تحقيق التحفيز الاقتصادي (أول اكبر دراسة حول التكوين في المقاولاتية)
1970	معهد كاروث ستون أول معهد معاصر في المقاولاتية، أسس في جامعة ميثوديا الجنوبية



1971	أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية، جامعة كاليفورنيا الشمالية
1975	إنشاء " منظمة طلبية في مؤسسات حرة" للمساعدة في المقاولاتية وفي إنشاء المؤسسات الخاصة، من طرف روبر دفيس مؤسس معهد القيادة الوطنية
1976	بداية نشر " مجلة المقاول"
1981	أول مؤتمر بحث في المقاولاتية لبابسون وأول منشور لفيسبر " حدود البحث في المقاولاتية"
1985	بيتر دركر ينشر كتاب " الإبداع والمقاولاتية " بعد أول عمل مشروع للمقاولاتية في الكليات والمدارس العليا لإدارة وسام بقدر كبير في توضيح مكانة المقاولاتية لدى الخرجين.
1986	590 مدرسة عليا تدرس مقاييس حول المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية
1991	57 برنامج في التدرج و22 ماجستير في إدارة العمال تركز على المقاولاتية
1992	إنشاء مركز في قيادة المقاولاتية من طرف مؤسسة ماريون كوفمان
1993	بدأ اول موقع في التعليم المقاولاتي (www.slu.edu/eweb)
1995	حوالي 450 مدرسة تشارك في برنامج مع معهد المؤسسات الصغيرة
1997	264 مدرسة تشارك في مسابقات السنوية لبرنامج " طلبية في مؤسسات خاصة"
1998	جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أول برنامج للتعليم عن بعد متطور من طرف الجامعة)
1999	مقال حول" البحث الخاص في المقاولاتية الدولية" في مجلة أكاديمية المناجمنت.

Source : Loyda Lily GOMEZSANTOS ; L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université: la contribution de la méthode des cas ; thés de doctorat en sciences de gestion ; Université de Lorraine, 2014, 72-73



2- أهمية التعليم المقاولاتي:

كما أن التعليم المقاولاتي له أهمية كبيرة و التي تبرز فيما يلي : (أيمن عادل عيد ، 2014صفحة154)

- برامج التعليم المقاولاتي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع خدمات جديدة، لذلك ونظرا لان المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالابداع والإبتكار، فقد يكون من الأهمية للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية و يبني هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة .

- التعليم المقاولاتي خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة و زيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الإقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية ، كما يساهم بدوره في زيادة خلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي .

- تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال امتلاك الخرجين أفكار مشروعات أعمال تجارية ذات تكنولوجيا العالية والتي تخدم المجتمع وتساهم في التغلب على مشكل البطالة.

- وتعتبر تعليم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية، كما أن تعليم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة. وينتج هذا الأخير مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

- كما يسمح التعليم المقاولاتي للعاملين بالمؤسسات القائمة بكسب مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرنائهم بنسبة كبيرة. كما يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعا. كما يخلق تعليم المقاولاتية المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة.

- يؤدي تعليم المقاولاتية إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة



3- أهداف التعليم المقاولاتي :

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الأفراد وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاوله وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين، ومن هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي: (مجدي عوطي مبارك، 2011، صفحة 77)

- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية .
- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد .
- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيف سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح .
- تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر، والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم.
- المهارات الإدارية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار، تحمل المسؤولية .
- المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل.
- تطوير الشخصية: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة .
- المهارات المقاولاتية القدرة على التعلم بشكل مستقل، الإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الأفكار، القدرة على التسيير، وتحفيز العلاقات التجارية .
- تحسين قدرة متلقي التعليم المقاولاتي على تحقيق الانجازات الشخصية والمساهمة في تقدم مجتمعاتهم .
- إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي ورفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل.



- توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال .
- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع الريادية ولصياغة وإعداد خطط الأعمال .
- تحديد الدوافع وإثارها وتنمية المواهب المقاولاتية.
- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.

4-أبعاد التعليم المقاولاتي :

معرفة عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يساهم التعليم المقاولاتي في توعية الطلبة المستهدفين في مختلف المشاريع واستقطابهم وتوجيههم للعمل الذاتي وإنشاء شركة خاصة، وذلك من خلال ما يلي: (توضيح معالم المؤسسة والمقاولة وعالم المال والأعمال وكيفية الاندماج في سوق العمل، التزويد بالمعارف والتطبيقات حول الكفاءات المقاولاتية والتحديات التي تواجه المقاولين عند المبدأ في مشروع تسهيل الانتقال من الحياة الدراسية إلى الحياة العملية).

مهارات إنشاء وتأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتجلى في نقطتين أساسيتين: (اليمن فالتة، لطيفة برني، 2010، صفحة11)

- التوصل إلى فكرة المشروع:

يساهم التعليم المقاولاتي المتعلمين في كيفية الحصول على أفكار للبدء في مشاريع مصغرة، وإكساب المتعلم كيفية اختيار أبرز فكرة مشروع تتماشى مع مؤهلاته وتكون مواكبة للتطورات والتكنولوجيات الحديثة.

- كيفية إنشاء المشروع:

حيث يسمح التعليم في مجال المقاولة باكتساب كل مهارات الإنشاء الخاصة بالمؤسسات المصغرة من بداية دراسة الجدوى وقياس مدى إمكانية تطبيق الفكرة على أرض الواقع وجدواها اقتصاديا، مرورا بمخطط الأعمال بجميع مكوناته من دراسة تسويقية إلى دراسة فنية، ثم مالية ويسمح من خلال هذه المهارات إلى قياس تنمية الروح المقاولاتية للمتعلمين وإكسابهم كل أدوات التسيير المفيدة والمهمة في إيجاد المؤسسة.



- مهارات تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتمثل هذه المهارات في المجالات التقنية المتعلقة بأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يمكنهم من اكتساب المعارف والقدرات الفنية في مجال اتخاذ القرار، واعتمادها أثناء المعاملات اليومية في المؤسسات، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الصعوبات لضمان استدامة المؤسسة، المبادئ الأساسية لتحسين إدارة الأعمال بطريقة بسيطة وعملية، وهو يشمل وظيفة التسويق، الإمداد، وإدارة المخزون، وتقدير التكاليف والمحاسبة والتخطيط والمالية.

- مبادئ تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

وهي موجهة لدعم نمو وتطوير المؤسسات المصغرة والصغيرة إلى مؤسسات متوسطة والتي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها، وذلك من خلال خمس وحدات (الإدارة الاستراتيجية، إدارة التسويق، إدارة الموارد البشرية، إدارة العمليات، إدارة المالية) والهدف منها هو: (القدرة على تطوير وتطبيق استراتيجية النمو: دعم المؤسسة ووظائفها الأساسية، محاكاة نمو مؤسسة ما، معرفة منظمات التصدير والاستيراد، أو منظمات لنقل التقنيات، أو شركات محاسبة، مساعدة المتعلمين في القدرة على إيجاد مصادر تمويل وتمويل لتوسعة المشاريع.

5- برامج التعليم المقاولاتي:

إنّ تعليم المقاولاتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم. ويجب أن يشمل أيضا المتقاعدين عن عملهم لدعم دخولهم المالية، حيث يجب أن تتاح لهم جميعا فرص الوصول إلى تلك البرامج المميزة والمحكمة في تعليم المقاولاتية وطرحها. إن فكرة التعليم مدى الحياة تساعدنا في إعداد تطوير مهارات الريادة على جميع تلك المستويات وتعددها. إن تعليم المقاولاتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الابتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ومن التعليم التقني إلى مرحلة الحصول على درجة الماجستير، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن نتوقع نتائج مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم، لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كمقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل.

إنّ عملية تعليم المقاولاتية مدى الحياة تمر من خلال خمس مراحل محددة من التطوير، وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرص للتعلم في المراحل العمرية الأولى، وفي المراحل التالية، يجب توجيه الموارد

لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياهم لأن يصبحوا مقاولين . إن كل مرحلة من المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو: يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاولاتية. وتشمل هذه المراحل على الآتي:

أ- تعلم أساسيات المقاولاتية :

يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية والإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في اقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

ب- الوعي بالكفاءة

إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية، أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها، على سبيل المثال ، مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في مناهج الرياضيات، و يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الإتصال.

ت- النمو :

عندما تتضح الشركة فإن العديد من التحديات ستوجهها في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة. إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع .

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاولاتية للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال اتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الإدارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاولاتية، هذا المفهوم يشمل مجموعة مراحل تطوير المقاولاتية، ويبدأ بالثقافة

والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والتوعية، والاستمرارية و النمو . ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المدربين والمشرفين أيضا.

ث- التطبيقات الإبداعية:

إنّ مجال الأعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة يستكشف الأفراد الأفكار وتخطيط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات والتي تضمن العديد من التطبيقات الإبداعية. ومن هنا فإن الأفراد يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة. إن هذه المراحل تشجع الأفراد لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية اتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الأعمال المختلفة.

ج- بدأ المشروع :

بعد أن يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة في برامج التعليم التقني المهني، وبرامج الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والإجراءات للمشاريع الجديدة والقائمة .

إن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول رقم (06): تصنيف برامج العمل المقاولاتي

أهداف البرنامج	نمط البرنامج
معرفة المزيد عن المقاولاتية و مهنة المقاول.	التوعية و التحسيس بالمقاولاتية .
تشكيل المهارات التقنية ،إنسانية ،إدارية من أجل توليد الإيرادات الخاصة به ، إنشاء مؤسسته الخاصة و خلق مناصب شغل.	إنشاء المؤسسة
الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين	تطوير المؤسسات



تطوير المهارات من أجل التشاور ،التعليم و متابعة المؤسسات الصغيرة.	تطوير المدربين
---	----------------

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

6- إستراتيجيات التعليم المقاولاتي: من بين استراتيجيات التعلم المقاولاتي ما يلي :

- استراتيجية العرض:

وتعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل توصيل للمعلومات أو حكاية قصة فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، والطلبة هم الذين يستقبلوا بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموما من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه .

- استراتيجية الطلب:

و هو معاكس للنموذج الأول، وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة، في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم.

- استراتيجية الكفاءة :

ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكنا. ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل لمشاكل المعقدة التي يمكن أن تقعهم في حياتهم المهنية .



- المحاكاة والألعاب:

يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات واتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالباً متناقضة مع احتياجات التعليم المقاولاتي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحياناً غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل .

- استخدام أشرطة الفيديو:

ووفقاً لـ Michaelson et Wren, Buckley فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لملاحظة الواقع التسييري من خلال تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة .

- استعمال قصص الحياة:

قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية، يقترح كل من Carswell et Rae التطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين .

- دراسات الحالة:

حيث يمكن تعريف الحالة الإدارية بأن وصف مكتوب مستخدمين كلمات أو أرقاماً لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجهه مديراً أو مجموعة من الإداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الإدارية وتحليل الحالة، أو اتخاذ قرار، أو اقتراح طرق وأساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعاً .

- التعليم بالتجربة والممارسة :

وذلك من خلال تعريض المتعلمين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك بغرض تعريفهم ببيئة العمل، وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر و المقاولاتية .



- مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني:

أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء. حيث يمارس الطلبة أدوارا مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم لمسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الاستراتيجيات تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فريق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح .

- العروض التقديمية من قبل الطلبة:

وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل .

- أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية:

وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها. فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم امتحان والنجاح فيه .

- سياسة لعب الأدوار:

وهنا يقوم طالبا أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية ويتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد وكيفية التفكير وحدهم.

- الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة:

وذلك بهدف التعرف عليها وعلى إمكاناتها وقدراتها وأقسامها ومجال أنشطتها و أعمالها.ويمكن تشجيع مجموعات المتعلمين على الانخراط في هذه البرامج التعليمية من خلال دعمهم بالحوافز المادية والمعنوية المناسبة، وتفعيل عملية التقييم والمشاركة، وتقديم الجوائز المادية والمعنوية المناسبة، وتفعيل عملية التقييم والمشاركة، وتقديم الجوائز المختلفة، وإقامة الاحتفالات، ومسابقات خطة المشروع أو العمل بين الطلبة.



7- أساسيات التعليم المقاولاتي بالجامعة: يمكن إيجاز أساسيات التعليم المقاولاتي فيما يلي:

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

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

▪ الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة و الخاصة و الخريجين : وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يُعتبرون أصولا استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم . هذا إضافة إلى أهمية التركيز على الشراكة المنشآت الصغيرة ، ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح ، و التوسع في إنشاء المشاريع المشتركة ، المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي.

▪ نقل التقنية والمعرفة، ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع انحاء العالم:

المتقدمة في مجال ريادة الأعمال . ومن وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية، التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة تقديم الخدمات الاستشارية، وصولا إلى مرورا استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

▪ التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

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



▪ القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال:

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



خلاصة الفصل:

يتضمن التعليم المقاولاتي مجموعة من الموضوعات الهامة مثل التخطيط الإستراتيجي، وإدارة الموارد البشرية، والتسويق والتمويل وغيرها. ويتم تقديم هذه الموضوعات من خلال أساليب تدريس وتعلم نشطة، تشجع المشاركة والتفاعل والتعلم العملي.

ويعتبر التعليم المقاولاتي أساسياً لتطوير الاقتصادات وخلق فرص العمل، حيث يساهم في تشجيع روح الريادة والابتكار والاستثمار في الشركات الناشئة والمتوسطة. ويعتبر الاهتمام بالتعليم المقاولاتي من أهم استراتيجيات التنمية الاقتصادية للدولة.

الفصل الثالث: الابتكار التنظيمي

تمهيد

1. أهمية الابتكار التنظيمي.
2. أشكال الابتكار التنظيمي.
3. دوافع الابتكار التنظيمي.
4. مستويات الابتكار التنظيمي .
5. استراتيجيات الداعمة للابتكار التنظيمي .

خلاصة



تمهيد :

تمثل العمليات التنظيمية الفاعلة أساس نجاح الشركات في التنافس في بيئة الأعمال الحديثة، وتحقيق الأهداف المحددة، وبالرغم من ان الشركات تعمل على تحسين العمليات التنظيمية، الا أن بعض التحديات والعقبات التي تستدعي التفكير في سبل إدارتها بطرق جديدة و مبتكرة. فكان الابتكار التنظيمي أحد أهم مقومات النجاح والتميز، فسلطت عليه الضوء ووفرت له السبل والطرق والإمكانيات لتحقيقه، فالابتكار وبشتى مجالاته ما يخص أساليب الإنتاج وتحسين التعاون ولتنسيق بين العاملين داخل المنظمة يعد من بين الأهداف المسطرة من طرف المؤسسات اليوم.

ففي ظل التطورات الحديثة أيقنت المؤسسات أن الابتكار التنظيمي اليوم بات يمثل ممرا هاما للمؤسسات بمختلف أنواعها كعملية تطوير، وإعادة هيكلة العمليات التنظيمية، بهدف تحقيق فعالية وكفاءة أكبر وزيادة التنافسية في الأسواق حيث يتضمن هذا المتغير النهج المبتكر لإدارة الموارد البشرية ، و تعزيز الجودة و الانتاجية ، وتحسين تجربة العملاء .

وفي هذا السياق سنتطرق خلال الفصل الثاني من دراستنا إلى الابتكار التنظيمي كمتغير تابع للدراسة ومحاولة تسليط على أهم العناصر والجوانب المرتبطة بها .



1. أهمية الابتكار التنظيمي:

يعتبر الابتكار التنظيمي عاملا مهما لنجاح المنظمات و تحقيق اقتصاد قوي على مستوى المجتمع وكذلك تحقيق ميزة تنافسية للمنظمات، وذلك من خلال تقديم منفعة ملموسة لأفراد المجتمع بحيث تنعكس آثاره على مسيرة التنمية المستدامة التي تتادي بها المجتمعات وتسعى إليها، كما و أن الابتكار التنظيمي هو المجال الأهم في تعزيز ديناميكية و تفاعل المنظمات مع بيئاتها، وهو الذي يعمل على حل مشكلات المنظمات الداخلية والخارجية ، ويمكنها من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، إضافة كونه الحافز للموارد البشرية والذي يعمل على تطور ونمو المنظمات التي تسعى للتميز والتفوق. (إسماعيل وخالد ، 2020،صفحة30).

كما ويرى نفس الباحثان (إسماعيل وخالد ، 2020،صفحة 30) أن الإبتكار التنظيمي من سائل التطوير والتجديد لأكثر أهمية، ولكي تتمكن المنظمات من الاستمرار والبقاء البد لها من تقديم كل ما هو جديد للاحتفاظ بموقعها التنافسي في ظل تطورات البيئة المحيطة.

ويرى (أبو سنيمة، 2020 ،صفحة23) بضرورة اهتمام المنظمات بالابتكار التنظيمي وغرسها كمنهج في حياتهم العملية، لما له من فضل في المحافظة حياة لدى الأفراد العاملين، وجعله طموحا في حياتهم العملية، لما له من فضل في المحافظة على الموقع التنافسي للمنظمة.

فقد أكد Porter ومن خلال دراسة أجراها على 10 دول وهي (أميركا - إنجلترا - ألمانيا - سويسرا - السويد - كوريا - اليابان - الدنمارك - إيطاليا - سنغافورة) تبين بأن المنظمات التي تتمكن من الحصول على ميزة تنافسية في ظل المنافسة التي يعيشها الاقتصاد الدولي، هي تلك التي تقوم على الابتكار. (في زهو، 2020 ،صفحة 178).

وتتلخص أهمية الإبتكار التنظيمي في عدة نقاط : (خصاونة، 2016 ،33)

إكساو خارجيا لمنظمة المزيد من الثقة والتقدير من قبل العامل داخليا وخارجيا.



1. ارتفاع نسبة قبول المنظمة لدى الجمهور داخليا .
2. زيادة الأرباح المادية والمعنوية لدي المنظمة .
3. تحسين وتطوير الإنتاج والأداء .
4. يعمل على زيادة مستوى الولاء الوظيفي والانتماء المؤسسي .
5. يحد من هجرة العقول و يحقق الاستقرار الوظيفي و يقلل من دوران العمل .
6. تعطي المنظمة المزيد من قوة البقاء والديمومة .
7. تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة المبتكرة..

2. أشكال (أنواع) الابتكار التنظيمي : ينقسم الابتكار التنظيمي إلى عدة أنواع، نذكر

أهمها:

1. الابتكار الإداري:

وهو كما عرفه (أبوبكر ومحمد، 10، صفحة 2020)، بأنه إحداث تغييرات في الهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية من أجل التوصل إلى طرق تساهم في زيادة جودة ومستوى الأداء داخل المنظمة . وأشار (أبو عجوة، 2018، صفحة 31) في دراسته إلى أن الابتكار الإداري هو الإتيان بالجديد بطرق متعددة لتزويد من الفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية. أما (الدوري والحيت 2013، صفحة 9) فأشارا إلى أن الابتكار الإداري هو التغييرات الحاصلة في الهيكل التنظيمي و تصميم سياسات واستراتيجيات المنظمة، وبالتالي فهو يعني مجموعة الإجراءات والعمليات التي تعمل على تحسين المناخ العام للمنظمة وتحفيز الأفراد العاملين على حل المشاكل بأساليب غير مألوفة.

2. الابتكار التقني:

ويعرف الابتكار التقني وفقا .لتقرير المجلس الاستشاري المركزي للعلوم والتكنولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية، بأنه الخطوات التجارية والصناعية والفنية، و التي تقود لتسويق المنتجات الجديدة،



والاستعمال التجاري للتجهيزات والعمليات الفنية الجديدة، والجدير ذكره أن الابتكار التقني يعني إدخال تحسينات وتعديلات تقنية على أنشطة العمل الأساسية داخل المنظمة، وذلك بهدف الوصول لتقنيات أو عمليات جديدة، بغرض تسويق منتجات أو خدمات ذات قدرة تنافسية عالية. (أوبكر؛ ومحمد 2020 صفحة 11).

أما فأشار بأنه المجال الذي يهتم اهتماما كل ملحوظا ما يحيط بالتكنولوجيا، وتعميق العالقة بين المنظمة وسوقها وبيئتها التكنولوجية، وهو عبارة عن مجموعة من التقنيات والأدوات المستخدمة في سياق الإنتاج وعمليات الإدارة. (Garand ,1996:8)

3. الابتكار الإضافي:

وهو تنمية وتطوير أنظمة قائمة وذلك بمساعدة كل من له علاقة بالمنظمة، بحيث تصبح هذه الأنظمة أكثر كفاءة وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة لتقديم الخدمات والسلع بصورة تزيد من رضا الزبائن ومتلقي الخدمة، حيث أن جميع الوظائف الإضافية التي تقدمها المنظمة تزيد من قدرتها التنافسية. و (أوبكر محمد 2020 صفحة 11)

ومما سبق نستخلص بأن الابتكارات الإضافية يمكن حصرها فهي التقف عند حدود ما وقفت عندها الابتكارات الإدارية في إدخال كل ما هو جديد الإدارة المنظمة، ولا الابتكارات التقنية التي ركزت على التجديد في التقنيات المستخدمة، بل تجاوزت إلى أبعد من ذلك من خلال الاحتفاظ بالزبائن وضمان تقديم الخدمات والسلع بشكل مرضي للزبائن، فالخدمات الإضافية تحدد الميزة التنافسية للمنظمة. (أبو شرار ، 2019 ، 33)

و مما سبق نستخلص بأن الابتكارات الإضافية لا يمكن حصرها فهي لا تقف عند حدود ما وقفت عندها الابتكارات الإدارية في إدخال كل ما هو جديد الإدارة المنظمة، لا الابتكارات التقنية التي ركزت على التجديد في التقنيات المستخدمة، بل تجاوزت إلى أبعد من ذلك من خلال الاحتفاظ بالزبائن وضمان تقديم



الخدمات والسلع بشكل مرضي للزبائن، فالخدمات الإضافية تحدد الميزة التنافسية للمنظمة. (أبو شرار 2019 صفحة33)

4. مراحل الابتكار التنظيمي:

لقد اتفق معظم الباحثين في أن مراحل الابتكار التنظيمي، هي مر احل متعاقبة تبدأ بمرحلة إدراك الحاجة لالبتكار وتنتهي بتطبيق الأفكار الإبتكارية، لكنهم اختلفوا في عدد تلك المراحل، وذكر (معراج 2015: 36صفحة) في دراسته على أن نموذج West من أشهر ال نماذج التي تحدثت عن مراحل الابتكار التنظيمي في حل المشكلات، ونذكرها فيما يلي :

. مرحلة إدراك الفرد أو المنظمة للحاجة إلى الإبتكار: حيث تدر ك المنظمة حاجتها لالبتكار، عندما يكون هناك فجوة بين الأداء الحالي والأداء المتوقع، فبالثالي يحدث التفكير البتكري كاستجابة لهذه الفجوة .

. مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبتكارية: وتجمع هذه المرحلة الإقتراحات والأفكار بغرض حل المشكلات أو تحسين الوضع الحالي

. مرحلة التطبيق: ويتم في هذه المرحلة توظيف وتطبيق الأفكار والإقتراحات المرغوبة، وقد يحدث بعض التعديلات لتلك الأفكار لتمكين ها من التطبيق .

.مرحلة الثبات: وهي المرحلة التي تصبح فيها الفكرة الابتكارية جزء أساسي من المنظمة، وترتبط بإجراء ات الرقابة فيها.

5. مميزات المنظمة الإبتكارية:

تتميز المنظمة الإبتكارية عن المنظمة التقليدية، في كونها أكثر قدرة على تحقيق أهدافها، ونيل رضا أفرادها العاملين، وزبائنها والمستفيدين منها، لامتالكها مجموعة من الميزات، وهي: (أبو سنيمة 2020 صفحة28)

- 1.عدم قبول الوضع الحالي، والتأكيد على التغيير والتحسين المستمر.
- تبني الهيكل التنظيمي، والأنشطة التشغيلية الملائمة .
- الإنفتاح على الأفكار الخيالية والغريبة .
- إختيار، والتكامل، وقبول أفكار، وطرق العمل.



- تنمية المهارات الفردية وتطويرها، ومهارات فريق العمل لحل المشاكل اللاحقة.
- التأكيد على التجريب والإكتشاف والتعلم المستمر في التدريب والتطوير التنفيذي.
- التأكيد على المقترحات البديلة لحل المشكلات، والنماذج البديلة لإتخاذ القرارات .

6. دوافع الابتكار التنظيمي:

تناول أنه يوجد دوافع ملحة فرضت على المنظمات وإداراتها على كافة المستويات لتبني الابتكار أسلوبا و منها ، وذلك لعدة أسباب، وهي: (خصاونة 2016 ،صفحة31)

- زيادة التغيرات والمستجدات البيئية التي تواجه المنظمات، مما يتطلب التحديث والتجديد لمواكبة تلك التغيرات والتحديات البيئية و للإيجاد أفكار وحلول تمكن لمنظمات من الاستمرار والنمو .
 - نتيجة العولمة وثورة المعلومات وانفتاح العالم على بعضه، أدى إلى ازدياد فرص الاختيار وتنوع الخدمات والسلع أما المستهلك .
 - الاستجابة للثورة التكنولوجية وخاصة في مجالات الإنتاج والتوزيع لكسب رضا المستهلكين والزبائن، لذلك لازما على المنظمات من إجراء تعديلات إدارية تمكنها من مواكبة الثورة التكنولوجية والمحافظة على بقائها في السوق.
 - ندرة الموارد:
 - الأمر الذي يستلزم إيجاد طرق إبداعية وابتكارية مناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة في ظل الموارد المتاحة .
 - حالة الوعي لدى المستهلكين والتي أكسبتهم زيادة في المعرفة حول المنتجات والخدمات وجودتها، الأمر الذي يتطلب على المنظمة الابتكار لتلبية رغبات المستهلكين والزبائن وكسر حاجز الروتين .لطبيعة العلاقات المتداخلة بين المنظمات والعاملون فيها،
 - المسؤولية الاجتماع التنظيمي: الطبيعة العلاقات المتداخلة بين المنظمات والعاملين فيها، كان لازما على المنظمات من تبني أنشطة داعمة للابتكار، تعمل على تطوير الابتكار لدى العاملين لكونهم جزءا أساسيا من الكينونة الاجتماعية التي تعيشها المنظمة.
- ### 7. مستويات الابتكار التنظيمي:

وقام كالفن تايلور بتحليل ما يزيد على مائة تعريف للابتكار، وأنتهى إلى 4 وجود خمسة مستويات هي :



- مستوى الابتكار التعبيري: Creativty Expressive وتتمثل في الرسوم التلقائية، وفي التعبير المستقبل دون حاجة الى مهارة أو اصالة أو نوعية الإنتاج.
- مستوى الابتكار الإنتاجي: Creativty Productive وفيه تقييد النشاط الحر التلقائي وضبطه وتحسين أسلوب الأداء في ضوء قواعد معينة
- مستوى الابتكار الاختراعي: Creativty Inventive وأهم ما يميز هذا المستوى الاختراع والاكتشاف اللذان يضمن مرونة في إدراك علاقات جديدة وغير اعتيادية بين مجموعات أجزاء كانت منفصلة من قبل
- مستوى الابتكار الانبثاقي: Creativty Emergentive ويمكن الاستدلال على هذا النوع من الابتكار بظهور نظرية جديدة أو قانون علمي تزدهر حوله مدرسة فكرية جديدة
- مستوى الابتكار التجديدي: Creativty Innovatrice ويستدل على هذا النوع من الابتكار بقدرة الفرد على التطوير والتجديد الذي يتضمن استخدام المهارات التصويرية الفردية
- (ويضع تورانس (Torrance, 1962) قائمة بنتائج بحوث العلاقة بين الابتكار وسمات الشخصية، ويرى أن هذه السمات تعبر عن الشروط الضرورية للأداء الوظيفي الجيد في العملية العقلية التي تدفع للابتكار، وفيما يأتي بعض هذه 5 السمات:
- غياب التهديد الذاتي، والرغبة في المجازفة .
- تميز الذات، وإدراكها على أنها مختلفة عن الآخرين.
- التفتح للأفكار، وللاخرين، والثقة في إدراك الأفكار والواقع .
- تبادل العلاقات الشخصي، بمعنى التوازن بين الحاجة الشديدة لتكوين علاقات اجتماعية والرفض المرضي لها
- ويمكن النظر الى الابتكار في ضوء ما تقدم على أنه " استعداد ذهني لدى الفرد، هيأته، بيئته لأن ينتج شيئاً جديداً غير معروف سلفاً كتلبية متطلبات الواقع الاجتماعي، وليس بالضرورة أن يقود دائماً إلى إنتاج شيء يمكن ملاحظته بالنظر كأفكار الفرد مثلاً."



8. استراتيجيات داعمة للابتكار التنظيمي:

تقاس المنظمات الابتكارية بمدى رعايتها وتبنيها الأنشطة داعمة الابتكار وتنميتها في بيئة تنظيمية مبدعة، ولكي تحقق المنظمات الابتكار يجب عليها أن تتبنى أنشطة تأتي من خلال الأفراد العاملين في المنظمة تكون داعمة الابتكار وتوافقت آراء مجموعة من الباحثين والكتاب حول مجموعة من الاستراتيجيات الداعمة الابتكار التنظيمي، نستعرض ما ذكره (خصاونة، 2016، 67) في العمل، وإعطائهم وعاطفيا.

- **المشاركة:** وهي عملية تشمل دخول الأفراد العاملين ذهنيا وعاطفيا في العمل، وإعطائهم فرصة للتداول مع إدارة المنظمة حول ظروف العمل والواقع الوظيفي، تمكنهم من و التأثير على القرارات الإدارية داخل المنظمة .
- **التنمية والتدريب:** وهما مصطلحان مترادفان و يعرفا بأنهما عبارة عن جهود ومخطط لها لتطوير كفاءات الأفراد العاملين المعرفية والمهارية، لزيادة فعالية أدائهم نحو إنجاز مهام وظيفية معينة .
- **الثقافة التنظيمية:** وهي مجموعة القيم والمعتقدات والأخلاق والعادات التي يشترك بها أفراد المنظمة ويتأثرون بها، تساعدهم في التكيف والانسجام مع المؤثرات الخارجية والداخلية للمنظمة .بين الأفراد أو الوحدات .
- **الاتصال التنظيمي:** وهي عملية نقل المعلومات وبهدف اتخاذ قرار معين، سواء كان الاتصال تنازلي من جهة الإدارة إلى المرؤوسين من المرؤوسين إلى الإدارة على هيئة أوامر وتعليمات، أو كان اتصال تصاعديا بين العاملين في مستوى إداري محدد .هيئة تقارير واقتراحات وشكاوى، أو أفقيا .
- **الحوافز:** وهي عبارة عن محركات وعوامل خارجية تستخدمها المنظمة للتأثير في سلوك وأداء العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم وتشجيعهم لتحقيق الإبداع والابتكار والأداء الأفضل، وقد تكون إما حوافز مادية أو معنوية
- **النمط القيادي:** وهو ا لنشاط أو التصرف الذي يمارسه القائد اتجاه مرؤوسيه ليتم تنفيذ عملهم بفاعلية من أجل تحقيق أهداف المنظمة، ومن هذه الأنماط ما يلي:
 - النمط الديكتاتوري الأوتوقراطي ويتميز بمركزية السلطة، ويعتمد على أساليب التهديد والإجبار لإنجاز العمال .
 - النمط الديموقراطي التشاوري: ويعتمد فيه القائد على المشاركة و مشاوره مرؤوسيه .
 - النمط المتساهل : ويعتمد على الحرية المطلقة للمرؤوسين، ولا يصلح هذا إلا في بعض الحالات النادرة كفرق البحوث العلمية و العلماء .

- **التفويض:** وهي عبارة عن نقل بعض صلاحيات الرئيس إلى المرؤوسين ليتمكن المرؤوسين من إنجاز بعض المهام، مع بقاء المسؤولية قائمة على الطرفين .
- **فرق العمل:** وهي عبارة عن مجموعة من الأفراد يتعاونون ويعملون معا الأهداف المرجوة للمنظمة.
- **التمكين الإداري:** وهي تشجيع العاملين وتحفيزهم ومكافأتهم، ليتمكنوا من إنجاز المهام الموكلة إليهم بحرية دون تدخل من الإدارة ، مع ضرورة دعم قدراتهم من خلال توفير مناخ ملائم وموارد كافية .
- **التخصص الوظيفي:** وهو عملية تخصص الأفراد العاملين الأداء عمل أو وظيفة معينة.
- **الهيكل التنظيمي:** وهو الإطار الذي يوضح المستويات الإدارية المختلفة وطبيعة العلاقة بينهم، ويعمل على تحديد المهام والمسئوليات، وللهيكل التنظيمي دور بارز في دعم الابتكار لدى كافة المستويات الوظيفي.
- **تبني نموذج الإدارة بالأهداف:** وهي التي تقوم على تشاركية العمل ووضع الأهداف بين الرئيس والمرؤوس، مما يغرس مبدأ المسؤولية الذاتية ويزيد الثقة والاحترام بين الرئيس والمرؤوس في دعم الابتكار والأفكار الجديدة.
- **العصف الذهني:** ويعتبر أسلوب الإثارة عن طريق طرح مشكلة معينة واستعراض الحلول المقترحة.



خلاصة:

غنى التطورات التي عرفتها الساحة الاقتصادية حتم على المؤسسات الاقتصادية السعي الدؤوب من أجل الاستمرار وتقديم الجديد للتفوق على المنافسين ورصد أكبر شريحة سوقية، فكان الابتكار أحد أوجه الظواهر التي تبنتها من أجل ذلك.

باستخدام الإبتكار التنظيمي يمكن للشركات أن تحسن أدائها وإنتاجيتها وتقليل التكاليف وتحسين خبرات الموظفين وزيادة الربحية. ويتطلب الإبتكار التنظيمي تحسين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين للإبتكار وتنمية المهارات والقدرات اللازمة لتطوير الأفكار الجديدة وتنفيذها بنجاح.

ويتضمن الإبتكار التنظيمي أيضًا البحث والتطوير لإيجاد حلول جديدة ومبتكرة وتنفيذها بشكل فعال وتحسين مستوى الجودة والكفاءة والتحكم بالعمليات الداخلية. وهو عامل أساسي في بناء الشركات المستدامة والتي تولي اهتمامًا كبيرًا بالإبتكار التنظيمي كجزء أساسي من استراتيجية النمو والتطوير.



الجانب الميداني

الفصل الرابع: منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

تمهيد

1. منهجية البحث

1.1. المنهج

2. أدوات جمع المادة العلمية.

1.2. المقابلة

2.2. الاستبيان

3. العينة

II. بعض القواعد و القياسات الاحصائية

III. التعريف بميدان الدراسة

1. المجال الجغرافي للدراسة

2. المجال البشري للدراسة

3. المجال المكاني للدراسة

خلاصة



تمهيد:

للإحاطة أكثر بموضوع الدراسة والتعرف على العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي وبعد تعرضنا في الجانب النظري إلى أهم ما يتعلق بمتغيرات الدراسات من طرح للإشكال، صياغة الفرضيات وتحديد المفاهيم الأدبيات، خصصنا الجانب التطبيقي من خلال تطبيقه على طلبة المشاريع المبتكرة في حاضنة الأعمال ضمن القرار 1275 في القطب الجامعي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لنوضح الإجراءات المنهجية للدراسة لتحديد الموضوع بأكثر دقة ، وذلك بهدف الإحاطة بأسئلة الإشكالية والتحقق من الفرضيات المقترحة كحلول مؤقتة لها .

وعليه فقد قمنا بتقسيم هذا الجانب الي فصلين إثنين ، حيث خصص الفصل الرابع لمنهجية البحث و بتعريف منهج البحث المتبع و أدوات جمع المادة العلمية و استعمال بعض القواعد القياسات الإحصائية ، و كذا حجم العينة و تقديم الحاضنة محل دراسة و الفصل الخامس لعرض و تحليل و تفسير البيانات الخاصة بإجابة أفراد العينة حول محاور الإستبيان بعد تفرغ إجاباتهم ،ثم مناقشة النتائج على ضوء صحة الفرضيات التي تم طرحها خلال الفصل الأول ، والدراسات السابقة للوصول إلى نتائج تساعد في الإجابة على إشكالية الدراسة و تقديم التوصيات المناسبة .



1. منهجية البحث:

1- منهج الدراسة:

تقتضي كل دراسة علمية إتباع منهج معين باعتباره من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلي حقائق علمية و نتائج دقيقة واضحة يمكن الاعتماد عليها و يعود استعمال نوع المنهج المتبع وفق لطبيعة موضوع الدراسة .وللتعرف على العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي لدى طلبة حاضنة الأعمال المسيلة تم إستخدام المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة تحليل المعلومات والبيانات وتفسيرها في ضوء علاقتها بالمتغيرات الأخرى ذات العلاقة و ذلك بهدف الوصول إلي تعميمات واستنتاجات وهذا هو المنهج الأكثر مناسبة لملائمته لطبيعة موضوع الدراسة الحالية حيث يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و يعبر عنها كفيها او كميا فالكيفي يصف لنا الظاهرة و يوضح لنا خصائصها و الكمي يعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.(عبيدات و آخرون ،2006صفحة247).

كما يعرف بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة تصويرها كميا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة(عبد المؤمن ، 2008صفحة285).

حيث قمنا من خلال هذا المنهج بتتبع خطوات المنهج الوصفي من خلال:

1.1. خطوات المنهج الوصفي :

تتمثل خطوات المنهج الوصفي بشكل عام كالآتي :

- جمع البيانات والمعلومات التي تساعد على تحديد مشكلة البحث والمتمثلة في إمكانية وجو علاقة بين التعليم المقاولاتي والإبتكار(الدور الفعلي للتعليم المقاولاتي بالمنظمة) .
- تحديد إشكالية البحث المراد دراستها وصياغتها على شكل سؤال محدد يوضح العلاقة بين متغيري الدراسة المتمثلين في التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي .



- بناء وصياغة فرضيات البحث حيث قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التي تبحث في العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي (وصف علاقة الارتباط)، والتي اندرجت عنها ثلاث فرضيات فرعية تصف العلاقة بين أبعاد كل متغير .
- تحديد أهداف الدراسة من خلال الوصف الإجرائي لما نريد التأكد منه ميدانيا.
- إختيار العينة الممثلة لمجتمع البحث الذي يمثل الإطار العام للدراسة، و توضيح نوع وحجم العينة وكذا أسلوب اختيارها حيث إختارنا في دراستنا " العينة القصدية " .
- تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة والتي تخدم منهج البحث، والتي تمثلت في بحثنا في الأدوات التالية: المقابلة والإستمارة .
- تطبيق الأدوات بإجراءات دقيقة منظمة وواضحة لجمع البيانات والمعلومات.
- تحليل البيانات التي تم جمعها وتنظيمها وتبويبها وتكميمها وإستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة للوصول إلي النتائج المرجوة.
- تحليل النتائج و تفسيرها على ضوء فرضيات الدراسة والدراسات السابقة.
- إستخلاص الأستنتاجات لغرض تعميمها.
- وضع التوصيات والمقترحات.

2- أدوات جمع المادة العلمية:

تختلف أدوات جمع البيانات بإختلاف طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها والأهداف المرجوة منها ويرتبط أي بحث علمي بمدى فاعلية الأدوات التي استخدمت كونها الوسيلة التي يستعين بها الباحث في جمع البيانات ذات علاقة بموضوع دراسته .

وقد اعتمدنا على المقابلة و الاستبيان للاحاطة أكثر بموضوع الدراسة و اختبار الفرضيات.

1.2. المقابلة:

تعرف على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين. وهي أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة لأفراد واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة تستعمل المقابلة عادة إما للتطرق إلى ميادين



مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات مع عدد أكبر بإستعمال تقنيات أخرى (موريس، 2008، صفحة 137).

كما تعرف على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق مواجهة يحاول فيها الشخص القائم بالمقابلة ان يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين. بغية الحصول على بعض البيانات الموضوعية الموضوعية لموضوع البحث (طلعت إبراهيم لطفي، 1990، صفحة-86-85)

ومن أجل الحصول على معلومات نوعية حول موضوع دراسة تم إجراء المقابلة في هذه الدراسة مع السيد مدير حاضنة الأعمال الواقعة بالقطب الجامعي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة الدكتور: زاوش رضا يوم 02-2023-05.

و قد وزعت أسئلة المقابلة إلى 07 محاور و هي كالتالي :

- المحور الأول : يتعلق بالتعرف على الحاضنة (النشأة و الفكرة).
- المحور الثاني: يتعلق بنشاطات الحاضنة.
- المحور الثالث: يتعلق بعدد المنتسبين للحاضنة.
- المحور الرابع: يتعلق بعدد المشاريع .
- المحور الخامس: يتعلق بأسلوب العمل بالحاضنة.
- المحور السادس: يتعلق بأهداف الحاضنة.
- المحور السابع: يتعلق بنواتج الحاضنة

2.2. الاستبيان:

هو أداة جمع البيانات والمعلومات تتألف من مجموعة من العبارات موجهة للمبحوث ويجب عنها وفق مستويين حيث يتناول عادة مواضيع الإتجاهات والاتجاهات والآراء والموافق نحو موضوع أو ظاهرة محددة ويعني الإستبيان أيضًا الباحث على ضوء الكتابات ذات الصلة التي يراد بحثها أو يحصل عليها جاهزة ويعدلها على ضوء اسس علمية وتتضمن بيانات أولية عن المبحوثين و فقرات عن أهداف البحث تم إعدادها بصيغة مغلقة أو مفتوحة أو الإثنين معًا (غريب، 2016، ص 125).



صممت إستبيان بالإعتماد على تساؤلات الإشكالية و الفرضيات المطروحة ، على شكل مجموعة من الأسئلة موزعة على 04 محاور رئيسية ، بطريقة بسيطة وواضحة لدى عينة الدراسة المتمثلة في الطلبة المنخرطين في حاضنة الأعمال ضمن القرار 1275 بجامعة المسيلة .

تم إعداد وتصميم إستبيان حول (التعليم المقاولاتي وعلاقته بالإبتكار التنظيمي)، حيث تم تقسيم الإستبيان إلى 04 محاور :

- يتعلق المحور الأول : تتمثل في البيانات الشخصية للعينة المبحوثة المتمثلة : الجنس - السن - التخصص - المستوى التعليمي و التي تتضمن الأسئلة من السؤال 01 إلى 06.
 - يتعلق المحور الثاني : المهارات الشخصية و الإبتكار و قد تكون من (06 عبارات) .
 - يتعلق المحور الثالث : المهارات التقنية و الابتكار و قد تكون من (06 عبارات) .
 - يتعلق المحور الرابع : يتعلق بالمهارات الإدارية و الإبتكار و قد تكون من (06 عبارات).
- 3-العينة:**

يعد إستخدام العينة من الأمور العادية في مجال البحوث والدراسات العلمية سواء الإجتماعية أو الطبيعية. والعينة هي عبارة مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل المجتمع الأصلي للدراسة، ويعتبر إختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث و تعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة(سلاطنية،2004صفحة317).

فهي جزء محدد كما و نوعا يمثل عددا من الأفراد يحملون الصفات الموجودة نفسها في مجتمع الدراسة فيتم فيها إعطاء فرص متكافئة لجميع الأفراد مجتمع الدراسة الذين يقع عليهم الإختبار(عدنان احمد، 66، 2011)

ومنه فالعينة تمثل جزءا من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات ويتم اللجوء إليها عندما تغني الباحث عن كافة وحدات المجتمع (السعدي، 02) .

ونظرا لتركيز الدراسة حول التعليم المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين على مستوى حاضنة الأعمال. حيث كان مجتمع البحث في الدراسة الحالية متمثلا في الطلبة أصحاب المشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة في جميع التخصصات و المستويات بجامعة محمد بوضياف المسيلة وعليه ، فقد تم أخذ عينة بحجم 60 مفردة بنسبة



30%، من المجموع الكلي الذي قدر ب 214 طالب و طالبة و قد وزعت عليهم الاستمارة الاستبيان و قد استرجعت منها 60 أي بنسبة إستجابة 100%.

4-1- خصائص العينة:

الجدول رقم (07) : يبين المعلومات الشخصية لمجتمع البحث

المجموع	النسبة المئوية	التكرارات	المعلومات الشخصية
%100	%46.7	28	01الجنس ذكر
	% 53.3	32	أنثى
%100	%78.3	47	السن - أقل من 30 سنة
	%20	12	- من 30 - 40
	%1.7	1	- أكثر من 40
%100	%38.3	23	التخصص - كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
	%6.7	4	-كلية الإقتصاد
	%5	3	- كلية الحقوق
	%23.3	14	- كلية العلوم و التكنولوجيا
	%26.7	16	- كلية علوم الطبيعة و الحياة
%100	%50	30	المستوى - ليسانس
	%41.7	25	- ماجستير
	%8.3	5	- دكتوراه

- من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 53.3% من أفراد العينة من الإناث مقابل 46.7% من أفراد العينة الذكور وهذا يعود إلى التوجه العام لفئة الإناث نحو التعليم المقاولاتي لكون المرأة أصبحت تصب اهتمامها بالأعمال الحرة حيث يوفر العمل الحر الحرية فالمرونة في التنظيم وهذا يدفعهم لتعلم كيفية



إدارة المشاريع والشركات الصغيرة والكبيرة كذلك الثقافة التعليمية وتحفيز النساء على الاستقلال المالي وتشجيعهم على إدارة مشاريعهن الخاصة بالإضافة إلى احتياج النساء التي ترغب في مسرحتها المهنية إلى الدعم والمساعدة في تعلم المهارات والأدوات اللازمة لإدارة مشاريعها المستقبلية بنجاح لتحقيق تغييرا وتحسينا في مجال العمل الذي يعمل به، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة قد يكون لها تأثيرا إيجابيا على المجتمع المحلي والاقتصاد المحلي. و هذا ما أكدته دراسة " بربري و كريفار تحت عنوان نحو تبني ثقافة المرأة المقاولاتية في الجزائر " . فحسب ما جاء في النظريات السوسيولوجية نجد أن المرأة لم تحظ باهتمام واسع، حيث كانت معظم قضايا المرأة تأتي ضمن موضوعات الزواج والأسرة، لما كانت الاعتقادات السائدة بخصوص المرأة في المجتمعات تحت مقولة أن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة، فنجد أن النظرية الاجتماعية النسوية تركز على أن النساء يجب أن يأخذن بعين الاعتبار قدراتهن ومهاراتهن ويعملن على تحقيقها بما يتماشى مع رغباتهم الشخصية، وعدم الانحياز لوجهات المجتمع الذكوري، التقليدي، وترى هذه النظرية أن التوجه للمقاولاتية يوفر للمرأة الاستقلالية في العمل والتحكم بمسار حياتها المهنية وكذلك نظرية التمكين الاقتصادي؛ أي أن تمكن المرأة اقتصاديا يساعدها على الاستقلالية المادية والقيادة في الأعمال، بحيث أن هذه النظرية تنطلق من فرضية أن النساء غالبا ما يتعرضن للتمييز في العمل وعدم تمكينهن مهنيا، مما يؤثر على فرصهن للحصول على وظائف وتطوير مهارتهن ، وتعتبر المقاولاتية إحدى الطرق لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة والمساهمة في التنمية المجتمعية والاقتصادية، والتأكيد على دور المرأة في تحقيق الابتكار التنظيمي، وهو ما يؤكد أول تقرير نشر في الولايات المتحدة حول دور المقاولاتية النسوية من طرف center for women research . في سنة 2005 "أن النساء الأمريكيات أسسن حوالي 10.6 مليون مؤسسة أي ما يعادل 47.7%

من المؤسسات التي تم إنشاؤها في تلك الفترة محققة رقم أعمال يقدر ب 2.5 ترليون" (تهميش).

- أما بالنسبة لمتغير السن وجدنا أن 78.3 % من أفراد العينة أقل من 30 سنة وهذا لكونهم طلبة حيث يبدأ سن الالتحاق بالجامعة من سن 18 التي تتميز بالرغبة وهي الفئة الشباب من أفراد العينة مقابل 20% من نسبة الفئة العمرية 30 إلى 40 و 1.7% من نسبة الفئة العمرية أكثر من 40 % وهذا راجع إلى رغبتهم في العمل في مجال ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الشغف بالابتكار والتطوير ورغبتهم في تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع حقيقية كذلك الحاجة إلى تطوير مهاراتهم في مجال الإدارة والتخطيط والتسويق، التمويل والتفاوض لتحقيق النجاح في مشروعاتهم وأيضا الانتشار الكبير لثقافة ريادة الأعمال من قبل الدول والتشجيع عليها قبل المؤسسات التعليمية الحكومية والأهم من كل



هذا توفير العديد من البرامج التعليمية المتخصصة في ريادة الأعمال والمشاريع الناشئة لهذه الفئة العمرية ، ويمكن تفسير ذلك حسب نظرية النمط التكنولوجي والتي تسير بدورها إلى أن الفرد يتضمن على مستوى المهارات الشخصية والثقافية الخبرات الأسس المناسبة للمشاركة في المشاريع الناشئة، وخاصة فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والابتكارات الشبكية التي تدعم ريادة الأعمال والابتكار، ووفقا لاستبيان أجراه برنامج الأمم المتحدة للتنمية " UNDP " في المنطقة العربية، فإن غالبية النساء يرون في ريادة الأعمال " فرصة لبناء مستقبلهم وأكثر من 40 % منهم يرون أن هذا هو الخيار الوحيد للحصول على عمل بعد التخرج وكذا وفقا لتعزيز "مؤسسة كافانو" في المملكة المتحدة، فإن 55 % من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عاما لديهم رغبة في تأسيس عملهم الخاص.

• فنلاحظ من الجدول اعلاه أن أغلبية العينة المبحوثة هم من فئة المستوى التعليمي الليسانس و الماستر حيث بلغت نسبة الطلبة المنخرطين في حاضنة الأعمال من مستوى الليسانس 50% تليها نسبة 41.7% من طلبة الماستر .يمكن إعتبار أن طلاب الليسانس و الماستر يجدون لوائح التعلم ضمن حاضنات الأعمال فرص تدريب أكبر، و التي تتيح لهم كسب الخبرات العلمية من خلال العمل مع شركات ناشئة و التعلم من خلال تجارب الآخرين .بالإضافة إلى ذلك ، فإن حاضنات الأعمال تتيح للطلاب فرضا للتواصل مع مؤسسي الشركات و المستثمرين و كذلك إلى الحصول على المشورة و التوجيه في عملهم . و يمكن لبعض الحاضنات الإهتمام بمختلف الشرائح العمرية و المهنية الجديدة المثيرة للاهتمام بطرق مخصصة وتشمل : تقديم منح دراسية و دعم مالي للطلاب وتوفير نماذج الأعمال التجارية الناجحة و التعليم على أمثلة ناجحة في صناعة المقاولاتية و التخصصات الأخرى و اقتراح برامج تدريبية مختلفة و عروض توجيهية مخصصة لهذه الفئة الطلابية (الليسانس و الماستر) تضمن تطوير مهاراتهم التكنولوجية و الإدارية.

• أما بالنسبة لطلبة الدكتوراه فقد قدرت النسبة ب8.3% من أفراد العينة و نفس ذلك بأنهم غالبا ما تتطلب فترة طويلة من الدراسة و البحث و التخصص في مجال معين ،وهذا يعني أن الطلاب قد يمضون الكثير من الوقت في الدراسة قبل أن يدخلوا في عالم المقاولاتية و المؤسسات الناشئة بالإضافة إلى أنه من الممكن أن تكون الأبحاث التي يقوم بها طلاب الدكتوراه تأخذ اتجاهات أكاديمية محددة ، و قد يفضلون العمل في مجال التدريس و البحث الأكاديمي.



نلاحظ من الجدول اعلاه أن أغلبية العينة المبحوثة هم من طلبة تخصص كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بنسبة 38.3% حيث يمكن أن نفسر ذلك بقدرة طلاب تخصصات العلوم الإنسانية والإجتماعية مع العملاء وفهم احتياجاتهم بشكل أفضل، وذلك ما يجعلهم يتمتعون بمهارات التواصل والتفاعل الإجتماعية التي تعتبر من العوامل الأساسية لنجاح أي مشروع أو عملية تجارية وهذا ما يتخصص بيه طلبة الذين مثلون أكبر عدد من تكرارات بالإضافة إلى أن أغلب التخصصات يدرسون التخطيط والإدارة والعلاقات العامة والإتصالات وغيرها وهي المهارات يمكن لطلاب العلوم الإنسانية والإجتماعية وتطبيقها على الصعيد العملي بشكل أكبر تقابلها نسبة 26.7% من طلبة كلية العلوم الطبيعية والحياة 23.3% من كلية العلوم والتكنولوجيا و الحياة وهذا راجع إلى أن هذه التخصصات التقنية تتميز بكونها قابلة للتحويل بسهولة إلى تطبيقات تجارية ناجحة و تجسيدها على أرض الواقع بالإضافة إلى توفر الدعم المادي و التدريب و التوجيه و المشورة التجارية من قبل حاضنة الأعمال. في حين أن نسبة 6.7% من كلية الإقتصاد و 5% كلية الحقوق و هذا راجع لكوم أن طلبة الحقوق لايمكنهم إنشاء مشاريع خاص بيهم التي تخدم تخصص القانون

II. بعض القواعد والقياسات الإحصائية :

تم الإعتماد في تبويب بيانات هذه الدراسة وتحليلها من أجل الوصول إلى النتائج على :

- الأسلوب الوصفي : لمعالجة المعطيات الكمية الناتجة عن تطبيق استمارة البحث

وتتمثل أدوات الإحصاء الوصفي في :

أ. لتكرارات والنسب المئوية: التي تعبر عن استجابات المبحوثين عن عبارات الإستمارة .

ب. الأسلوب الإستدلالي: للإجابة على تساؤلات الدراسة وإختبار صحة فرضياتها، تم الإستعانة والإعتماد

على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss إصدار 21 ، في تفرغ بيانات

الاستمارة وتبويبها، حيث تم الإكتفاء بحساب :

ت. اختبار كا 2 (key deux) : لحسن المطابقة لمعرفة الفروق بين عبارات الإستمارة .

III. التعريف بميدان الدراسة :

يقصد به بحدود الدراسة الإطار الزمني والبشري والجغرافي الذي يتم العمل في إطاره في مجال ذلك

الدراسة وتكمن أهمية حدود الدراسة في أنها تضع صورة شاملة للظروف التي جرت فيها الدراسة و قد

حددت مجالات الدراسة كالتالي :



1. المجال الجغرافي:

يعكس هذا البعد في مدلوله المفاهيمي نطاقه الجغرافي إلى يحوي مجتمع البحث، تم تضمينه في إطار طبيعة الموضوع وخصائص المنهج كمعطيات بحثية إلى إجراء الدراسة الميدانية ب(حاضنة الأعمال) الواقعة ب: (القطب الجامعي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة) وللتعرف أكثر على المؤسسة تم تواصل مع مدير الحاضنة الأعمال للحصول على المعلومات الكافية وقد قدم لنا بطاقة فنية تحتوي التعريف بالمؤسسة كالبريد الإلكتروني و رقم الهاتف و نمطها إضافة إلى باقي المعلومات التي تعرفنا بشكل أدق عن حاضنة الأعمال.

1-نبذة عن حاضنة الأعمال :

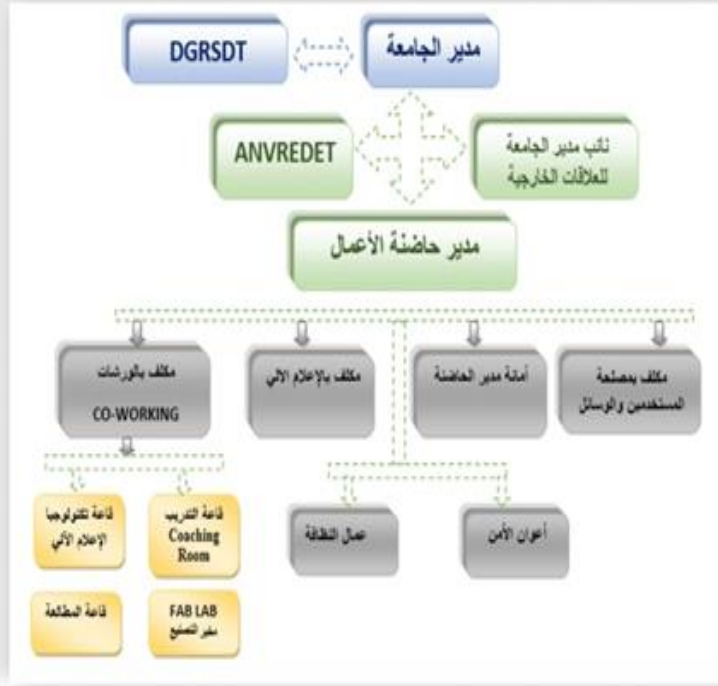
تعود فكرة انشاء الحاضنة على مستوى جامعة المسيلة الى تظاهرة الجامعة الخريفية يوم 12 / 13 ديسمبر 2018 اين اعطى مدير جامعة محمد بوضياف الموافقة المبدئية على انشاء الحاضنة باعتبارها مشروعا ذو ابعاد اقتصادية واجتماعية للجامعة. وقد عين الدكتور: مير أحمد كمدير لها، وقد تم اعتمادها من قبل مجلس ادارة الجامعة، حيث وافق اعضائه بالأغلبية الساحقة على مشروع انشاءها.

2- الهيكل التنظيمي للحاضنة: يوضح لنا المخطط التالي الهيكل التنظيمي للحاضنة



الشكل رقم (02) يوضح الهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال

الهيكل التنظيمي للحاضنة



المصدر: حاضنة الأعمال مسيلة

3-أهداف الحاضنة:

- زيادة فرص نجاح المشاريع الجديدة
- تحويل البحوث الى منتجات قابلة للتسويق
- تحقيق التكامل الصناعي بين مختلف المؤسسات
- تحقيق تنمية سوسيو-اقتصادية
- تدعيم مهارات وابداعات الشباب
- توفير بيئة ملائمة تحمي المشاريع الجديدة



4- مهام الحاضنة:

- * تنمية فكر ريادة الأعمال (المقاولاتية) للأسرة الجامعية من طلبة وأساتذة وحتى من خريجي الجامعة للسنوات الماضية.
- * تحويل الأفكار الناضجة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وذلك بالتنسيق الثلاثي بين الحاضنة والشريك الاقتصادي وصاحب الفكرة.
- * القيام بتقارير الخبرة للشركاء الاقتصاديين للجامعة .
- * دفع حاملي الأفكار إلى المساهمة المالية في إنشاء مشاريعهم الخاصة، وذلك حتى تكون لديهم جدية في إنجاح مشاريعهم .

5- اتفاقيات الشراكة والتعاون مع المؤسسات الاقتصادية :

- * اتفاقية تعاون مع الوكالة الوطنية لتنمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية (Anvredet)
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مديرية الصناعة والمناجم بالمسيلة
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة حضنة حليب
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة صيانة العتاد الصناعي (MEI)
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة ماغراب بايب
- * اتفاقية شراكة مع مؤسسة حضنة صولار
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة قناعة للصناعات الغذائية
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة SARL VISION-TEK
- * اتفاقية شراكة وتعاون مع مؤسسة حضنة للبيئة والرسكلة

6- أنشطة حاضنة اعمال المسيلة:

- * تنظيم دورات تدريبية في مجال الملكية الفكرية بالتنسيق مع INAPI
- * تنظيم ملتقى دولي حول دور المؤسسات الناشئة في تحقيق الاقلاع الاقتصادي المنشود 2020/07/08.
- * تنظيم دورات تدريبية في التسويق، المناجمنت، دورات في BMC الذكاء الاصطناعي، اعداد مواقع الويب، التطبيقات الذكية بحجم ساعي سنوي 72 ساعة.
- * المشاركة في المسابقة الوطنية لأحسن فكرة مبتكرة في مجال الجامعات الذكية والمنظمة من طرف ANVREDET بجامعة قسنطينة 02 يوم 1-2 ديسمبر 2019 والحصول على المرتبة الرابعة .



- * التحضير لاختيار احسن فكرة مقاولاتية مبتكرة بمكتب السيد الامين العام للولاية من خلال تشكيل لجنة تضم اساتذة وبعض الاطارات من الولاية مهمتها التحضير لانتقاء الافكار المبتكرة.
- * القيام بالعديد من الزيارات الميدانية لمختلف معارض المؤسسات الناشئة المنظمة من مختلف القطاعات الوزارية
- * المشاركة في الندوة الوطنية حول المقاولاتية بالجزائر العاصمة يوم 05 فيفري 2020 والتي نظمها المنتدى الجزائري للشباب والمقاولاتية من قبل مدير الحاضنة.
- * المشاركة في مختلف التظاهرات التي نظمتها وزارة المؤسسات الناشئة منذ 2020
- * تنظيم دورات تدريبية متخصص حسب طبيعة المشاريع المحتضنة في مجال البيولوجيا، التكنولوجيا، الاعلام الالي... الخ حجم ساعي زاد عن 56 ساعة سنة 2021
- * المشاركة في المسابقة الوطنية لاختيار احسن فكرة ناشئة والمنظمة من قبل ANVREDET بجامعة البليدة وذلك بتاريخ 05/04 مارس 2020 والحصول على المرتبة الثانية
- * تنظيم 12 ندوة وطنية في مجال ريادة الاعمال، المؤسسات الناشئة، الابتكار بعنوان جامعة الابتكار مارس 2021
- * المشاركة في مسابقة UN PROJET UN BREVET المنظمة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وحصد اربعة مراتب من بين احسن المشاريع
- * بتاريخ 20 مارس 2020 المساهمة في انتاج المطهر المستخدم ضد انتشار فيروس كورونا بالشراكة مع مؤسسة حضنة للبيئة والرسكلة ومخبر كلية العلوم
- * بتاريخ 22 مارس 2020 القيام بحملة تحسيسية وتوعوية تحت شعار "صحتنا في نظافة بيئتنا" بمديرية البيئة للولاية ومخابر الجامعة وشركة حضنة للبيئة و الرسكلة
- * بتاريخ 02 أفريل 2020 الإعلان عن ورشة التدريب القيادي وريادة الأعمال حول استراتيجيات التسويق الرقمي للمؤسسات الناشئة
- * المشاركة في الندوة الوطنية الافتراضية باستخدام تطبيق ZOOM والمنظمة من قبل المركز الجامعي لغليزان والموسومة ب: سبل الانعاش الاقتصادي بعد جائحة كورونا يوم 09 جوان 2020 .
- * المشاركة في الملتقى الوطني حول المقاولاتية المنظم من قبل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة وباستخدام تطبيق meeting يوم 14 جوان 2020



* تنظيم دورة تكوينية باستخدام تقنية التحاضر عن بعد بالشراكة مع المعهد الوطني للملكية الصناعية INAPI والمنظمة العالمية للملكية الفكرية OMPI بعنوان كيف تدور براءة اختراعك.

* تنظيم تظاهرة جامعة المسيلة جامعة المؤسسات الناشئة بتاريخ 04 و 05 فيفري 2020 والتي تخلها تنظيم مسابقة اختيار احسن ثلاث افكار ناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي وبمشاركة 08 جامعات وطنية وحضور اكثر من 200 طالب وباحث و61 فكرة مبتكر

* تاريخ 11 مارس 2020 تنظم الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية ANVREDET بالتعاون مع جامعة محمد بوضياف بالمسيلة من خلال حاضنة الأعمال ، مسابقة وطنية لأحسن ثلاثة أفكار مبتكرة (ID TOUR تم تأجيله إلى تاريخ لاحق بسبب وباء كورونا).

* تنظيم ندوة افتراضية وطنية باستخدام تطبيق meeting حول كفاءات المساهمة في الحد من جائحة كورونا، اذ شارك في الندوة ازيد من 52 خبير من داخل الوطن وخارجه ومن 12 جامعة جزائرية .

* تنظيم ندوة افتراضية وطنية وثانية باستخدام تطبيق meeting بمناسبة اليوم العالمي للبيئة المصادف 05 جوان 2020 حول سبل التخلص من النفايات الطبية المستخدمة للوقاية من فيروس كورونا المستجد بطرق صديقة للبيئة ومن خلال انشاء مؤسسات ناشئة خضراء (بيئية) بمساهمة مديرية البيئة لولاية المسيلة ومؤسسة حضنة للبيئة والرسكلة.

2- المجال البشري للدراسة: تضمن كل ما يتعلق بخصائص ومواصفات العينة التي سيتم أخذها من

مجتمع الدراسة (غربي ، 2006) ويقصد بالمجال البشري تحديد مجتمع البحث و قد يتكون هذا المجتمع من جملة أفراد عدة جماعات إقتصر المجال البشري في هذه الدراسة على طلبة المشاريع المبتكرة ومؤسسات الناشئة وذلك في إطار القرار 1275 لجميع التخصصات ومستويات (ليسانس - ماستر).

3- المجال الزمني للدراسة:

بعد الموافقة الفعلية على موضوع الدراسة من طرف قسم علم اجتماع تلتها عملية البحث عن أدبيات الموضوع في المكتبات و المكتبات الإلكترونية من أجل تحديد المراجع العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة كما قمنا بدراسة إستطلاعية بميدان الدراسة بتاريخ (06-05-2023) من أجل إستطلاع على رأي الطلبة حول موضوعنا ليتم بعدها توزيع الإستبيان على مجتمع البحث (البالغ عددها 60) من يوم 09-05-2023 وتم استرجعها

2023-05-21



خلاصة الفصل :

لقد تطرأت الباحثة في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم الإعتماد عليها في دراسة موضوع التعليم المقاولاتي و علاقته بالإبتكار التنظيمي لدى طلبة المشاريع المبتكرة ، حيث قامت بتوضيح الأسس المنهجية للدراسة التي تم إستخدامها و التعرف على أهم الأدوات التي وظفت في جمع و عرض و تحليل مختلف بيانات الإستمارة الميدانية التي تم توزيعها على طلبة المشاريع المبتكرة و المؤسسة الناشئة ضمن القرار 1275 في حاضنة الأعمال لجامعة المسيلة ، و تفسيرها في ضوء مختلف النظريات و الدراسات التي قام بها العديد من الباحثين في موضع دراستنا ، كما شرحت بعرض مفصل لكيفية اختيار العينة و خصائص أفرادها من أجل التعرف على المبحوثين ، و قد ساعدتنا هذه الأدوات في معالجة الموضوع و الوصول الى المرحلة الأخيرة من البحث و المتمثلة في تحليل المعطيات و تفسير البيانات .

و قد كان هذا تمهيدا للفصل التالي الذي سنحاول فيه التحقق من صحة فرضيات الدراسة انطلاقا من النتائج المتوصل إليها خلال هذا الفصل للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها.

الجانب الميداني

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل و تفسير البيانات

1-1- محور المهارات الشخصية و الإبتكار

1-2- محور المهارات التقنية و الإبتكار

1-3- محور المهارات الإدارية و الإبتكار

2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

2-1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى

2-2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

2-3- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالث

2-4- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة

تمهيد:

بعد التناول النظري لمتغيرات الدراسة وللتحقق منها ميدانيا يأتي هذا الفصل لعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة حتى يأخذ البحث صيغته العلمية والموضوعية، وللإجابة عن مختلف الأسئلة، التي يطرحها هذا الموضوع و ذلك بالنزول إلى الميدان ، و بالتالي مطابقة الدراسة النظرية بالواقع المعاش لفئة المبحوثين، من خلال عرض أهم القضايا التي تمت معالجتها في ضوء الجانب النظري ومن خلال المقاربة النظرية والدراسات السابقة .



1- عرض و تحليل و تفسير البيانات:

1-1- محور المهارات الشخصية والإبتكار

الجدول رقم (08): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التجديد في أساليب العمل وإنجاز الأعمال بطريقة مبتكرة،

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 01
دال عند (α=0.01)	0,000	91.900	2	35.0	20.0	%92	55	موافق
				-17.0	20.0	%5	3	محايد
				-18.0	20.0	%3	2	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (01) من الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه وجدنا أن نسبة 92 % من أفراد العينة يوافقون على أن التجديد في أساليب العمل يسمح بإنجاز الأعمال بطريقة مبتكرة، مما يدل على أن طلبة المشاريع يعملون على تحسين أداء المؤسسة ورفع كفاءتها وتطوير مزايا تنافسية في السوق، مقابل نسبة 5 % وهذا يعود لكونهم مازالو في بداية بناء المشاريع الابتكارية ولهذا يغيب عنهم أثر هذه الوسائل في عملية التجديد والابتكار فهم ليسوا متأكدين من وجود أو عدم فعالية هذه الأساليب والتجديد فيها في عملية الابتكار لهذا ذهبوا إلى الحياد ، و قد أكد كونلو وواتسابو في كتابهما "القيادة المتميزة" أن التجديد يتيح للقادة فرصا على كل المستويات أن يمنحو مؤسستهم مجالا لدعوة جميع الموظفين في عملية التطوير ،كما أن التجديد يخلق للمؤسسة هدفا عظيما يدفع التغييرات و يحث المشاركة في أكثر المؤسسات تعقيدا . وقد أشارا أيضا إلى أن أفضل نقطة نبدأ منها هي التجديد الذي يحدث بالفعل ، فمن الضروري أن نبرز الإنجازات المبدعة التي نملكها بالفعل حتى تتبين ماهية العملية. في حين نجد نسبة 3% من أفراد العينة غير موافقين على كون التجديد في الأساليب يسمح بإنجاز الأعمال بطريقة مبتكرة وهي الفئة التي غالبا ما تدخل ضمن

فئة المقاومين للتغيير التنظيمي، حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 91.900 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (09) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين المثابرة على تحقيق أهداف المؤسسة وإيجاد طرق جديدة لتطوير العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	الفرق بين			بدائل الإجابة على السؤال رقم 02	
			الدرجة الحرة	التكرار المتوق	النسبة المئوية		
			36.0	20.0	%93	موافق	
			-16.0	20.0	%7	محايد	
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	97.600	2			غير موافق	
				////	%100	60	الإجمالي

المصدر: عبارة رقم (02) من الإستمارة

من خلال نلاحظ بأن نسبة 93 % من أفراد العينة توافق على أن المثابرة على تحقيق أهداف المؤسسة تدفع لإيجاد طرق جديدة لتطوير العمل، فالمثابرة تعتمد على عوامل مثل الرغبة القوية لتحقيق الهدف ، و الإحساس بالتحدي الذي يشجع على بذل المزيد من الجهود ، و الاعتقاد المثلث بأن الجهود ستؤدي إلى نتائج إيجابية و تعتبر نظرية "نموذج نظرية الهدف" Goal Setting theory واحدة من النظريات المهمة في موضوع المثابرة و تحقيق الأهداف ، و التي ترجح أن وجود أهداف واضحة و محددة يزيد من الإنتاجية و الإبداع و الأداء العام للفرد و تزيد كذلك من المثابرة ، حيث يجد الفرد دافعا لزيادة جهوده من أجل تحقيق هدف محدد (نظرية العلاقات الانسانية) . في المقابل نجد أن 7% قد أجابوا ب " محايد" وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالإتجاه العام للإجابات، حيث وجدنا أن قيمة k^2 قدرت ب 97.600 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين الإهتمام بالتفاصيل في العمل والتعرف على العناصر التي تحتاج إلى التطوير.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	الفرق بين			التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبرة رقم 03
			الدرجة الحرية	التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع				
				32.0	20.0	%87	52	موافق	
				-13.0	20.0	%11	7	محايد	
				-19.0	20.0	%2	1	غير موافق	
				////		%100	60	الإجمالي	
دال عند ($\alpha=0.01$)	0,000	77.700	2						

المصدر : عبارة رقم (03) من الإستمارة

يمثل الجدول أعلاه نسبة 87% من أفراد العينة يوافقون على أن " الإهتمام بتفاصيل في العمل يؤدي إلى معرفة العناصر التي تحتاج إلى تطوير " يعني هذا الانتباه الشديد إلى كل التفاصيل الدقيقة و الصغيرة و التي يمكن أن تؤثر على العمل، ومن خلال التركيز على الإشيء الصغيرة يمكن ملاحظة الأخطاء والنواقص والتحسينات ومن ثم يمكن تصحيحها او تطويرها وتحسينها . وفي الواقع يؤدي إلى تحري الدقة والتميز في العمل، مما يتيح فرضا لتحديث الأساليب والعمليات والمنتجات والخدمات . ونظرا لأن العمل يتكون من العديد من العناصر المختلفة، يتعين تحديد العناصر التي تحتاج إلى تطوير وتحسين، فعند الإهتمام بالتفاصيل في العمل يمكن معرفة النواقص ومواطن الخلل في العمل ومن ثم يمكن التركيز على تطوير هذه العناصر . بالإضافة إلى ذلك، يمكن اكتشاف المشاكل التي تؤثر على الكفاءة والإنتاجية وتساعد في تطوير عملية العمل لتحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية. وقد وضع هانري فايول عددا من الوظائف الإدارية من بينها التنظيم وهذا بوضع خطط مع بعضها البعض لتنفيذها . وتشمل عملية التنظيم الموارد بشقيها البشري و المادي وخلق الهيكل التنظيمي والعلاقات المتبادلة وتوفير المراقبة المستمرة. في المقابل نجد نسبة 11% من أفراد العينة غير موافقين و 2% غير موافقين. حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 77.700 عند درجة حرية وهي قيمة دالة عند $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (11): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول علاقة بين القدرة على العمل ضمن فريق و العصف الذهني

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	الفرق بين			التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 04
			درجة الحرية	التكرار المشاهد	التكرار المتوقع				
				29.0	20.0	%82	49	موافق	
				-10.0	20.0	%17	10	محايد	
				-19.0	20.0	%1	1	غير موافق	
				////		%100	60	الإجمالي	

المصدر: عبارة رقم (04) من الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب الإجابات أفراد عينة الدراسة متجهة نحو " موافق " بنسبة 82 % على أن القدرة على العمل ضمن فريق يساعد في إنتاج أفكار جديدة وهي دلالة على أن استخدام العصف الذهني يعتبر تقنية يستخدمها الأفراد أو المجموعات لتوليد الأفكار و الحلول الجديدة و الإبداعية لمجموعة من مشاكل و لتعزيز الإبداع و الابتكار و تحسين جودة الحلول التي يتم تطبيقها في مجالات مختلفة، في حين أن نسبة 17 % من أفراد العينة كانوا محايدين حسب تصريحات بعض الطلبة من خلال توزيع الاستبيانات على أنهم يرون أن العمل الفردي أفضل بكثير من العمل ضمن جماعة، وقد يكون سبب ذلك راجع إلى عدم وجود رؤية واضحة أي أنه عندما لا يتم تحديد الأهداف و الرؤية بشكل واضح ومفهوم ، فإنه يصعب على الفريق إيجاد تقارب للأفكار و إنتاج أفكار جديدة بالإضافة إلى عدم وجود تواصل فعال بمعنى آخر عندما لا يتمكن أفراد الفريق من التفاعل و التواصل بشكل فعال ، فإن هذا يعيق القدرة على إنتاج أفكار جديدة و تفكير إبداعي . و بالتالي فإن هناك العديد من النظريات التي تناولت موضوع العمل الجماعي داخل المؤسسات و ذلك لمدى أهميته ، و وفقا لنظرية (Z) للعالم Ouchi والتي تهتم بالجوانب الإنسانية لدى العاملين حيث اعتبر أن العاملين هم أهم عنصر في المؤسسة والاهتمام به وحل مشكلة الاجتماعية بالإضافة إلى العمل الجماعي وتوحيد الجهود وخلق روح الجماعة يحقق أكبر قدر من الفاعلية في الأداء.

و كذلك حسب نظرية التبادل الإجتماعي Social Exchange Theory فإنه يتم بناء الثقة و العلاقات الإجتماعية العميقة داخل المؤسسات من خلال عملية التبادل ، و يتطلب ذلك تبادل الجهود و الموارد بين الموظفين ، حيث تؤثر هذه العلاقات الإجتماعية على إنتاجية العمل الجماعي و تحقيق الأهداف المشتركة . بالمقابل نجد أن نسبة 17% من أفراد العينة محايد و نسبة 1% غير موافقين . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 65.100 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (12) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التحلي بروح المخاطرة و عملية إكتشاف أسواق جديدة للمشروع

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 05
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	52.300	2	26.0	77%	46	موافق
				-9.0	18%	11	محايد
				-17.0	5%	3	غير موافق
				////	100%	60	الإجمالي

المصدر : سؤال رقم (05) من الإستمارة.

يشير الجدول أعلاه أن نسبة 77 % من أفراد العينة يوافقون على أن التحلي بروح المخاطرة يسهل عملية إكتشاف أسواق جديدة للمشروع، و توسيع نطاق الأعمال بوضع خطط إستراتيجية تهدف إلى تحديد المخاطر المتوقعة في الأسواق المستهدفة ، و تقييم مدى استعداد المشروع أو المؤسسة لتحمل هذه المخاطر . كما يمكن إستخدام الأدوات التحليلية و التنبؤات المستقبلية لتحديد فرص النمو و التوسع في الأسواق الجديدة ، بالإضافة إلى أن الروح الريادية و الإستعداد للمخاطرة ضروريان لإكتشاف الفرص الجديدة و تحقيق النمو و التوسع. و بالتالي فإن التحلي بروح المخاطرة يتطلب إتخاذ القرارات الصائبة و الناجحة في كل مرحلة من مراحل العمل .

كما تشير نظرية المخاطرة الإقتصادية إلى أنه كلما زادت المخاطرة زادت أرباح المستثمرين المحتملة ، و يقوم المستثمرون بتحليل المخاطر المرتبطة بالإستثمارات المالية و تحديد العوائد المحتملة منها قبل أن يقرروا الإستثمار.

في المقابل فقد بلغت نسبة الإجابة بمحايد من أفراد العينة 18% و 5% من أفراد العينة غير موافق على كون التحلي بروح المخاطرة يزيد من اتخاذ القرارات الصائبة وهو التيار المحافظ الذي يرى في المخاطرة مغامرة غير محسوبة العواقب ويمكن تؤدي بصاحبها إلى التهلكة، حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 52.300 عند درجة حرية 2 عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (13) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حو العلاقة بين إدارة الوقت و تنظيم الفكر الإبتكار

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 06
دال عند ($\alpha=0.01$)	0,000	92.500	2	35.0	20.0	%92	55	موافق
				-15.0	20.0	%8	5	محايد
				-20.0	20.0	%0	0	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (06) من الإستمارة.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الإجابات حول القدرة على إدارة الوقت تنمي وتنظم الفكر الإبتكاري متجهة نحو الإجابة ب"موافق" بنسبة 92 % وهي دلالة على أن القدرة على إدارة الوقت يمكن أن تحسن الفكر الإبتكاري ونفسر ذلك بكون إدارة الوقت بشكل فعال تتيح للفرد المزيد من الوقت والتركيز على الأفكار الإبتكارية وتطويرها، بالإضافة إلى ذلك قد تجعل الإدارة الجيدة للوقت أو التخطيط الفعال الفرد قادرا على تحديد أولويات ومواعيد نهائية للمهام وتنظيم البرامج وشروط العمل بشكل أكثر فعالية، مما يمنحه فرصة أكبر للتفكير بشكل إبداعي وتحقيق الأهداف بشكل أسرع وأنجح.

لذلك فإن القدرة على إدارة الوقت تعد مهمة جدا للأفراد والمؤسسات في تعزيز الفكر الإبتكاري وتطوير مهاراتهم الشخصية على وجه الخصوص. وحسب دراسة لـ Johnson , Blake بعنوان "استراتيجيات إدارة الوقت واستخدام الوقت التي تؤثر على النجاح المؤسسي من وجهة نظر مدراء الشركات غير الربحية" هدفت إلى التعرف

على وجهه نظر المدراء بالنسبة الى استخدام الوقت واستراتيجيات إدارة الوقت الفعال في ولاية جورجيا. و قد توصلت النتائج إلى وجود علاقات مهمة بين المتغيرات الديمغرافية، والمواقف، وسلوكيات إدارة الوقت وبين مخزون ممارسات إدارة الوقت وكانت عوامل في تطبيق تقنيات إدارة الوقت و بناءا على النتائج المذكورة، فقد جاء إدارة الوقت الفعال لتحسين النجاح المؤسسي والكفاءة، أما بالنسبة للأفراد الذين كانت إجاباتهم ب" محايد" فقد بلغت 8 % في حين انعدمت عند " غير موافق" . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 92.500 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

❖ نتائج بيانات المحور الثاني: المهارات التقنية والإبتكار.

الجدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القواعد التي تحكم الاستثمار والمبادرة في تبني المشاريع.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 07
				30.0	20.0	%83	50	موافق
				-10.0	20.0	%17	10	محايد
				-20.0	20.0	%0	0	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	70.000	2					

المصدر: عبارة رقم (07) الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 83% من أفراد العينة يوافقون على أن فهم القواعد التي تحكم عملية الاستثمار يشجع على المبادرة في تبني المشاريع الاستثمارية، ففهم القواعد المتعلقة بالأسواق المالية ومعرفة كيفية الاستفادة من هذه القواعد يجعل المستثمرين الجدد يشعرون بالأمان والثقة في البدء بالاستثمار، ومن خلال ذلك تساعد هذه المعرفة في تعزيز المبادرة في اتخاذ القرارات حول المشاريع الاستثمارية، كما أن فهم القواعد الخاصة بالاستثمار تساعد المستثمرين على فهم الاحتياطات المتعلقة بعمليات الاستثمار المختلفة ويمكنهم من تقليل

المخاطر المحتملة، نتيجة لذلك يمكن أن تشجع هذه المعرفة المستثمرين الجدد على المبادرة في اتخاذ الإجراءات الاستثمارية التي تحقق المكاسب الجيدة والأهداف المرجوة لذلك، وقد أشارت دراسة "تأثير سياسات الحكومة على الريادة و الاستثمار في البلدان النامية " على كون الحكومات يمكن أن تلعب دورا هاما في تشجيع المشروعات الإستثمارية من خلال توفير الدعم و التمويل ، و توفير بيئة الأعمال المناسبة للمشايخ التي تحتاج إلى تنمية . في المقابل حيث نجد أن نسبة 17% من أفراد العينة قد أجابوا بمحيادين . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 70.000 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (15) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين اتقان الأساليب و التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا و الأفكار المقاولاتية .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 08
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	66.100	2	29.0	20.0	%82	49	موافق
				-9.0	20.0	%18	11	محايد
				////		%100	60	غير موافق
								الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (08) من الإستمارة .

من خلال الجدول وجدنا بأن نسبة 82 % من أفراد العينة يوافقون على أن اتقان الأساليب والتقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات يسمح بتنمية الأفكار المقاولاتية، وهذا يفسر على أن التحسين المستمر للأساليب واستخدام التقنيات الحديثة والمبتكرة يؤدي إلى تنمية الأفكار المقاولاتية إلى مشاريع ناجحة، وهذا يعزز إمكانية تطوير الأفكار الريادية في مجال التكنولوجيا وتحويلها إلى مشاريع ناجحة ومبتكرة ، ويخلق لنا فرص العمل في الجانب الآخر و حسب ما جاء في نظرية الابتكار التكنولوجي أن البيئة المؤسسية المناسبة تساعد على تطوير المنتجات الجديدة بما في ذلك الإبتكارات التكنولوجية ، مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة في الحصول على حصة سوقية أكبر و زيادة الشركات المنافسة في السوق .

حيث يؤدي استخدام التقنيات الرقمية و الحديثة إلى مزيد من الانسيابية. وهو ما أكدته نظرية الإدارة الإلكترونية كون التكنولوجيا تساعد في تبسيط العمليات الإدارية و تعزيز الكفاءة في الأعمال التجارية ، مما يساعد في تحقيق الأهداف و تحفيز الأفكار المقاولاتية .في حين نجد أن نسبة 18% من أفراد العينة المبحوثة محايدين و يعود ذلك إلى عدم وعيهم بأهمية الأساليب الجديدة و التقنيات المبتكرة بالإضافة إلى صعوبة التعلم و الاستيعاب للأساليب الحديثة مما يؤدي إلى الإستسلام و عدم القدرة على الإستمرار في التعلم و بشكل عام فإن التقنيات الحديثة اصبحت ضرورة ملحة في عصرنا الحالي ، حيث أن تلك التقنيات تتيح فرصا كبيرة لتطوير المشاريع و الأعمال التجارية بطريقة مبتكرة و فعالة . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 66.100 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (16) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين بيئة العمل و إيجاد طرق جديدة لتطوير المنتجات

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 09
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	51.100	2	26.0	20.0	%77	46	موافق
				-11.0	20.0	%15	9	محايد
				-15.0	20.0	%8	5	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (09) من الإستمارة

يمثل الجدول أعلاه نسبة 77 % من أفراد العينة يوافقون على أن تحليل بيئة العمل من خلال تحديد الفرص ومعرفة التهديدات يساعد في اتخاذ طرق جديدة لتطوير المنتجات بما يتماشى مع متطلبات السوق والعملاء ، و هو ما يؤكد عليه تحليل SWot الذي يؤكد أن نجاح أي مشروع يقوم على معرفة نقاط القوة والضعف وتحديد الفرص ومعرفة التحديات والتهديدات التي تواجه المشروع، باعتبار أن معرفة التهديدات يمكن من وضع إستراتيجية للتعامل معها وتقاديبها بأفضل طريقة ممكنة وتحديث المنتجات بما يناسب التحديات الجديدة. و بالتالي فإن البيئة



المؤسسية هي التي تحفز على الابتكار في المنتجات و تدفع لتحسين المنتجات للحصول على الميزة التنافسية و الحفاظ على مكانة سوقية جيدة .

و تشير نظرية البيئة المؤسسية الحديثة إلى ان بيئة العمل تؤثر على تطوير المنتجات ، حيث أن العوامل المحيطة بالمنتج مثل الثقافة و التكنولوجيا و السوق تشكل بيئة المؤسسة و تؤثر على قدرتها في تطوير المنتجات أو تحسينها . و حسب تحليل من أجل تخطيك كما أن نسبة 15 % من أفراد العينة محايدين و نسبة 8% غير موافقين وهي الفئة التي تعتمد على النمط التقليدي في الأداء . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 51.100 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (17) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين معايير تقييم أداء المؤسسة و ضمان الإستمرارية و الأداء الجيدة

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 10
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	44.800	2	24.0	20.0	%73	44	موافق
				-8.0	20.0	%20	12	محايد
				-16.0	20.0	%7	4	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (10) الإستمارة

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 73 % من أفراد العينة يوافقون على وضع معايير تقييم أداء المؤسسة والموظفين يضمن الاستمرارية والأداء الجيد، وذلك لأنها توفر للمؤسسة التحكم في عملية الإنتاج وتطور الأداء والجودة ، وتوفر للموظفين إرشادات وتوجيهات لتحقيق الأهداف، و كذلك أن عند وضع معايير تقسيم الأداء يتم تحديد المبادئ والمعايير لتحقيق الأداء الجيد والعودة المرغوبة في العمل . بالإضافة إلى أن معايير الأداء الجيد يمكن أن تدعم الأداء الفردي و الجماعي للموظفين، و تساهم في تحسين أداء المؤسسة بشكل عام .وأيضا يمكن



للموظفين و المدراء تحديد الأهداف الفردية و الجماعية ، و تتبع تقدمهم و تحديد نقاط القوة و الضعف و إتخاذ التدابير اللازمة للتحسين .

و هذا و قد ما أشارت دراسة من قبل باحثين في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين أن تقييم أداء الموظفين يمكن أن يساعد في تحسين أداء المؤسسة و ضمان الإستمرارية ، كما أن التوجهات الإستراتيجية المحددة و القوام الزمنية المتعلقة بالمهام و التحديات يمكن أن تساعد في تحديد معايير تقييم الأداء. في حين نجد ان نسبة 20% من الأفراد محايدين و 7% . حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 44.800 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (18) : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين ان القدرة على إنشاء محتوى رقمي للمشروع و زيادة فعالية الابتكار

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 11
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	82.300	2	33.0	20.0	%88	53	موافق
				-14.0	20.0	%10	6	محايد
				-19.0	20.0	%2	1	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : سؤال الإستمارة رقم (11)

من خلال الجدول أعلاه وجدنا أن نسبة 88 % من أفراد عينة الدراسة يوافقون على ان القدرة على إنشاء محتوى رقمي للمشروع يزيد من فعالية الابتكار حيث يؤدي إلى زيادة الأرباح و يعزز من التسويق للمنتجات و الخدمات و يمكن من خلال المحتوى الرقمي التواصل مع العملاء و الإستجابة لإستفساراتهم بشكل سريع مما يساعد على بناء علاقة متينة ربحية و ثقافة تفاعلية بين المشروع و عملائه ،بالإضافة إلى أنه يساعد في الوصول للجمهور المستهدف بإنشاء محتوى رقمي جذاب و متميز الذي يساعد على جذب الإهتمام و الإنتباه للشركات و المنتجات و الخدمات التي تقدمها مع إمكانية الوصول إلى المستهدفين بسهولة، و بالتالي فالمحتوى الرقمي يؤدي

إلى زيادة الأرباح بشكل عام من خلال احتلال حصة أكبر من السوق ، فالتسويق له القدرة و سرعة عالية في الوصول إلى الزبائن في وقت قصير دون الحاجة إلى المقابلات و المكالمات الهاتفية و توزيع المنشورات .اذ يمكن البدء في إنشاء و تفعيل الحملة التسويقية سواءا كبيرة كانت أو صغيرة في ثوان و من أي مكان. و قد أشارت نظرية الإدارة الإلكترونية إلى أن التكنولوجيا تساعد على تبسيط العمليات الإدارية و تعزيز الكفاءة في الأعمال التجارية ،مما يساعد في تحقيق الأهداف و تحفيز الأفكار المقاولاتية. في حين أن الأفراد الذين أجابوا "محايد" فقد بلغت نسبتهم 10% و "غير موافق" 2 % فقط. حيث وجدنا أن قيمة k^2 قد قدرت ب 82.300 عند درجة حرية 2 وهي دالة عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (19) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين تكيف أساليب العمل مع المستجدات و البدائل المتعددة للمشروع الواحد

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	الفرق بين				بدائل الإجابة على العبارة سؤال رقم 12	
			درجة الحرية	التكرار المتوقوع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد		
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	64.300	2	29.0	20.0	%82	49	موافق
				-11.0	20.0	%15	9	محايد
				-18.0	20.0	%3	2	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (12) من الإستمارة

من خلال بيانات الجدول نجد أن هناك اتفاق عام بين إجابات أفراد عينة الدراسة بنسبة 82 % على أن تكيف أساليب العمل مع المستجدات و المتغيرات يساهم في خلق بدائل متعددة للمشروع الواحد أي أنها تعبر عن الأهمية الكبيرة لضرورة تحديث و تحسين لأساليب و الإجراءات المستخدمة في إدارة المشاريع ، بحيث يساعد ذلك في التأقلم مع التحديات و التغييرات التي يمكن أن تحدث خلال تنفيذ المشروع . و بالتالي ، يتم إيجاد بدائل متعددة تضمن النجاح و تحقيق لأهداف المشروع بالأفضلية المطلوبة كتبني أساليب تدريبية جديدة للموظفين لتسهيل استيعاب المتغيرات المختلفة أو التطوير تقنيات جديدة للتواصل بشكل أفضل مع العملاء و الشركاء

المختلفين وايضا تكييف الأساليب والإجراءات المستخدمة في إدارة المشروع مع المستجدات هو أساسي لضمان تحقيق نتائج إيجابية و تحطيم الحواجز التي قد تسبب توقف أو تاخير في إنجاز المشروع .و حسب دراسة أمحمد غربي حول إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تكييف التغيرات التكنولوجيا و قد توصل أن للمورد البشري دور اساسي و فعال في تكييف المؤسسة مع التكنولوجيا . فما يقابلها نجد أن نسبة ضئيلة قدرت بـ 15% من الأفراد المحايدين و نسبة شبه منعدمة من الأفراد الغير موافقين قدرت بـ 3%.

❖ نتائج بيانات المحور الثالث: المهارات الإدارية والإبتكار

الجدول رقم (20) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التحكم في الجوانب الأساسية في التسيير الإداري و خلق روح التنافس داخل المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 13
دال عند (α=0.01)	0,000	59.700	2	28.0	20.0	%80	48	موافق
				-11.0	20.0	%15	9	محايد
				-17.0	20.0	%5	3	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر: عبارة رقم (13) من الإستمارة

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 80% من أفراد العينة المبحوثة يوافقون على أن التحكم في الجوانب الأساسية في التسيير الإداري يؤدي إلى خلق روح التنافس داخل المؤسسة ، و ضمان جودة الخدمات والمنتجات المقدمة، فعندما يتم التحكم بشكل فعال في هذه الجوانب الأساسية يؤدي ذلك إلى خلق "روح التنافس" داخل المؤسسة ، أي يتم تعزيز الإتصال والتواصل الجيد بين الموظفين و الأقسام المختلفة و كذا تحفيز فريق العمل للعمل بتقان و انتظام لتحقيق الأهداف المحددة . و بشكل عام يمكن القول ان التحكم في الجوانب الأساسية في التسيير الإداري يتيح للمؤسسة إمكانية العمل بطريقة منتظمة، وتطوير مجموعة من الإجراءات والخطط الإدارية

الجدول رقم (22): يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القدرة على الإتصال وعملية تسويق المنتج

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	الفرق بين			التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 15
			درجة الحرية	التكرار	المتوقع					
				28.0	20.0	%80	48		موافق	
				-10.0	20.0	%17	10		محايد	
				-18.0	20.0	%3	2		غير موافق	
				////		%100	60		الإجمالي	

المصدر : عبارة رقم (15) من الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه وجدنا أن نسبة 80 % من أفراد عينة البحث يوافقون أن " القدرة على الإتصال الجيد يساهم في عملية التسويق المنتج بشكل جيد ". فالتسويق يتطلب القدرة على التواصل بشكل فعال مع الجمهور المستهدف ، وهذا يتطلب مهارات اتصال جيدة إذا كان الشخص قادرا على التواصل بشكل جيد مع الآخرين فسيكون قادرا على فهم إحتياجاتهم و رغباتهم و توجيه رسالته بشكل يلبي تلك الإحتياجات والرغبات . كما أن الإتصال الجيد يعزز و يقوي العلاقات بين الشركة و الزبائن ، مما يزيد من فرص النجاح في التسويق وزيادة حجم المبيعات، وبالإضافة إلى أن طريقة التواصل و مدى فعاليتها تؤثر بشكل حاسم على نتائج التسويق والمبيعات.

تعتبر عملية التسويق عملية إجتماعية تتطلب الإتصال بين الشركات و العملاء و بين العملاء أنفسهم، فالإتصال الجيد يلعب دورا مهما في عملية التسويق حيث يساعد الإتصال الجيد في بناء علاقات بين الشركة و العملاء و يعزز من مستوى الثقة بينهما ، و هذا يؤدي إلى جذب عملاء جدد ، كما يمكن أن يخلق تأثيرا إيجابيا في سوق المنافسة. فإذا كانت الشركة تقوم بالتواصل الجيد مع العملاء فهذا ينتج عنه زيادة في المبيعات و الأرباح المالية و من المرجح أن يكون هناك إحساس بالرضا العام بخدمات الشركة و بالتالي يزداد احتمال شراء المنتج و تكرار شراء المنتجات و حسب ما جاء في دراسة Mamtaj & Nigar التي هدفت إلى معرفة تأثير الإتصالات التسويقية على قرار الشراء خلال كوفيد وقد توصلت النتائج إلى كون الإتصالات التسويقية لها تأثير على كل

مرحلة من مراحل الشراء كما توصلت أيضا إلى أن الزبائن لديهم مشاعر إيجابية نحو المنصات الرقمية. في حين أن نسبة الأفراد الذين أجابوا "محايد" بلغت 20% لجهلهم بعمليات التسويق الحديث وما يؤثر عليه كعملية الإتصال، في حين غابت الفئة غير الموافقة على وجود العلاقة بينهما وهو ما يؤكد أهمية العلاقات اليوم وما تفرزه من وسط إتصالي يسمح بانتشار المنتج بشكل سريع وزيادة فرص التسويق. وجدنا قيمة k^2 قد قدرت 60.400 عند درجة حرية 2 عند قيمة $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (23) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التسيير الراشد و تحقيق المكاسب المادية لزيادة الإستثمار

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 16
دال عند $(\alpha=0.01)$	0,000	11.100	2	11.0	20.0	%51	31	موافق
				-1.0	20.0	%32	19	محايد
				-10.0	20.0	%17	10	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (16) من الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه وجدنا أن نسب "موافق" و "محايد" متقاربتين بحيث بلغت نسبة الموافقين 51% و المحايدين 32% من أفراد عينة البحث أن عبارة "فرض التسيير الراشد على المؤسسة يحقق مكاسب و أرباح مادية لزيادة المؤسسة". إن عملية التسيير الراشد والفعال للمؤسسة تساهم في تحسين وتحقيق الأهداف المحددة، بالإضافة إلى زيادة الأرباح وجذب المزيد من الاستثمارات. فعندما يتم تحسين كفاءة العمل وتنظيم العمليات، يتم تحسين إنتاجية المؤسسة وتحقيق مكاسب إضافية. كما أن برامج التسيير الراشد تساهم في تحديد الميزانية وصياغة الخطط الإستراتيجية للمؤسسة، مما يساعد في جذب المزيد من الاستثمارات وتحسين الجدوى المالية للمؤسسة. وبالتالي،

يمكن القول أن فرض تسيير راشد على المؤسسة يسهم في تحقيق نمو مستدام والوصول إلى مستويات عالية من الربحية وزيادة الاستثمارات. مقابل نسبة 17% من أفراد العينة غير موافقين حسب تصريح أغلب طلاب الحاضنة انهم لا يحبون القيود بمعنى مستقل بذاته باللغة العامية (منحبوش ليحكم فينا و يمدلنا الأوامر . حيث وجدنا أن إختبار كا² قد قدرت ب11.100 عند درجة حرية 2 .

الجدول رقم (24) : يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين التخطيط المحكم على المستوى القريب و المتوسط و التموثق الجيد للمشاريع

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على العبارة رقم 17
دال عند (α=0.01)	0,000	82.300	2	33.0	20.0	%88	53	موافق
				-14.0	20.0	%10	6	محايد
				-19.0	20.0	%2	1	غير موافق
				////		%100	60	الإجمالي

المصدر : عبارة رقم (17) من الإستمارة

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 88 % من أفراد العينة موافقون على أن "التخطيط المحكم على المستوى القريب والمتوسط يحقق النمو والتموثق الجيد للمشاريع" ، إذ أن التخطيط المحكم يعتمد على دراسة الأهداف والتحليل المناسب للمشروع، وتحديد استراتيجيات العمل الأمثل لتحقيق هذه الأهداف. ومن خلال تطبيق هذا التخطيط الاستراتيجي يتم التركيز على الجوانب القريبة والمتوسطة الأجل للمشروع، مما يسهل التنبؤ بالمخاطر والتحكم بها، ويزيد من فرص النجاح وتحقيق النمو المستمر للمشروع. بالإضافة إلى أن التخطيط المحكم يساعد على تحديد الموارد المتاحة بشكل دقيق، والتحكم فيها وإدارتها بطريقة فعالة ، و كذلك يساعد على تحقيق التموثق الجيد للمشروع والمساهمة في نجاحه بشكل مستمر؛ إذا يمكن القول أن التخطيط المحكم على المستوى القريب والمتوسط يعتبر أساسياً في تحقيق النمو والتموثق الجيد للمشاريع وزيادة فرص الاستثمار الناجح وهو ما يؤكد تحليل SWot

باعتبار أن التخطيط الاستراتيجي لأي مشروع على المدى القريب والمتوسط من خلال تحديد نقاط القوة والضعف ودراسة البيئة المحيطة يسهم في نجاح المشروع ونموه، في حين وجدنا نسبة 10% محايدين و 2% غير موافقين . حيث وجدنا أن قيمة كا² قدرت 82.300 عند درجة حرية 2 دال عند $\alpha=0.01$.

الجدول رقم (25) يوضح توزيع إجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين القرارات الإستراتيجية و آفاق الإبتكار

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين			بدائل الإجابة على العبارة رقم 18
				التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	
				35.0	20.0	%92	55
				-16.0	20.0	%7	4
دال عند	0,000	92.100	2	-19.0	20.0	%1	1
($\alpha=0.01$)				////		%100	60

المصدر: العبارة رقم (18) من الإستمارة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 92% إجابات أفراد عينة الدراسة وجدوا أن اتخاذ القرارات الاستراتيجية يعمل على فتح آفاق للابتكار" في سياق الأعمال ، وباعتبار أن القرارات الاستراتيجية هي القرارات التي تتخذ على مدى الأعوام المقبلة، وتحتاج إلى تفكير مستقبلي وتحليل شامل للبيئة الخارجية، ولا يستطيع أحد أن يتخذ هذه القرارات الاستراتيجية بشكل جيد، إلا إذا كانت لديه بصيرة جيدة وفهم عميق لما يدور في البيئة الخارجية من منافسة وإنتاج مختلف السلع والخدمات التي تخلق الميزة التنافسية لدى العملاء والتحديات التي تواجهها، بالإضافة إلى إن اتخاذ القرارات الاستراتيجية يتطلب التفكير الإبداعي والاستراتيجي، بحيث يشمل الحصول على رؤى جديدة وإعادة تفكير في النهج التقليدي لأنواع الأعمال التجارية. وبما أن عملية الابتكار تتطلب الحصول على رؤى جديدة وإعادة التفكير في النهج التقليدي، فإن اتخاذ القرارات الاستراتيجية يعمل على فتح الباب للابتكار. علاوة على ذلك، فإن اتخاذ القرارات الاستراتيجية يعمل على توجيه الموارد نحو المجالات التي تحتاجها المنظمة أكثر، و توجيهها نحو أساليب العمل الأكثر كفاءة. و كذلك أيضاً، يعمل على تحديد فرص النمو والاستثمار المستقبلية،



مما يعزز فرص الابتكار وتوفير الرؤى الجديدة. لذلك، يمكن القول أنّ اتخاذ القرارات الاستراتيجية عامل حاسم لفتح الباب للابتكار ورفع مستوى الابتكار داخل المنظمة أو الشركة . في مقابل نجد أن نسبة 7% من أفراد العينة محايدين و 1% غير موافقين. حيث وجدنا ان قيمة كا² قد قدرت ب92.100 عند درجة حرية 2 ، عند قيمة $\alpha=0.01$.

2- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1-2 عرض و تحليل و تفسير الفرضية الأولى :

نصت الفرضية الأولى على: " توجد علاقة بين المهارات الشخصية و الإبتكار لدى طلبة حاضنة بجامعة المسيلة"، وللتحقق منها تم اللجوء إلى جداول عبارات (1،2،3،4،5،6) من محور المهارات الشخصية، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) المهارات الشخصية و الإبتكار			
أرقام الأعبارات	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
العبارة رقم (1)	91.900	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (2)	97.600	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (3)	77.700	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (4)	65.100	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (5)	53.300	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (6)	92.500	0.000	دال عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخص النتائج الجداول التي تم حسابها في الفصل السابق و أرقامها على التوالي بالنسبة للعبارات (1،2،3،4،5،6) من محور المهارات الشخصية ، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أن للمهارات الشخصية علاقة بالابتكار" ، حيث نلاحظ أن قيم إختبار كا² كانت كلها دالة إحصائياً عند ألفا (0.01)، مما يجزنا إلى القول بأن هاته النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الأولى والقائلة بأن " توجد علاقة بين المهارات الشخصية و الإبتكار لدى الطلبة الجامعيين بجامعة المسيلة " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

فاليوم تدخل حاضانات الأعمال وفقا لقرار إنشائها في تطوير و تعزيز المهارات الشخصية للطلاب أصحاب المشاريع الناشئة ، فهي توفر لهم البيئة التنظيمية و الإدارية الفعالة لمشاريع الأعمال التي من شأنها أن تحفزهم و تدعمهم و توجههم نحو تعلم الأساليب الحديثة في الإدارة و التسويق و التفكير الإستراتيجي و غيرها من المهارات الأساسية لنجاح المشروع و تسهل فرص التواصل مع المستثمرين و الشركاء المحتملين للدعم المالي و الإستثمار الذي يساعد على نمو المشروع و تحقيق أبعاده التنموية الشاملة التي تمس كل القطاعات الإقتصادية و الثقافية و الإجتماعية و غيرها ، و بالتالي تحقيق أعلى مستويات الرفاهية من خلال الإستراتيجيات المبتكرة و التي تساعد على التغيير المؤسسي و هذا يتفق مع ما أكدته دراسة جابر، ناجي التي توصلت إلى أن الهدف من التعليم المقاولاتي هو تزويد الطلبة بالمعرفة و إكسابهم مهارات اللازمة لتعزز سلوكهم المقاولاتي الذي يشجعهم على تأسيس مشاريعهم الخاصة .

2-2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

نصت الفرضية الثانية على : " توجد علاقة بين المهارات التقنية و الإبتكار لدى طلبة الجامعيين

بجامعة المسيلة بحاضنة الأعمال"، وللتحقق منها تم اللجوء إلى جداول عبارات (1،2،3،4،5،6) من محور

المهارات التقنية، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) المهارات التقنية و الإبتكار			
أرقام العبارة	قيمة كا2	مستوى الدلالة	القرار
العبارة رقم (1)	70.000	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (2)	66.100	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (3)	51.100	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (4)	44.800	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (5)	82.300	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (6)	64.300	0.000	دال عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصا لنتائج الجداول التي تم حسابها في الفصل السابق و

أرقامها على التوالي بالنسبة للعبارات (1،2،3،4،5،6) من محور المهارات التقنية ، حيث نلاحظ أن هناك



اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أن للمهارات التقنية علاقة بالإبتكار" ، حيث نلاحظ أن قيم إختبار (كا2) كانت كلها دالة إحصائيا عند ألفا (0.01)، مما يجزنا إلى القول بأن هاته النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة بأنه " توجد علاقة بين المهارات التقنية و الإبتكار لدى طلبة الجامعيين بجامعة المسيلة " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

باعتبار أن المؤسسات الصغيرة التي تتميز بمهارات تقنية قوية تمكنها من التنافس في الأسواق و الإستدامة في الأعمال التجارية والخدمات، حيث أن المهارات التقنية تؤثر و بشدة على التكيف التنظيمي و الإبتكار داخل المؤسسات الصغيرة و ذلك إنطلاقا من أن زيادة تطبيق التقنيات و التنظيم بطريقة فعالة و مؤثرة يؤدي إلى تحسين إنتاجية المنظمات ، و يتيح الفرصة لتطوير المنتجات و تحسينها و التسريع من عملية التطوير بالإضافة ، إلى أنه يعزز قدرة موظفي المنظمة على تحليل المشكلات و استخدام التقنية بطريقة إبداعية لتحسين الخدمات و بالمجمل فالمهارات التقنية تلعب دورا مهما في الإبتكار التنظيمي و المقاولاتية و القدرة على التكيف في الأسواق و الحفاظ على التنافسية و الإستدامة، وهذا ما يتفق مع دراسة بوناظورة التي توصلت إلى أن التعليم المقاولاتي يمثل أرضية متينة يطور من خلالها المقاول معارفه لتتبعكس إيجابيا على أداء المؤسسات الصغيرة والمستحدثة وخفض احتمالات تعثرها وإفلاسها.

2-3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثانية على : " توجد علاقة بين المهارات الإدارية و الإبتكار لدى طلبة حاضنة الأعمال بجامعة المسيلة بحاضنة الأعمال " ، و للتحقق منها تم اللجوء إلى جداول عبارات (1،2،3،4،5،6) من محور المهارات التقنية، حيث كانت النتائج كما هي ملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) المهارات الإدارية و الإبتكار			
أرقام العبارات	قيمة كا2	مستوى الدلالة	القرار
العبارة رقم (1)	59.700	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (2)	66.100	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (3)	60.400	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (4)	11.100	0.000	دال عند 0.01
العبارة رقم (5)	82.300	0.000	دال عند 0.01



دال عند 0.01	0.000	92.100	العبرة رقم (6)
--------------	-------	--------	----------------

من خلال الجدول أعلاه والذي يمثل ملخصاً لنتائج الجداول التي تم حسابها في الفصل السابق و أرقامها على التوالي بالنسبة للعبارة (1،2،3،4،5،6) من محور المهارات الإدارية ، حيث نلاحظ أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم على أن للمهارات الإدارية علاقة بالابتكار " ، حيث نلاحظ أن قيم إختبار (كا2) كانت كلها دالة إحصائياً عند ألفا (0.01) ، مما يجرنا إلى القول بأن هاته النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثالثة والقائلة بأنه " توجد علاقة بين المهارات الإدارية و الإبتكار لدى طلبة الجامعيين بجامعة المسيلة " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

فمفاهيم الإدارة و الإبتكار و ريادة الأعمال أصبحت اليوم من المواضيع الرائدة في مجال السوسولوجيا التنظيمية حيث تتطلب المؤسسات تغييراً مستمراً و تحديث في الطرق الإدارية و إعتقاد أساليب حديثة لتحقيق أهداف بكفاءة أعلى . و هذا يتطلب من الإداريين التطوير المستمر لمهاراتهم الإدارية و تحسين رؤيتهم و تفكيرهم ، بالإضافة إلى السرعة و التفاعل من الإداريين على إتخاذ القرارات السريعة و الصائبة و العمل بمستوى عال من التخطيط و التنظيم و كذا العمل بأفضل المعايير الدولية في جودة المنتجات و الخدمات و كذا القدرة على التفاعل المستمر و التواصل الفعال بين الفرق التنفيذية والموظفين و جميع الفاعلين بالمؤسسة من أهم سمات الإدارة الناجحة . و بشكل عام فإن التطور المتسارع في مجالات الإبتكار و المقاولاتية يتطلب مهارات عالية و قدرة على تكيف مع التغيرات و التحديات المختلفة و هذا يتفق مع دراسة كسنه و قيهري التي توصلت إلى أن تخصص المقاولاتية قد اكسب الطالبات الجامعيات مهارات الإنشاء و التأسيس و مهارات التسيير و التطوير الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الاستنتاج العام:

من خلال ما تم الكشف عنه في الدراسة و تحقق الفرضيات و التي أفادت أن للتعليم المقاولاتي علاقة بالإبتكار التنظيمي لدى الطلبة الجامعيين ، حيث أن التعليم المقاولاتي يساعد على نشر الفكر المقاولاتي و تعزيز ثقافة الإبتكار بشكل عام داخل المؤسسات و المنظمات و هو ما يعد بمثابة إستراتيجية مهمة للتعليم العملي الذي بدوره ينمي المهارات (الشخصية ، التقنية، والإدارية) لدى الطلبة . و بالتالي فالتعليم المقاولاتي يسعى إلى تنمية المتدرب و تحفيزه للتفكير و الإبداع و ذلك من خلال تعزيز مهارات القيادة و الإدارة و تعليمهم الخطط الإستراتيجية و التسويقية و المالية ، بالإضافة إلى أنه عند المهارات التي تم تعلمها في التعليم المقاولاتي في بيئة العمل فإن ذلك

يؤدي إلى الزيادة الإنتاجية و تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل . و بناءا على ما سبق يمكننا إثبات صحة الفرضية العامة للدراسة التي مفادها " للتعليم المقاولاتي علاقة بالإبتكار التنظيمي لدى طلبة الجامعيين".

كما أن لحاضنة الأعمال أهمية كبيرة بحيث تعتبر كعملية هامة تعمل على تحقيق التطوير التنظيمي و التسيير البيداغوجي للجامعة بشكل خاص و تحقيق النمو الإقتصادي للبلاد بشكل عام . ويقول في هذا الشأن الرئيس السابق لجمهورية الصين : " إن الإحتضان هومن أهم المصطلحات التي جاء بها القرن 21 و هذا المصطلح الذي مكن الصين من ركب موجة التكنولوجيا و تحقيق الثورة الصناعية الرابعة في العالم " حيث أن العمل على هذا المفهوم جعل من جامعة المسيلة رائدة في مجال الإبتكار و حققت المراتب الأولى في براءات الإختراع و المؤسسات الناشئة.

3-مناقشة النتائج على ضوء المقاربة النظرية:

من خلال تطرقنا في عرض و مناقشة و تحليل نتائج الدراسة و المتعلق بالبرهنة على مدى صدق الفرضيات الفرعية و الفرضية العامة و ثباتها ميدانيا سوف نتعرض في هذا السياق الى مناقشة و تحليل النتائج الراهنة في ضوء المقاربة النظرية، أسفرت دراستنا عن وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي لدى طلبة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال أهداف التعليم المقاولاتي، حيث أكد محي عوطي مبارك على أن التعليم المقاولاتي يهدف بشكل عام إلى إكساب الأفراد وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاومة وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، والسيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين، وبشكل أدق يهدف التعليم المقاولاتي في الجامعات إلى:

- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية .
- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الاستقلالية، وأخذ المخاطرة، والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيف سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح.



4. مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة :

بعد ما تطرقنا إلى عرض و مناقشة و تحليل نتائج الدراسة و المتعلق بمدى صدق الفرضيات الفرعية ، و التأكد من صحة الفرضية العامة و ثباتها ميدانيا سوف نتعرض في هذا السياق الى مناقشة و تحليل نتائج الدراسة الراهنة في ضوء الدراسات السابقة فإذا رجعنا الى الدراسات السابقة التي تناولناها و ما توصلت اليه من نتائج نجد أن دراسة **غريب ودريد (2019)** التي هدفت إلى إبراز أهمية التعليم المقاولاتي ودوره في تشجيع الابتكار المؤسسي، حيث تم إثبات وجود علاقة وتأثير للتعليم المقاولاتي على الابتكار المؤسسي للطلبة ، وذلك من خلال ما اكتسبه الطالب من معارف في مساره الدراسي وما تلقاه من مقاييس والتي تمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة لإنشاء مؤسسة، وخلق أفكار ومنتجات مبتكرة وتذليل الصعوبات التي يمكن أن تعترضه.

في حين نجد دراسة **دراسة بوظرة (2018)** حول " أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة في نشر الثقافة المقاولاتية ، حيث وتوصلت الدراسة إلى أنه يلعب التعليم المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعد آلية ناجحة لإستحداث الأفكار المبدعة .

بينما جاءت دراسة **كسنة وقهيري (2017)** والتي هدفت إلى الكشف عن دور وأهمية التعليم المقاولاتي في بث الثقافة والروح المقاولاتية للمرأة في الجزائر ، توصلت هي الأخرى إلى أن التعليم المقاولاتي يلعب دورا مهما في تعزيز الروح المقاولاتية للطلبات الجامعيات، كما أظهرت أن النتائج الطالبات اللواتي يدرسن تخصص المقاولاتية لديهن روح مقاولاتية عالية.

وهناك أيضا دراسة **جبار وناجي (2020)** التي هدفت إلى معرفة والكشف عن دور التعليم المقاولاتي في بناء الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة، حيث كانت من بين أهم النتائج التي توصلت إليها تمتع الطلبة بطبيعة الشخصية المقاولاتية والتي تعكس درجة من الروح المقاولاتية.

في حين توصلت دراسة **بديار وعرايش (2019)** إلى أن التعليم المقاولاتي في الجامعة الجزائرية لا يزال فتيا.

من خلال مجمل هذه الدراسات يتضح لنا أهمية التعليم المقاولاتي في تنمية الابتكار التنظيمي لدى الطلبة الجامعيين، وهو ما أكدته نتيجة دراستنا الحالية ، حيث أسفرت نتائجها عن وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي لدى الطلبة الجامعيين، وهو ما يستدعي زيادة اهتمام الجامعات بالتعليم المقاولاتي خاصة وأنه لا يزال فتيا كما أشارت إليه دراسة **بديار وعرايش (2019)**.

فنتائج الدراسة الحالية تعمل ضمن السياق المعرفي العام لنتائج الدراسات السابقة وهو ما يؤكد ضرورة احترام خاصية التراكمية في البحث العلمي التي تعطي للباحث نظرة شاملة تزيد من موثوقية بحثه وصدق نتائجه.

خاتمة

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع علاقة التعليم المقاولاتي و الابتكار التنظيمي لدى الطلبة الجامعيين في جامعة المسيلة بحاضنة الأعمال في شقيه النظري والميداني، تبين لنا أن للتعليم المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح النشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال المهارات الشخصية، التقنية، والإدارية، فعملية الربط بين متغيري الدراسة (التعليم المقاولاتي و الابتكار التنظيمي) جاءت لتؤكد على الدور البارز الذي تلعبه اليوم حاضنات الأعمال في غرس مفاهيم التعليم المقاولاتي في ذهنية الطلبة الجامعيين لتصنع منهم مشاريع مقولين على المدى القريب والمتوسط وتخرج بالجامعة من مجرد مؤسسة أكاديمية تسعى لتخريج مجموعة من الأرقام كل سنة إلى حاضنة للمعرفة ومركز للإبداع والابتكار وخلق مؤسسات ناشئة تسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وتمكن من تحقيق تطور الأعمال و المؤسسات، و تحسين أدائها من خلال تطبيق الأساليب المبتكرة و الإبداعية في العمل لذلك فإن كلا المتغيرين يشملان جوانب مختلفة من عملية التطوير الإداري و التنظيمي و بالتالي فالتعليم المقاولاتي يعتبر للطلبة الجامعيين كآلية من الآليات الفعالة و التحفيزية نحو الدخول إلى عالم الريادة و الأعمال بإنشائهم لمؤسساتهم المبتكرة الخاصة فيتحول الطالب خريج الجامعة من باحث عن الوظيفة إلى خالق لمناصب العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

فمن خلال دراسة العلاقة بين التعليم المقاولاتي والابتكار التنظيمي توصلنا إلى جملة من النتائج التي تؤكد هذه العلاقة والتي أهمها كون التعليم المقاولاتي يعزز في الطلبة الروح الريادية و الابتكارية و التحدي ويؤهلهم لإدارة المشاريع والأعمال الناشئة، كما يلعب دورا كبيرا في تطوير مجموعة الكفاءات الأساسية التي تعزز الإبداع التنظيمي للطلاب، خاصة المتعلقة بتنمية المهارات الشخصية، التقنية والإدارية من خلال الدورات التدريبية والتكوينية لأصحاب المشاريع المبتكرة و المؤسسات الناشئة .

والتي دفعتنا إلى وضع التوصيات التالية:

- تشجيع الطلاب على تطوير مهاراتهم الابتكارية و الإبداعية للدخول إلى عالم المقاولاتية و سوق الشغل.
- إدراج مقياس التعليم المقاولاتي ضمن جميع الأطوار الدراسية لتوسيع مفهوم المقاولاتية وذلك بتسخير أساتذة مختصين في الجوانب الأساسية للمقاولاتية .



- ضرورة إثراء عملية التفاعل الداخلي بين الطلبة المهتمين بإنشاء المشاريع والجهات المشرفة والوصية على متابعة هذه المشاريع من جهة، وبين الطلبة والمؤسسات الرائدة في المجتمع ذات الصلة باهتمامات الطالب في الحقل المقاولاتي.
- زيادة الإنخراط في التعليم المقاولاتي و التأكيد على أهميته في تطوير المهارات الريادية و زيادة فرص النجاح في المشاريع من خلال الدعم الفكري والمادي لهم.
- تعزيز الليسانس والماستر المهني الذي يربط الطالب بالاحتياجات الفعلية للبيئة التي ينتمي إليها والتي تدفعه لتبني مشاريع تخدم المجتمع والتي تحول الجامعة لحلقة الوصل بين الطالب وسوق العمل.



قائمة المصادر والمراجع

❖ المصادر و المراجع:

أولا : القواميس

- 1-البستاني، بطرس (1979)، محيط المحيط (قاموس مطول للغة العربية) بيروت:مكتبة لبنان للنشر .
ثانيا: الكتب باللغة العربية:
- 2- سلاطنية بلقاسم ، جيلاني حسان.(2004)منهجية العلوم الإجتماعية ، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، عين مليلة ،الجزائر.
- 3- حسن راوية، (2001)، سلوك المنظمات، الدار الجامعية، الاسكندري.
- 4- طلعت إبراهيم لطفي (1995) أساليب و أدوات البحث الإجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة.
- 5- عبد الملك طاهر المخلافي: واقع التعليم لريادة الاعمال في الجامعات الحكومية السعودية، جامعة الملك سعود.
- 6- عبد المؤمن علي معمر(2008) .مناهج البحث في العلوم الإجتماعية، دار الكتب الوطنية، بنغازي ،ليبيا
- 7 - عبيدات ، ذوقان.(2006) البحث العلمي ،الطبعة الأولى ، جدة.
- 8- محمد صالح الحناوي وآخرون، مقدمة في الأعمال: حاضنات الأعمال فرصة جديدة للاستثمار وآليات لدعم منشآت الأعمال الصغيرة، الدار الجامعية، مصر، 2001.
- 9 - مهدي التميمي،(2007) مهارات التعليم دراسات في الفكر و الأداء التدريسي، الطبعة الأولى، الأردن : دار كنوز المعرفة.
- 10- موريس انجرس (2008).منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، دارالقصة للنشر.
- 11- خصاونة، عاكف لطفي (2011) . إدارة الإبداع والإبتكار في منظمات الأعمال الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 12- غريب حسين (2016).المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية و الإجتماعية ، الطبعة الأولى، الجلفة، الجزائر .



13 - مجدي عوض مبارك، التربية الريادة والتعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي(2011)عالم الكتب الحديث، أريد، الأردن .

ثالثا :الكتب باللغة الأجنبية:

14 - Thobekani L, Tengeh. R. K, The Sustainability and Challenges of Business Incubators in the Western Cape Province, South Africa, Sustainability, Vol 7.

15 - European commission enterprise directorate general ,Benchmarking of business incubators(2002), Brussels, Belgium .

16- Loyda Lily GOME ZSANTOS (2014). L'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université: la contribution de la méthode des cas ; thés de doctorat en sciences de gestion ; Université de Lorraine.

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

18-Carrier, C. & Garand, D.J, (1996), “Le concept d’innovation : débats et onceptual ”, 5ème Conférence Internationale de Management Stratégique, 13-15 mai, Lille.

ثالثا : المقالات

19-إسماعيل، هادي خليل؛ و خالد، كرين مصطفى (2017). دور الإحتكام للمكانة في تحقيق الإبتكار التنظيمي، مجلة كلية الإدارة والإقتصاد للدراسات الإقتصادية والإدارية والمالية .

20-بديار أمينة و عرايش زينة (2019)، واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامة المشاريع، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، العدد 03، جامعة اليزي .

21- زهو، صابر محمد (2020) الإبتكار وتأثيره على مستوى التصنيع لعينة مختارة لدول العالم، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والإقتصادية.

22- غريب الطاوس ودريد حنان (2019)، التعليم المقاولاتي كألية لتشجيع الابتكار المؤسسي لدى الشباب ، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 03، العدد 02.

رابعاً: المذكرات

- 23- أبوبكر، قروط ؛ ومحمد، بن عبيد (2020). أثر المعرفة التنظيمية على الابتكار التنظيمي في ظل التكيف مع التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحرار، الجزائر.
- 24- أبو زريق، فاتن نبيل (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة. - أبو شرار، محمد خالد (2019) إدارة المعرفة وأثرها على الابتكار التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الخليل.
- 25- أبو شرار، محمد خالد (2019). إدارة المعرفة وأثرها على الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
- 26- أبو سنيمة، أسعد سليمان عطية (2020) الابتكار التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعالته بالسعادة الوظيفية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- 27- أبو عجوة، عبد الله حسين أحمد (2018). القيادة الابتكارية ودورها في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 28- الجودي محمد علي، (2014-2015)، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 29- الدوري، جمال أحمد؛ والحيت، أحمد فتحي (2013). أثر عمليات إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان الأهلية، الأردن.
- 30- معراج، قدري أحمد (2016) أثر التمكين الإداري على الإبداع التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر
- 31- نعيم، ماهر خليل (2018) دور تخطيط الموارد البشرية في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي شركة توزيع الكهرباء في قطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة .



خامسا: المطبوعات:

32-زيتوني هوارية (2022/2021)، مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون، تيارت

سادسا: الملتقيات والمؤتمرات:

33- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم سبتمبر 2014.

34-لخضر محمد عبد القادر عيسى، عائشة محمد حسن العربي، حاضنات الأعمال كآلية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة دولة الجزائر، مؤتمر دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي، جامعة مصراتة، ليبيا، 21 سبتمبر 2019.

سابعا: الموسوعات

35- المرسوم التنفيذي رقم 03-78، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادر بتاريخ 26 فيفري 2003،

36- موسوعة المعارف التربوية، (2007) الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.

الملاحق

الملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استمارة بحث بعنوان:

التعليم المقاولاتي وعلاقته بالابتكار التنظيمي

دراسة ميدانية بحاضنة الأعمال بجامعة المسيلة

إشراف الأستاذ:

أ.د/ بنتقة ليلي

إعداد الطالبة:

منصور سميرة

بهدف دراسة وتحليل التعليم المقاولاتي وعلاقته بالابتكار التنظيمي قمنا بإعداد هذه الاستمارة التي تندرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل والتي تستدعي منا إجراء دراسة ميدانية من خلال جمع آراء عينة من الطلبة لدى مؤسساتكم المحترمة، وأملنا منكم بالاهتمام بالموضوع والاستعداد لدعم هذا العمل البحثي نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستبيان والتعاون لإتمام هذه الدراسة ميدانيا بكل صراحة وموضوعية، كما نحيطكم علما أن نتائج هاته الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم على تعاونكم معنا

السنة الجامعية: 2023/2022



البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى

2. السن:

3. التخصص:

4. المستوى التعليمي: ليسانس ماستر

1. المهارات الشخصية و الابتكار :

المقياس			العبارة
موافق	محايد	غير موافق	
			1. التجديد في أساليب العمل يسمح بإنجاز الأعمال بطريقة مبتكرة.
			2. المثابرة على تحقيق أهداف المؤسسة يدفع لإيجاد طرق جديدة لتطوير العمل.
			3. الإهتمام بالتفاصيل في العمل يؤدي لمعرفة العناصر التي تحتاج إلى التطوير.
			4. القدرة على العمل ضمن فريق يساعد في إنتاج أفكار جديدة (العصف الذهني).
			5. التحلي بروح المخاطرة يسهل عملية إكتشاف أسواق جديدة للمشروع .
			6. القدرة على إدارة الوقت تنمي و تنظم الفكر الإبتكاري.

11. المهارات التقنية و الابتكار :

المقياس			العبارة
موافق	محايد	غير موافق	
			1. فهم القواعد التي تحكم عملية الإستثمار يشجع على المبادرة في تبني المشاريع الإستثمارية.



			2. اتقان الأساليب و تقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات يسمح بتنمية الأفكار المقاولاتية.
			3. تحليل بيئة العمل من خلال (الفرص - التهديدات...) يساعد في إيجاد طرق جديدة لتطوير المنتجات.
			4. وضع معايير تقييم أداء المؤسسة والموظفين يضمن الإستمرارية والأداء الجيد.
			5. القدرة على إنشاء محتوى رقمي للمشروع يزيد من فعالية الإبتكار (التسويق للمنتج، زيادة الأرباح، خلق أسواق جديدة...).
			6. تكييف أساليب العمل مع المستجدات والمتغيرات يساهم في خلق بدائل متعددة للمشروع الواحد.

III. المهارات الإدارية و الإبتكار :

المقياس			العبرة
موافق	محايد	غير موافق	
			1. التحكم في الجوانب الأساسية في التسيير الإداري يؤدي إلى خلق روح التنافس داخل المؤسسة.
			2. التفاوض بسهولة مع الموردين و الزبائن يسهل من عملية تسويق المنتج.
			3. القدرة على الاتصال الجيد مع الآخرين يساهم في عملية تسويق المنتج بشكل جيد.
			4. فرض التسيير الراشد على المؤسسة يحقق مكاسب وأرباح مادية لزيادة الإستثمار.
			5. التخطيط المحكم على المستوى القريب والمتوسط يحقق النمو والتموقع الجيد للمشاريع.
			6. اتخاذ القرارات الاستراتيجية يعمل على فتح آفاق للإبتكار.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف المسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Sociology

المسيلة في: 06/ 11 / 2022

الرقم: 01 / 2022

تسهيل مهمة إجراء الدراسة الميدانية

إلى السيد: مدير حاضنة الأعمال
بجامعة محمد بوضياف المسيلة -

تحية عطرة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع نظام ل.م.د LMD بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، يشرفنا أن نلتزم من سيادتكم بتقديم يد المساعدة في حدود أغراض البحث العلمي للطلاب (ة) المذكور (ة) اسمه (ها) أدناه. وذلك لتمكينه (ها) من جمع المعطيات والمعلومات على مستوى مصالحكم والاطلاع على المراجع والوثائق التي تخدم موضوع البحث.

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الإزاد	التخصص
01	منصور سميرة	1998/03/13 ب: بوسعادة المسيلة	السنة الثانية علم الاجتماع

عنوان البحث: التعليم المقاولاتي بالجامعة وعلاقته بالابتكار التنظيمي لدى الطلبة الجامعيين.
دراسة ميدانية بحاضنة الأعداد بجامعة المسيلة

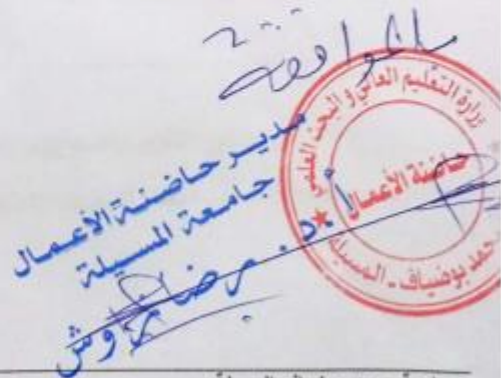
الأستاذ المشرف: د / بتقة ليلي.

وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سيدي ، فائق الاحترام والتقدير.

الهيئة المستقبلية:



أ. د. عبد الحليم جمال



University Mohamed Boudiaf of M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
B.P : 166 Echbilila M'sila 28003 Fax 213.35.56.96.30

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ص ب 166 اشبيليا المسيلة 28003 - الجزائر. فاكس:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 People's Democratic Republic of Algeria
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 Ministry of Higher Education and Scientific Research
 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
 University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 لياية العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
 الرقم: 2023/

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 لياية العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
 الرقم: 2023/

Faculty of Humanities and Social Sciences
 Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :
 السيد(ة): منصور لدهيرة
 الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة
 الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:
 الصادرة بتاريخ : عن دائرة : يوسف عابدة
 المسجل(ة) بكلية: علوم الإحصائية و الاحتمالية و قسم: علم اجتماع
 تخصص: تنظيم وعمل تحت رقم التسجيل: 181835080513
 والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
 عنوانها: التخليع المقاولي للمهنية الجامعية و علاقتها بالإبتكار التكنولوجي
 اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة كاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه
 المسيلة في:
 امضاء المعني (ة):

تعجب من حمد الله