الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف **CHADLI BENDJEDID UNIVERSITY- EITARF**

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID- EITARF

كلية: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

مخبر الإنتماء: مخبر التنمية المحلية المستدامة الزراعة، التنمية الريفية والسياحة الإيكولوجية LDLD

أطروحة دكتوراه

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

دور الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة - دراسة ميدانية في جامعة الطارف -

الشعبة: علوم التسيير **التخصص:** مقاولاتية

للطالبة: مريش إيمان

مدير أطروحة التخرج: عبيدات سارة/ أستاذة محاضرة – أ – جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف

أمام أعضاء اللجنة

الإسم و اللقب	الرتبة	الصفة	المؤسسة الجامعية
بوسيف سيد أحمد	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف
عبيدات سارة	أستاذ محاضر "أ"	مقررا ومشرفا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف
بن قديدح سفيان	أستاذ تعليم عالي	مشرفا مساعدا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف
طار عبد القدوس	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا	جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف
حدادة فريد	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا	جامعة محمد الشريف مساعدية- سوق أهراس
دريس خالد	أستاذ محاضر "أ"	ممتحنا	جامعة باجي مختار- عنابة

السنة الجامعية: 2026/2025

تصريح

أنا الممضي أسفله الباحثة: **مريش إيمان**، أصرح بشرفي أن هذا العمل البحثي المتمثل في أطروحة الدكتوراه الموسومة بعنوان:" **دور الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة – دراسة ميدانية في جامعة الطارف**".

والمقدم لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث، شعبة: **علوم التسيير**، تخصص: **مقاولاتية**، هو عمل أكاديمي خاص بي، كما أنه غير مقدم لا جزء منه ولا كله لأية مؤسسة علمية أخرى بهدف نيل شهادة أكاديمية أو غير ذلك، وأتحمل المسؤولية كاملة عن كل ما جاء في مضمونه.

المعني بالأمر: **مريش إيمان**

الإمضاء




بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى إختبار أثر الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المتمثلة في كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، ولتحقيق أهداف الدراسة أجريت دراسة ميدانية بجامعة الطارف حيث تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع الإستبيان لجمع البيانات على عينة قصدية تتكون من 128 طالب، حيث اقتصرت الدراسة على طلبة جامعة الطارف المسجلين في حاضنة الأعمال خلال السنة الجامعية 2024-2025 والمقبلين على التخرج في إطار القرار الوزاري 1275، ولإختبار الفرضيات تم إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss.25) والأساليب الإحصائية الملائمة.

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الكفاءت المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف مع تسجيل قصور نسبي في الكفاءات المالية والقانونية لدى الطلبة، وأوصت بتعزيزها من خلال استحداث خلية للمرافقة المالية والقانونية داخل حاضنة أعمال جامعة الطارف، تضم أساتذة محاسبة وقانون إلى جانب مرافقي الحاضنة، تتولى تقديم استشارات دورية للطلبة في إعداد دراسات الجدوى والجوانب القانونية وآليات تمويل المؤسسات الناشئة.

- **الكلمات المفتاحية:** كفاءات مقاولاتية، مؤسسات ناشئة، توجه نحو مؤسسات ناشئة، قرار وزاري 1275، حاضنة أعمال.

Abstract:

This study aims to test the impact of entrepreneurial competencies, with their dimensions of opportunity design and modeling competencies, managerial competencies, functional competencies, and digital knowledge, on the orientation of University of Eltarf students towards startups, to achieve the study's objectives, a field study was conducted at the University of Eltarf, where the descriptive analytical method was used, and a questionnaire was distributed to collect data on a purposive sample of 128 students, the study was limited to students of Eltarf University registered in the business incubator during the academic year $2024-2025$ and who are about to graduate, in accordance with Ministerial Decision 1275, to teste the hypotheses, the statistical package for the Social Sciences (Spss.25) and appropriate statistical methods were used.

The study found a statistically significant effect at the (≤ 0.05) level of significance for the dimension of entrepreneurial competencies on the orientation of University of Eltarf students towards startups, the results also showed a high level of entrepreneurial competencies among University of Eltarf students, with a relative deficiency in financial and legal competencies, the study recommended strengthening these competencies by establishing finansial and legal support unit within the University of Eltarf business incubator, this unit would include accounting and law professors, along with incubator staff, and would provide regular consultation to students on preparing feasibility studies, legal aspects, and startup financing mechanisms.

keywords: Entrepreneurial competencies, Startups, orientation towards startups, Ministerial Decree 1275, business incubator.

الإهداء

إلى الغالي " أبي" والحبيبة " أمي".... اللذان ساندني وكانا معي في كل خطوة .... بقلب صادق وحب لم يتغير.... جزاكم الله عني كل خير ورعاكم الله وأطال لي في عمركما

إلى أخي الوحيد " زكرياء"... سند بقلب كبير رغم صغر سنه.. الذي أحبه فوق المحبين حبا.. وفقك الله

إلى خير رفيق " حمزة ".... الذي دعمني وكان دائما إلى جانبي في كل الظروف.... حماك الله ورعاك

إلى الكتكوتة الصغيرة " لولو".... حبيبتي وعزيزتي.... حفظك الله وملأ قلبك فرحا وسعادة ونجاحا دائما

إلى نفسي التي تحملت بصمت.... واجتهدت بإيمان.... وواصلت رغم التعب

إلى كل أحبائي من العائلة والأصدقاء

إلى كل طالب علم إجتهد وثابر

أهدي هذا العمل

مريش إيمان

شكر وتقدير

{ قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ماعلمنا أنك أنت العليم الحكيم } (البقرة: 32)

{ وماتوفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب} (هود: 88)

أحمد الله سبحانه وتعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض على توفيقي في مشواري العلمي وعلى ما أكرمني به من قوة لإتمام هذا العمل المتواضع.

- شكرا وألف شكر لمن آمنت بالهدف واحتوت العمل حتى أثمر... شكرا لمن غمرتني بتواضعها وسماحتها ولم تبخل علي بنصائحها العلمية والعملية وإرشاداتها وملاحظاتها القيمة التي كانت عونا لي في إنجاز هذا العمل ... **مؤطرتي وأستاذتي الفاضلة: " عبيدات سارة ".**

- تحية شكر وتقدير لأستاذي ومؤطري المساعد: " **بن قديدح سفيان**" الذي لم يبخل علي بعلمه وتوجيهاته وتقديم يد المساعدة طيلة فترة الدراسة.

- كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الذين قاموا بتحكيم الإستبيان وإثرائه من خلال ملاحظاتهم القيمة " **د. طار عبد القدوس**" و " **د. بوسيف سيد أحمد**".

- دون أن أنسى أساتذتي الكرام الذين جمعني بهم شرف التعلم على أيديهم ثم شرف مشاركتهم مهام التدريس والعمل الأكاديمي، شكرا لثقتكم ودعمكم لقد كنتم قدوة في العلم والأخلاق.. " **أ.د قاسمي شاكر**"، "**أ.د كافي فريدة**"،

" **د. علوي إسماعيل**"، "**د. مشروم نوال**، "**د. بن زارع حياة**"، " **د. تحري صبيحة**"، " **د. حدادة فريد**"، "**د. رحيمي عيسى** ، "**د. شكري ملياني**"... إلى كل أساتذة كلية العلوم الإقتصادية بجامعة الطارف.

- كما أتقدم بالشكر الجزيل لمدير مخبر التنمية المحلية المستدامة الزراعة، التنمية الريفية والسياحة الإيكولوجية LDLD " **د. مرابطي عبد الغاني**" على التوجيهات والنصائح القيمة والمرافقة طيلة فترة الدراسة.

- كما أشكر مديري واجهات جامعة الطارف لحسن الاستقبال وتعاونهم الكبير: " **أ د. قاسمي شاكر** مدير المسرعة، " **د. أ عمراني** مديرة الحاضنة، " د. **ع ح بن مشيش** مدير دار الذكاء الإصطناعي، د.**ن مسعودي** مدير مركز تطوير المقاولاتية، كما أشكر القائمين على قطب الطالب المبادر.

- هي كلمة شكر وإمتنان كبيرين لكل من ساعدني من بعيد أو قريب في إنجاز هذا العمل المتواضع.

جزاكم الله عني كل خير

مريش إيمان

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
تصريح شرفي	I
ملخص	II
Abstract	III
إهداء	IV
شكر وتقدير	V
فهرس المحتويات	VI
قائمة الجداول	VIII
قائمة الأشكال	X
قائمة الرموز	XI
مقدمة	أ-ز
الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة	
تمهيد	1
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للكفاءات المقاولاتية	2
المطلب الاول: أساسيات حول الكفاءات والمقاولاتية	2
المطلب الثاني: ماهية الكفاءات المقاولاتية	14
المطلب الثالث: تصنيف الكفاءات المقاولاتية	17
المطلب الرابع: نموذج الكفاءات المقاولاتية وآليات تطويرها	19
المبحث الثاني: التوجه نحو المؤسسات الناشئة	23
المطلب الأول: عموميات حول المؤسسات الناشئة	23
المطلب الثاني: أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة	40
المطلب الثالث: العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة	44
المبحث الثالث: عرض وتحليل الدراسات السابقة	46
المطلب الاول: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية	46
المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالمؤسسات الناشئة	49
المطلب الثالث: عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة	52
المطلب الرابع: الفجوة البحثية وموقع الدراسة الحالية ضمن الدراسات السابقة	57
خلاصة الفصل	64

فهرس المحتويات

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في جامعة الطارف	
تمهيد	**75**
المبحث الأول: جامعة الطارف: التعريف والإنجازات	**76**
المطلب الأول: التعريف بجامعة الطارف	**76**
المطلب الثاني: أهداف جامعة الطارف	**78**
المطلب الثالث: مهام ومبادئ جامعة الطارف	**79**
المطلب الرابع: إنجازات جامعة الطارف في إطار القرار 1275	**80**
المبحث الثاني: منهجية الدراسة	**88**
المطلب الأول: مصادر وأدوات جمع البيانات	**88**
المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة	**88**
المطلب الثالث: متغيرات الدراسة	**89**
المطلب الرابع: تصميم أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة	**89**
المبحث الثالث: تحليل النتائج وإختبار الفرضيات	**98**
المطلب الأول: تحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة	**98**
المطلب الثاني: تحليل النتائج المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية لعينة الدراسة	**102**
المطلب الثالث: تحليل النتائج المتعلقة بمدى توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	**113**
المطلب الرابع: تحليل ومناقشة نتائج إختبار الفرضيات	**118**
خلاصة الفصل	**133**
خاتمة	**134**
النتائج	**134**
التوصيات المقترحة	**134**
قائمة المراجع	**142**
الملاحق	**152**

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	نموذج تقدم EntreComp	20
2-1	مميزات المؤسسات الناشئة	27
3-1	الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	29
4-1	تلخيص الدراسات السابقة باللغة العربية واختلافها عن الدراسة الحالية	59
5-1	تلخيص الدراسات السابقة باللغة الأجنبية واختلافها عن الدراسة الحالية	61
1-2	مقياس الإجابة المتبع في الاستبيان	91
2-2	إتجاه الرأي حسب مقياس ليكارت الخماسي	91
3-2	عدد الإستمارات الموزعة	91
4-2	إختبار اتساق فقرات متغير الكفاءات المقاولاتية	94
5-2	إختبار اتساق فقرات متغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة	96
6-2	نتائج إختبار Alpha Cronbach لأداة الدراسة	97
7-2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	98
8-2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	99
9-2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	100
10-2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكلية	101
11-2	توزيع إجابات أفراد العينة حول كفاءات تصميم ونمذجة الفرص المقاولاتية	102
12-2	توزيع إجابات الطلبة حول الكفاءات التسييرية في سياق إنشاء المؤسسات الناشئة	105
13-2	توزيع إجابات الطلبة حول الكفاءات الوظيفية في سياق إنشاء المؤسسات الناشئة	107
14-2	توزيع اجابات الطلبة حول المعرفة الرقمية في السياق المقاولاتي	111
15-2	توزيع إجابات الطلبة المقبلين على التخرج نحو المؤسسة الناشئة	114
16-2	إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الدراسة	119
17-2	علاقة الإرتباط بين الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة	120
18-2	علاقة الإرتباط بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة	121

قائمة الجداول

2-19	علاقة الإرتباط بين الكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة	122
2-20	علاقة الإرتباط بين الكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة	123
2-21	علاقة الإرتباط بين المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة	124
2-22	نتائج الإنحدار البسيط لاختبار أثر كفاءات تصميم ونمذجة الفرص على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	125
2-23	نتائج الإنحدار البسيط لاختبار أثر الكفاءات التسييرية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	126
2-24	نتائج الإنحدار البسيط لاختبار أثر الكفاءات الوظيفية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	127
2-25	نتائج الإنحدار البسيط لاختبار أثر المعرفة الرقمية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	128
2-26	نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج، وتحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد الكفاءات المقاولاتية في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة	129

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	نموذج الدراسة المقترح	د
2-1	الهيكل العام للدراسة	ز
3-1	محددات الكفاءات	5
4-1	مراحل المغامرة المقاولاتية حسب Michel Coster	9
5-1	أبعاد التوجه المقاولاتي	11
6-1	أهمية الكفاءات المقاولاتية	16
7-1	دورة حياة المؤسسات الناشئة	36
8-1	نسبة التأثير على فشل أو نجاح المؤسسة الناشئة حسب Bill Gross	40
9-1	أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة	42
10-1	أبعاد الفجوة البحثية المتعلقة بالدراسة	58
1-2	كليات جامعة الطارف	78
2-2	حصيلة المشاريع المحتضنة والمشاريع المتحصلة على وسم لابل بجامعة الطارف خلال الفترة 2022-2025	81
3-2	مراحل التكوين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف	83
4-2	محتوى برامج تكوين الطلبة داخل مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف	83
5-2	عدد المسجلين في المنصة وعدد المتكونين في مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف	84
6-2	خطة عمل مسيرو قطب الطالب المبادر	85
7-2	أهداف مسرعة الأعمال الجامعية بالطارف	87
8-2	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	98
9-2	توزيع أفراد العينة حسب العمر	99
10-2	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	100
11-2	توزيع إجابات أفراد العينة حسب الكلية	101

قائمة الرموز

قائمة الرموز

الرموز	المصطلحات بالأجنبية	مصطلحات بالعربية
GEM	Global Entrepreneurship Monitor	المرصد العالمي لريادة الاعمال
OCDE	Organisation for Economic Cooperation and Development	منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية
ALA	American Library Association	جمعية المكتبات الأمريكية

مقدمة

توطئة

في ظل التحولات الإقتصادية العالمية المتسارعة والإنتقال نحو إقتصاد المعرفة والإبتكار والتحول الرقمي، والإعتماد المتزايد على تطبيقات الذكاء الإصطناعي، الأمر الذي أحدث تغيرات جوهرية في بيئة الأعمال وأساليب الإنتاج ومصادر خلق القيمة الإقتصادية، وقد أفرزت هذه التحولات بروز المقاولاتية كأحد أهم محركات التنمية الإقتصادية والإبتكار، من خلال تشجيع المبادرات المقاولاتية وتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع ذات قيمة مضافة، وفي هذا السياق، برزت المؤسسات الناشئة كنموذج عمل جديد قادر على خلق قيمة إقتصادية وأحد أهم المحركات الحديثة للنمو والتنويع الإقتصادي، ويعزز هذا الطرح ما أشارت إليه منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية(OECD) أن المؤسسات الناشئة والمشروعات سريعة النمو تسهم في تعزيز الإبتكار، رفع الإنتاجية، تحفيز المنافسة بما يدعم النمو الإقتصادي **(OECD, 2025, p. 11)**

وقد أصبحت المؤسسات الناشئة اليوم تحتل مكانة هامة في الإقتصادات الحديثة لما تتميز به من مرونة وقدرة عالية على تحويل الأفكار الإبتكارية إلى مشاريع ذات قيمة مضافة واستحداث فرص عمل وكذا تطوير منتجات وخدمات جديدة واستقطاب الإستثمار، وفي هذا الخصوص يشير تقرير Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2023/2024) إلى أن الأثر الذي تحدثه المشروعات الجديدة لايقتصر على إنشاء منتجات أو خدمات جديدة، بل يمتد إلى خلق فرص العمل، تعزيز الإبتكار والإسهام في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية الأمر الذي يبرز الأهمية المتزايدة للمؤسسات الناشئة في الإقتصادات الحديثة **(GEM, 2023–2024, p. 53)**

غير أن نجاح المؤسسات الناشئة واستدامتها لايرتبطان بمجرد امتلاك فكرة مبتكرة أو توفر التمويل، و إنما يعتمدان بدرجة كبيرة على امتلاك أصحابها لكفاءات مقاولاتية متكاملة تمكنهم من إتخاذ القرارات، اكتشاف الفرص، إدارة الموارد، التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة وتصميم نماذج الأعمال فضلا عن توظيف التقنيات الرقمية والذكاء الإصطناعي في تطوير المشاريع وتعزيز تنافسيتها.

وبناء على ذلك، تعاظم دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري المقاولاتي إذ لم يعد مقتصرا على نقل المعرفة الأكاديمية بل امتد ليشمل تعزيز الكفاءات المقاولاتية وترسيخ الثقافة المقاولاتية وتحفيز الطلبة على الإبتكار وإنشاء المؤسسات الناشئة، وذلك من خلال تطوير البرامج التعليمية وإنشاء حاضنات الأعمال وآليات المرافقة والتوجيه ومراكز الإبتكار بما يتماشى مع التوجهات العالمية نحو الجامعة المقاولاتية.

وانسجاما مع هذا التوجه، أولت الجزائر اهتماما متزايدا بالمؤسسات الناشئة بوصفها أحد أهم الآليات لتنويع الإقتصاد الوطني وتعزيز الإبتكار، حيث اتخذت العديد من الإجراءات الرامية إلى ترسيخ البيئة المقاولاتية داخل الجامعة وذلك من خلال إستحداث حاضنات الأعمال الجامعية ومراكز تطوير المقاولاتية ودار الذكاء الإصطناعي وتفعيل القرار الوزاري 1275، الأمر الذي سمح بتحويل مشاريع الطلبة وأفكارهم الإبتكارية إلى مؤسسات ناشئة قادرة على المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

وتعد جامعة الطارف من الجامعات الجزائرية التي سعت إلى تجسيد هذا التوجه، وذلك من خلال محاولة توفير بيئة جامعية داعمة للمقاولاتية عبر حاضنة الأعمال ومختلف هياكل المرافقة والتكوين بما يسهم في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة وتعزيز توجههم نحو المؤسسات الناشئة كخيار مهني وتنموي واعد.

وبالرغم من هذا الإهتمام المتزايد بالمقاولاتية والمؤسسات الناشئة داخل الجامعات الجزائرية، فإن الدراسات التي تناولت أثر الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المختلفة في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة ماتزال محدودة لاسيما على مستوى جامعة الطارف، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة بصورة أكثر عمقا.

وإنطلاقا من ذلك، جاءت هذه الدراسة لبحث دور الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة من خلال دراسة ميدانية في جامعة الطارف، الأمر الذي يسهم في تفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتقديم نتائج يمكن أن تدعم جهود الجامعة في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة وتعزيز توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وبناءا على ما سبق تم صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة ؟

وتنبثق عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؟

-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؟

-هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؟

فرضيات الدراسة

للإجابة على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية المطروحة تم اقتراح الفرضيات التالية:

- **الفرضية الرئيسية:**

هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وتتفرع الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارفعلى توجههم نحوالمؤسسات الناشئة ؛

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؛

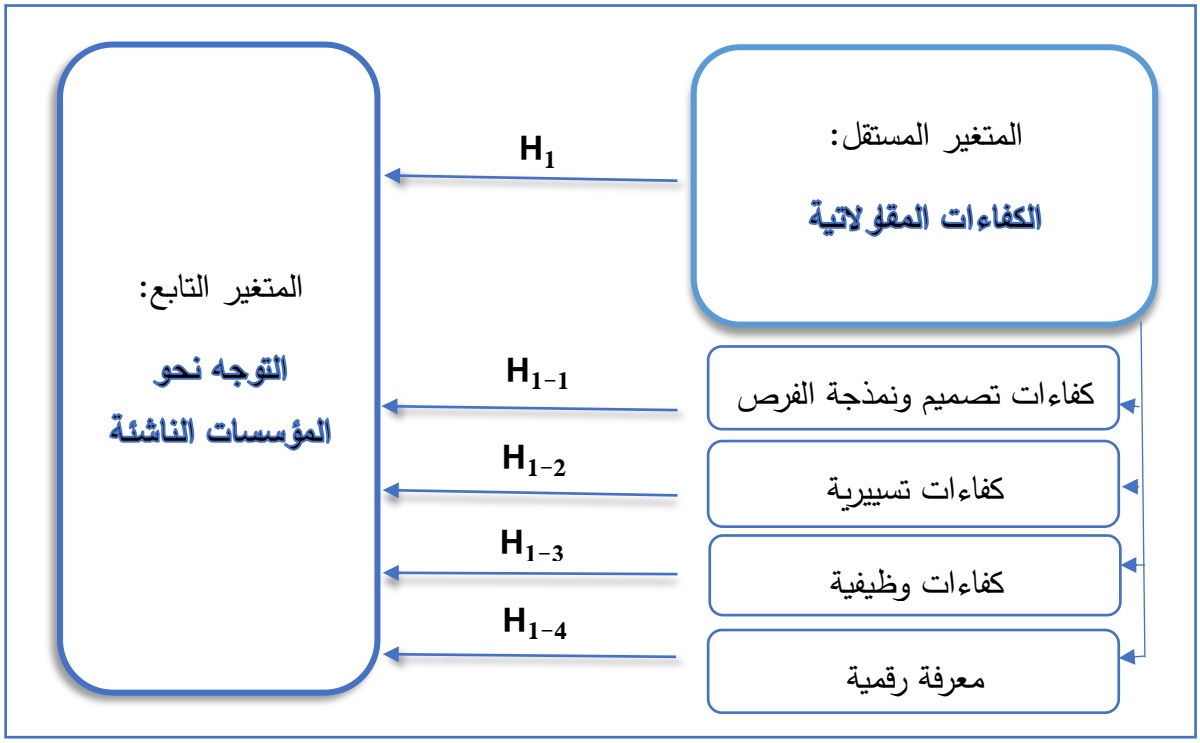
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو مؤسسات ناشئة؛

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

نموذج الدراسة المقترح

إستنادا إلى ما تناولته الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، وفي ضوء إشكالية وفرضيات الدراسة تم إقتراح نموذج الدراسة التالي لإبراز دور الكفاءات المقاولاتية في توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، كما يبين الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية التي انطلقت منها الدراسة وذلك كما يوضحه الشكل (1-1):

الشكل رقم(1-1): نموذج الدراسة المقترح



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة**

يتضح من الشكل(1-1) أن النموذج المقترح للدراسة يقوم على إفتراض وجود أثر للكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة، حيث تم تمثيل الكفاءات المقاولاتية بأربعة أبعاد هي: كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية، في حين يمثل التوجه نحو المؤسسات الناشئة المتغير التابع، ويعكس هذا النموذج الإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة في إختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

أهداف الدراسة

جاءت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

ـ محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة؛

ـ إبراز أثر أبعاد الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة؛

ـ تسليط الضوء على جوانب القصور في الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة المسجلين في حاضنة جامعة الطارف؛

ـ تسليط الضوء على المجهودات المبذولة من طرف جامعة الطارف لتعزيز الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة لدى الطلبة في إطار القرار 1275.

أهمية الدراسة

تتبلور أهمية هذه الدراسة من المكانة المحورية التي تتمتع بها الكفاءات المقاولاتية في تشكيل توجه الطلبة الجامعين نحو المؤسسات الناشئة، نظرا لدورها الجوهري في توجيه السلوك المقاولاتي وتجسيد الخلفية النظرية والرصيد المعرفي الأكاديمي وتوظيفها عبر ممارسات مقاولاتية قابلة للتنفيذ، لاسيما في إطار البيئات الداعمة للإبتكار مثل حاضنات الأعمال الجامعية.

كما تكمن أهمية الدراسة من خلال إلقائها الضوء على مفهومي الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة والتوجه نحو المؤسسات الناشئة واللذان يعتبران من المفاهيم الهامة في مجال المقاولاتية، إضافة إلى محدودية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الجامعية الجزائرية ولا سيما على مستوى جامعة الطارف، بما يبرز الحاجة إلى إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

إضافة إلى ذلك، إن إعتماد الدراسة على معطيات ميدانية تم الحصول عليها من عينة من الطلبة المسجلين على مستوى حاضنة جامعة الطارف والمستفدين من برامجها وتكويناتها التدريبية، الأمر الذي يتيح الوقوف على واقع الكفاءات المقاولاتية لديهم وعلاقتها بتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، كما تسهم في إبراز الدور الذي تضطلع به جامعة الطارف من خلال حاضنة الأعمال في دعم وتنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة، بما يوفر مؤشرات يمكن الإستفادة منها في تطوير البرامج التكوينية والمبادرات الجامعية الموجهة لتعزيز الكفاءات المقاولاتية وترسيخ التوجه نحو المؤسسات الناشئة، كما يمكن أن تشكل نتائجها مرجعا مفيدا يفيد الباحثين والمهتمين بهذا المجال في إنجاز دراسات مستقبلية ذات صلة.

منهج الدراسة

تماشيا مع طبيعة هذه الدراسة ومن أجل الإجابة على إشكالية الدراسة وإختبار فرضياتها، تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بإعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع لما يتيحه من إمكانيات علمية لوصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها، ولتجسيد هذا المنهج ميدانيا تم الإعتماد على أسلوب المسح الميداني من خلال جمع البيانات من طلبة جامعة الطارف المسجلين على مستوى حاضنة الأعمال وذلك باستخدام الإستبيان.

حدود الدراسة

إن لكل دراسة مجالات تستند إليها وتحدد إطارها العام وتضبط مجالها الزماني والمكاني والبشري والموضوعي بما يضمن دقة النتائج وموضوعيتها، وتمثلت حدود هذاه الدراسة في:

- **الحدود الموضوعية**

إقتصرت هذه الدراسة على دراسة دور الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في توجههم نحو المؤسسات الناشئة والقيام بدراسة ميدانية في جامعة الطارف على عينة من الطلبة المسجلين في حاضنة الجامعة.

- **الحدود الزمانية**

تم معالجة موضوع الدراسة خلال السنة الجامعية 2024-2025 حيث ركزت هذه الدراسة على عينة من الطلبة المسجلين بحاضنة أعمال جامعة الطارف في إطار القرار 1275 خلال السنة 2024-2025.

- **الحدود المكانية**

تم إجراء هذه الدراسة على مستوى حاضنة الأعمال بجامعة الطارف.

- **الحدود البشرية**

وهي الفئة المستهدفة التي أجريت عليها الدراسة، حيث شملت على عينة من الطلبة المسجلين في حاضنة جامعة الطارف في إطار القرار 1275 خلال السنة الجامعية 2024-2025 والبالغ عددهم 128 طالب.

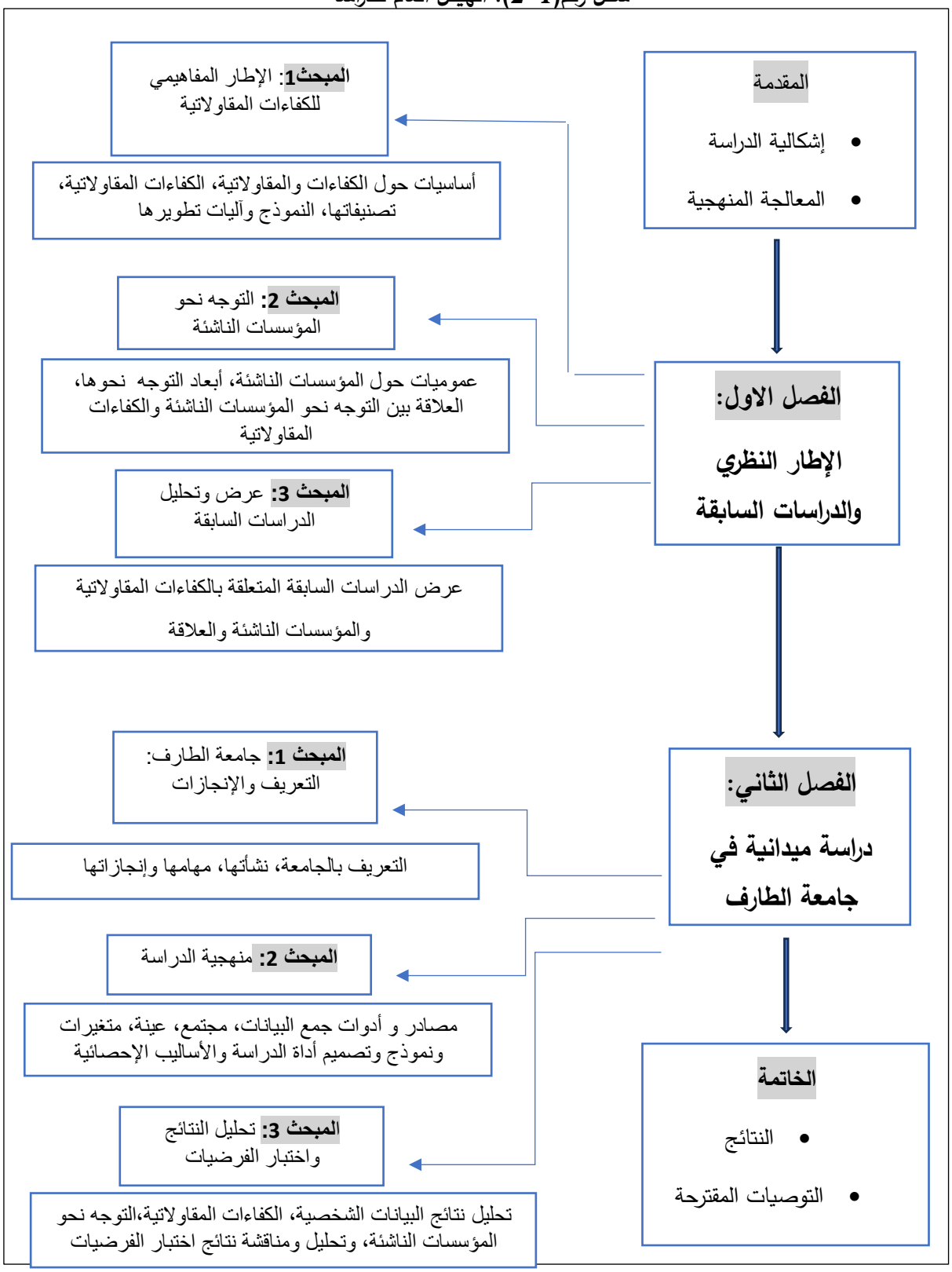
هيكل الدراسة

من خلال معالجة هذا الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة وإختبار الفرضيات وإيصال الأفكار بشكل واضح ومتسلسل، تمت هيكلة الدراسة ضمن بناء علمي متكامل يضمن التدرج المنهجي من التأصيل المفاهيمي إلى التحليل الميداني كما يلي :

- **الفصل الأول:** الذي جاء تحت عنوان" **الإطار النظري والدراسات السابقة**" تم تناول الإطار المفاهيمي حول الكفاءات المقاولاتية، ثم التوجه نحو المؤسسات الناشئة في ضوء الكفاءات المقاولاتية كما تم تناول الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** الذي كان بعنوان" **دراسة ميدانية في جامعة الطارف**" وقد تم التطرق فيه إلى جامعة الطارف: النشأة، المبادئ والإنجازات، ثم منهجية الدراسة ومن ثم تحليل النتائج وإختبار الفرضيات.

والشكل الموالي يوضح الهيكل العام للدراسة كمايلي:

شكل رقم(1-2): الهيكل العام للدراسة



المصدر: **من إعداد الباحثة**

الفصل الأول:

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

عرفت السنوات الأخيرة تغيرات متسارعة في شتى المجالات وأمام عجز نظام المؤسسات الكبيرة أمام مواكبة المستجدات والمنافسة الشديدة حيث لا يؤدي بالضرورة إلى تسريع عجلة التنمية الإقتصادية والإجتماعية إتجهت الإهتمامات نحو المؤسسات الناشئة كنموذج عمل جديد قادر على خلق قيمة إقتصادية وفتح آفاق جديدة لحاملي الأفكار المبتكرة، في المقابل فإن بقاء وإستمرارية هذه المؤسسات مرتبط بمدى توفر الكفاءات المقاولاتية لدى المقاولين في عدة مجالات كالإلمام بالكفاءات التسييرية كالتخطيط وإتخاذ القرار وكذا تنظيم الموارد البشرية، وكذا إمتلاك المعرفة الرقمية من خلال القدرة على إستخدام التكنولوجيات الحديثة وكل ماهو رقمي، بالإضافة إلى الكفاءات الوظيفية وهي القدرة على أداء المهام بكفاءة وكذا كفاءات تصميم ونمذجة الفرص والتي تتمثل في القدرة على إكتشاف الفرص في السوق وتحويلها لمشاريع في شكل مشاريع قابلة للتنفيذ، وتعتبر هذه الكفاءات من الركائز الأساسية في التوجه نحو المؤسسات الناشئة وتجسيد الأفكار الإبداعية على أرض الواقع.

على ضوء ما تقدم، سنحاول من خلال هذا الفصل تقديم شرح للإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك من خلال:

- ✓ **المبحث الأول:** الإطار المفاهيمي للكفاءات المقاولاتية؛
- ✓ **المبحث الثاني:** التوجه نحو المؤسسات الناشئة؛
- ✓ **المبحث الثالث:** عرض وتحليل الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للكفاءات المقاولاتية

تحظى المقاولاتية اليوم بإهتمام متزايد من معظم الدول والحكومات نظرا لأهميتها ودورها الجوهري في النهوض بالإقتصاد والحد من مشكل البطالة، الأمر الذي ساهم في التوجه نحو المقاولاتية والمؤسسات الناشئة والمشاريع الخاصة، لكن النجاح في هذا المجال لا يتطلب النية والفكرة فقط بل يجب أن يتوفر الفرد على مجموعة من الكفاءات المقاولاتية التي تؤهله لذلك.

وعليه سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى أساسيات حول الكفاءات والمقاولاتية، الكفاءات المقاولاتية وتصنيفاتها، وكذا نموذج الكفاءات المقاولاتية وآليات تطويرها.

المطلب الأول: أساسيات حول الكفاءات والمقاولاتية

من خلال هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى الكفاءات، جذورها، تعريفها، محدداتها وأنواعها، ومن ثم التطرق إلى المقاولاتية، نشأتها وتعريفها، أهدافها، أهميتها، أبعادها وأنواعها، وكذا المقاول.

أولا: الكفاءات

في ظل التغييرات المتسارعة التي عرفها العالم، وزيادة حدة المنافسة أصبحت الكفاءات من العناصر المهمة سواء للفرد أو للمؤسسة التي تسعى لتحسين الأداء والبقاء والإستمرارية.

1- جذور الكفاءات

شهد النصف الأول من القرن العشرين اهتماما واسعا من طرف علماء النفس بمصطلح "الكفاءة"، ولقد ارتبط هذا الأخير إرتباطا وثيقا بالكلمة اللاتينية" competentia" ويقصد بها " له حق الكلام" أو " المخول بالحكم"، الأمر الذي ساهم في وجود الدراسات التجريبية في علم النفس بوفرة في تلك الفترة، وقد تبلور هذا المفهوم عندما نشر (David C. McClelland) دراسة بعنوان" اختبار الكفاءة مكان الذكاء" في سبعينيات القرن العشرين مما أسهم في دراسة هذا المصطلح وتطبيقه في العديد من الممارسات والدراسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية. **(Wong, 2020, p. 96)**

اقترح (McClelland, 1973) أنه عند تحديد مستويات أداء الأفراد في مكان العمل والتي تشمل المهارات الشخصية، القيادة، مهارات التواصل وتطور الذات....إلخ لابد من قياس متغيرات الشخصية وليس فقط المعارف المعرفية التقليدية والمهارات كالكتابة والقراءة والحساب.

وقد فتحت الفكرة التي جاء بها(McClelland, 1973) بخصوص الكفاءات أفاقا جديدة وأحدثت أثرا بارزا في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفتحت المجال للبحث عن أدوات فعالة وموثوقة للتنبؤ بأداء الأفراد داخل بيئات العمل، وبدأت المؤسسات التجارية في اختيار وإستقطاب وتطوير وإدارة الموظفين المتميزين باستخدام الكفاءات.

قام (Boyatzis, 1982) بتوسيع فكرة (McClelland, 1973) وطور " تقنية تقييم الكفاءة الوظيفية" وذلك لتحديد السمات التي تميز الأفراد ذوي الأداء المتميز عن الأفراد ذوي الأداء المتوسط ضمن السياق الإداري داخل الولايات المتحدة، ومنذ ذلك الحين انتشرت فكرة الكفاءة على نطاق عالمي بالرغم من عدم إدماج الأدوار المهمة للكفاءة بشكل كلي في عالم الأعمال هذا ما أسهم في حدوث فجوة بين النظرية والتطبيق. **(wong, 2020, p. 97)**

2- تعريف الكفاءات

هناك إختلاف بين الدارسين والباحثين حول تحديد تعريف شامل ومتفق عليه لمفهوم الكفاءات، فقد عرفت بأنها مجموعة من المهارات التي تحدد السلوكيات الحاسمة من أجل أداء ناجح **(Benayoune, 2024, p. 606)**، في حين عرف(Durand.T, 2000) الكفاءات بأنها" عبارة عن رصيد معرفي تراكمي نتيجة التعلم المستمر " **(Durand, 2000, p. 98)**، كما أشار (Le Boterf, 2001) إلى أن "الكفاءة ناتجة عن مزج وتجنيد للموارد الشخصية (المعارف العلمية والنظرية والخبرات والخصائص الذاتية) والموارد المرتبطة بالمحيط (الشبكة الوثائقية والعلائقية والوظيفية)" **(Lacono, 2002, p. 155)** ، في حين عرفها أيضا بأنها" ليست مجموع المعارف العملية والسلوكية بل تمثل هذه العملية التنسيق المرن والتكامل التفاعلي بين الموارد" **(Bolerf, 2001, p. 47)**.

قدم(Sylvia Vitelo et al, 2021) من خلال تقرير بحثي تفسيرا مناسبا للكفاءة على أنها" القدرة على دمج وتطبيق مجموعة المهارات والمعارف وكذا العوامل النفسية والإجتماعية كالمعتقدات والمواقف والقيم والدوافع بهدف التحقيق المستمر لأداء فعال داخل مجال معين". **(Vitello, 2021, p. 11)**

وينظر للكفاءات على أنها" تلك المهارات والمعارف والقيم والسلوكيات اللازمة من أجل أداء جيد في مجال معين، بحيث يمكن إكتساب المعرفة عن طريق الخبرة والتعلم، في حين تنتج المهارات عن التطبيق المستمر للمعرفة، أما السلوكيات فتعكس طريقة أداء الأفراد في مختلف السياقات". **(Mackay, 2023, p. 02)**

مما سبق يمكن القول بأن الكفاءات هي مجموعة المعارف والسلوكيات والمهارات والخبرات التي يمتكلها الفرد سواء كانت طاقات مستخدمة في العمل أو طاقات كامنة فيه، بحيث يستخدمها في إطار محدد وينتج عنها أداء فعال ويتولد عنها خلق للقيمة.

3- خصائص الكفاءات

تتميز الكفاءة بعدة خصائص نلخصها فيمايلي: **(عيسات و داتو، 2021، صفحة 160)**

- تكتسب الكفاءة عن طريق التعلم، حيث تشترط التجديد المستمر من خلال البحث المتواصل لهذا فهي محدودة بوقت معين؛
- تحتاج الكفاءة إلى تنسيق المعارف العملية والنظرية وكذا السلوك، فالكفاءة لها مظاهر تمثلها ولا تظهر بالعين المجردة؛
- توضع الكفاءة من أجل الحصول على نتائج تؤدي بدورها إلى تحقيق الهدف المرجو، فهي تقيم وتثبت بنتائج؛
- الكفاءة تمكن الفرد من الإنتقال من وضعية عمل لأخرى.

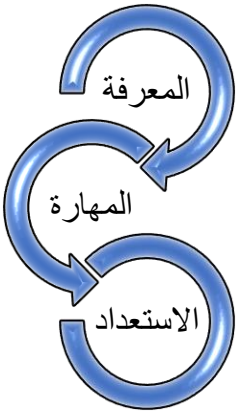
4- محددات الكفاءات

تعددت الدراسات والبحوث لإستخلاص أبعاد الكفاءات، حيث تم التوصل إلى ثلاثة أبعاد ويمكن تلخيصه على النحو التالي:

- **المعرفة:** وهي مايعرفه الفرد عن مجال أو موضوع معين **(Competencies framework for Academic Roles at National University of ireland Galway , p. 04)**؛
- **المهارة:** هي الإستعداد أو القدرة التي يحتاج إليها الفرد لتحقيق أداء ناجح وفعال، وتعبر عن القدرة على تطبيق العمل بشكل واضح حسب أهداف وسيرورة محددة.
- **الاستعداد:** وهي ممارسة الفرد لكفاءته بكل تفوق، وكذا قدرته على تنفيذ المهام؛ **(شلابي و موساوي، 2025، صفحة 882)**

ولتوضيح محددات الكفاءات بصورة مبسطة، يبين الشكل(1-3) النكونات الأساسية التي تقوم عليها الكفاءة والمتمثلة في المعرفة والمهرة والإستعداد باعتبارها عناصر متكاملة تسهم في تكوين الكفاءة وتحقيق الأداء الفعال كما يلي:

شكل رقم(1-3): محددات الكفاءات



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(شلابي و موساوي، 2025، صفحة 882)**

يتضح من خلال الشكل (3-1) أن الكفاءة لا تقوم على عنصر واحد وإنما تتشكل من تكامل ثلاثة محددات رئيسية هي المعرفة والتي تمثل الأساس النظري، المهارة التي تعكس القدرة على التطبيق وكذا الإستعداد الذي يجسد الدافعية والقدرة على توظيف المعرفة والمهارة في الممارسة العملية، ويؤكد هذا التكامل أن امتلاك المعرفة وحدها لا يكفي لتحقيق الكفاءة مالم يقترن بالمهارة والإستعداد.

5- أنواع الكفاءات

هناك اختلاف بين العلماء والباحثين حول إيجاد تصنيف موحد للكفاءات، ويمكن التطرق لأبرز التصنيفات كما يلي: **(ناصري و بن عيسى، 2022، صفحة 425)**

- **الكفاءات الفردية:**

وهي مجموعة المعارف والخبرات والمعرفة العملية المستخدمة في إطار محدد، ويتم اكتشافها وتطويرها وتثبيتها من طرف المؤسسة التي تمتلكها، بالإضافة إلى أنه يمكن ملاحظة الكفاءة الفردية أثناء وضعية مهنية، كما تتضمن هذه الكفاءة المعرفة الفردية، المهارات، السلوكات، القدرات التنظيمية التي تترابط مع بعضها بهدف الحصول على أداء جيد، ومنح المؤسسة ميزة تنافسية.

- **الكفاءة الجماعية:**

تنتج الكفاءة الجماعية كمحصل للتعاون بين الكفاءات الفردية، حيث تشمل مجموعة من المعارف كالإتصال والتعاون....إلخ.

- **الكفاءة التكيفية:**

وتعبر عن مدى قدرة الفرد ومرونته في التكيف مع مختلف التغيرات التي قد تحصل في محيط المؤسسة. **(عيسات و داتو، 2021، صفحة 160)**

- **الكفاءات التنظيمية:**

تعتبر الكفاءات التنظيمية كفاءات عامة ترتبط بأداء المنظمة وكذا بدرجة الإستجابة لتغيرات محيط المؤسسة، فهي تعبر عن قدرة الفرد على تنظيم عمله والتنظيم مع الآخرين.

- **الكفاءات الاستراتيجية:**

تمثل الكفاءات الإستراتيجية مزيجا متكاملا من المهارات والتقنيات التي تمكن المؤسسة من تقديم قيمة للعملاء، ويستند هذا المزيج إلى كل من المعرفة الصريحة والضمنية ويتسم بالإستمرارية عبر الزمن كما ينعكس أثره في تطوير المنتجات وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة. **(عرايبي و بن غالية، 2022، صفحة 99)**

ثانيا: المقاولاتية

إن المقاولاتية باتت مؤخرا حديث الساعة في مختلف القطاعات فهي تعد جوهر التنمية في المجتمعات الحديثة وتعزز التعبير عن إمكانيات الأفراد، وتعرف بأنها القدرة على إستغلال الفرص الإبداعية التي تكون لها قيمة إجتماعية وإقتصادية، وذلك عن طريق المبادرة والإبتكار حيث تمثل العملية الإبداعية محورا مركزيا لهذه الظاهرة.

1- نشأة المقاولاتية

ظهرت المقاولاتية منذ العصور الأولى للإنسانية، وإرتبطت بإدارة الأعمال واقترن وجودها بوجود التجارة والإبتكار والأعمال. **(الشميمري و المبيريك، 2019، صفحة 16)**

تعتبر المقاولاتية من المظاهر القديمة التي تتجدد باستمرار وتشير إلى الأفراد المبدعين والمبتكرين في عديد المجالات، في بداياتها تأثرت بمجموعة من العلوم الإنسانية كالتسويق والإقتصاد وعلم الإجتماع والإدارة الإستراتيجية وغيرها، ونجد أن كلمة مقاولاتية قد اشتقت من الكلمة الفرنسية" Entreprendre" بمعنى القيام بكل شيء. **(ثامر و باهي، 2021، صفحة 166)**

شهد القرن السادس عشر الإشارة إلى الفرنسيين الذين نفذوا حملات عسكرية تحت مسمى" المقاولين" ومنذ ذلك الحين دخل هذا المصطلح ضمن الأنشطة الإقتصادية إبتداءا من القرن الثامن عشر.

ويعتبر الإقتصادي الإيرلندي (Richard Cantillon, 1755) أول عالم إقتصادي يشير إلى مصطلح المقاول في مقاله المشهور" Essai sur la Nature du commerce en Général" معبرا بذلك عن طبيعة التجارة، كما أشار إلى تقبل المسؤولية الكاملة عن المخاطرة والإستعداد لتأسيس المشروع.

ومنذ أوائل القرن الحادي والعشرين بدأ التوجه نحو المقاولاتية وباتت الآفاق المستقبلية تحمل فرصا واعدة وذلك نتيجة تزايد وإنطلاق المشاريع المقاولاتية المبتكرة خلال العقديين الماضيين. **(الشميمري و المبيريك، 2019، صفحة 09)**

2- تعريف المقاولاتية

يصعب على الباحثين والإقتصاديين تحديد تعريف شامل وموحد متفق عليه لمفهوم المقاولاتية نظرا لأنه ينطوي على مزيج من عوامل سلوكية وإقتصادية وإجتماعية متنوعة، ولقد تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

عرف (Richard Cantillon, 1755) المقاولاتية على أنها" ممارسة العمل الحر دون إعتبار لطبيعته وتوجهاته مع تحمل المخاطرة وتبعاتها وتنظيم عوامل الإنتاج بهدف تقديم منتج أو خدمة تتماشى مع متطبات السوق" **(Baruah, 2010, pp. 08-09)**، وعرفها الإقتصادي النمساوي جوزيف شومبيتر (Schumpeter,1950) المقاولاتية على أنها" التجديد من خلال إزالة المنتجات والنماذج القديمة وإستبدالها بمنتجات مبتكرة ونماذج إقتصادية حديثة، وهكذا، فإن هذه الإزالة هي أساس النشاط الصناعي ومحركا للنمو الإقتصادي على الأمد الطويل" **(بوتواتة، 2020-2021، صفحة 04)**، حسب (P. Dreker and F.H. Night) المقاولاتية على أنها" كيان قائم حول مبدأ المخاطرة" **(معزوز و سعود، 2022، صفحة 80)**، وإستنادا على مراجعة للأدبيات الاقتصادية حدد (Gartner) ستة سلوكيات تصف بدرجة كبيرة جميع أنشطة المقاولاتية، يمكن أن تظهر هذه السلوكيات كعمليات:

- ✓ يحدد المقاول فرصة عمل؛
- ✓ يجمع المقاول الموارد؛
- ✓ يسوق المقاول الخدمات والمنتجات؛
- ✓ ينشئ المقاول مؤسسة؛
- ✓ يستجيب المقاول للحكومة والمجتمع.

ولقد اقترح(Baigrave & Hoover) تعريف للعملية المقاولاتية يتقارب بقوة مع رؤية(Gartner) بأنها" تتضمن جميع الأنشطة والوظائف والإجراءات المرتبطة بإدراك الفرص وإنشاء منظمات لمتابعيها"، أما كل من(Shane et

Venkataraman) فعرف المقاولاتية بأنها" مسار يتضمن عدة مراحل يتم من خلاله اكتشاف فرص من أجل إستحداث منتجات وخدمات مستقبلية".

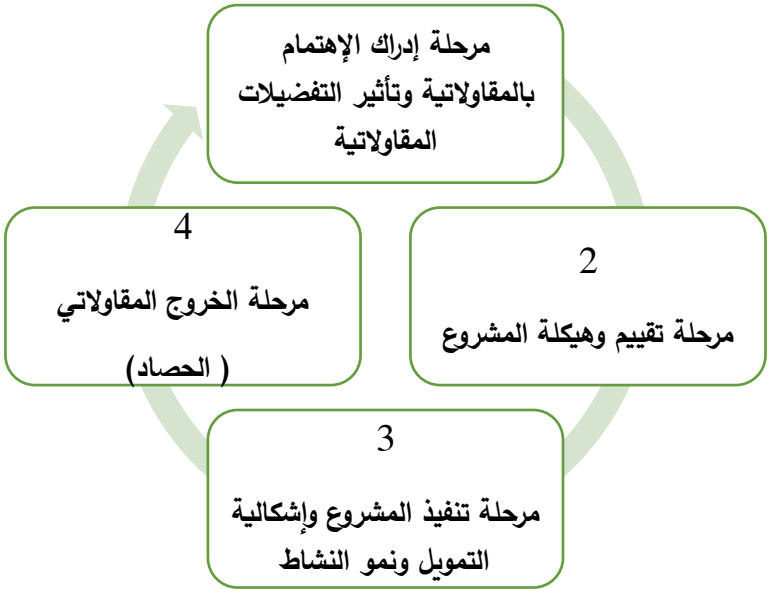
وانطلاقا من الإسهامات النظرية التي قدمها الباحثون في تفسير مفهوم المقاولاتية، تبنت العديد من المنظمات الدولية هذا المفهوم وعملت على تطويره بما يتلاءم مع متطلبات التنمية الإقتصادية وصياغة السياسات العامة ومن أبرزها منظمة التعاون والنمو الإقتصادي (OCDE) حيث عرفت منظمة التعاون والنمو الإقتصادي(OCDE, 2011) المقاولاتية بأنها "ظاهرة تتجلى في جميع إقتصادات العالم وبأشكال مختلفة وبنتائج متباينة، وهذه النتائج لاترتبط دائما بخلق الثروة المالية؛ على سبيل المثال قد ترتبط بزيادة فرص العمل أو معالجة أوجه عدم المساواة أو حتى بشكل متزايد بالقضايا البيئية" **(OECDE, 2011, p. 14)**.

وفي السياق نفسه، قدمت المفوضية الاوروبية تصورا أكثر شمولا للمقاولاتية، حيث ركزت على أبعادها السلوكية ودورها في خلق القيمة الإقتصادية والإجتماعية، حيث عرفتها المفوضية الأوروبية(European Commission, 2003) على أنها" العقلية والعملية لإنشاء وتطوير النشاط الإقتصادي من خلال مزج المخاطرة والإبداع والإبتكار مع الإدارة السليمة داخل منظمة جديدة أو قائمة" **(European Commission, 2003, p. 06)**.

أما على مستوى القياس والتطبيق، فقد اعتمد المرصد العالمي لريادة الأعمال(Global Entrepreneurship Monitor– GEM) تعريفا تشغيليا للمقاولاتية يستخدم في رصد وقياس النشاط المقاولاتي على المستوى الدولي، حيث عرفها بأنها" أي محاولة لإنشاء عمل تجاري جديد أو مشروع جديد، مثل العمل الحر أو إنشاء منظمة أعمال جديدة، أو توسيع عمل تجاري قائم من قبل فريق من الأفراد أو شركة قائمة" **(Reynolds et al, 1999, p. 03)** ،

ويمكن تجسيد المقاولاتية كعملية ديناميكية تمر بأربعة مراحل متتالية تبدأ بمرحلة إدراك الإهتمام بالمقاولاتية وتأثير تفضيلاته وتنتهي بمرحلة الخروج المقاولاتي(الحصاد) كما هو موضح في الشكل الموالي:

شكل رقم(1-4): مراحل المغامرة المقاولاتية حسب (Michel Coster)



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(Coster, 2009, p. 19)**

يتضح من الشكل(1-4) أن المسار المقاولاتي وفق Coster يمثل عملية ديناميكية متتابعة تبدأ بإدراك الفرد لإهتمامه بالمقاولاتية وتأثره بتفضيلاته الشخصية، ثم الإنتقال إلى مرحلة تقييم وبناء المشروع ويليها تنفيذ المشروع ومايرافقه من تعبئة للموارد وتحقيق النمو لتنتهي بمرحلة الخروج المقاولاتي او الحصاد، ويبرز هذا التسلسل أن إنشاء المؤسسة الناشئة لايعد حدثا لحظيا، وإنما مسارا متدرجا يتطلب امتلاك معارف ومهارات وكفاءات متنوعة في كل مرحلة من مراحله.

أهمية المقاولاتية

حضي موضوع المقاولاتية بإهتمام واسع منذ زمن طويل، مما يعكس الدور الهام لها في التنمية الإقتصادية للمجتمعات والدول من خلال تأسيس المشاريع والمؤسسات التي تعد القوة الأكبر في خلق الثروة وأحد أبرز المحركات لإيجاد فرص العمل، وبهذا فإنها تساعد في التخلص من البطالة وتساهم في تحقيق النمو الاقتصادي.

وعليه، فإن أهمية المقاولاتية تظهر فيما يلي: **(Bahlouli, 2025, p. 116)**

- **المقاولاتية والنمو الإقتصادي:**

إن النشاط المقاولاتي يزيد من وتيرة النمو الإقتصادي وهذا راجع إلى الزيادة المستمرة في عدد المقاولين.

- **المقاولاتية وخريجي الجامعات:**

ساهمت الجامعات وبرامجها التعليمية في توجه الطلبة نحو المبادرة والمقاولاتية وزيادة إهتمامهم بالأفكار التي تمكنهم من خلق فرص عمل لأنفسهم وللغير، حيث أن الإنتقال من باحث عن العمل إلى خالق لفرص العمل من شأنه تعزيز الثقافة والروح المقاولاتية.

- **المقاولاتية وخلق فرص العمل:**

تعتبر المقاولاتية مصدرا مهما لخلق فرص العمل وكذا المحافظة عليها، فهي تعد وسيلة للحد من البطالة.

- **المقاولاتية وتجديد القاعدة المؤسسية:**

يمكن أن تساهم المقاولاتية في إعادة بناء النسيج الإقتصادي وذلك عن طريق إحياء المؤسسات القائمة أو إنشاء مؤسسات جديدة.

4- أهداف المقاولاتية

تسعى المقاولاتية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف في بيئة العمل، ومنها: **(ثامر و باهي، 2021، صفحة 166)**

- ✓ القيام بتعزيز مناخ العمل من أجل تنفيذ المقاولاتية على مستوى المنظمة؛
- ✓ تهيئة المناخ الذي يناسب العمل، والسعي إلى إنشاء مشروعات جديدة وإدارات ذات أهداف محددة داخل المنظمة؛
- ✓ العمل على تشجيع ودعم المبادرات الخاصة بالموظفين والعاملين داخل المنشآت وتشجيعهم على كافة الأفكار الجديدة؛
- ✓ تطبيق التجديد الإستراتيجي الذي يشمل إعادة التفكير بالتوجهات والفرص المتاحة للمنظمات، ومتابعة مدى نجاح هذه الخطة والقيام بالعمل الدائم على تطويرها.

5- أبعاد التوجه المقاولاتي

يمكن تلخيص أبعاد التوجه المقاولاتي فيما يلي: **(رشدي، 2012، صفحة 22)**

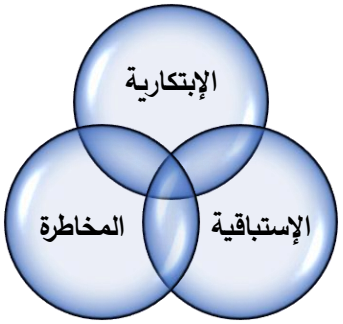
- **الإبتكارية (Innovativeness):** فالجانب الإبداعي هو مايميز المشروع المقاولاتي عن غيره من المشاريع التقليدية، حيث تقدم المقاولاتية حلولا إبداعية غير مألوفة لحل مختلف المشكلات والإستجابة لمتطلبات السوق.

- **الإستباقية (Proactiveness):** وتتمثل في القدرة على الجمع بين المبادرة والتنفيذ في الوقت ذاته لتكون المقاولاتية مثمرة.

- **المخاطرة(Risk):** ويقصد بها المخاطرة المدروسة والمحسوبة مسبقا سواء كانت مصاحبة للفكرة الجديدة أو السوق أو حتى الأسلوب الجديد وهي تعبر عن الرغبة في استغلال فرصة لكن مع تحمل مسؤولية الفشل وتبعاته **(الشميمري و المبيريك، 2019، صفحة 14).**

ولتوضيح أهم الأبعاد التي يقوم عليها التوجه المقاولاتي، يبين الشكل(1-5) الابعاد الرئيسية التي تعكس السلوك المقاولاتي والمتمثلة في الإبتكارية والإستباقية والمخاطرة كمايلي:

شكل رقم(1-5): أبعاد التوجه المقاولاتي



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(رشدي، 2012، صفحة 22)**

يتضح من الشكل (1-5) أن التوجه المقاولاتي يقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية مترابطة، تتمثل في الابتكارية التي تعكس قدرة الفرد على توليد الأفكار والحلول الجديدة والإستباقية التي تشير إلى المبادرة واستشراف الفرص المستقبلية والمخاطرة التي تعبر عن الإستعداد لتحمل المخاطر المحسوبة عند اتخاذ القرارات الإستثمارية، ويبرز تداخل هذه الأبعاد أن السلوك المقاولاتي لايعتمد على بعد واحد، وإنما يتشكل من تكاملها لتحقيق القيمة وإغتنام الفرص.

6- أنواع الأعمال المقاولاتية

يمكن تصنيف الأعمال المقاولاتية إلى عدة أنواع كما يلي:

- **من حيث النطاق:**

نجد مقاولاتية محلية ويقصد بها تلك التي تمارس داخل الحدود الوطنية، ومقاولاتية دولية وهي إستثمار الفرص خارج الحدود الوطنية مع الأخذ بالإعتبار التطور الإقتصادي والبيئة المحيطة.

- **من حيث المسؤولية:**

تتمثل في الأعمال المقاولاتية التنظيمية أي ممارسة النشاط المقاولاتي داخل منظمات بالإعتماد على مواردها ووفقا لإستراتيجية محددة، أما الفردية فتمثل جهود الأفراد ومبادراتهم الإبداعية خارج منظمات قائمة.

- **من حيث التبني:**

يمكن تصنيف المقاولاتية إلى ثلاثة أنواع كما يلي:

- **مشاريع مبتكرة فريدة تتسم بالأصالة والتميز:** يقوم المقاول ببناء نشاط جديد في عالم الأعمال وذلك بتحويل الفكرة الجديدة إلى منتج جديد.
- **مشاريع مبتكرة تقوم على تطوير المعلومات والأفكار والتكنولوجيا المتاحة:** يقوم المقاول بإنشاء مشاريع مقاولاتية وفقا لمعلومات وأفكار وتكنولوجيا متاحة، بحيث يتم استخدام التكنولوجيا المطورة في مجالات أخرى.
- **حيازة ملكية المشاريع المبتكرة:** ويقصد بها شراء المقاول لمؤسسة أو حيازة عمال، وبذلك تكون هناك حاجة أقل للإبداع والإبتكار لكنه في المقابل يقتنص الفرص ويتحمل المخاطر المالية. **(رشدي، 2012، الصفحات 22-23)**

وحسب ما جاء به تقرير المؤشر العالمي لريادة الأعمال (GEM) لسنة 2019 فقد قدم تصنيفا آخر للأعمال المقاولاتية يتكون من نوعين كمايلي: **(بوتواتة، 2020-2021، صفحة 08)**

- **المشاريع المقاولاتية ذات الطابع الروتيني:** تشمل أصحاب العمل الحر وأصحاب الأعمال الصغيرة، وتعتبر نوعا من الإدارة الإعتيادية للأنشطة والتي تكون فيها طريقة العمل راسخة ومحددة وواضحة وتكون فيها أجزاء وظيفة الإنتاج معروفة، كما تعد هذه المشاريع صغيرة وقليلة التأثير.
- **المشاريع المقاولاتية عالية النمو:** تكون أجزاء وظيفة الإنتاج غير معروفة وكذا جميع الأسواق لا تكون راسخة ومحددة بوضوح، كما يؤكد المقاولون أن الإعتماد على الإختراع يسهم في التنمية الإقتصادية ويعزز الإنتاجية.

7- المقاول

يلعب المقاول دورا محوريا في تطور النظام الاقتصادي، فهو مصدر الإبتكارات في كثير من الأحيان كما أنه يخلق الشركات والوظائف ويشارك في التجديد بالإضافة إلى إعادة هيكلة النسيج الإقتصادي **(Fayolle, 2004, p. 01)**، ولقد تطور مفهوم المقاول عبر الزمن ومع تعقيد النشاط الاقتصادي كان المقاول نادرا مايكون منتجا، كما تميز بقدرته على تحمل المخاطر.

خلال العصور الوسطى كان يطلق على الشخص الذي يتولى مهمة ما إسم" صاحب المال"، ثم أصبح يعرف بأنه شخص يتحمل مخاطر اقتصادية ولم يعد المصطلح يشمل المصنع أو التاجر أو البائع، وبشكل عام كانت كلمة المقاول في القرن 17 تشير إلى الشخص الذي يدير شيئا ما، أو فردا نشطا للغاية، أما في الأدبيات الإقتصادية فالمقاول يمثل العديد من الجوانب ويجمع بين وظائف الرأسمالي والمبتكر الإنتهازي، أو حتى المنسق ومنظم الموارد.

وحسب (Schumpeter) غالبا ما ربط الأنجلوساكسون وخاصة الأمريكيون المقاول بالقدرة على تحديد فرص العمل، حيث(Schumpeter) كتب كثيرا عن العلاقات بين المقاول والإبتكار.

ومن منظور إقتصادي يعتبر المقاول أي شخص يدير شركة لحسابه الخاص ويدير عوامل الإنتاج المختلفة(رأس المال والعوامل الطبيعية، رأس المال والعمل)، وذلك بهدف بيع المنتجات أو الخدمات، وكذلك فإن المقاول هو الفرد الذي يدرك فرص السوق ويستجيب لها، **(النجار و العلي، 2010، صفحة 31)** كما عرف على أنه هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة لتحويل فكرة جديدة إلى ابتكار ومشروع ناجح، **(المبيريك و الشميمري، 2019، صفحة 19)**

وكتعريف شامل للمقاول يمكن القول بأنه:" هو الشخص الذي ينظم ويدير مشروعا تجاريا ويتحمل المخاطرة من أجل الربح، كما يقوم باكتشاف وتقييم الفرص، ويسعى جاهدا إلى أخذ القرارات التي تقود إلى تحقيق النمو المستديم للمؤسسة، إذ يمكن لهذا الأخير أن يكون مدير، وليس بالضرورة أن يكون المدير رياديا.

- **خصائص المقاول**

قدم (Julien et Marchesnay) في عرضهما للمقاول سمات أساسية يمكن تلخصيها فيما يلي: **(Fayolle & Fillion, 2006, p. 08)**

- المقاول هو من يعرف كيف يتخيل الجديد، ولديه ثقة كبيرة بنفسه ومثابر و متحمس، ويحب حل المشكلات والتوجيه ويحارب الروتين ويرفض القيود؛
- هو من يجمع وينسق الموارد الاقتصادية لتطبيق المعلومات التي يمتلكها بطريقة عملية وفعالة في السوق؛
- هو من ينشئ معلومات مثيرة للإهتمام أو غير مثيرة للإهتمام من وجهة نظر إقتصادية (عن طريق الإبتكار على مستوى المنتج أو المنطقة، أو عملية الإنتاج أو التسويق) أو من يتوقع هذه المعلومات قبل غيرها وبشكل مختلف عن غيرها.

المطلب الثاني: ماهية الكفاءات المقاولاتية

تعتبر الكفاءات المقاولاتية ذات أهمية قصوى نظرا لدورها البارز في نجاح المراحل المختلفة للمشروع، وكذا ضمان أداء جيد للفرد وتحقيق المؤسسة لأهدافها المرجوة.

وسيتم من خلال هذا المطلب تناول مفهوم الكفاءات المقاولاتية ومن ثم أهميتها.

أولا: مفهوم الكفاءات المقاولاتية

تعد الكفاءات المقاولاتية من المفاهيم المحورية في أدبيات المقاولاتية، إذ تمثل الأساس الذي يستند إليه المقاول في إكتشاف الفرص واستغلالها، إدارة الموارد وتحقيق النجاح في مختلف مراحل السيرورة المقاولاتية، ونظرا لتعدد المقاربات النظرية واختلاف زوايا تناول هذا المفهوم، تعددت وتطورت تعريفاته عبر الزمن حيث انتقلت من التركيز على الخصائص الفردية للمقاول إلى النظر إليها باعتبارها مزيجا من المعارف والمهارات والسلوكيات القابلة للتطوير من خلال التعليم والتدريب، وفي هذا السياق سيتم عرض أهم التعريفات وفق تسلسلها الزمني لإبراز تطور مفهوم الكفاءات المقاولاتية.

من أوائل الباحثين الذين تناولو مفهوم الكفاءات المقاولاتية (Bird,1995) حيث عرفها على أنها" خصائص أساسية كالمعرفة العامة والخاصة، الدوافع، السمات، الصورة الذاتية، الأدوار الإجتماعية، والمهارات التي تساهم في خلق مغامرة للبقاء أو النمو، وفي إطار توسيع هذا المفهوم، إعتبر(Man et al, 2002) الكفاءات المقاولاتية خاصية عالية المستوى تشمل السمات الشخصية، المهارات، والمعارف كما تعتبر القدرة الإجمالية للمقاول لأداء وظيفي ناجح. **(Requal et al, 2021, p. 724).**

يتضح من التعريفين السابقين أن الأدبيات الأولى ركزت على الكفاءات المقاولاتية بوصفها مجموعة من الخصائص الفردية للمقاول تجمع بين المعرفة و المهارات و السمات الشخصية باعتبارها الأساس الذي يمكنه من أداء أدواره المقاولاتية بكفاءة وتحقيق النجاح في مختلف مراحل المشروع.

وفي مرحلة لاحقة وسع (Volkmann,2009) مفهوم الكفاءات المقاولاتية حيث اعتبرها عنصرا أساسيا في تطوير القدرات والسلوكيات بما يؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي وتدعيم التنمية الفردية وقابلية العمل في المجتمع. (Gunartin, 2023, p. 04)، كما عرف (Mitchelmore and Rowley) الكفاءات المقاولاتية على أنها" مجموعة من الكفاءات الخاصة ذات الصلة بالممارسات الناجحة للمقاولاتية"

وتعكس هذه التعريفات تطورا في النظر إلى الكفاءات المقاولاتية، إذ لم تعد تقتصر على السمات الشخصية وإنما أصبحت ترتبط بالأداء الفعلي للمقاول وبالقدرة على توظيف المعارف والمهارات والسلوكيات في مواجهة متطلبات البيئة المقاولاتية وتحقيق النتائج المرجوة.

ورغم هذا التطور، لا تزال حسب (Tittel and Terzidis.2020) الأدبيات والممارسات توضح الكثير من الإلتباس حول مايجب تدريبه في التعليم الأكاديمي للمقاولاتية وماهي الكفاءات التي تحتاج إلى تطوير.

وفي الإتجاه نفسه، عرف (Bolzani and Luppi, 2021) الكفاءات المقاولاتية بأنها" الكفاءات الضرورية لتطوير القدرات الريادية والمهارات السلوكية التي تعد أساس النمو الإقتصادي وقابلية التوظيف الإجتماعي"،

تعبر الكفاءة المقاولاتية عن الشخصية المتميزة التي تمثل القاعدة لنجاح النشاط المقاولاتي، فهي تلك المهارات التي تظهر من خلال الخصائص الشخصية للمقاول وصفاته النفسية. **(مرفوعة و نعيجات، 2023، صفحة 96)**

ويلاحظ من خلال الأدبيات الحديثة أن مفهوم الكفاءات المقاولاتية أصبح أكثر شمولا، حيث لم يعد يركز فقط على نجاح المشروع، وإنما امتد ليشمل تنمية القدرات المقاولاتية ودعم الإبتكار وتعزيز التنمية الإقتصادية والإجتماعية، الأمر الذي يعكس اتساع نطاق هذا المفهوم وتعدد مجالات توظيفه.

وبعد تطور مفهوم الكفاءات المقاولاتية وتعدد تعريفاته، إتجهت الأدبيات إلى تصنيف هذه الكفاءات في أبعاد ومجالات رئيسية بهدف تسهيل دراستها وقياسها وتحديد الكفاءات الأكثر تأثيرا في الأداء المقاولاتي ففي دراسة أجراها (Man et al 2002) صنف عشر مجالات للكفاءات المقاولاتية من منظور سلوكي كالآتي:

الفرصة، العلاقة، التحليل، الإبتكار، الكفاءات التشغيلية، الكفاءات البشرية، الكفاءات الإستراتجية، الإلتزام، التعلم، والقوة الشخصية، حيث أثبتت الدراسة أن هذه العناصر لها تأثير مباشر أو غير مباشر على الأداء **(Gunartin, 2023, p. 725)**، إقترح (Mitchelmore and Rowley,2010) قائمة بالكفاءات لإنشاء قائمة بالكفاءات المقاولاتية، وبناء على عمل الباحثين في هذا المجال مثل (Smith and Morse 2005, Man et al 2002, Chandler and Hanks1994, Baum and Locke, 2004) حيث صنفوا الكفاءات الرئيسية في أربع مجموعات: الكفاءات المقاولاتية، كفاءات الأعمال والإدارة، كفاءات العلاقات الإنسانية، كفاءات المفاهيمية والعلاقات، وإقترح في هذا السياق باحثون آخرون أنواع مختلفة للكفاءات المقاولاتية إذ تشمل المهارات كحل المشكلات، إتخاذ القرارات، العمل الجماعي، المجازفة، التسامح، السيطرة على العواطف، الإبداع، التوجه نحو النتائج، الإستقلالية، التفاوض، الإتصال، المثابرة والمبادرة. **(Requal, 2021, p. 725)**

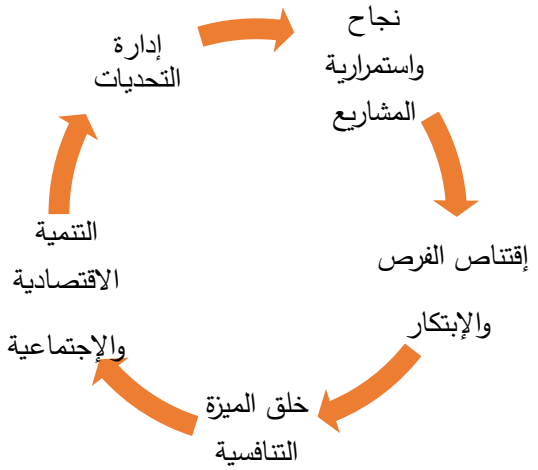
ومن خلال استعراض التعريفات السابقة، يتبين أن مفهوم الكفاءات المقاولاتية شهد تطورا ملحوظا عبر الزمن؛ إذ انتقل من التركيز على الخصائص الفردية للمقاول إلى اعتباره منظومة متكاملة تضم المعارف والمهارات والسمات والسلوكيات التي تمكنه من اكتشاف الفرص واستغلالها وإدارة الموارد وتحقيق أداء مقاولاتي متميز.

ثانيا: أهمية الكفاءات المقاولاتية

تعتبر الكفاءات المقاولاتية الركيزة الأساسية لنجاح المشاريع وإستمراريتها، حيث تمكن المقاول من تحويل الفرص إلى مؤسسات قائمة، وتعزز القدرة التنافسية والإبتكار، وتساهم هذه الكفاءات بما فيها الشخصية والتسييرية والرقمية في إستدامة المؤسسات وتطويرها فضلا عن دورها الحيوي في خلق فرص عمل وتحقيق التنمية الإقتصادية الشاملة.

ولتوضيح الأدوار التي تؤديها الكفاءات المقاولاتية في دعم نجاح المشاريع وتحقيق التنمية، يبين الشكل (1-6) أبرز مجالات إسهام هذه الكفاءات.

شكل رقم(1-6): أهمية الكفاءات المقاولاتية



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: **(هراولة و مطابس، 2024، صفحة 273)**

يتضح من خلال الشكل(1-6) ان أهمية الكفاءات المقاولاتية لا تقتصر على تحسين أداء المقاول بل تمتد لتشمل نجاح واستمرارية المشاريع وتعزيزالقدرة على اقتناص الفرص والإبتكار وخلق ميزة تنافسية، بما ينعكس إيجابا على تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، كما يبرز الشكل الترابط بين هذه الأدوار بما يؤكد أن الكفاءات المقاولاتية تمثل عنصرا محوريا في تحقيق القيمة وضمان استدامة المشاريع الريادية.

المطلب الثالث: تصنيف الكفاءات المقاولاتية

نظرا لتعدد النماذج والتصنيفات التي تناولت الكفاءات المقاولاتية في الأدبيات، حيث اختلف الباحثون في تحديد أبعادها تبعا لاختلاف المنطلقات النظرية وتطور بيئة الاعمال، ورغم هذا التباين فقد تكررت مجموعة من الكفاءات في معظم النماذج المرجعية لاسيما الكفاءات المرتبطة بتصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الوظيفية ومع تسارع التحول الرقمي وتزايد الإعتماد على التقنيات الرقمية في مختلف مراحل العملية المقاولاتية، اتجهت الأدبيات الحديثة إلى إبراز أهمية الكفاءات المرتبطة بالبعد الرقمي باعتبارها مكملا للكفاءات المقاولاتية التقليدية، وفي ضوء ذلك يمكن عرض أهم أبعاد الكفاءات المقاولاتية على النحو التالي:

1- كفاءات تصميم ونمذجة الفرص

وهي تلك الكفاءات المرتبطة بمدى قدرة المقاول على التعرف على الفرص الموجودة في السوق والعمل على تطويرها عن طريق وسائل عديدة **(البغدادي و أبو طبيخ، 2023، صفحة 105)**، وكذلك تعبر هذه الكفاءات عن القدرة على تجسيد الفرصة في شكل مشروع وذلك عن طريق تصميم نموذج أعمال يأخذ بعين الإعتبار توقعات الزبون، كذلك فهي القدرة على تحويل المشروع إلى الهيكل عن طريق صياغة وتصميم رؤية ورسالة للمؤسسة الناشئة من خلال الجمع بين الموارد المادية والبشرية والمالية على أساس الأهداف المسطرة، بالإضافة إلى وضع الإستراتيجيات الخاصة بتطوير الأعمال والعمل على تشخيص الموارد المتاحة والمفقودة **(هراولة و مطابس، 2024، صفحة 276)**.

بناء على ماسبق يمكن القول بأن كفاءات تصميم ونمذجة الفرص تتمثل في قدرة المقاول على إكتشاف الفرص المتاحة في السوق بعد قيامه بتحليل البيئة الخارجية، بحيث يستطيع تقييم السوق المستهدف ويحدد مصادر التمويل ويعرف كيفية دراسة الجدوى الفنية ليستطيع صياغة وتصميم رؤية ورسالة واضحة لمؤسسته الناشئة بحيث يتم تحقيق الأهداف المرجوة.

2- الكفاءات التسييرية

تتمثل في القدرة على تسيير العمليات، التسيير المالي، تسيير الموارد البشرية والقدرة على التسويق والمبيعات وهي تساعد الفرد على صنع القرار وبناء إستراتيجية واضحة، وتضم المهارات الإدارية كالتخطيط، التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق، تحديد الأهداف وإتخاذ القرارات وتسيير العلاقات الإنسانية والتسويق وإدارة المبيعات، وكذا المهارات المحاسبية والمالية والقدرة على التفاوض الهادف وتقييم الفاعلية والأداء **(شلابي و موساوي، 2025، صفحة 882)**.

3-الكفاءات الوظيفية

وهي مجموعة المعارف والمهارات التي يجب أن تتوفر في المقاول وتتمثل في الكفاءات التسويقية والتجارية كالقدرة على تحديد الزبائن المستهدفين وتحديد إستراتيجية تجارية وذلك عن طريق إعداد السياسات التسويقية ومعرفة كافية بسياسات الترويج للمنتج وبيعه بالإضافة إلى كفاءات في تسيير الموارد البشرية كالقدرة على تقدير الإحتياجات من الموارد البشرية كما ونوعا وتقدير الإحتياجات المالية على المدى القصير والطويل للاستثمار ومعرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي، وكذا إمتلاك المقاول لكفاءات في التسيير المالي كتسيير الخزينة و التسيير المالي...إلخ **(عيساوي، 2019، صفحة 192)**.

4-**المعرفة الرقمية**

تتمثل المعرفة الرقمية في تلك المهارات التي يمكنها مساعدة الفرد في إستخدام تكنولوجيا الإتصال والتحكم فيها، وكذا مسايرة التطور التكنولوجي وتشمل بدرجة أولى الخبرة والمعرفة بالإضافة إلى القدرة الرقمية العالية **(ناصري، 2023-2024، صفحة 90)**.

تعرف المعرفة الرقمية من قبل جمعية المكتبات الأمريكية (ALA) بأنها" القدرة على إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات للعثور على المعلومات وتقييمها وإنشائها وتوصيلها، الأمر الذي يتطلب مهارات معرفية وفنية" **(Bouali, 2024, p. 48)**.

ويمكن القول عن المعرفة الرقمية أنها قدرة المقاول على إستخدام كل ماهو رقمي بفعالية، وإستخدامها في إدارة مشروعه كإنشاء موقع ويب لمؤسسته والتسويق والترويج الرقمي...إلخ.

المطلب الرابع: نموذج الكفاءات المقاولاتية وآليات تطويرها

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى نموذج الكفاءات المقاولاتية وآليات تطويرها والمتمثلة في الحاضنات الجامعية والتعليم الجامعي.

أولا: نموذج الكفاءات المقاولاتية

يعد نموذج (Man,Lau & Chan,2002) من أبرز النماذج التي أسهمت في تطوير مفهوم الكفاءات المقاولاتية، حيث اعتمد مقاربة سلوكية تنظر إلى الكفاءات باعتبارها قدرات قابلة للإكتساب والتطوير، وليست مجرد سمات شخصية فطرية، ووفقا لما أشار إليه (Terzidis & Tittel, 2020) في إطار مراجعتهما لأهم نماذج الكفاءات المقاولاتية فقد صنف Man وآخرون الكفاءات المقاولاتية إلى عشرة مجالات رئيسية هي: كفاءات الفرص، كفاءات العلاقات، الكفاءة المفاهيمية، كفاءة الإلتزام، كفاءة التعلم، كفاءة القوة الشخصية، الكفاءة التقنية والكفاءة الأخلاقية، ويرى أصحاب النموذج أن هذه الكفاءات تعمل بصورة تكاملية، إذ تسهم في تمكين المقاول من إكتشاف الفرص واستثمارها وتنظيم الموارد وبناء العلاقات وإتخاذ القرارات الفعالة، بما يعزز أداء المؤسسة وتنافسيتها، الأمر الذي جعل هذا النموذج من اكثر النماذج تأثيرا وإعتمادا في الأدبيات الحديثة الخاصة بالكفاءات المقاولاتية **(Titel & Terzidiz, 2020, p. 12).**

ولقد تم إقتراح نموذج للكفاءات المقاولاتية يتكون من ثلاثة محاور (المعرفة، المهارة والمواقف) حسب(Lackéus,2003): المحور الأول يتمثل في المعرفة وتتضمن النماذج الذهنية، المعرفة التقريرية والبصيرة الذاتية، أما المحور الثاني فيتمثل في المهارات وتتضمن مواضيع فرعية كالتسويق، الفرص، المورد، التعامل مع الآخرين والتعلم والإستراتجية، في حين المحور الثالث يتمثل في المواقف وتتكون من الرغبة الريادية، الفعالية الذاتية والهوية والإستباقية، عدم اليقين/الغموض، التسامح، الإبتكار والمثابرة **(Arafeh, 2016, p. 03)**

إقترح (Penchev and Salopaju,2011) نموذج ثنائي للكفاءات المقاولاتية، فالجانب الأول من النموذج يركز على الكفاءات المقاولاتية الأساسية المطلوبة في مجال الوقت: الإستباقية، المخاطرة، رؤية الفرص، التواصل، صنع القرار، الإبداع والإبتكار.

أما الجانب الاخر للنموذج وهو أكثر ضرورة لإدارة الشركة القائمة يشمل: القيادة، الإتصال، التخصص، وحل المشكلات.

قدمت المفوضية الأوروبية من خلال إطار الكفاءات المقاولاتية (EntreComp) سنة 2016 نموذجا مرجعيا متكاملا يهدف إلى توحيد مفهوم الكفاءات المقاولاتية وتوفير إطار يمكن الإستناد إليه في التعليم والتدريب والتقييم

ويقوم هذا النموذج على ثلاثة مجالات مترابطة هي: مجال الأفكار والفرص(Ideas and Opportunities)، مجال الموارد(Resources) ومجال الدخول حيز التنفيذ (Into Action)، والتي تضم في مجموعها خمس عشرة كفاءة مقاولاتية (**Bacigalupo et al, 2016, p. 14**). والجدول(1-1) يوضح ذلك:

الجدول رقم(1-1): نموذج تقدم (EntreComp)

Foundation		**Intermediate**		**Advanced**		**Expert**	
Relying on support[6] from others		**Building independence**		**Taking responsibility**		**Driving transformation, innovation and growth**	
Under direct supervision.	With reduced support from others, some autonomy and together with my peers.	On my own and together with my peers.	Taking and sharing some responsibilities.	With some guidance and together with others.	Taking responsibility for making decisions and working with others.	Taking responsibility for contributing to complex developments in a specific field.	Contributing substantially to the development of a specific field.
Discover	Explore	Experiment	Dare	Improve	Reinforce	Expand	Transform
Level 1 focuses mainly on discovering your qualities, potential, interests and wishes. It also focuses on recognising different types of problems and needs that can be solved creatively, and on developing individual skills and attitudes.	Level 2 focuses on exploring different approaches to problems, concentrating on diversity and developing social skills and attitudes.	Level 3 focuses on critical thinking and on experimenting with creating value, for instance through practical entrepreneurial experiences.	Level 4 focuses on turning ideas into action in 'real life' and on taking responsibility for this.	Level 5 focuses on improving your skills for turning ideas into action, taking increasing responsibility for creating value, and developing knowledge about entrepreneurship.	Level 6 focuses on working with others, using the knowledge you have to generate value, dealing with increasingly complex challenges.	Level 7 focuses on the competences needed to deal with complex challenges, handling a constantly changing environment where the degree of uncertainty is high.	Level 8 focuses on emerging challenges by developing new knowledge, through research and development and innovation capabilities to achieve excellence and transform the ways things are done.

المصدر: **(Bacigalupo et al, 2016, p. 16)**

يتضح من الشكل(1-1) أن إطار EntreComp يتبنى رؤية شمولية للكفاءات المقاولاتية، إذ يربط بين مرحلة اكتشاف الفرص ومرحلة تعبئة الموارد ومرحلة التنفيذ، بما يضمن إعداد أفراد قادرين على تحويل الأفكار إلى مشاريع ذات قيمة اقتصادية و إجتماعية وهو مايفسر اعتماده كإطار مرجعي في العديد من الجامعات والبرامج الأوروبية الخاصة بالمقاولاتية.

.

ثانيا: آليات تطوير الكفاءات المقاولاتية

1- حاضنات الأعمال كآلية لدعم للكفاءات المقاولاتية

يواجه المقاول الشاب في بداية تأسيسه لمؤسسته الناشئة عقبات مختلفة، مما يجعل من الضروري البحث عن آليات وسبل لتنمية ودعم كفاءاته المقاولاتية وتشجيعه للإستمرار في تجسيد أفكاره على أرض الواقع.

ومن هنا يأتي دور حاضنات الأعمال الجامعية، حيث تعمل كميسر من خلال تقديم الخدمات والكفاءات المقاولاتية المفقودة للتغلب على هذه العقبات، وتتدخل هذه الحاضنات قبل التأسيس الفعلي للمؤسسة الناشئة بطرق عديدة كتقديم التوجيه الفردي وتبادل الخبرات العملية وكذا توفير التدريب في مجالات المقاولاتية، التسويق، الإدارة المالية والمحاسبة، قانون الاعمال، الملكية الفكرية....إلخ **(Brikci & Khadim, 2022, p. 883)**.

حاضنات الأعمال أداة استراتيجية أساسية تهدف إلى تعزيز الكفاءات المقاولاتية، فهي توفر بيئة مناسبة تساعد المقاولين على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتطبيق من خلال آليات متعددة تشمل التدريب، التوجيه، الإستشارات وتسهيل الوصول إلى مصادر التمويل، كما تعمل الحاضنات على تهيئة المناخ الملائم للإبداع والإبتكار.

تقدم حاضنات الأعمال العديد من الخدمات المتنوعة لتعزيز الكفاءات المقاولاتية، وتتمثل هذه الخدمات في: **(شنوف، 2025، صفحة 07)**

- **توفير البنية التحتية:** تمكين المقاولين من الإستفادة من المكاتب، المختبرات، التجهيزات، وبرامج تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، إما بالشراكة مع الجامعات ومراكز نقل التكنولوجيا ومقدمي الخدمات التقنية أو عن طريق الإستئجار.
- **الدعم الفني:** تهيئة بيئة ملائمة لنقل التكنولوجيا من خلال برامج التعاون مع الهيئات المتخصصة، إتاحة الوصول إلى المرافق التقنية، المكتبات، قواعد البيانات والإستعانة بالخبراء عبر إتفاقيات محددة.
- **تسهيل الحصول على التمويل:** مساعدة المقاولين في إعداد خطط الاعمال لجذب المستثمرين، تنظيم لقاءات إستثمارية والمشاركة أحيانا في رأس المال بما يخلق عوائد، إضافة إلى توفير قنوات تمويل مرتبطة بالجامعات ومراكز البحث.
- **الخدمات القانونية:** تقديم خدمات أساسية ودورات تشمل التأسيس وحماية الملكية الفكرية...إلخ.

- **بناء شبكات التواصل:** إنشاء روابط مهنية محلية ودولية عبر المؤتمرات والملتقيات، تبادل الخبرات، الحفاظ على التواصل مع المؤسسات المتخرجة، مما يوفر دعما إضافيا للحاضنات ويعد وسيلة فعالة للتسويق.

2- دور التعليم الجامعي في تطوير الكفاءات المقاولاتية

يمتلك الطالب مجموعة من الكفاءات المقاولاتية الفطرية أو المكتسبة والتي تساعده في تأسيس مؤسسته الناشئة، إلا أن هذه الكفاءات الفطرية لوحدها قد لاتكون كافية للخوض في النشاط المقاولاتي والمؤسسات الناشئة، ففي معظم الأحيان يحتاج إنشاء المشاريع إلى تطوير الكفاءات الفطرية والتي لا تتم إلا من خلال المعارف التي يكتسبها الطالب طوال مساره الدراسي وخاصة تلك المعارف المرتبطة بالمقاولاتية، فالتعليم الجامعي يزيد من فرصة صقل الكفاءات المقاولاتي لدى الطالب عن طريق اكتساب المعارف والخبرات والتدريبات، مما يزيد من إمكانية إقناعه بإنشاء مؤسسته الخاصة والولوج لعالم المقاولاتية **(بن عيسى و ناصري، 2019، صفحة 239).**

يمثل التعليم الجامعي عموما نهج تربوي يسعى لتعزيز الثقة بالنفس والتقدير الذاتي من خلال ترسيخ وصقل المواهب والكفاءات الفردية، وفي ذات الوقت تشكيل المهارات والقيم التي تساعد الطلبة في توسيع معارفهم في الدراسة ومايليها من فرص، وتبني الأساليب لذلك كالنشاطات الشخصية والسلوكية والإتجاهية وتلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة مستقبلا، أما على مستوى المؤسسة التعليمية فإن ذلك يشمل المدخلات المتعلقة بالأساليب والمناهج التعليمية التي تهدف لرفع القدرات المقاولاتية للطلبة.

حسب (Minniti et Bygrave, 2001) فإن المعارف والكفاءات المقاولاتية تكتسب عن طريق التعلم بالممارسة والملاحظة، وهو مانجده في التعليم المقاولاتي الذي يعمل على تطوير المعارف والكفاءات اللازمة لتأسيس مؤسسة جديدة، فالتعليم المقاولاتي نشاط تراكمي من خلال تراكم المهارات والمعارف الناتجة عن نتيجة الممارسة السابقة التي يكتسبها المقاول من فعله المقاولاتي، فعمليات إكتساب الكفاءات المقاولاتية تكون عن طريق التعلم من خلال الممارسة وكذلك من خلال التراكم المعرفي **(هاملي، 2022، الصفحات 30-31).**

يقوم التعليم المقاولاتي على مختلف البرامج التعليمية والتدريبية في الجامعات والمعاهد التي تؤدي إيجاد مقاولاتي فاعل لدى الأفراد، مما ينعكس على طموحاتهم ويقوم بإثارة دافعيتهم للعمل والإنجاز **(مانع و آخرون، 2022، صفحة 375).**

المبحث الثاني: التوجه نحو المؤسسات الناشئة

تعتبر المؤسسات الناشئة مصدرا مهما للإبتكار والتنويع الاقتصادي في مجالات عديدة، وقد أصبحت السبيل لدعم التنمية في العديد من الدول، وهذا راجع لأهميتها التنموية والإستثمارية الناتجة عن مشاريعها المبتكرة ومرونتها وكذا انخفاض تكلفة إنتاجها بالإضافة إلى مساهمتها في رفع معدلات النمو الإقتصادي.

المطلب الاول: عموميات حول المؤسسات الناشئة

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم المؤسسات الناشئة، أهميتها، أهدافها، خصائصها، أنواعها، الفرق بينها وبين المؤسسات الكلاسيكية، آليات تمويلها وعوامل نجاحها وفشلها.

أولا: مفهوم المؤسسات الناشئة

1- التطور التاريخي للمؤسسات الناشئة

شهدت المؤسسات الناشئة عبر العقود الماضية مسارا تطوريا بارزا، حيث انتقلت من كونها مبادرات ريادية محدودة النطاق إلى فاعل إقتصادي رئيسي يسهم في تعزيز الإبتكار وتحقيق النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل، وقد ارتبط هذا التطور بالتحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وببروز بيئات داعمة للمقاولاتية كالحاضنات والمسرعات وشركات رأس المال المخاطر، مما أتاح للمؤسسات الناشئة فرصا أكبر للنمو والتوسع والدخول للأسواق.

وقد بدأ استعمال مصطلح المؤسسات الناشئة لأول مرة في في القارة الأمريكية حيث بدأ انتشاره خلال سبعينيات القرن العشرين، تزامنا مع ظهور شركات رأس المال المخاطر، لينتشر بعد ذلك إستخدام هذا المصطلح في مختلف الأدبيات الإقتصادية والإدارية، حيث كانت المجلة الأمريكية Forbes الشهيرة هي التي إستشهدت بهذا المصطلح في أحد مقالاتها Unfashioable business of unvesting in Startup in the electronic data processing field إلا أن موضوع المؤسسات الناشئة لم يحظى بالإهتمام العالمي الملموس إلا مع ظهور طفرة الأنترنت في أواخر التسعينات وبداية الألفية الثالثة **(Mebtouche , 2022, p. 114)**، حيث بدأت المؤسسات الأمريكية في تحقيق إنجازات وأرباح غير متوقعة، وسرعان ما إمتدت هذه الظاهرة إلى أروبا والدول المتقدمة وشرق آسيا معتمدة في ذلك على محاكاة النموذج الأمريكي، وقد تمكنت هذه الدول بالفعل من تحقيق نتائج مماثلة بدرجة كبيرة. **(نوي، 2019-2020، صفحة 272)**

2- تعريف المؤسسات الناشئة

إن كلمة Start-up هي كلمة مشتقة من اللغة الإنجليزية و تتكون من جزأين:

Start : تعني البداية أي بداية نشاط أو عمل تجاري جديد؛

Up : تعني الصعود وتشير لمرحلة تسارع نمو المؤسسة.

في الوقت الحالي المؤسسات الناشئة يشار إليها بشكل مختلف على أنها محركات للإبتكار في المجتمع وكوسيلة لدخول أسواق جديدة، ومع ذلك فإن هذه الكيانات تبقى هشة ورشيقة **(Salamzadeh & kirby, 2017, p. 10)**.

إن المؤسسات الناشئة ليست فقط مجرد مؤسسات بل تعد حالة ذهنية حقيقية حيث يتشارك فريقها القيم ويتحد لتحقيق أهداف مشتركة لمشروع مبتكر **(Badreddine, 2023, p. 208)**.

تعتبر المؤسسات الناشئة شركات يافعة تبتكر تقنيات جديدة لتقديم خدمة أو منتج جديد، أو تطبق التقنيات الحالية بطرق إبداعية ومبتكرة، لهذا فإن المراحل الأولى من تطوير المؤسسة الناشئة تركز على الإبتكار والتصميم والإختبار والنماذج الأولية، وغالبا مايكون ذلك مع الحد الأدنى من تدفق الإيرادات أو إنعدامه، في حين أن المؤسسات التقليدية تطبق نموذج عمل قياسي، كما أن المؤسسات الناشئة تقوم بإنشاء نموذج جديد بحيث يكون الإبتكار وإستخدام التكنولوجيا الجديدة محورا رئيسيا فيه، حيث إعتبر(Peter Thiel) أحد مؤسسي PayPal في كتابه Zero to one " أن التكنولوجيا الجديدة تميل إلى أن تأتي من المؤسسات الناشئة والصغيرة" **(Teves, 2023, p. 02)**.

يشير مصطلح المؤسسة الناشئة إلى المؤسسة الجديدة المبتكرة التي أمامها فرص عالية للنمو والمضاربة على قيمتها المستقبلية، ولكن عليها أولا المرور بمرحلة التجريب مع نموذج أعمالها وسوقها.

وتعني كلمة " المؤسسة الناشئة" حرفيا " الأعمال التجارية الناشئة"، وترتبط بفكرة بدء نشاط جديد، في سوق جديد، مع إحتمال مخاطر غير محسوبة **(Beladjine, 2024, p. 162)**.

إن المؤسسات الناشئة كغيرها من المصطلحات المتداولة ضمن الأدبيات المقاولاتية، هناك اختلاف بين الباحثين حول تعريفها وتسميتها بحيث نجد في الدراسات الأدبية بعض المحاولات للتعريف بهذا المصطلح، ويعتبر تعريف (Eric Ries, 2011) من أشهر التعاريف للمؤسسة الناشئة حيث يعرفها بأنها "عبارة عن مؤسسة بشرية صممت لتقديم خدمة أو منتج جديد في ظل ظروف من عدم التأكد والمخاطرة" **(عبدالرحمان، 2023، صفحة 613)**، أما (Steve Blank, 2014) فيعرف المؤسسة الناشئة على أنها" مؤسسة غير دائمة تسعى للحصول على نموذج إقتصادي قابل للتكرار وقابل للتطوير يتيح لها النمو المربح بصفة مستمرة" **(Mebtouche, 2022, p. 114)**.

ولقد أشار (Maciejewski & Wach 2019) إلى ثلاث مهام رئيسية للمؤسسات الناشئة والتي تساعد في تقديم تعريفا مناسبا لها كما يلي **(Allouit & Boutebina, 2022, p. 182)**:

- تقدم المؤسسات الناشئة منتجات للعملاء غير موجودة في منطقة ما من مصادر أخرى؛
- تساعد المؤسسات الناشئة في تقديم منتجات معروفة بنسخ محسنة؛
- توفر المؤسسات الناشئة للعملاء منتجات جديدة قائمة على تكنولوجيا حديثة.

في حين يرى (Fridenson Patrique) أن العمر أو الحجم أو مجال النشاط ليس هو ما يجعل المؤسسة مؤسسة ناشئة، بل الشروط الأربعة التالية: **(هرقون و تقرارت، 2024، صفحة 225)**

- إحتمال النمو السريع والقوي؛
- إستخدام التكنولوجيا الحديثة؛
- العمل في سوق جديد وفي ظل ظروف عدم اليقين الشديد؛
- الحاجة لتمويل كبير؛

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن المؤسسات الناشئة هي تلك المؤسسات القائمة على الإبتكار، وتأتي بأفكار جديدة معتمدة بذلك على التكنولوجيا وتمتاز بالنمو السريع والكبير.

3- خصائص المؤسسات الناشئة واختلافها عن المؤسسات التقليدية

- **خصائص المؤسسات الناشئة**

هناك في بعض الأحيان مفهوم خاطئ شائع مفاده أن كل تأسيس شركة هي نفسها مؤسسة ناشئة، لذلك لابد من تحديد الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الناشئة، حيث أنها تتميز بجملة من الخصائص والتي يمكن إيجازها في النقاط التالية:

➢ **مؤسسات حديثة النشأة**

أي أنها مؤسسات شابة وليست مؤسسات صغيرة، حيث يخلط البعض في تصنيف المؤسسات الصغيرة على أنها هي نفسها مؤسسات ناشئة.

➢ **مؤسسات ذات وضع مؤقت:**

أي أنها مؤسسات فتية وأمامها خياران إما الإستمرار والتطور وأن تصبح مؤسسات ناجحة، أو الخسارة والإنسحاب.

- **مؤسسات تبحث عن نموذج عمل ناجح:**

تسعى المؤسسة الناشئة إلى إيجاد وبناء نموذج عمل مناسب يقدم قيمة للعملاء ويمكن أن يكون قابل للتكرار في حالة ما إذا نجح وحقق ربحا ويعرف كيفية تحقيقه يمكن تطبيقه في مكان آخر على نطاق أوسع **(Badreddine، 2023، صفحة 209).**

- **مؤسسات أكثر خطورة:**

تتميز المؤسسات الناشئة بخطورة عالية مقارنة بالمؤسسات التقليدية.

- **مؤسسات تسعى دائما لتحقيق الربحية وأمامها إحتمالات للنمو القوي والسريع:**

تتمتع معظم المؤسسات الناشئة بربحية عالية، ونظرا لقابلية نموذج أعمالها للتوسع فإنه كلما حققت نموا متسارعا زاد هامش ربحها لكل عميل بالمقارنة مع التكاليف التي تتطلبها.

- **مؤسسات ذات تكاليف صغيرة**

المؤسسات الناشئة يشمل معناها تحقيق أعلى الأرباح بأقل التكاليف، وعادة ما تأتي هذه الأرباح بطريقة مفاجئة وسريعة، ومن أبرز الأمثلة نذكر مؤسسة: Amazon, Microsoft, Google....إلخ.

- **مؤسسات تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا**

من الخصائص المميزة للمؤسسات الناشئة مقارنة بالمؤسسات الأخرى إستخدام أو تصميم التقنيات الجديدة، حيث تعمل معظم المؤسسات المبتكرة في السوق الرقمية أو الصحية أو قطاع التكنولوجيا الحديثة، وعادة ماتكون المؤسسات الناشئة مرتبطة في بعض الأحيان بالمشروعات عالية التقنية، لأن منتجها عبارة عن برمجيات في الغالب وقابلة للتقليد، بالإضافة إلى أن المشاريع الموجهة نحو التكنولوجيا أمامها فرص أكبر للنمو **(جباري، 2023، صفحة 427).**

ولتوضيح أبرز الخصائص التي تميز المؤسسات الناشئة، يلخص الجدول(1-2) أهم نقاط القوة ونقاط الضعف التي تناولتها الأدبيات كما يلي:

جدول رقم (1-2): مميزات المؤسسات الناشئة

مميزات المؤسسات الناشئة	
نقاط القوة	**نقاط الضعف**
ـ تحقيق أرباح عالية	ـ صعوبة صياغة إستراتيجية عملها
ـ المرونة وسرعة إتخاذ القرار	ـ صعوبة تكوين شبكة توزيع فعالة
ـ القدرة على حل مشكل البطالة	ـ صعوبة وضعف التمويل

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(قريني، 2022، صفحة 113)**

يتضح من الجدول(1-2) أن المؤسسات الناشئة تجمع بين مختلف المزايا من أبرزه المرونة وسرعة اتخاذ القرار والقدرة على الإبتكار والمساهمة في خلق فرص العمل، وهي خصائص تمنحها قدرة تنافسية في الأسواق المتغيرة، وفي المقابل تواجه هذه المؤسسات تحديات تتمثل في محدودية التمويل وصعوبة بناء استراتيجيات طويلة المدى وضعف شبكات التوزيع، مما يجعل نجاحها مرهونا بقدرتها على تجاوز هذه التحديات من خلال تطوير كفاءاتها واستثمار مواردها.

- **نموذج أعمال المؤسسات الناشئة**

في سياق المقاولاتية يعتبر نموذج الأعمال ذا أهمية بالغة، إذ يعتمد أسلوب نموذج الأعمال على عمليات خلق القيمة، ومن التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح أنه" عبارة عن أداة تستخدم لإيجاد النموذج الذي يوضح بشكل أفضل إستراتيجية عمل المؤسسة، ولقد شهد مفهوم نموذج الأعمال تطورا كبيرا منذ سنوات 2000، وهذا راجع لظهور المؤسسات الناشئة أواخر التسعينات.

ولقد أكد (Blank and Dorf) فائدة ومعنى نموذج الأعمال بأن" الهدف الوحيد للمؤسسة الناشئة هو العثور على نموذج عمل قابل للتكرار وقابل للتطوير، بينما تسعى المؤسسات الحالية إلى إتباع نموذج أعمال واحد، هذا الإختلاف حسب (Blank) هو جوهر الأسلوب الخالي من الهدر الذي يركز على ثلاثة مبادئ:

- ✓ يلخص المقاولين افتراضاتهم في المفهوم نموذج عمل الأولي بدلا من خطة عمل معقدة؛
- ✓ يدخل المقاول في الميدان ويقوم بتطوير العملاء ويختبر الفرضيات، بالأخذ في الإعتبار ملاحظات العملاء، ومراجعة الافتراضات وإجراء التعديلات؛
- ✓ نموذج أعمال المؤسسات الناشئة يمارس التطوير السريع.

- **اختلاف المؤسسات الناشئة عن المؤسسات التقليدية الاخرى**

هناك إختلاف بين المؤسسة الناشئة والمؤسسات التقليدية الأخرى، إذ أن الأخيرة تعتمد على تسيير المشروع بعد الإنتهاء من نموذج العمل في حين أن الأولى هي من تقوم بإبتكار الفكرة، كما أن الإنضمام إلى مؤسسة ناشئة يعني تحمل المخاطر، في المقابل فإن موظفو المؤسسات التقليدية لا يخاطرون فهم غالبا شباب يمتلكون فرص عمل عالية ويعملون في كل الظروف وسيكتسبون الخبرة في النهاية **(Beggah, 2023, p. 645)**.

تختلف طريقة الحصول على رأس المال للمؤسسات الناشئة عن تلك المتبعة في المؤسسات التقليدية حيث تلجأ المؤسسات الناشئة التي تبحث عن رأس مال كبير إلى مايعرف بالتمويل الجماعي، في حين تطلب البنوك عادة حدا أدنى من الضمانات.

إن حجم وعدد الموظفين للمؤسسة الناشئة لايحدد، على سبيل المثال لم يعد Twitter الذي يضم 4000 موظف تقريبا والبالغ عمره العشر سنوات مؤسسة ناشئة وبالرغم من ذلك لم تحدد المؤسسة نموذج عمل مربحا ومايزال يشار إليها على أنها مؤسسة ناشئة، لذلك فإن الإختلاف الجوهري بين المؤسسات الناشئة والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يكمن في نموذج العمل؛ حيث أن هذه الأخيرة تطبق نموذج عمل محددا في حين أن المؤسسة الناشئة لا تزال تطور النموذج الخاص بها، بالإضافة إلى أنه لا يتم تنظيم المؤسسات الناشئة عموما عن طريق مخطط تنظيمي وتهتم بروح الفريق الذي يقودها للإبداع **(Bekaddour, 2021, p. 335)**.

ونظرا للتداخل الذي يلاحظ في الادبيات بين مفهومي المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمن الضروري إبراز أوجه الإختلاف بينهما، ويوضح الجدول(1-3) أهم الفروق بين النموذجين وفق مجموعة من المعايير الأساسية كمايلي:

الجدول رقم(1-3): الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مجال المقارنة	المؤسسات الناشئة	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
المفهوم	جديدة العهد، في طور تنمية وبحث عن مؤسسة مبتكرة ويافعة في الاسواق، لديها إمكانيات عالية للتطوير وتحتاج إلى تمويل ضخم.	تعتمد على أعمال تجارية تتميز بعدد موظفين وإيرادات محدودة، وتختلف معايير تعريفها من دولة لأخرى.
الحجم	ذات حجم صغير جدا وعدد موظفين قليل جدا.	ذات حجم صغير ومتوسط وعدد موظفين أكبر.
التمويل	نظرا لإحجام البنوك على تمويل مثل هذه المشاريع ذات المخاطر العالية فإن لديها عدة صيغ كالتمويل الذاتي المستثمر المغامر، المستثمر الملاك، التبرعات، رأس مال المخاطر.	التمويل يكون من القروض البنكية أو المنح الحكومية، كما تدعم تمويلها هيئات دعم محلية ودولية.
النمو/ النضج	تهدف إلى النمو السريع	فرصة النمو ليست من أهدافها، وتتميز بأنها أكثر ثباتا ونضجا.
مكان العمل	تعمل ضمن مساحات عمل مشتركة أو حاضنات.	لا تتشارك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بيئة العمل مع المؤسسات الأخرى، فلكل منها مكاتبها الخاصة بالرغم من بيئة العمل المتشابهة.
الإبتكار ونموذج العمل	ارتباط الابتكار بالمنتج نفسه في مرحلة الانطلاق، فالمؤسسة الناشئة تبحث عن نموذج أعمالها بشكل مستمر.	ارتباط الابتكار بوسائل الإنتاج بهدف جعل الجهاز الإنتاجي أقل تكلفة أو أكثر كفاءة، وهذه المؤسسات تتميز بخصوصية تنفيذ نموذج قائم بالفعل وتعرف الأنشطة اليومية الواجب القيام بها.

المصدر: (سليماني و لموي، 2021، صفحة 16)

يتضح من الجدول(1-3) أن المؤسسات الناشئة تختلف عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فلسفة إنشائها وأهدافها وآليات تمويلها ومسار نموها، إذ تركز المؤسسات الناشئة على الغبتكار وتحقيق النمو السريع والبحث عن نموذج عمل قابل للتوسع، بينما تتجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ممارسة أنشطة تجارية أكثر استقرارا مع إعتماد أكبر على مصادر التمويل التقليدية، ويؤكد ذلك أن المفهومين ليسا مترادفين رغم وجود بعض الخصائص المشتركة بينهما.

أهمية المؤسسات الناشئة

تلعب المؤسسات الناشئة دورا بارزا في إقتصاديات الدول، ويمكن تلخيص أهميتها كما يلي: **(عبداللاوي و زايدي، 2023، صفحة 06)**

✓ **الأهمية الإقتصادية:**

- تعمل على التنويع الإقتصادي وتساهم في الناتج المحلي الخام بالإضافة إلى أنها تحقق الإستغلال الأمثل للموارد المحلية؛
- إمتصاص الأزمات الإقتصادية بفضل سرعة إتخاذ القرارات والمرونة التلقائية والإستعداد للمخاطرة؛
- تلبية إحتياجات المؤسسات الكبيرة من مواد أولية ومنتجات نصف مصنعة....إلخ؛

✓ **الأهمية التنافسية:**

- المؤسسات الناشئة تتبنى أسواق أكثر قدرة على الصمود التنافسي؛
- تتمتع هذه المؤسسات بالأسلوب الإبتكاري والإبداع مما يزيد من المنافسة فيما بينها.

✓ **الأهمية الإجتماعية:**

- المساهمة في القضاء على البطالة وخلق فرص عمل جديدة؛

إن قدرة هذه المؤسسات على التوسع داخل كل القطاعات جعلها تحد من الهجرة إلى مناطق الجذب السكاني **(بوعزة، 2023، الصفحات 195-196)**.

•أنواع المؤسسات الناشئة، أهدافها ودورة حياتها

➢ أنواع المؤسسات الناشئة

يتم تصنيف المؤسسات الناشئة حسب معايير مختلفة نذكر منها:

✓ حسب التركيز القطاعي (التركيز الصناعي):

تتمثل بعض تصنيفاتها فيمايلي:

- **المؤسسات الناشئة في التكنولوجيا العميقة (Deep-Tech):**

تركز على تطوير وتطبيق تقنيات مبتكرة في مجالات كالذكاء الإصطناعي والواقع المعزز وكذا التعلم الآلي وتقنية البلوك تشين وغيرها.

- **المؤسسات الناشئة في التكنولوجيا الصحية (Health Tech):**

تشمل مجالات البحث العلمي أو تكنولوجيا المعلومات الصحية وتركز على تطوير علاجات طبية جديدة وأدوات تشخيص وكذا أدوية وأجهزة طبية أو حلول للرعاية الصحية.

- **المؤسسات الناشئة في التكنولوجيا النظيفة (CleanTech):**

تركز على الطاقة المتجددة، وكفاءة استخدام الطاقة، أو حلول بيئية مستدامة.

- **المؤسسات الناشئة في التكنولوجيا المالية (FinTech):**

تستخدم التكنولوجيا لتقديم خدمات مالية مبتكرة مثل المدفوعات عبر الهواتف المحمولة، التحويلات الإلكترونية، التمويل من نظير إلى نظير، العملات الرقمية، ومنصات الإستثمار، أو تكنولوجيا التأمين، تشمل هذه الفئة العديد من الفروع مثل "Embedded Lending"، "Insurtech"، و "Wealthtech".

- **المؤسسات الناشئة في التعليم التقني (EdTech):**

تقدم حلول تعليمية تعتمد على التكنولوجيا مثل منصات التعليم عبر الإنترنت، التطبيقات التعليمية، أدوات إدارة الفصول الدراسية، أو البرامج المتخصصة لتحسين عمليات التعلم والتعليم.

- **المؤسسات الناشئة في التجارة الإلكترونية (E-commerce):**

تدير منصات إلكترونية للتجارة والشراء، وتسهل المعاملات بين المشترين والبائعين، وقد تتخصص في فئات معينة من المنتجات مثل الأزياء، الأدوات المنزلية، أو الأسواق المتخصصة.

- **المؤسسات الناشئة في القطاع الزراعي والتقني (AgriTech):**

تركز على إدخال التكنولوجيا لتحسين أو رقمنة العمليات الزراعية التقليدية، مما يسهل تحويل الزراعة إلى نشاط تجاري.

- **المؤسسات الناشئة في الإعلام الرقمي (MediaTech):**

تعتمد على إبتكار التكنولوجيا لإنتاج وتوزيع المحتوى عبر الوسائط الرقمية المختلفة مثل الإنترنت، التطبيقات الذكية، ومنصات التواصل الاجتماعي، والذكاء الاصطناعي، تتسم هذه المؤسسات بالمرونة وقدرتها على التكيف مع التغيرات التكنولوجية وسلوك الجمهور الرقمي.

- **المؤسسات الناشئة في مجال الحياة (Lifestyle Startups):**

تهدف إلى تقديم منتجات أو خدمات تعزز نمط الحياة أو تلبّي اهتمامات محددة مثل اللياقة البدنية، العناية بالصحة، الموضة، الأطعمة والمشروبات، السفر، أو الترفيه.

- **المؤسسات الناشئة الخدمية (Service Startups):**

تقدم خدمات متنوعة للعمالة، وتعتمد غالبًا على التكنولوجيا أو تقديم حلول متخصصة في مجالات مثل الإستشارات، التسويق، تطوير البرمجيات، تصميم الاستوديوهات، أو خدمات الرعاية الصحية.

✓ **حسب نموذج الأعمال (Business Model):**

تصنف المؤسسات الناشئة بناء على نموذج الأعمال كما يلي:

- **المؤسسات الناشئة التي تقدم خدمات الحوسبة السحابية (XaaS):**

مثل IaaS (Infrastructure as a Service)، حيث توفر البنية التحتية الحاسوبية للمستخدمين حسب الطلب مثل السعة التخزينية والشبكات، ويقوم مزود الخدمة بالصيانة بينما يتولى المستخدم التحكم في التطبيقات والبيانات.

- **المؤسسات الناشئة في منصة كخدمة (PaaS – Platform as a Service):**

توفر بيئة تطوير ونشر متكاملة على السحابة بحيث يمكن للمطورين تطوير التطبيقات ونشرها دون الحاجة للبنية التحتية.

- **المؤسسات الناشئة في البرمجيات كخدمة (SaaS – Software as a Service):**

تقدم برامج عبر الإنترنت يتم الوصول إليها واستخدامها من خلال المتصفحات أو التطبيقات، يقوم مزود الخدمة بتوفير الصيانة والإحتفاظ بالبيانات، بينما يركز المستخدم على إستخدام البرمجيات.

- **المؤسسات الناشئة المنتجة للسلع (Product Startups):**

تقوم بتطوير وبيع منتجات مادية أو تطبيقات برمجية، مثل الأجهزة الإلكترونية أو الأجهزة الطبية.

- **المؤسسات الناشئة الخدمية (Service Startups):**

تقدم خدمات أو حلول للعمالة، وغالبًا تعتمد على التكنولوجيا لتقديم خدمات ذات كفاءة عالية.

- **المؤسسات الناشئة القائمة على المنصات (Platform Startups):**

تنشئ منصات إلكترونية تربط بين مستخدمين أو شركات لتبادل الخدمات أو المعاملات.

- **المؤسسات الناشئة في أسواق التجارة الإلكترونية (Marketplace Startups):**

تنشئ منصات تربط بين البائعين والمشترين مثل منصات العقارات، النقل، الخدمات المستقلة، أو الشراء بين الشركات.

✓ **حسب مرحلة التطور (Development Stage):**

تصنف المؤسسات الناشئة حسب مراحل التطور كما يلي:

- **المؤسسات الناشئة في المرحلة المبكرة (Early-stage Startups):**

هذه المؤسسات لا تزال في مراحلها الأولى، حيث تركز على التحقق من صحة المنتج أو السوق، وتعمل على تطوير الفريق وجمع التمويل.

- **المؤسسات الناشئة في مرحلة النمو (Growth-stage Startups):**

ثبتت صحة المنتج أو الخدمة، وتحقق المؤسسة نموًا ملحوظًا من حيث عدد العملاء والإيرادات.

- **المؤسسات الناشئة في مرحلة التوسع (Scale-ups):**

حققت هذه المؤسسات نجاحًا كبيرًا وتركز على توسيع عملياتها ودخول أسواق جديدة.

✓ **حسب الأثر الإجتماعي (Social Impact):**

تصنف المؤسسات الناشئة حسب الأثر الإجتماعي الذي تحققه كما يلي:

- **المشاريع التجارية (Commercial Enterprises):**

تركز على تحقيق الربح وتعظيم أثرها التجاري فقط.

- **المشاريع الاجتماعية (Social Enterprises):**

تهدف إلى تحقيق أثر إجتماعي أو بيئي إيجابي مع الحفاظ على إيرادات مستدامة، بحيث تركز هذه المؤسسات على القضايا مثل الفقر، التعليم، الرعاية الصحية، الإستدامة البيئية، وتنمية المجتمعات وتحقيق رسالتها المجتمعية أكثر من تركيزها على تحقيق الربح **(Ghuman & Makkar, 2022, pp. 9-13).**

✓ **حسب قيمتها المالية:**

تصنف المؤسسات الناشئة حسب قيمتها السوقية كما يلي:

- **اليونيكورن (Unicorn):**

مؤسسة ناشئة وصلت قيمتها إلى مليار دولار أو أكثر.

- **الديكاكورن (Decacorn):**

مؤسسة ناشئة وصلت قيمتها إلى 10 مليارات دولار أو أكثر.

- **الهيكتاكورن (Hectacorn):**

مؤسسة ناشئة وصلت قيمتها إلى 100 مليار دولار أو أكثر **(Köseoğlu, 2023, p. 10).**

- **أهداف المؤسسات الناشئة**

تعتبر المؤسسات الناشئة مفتاح التنمية الإقتصادية والإجتماعية وبهذا فإن لها كيانها المحدد والواضح عن بقية القطاعات الأخرى، وتهدف هذه المؤسسات إلى مايلي: **(بوعكة، 2022، صفحة 43)**

- تسعى المؤسسات الناشئة لإيجاد مناصب العمل الدائمة وتحقيق أهداف المنافسة العامة داخل السوق؛

– إيجاد سلع وخدمات مبتكرة أو إحياء أنشطة اقتصادية تقليدية وهذا ما يؤدي ترقية روح المبادرة الجماعية والفردية؛

– تعتبر همزة وصل في النسيج الإقتصادي وهذا راجع لعلاقتها بالمؤسسات الأخرى المحيطة بها؛

– تلبية إحتياجات الزبائن بشكل أسرع والتنوع في النشاطات؛

– إعتمادها على التكنولوجيا والطرق العصرية والذكية لتلبية طلبات السوق وتحقيق التطور والنمو، والبحث عن التمويل عن طريق المنصات الإلكترونية.

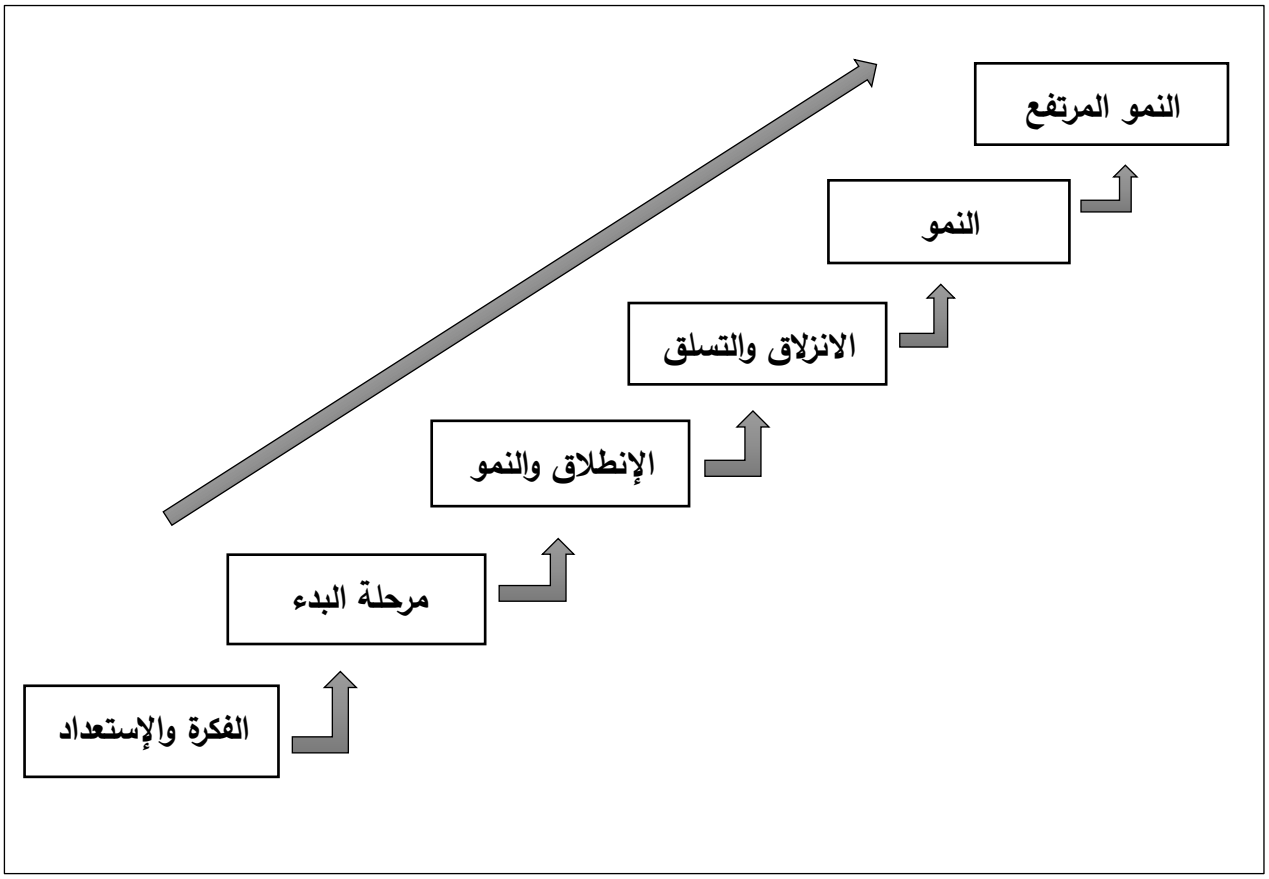
- **دورة حياة المؤسسات الناشئة**

تمر المؤسسات الناشئة بمجموعة من المراحل، فهذه المؤسسات تواجه في مسارها مجموعة من التغييرات والظروف الحرجة قبل وصولها لمرحلة النمو والإزدهار، ويمكن تلخيص هذه المراحل كما يلي:

- **المرحلة الأولى: الفكرة والإستعداد:** وهنا يقوم شخص أو مجموعة من الأشخاص بعرض أفكار مبتكرة، يتم خلال هذه المرحلة دراسة الفكرة ومدى قابليتها للتجسيد في الواقع بالإضافة إلى دراسة السوق، وكذا التفكير ومحاولة إيجاد الموارد اللازمة والبحث عن مصادر التمويل؛
- **المرحلة الثانية: مرحلة البدء:** يتم فيها إطلاق المنتج أو الخدمة لأول مرة حيث تكون غير مألوفة وهذا ما يؤدي إلى صعوبة إيجاد من يدعم الفكرة ويمولها، ونجد صاحب الفكرة في هذه المرحلة يعتمد على التمويل الثلاثي(Friends, Family, Fools)؛
- **المرحلة الثالثة: الإنطلاق والنمو** : يتم بلوغ المنتج الذروة فيأخذ في الإنتشار والتوسع فيواجه بذلك تزايد عدد العارضين للمنتج أو الخدمة وتبدأ العوائق بالظهور مما يؤدي إلى التراجع؛
- **المرحلة الرابعة: الانزلاق والتسلق:** يستمر التراجع في هذه المرحلة بالرغم من إستمرار التمويل، وفي ظل إنخفاض معدلات النمو قد ينسحب المشروع في حالة عدم تدارك الوضع؛
- **المرحلة الخامسة: النمو:** خلال هذه المرحلة يتم إطلاق الجيل الثاني من المنتج بعد إدخال تحسينات عليه فتتزايد عمليات البيع وفرصة الحصول على رأس المال الاستثماري وبالرغم من المخاطر الكبيرة تعمل المؤسسة بإستمرار على توليد الإيرادات وإضافة عملاء جدد، وتتتميز هذه المرحلة بتوسيع خطوط الإنتاج والتمويل الضخم بالإضافة إلى مخاطر أقل من المراحل السابقة **(بوزيدي، 2023، صفحة 637).**
- **المرحلة السادسة: مرحلة النمو المرتفع:** يتم التطوير النهائي للمنتج وتبدأ المؤسسة الناشئة في النمو والتطور المستمر، وبذلك تبدأ مرحلة التوسع والربح.

تمر المؤسسة الناشئة بمجموعة من المراحل المتتابعة منذ توليد الفكرة إلى تحقيق النمو والتوسع، وتختلف متطلبات كل مرحلة من حيث الموارد والقرارات الإدارية، ويوضح الشكل (1-7) دورة حياة المؤسسات الناشئة ومراحل تطورها كمايلي:

شكل رقم(1-7): دورة حياة المؤسسات الناشئة



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(دينـاوي و زرواط، 2020، صفحة 329)**

يتضح من الشكل (1-7) أن المؤسسة الناشئة لا تتطور بصورة عشوائية، وإنما تمر بمراحل متتابعة تبدأ بتوليد الفكرة والإستعداد ثم مرحلة البدء فالإنطلاق والنمو ثم تليها مرحلة الغنطلاق والتسويق وصولا إلى مرحلة النمو والتوسع، ويبرز هذا التسلسل أن لكل مرحلة متطلبات وتحديات خاصة، الأمر الذي يستوجب توافر الموارد والكفاءات المناسبة لضمان الإنتقال الناجح من مرحلة إلى اخرى وتحقيق استدامة المؤسسة.

- **طرق تمويل المؤسسات الناشئة**

تتعدد أنواع التمويل المتاحة للشركات الناشئة، وفيما يلي عرض لأبرز الخيارات الأكثر شيوعًا:

✓ **التمويل الذاتي (Bootstrapping)**

يشير التمويل الذاتي إلى تمويل المؤسسة الناشئة باستخدام المدخرات الشخصية للمؤسسين، أو بطاقات الائتمان، أو القروض، وتكمن ميزة هذا النوع من التمويل في إحتفاظ المؤسس بالسيطرة الكاملة على المؤسسة، دون الإضطرار للتنازل عن حصص ملكية أو الخضوع لشروط المستثمرين، غير أن التمويل الذاتي قد يحد من حجم رأس المال المتاح للنمو، كما قد يكون محفوفا بالمخاطر إذا لم تولد المؤسسة إيرادات كافية لتغطية نفقاتها.

✓ **تمويل الأصدقاء والعائلة (Friends and Family)**

يتمثل هذا النوع من التمويل في تقديم الأصدقاء أو أفراد العائلة تمويلًا للمؤسسة الناشئة على شكل قروض أو إستثمارات أو هبات، ويتميز بمرونته مقارنة بالتمويل التقليدي، لكنه قد يؤدي إلى توتر العلاقات الشخصية في حال فشل المشروع.

✓ **الموظفون الأوائل (The First Employees)**

تلجأ بعض المؤسسات الناشئة إلى توظيف أفراد بأجور منخفضة مقابل منحهم أسهما في الشركة مستقبلًا، وذلك في إطار الرهان على نجاح المؤسسة.

✓ **المستثمرون الملائكة (Angel Investors)**

المستثمرون الملائكة هم أفراد ذوو ثروات مرتفعة يستثمرون في المؤسسات الناشئة في مراحلها المبكرة مقابل الحصول على حصص ملكية، ويتميزون بتقديم رأس المال إلى جانب الخبرة والعلاقات.

✓ **رأس المال المخاطر (Venture Capital)**

يعد رأس المال المخاطر آلية تمويل قائمة على المشاركة في رأس مال المؤسسة بدل القروض، حيث يتحمل المستثمر المخاطر مقابل عوائد محتملة مرتفعة ويعد بديلا مهما للتمويل التقليدي، خاصة للمشاريع الإبتكارية ذات المخاطر العالية.

✓ **التمويل الجماعي (Crowdfunding)**

يعد التمويل الجماعي وسيلة تمويل بديلة تعتمد على جمع مبالغ مالية صغيرة من عدد كبير من الأفراد عبر الإنترنت، لتمويل المشاريع المبتكرة، وقد عرفه البنك الدولي بأنه سوق يتكون من المقاولون والمساهمون **(Lee & Chiravura, 2019, pp. 1190-1191).**

ويستخدم التمويل الجماعي كآداه لتمويل المبتكرين والمقاولين وذلك عن طريق قروض أو استثمارات أو تبرعات يتم الحصول عليها من الجمهور العام، كما يعتبر هذا النوع من التمويل بديل أكثر مرونة مقارنة بآليات التمويل التقليدية للمؤسسات الناشئة **(https://moukawil.dz).**

- **العوامل الرئيسية لنجاح أو فشل المؤسسات الناشئة**

➢ **العوامل التي تحدد نجاح المؤسسات الناشئة**

عموما تتميز المؤسسات الناشئة الناجحة عن المؤسسات الفاشلة بما يلي: **(Allouit & Boutebina, 2022, p. 195)**

- شخصية مؤسسي المؤسسات الناشئة: يقوم المؤسس الناجح بتوفير المنتجات الملائمة، كما يقود فريقا جيدا ومنظما؛
- خصائص المنتج: كلما قصر الوقت اللازم لإنتاج منتج جودته عالية، زادت احتمالية النجاح؛
- القدرة على تحقيق الربح وهذا عن طريق تحقيق الإيرادات سريعا؛
- القدرة على عرض المنتج والقيام بتوسيع نطاقه في عدة أسواق؛
- القدرة على طرح الفكرة ومناقشة المفاهيم والخطة التنفيذية.

➢ **الصعوبات التي تواجه المؤسسات الناشئة**

إن المؤسسة الناشئة تواجه العديد من العراقيل والصعوبات صعوبات أهمها فيما يلي: **(عثامنية، 2020، صفحة 366)**

- **الصعوبات الإدارية:** خصوصا المتعلقة بإجراءات التأسيس؛
- **الصعوبات التسويقية:** وهذا راجع لانخفاض الإمكانيات المادية؛
- **الصعوبات الفنية:** تعتمد المشاريع الناشئة على قدرات وخبرات أصحابها بصفة رئيسية نظرا لعدم سماح إمكانياتها المادية بحصولها على الكفاءات البشرية المتخصصة المرتفعة التكاليف؛

- **الصعوبات التمويلية:** لعل أبرز المعوقات التي تعترض نمو، وتهدد بقاء المشاريع الناشئة تتمثل في الصعوبات التمويلية، حيث تحتاج المشاريع الناشئة إلى الأموال لتمويل استثمارات البحث والتطوير، استثمارات العملية الإنتاجية (معدات، أدوات،)، استثمارات العملية التجارية (إشهار، شبكة، البيع...)، وتمويل الاحتياج من رأس المال العامل (مخزون، زبائن، نقديات،)، لكن ما يحدث هو أنها لا تتمكن بسهولة من الحصول على الأموال اللازمة لمواجهة هذه الحاجات.

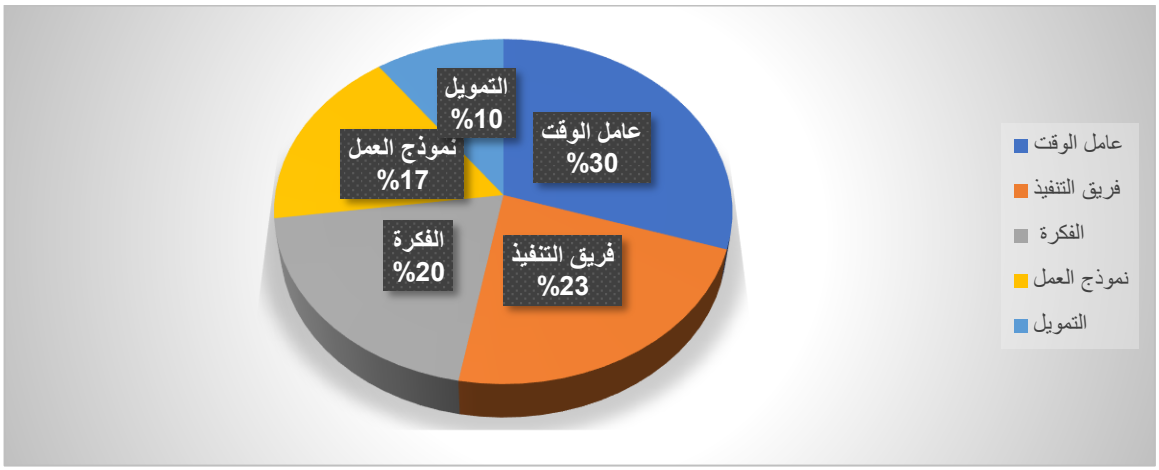
➢ **أسباب فشل المؤسسات الناشئة**

يمكن حصر أسباب فشل الشركات الناشئة فيما يلي: **(رمضاني و بوقرة، 2021، الصفحات 295-296)**

- إهمال دراسة الجدوى إذا كانت دراسة جدوى المشروع وعوائده المتوقعة وتكاليفه ومخاطرة مبنية على معلومات غير دقيقة وتتسم بالعمومية؛
- عدم التركيز علة هدف محدد ورؤى واضحة لمستقبل الشركة واستراتيجياتها التي تبنيها في المراحل التالية من فترة حياتها؛
- الإعتماد على صيغ تمويل خاطئة كالقروض قصيرة الأجل أو صيغ تمويل لا تصل فيها نسبة صاحب المشروع أحيانا إلى 10% كما هو الحال في حالة القرض المصغر؛
- عدم وجود الحافز والحماس للمضي في المشروع في ظل تشكيل فريق عمل يسوده الصراع؛
- نقص الاستشارة المتخصصة وهيئات المرافقة والتأهيل الحكومية منها والخاصة.

ولتوضيح أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات الناشئة، تناولت العديد من الدراسات العوامل الحاسمة التي ترفع فرص نجاحها أو تؤدي إلى فشلها، ومن أبرزها دراسة Bill Gross التي قارنت بين مجموعة كبيرة من المؤسسات لناشئة وحددت الأهمية النسبية لكل عامل، كما يوضحه الشكل رقم(1-8):

شكل رقم(1-8): نسبة التأثير على فشل أو نجاح المؤسسة الناشئة حسب Bill Gross



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(أنفال و زرواط، 2020، صفحة 333)**

من خلال الشكل أعلاه يتضح أن عامل الوقت حسب الدراسة المعمقة التي أجراها Bill Gross على العديد من المؤسسات الناشئة التي حاول من خلالها فهم العوامل التي تؤثر في نجاحها أو فشلها أن هذا العامل(الوقت) يمثل أخطر وأهم العوامل التي تتحكم في ذلك، يليها الفريق القائم على التنفيذ بنسبة 23 %، مما يدل على أن امتلاك الكفاءات المقاولاتية يمثل عاملا أساسيا في قدرة رواد الأعمال على إدارة هذه العوامل والتكيف معها، ثم الفكرة في جوهرها بنسبة 20%، في حين بلغت نسبة تأثير نموذج العمل التجاري 17% والتمويل بنسبة 10%.

المطلب الثاني: أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة

أولا: التوجه نحو المؤسسات الناشئة

يعد التوجه نحو المؤسسات الناشئة من المفاهيم الحديثة المرتبطة بالسلوك المقاولاتي، حيث يعكس مدى استعداد الأفراد ورغبتهم في تبني المبادرة المقاولاتية والتوجه نحو إنشاء مؤسسات جديدة قائمة على إستغلال الفرص المتاحة في البيئة المحيطة، ويختلف هذا المفهوم عن التوجه المقاولاتي للمؤسسات إلا أنه يستفيد من نفس المنطلقات النظرية المرتبطة بالسلوك المقاولاتي والميل إلى الإبتكار واستغلال الفرص وتحمل المخاطر.

وقد حظي مفهوم التوجه المقاولاتي باهتمام واسع في الأدبيات، حيث أشار(Miller, 1983) إلى أن التوجه المقاولاتي للمؤسسة لا يمكن وصفه بالمقاولاتي إلا إذا تميز بخصائص تقليدية مثل الإبداع، والإستباقية، وتحمل المخاطر، وقد تم إستخدام منظور(Miller, 1983) وتطويره من طرف العديد من الأكاديمين والباحثين عبر مختلف الثقافات والقطاعات والدول، فعلى سبيل المثال قدم(Lumpkin & Dess, 1996) منظورا جديدا للتوجه المقاولاتي حيث عرفه بأنه" يشير إلى العمليات والممارسات وأنشطة صنع القرار التي تؤدي إلى دخول جديد".

وقد تم توسيع الأبعاد إلى خمسة من خلال إضافة بعدين جديدين إلى الأبعاد الثلاثة التي طرحها(Miller, 1983)، وهما العدائية التنافسية والإستقلالية ووفقا لـ (Lumpkin & Dess, 1996) لا يلزم وجود جميع الأبعاد للتعرف على طبيعة المقاولاتية **(Bahri, 2021-2022, p. 15)**.

وفي هذا السياق، اعتبرت العديد من الدراسات أن التوجه المقاولاتي لايقتصر على مستوى المؤسسة فقط، بل يمكن توظيفه لفهم السلوك المقاولاتي لدى الأفراد خاصة الطلبة الجامعيين باعتبارهم فئة مستهدفة لإنشاء المؤسسات الناشئة، حيث يعبر عن استعداد الفرد لتبني ممارسات مقاولاتية تتمثل في الاستباقية، الإبتكار، تحمل المخاطرة.

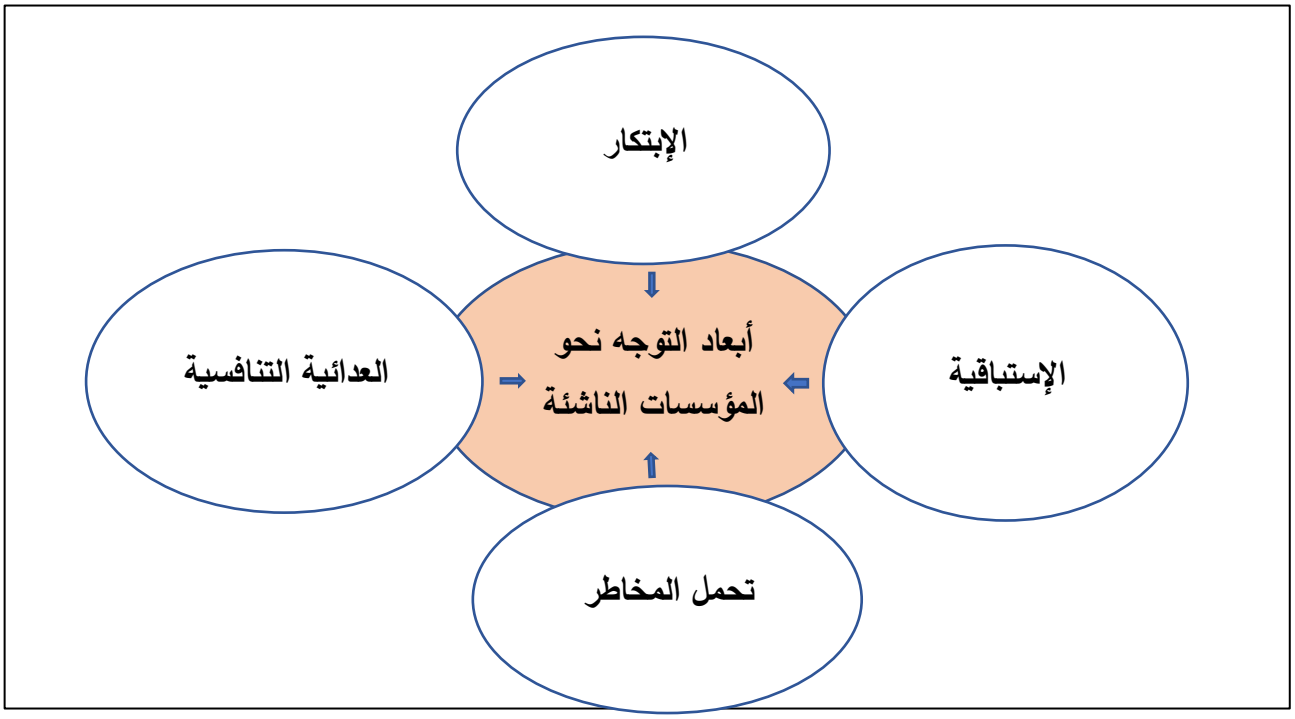
وعليه، فإن التوجه نحو المؤسسات الناشئة ينظر إليه باعتباره استعدادا سلوكيا لدى الطلبة نحو تبني النشاط المقاولاتي وإنشاء مؤسسة ناشئة، ويتم قياسه بالإستناد إلى الأبعاد السلوكية المستمدة من أدبيات التوجه المقاولاتي، مع تكييفها بما يتلاءم مع سياق المؤسسات الناشئة.

ثانيا: أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة

بالنظر إلى حداثة مفهوم التوجه نحو المؤسسات الناشئة وعدم وجود إتفاق موحد حول أبعاده، فقد تم الإستناد إلى أدبيات التوجه المقاولاتي بإعتباره أحد المداخل النظرية التي تفسر السلوكيات والميول المقاولاتي المرتبط بإنشاء المشاريع الجديدة فقد ساهمت أبعاد التوجه المقاولاتي كما وردت في أدبيات (Miller, 1983) المتمثلة في الإبتكار والإستباقية وتحمل المخاطرة وتم إضافة بعد رابع كما ورد في أدبيات(Lumpkin & Dess, 1996) والمتمثل في العدائية التنافسية **(Bahri, 2021-2022, p. 15)**، في نفسير استعداد الأفراد لتبني السلوك المقاولاتي، وعليه يتم تناول هذه الأبعاد باعتبارها مؤشرات تعكس الإستعداد نحو المؤسسات الناشئة، مع مراعاة خصوصية هذا السياق.

وبناء على ماسبق، فإن التوجه نحو المؤسسات الناشئة يعد مفهوما متعدد الابعاد، إذ يتجسد من خلال مجموعة من المكونات التي تعكس رغبة الفرد وغستعداده لتبني الخيار المقاولاتي، ولتوضيح هذه الابعاد بصورة منظمة، يبين الشكل الموالي أهم أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة:

شكل رقم (1-9): أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: .**(Alshallaqi & Al mamary, 2022, p. 02)**

من خلال الشكل أعلاه يتضح أن أبعاد التوجه نحو المؤسسات الناشئة تتمثل في الأربعة أبعاد الآتية:

1- الإبتكار (Innovativeness)

يتعلق الابتكار بمنتج أو عملية تم إنشاؤها من نقطة الصفر وثبت أنها تعمل بشكل جيد؛ أو تغيير من أجل عملية أفضل لتلبية الإحتياجات بطريقة مختلفة، فهو إبتكار على ما هو موجود بالفعل **(Benlakehal & Abed, 2019, p. 117).**

لذلك فإن الكلمات الأساسية هي" إضافة وخلق"، لهذا فإن الإبتكار يتعلق بمنتج أو عملية تم إنشاؤها من نقطة الصفر وثبت أنها تعمل بشكل جيد، او تغيير من أجل عملية أفضل لتلبية الإحتياجات بطريقة مختلفة، فهو إبتكار على ماهو موجود بالفعل **(Benlakhel & Abed, 2019, p. 119).**

ويشير (P.F. Drucker) إلى أن الإبتكار يعني التخلي المنظم عن القديم وبذلك فإنه يؤكد فكرة أن الإبتكار هو أن يحل الجديد محل القديم لـ " Schumpeter". **(كافي، 2018، صفحة 61)**

2-تحمل المخاطر (Risk-Taking)

يعد تحمل المخاطر عنصرا جوهريا في المقاولاتية، وقد استخدم في البداية لوصف المخاطر التي يواجهها الأفراد عند إختيار العمل الحر بدل العمل في المؤسسات.

تعبر المخاطرة عن رغبة المؤسسة في الحصول على الفرص بالرغم من حالة عدم التأكد أي المجازفة دون معرفة النتائج. **(علالي، 2021، الصفحات 466-467)**

ويشير (Edwars et al, 2014) إلى أن تحمل المخاطر هو" الميل إلى الإنخراط في أنشطة عالية المخاطر والتكلفة بدل الأنشطة الحذرة".

وترتبط درجة تحمل المخاطر ارتباطا وثيقا بالروح المقاولاتية، إذ تؤثر المخاطرة كصفة شخصية في توجهات الأفراد نحو المقاولاتية، وهو ما يفسر تردد الكثيرين في دخول المجال المقاولاتي بسبب عدم اليقين والمخاطر المحتملة.

3-الإستباقية (Proactiveness)

تعرف الإستباقية بأنها " القدرة على إيجاد الفرص أو تمييز الفرص عند القيام بطرح المنتجات في السوق، وتكون الإستجابة للتغييرات وليس كردة فعل للأحداث، ويكون ذلك من خلال الحصول على المعلومات عن الوضع الحالي والسابق وفي المستقبل. **(السكارنة، 2011، صفحة 37)**

يرى (Lumpkin & Dess, 2001) أن المؤسسات الإستباقية تتميز بعقلية الفرص، على عكس المؤسسات التفاعلية، وتشير الإستباقية إلى قدرة المؤسسة على إستشراف الفرص المستقبلية والمبادرة باستغلالها في السوق التنافسي، وهي لا تعني مجرد الاستجابة للأحداث، بل الإستعداد لها مسبقا وإحداث التغيير والتأثير في البيئة المحيطة. **(تي و مجدوب، 2023، صفحة 338)**

4- **العدائية التنافسية (Competitive Aggressiveness)**

تشير العدائية التنافسية أو مايطلق عليها بالمغامرة التنافسية إلى تفوق المؤسسة على منافسيها وميلها إلى تحديهم بشكل مكثف ومباشر من أجل تحسين مركزها التنافسي أو دخول أسواق جديدة، فهي تمثل إستجابة من المؤسسات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق. **(تي و مجدوب، 2023، صفحة 338)**

المطلب الثالث: العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة

حظيت الكفاءات المقاولاتية باهتمام متزايد في الأدبيات المقاولاتية وذلك لدورها الهام في تفسير توجه الأفراد نحو المؤسسات الناشئة، حيث أن إتخاذ قرار إنشاء المؤسسة أونجاحها أصبح مرتبط بما يملكه الفرد من كفاءات تمكنه من الإنخراط في النشاط المقاولاتي ويصبح قادرا على إدارة المشروع بكفاءة في ظل بيئة أعمال تتسم بالتغير والمنافسة.

وإنطلاقا من ذلك، تعددت الدراسات التي سعت إلى تفسير العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة مؤكدة بأن تنمية هذه الكفاءات تعزز استعداد الأفراد وتوجههم.

تعد الكفاءات المقاولاتية من أهم المحددات المفسرة للتوجه نحو المؤسسات الناشئة، حيث ان هذا التوجه يتأثر بما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وقدرات التي تمكنه من إدارة المشروع واكتشاف واستغلال الفرص، وفي هذا الإطار أشار (Miller) إلى أن الكفاءات المرتبطة بالمقاول تسهم في تبنيه التوجه نحو المؤسسات الناشئة خاصة في المقاولات الصغيرة المتنافسة في بيئات متجانسة ومستقرة.

إن أثر الكفاءات المقاولاتية على تحسين الإداء يمتد إلى مرحلة اتخاذ قرار الغنخراط في النشاط المقاولاتي، فثقة الفرد في قدرته على مواجهة المخاطر تزداد كلما امتلك كفاءات تحليلية وإدارية أعلى، الأمر الذي يجعله يتبنى التوجه نحو المؤسسات الناشئة، وفي هذا السياق يرى (Miller and Toulouse) أنه كلما إرتفعت الحاجة إلى الإنجاز لدى المقاولين، كلما كان التوجه نحو المؤسسات الناشئة أكثر إستباقية كون هؤلاء المقاولين أكثر طموحا ويرغبون في الحصول على أكبر قدر ممكن من السيطرة على بيئاتهم من خلال القيام بتحليل وضعياتهم في السوق بدقة حتى يتمكنوا من التعامل بشكل إستباقي بدلا من الإستجابة لزبائنهم ومنافسيهم في حين المقاولين ذوي مستوى مرتفع من الحاجة إلى المعرفة يركزون في اتخاذ قراراتهم الإستراتيجية على بحوث السوق المكثفة بدلا من التركيز على الحدس، وبما أن التوجه نحو المؤسسات الناشئة يتطلب توليد معلومات سوقية واسعة وقد تكون معلومات السوق معقدة فهي تتطلب مقاولين ذوي مستوى عال من الكفاءات المقاولاتية للتحليل والإستجابة بفعالية. **(خميس و حجاج، 2019، صفحة 304)**

كما يظهر أثر الكفاءات المقاولاتية أيضا في قدرتها على تنمية السلوك الإبداعي للمقاول في إنشاء المؤسسات المبدعة وهذا راجع إلى أنه يعتبر الفاعل الرئيسي في المؤسسة الناشئة من خلال الدور الفعال الذي تلعبه كفاءاته المقاولاتية في تحفيز الإبداع وتوفير الأرضية الملائمة وذلك من خلال ممارسات تتمثل في التخطيط والأهداف المتوافقة وذلك من خلال تحكم المقاول في التخطيط للأمور المتعلقة بنشاط المؤسسة وفقا لأهدافها المسطرة، كذلك تحفيز العمال من خلال إشراكهم في العمل وإعطائهم سلطة النشاط الذي يقومون به، بالإضافة إلى قرارات إدراية

وإدارة شاملة حيث أن المقاول أقل إعتمادا على الكفاءات الرياضية على عكس الطاقات الحدسية **(بن احمد، 2018، صفحة 521)**

هذا وتلعب الكفاءات التسييرية أيضا في إنشاء المؤسسات الناشئة حيث تساهم الكفاءات والتطبيقات التسييرية في جمع وحشد القوى الداخلية لتحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة كما يساهم تفويض السلطة في إظهار القدرات الإبداعية للمفوض وذلك من خلال توليد نوع من الفاعلية لدى المفوض ورفع روحه المعنوية وزيادة الثقة بالنفس، كما أن المؤسسات المبدعة دائما ماتشترك في مجموعة من المبادئ أهمها إعطاء الأولوية للفعل والبدء في الأداء، إعطاء الاولوية لتحفيز العاملين وتنمية قدراتهم من أجل أداء متميز.

وبذلك فإن الحوافز تعتبر الركيزة الأساسية التي تستند عليها المنظمات المبدعة، إذ لا ينبغي فقط الإهتمام بوضع الحوافز، بل يجب ربطها بالأداء والإبداع حتى تحقق الحوافز الأهداف المرجوة من وضعها، وترتبط العلاقة بين الحوافز والإبداع بظروف منحها وهدفها، بحيث إذا كانت العلاقة قوية بين الحوافز والأداء المرتبط بالإبداع فإنها ستصبح ذات أثر مهم على الإبداع، أما إذا ضعفت العلاقة فسيكون أثرها ضعيفا أو معدوما، كما يلعب الإتصال الفعال بين أعضاء المؤسسة دورا فعالا في نجاح العمل الفريقي في القيام بأداء أعمالهم وحل المشكلات بطريقة إبداعية والمساهمة في فعالية الأداء الإبداعي.

وإلى جانب الكفاءات التسييرية، تبرز الكفاءات التقنية باعتبارها من المتطلبات الأساسية لنجاح المؤسسات الناشئة في بيئة الأعمال، حيث إن معايير الجودة الخاصة تتطلب باستمرار طاقات تقنية دائما أكبر من الإمكانيات البشرية والتقنية للمؤسسة الناشئة، وحنكة هذه المؤسسات في إختيارها فيما يخص المصادر التكنولوجية مابين البحث والتطوير داخليا، عقود التعاون، التحالف وغيرها، الحيطة في الإعتماد على أحد الطرق الإبداعية الأقل خطورة والأكبر منفعة وتؤدي إلى الأداء الفعال الذي يحقق الأهداف **(بن أحمد، صفحة 522)**.

يتضح مما سبق أن العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة علاقة تكاملية؛ فالكفاءات لا تمثل مجرد خصائص يمتلكها الفرد، وإنما تعد عاملا مفسرا لتوجهه نحو إنشاء مؤسسة ناشئة، لأنها تعزز قدرته على إكتشاف الفرص، إدارة الموارد وإتخاذ القرار والتكيف مع متغيرات البيئة.

وإنطلاقا من ذلك، يمكن إفتراض أن إرتفاع مستوى الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة يؤدي إلى تعزيز توجههم نحو المؤسسات الناشئة، وهو ما ستسعى الدراسة الميدانية إلى إختباره إحصائيا.

المبحث الثالث: عرض وتحليل الدراسات السابقة

تلعب الدراسات السابقة دورا مهما في توجيه الباحث، ومنه فإنه يمكن عرض أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة، والمتمثلة في الكفاءات المقاولاتية والمؤسسات الناشئة والعلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة، ثم الفجوة البحثية وموقع الدراسة الحالية ضمن الدراسات السابقة كما يلي:

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى بعض الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بالكفاءات المقاولاتية.

أولا: الدراسات باللغة العربية

1- وفاء شلابي ووردة موساوي، دور الكفاءات المقاولاتية للمقاول في تعزيز النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة(دراسة حالة لعينة من المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بولاية البويرة، مجلة معارف، المجلد 20، العدد 885، 2025.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مختلف المفاهيم المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية للمقاول والنمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعينة من المقاولين أصحاب هذه المؤسسات على مستوى ولاية البويرة، ومن خلال الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك عن طريق توزيع إستبيان على عينة متكونة من 30 مقاول بإستخدام برنامج spss الإصدار 23، توصلت الدراسة إلى أن بقية الكفاءات تؤثر في هذا النمو بشكل غير مباشر، إلى جانب وجود علاقة ضعيفة جدا بين المتغير المتمثل النمو الداخلي، ويرجع ذلك إلى عدم إعتماد هذه المؤسسات على كفاءات المقاول فقط بل تتأثر بالعديد من العوامل الأخرى ذات التأثير كالبيئة الخارجية والتمويل والتكنولوجيا وكذلك المنافسة وبيئة العمل، وعليه توصي الدراسة بضرورة تفعيل عنصر الإبداع والإبتكار لدى المقاول بإعتبارهما من الركائز الرئيسية للإستثمار في رأس المال البشري على نحو فعال مما يسهم في تحسين أداء المؤسسة وتعزيز قدرتها على النمو بما يضمن إستمراريتها وبقاءها في ظل بيئة تنافسية متغيرة.

2- فاطمة الزهراء مرفوعة وعبد الحميد نعيجات ، أثر الكفاءات المقاولاتية في نجاح الشركات العائلية دراسة حالة لشركة مولاي للمشروبات الغازية واللاغازية بالأغواط، مجلة الميادين الإقتصادية، المجلد 06، العدد 1، 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر الكفاءة المقاولاتية في نجاح المؤسسة العائلية من خلال تسليط الضوء على أهم الخصائص الذاتية وأبعاد الكفاءات المقاولاتية المتمثلة في المعرفة والمهارة والإستعداد السلوكي أو المساهمة في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق ربحيتها وإستمراريتها ونموها، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي والإعتماد على

الإستبيان الموزع على عينة الدراسة المكونة من 36 فرد بين أصحاب المؤسسة وعاملين بالمؤسسة العائلية مولاي للمشروبات الغازية وغير الغازية بالأغواط تم معالجة البيانات المتحصل عليها عن طريق برنامج Spss26 وبرنامج SMART PLSV4 توصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المقاولاتية لها أثر في نجاح المؤسسة العائلية في حين أن المهارة والإستعداد السلوكي لهما تأثير إيجابي، وعليه توصي بضرورة تنمية وإستقطاب الكفاءات، إضافة إلى تشخيص المهارات بما يعزز إستدامة أداء المؤسسة العائلية وتحسين تنافسيتها.

3-شويهب خليل وجلال عبد القادر، مدى إدراك الطلبة الجامعيين لأهمية التعليم المقاولاتي الجامعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية: دراسة تحليلية لآراء عينة من طلبة المركز الجامعي مرسلي عبد الله- تيبازة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 12، العدد1، 2023.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأهمية الجوهرية للتعليم المقاولاتي الجامعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية وذلك بمختلف عناصرها المتمثلة في الكفاءات الشخصية، القيادية، الإدارية والكفاءات التقنية والفنية لدى طلبة المركز الجامعي بتيبازة، وبإستخدام التحليل الوصفي وإختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيرا مهما ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي الجامعي على تنمية الكفاءات المقاولاتية، إضافة إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية وهذا راجع للمتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، المستوى الجامعي، الوظيفي، ماعدا العمر، وعليه توصي بأهمية ترسيخ التعليم المقاولاتي الجامعي من خلال تطوير المناهج والكفاءات المقاولاتية لتعزيز توجه الطلبة نحو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

3- **ناصري الزهرة وبن عيسى ليلى، دور الكفاءات المقاولاتية في إستدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة، المجلد 07، العدد 01، 2025.**
هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة الكفاءات المقاولاتية بمختلف أبعادها والمتمثلة في الكفاءات الشخصية، التسييرية والتقنية في إستدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي والتي دعمتها ورافقتها أحد هيئات الدعم والمتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية بسكرة، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي والإعتماد على الإستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات حيث أخذت عينة عشوائية ل 40 موظف من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية بسكرة، كما تم معالجة البيانات ببرنامج SPSS للوقوف على دور الكفاءات المقاولاتية لدى أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في إستدامة هاته المشاريع من وجهة نظر أفراد العينة المختارة، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة إكتساب المقاول لكفاءات أساسية منها ماهو فطري كالإبداع والإبتكار والمخاطرة والرؤية القيادية والمثابرة، ومنها ماهو مكتسب مثل الكفاءات التقنية، والكفاءات التسييرية(إدارة الموارد البشرية، المحاسبة، التسويق....إلخ)، حيث تتجلى أهمية هذه الكفاءات في ضمان ديمومة النشاط المقاولاتي ونجاحه.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1- Requal et al, Developing entrepreneurial competencies in higer education: a structural model approach, Emerald publishing Limited, Vol 63, N 5 , 2023.

اقترحت هذه الدراسة نموذج بنيوي للعلاقات بين الكفاءات الخاصة والكفاءات العامة والكفاءات المقاولاتية وتم الإعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات حول تصور الطلبة لمستوى إكتسابهم لمجموعات مختلفة من الكفاءات على عينة مكونة من 337 طالبا مسجلين في تخصص المقاولاتية في إطار مشروع التخرج النهائي لدرجة البكالوريوس في إدارة الأعمال و الإدارة في جامعة كاتالونيا المفتوحة، و بإستخدم تقنية المربعات الصغرى الجزئية PLS متعددة المتغيرات لتحليل النموذج، توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الكفاءات المختلفة، كما أظهرت أن الكفاءات العامة تؤثر في الكفاءات الخاصة، إضافة إلى وجود علاقة قوية بين الكفاءات النظامية والمهنية والكفاءات المقاولاتية، إلى جانب أن متغير الخبرة يساهم إيجابيا في مجموعات الكفاءات المختلفة مقابل أن العمر والجنس لا يؤثران على تنمية الكفاءات المقاولاتية.

2-Titel Terzidis, Entrepreneurial competences revised developing a consolidated and categorized list of developing entrepreneurial competence, Entrepreneurship Education, Vol 3, N 1, 2020

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مراجعة المساهمات الأحدث وإقتراح توليفة لمفهوم الكفاءات المقاولاتية بالإضافة إلى تصنيف المجالات والمهارات وتطوير إطار شامل وموحد من الكفاءات الأساسية التي من الضروري تعلمها وإكتسابها وتطويرها في التعليم المقاولاتي ومن خلال مراجعة منهجية للأدبيات وبالاعتماد على منهجية kitchenham (2007)، توصلت الدراسة إلى جمع تصنيف 57 كفاءة مقاولاتية من الأدبيات السابقة متمثلة في ثلاث فئات هي التخصصية والذاتية والإجتماعية، كما أنها قدمت إطارا موحدا لتطوير الكفاءات المقاولاتية في التدريب والتعليم إلى جانب تأكيدها على الحاجة لبحث أوسع لتحديد الكفاءات الحاسمة والأساسية.

3-Labib Arafeh, An entrepreneurial key competencies model, Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol 5, N 26, 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى هدفين رئيسين هما تحليل ثقافة المقاولاتية والكفاءات المقاولاتية في فلسطين بالتركيز على البرامج التدريبية المدعومة من الجهات المانحة والمنظمات غير الحكومية، أما الهدف الثاني فتمثل في إقتراح نموذج للكفاءات المقاولاتية الرئيسية مبني على تقنيات الحوسبة الناعمة وذلك للتنبؤ وتقييم مستوى الكفاءات المقاولاتية للأفراد وبإستخدام منهجية النمذجة بالحوسبة الناعمة في مجال المقاولاتية تم تطوير أربعة عشر نموذجا مختلفا والتحقق من صحتها من خلال ثلاث مراحل بإستخدام مئات المجموعات من البيانات المولدة عشوائيا، توصلت

الدراسة إلى أنه وبالرغم من النتائج الأولية للنموذج المقترح تعد واعدة غير أن هناك حاجة إلى مزيد من الإختبارات قبل التأكيد على مدى ملائمة تطبيق هذه المنهجية في المجال المقاولاتي.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالمؤسسات الناشئة

من أبرز الدراسات التي لها علاقة بموضوع المؤسسات الناشئة مايلي:

أولا: الدرسات باللغة العربية:

1- فراحي ناصر إسلام ورشا هادف، المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال: الأساسيات والتحديات، مجلة أرصاد للدراسات الإقتصادية والإدارية، المجلد 7، العدد 2، 2025

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز المساهمة الجوهرية لريادة الأعمال في تطوير وتنمية المؤسسات الناشئة، بحيث تواجه هذه المؤسسات تحديات أبرزها الحصول على الموارد المالية وبذلك تلعب ريادة الأعمال والإبتكار دورا فعالا في دعم هذه المؤسسات، ومن خلال إستخدام المنهج الوصفي توصلت الدراسة إلى التأكيد على أهمية المؤسسات الناشئة في تعزيز الإقتصاد الوطني، بالإضافة إلى الدور الفعال لريادة الأعمال والإبتكار في تعزيز وإستدامة ونمو هذه المؤسسات، وعليه توصي بضرورة دعم ريادة الأعمال والإبتكار لضمان إستمرارية ونجاح المؤسسات الناشئة.

2- مخلدي زينب وبلقوم فريد، دور الجامعة في ترقية المؤسسات الناشئة في الجزائر، المجلة الجزائرية للإقتصاد والتسيير، المجلد 18، العدد 01، 2024 .

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تجربة الجامعة الجزائرية في دعم ومرافقة المؤسسات الناشئة، وذلك من خلال إبراز مختلف الآليات المستحدثة الهادفة إلى تعزيز دور الجامعة في هذا المجال.

وقد مكنت هذه الدراسة من معرفة الدور الذي تلعبه الحاضنات الجامعية والإجراءات المتعلقة بتعزيز المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الناشئة في الوسط الجامعي، وعليه توصي بضرورة التحسيس أكثر بأهمية القرار 1275 في الوسط الجامعي وعدم حصره فقط على الطلبة المقبلين على التخرج بالإضافة إلى تفعيل دور حاضنات الأعمال الجامعية ودور المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية بين الطلبة الجامعيين.

3- هرقون تفاحة وتقرارت يزيد، واقع المؤسسات الناشئة في الجزائر وآليات تفعيلها، مجلة المهل الإقتصادي، المجلد 06، العدد 02، 2024 .

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المؤسسات الناشئة في الجزائر وبيان الإهتمام المتزايد بها من قبل السلطات الرسمية والأوساط البحثية والأكاديمية، إلى جانب إبراز دور الأجهزة الحكومية في دعمها وتمويلها، وقد

إعتمدت الدراسة على التحليل آليات الدعم والتمويل الحكومية الموجهة للمؤسسات الناشئة بالإضافة إلى تشخيص أبرز التحديات التي تعيق تطورها ونموها وذلك راجع لحداثتها وإرتفاع مستوى المخاطرة، حيث توصلت إلى أن هناك تأخر في تبني الجزائر لحاضنات الأعمال وبقاؤها ضمن نطاق محدود، الأمر الذي ساهم في ضعف دورها في تنمية ودعم المؤسسات الناشئة، وعليه توصي الدراسة بضرورة توفير مناخ ملائم لنمو وتطوير المؤسسات الناشئة في كل مراحلها.

4- موفق كمال وشيبوط سعيدة، المؤسسات الناشئة كآلية لدعم النمو الإقتصادي (مفهومها، ضمانات نجاحها وعراقيله)، مجلة التراث، المجلد 13 ، العدد 02، 2023 .

هدفت هذه الدراسة على التركيز على إشكالية صعوبة تحديد مفهوم دقيق للمؤسسات الناشئة وهذا راجع لحداثة ظهوره وتداخل خصائصه مع المؤسسات الإقتصادية الأخرى خاصة في الجزائر، كما تناولت مراحل إنشائها وشروط نجاحها والعراقيل التي قد تحد من نموها وإستمراريتها، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تعريف واضح ودقيق لمصطلح المؤسسات الناشئة نظرا لحداثته، وأن هذه المؤسسات تلعب دورا مهما في الإقتصاد المعاصر للدولة إلى جانب أنها تصطدم بعدة عراقيل وتحديات تثبط تحقيق النمو الإقتصادي لهذه المؤسسة، وعليه توصي بضرورة وضع إطار تنظيمي يحدد القانون الأساسي للمؤسسات الناشئة والعمل على توفير وتقديم التمويل لها، إضافة إلى تفعيل دور حاضنات الأعمال محليا.

4-محمد أمين نوي"، دراسة تحليلية لعوامل نجاح وفشل المؤسسات الناشئة" Startups" في الجزائر وإستراتيجيات تطويرها، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة، الجزائر،(2023/2022)،

حللت هذه الدراسة العوامل الرئيسية التي من شأنها التأثير في نجاح أو فشل المؤسسات الناشئة في الجزائر، كما اقترحت إستراتيجيات عملية للنهوض بالمؤسسات الناشئة وتطويرها وتعزيز إستمراريتها في البيئة الجزائرية، وبإستخدام المنهج الوصفي مع مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة في الجانب النظري والمنهج المختلط في الجانب التطبيقي، حيث إعتمدت الدراسة بداية على تقليص العدد الهائل لعوامل النجاح والفشل في عدد أقل وذلك من خلال منهجية التحليل العاملي الإستكشافي التي يتيحها برنامج الـSPSS، وقد تم استخدام 378 تقريرا عن حالات الفشل و341 قصة نجاح لمؤسسات ناشئة عالمية تم جمعها من قواعد بيانات متخصصة (Successtory.com و yosuccess.com وأيضا CB Insights ، وبناءا على البنى العاملية المستخلصة وكخطوة ثانية حاولت الدراسة تحليل عوامل نجاح وفشل المؤسسات الناشئة في الجزائر من خلال تبني مقاربة نوعية تمثلت في 31 مقابلة أجريت مع أصحاب مؤسسات ناشئة ناجحة وفاشلة، بالإضافة إلى الإستعانة بمجموعة من الخبراء وذلك لتعزيز دقة النتائج

وإضفاء أكبر قدر ممكن من الموضوعية عليها، وقد توصلت الدراسة إلى أن عدم الكفاءة التشغيلية، الهيكل التنظيمي غير الملائم، ضعف أداء المنتج وتطوره، تقص الخبرة والرؤية الإستراتيجية وكذلك ضعف إستراتيجية التسويق ومشاكل التمويل والقوانين كلها تمثل عوامل فشل، في حين تظهر عوامل النجاح في تفرد المنتج وأدائه الجيد، مرونة الهيكل التنظيمي، نموذج الأعمال الملائم وتمتع المقاول بالكفاءة والخبرة والحماس والقدرة على تحمل المخاطر، وعليه توصي بضرورة بناء نظام بيئي محفز يسهل عمل المؤسسات الناشئة في الجزائر ويوفر بيئة داعمة وشاملة.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1- Sinisa Pekevski What Is a startup?, Management studies, Vol 13, N 2, 2025.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم المؤسسات الناشئة داخل السياق الأوروبي، مع إبراز معايير واضحة تميزها عن المؤسسات التقليدية حديثة النشأة، كما حللت مدى وجود أطر قانونية موحدة لتصنيف وتسجيل هذا النوع من المؤسسات بناء على تحليل الأدبيات والبيانات الثانوية والأطر القانونية لمقارنة تعريفات المؤسسات الناشئة في سياقات مختلفة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تباين واضح في تعريف المؤسسات الناشئة بين الدول الأوروبية، مع غياب أطر قانونية متخصصة، وهذا مايحد من فعالية سياسات دعم المقاولاتية، إلى جانب التأكيد على عدم وجود تعريف أو معايير موحدة تعتمدها الدول لتعريف هذه المؤسسات، وعليه توصي بضرورة وضع تعريف قانوني محدد للمؤسسات الناشئة مبني على أطر تشريعية خاصة، والعمل على تقارب المعايير الأوروبية لدعم الابتكار والنمو الإقتصادي.

2-Andjela Momirovic , Startups: types, stages of development and characteristics of successful companies EKinomija-Teorija i Praksa,Vol 17, N 4, 2025.

أشارت هذه الدراسة إلى مفهوم المؤسسات الناشئة وشرحت آلية عملها ومراحلها وكذلك العوامل المؤثرة على قراراتها ومختلف مراحل تطورها، بالإضافة إلى تحديد الخصائص الواجب توفرها في المؤسسات الناشئة لتحقيق التطور والنجاح في فترة قصيرة غالبا ماتكون 5 سنوات، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على مراجعة الأدبيات السابقة لتحديد مفهوم المؤسسات الناشئة تعتمد بالأساس على الإبتكار، التكيف مع السوق إلى جانب إدارة الموارد بفعالية، وعليه توصي بفهم مراحل التطور بدقة وتحديد السوق المستهدف بالإضافة إلى تعزيز العوامل الجوهرية للنجاح ووضع أطر زمنية واضحة وإستراتيجية لتحقيق نمو فعال ومستدام.

3-Bernardo et al , Success Factors of Startups in Research Literature within the Entreprenerial Ecosystem ،Administrative Sciences، Vol 12, N 3, article N 10, 2022.

ركزت هذه الدراسة على إظهار أهم عوامل نجاح المؤسسات الناشئة كما تم تناولها في الأدبيات العلمية مع إبراز دور النظام البيئي المقاولاتي في دعم هذه العوامل وتعزيز نمو المؤسسات الناشئة وإستدامتها، وبالإعتماد على المراجعة المنهجية لمختلف الأدبيات العلمية توصلت الدراسة إلى أن نجاح المؤسسات الناشئة مرتبط بمنظومة متكاملة ومترابطة من العوامل من بينها: الإبتكار، خصائص المقاول، التمويل، رأس المال البشري ودعم النظام البيئي المقاولاتي بالإضافة إلى البيئة المؤسسية والقانونية، وعليه توصي الدراسة بتبني سياسات داعمة وتسهيل آليات الوصول إلى مصادر التمويل وتطوير الكفاءات المقاولاتية ودعم الإبتكار وذلك في إطار تكاملي تفاعلي.

4-Aija Vonoga, Start- up_ an element for economic growth and innovativativeness, Latagal National Economy Research, Vol 1, N 10, 2018.

تناولت هذه الدراسة تحليل وتعميق الفهم النظري لمفهوم المؤسسات الناشئة وذلك من خلال إستعراض التعريفات الواردة في الأدبيات العلمية وتحديد الجوانب الأساسية لهذا المصطلح وتحليله في ضوء المقاولاتية المعاصرة ومتطلباتها وإتجاهاتها، إلى جانب إبراز المساهمة الفعالة لهذه المؤسسات في تعزيز الإبتكار ودعم المقاولاتية والنمو الاقتصادي، ومن خلال الإعتماد على مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المتعلقة بمفهوم المؤسسات الناشئة وذلك سعيا إلى فهم خصائصها وأبعادها وإبراز دورها الفعال في دعم الإبتكار وتعزيز النمو الإقتصادي دون اللجوء إلى جمع بيانات ميدانية.

المطلب الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة

يمكن تلخيص الدراسات التي تناولت العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة على النحو التالي:

أولا: الدراسات باللغة العربية

1- بحباح أحمد وعايب فاطمة الزهراء، توجه التكوين الجامعي نحو إنشاء المؤسسات الناشئة دراسة حالة عينة من طلبة الماستر التابعين للقرار 1275 جامعة تبسة، مقال منشور بمجلة آفاق علوم الإدارة والإقتصاد، المجلد 7، العدد 02، 2024

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى مساهمة البرامج التعليمية للجامعة الجزائرية في دعم إنشاء المؤسسات الناشئة، مع تبيان ما إذا كانت هذه المعارف والكفاءات المكتسبة من طرف الطالب تؤهله لإنشاء مؤسسة ناشئة، وبإستخدام

المنهج الوصفي التحليلي والإعتماد على الإستبيان الذي وزع على عينة من طلبة الماستر بجامعة تبسة حيث تم معالجة المعلومات باستعمال برنامج Spss.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين البرامج التكوينية المقدمة ورغبة الطلبة في إنشاء مؤسسات ناشئة، وعليه توصي بضرورة إعادة صياغة وتكييف البرامج التدريبية مع المستجدات ومتطلبات التخصصات لتلبية إحتياجات الطلبة بشكل فعال.

2-حليمة سعدية هروالة وأمال مطابس، محورية الكفاءات المقاولاتية في تحسين الأداء المقاولاتي للمؤسسات الناشئة" دراسة عينة من المؤسسات الناشئة والمشاريع الإبتكارية في الجزائر، مقال منشور في مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى مساهمة الكفاءات المقاولاتية في تحسين أداء المؤسسات الناشئة ولتحقيق ذلك تم الإعتماد على نموذجين معروفين وهما نموذج الكفاءات لـ (Loué, C. , & Baronet, J) كأساس للدراسة حيث تم اختيار 3 كفاءات هي: اقتناص الفرص، الإدارة الذاتية، الحدس والرؤية وكذلك نموذج المثلثات الثلاثة للأداء في ريادة الأعمال لـ N & Van, D. crutzen,Caillie ;2008 وهي: العوامل الفردية المتعلقة بخصائص الأفراد الرئيسين في الشركة، عوامل الإقتصاد الجزئي، العوامل البيئية، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي والإعتماد على الإستبيان الذي تم توزيعه على عينة عشوائية متكونة من 32 مؤسسة ناشئة في الجزائر، ومع الإستعانة في المعالجة ببرنامج Smart PLS3، توصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المقاولاتية تساهم في تحسين الأداء المقاولاتي، وعليه توصي بضرورة الفهم العميق للكفاءات المقاولاتية وضرورة السعي إلى إكتسابها وتطويرها لتنمية وتحسين أداء أي مشروع مصغر خاصة المؤسسات الناشئة.

3-بوزيدي سعاد، عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان، مقال منشور بمجلة دفاتر MECAS، المجلد 19، العدد1، 2023.

حللت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في توجه الطلبة نحو إنشاء المؤسسات الناشئة في كل مراحلها، مع تسليط الضوء على الدور الجوهري للجامعة والحاضنات في دعم وإستثمار أصحاب الأفكار المبتكرة، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي ولجمع المعلومات تم الإعتماد على أداة الإستبيان الموجهة إلى عينة من طلبة كلية العلوم الإقتصادية بجامعة تلمسان، كما تم تحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال SPSS 22، توصلت الدراسة إلى أن الخصائص الفردية والإبداعية في مقدمتها الثقة بالنفس ووجود أفكار مبتكرة تعتبر من المحددات الأولى والأساسية التي توجه الطالب نحو إنشاء المؤسسات الناشئة، إضافة إلى أن الإتجاهات السلبية للعوامل البيئية الأخرى والمتمثلة في التمويل والعوامل الإجتماعية تؤثر بشكل أكبر من الإتجاهات الإيجابية التي توفرها البيئة الجامعية، وعليه

توصي بضرورة تطوير البرامج التعليمية بحيث تجمع بين المهارات العملية والمعرفة، بالإضافة إلى تنويع التمويل وتحسين أداء هيئات الدعم وكذلك تعزيز التنسيق القطاعي وتسريع الإصلاحات المرتبطة بالبنية التحتية والتشريعات الداعمة للمؤسسات الناشئة.

4- لزرق عائشة ومصطفى راجعي، دور التعليم الجامعي في توجيه الطلبة نحو المقاولاتية، مقال منشور بمجلة آفاق فكرية، المجلد 11، العدد 01، 2023.

تناولت هذه الدراسة مدى مساهمة البرامج والمناهج التعليمية الجامعية في تنمية الرغبة لدى الطلبة في التوجه نحو المقاولاتية، كما تهدف إلى التعرف فيما إذا كانت الكفاءات المكتسبة في الوسط الجامعي تتيح للطلبة الانطلاق في تجسيد مشاريعهم الخاصة، كما تأتي هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على التعليم المقاولاتي ودوره في إرساء بناء قواعد تعليمية متينة تحفز على الإبتكار والإبداع والإستقلالية والمثابرة والثقة بالنفس...إلخ، وتمكنهم من تحصيل معارف ومهارات أساسية حول عالم المقاولاتية، كما أنه ينشر الروح المقاولاتية وغرس الوعي بالأهمية البالغة للتوجه نحو المشاريع المقاولاتية، وبإستخدام المنهج الوصفي توصلت الدراسة إلى حافز ورغبة الطلبة القوية للتوجه نحو المقاولاتية إلا أن هذا التوجه مرتبط بتوفر كفاءات ومهارات ودعم عملي لتعزيز الجاهزية لإنشاء مشاريعهم المستقبلية، وعليه توصي تعميم الجامعات لتدريس مقياس المقاولاتية لجميع التخصصات إلى جانب تنظيم ورش عمل ودورات تكوينية للتوعية بأهمية المقاولاتي في الوسط الطلابي.

5-منصوري هواري وتوسنعدي حنان، دوافع ومحددات التوجه نحو إنشاء مؤسسات مقاولاتية في الجزائر – دراسة حالة، مقال منشور بمجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 08، العد 03، 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين التوجه المقاولاتي وتحفيزات إنشاء المؤسسات الناشئة، وبإستخدام المنهج الوصفي التحليلي وعرض نماذج الإنحدار الخطي المتعدد والإنحدار التدريجي، كما تم إستخدام إستبيان لجمع البيانات حيث وزع على عينة متكونة من 45 مؤسسة صغيرة ومتناهية الصغر في سيدي بلعباس، وقد توصلت النتائج إلى أن المقاولين أغلبيتهم من فئة الذكور خاصة الطلبة الجامعيين، بالإضافة إلى أن أغلب المؤسسات الإبداعية مؤسسات ناشئة ذات حجم صغير وعدد محدود من العاملين مع هيمنة قطاع الخدمات على مجالات نشاطها، ولقد أظهرت النتائج أيضا إلى أن المهارات الشخصية والبيئة الإجتماعية تساهم في إنتشار الوعي والتوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب بسيدي بلعباس، وعليه قامت الدراسة بتقديم جملة من المقترحات العملية موجهة لأصحاب القرار المحليين والرامية إلى تحسين نجاعة السياسات المحلية الهادفة إلى تعزيز ودعم إنشاء المؤسسات الناشئة.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

1- Rahmet Ramli, Enhancing student entrpreneurship through business incubators, Jornal Management & Economics Review, Vol 2, N 9,2025.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر البرامج التي تقدمها حاضنة الأعمال في جامعة x في تعزيز الكفاءات المقاولاتية ودعم إنشاء مشاريع ناجحة بين طلاب إدارة الأعمال، وبإستخدام منهجية مختلطة جمعت بين إستطلاعات كمية لـ 150 مشاركا ومقابلات معمقة مع 15 مقاول متخرج، توصلت الدراسة إلى أن هناك تحسينات كبيرة في الكفاءات المقاولاتية والتواصل المهني ونتائج الأعمال حيث أن الطلبة المنظمين إلى الحاضنة أظهروا معدل نجاح بلغ 75% بعد التخرج مقارنة بـ 35% من غير المنظمين، مما يعكس الدور الإستراتيجي للحاضنات الجامعية في تطوير وتشكيل مقاولين مستقبليين وتطوير كفاءاتهم ونجاح مشاريعهم للنهوض بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية، وعليه توصي بتوسيع نطاق الحاضنات وأن تشمل الدراسات المستقبلية حاضنات متعددة لتحديد أفضل الممارسات المؤسسية التي تدعم تطوير الكفاءات المقاولاتية للطلبة.

2-Lambari Villa et al, Entrepreneurial competence in higher education an Assessment of the importence attributed to it by final-Year undergraduate students word, Vol 18, N 6, 2025.

حللت هذه الدراسة تصورات طلبة السنة النهائية في مرحلة الليسانس بجامعة ديستو(إسبانيا) حول أهمية الكفاءات المقاولاتية التي هي مجموعة من المهارات والمعارف والإتجاهات التي تساهم في إكتشاف الفرص والمبادرة في سياقات مختلفة وليست مرتبطة فقط بإنشاء المؤسسات الناشئة، وبإستخدام التحليل الوصفي إلى جانب التحليل المقارن وتحليل الإنحدار اللوجستيكي الرتبي، كما تم إستخدام إستبيان ووزع على 267 طالبا من كليات مختلفة وتم معالجة المعلومات بإستخدام برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من الإهتمام المعتبر بالكفاءة المقاولاتية من طرف الطلبة إلا أنها إحتلت ترتيبا أقل مقارنة بالكفاءات الأخرى، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية راجعة لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعليه توصي بضرورة تعزيز إدماج الكفاءة المقاولاتية ضمن المناهج التعليمية مع تكييف طرق تدريسها وفق السياق السوسيو ثقافي للطلبة، إضافة إلى ضرورة ترسيخ الوعي لدى الطلبة بأهمية هذه الكفاءة.

3-Amaral et al, Assesing the infleunce of entrepreneurial education on individual entrepreneurial orientation of university students, Journal of Innovation and Entrepreneurchip, Vol 13, N 1, 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي الفردي لدى الطلبة الجامعيين في إقتصاديين متميزين هما الاقتصاد النامي" جنوب افريقيا" وإقتصاد متقدم" اسكتلندا" والمعروف بجودة التعليم المقاولاتي ونسبة مرتفعة من الأفراد الذين لهم توجه مقاولاتي، وكذا تبيان فعالية التعليم الجامعي في توجيههم نحو المؤسسات الناشئة، وبإستخدام منهج البحث الكمي والإعتماد على الإستبيان المعدل وتم توزيع 2841 إستبيانا عبر الأنترنت حيث تم الحصول على 575 إستجابة صالحة، كما تم تحليل البيانات بإستخدام برنامجي SPSS و EQS64 عبر الإحصاءات الوصفية وتحليل الثبات وكذا تحليل العوامل الإستكشافية بالإضافة إلى التحليل متعدد المتغيرات للتباين، توصلت الدراسة إلى التأثير الكبير للتعليم المقاولاتي على التوجه الفردي للطلبة الجامعيين في جنوب إفريقيا في حين انه أقل تأثيرا في أسكتلندا، وعليه توصي بضرورة تطوير برامج التعليم المقاولاتي بما يتماشى مع المستجدات والتطورات الإقتصادية مع توسيع الشراكات والقطاع الخاص، بالإضافة إلى الإعتماد على آليات تقييم متواصلة لزيادة فعالية هذه البرامج في توجيه الطلبة نحو المسار المقاولاتي.

4-Dada et al, Entrepreneurial attributes and venture creation among undergraduate students of selected universities in southivest, administrative sciences, negeria Vol 13, 2023.

حللت هذه الدراسة أثر السمات المقاولاتية على التوجه نحو المشاريع لدى طلبة الليسانس في مجموعة من الجامعات في جنوب غرب نيجيريا، مع قياس مستوى توفر هذه السمات(المخاطرة، التفكير النقدي، المهارات القيادية، الإبداع والمرونة)، ولتحقيق ذلك تم الإعتماد على نموذج المعادلات الهيكلية بإستخدام برنامج

PLS 3.0 لتحليل البيانات، كما تم إعتماد الإستبيان حيث وزع 751 إستبيانا استرجع منها 616 إستبيانا صالحا، توصلت الدراسة إلى مساهمة السمات المقاولاتية بشكل أكبر في تحديد الفرص والتخطيط وإنشاء المؤسسات الناشئة.

5-Barrietos-Baes et al, Entrepreneurial competence perceived by university students: Quantitative and descriptive analysis, Jornal of international studies, Vol 15, N 2, 2023.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تصورات الطلبة الجامعيين حول مستوى كفاءاتهم وميولهم نحو المقاولاتية، وبإستخدام المنهجية الكمية والوصفية والتمييزية تم إنجاز الدراسة على عينة مكونة من 380 طالبا من الطلبة

الجامعيين الإسبان، توصلت الدراسة إلى أن الشباب بالرغم أنهم لا يتعتبرون أنفسهم يتمتعون بالفعالية الذاتية والكفاءة اللازمة إلا أن لديهم نظرة إيجابية إلى الكفاءات المقاولاتية ولديهم توجه نحو المقاولاتية.

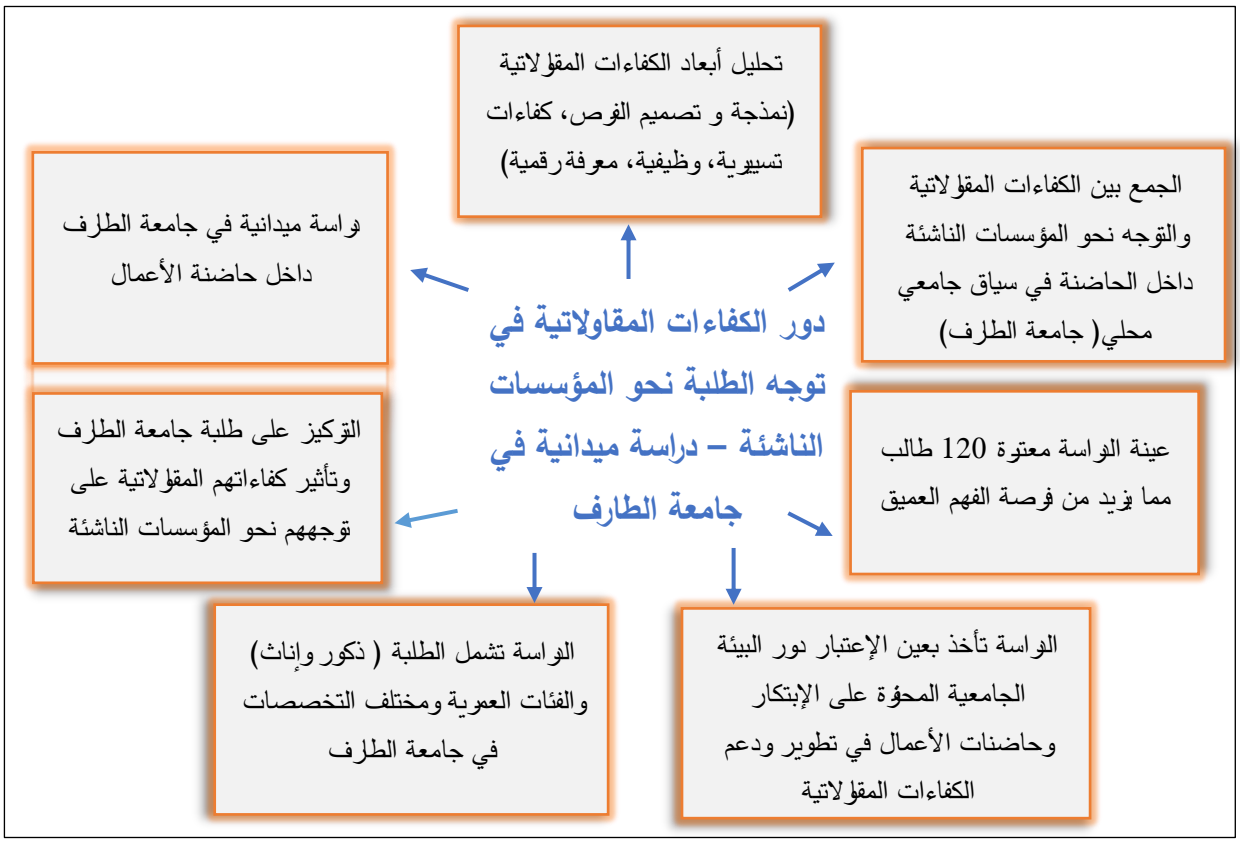
المطلب الرابع: الفجوة البحثية وموقع الدراسة الحالية ضمن الدراسات السابقة

في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة سواء العربية أو الأجنبية، تأتي هذه الدراسة للتركيز على تحليل دور الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو المؤسسات الناشئة في سياق جامعي محلي.

ومن خلال مراجعة للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة، لوحظ نقص في هذه الدراسات ذات الصلة واتضح أن أغلبيتها إنصبت على دراسة مساهمة التعليم الجامعي المقاولاتي أو السمات الفردية والشخصية أو دراسة الكفاءات بصفة عامة، كما ركزت بعض الدراسات بشكل محدود على التوجه الفعلي نحو المؤسسات الناشئة، إضافة إلى أن معظم الدراسات تناولت العلاقة بين الكفاءات وإنشاء المشاريع بصفة عامة، في حين أن موضوع الكفاءات المقاولاتية بأبعادها المختلفة ومساهمته في توجه الطلبة نحو إنشاء المؤسسات الناشئة في إطار الحاضنات الجامعية لم يحظى بالإهتمام الكافي، حيث ركزت معظمها على أهمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة ولم تصنفها أو تربط بينها وبين التوجه نحو المؤسسات الناشئة، كما يلاحظ غياب دور الحاضنات والبرامج الجامعية التي تمثل عاملا حاسما في تعزيز التوجه نحو المؤسسات الناشئة وتركيز بعض الدراسات على مؤسسات ناشئة قائمة بالفعل وتحليل الكفاءات المقاولاتية للطلبة ومتابعة نجاح مشاريعهم بعد التخرج أو مؤسسات ناشئة قائمة خارج السياق الجامعي أو الطلابي.

ولتوضيح الفجوة البحثية التي كشفت عنها مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وماترتب عنها من تحديد موضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها، يبين الشكل(1-10) أهم أبعاد الفجوة البحثية المستند عليها في بناء نموذج الدراسة:

شكل رقم(1-10): أبعاد الفجوة البحثية المتعلقة بالدراسة



المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات السابقة**

يتضح من الشكل أن الفجوة البحثية لا تقتصر على نقص دراسة الكفاءات المقاولاتية أو التوجه نحو المؤسسات الناشئة كل على حدة، وإنما تتمثل أساسا في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما داخل البيئة الجامعية الجزائرية خاصة في جامعة الطارف، مع اعتماد نموذج يجمع بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية.

وانطلاقا من هذه الفجوة، جاءت الدراسة الحالية لسد هذا النقص المعرفي من خلال اختبار أثر هذه الكفاءات في توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة.

وعليه نسعى من خلال هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة ميدانية في جامعة الطارف قمنا من خلالها بإختيار عينة عشوائية تتكون من 128 طالب مسجلين بالحاضنة الجامعية في إطار القرار 1275 والمقبلين على التخرج في سياق جامعي محلي وقمنا بدراسة وتحليل الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين بأبعادها المختلفة والمتمثلة في: كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، كفاءات تسييرية، كفاءات وظيفية، معرفة رقمية وإبراز دورها في توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

ومن خلال الجدول أدناه يمكن تلخيص الدراسات السابقة باللغة العربية وتحديد اختلافها عن الدراسة الحالية كمايلي:

جدول رقم(1-4): تلخيص الدراسات السابقة باللغة العربية واختلافها عن الدراسة الحالية

الباحث/السنة	العلاقة المدروسة	أهم النتائج	إختلافها عن الدراسة الحالية
هراولة ومطابس (2024)	الكفاءات المقاولاتية وتحسين أداء المؤسسات الناشئة.	الكفاءات المقاولاتية تساهم في تحسين الأداء المقاولاتي	-التركيز على أداء المؤسسات الناشئة وليس التوجه. -غياب السياق الجامعي أو الطلابي والإعتماد على مؤسسات ناشئة قائمة. - محدودية الكفاءات المقاولاتية المدروسة - لم يتم تحليل تأثير الكفاءات المقاولاتية للطلبة على التوجه نحو المؤسسات الناشئة.
لزرق و راجعي (2023)	العلاقة بين التعليم المقاولاتي والتوجه المقاولاتي للطلبة	الطلبة لديهم الرغبة نحو المقاولاتية إلا أنه يجب توفر مهارات وكفاءات ودعم عملي لتعزيز الإستعداد لإنشاء مشاريعهم	-عدم قياس الكفاءات المقاولاتية للطلبة والتركيز على الرغبة والحافز نحو التوجه المقاولاتي. - لم يتم تصنيف الكفاءات المقاولاتية وتأثيرها على التوجه المقاولاتي فقط تم الإشارة إلى توفر المهارات والكفاءات.
بوزيدي (2023)	العوامل المؤثرة(الخصائص الفردية والإبداعية، العوامل البيئية، التمويل، الدعم	الخصائص الفردية والإبداعية من محددات توجه الطلبة نحو	- عدم التركيز بشكل محدد وشامل على أبعاد الكفاءات المقاولاتية. -غياب الدراسة داخل حاضنة وعدم التركيز على كيفية تعزيز الكفاءات

	الجامعي) على التوجه نحو إنشاء المؤسسات الناشئة.	المؤسسات الناشئة.	المقاولاتية من خلال آليات برامج الدعم الجامعي. – لم تقيم العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة.
منصوري وتوسنعدي (2022)	العلاقة بين التوجه المقاولاتي وتحفيزات إنشاء المؤسسات الناشئة	–العوامل المساهمة في التوجه المقاولاتي لدى فئة الشباب بسيدي بلعباس هي المهارات الشخصية والبيئية والإجتماعية.	– تحديد الكفاءات التي تدعم التوجه المقاولاتي بشكل عام. –التركيز على مؤسسات قائمة ودرست التوجه المقاولاتي من منظور أصحاب المؤسسات الصغيرة وليس الطلبة. –غياب الدراسة داخل الجامعة والحاضنة.
بحباح وعايب (2020)	تأثير التكوين الجامعي على توجه الطلبة نحو إنشاء مشاريع ناشئة	وجود علاقة إرتباط بين البرامج التكوينية المقدمة ورغبة الطلبة في إنشاء مؤسسات ناشئة	–غياب التركيز على الكفاءات المقاولاتية التي تعتبر محركات للتوجه نحو المؤسسات الناشئة. –عدم تحليل تأثير التكوين على التوجه نحو المؤسسات الناشئة بشكل مباشر.

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات السابقة**

ويمكن من خلال الجدول أدناه تلخيص الدراسات السابقة باللغة الأجنبية وتحديد اختلافها عن الدراسة الحالية كمايلي:

جدول رقم(1-5): تلخيص الدراسات السابقة باللغة الأجنبية واختلافها عن الدراسة الحالية

الباحث/السنة	العلاقة المدروسة	أهم النتائج	اختلافها عن الدراسة الحالية
Ramli (2025)	أثر البرامج المقدمة من طرف حاضنة الأعمال في تعزيز الكفاءات المقاولاتية و دعم إنشاء مشاريع ناجحة بين طلاب إدارة الأعمال	هناك تحسينات كبيرة في الكفاءات المقاولاتية ووالتواصل المهني ونتائج الأعمال حيث أظهر الطلبة المنظمين للحاضنة بعد التخرج معدل نجاح 75%.	-التركيز كمؤشر على معدل نجاح الأعمال بعد التخرج فقط. -عدم التركيز على تأثير الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة. -إهمال مساهمة البرامج التعليمية الجامعية في تعزيز التوجه نحو المؤسسات الناشئة.
Lambarri Villa et al (2025)	تقدير الطلبة لأهمية الكفاءات المقاولاتية في اكتشاف الفرص والمبادرة في سياقات مختلفة ليست مرتبطة فقط بإنشاء المؤسسات الناشئة.	احتلت الكفاءات المقاولاتية ترتيبا أقل بالرغم من الاهتمام المعتبر بها من طرف الطلبة	-إبراز اهتمام الطلبة بالكفاءات ولم يتم تحليل ما إذا كانت هذه الكفاءات تحفز التوجه نحو المؤسسات الناشئة. -غياب الربط المباشر بين الكفاءات والتوجه والتركيز على أهمية الكفاءات بصفة عامة. -قياس الكفاءات نظريا دون كيفية تحويلها إلى مشاريع أي غياب الجانب الفعلي للتوجه نحو المؤسسات الناشئة.
Amaral et al (2024)	تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي الفردي لدى الطلبة الجامعيين	هناك تأثير كبير للتعليم المقاولاتي على التوجه الفردي للطلبة الجامعيين في جنوب افريقيا	-عدم التركيز على تحليل الكفاءات المقاولاتية وكيفية تأثيرها في تعزيز التوجه نحو المؤسسات الناشئة.

		مقابل تأثر أقل في أسكتلندا.	-صعوبة التكيف مع السياق الجزائري (مقارنة الإقتصاديين جنوب افريقيا وأسكتلندا).
Data et al (2023)	أثر السمات المقاولاتية على التوجه نحو إنشاء المشاريع لدى طلبة الليسانس في مجموعة من الجامعات في جنوب غرب نيجيريا.	مساهمة السمات المقاولاتية بشكل واضح في تحديد الفرص و التخطيط وإنشاء المؤسسات الناشئة	-التركيز على السمات الفردية فقط ولم يتم دراسة تأثير العوامل الأخرى. -عدم التركيز على الكفاءات المقاولاتية بشكل شامل وعدم الربط بينها وبين التوجه نحو المؤسسات الناشئة. -غياب دور الحاضنات والبرامج الجامعية.
Barrientos-Báez et al (2022)	تحليل تصورات الطلبة الجامعيين حول مستوى كفاءاتهم وميولهم نحو المقاولاتية.	للشباب نظرة إيجابية للكفاءات المقاولاتية وتوجه نحو المقاولاتية بالرغم أنهم لا يعتبرون أنفسهم يتمتعون بالفعالية الذاتية والكفاءة اللازمة.	-عدم تصنيف الكفاءات المقاولاتية ولم يتم ربطها مباشرة بالتوجه نحو المؤسسات الناشئة. -التركيز على مدى إدراك الطلبة لأهمية الكفاءات المقاولاتية وتوجههم فقط دون التطبيق العملي. -غياب سياق الحاضنات الجامعية.

المصدر : **من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات السابقة**

يتضح من خلال تحليل للدراسات السابقة العربية والأجنبية الملخصة في الجدولين أعلاه، أنه يمكن الوقوف على جملة من الجوانب الغير متناولة في هذه الدراسات بالرغم من النتائج التي قدمتها، وتتمثل هذه الجوانب أو الثغرات

في عدم التركيز على تحليل أبعاد الكفاءات المقاولاتية (كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، التسييرية، الوظيفية، المعرفة الرقمية)، إضافة إلى عدم ربط هذه الكفاءات بشكل مباشر وإبراز دورها في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة داخل الحاضنات في سياق جامعي محلي، إلى جانب إهمال الدور الجوهري للحاضنات الجامعية والبرامج التعليمية التطبيقية داخل الوسط الجامعي في تعزيز هذا التوجه، الأمر الذي يحد من فهم العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية للطلبة الجامعيين والتوجه نحو المؤسسات الناشئة، وعليه تظهر الحاجة إلى دراسة أكثر عمقا تعالج هذه الجوانب وهو ما تسعى دراستنا الحالية إلى دراسته من خلال تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو المؤسسات الناشئة مع دراسة ميدانية في جامعة الطارف على عينة عشوائية مكونة من 128 طالب مسجل في الحاضنة الجامعية في إطار القرار 1275 والمقبلين على التخرج.

خلاصة الفصل

تعتبر المقاولاتية اليوم ضرورة ولم تعد إختيار خاصة مع مشكل البطالة والحاجة إلى خلق مناصب عمل، حيث أصبح التوجه نحو المؤسسات الناشئة يوفر حلولا واقعية للعديد من المشكلات، ويرتبط نجاح هذا الأخير بمدى توفر كفاءات مقاولاتية (كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، كفاءات تسييرية، كفاءات وظيفية، معرفة رقمية) كعنصر أساسي ومهم والتي يمكن أن تكون فطرية لكنها تتطور بالتعلم والتجربة والتكوين.

وفي هذا السياق، يبرز الدور الكبير للجامعات في تنمية وتطوير هذه الكفاءات لدى الطلبة من خلال البرامج التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية ومختلف التكوينات والورشات، فكلما كانت لدى الطالب كفاءات مقاولاتية كلما زادت فرصته في دخول عالم المقاولاتية وتأسيس مؤسسة ناشئة ناجحة يستطيع من خلالها أن يساهم في التنمية الإقتصادية.

تعد العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة والتوجه نحو المؤسسات الناشئة علاقة قوية، حيث أن النجاح والإستمرارية في هذا المجال مرتبطة بتوفر هذه الكفاءات بالإضافة إلى الدعم وتوفير البيئة المحفزة للإبداع والإبتكار.

وفي إطار تدعيم الجانب النظري، تم التطرق إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الكفاءات المقاولاتية والمؤسسات الناشئة، وكذا العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة والتي من خلالها تظهر الحاجة إلى دراسة أكثر عمقا تعالج هذه الجوانب خاصة العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة وهو ما تسعى دراستنا الحالية إلى دراسته من خلال تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الكفاءات المقاولاتية(كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية، المعرفة الرقمية) لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو المؤسسات الناشئة.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية في جامعة الطارف

تمهيد

من خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى الجانب التطبيقي لموضوع الدراسة كمحاولة لإسقاط الدراسة النظرية على واقع جامعة الدراسة، والمتمثلة في جامعة الطارف.

حيث سيتم في هذا الفصل تقديم نتائج الدراسة الميدانية للتحقق من العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية وتوجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، حيث تم إختيار عينة عشوائية مكونة من 128 طالب مسجل بالحاضنة الجامعية تم توزيع إستمارة الإستبيان ومعالجة البيانات إحصائيا باستخدام الـ Spss.25 ومن ثم تحليل هذه النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.

ولقد تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- ✓ **المبحث الأول:** جامعة الطارف: التعريف والإنجازات؛
- ✓ **المبحث الثاني:** منهجية الدراسة؛
- ✓ **المبحث الثالث:** تحليل النتائج وإختبار الفرضيات.

المبحث الأول: جامعة الطارف: التعريف والإنجازات

تلعب الجامعات دورا حيويا في نقل المعارف وتكوين الكفاءات، وتمثل أحد الركائز الرئيسية في تنفيذ الإستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، وجامعة الطارف كغيرها من جامعات الجزائر حملت على عاتقها تعزيز منظومة الكفاءات في أوساط الطلبة والباحثين ودعم الإبتكار وضرورة المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية.

وعليه سيتم من خلال هذا المبحث تناول نشأة وتعريف جامعة الطارف، ثم أهدافها، مهامها ومبادئها وكذا أهم إنجازاتها في إطار القرار 1275.

المطلب الأول: التعريف بجامعة الطارف

من خلال هذا المطلب سوف يتم تقديم لمحة تاريخية عن جامعة الطارف، ثم تعريفها، ومن ثم المرسوم التنفيذي المنشئ لها وقرار تسميتها.

أولا: لمحة تاريخية عن جامعة الطارف

1- نشأة جامعة الطارف

تقع ولاية الطارف على الحدود التونسية في أقصى الشرق الجزائري، وقد منحها التنوع البيولوجي لمناخها الذي يشمل ثراءا حيوانيا ونباتيا ووجود الأراضي الرطبة موقعا ملائما للنشاطين السياحي والزراعي، وأهلها لإحتضان المعهد الزراعي، الذي كان منذ أكتوبر 1992 مرفقا تابعا لجامعة باجي مختار بولاية عنابة، وقد جاء تأسيسه تتويجا لسياسة اللامركزية التي إتبعتها الدولة في عدة قطاعات في ثمانيات القرن الماضي، خاصة قطاع التعليم العالي، الأمر الذي ساهم في إنشاء معاهد وطنية في العديد من أنحاء الوطن **(http://www.univ-eltarf.dz)**.

لقد مر المعهد الزراعي بالعديد من التطورات عبر السنوات نلخصها فيما يلي:

-**2001:** تحول هذا المعهد إلى مركز جامعي بتاريخ 18 سبتمبر 2001 بعد أن حصل على إستقلاليته، ليصنف كمؤسسة عمومية ذات طابع علمي ومهني وثقافي وسميت بالمركز الجامعي بالطارف، وفقا لما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 01-276 بتاريخ 30 جمادى الثانية 1422 الموافق ليوم 18 سبتمبر 2001.

-**2006:** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-279 المؤرخ في 21 رجب 1427 الموافق لـ 16 أوت 2006، إرتفع عدد المعاهد المكونة للمركز الجامعي، إلى جانب تعديل وظائفها، ليضم ثلاثة معاهد وهي: معهد العلوم البيطرية، معهد علوم الطبيعة والحياة، معهد الآداب واللغات.

2012- إستنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-242 المؤرخ في 14 رجب 1433 الموافق لـ 4 جوان 2012 تم تأسيس جامعة الطارف كهيئة عمومية تحمل طابعا علميا وثقافيا ومهنيا.

2014: صدر المرسوم رقم 01-14 بتاريخ 23 أكتوبر 2014 عن وزير المجاهدين يقضي بإعتماد جامعة الطارف جامعة الشاذلي بن جديد كمؤسسة جامعية معترف بها وإدراجها ضمن المؤسسات الجامعية.

وتعزيزا للخريطة الجامعية لشرق الجزائر، برزت جامعة الطارف كمؤسسة للتعليم العالي تعرف تطورا شاملا في مختلف المجالات بما في ذلك البنية التحتية والبحث والتعاون والتدريب، مع سعيها للإرتقاء إلى مصاف الجامعات الجزائرية الكبرى.

2- المرسوم التنفيذي المنشئ لجامعة الطارف

إستنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 12-242 الصادر بتاريخ 4 جوان 2012 والمنشور في الجريدة الرسمية الجزائرية رقم 35 بتاريخ 20 جوان 2012، والذي يقضي بإنشاء جامعة الطارف كمؤسسة عمومية للتعليم العالي ويعد هذا المنشور الأساس القانوني الذي يحدد وجود الجامعة وإطارها التنظيمي -**(https://www.joradp.dz/jo arabe/2012/A2012035.pdf)**.

3- قرار تسمية جامعة الطارف

تم تغيير تسمية جامعة الطارف إلى جامعة الشاذلي بن جديد، تكريما للراحل " الشاذلي بن جديد" الرئيس الأسبق للجزائر، وهذا بموجب القرار رقم 01/14 الصادر عن وزارة المجاهدين بتاريخ 23 أكتوبر 2014. **(https://studyinalgeria.mesrs.dz/pages/56)**

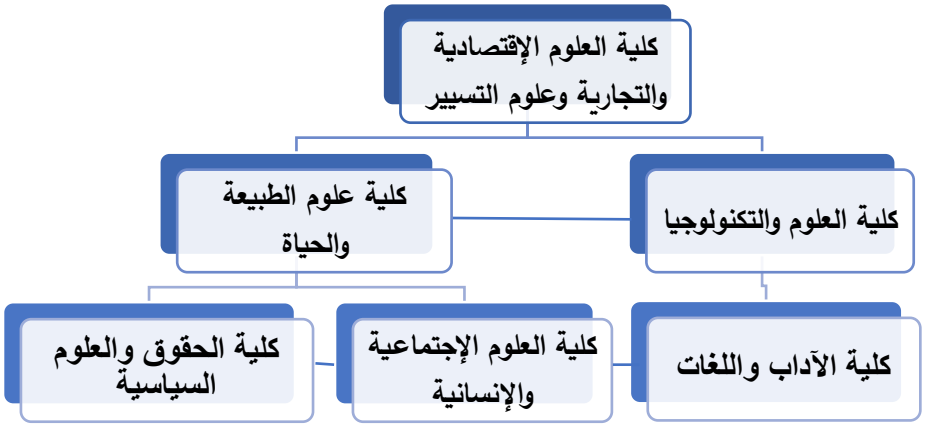
ثانيا: تعريف جامعة الطارف

جامعة الطارف هي مؤسسة جامعية حكومية جزائرية، تأسست رسميا سنة 2012 كمؤسسة للتعليم العالي حيث توفر تكوينا أكاديميا في تخصصات متعددة تشمل الليسانس، الماستر وكذا الدكتوراه، كما أنها تضم عددا من الكليات.

تخضع جامعة الطارف لوصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتسهم بشكل فعال في تعزيز ودعم التكوين والبحث العلمي على المستوى المحلي **(https://studyinalgeria.mesrs.dz/pages/56)**.

ولإبراز الهيكل الأكاديمي لجامعة الطارف، يوضح الشكل الموالي الكليات التي تتكون منها الجامعة:

شكل رقم (2-1): كليات جامعة الطارف



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع التالي: **(http://www.univ-eltarf.dz)**

يتضح من الشكل(1-2) أن جامعة الطارف تضم ست كليات تغطي تخصصات أكاديمية متنوعة في مجالات العلوم الإقتصادية، العلوم والتكنولوجيا، علوم الطبيعة والحياة، العلوم الإجتماعية والإنسانية والحقوق والعلوم السياسية والآداب واللغات، بما يعكس تنوعا في التكوين الأكاديمي الذي توفره الجامعة.

المطلب الثاني: أهداف جامعة الطارف

تسعى جامعة الطارف إلى فرض مكانتها بين الجامعات وبلوغ المراتب الأولى وطنيا ومغاربيا وذلك عبر إعتمادها مجموعة من المحاور الإستراتيجية نذكر منها: **(http://www.univ-eltarf.dz)**

-الإستثمار في التنمية المستدامة وتبني حوكمة رشيدة في تسيير الموارد؛

- تعزيز الإنفتاح والتعاون والشراكة المجتمعية؛

- التميز في جودة التكوين والبحث العلمي، وبناء جامعة متكاملة ذات سمعة دولية؛

- توفير بيئة جامعية نموذجية محفزة على الإبداع والإبتكار وتتيح لأعضائها تطوير قدراتهم عبر الإنفتاح ضمن إطار قائم على الإحترام وتعزيز القدرات.

المطلب الثالث: مهام ومبادئ جامعة الطارف

تعتبر الجامعة محورا جوهريا في بناء المجتمع وتطوره، نظرا للأدوار الحيوية التي تؤديها في مجال التعليم العالي والبحث العلمي ومساهمتها في التنمية المستدامة، وفي هذا السياق تسعى جامعة الطارف كغيرها من الجامعات إلى ترسيخ رؤية شاملة تعتمد على التميز والإبتكار والإنفتاح والإلتزام المجتمعي، وبناء على ذلك تقوم الجامعة على مجموعة من المهام والمبادئ التي تهدف إلى الإرتقاء بالتعليم العالي والبحث العلمي وتنمية دور الجامعات في خدمة المجتمع.

أولا: مهام جامعة الطارف

تعتبر جامعة الطارف جامعة منفتحة على العالم، تعتمد ثقافة التميز الأكاديمي والجودة، حيث تسعى إلى تكوين موارد بشرية كفؤة، وتبادل المعارف والكفاءات ضمن بيئة مشجعة للإبتكار وملائمة للبحث العلمي.

ثانيا: مبادئ جامعة الطارف

تولي الأسرة الجامعية أهمية كبرى لنجاح الطالب وتضعه في صدارة أولوياتها، كما تعمل على تجسيد مجموعة من القيم التعليمية الأساسية نذكر منها مايلي: **(http://www.univ-eltarf.dz)**

- ترسيخ قيم الإحترام المتبادل من خلال إحترام التنوع الإنساني والفكري؛
- تعزيز التميز والتجديد والإبتكار؛
- تنمية التفكير النقدي وأساليب التفكير؛
- تعزيز الإلتزام الفردي والجماعي والسعي نحو الريادة؛
- ترسيخ التقارب الأخلاقي والإنساني؛
- توفير بيئة جامعية نموذجية محفزة على الإبداع والإبتكار وتتيح لأعضائها تطوير قدراتهم عبر الإنفتاح ضمن إطار قائم على الإحترام وتعزيز القدرات.

المطلب الرابع: إنجازات جامعة الطارف في إطار قرار 1275

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مختلف إنجازات جامعة الطارف في إطار قرار 1275، حيث سيتم تناول حاضنة أعمال جامعة الطارف، دار الذكاء الاصطناعي، ثم مركز تطوير المقاولاتية، وكذا مسرعة الأعمال كإنجازات أخرى لجامعة الطارف خارج إطار هذا القرار.

أولا: حاضنة أعمال جامعة الطارف

تعتبر حاضنة جامعة الطارف إحدى الحاضنات التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي التي تم تأسيسها بتاريخ 16 ماي 2022، تهتم بمرافقة ودعم الطلبة والباحثين المقاولين من ذوي الكفاءات الجامعية المؤهلين لتوظيف التقنيات التكنولوجية الجديدة وذلك من أجل تأسيس مؤسسات ناشئة وإنجاز مشاريع إبتكارية في مختلف المجالات سواء تعلق الأمر بإختراعات أو خدمات أو منتجات، في إطار مجال الصحة، الصيدلة، الإتصالات، الرسكلة والبيئة، الطاقة والطاقات المتجددة، التجارة، التكنولوجيا والذكاء الإصطناعي وكذا الصناعة **(مديرة الحاضنة)**.

يرتكز شعار الحاضنة على دعم ومرافقة أصحاب المشاريع لتحويل أفكارهم إلى غاية التجسيد الفعلي، وذلك من خلال عدة آليات نذكر منها برمجة دورات تكوينية وتدريبية وتقديم الخدمات الإستشارية والتوجيه للمساعدة في تطوير الأفكار وتجسيدها على أرض الواقع بحيث تكون ذات جدوى إقتصادية، هذا وتحرص الحاضنة على تعزيز الإبداع والإبتكار وذلك عبر تقديم الدعم والمرافقة والإستفادة من الخبرات والخدمات والتجهيزات، بالإضافة إلى إبرام العديد من إتفاقيات الشراكة مع عدة هيئات، إلى جانب تمويل المشاريع عبر الدعم المادي لحاملي الأفكار من أجل التجسيد الفعلي لمشاريعهم.

ولإبراز تطور نشاط حاضنة أعمال جامعة الطارف منذ تأسيسها، يوضح الشكل الموالي حصيلة المشاريع المحتضنة وعدد المشاريع المتحصلة على وسم" لابل"

شكل رقم(2-2): حصيلة المشاريع المحتضنة والمشاريع المتحصلة على وسم"لابل" بحاضنة الطارف خلال الفترة 2022-2025



-2022-2023 سجلت 76 مشروع

- 2023-2024 سجلت 95 مشروع

-2022 إلى 2024 تحصل 6 طلبة على وسم لابل

- 2024-2025 تحصل 12 طالب على وسم لابل

حصيلة مشاريع الحاضنة ووسم لابل خلال 2022-2025

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: **(مديرةالحاضنة، 2026)**

يتضح من الشكل أن حاضنة جامعة الطارف سجلت تطورا في عدد المشاريع المحتضنة، حيث ارتفع عددها من 76 مشروعا خلال موسم 2022-2023 إلى 95 مشروعا خلال موسم 2023-2024، كما ارتفع عدد المشاريع المتحصلة على وسم"لابل" من 6 إلى 12 مشروعا، وهو مايعكس تنامي نشاط الحاضنة وتحسن مخرجاتها في دعم وتأهيل المشاريع الريادية.

ثانيا: دار الذكاء الإصطناعي لجامعة الطارف

تعتبر دار الذكاء الاصطناعي فضاءا أكاديميا مميزا يجمع العديد من الباحثين والخبراء والمطورين في مجال الذكاء الإصطناعي، حيث يعملون على إبتكار تطبيقات حديثة وحلول ذكية مبتكرة كما يساهم المركز وفريقه في المشاريع التطويرية والبحثية في مختلف المجالات، ويوفر دورات تدريبية وبرامج تعليمية تهدف إلى تطوير الكفاءات والتعريف بمختلف تقنيات الذكاء الاصطناعي الحديثة.

تم تأسيس دار الذكاء الإصطناعي لجامعة الطارف بتاريخ 18 فيفري 2024 وذلك خلال السنة الجامعية 2024-2025 وتهدف إلى:

- تعزيز البحث العلمي في مجال الذكاء الإصطناعي ودعم الإبتكار من خلال توفير البيئة الملائمة والمشجعة؛
- العمل على تنمية ودعم كفاءات الطلبة والباحثين في مجال الذكاء الإصطناعي وتطوير التطبيقات المبتكرة وذلك من خلال توفير مختلف الدورات التكوينية والبرامج التعليمية؛
- تعزيز الشراكات العلمية والأكاديمية محليا ودوليا، وترسيخ دور الجامعة الإستراتيجي في مجال الذكاء الإصطناعي.

1- الرؤية والآفاق المستقبلية لدار الذكاء الإصطناعي

تسعى دار الذكاء الإصطناعي خلال السنة الجامعية 2026/2025 إلى تحقيق جملة من الأهداف كترسيخ المكتسبات المحققة في مجال تعزيز الإبتكار وكذا توظيف مختلف تقنيات الذكاء الإصطناعي وهذا لضمان إستدامة المبادرات والبرامج القائمة، كما تهدف الدار إلى تعزيز التعاون مع مختلف الجهات الأكاديمية والإقتصادية وكذلك البحثية، إلى جانب ذلك تعمل الدار على تطوير الأثر إقليميا وذلك من خلال مساهمتها الفعالة في نشر المعرفة التقنية ودعم الإبتكار الذي بدوره يعزز التنمية الإقتصادية والإجتماعية على المستوى المحلي.

ثالثا: مركز تطوير المقاولاتية CDE لجامعة الطارف

يعتبر مركز تطوير المقاولاتية حلقة وصل محورية بين الجامعة والثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، حيث يقوم بدعم وتشجيع البرامج المحفزة للمقاولاتية وإنشاء المؤسسات الطلابية.

إن الهدف الرئيسي للمركز يتمثل في تنمية روح المقاولاتية وغرس القيم الريادية، إلى جانب تشجيع الأفكار الإبداعية والإبتكارية في الوسط الطلابي وتدريبهم على المقاولاتية وتطوير كفاءاتهم وتمكينهم من القدرة على تجسيد أفكارهم فعليا، وإبراز المشاريع التي تحقق القيمة المضافة المرتفعة وتساهم في التنمية الإقتصادية.

بتاريخ 23 فيفري 2024 وبحضور ممثلين من وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة إقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة تم تدشين مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف، وذلك تطبيقا لأحكام المادة الخامسة من الإتفاقية المبرمة بين الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والمديرية العامة للبحث العلمي، حيث تهدف هذه الإتفاقية لتنمية المقاولاتية بالولاية خاصة توجيه تنظيم وإستغلال طاقة الطلبة وخريجي الجامعات للولوج إلى العالم المقاولاتي.

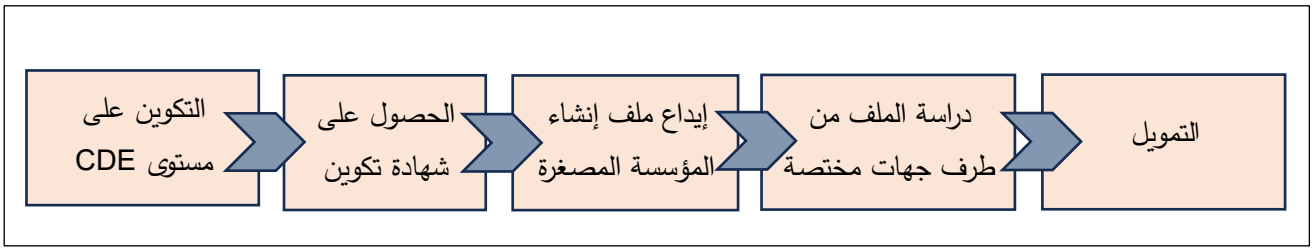
1- التكوين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف

يعد التكوين الخطوة الأولى في المشوار المقاولاتي والتي تنتهي بالحصول على شهادة تكوين والتي تعتبر وثيقة مهمة ضمن ملف التمويل.

حسب دليل وزارة إقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمكتب الدولي للعمل يمتد البرنامج التكويني لفترة خمسة عشرة يوم تتوزع على ثلاثة أسابيع، ويتم التكوين على يد أساتذة فريق تكوين الجامعة، فريق NESDA و MENTORS،

يرتكز التكوين بمركز تطوير المقاولاتية على مجموعة من المراحل المتتابعة التي تضمن الإنتقل التدريجي للطالب من إكتساب المعارف الأساسية غلى تنمية قدراته على تجسيد المشروع المقاولاتي، كما يوضح الشكل الآتي:

شكل رقم(2-3): مراحل التكوين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف



المصدر: **من إعداد الباحثة**

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن مراحل التكوين على مستوى مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف تتكون من عدة مراحل تبدأ بالتكوين وصولا إلى الحصول على شهادة تكوين، تأتي بعدها المرحلة الموالية المتمثلة في إيداع ملف إنشاء المؤسسة المصغرة ودراسته من طرف لجنة متخصصة تدعي بشبكة التقييم (الجامعة، NESDA، البنك)، بعد دراسة الملفات وتحديد المشاريع المقبولة تبدأ المرحلة الموالية وهي التمويل والمرافقة الشخصية من طرفNESDA لتمكين الطلبة من تطبيق أفكارهم بشكل فعلي.

وتجدر الإشارة إلى أن المركز حاليا يضم الدفعة رقم 16 من مختلف التخصصات التابعة لجامعة الطارف وسينطق في الدفعة 17 مع بداية عام 2026، ويعتبر هذا المركز الأول على مستوى الطارف والثاني على المستوى الوطني. يعتمد مركز تطوير المقاولاتية بجامعة الطارف برنامجا تكوينيا متكاملا يهدف إلى تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات الأساسية اللازمة لتطوير قدراتهم المقاولاتية ومرافقتهم في تحويل أفكارهم إلى مشاريع قابلة للتجسيد، ويبين الشكل الآتي أهم محاور هذا البرنامج:

شكل رقم(2-4): محتوى برامج تكوين الطلبة داخل مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف

1- أساسيات المقاولاتية

2- التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة

3-إدارة العمليات والموارد

4- إنشاء المؤسسة والأطر القانونية ومحاكاة شبكة تقييم NESDA

5- عرض تجارب مقاولين مستثمرين

***بعد انتهاء مدة تكوين حاملي المشروع يتوجهون إلى Nesda من أجل المرافقة الشخصية**



محتوى برامج التكوين الموجهة للطلبة

المصدر: من إعداد الباحثة

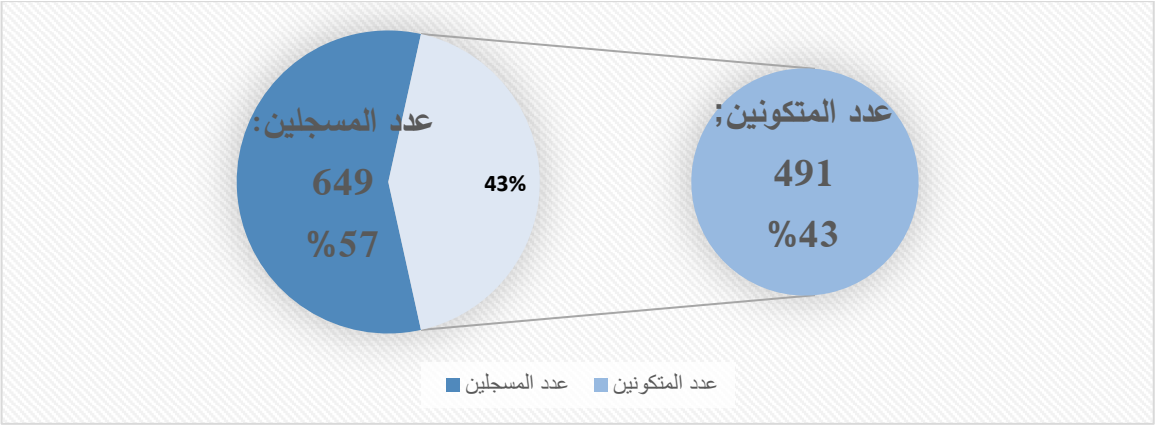
يتضح من الشكل أن البرنامج التكويني لا يقتصر على تقديم المعارف النظرية بل يشمل محاور تتعلق بالتخطيط الإستراتيجي، وإدارة العمليات والموارد والجوانب القانونية ومحاكاة لجان التمويل، إلى جانب عرض تجارب مقاولين وهو ما يعكس توجه مركز تطوير المقاولاتية نحو بناء كفاءات مقاولاتية متكاملة لدى الطلبة وتأهيلهم لإنشاء مؤسسات ناشئة.

2- حصيلة إنجازات مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف خلال السنة الجامعية 2025/2024

يعتبر مركز تطوير المقاولاتية فضاءا مميزا لدعم وتشجيع المبادرات الطلابية في المجال المقاولاتي حيث بلغ عدد المسجلين في المنصة 649 طالبا، في حين بلغ عدد المتكونين 491 طالبا أي مانسبته 43% من المجموع الإجمالي للمسجلين في المنصة الخاصة بالمركز من مختلف التخصصات التابعة لجامعة الطارف والذين إستفادوا من الدورات التكوينية وعددها 16 دورة.

والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم(2-5): عدد المسجلين في المنصة وعدد المتكونين في مركز تطوير المقاولاتية لجامعة الطارف



المصدر: من إعداد الباحثة

قام المركز بتنظيم مجموعة من الدورات التحسيسية بلغ عددها 14 دورة من أجل الطلبة حاملي المشاريع المقاولاتية هدفت إلى التعريف بالمقاولاتية ونشر الثقافة المقاولاتية، وكأمثلة عن تلك الدورات التحسيسية نذكر الدورة التحسيسية حول مخطط الأعمال Business plan بمشاركة أساتذة متخصصين وممثلين عن NESDA، كما نظم المركز بالتنسيق مع حاضنة الأعمال للجامعة يوما تحسيسيا حول المقاول الذاتي عبر تقنية التحاضرعن بعد مع وزارة المؤسسات المصغرة والشركات الناشئة وإقتصاد المعرفة بحضور مختلف الفاعلين في النظام البيئي المقاولاتي...إلخ.

أما عدد حاملي المشاريع قيد الدراسة فبلغ عددهم 158 مشروعا في حين تم قبول 88 مشروعا في لجنة التمويل CSVF لدعم تنفيذها، في حين يظهر النشاط الفعلي للمؤسسات من خلال عدد المؤسسات قيد النشاط والتي وصل عددها إلى 4 مؤسسات، كما تم مناقشة 17 مذكرة تخرج في إطار القرار 1275.

تظهر هذه الإحصائيات جليا حجم المجهودات التي يبذلها مركز تطوير المقاولاتية في تعزيز الإبتكار وتطوير الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة الجامعة ومرافقتهم في تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع.

رابعا: قطب الطالب المبادر – جامعة الطارف

تسعى الجامعات الحدودية الجزائرية التونسية إلى تكريس التكامل المشترك، وفي إطار ذلك تم إنشاء الطالب المبادر على مستوى جامعة الطارف بالتشارك مع جامعة جندوبة التونسية يوم 15 فيفري 2025 ضمن مشروع 5+5 الهادف إلى تعزيز الإدماج المهني والمقاولاتية، والذي يعد الأول من نوعه على المستوى الوطني.

يهدف قطب الطالب المبادر إلى بناء نموذج متكامل لتطوير إطار عمل يجمع بين التكوين الأكاديمي المتخصص وتوفير فرص التمويل وتقديم التدريب العملي للطلبة المبادرين، وكذا ربط لطلبة بالفرص الدولية وذلك من خلال وصولهم إلى شبكات دولية وبرامج تبادل خبرات، بالإضافة إلى وضع إستراتيجية ثلاثية الأبعاد (2025–2028) والمتضمنة مؤشرات أداء كمية ونوعية لضمان إستمرارية وفعالية القطب، كما يوضح الشكل(2–6) خطة العمل المعتمدة من طرف مسيرو قطب الطالب المبادر كما يلي:

شكل رقم(2–6): خطة عمل مسيرو قطب الطالب المبادر

1– التبادل و التكوين عن بعد وحضوريا:

من خلال تبادل المكونين؛

2– المشاريع المشتركة: من خلال تطوير مشاريع وتنظيم مسبقات لأفضل مشروع؛

3– التشبيك و النشر: من خلال إنشاء ناد مشترك للمقاولاتية، وإصدار مجلة مشتركة لنشر الأعمال و الأنشطة.



خطة عمل مسيرو قطب الطالب المبادر

المصدر: **من إعداد الباحثة**

تؤكد مبادرة جامعة الطارف من خلال إطلاقها لقطب الطالب المبادر على إلتزامها بتنفيذ إستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والرامية إلى جعل الجامعة قاطرة للتنمية الإقتصادية والإجتماعية، وتكوين جيل من الطلبة القادرين على خلق الثروة وتجسد ذلك من خلال الآليات المبتكرة التي اعتمدتها جامعة الطارف لتشجيع الطلبة على تبني الفكر المقاولاتي بدءا من التكوين المتخصص وصولا إلى مرافقة المؤسسات الناشئة.

خامسا: إنجازات أخرى لجامعة الطارف خارج القرار 1275 في إطار دعم الإبتكار والمقاولاتية

1- مسرعة الأعمال الجامعية لدى جامعة الطارف

مسرعة الأعمال الجامعية لدى جامعة الطارف هي مؤسسة فرعية تأسست بموجب توجه الوزارة الوصية نحو تعزيز إنفتاح الجامعة نحو المحيط الإقتصادي والإجتماعي وخلق الثروة ورواد الأعمال، أنشأت بتاريخ 23 ديسمبر 2025 بموجب القرار 005 المؤرخ في 19 جانفي 2025.

تعتبر المسرعة منصة حيوية تسعى لبناء بيئة أكاديمية داعمة للإبتكار والمقاولاتية، حيث تعمل كأداة إستراتيجية تربط بين المعرفة الأكاديمية والتطبيق العملي وتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع مقاولاتية ناجحة.

تستهدف المسرعة الطلبة حاملي المشاريع المبتكرة، أصحاب المؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة، إضافة إلى المؤسسات الإقتصادية والتجارية المحلية والوطنية وكذا الإدارات العمومية.

تقدم المسرعة الخدمات التالية:

- ✓ مسرعة حاضنة للمؤسسات الناشئة؛
- ✓ ورشة النمذجة؛
- ✓ مكتب الإستشارات والدراسات في المجالات التجارية؛
- ✓ إستشارة مساعدة، تقييم وإعداد برامج التكوين.

وتضطلع مسرعة الأعمال الجامعية بمجموعة من الأهداف التي تهدف إلى دعم الطلبة أصحاب المشاريع وتعزيز فرص نجاحها كما يوضحه الشكل الموالي:

شكل رقم (2-7): أهداف مسرعة الأعمال الجامعية بالطارف



المصدر: **من إعداد الباحثة**

يتضح من الشكل أن مسرعة الأعمال الجامعية ترتكز على ثلاثة أهداف متكاملة، تتمثل في الإحتضان والتسريع، الاستشارات والتكوين، الخدمات التجارية والدعم، وهو مايعكس دورها في مرافقة المشاريع الناشئة من خلال توفير التأطير والتكوين والدعم اللازم لتعزيز فرص نجاحها واستدامتها.

- **الآفاق المستقبلية للمسرعة**

تسعى مسرعة الأعمال الجامعية لجامعة الطارف في وضع مشروع متكامل لدعم المقاول وكفاءاته وتطوير المقاولاتية في داخل وخارج الجامعة.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

تقتضي الدراسة العلمية ضرورة وجود إجراءات منهجية تساعد على تشخيص الظاهرة ودراستها، وذلك بالإعتماد على مجموعة من الأدوات يتم من خلالها التوصل إلى نتائج حول الظاهرة محل الدراسة.

ومن خلال هذا المبحث سيتم توضيح مصادر وأدوات جمع البيانات، مجتمع وعينة الدراسة وكذا متغيرات الدراسة.

المطلب الأول: مصادر وأدوات جمع البيانات

تم الإعتماد في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين لجمع البيانات وهما: المصادر الثانوية والمصادر الأولية.

أولا: المصادر الثانوية:

شملت مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة بما في ذلك الكتب، الدراسات السابقة، المجلات، التقارير والأطروحات ذات الصلة بموضوع الدراسة، إلى جانب الموارد المتاحة في المكتبات الرقمية، والتي بدورها أسهمت في بلورة الإطار العام للدراسة وذلك من خلال تحديد المشكلة البحثية وصياغة الأسئلة الفرعية وبناء الفرضيات ونموذج الدراسة.

ثانيا: المصادر الأولية:

من أجل إنجاز الدراسة الميدانية تم الإعتماد على:

-**الإستبيان:** ويمثل أداة الدراسة الرئيسة، وهو من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع المعلومات من خلال طرح أسئلة تتميز بالوضوح والإختصار وذلك بهدف الحصول على إجابات موضوعية تسمح بالوصول إلى نتائج دقيقة، وقد تم تصميم الإستبيان بالإعتماد على الدراسات السابقة وبما يتناسب مع أهداف هذه الدراسة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

سنتطرق في هذا المطلب إلى تحديد مجتمع الدراسة، ثم العينة المختارة للدراسة كما يلي:

أولا: مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموعة العناصر أو الأفراد محل الإهتمام في دراسة ما **(الوادي، 2011، صفحة 155)**، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من الطلبة المقبلين على التخرج في إطار تنفيذ القرار 1275 والمسجلين في حاضنة أعمال جامعة الطارف دفعة 2024-2025 والبالغ عددهم 220 طالب، وترجع أسباب إختيار مجتمع الدراسة إلى أن هذه الدفعة محددة ضمن برنامج الإحتضان في فترة الدراسة الميدانية، بما يسمح بتحديد مجتمع الدراسة بدقة من حيث الإنتماء والمرحلة الزمنية.

ثانيا: عينة الدراسة

تم إختيار عينة قصدية تتكون من 128 طالب من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة البالغ عدده 220 طالب، أي ما نسبته 58.18% من مجموع عدد الطلبة المسجلين والمقبلين على التخرج في حاضنة الطارف في إطار القرار 1275، وعليه فحجم العينة يتفق عليه أغلبية الباحثين أنه مقبول.

المطلب الثالث: متغيرات الدراسة

تعد متغيرات الدراسة الأساس الذي تقوم عليه عملية تحليل واختبار الفرضيات، إذ تم تحديدها إستنادا إلى ما تناولته الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، بما يضمن انسجامها مع أهداف الدراسة وإشكاليتها، وعليه سيتم عرض متغيرات الدراسة كما يلي:

أولا: المتغير المستقل: يتمثل في الكفاءات المقاولاتية والذي ينقسم بدوره إلى المتغيرات المستقلة الفرعية الأربعة التالية: (كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، كفاءات تسييرية، كفاءات وظيفية ومعرفة رقمية).

ثانيا: المتغير التابع: يتمثل في التوجه نحو المؤسسات الناشئة.

المطلب الرابع: تصميم أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم من خلال هذا المطلب تناول مراحل تصميم أداة الدراسة، ثم توضيح مختلف الأساليب الإحصائية التي تم الإعتماد عليها للإجابة على تساؤلات الدراسة وإختبار فرضياتها.

أولا: تصميم أداة الدراسة

إعتمادا على فرضيات الدراسة، وكذا الإطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، إلى جانب آراء وملاحظات بعض الأساتذة المتخصصين تم تصميم وصياغة أسئلة إستبيان الدراسة.

تمثلت مراحل إعداد الإستبيان فيما يلي:

- إعداد إستبيان أولي بالإعتماد على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع محل الدراسة؛
- عرض الإستبيان على الأستاذة المشرفة بغرض التحقق من ملائمة الأسئلة لموضوع الدراسة؛
- عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين من أجل تحكيمه وتقديم الملاحظات؛
- تعديل أسئلة الإستبيان بناء على توجيهات وملاحظات الأساتذة المحكمين**(الملحق رقم 02)**؛
- إعداد الإستبيان النهائي للدراسة **(الملحق رقم 01)**؛
- توزيع الإستبيان على العينة المستهدفة وإسترجاع الإستمارات؛

واشتمل الإستبيان على ثلاثة أقسام:

1-المحور الأول: تضمن البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة، والمتمثلة في الجنس، العمر، المستوى التعليمي والكلية التي يدرس بها الطالب.

2-المحور الثاني: يتعلق بالكفاءات المقاولاتية ويتضمن 27 فقرة، وقد اعتمد بناء هذا المحور على مبدأ التكامل بين الأدبيات والنماذج ذات الصلة، ولم يتم الإلتزام بنموذج واحد بصورة حرفية، حيث تم الإستفادة من نموذج" Loue, Laviolette" وإسهامات " Baronet"، ثم مواءمة الأبعاد والفقرات في ضوء الأدبيات الحديثة ذات الصلة بالكفاءات المقاولاتية في بيئة التحول الرقمي بما يتلاءم مع موضوع الدراسة وسياق المؤسسات الناشئة في ظل التحول الرقمي

وتم تقسيمها إلى أربعة أبعاد كالآتي:

- **كفاءات تصميم ونمذجة الفرص:** تضم العبارات من 1 إلى 6؛
- **الكفاءات التسييرية:** تضم العبارات من 7 إلى 15؛
- **كفاءات وظيفية:** تضم العبارات من 16 إلى 20؛
- **معرفة رقمية:** تضم العبارات من 21 إلى 27.

وقد تم بناء فقرات هذا المحور بناء على الأدبيات والدراسات السابقة، مع إضافة بعض التعديلات التي تتناسب مع سياق الدراسة وأهدافها دون نقل حرفي أو مباشر من أي مصدر، فالأبعاد الأساسية مثل كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية مستمدة من النماذج الكلاسيكية، بينما تم إدراج بعد المعرفة الرقمية استنادا على الأدبيات الحديثة التي توسعت في مفهوم الكفاءات المقاولاتية وربطتها بالتحول الرقمي والمقاولاتية الرقمية وباعتبار هذا البعد يمثل إحدى الكفاءات الاساسية التي تمكن الطالب المقاول من البحث عن الفرص، استغلال المنصات الرقمية، الوصول إلى المعلومات والأسواق بما ينسجم مع متطلبات المقاولاتية المعاصرة.

وقد تم في إعداده على الدراسات التالية:**(Arafeh, 2016) ، (Gunartin et al , 2023)، (عيساوي، 2019)**

3-المحور الثالث: يتضمن الفقرات الخاصة بالمتغير التابع والمتمثل في التوجه نحو المؤسسات الناشئة ويتضمن 12 فقرة، وتم في إعداده التركيز على الدراسات التالية: **(Bahri, 2021/2022)، (Al mamary & Alshallaqi، 2022)**

وقد تم الإعتماد في أداة الدراسة (الإستبيان) على مقياس ليكارت الخماسي من أجل قياس متغيرات الدراسة، حيت كانت إقتراحات الإجابة كالآتي: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وتم ترميزها من (1 إلى 5) بالنسبة للإستبانة الموجهة للطلبة.

جدول رقم (2-1): مقياس الإجابة المتبع في الاستبيان

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن المرجح(الدرجة)	1	2	3	4	5
درجة الموافقة	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على دراسات سابقة**

وبناء على ذلك سيتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية على النحو الآتي:

الجدول (2-2): اتجاه الرأي حسب مقياس ليكارت الخماسي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
من 1 إلى أقل من 1.79	من 1.80 إلى أقل من 2.59	من 2.60 إلى أقل من 3.39	من 3.40 إلى أقل 4.19	من 4.20 إلى 5

المصدر: (بوسيف، 2018)

ثانيا: أسلوب جمع البيانات:

تم الإستعانة بطلاب حاضنة جامعة الطارف تحت إشراف السيدة مديرة الحاضنة حيث تم توزيع الإستبانات على عينة قصدية من الطلبة المسجلين والمقبلين على التخرج ضمن القرار 1275 دفعة 2024-2025 من مختلف كليات جامعة الطارف (كلية العلوم والتكنولوجيا، العلوم الإنسانية والإجتماعية، العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الحقوق والعلوم السياسية، علوم الطبيعة والحياة، الآداب واللغات، جامعة التكوين المتواصل الطارف)، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة الميدانية من 18 ماي 2025 إلى 30 جوان 2025، حيث قمنا بتوزيع النسخ الورقية من إستمارة الإستبيان على طلبة حاضنة جامعة الطارف، حيث تم توزيع 128 إستمارة ورقية واسترجعنا مانسبته 96 % من العدد الموزع أي إسترجعنا 120 إستمارة صالحة للتحليل، بينما تم إلغاء 8 إستمارات غير صالحة، وهكذا يتم تشكيل عينة الدراسة والمقدر بـ 128 طالبا، وقد تم التأكد من دقة النتائج وضمان عدم تكرار الإجابات من خلال الوقوف على عملية التوزيع والمتابعة بشكل مباشر مع كل طالب.

جدول رقم (2-3): عدد الإستمارات الموزعة

عدد الإستمارات الكلية الموزعة	عدد الإستمارات المسترجعة الصالحة	عدد الإستمارات الملغاة
128	120	08

المصدر: **من إعداد الباحثة**

ثالثا: أساليب المعالجة الإحصائية:

يقصد بالأساليب الإحصائية تلك الوسائل المستخدمة من طرف الباحث من أجل تنظيم البيانات وتحليلها للحصول على النتائج الإحصائية اللازمة لمعالجة إشكالية الدراسة، وقد تم تفريغ وتحليل البيانات المتحصل عليها من الإستمارة، ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss.25)، وللتمكن من ترجمة هذه البيانات إحصائيا تم إستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي: بهدف وصف خصائص العينة، وذلك بالإعتماد على:

- **التكرارات والنسب المئوية:** من أجل تحليل عينة الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الكلية)؛
- **المتوسط الحسابي:** ذلك من أجل التعرف على متوسط إجابات أفراد العينة؛
- **الإنحراف المعياري:** من أجل تحديد مدى التشتت بين إجابات الأفراد؛

2- معامل الإرتباط بيرسون: لقياس صدق العبارات والعلاقة بين متغيرات الدراسة؛

3-اختبار ألفا كرونباخ: لقياس صدق وثبات أداة الدراسة، وهو يعكس إستقرار الإستبيان وصدقه، أي أن الإستبيان يؤدي إلى نفس النتيجة في حالة إعادة توزيعه على نفس العينة؛

4-إختبار كولموغروف وسميرنوف: من أجل التأكد من أن البيانات تتبع توزيع طبيعي، أي التأكد من عدم وجود تباينات كبيرة؛

5-إختبار الانحدار البسيط One Way ANOFA: من أجل إختبار صحة فرضيات الدراسة، وبالتالي قبولها أو رفضها؛

6-معامل الإنحدار Beta ومعامل التحديد R-deux: من أجل قياس درجة التغيير والتأثير بين المتغير التابع والمستقل.

رابعا: الإختبارات الإحصائية للدراسة:

1-صدق وثبات أداة الدراسة

بعدما تمت صياغة الإستبيان في شكله الأولي، تم إخضاعه لاختباري الصدق والثبات للتحقق من مدى ملاءمته وصلاحيته لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة، إذ يعتبر هذا الإختبار من الشروط الضرورية التي يجب القيام بها قبل الشروع في تحليل نتائج الإستبيان وإختبار الفرضيات، وقد تم الإعتماد على الإختبارات التالية:

أولا: صدق أداة الدراسة (الإستبيان): يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس عبارات الإستبيان ما وضعت لقياسه، وتم التأكد من صدق الإستبيان من خلال الصدق الظاهري للإستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان والصدق البنائي لمحاور الإستبيان.

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

ويقوم على فكرة مدى مناسبة الإستبيان لما يقيسه ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتهم بالإستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الإستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والإختصاص في الكلية، للتحقق من مدى صدق، ملائمة ووضوح الفقرات المستخدمة لقياس " **دور الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة ـ دراسة ميدانية في جامعة الطارف**"، وتم أخذ وجهات نظرهم والإستفادة من آرائهم التي إتفق عليها أغلبهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الإستبيان، ومدى شمول الإستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء أراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة، لنحصل في الأخير على الإستبيان في نسخته النهائية.

1- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان حسب كل متغير

يعبر عن مدى إنتماء الفقرات أو العبارات فعليا إلى البعد أو المتغير التي الذي تم وضعها ضمنه وهنا الحديث عن متغير "الكفاءات المقاولاتية" الموجه للطلبة والذي يضم 27 فقرة، ومتغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة الذي يضم 12 فقرة تم الإجابة عليها بمقياس ليكرت الخماسي، ومن أجل ذلك تم الإعتماد على معامل الإرتباط **pearson** لقياس مدى إرتباط كل فقرة مع المحور الذي وضع فيه أو التابع له، عند مستوى الدلالة 0.05 وهو ما تعبر عنه النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2-4): اختبار اتساق فقرات متغير "الكفاءات المقاولاتية"

المحور	الفقرات	الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة
كفاءات تصميم ونمذجة الفرص	الفقرة 01	**0.599**	0.05
	الفقرة 02	**0.568**	0.05
	الفقرة 03	**0.644**	0.05
	الفقرة 04	**0.432**	0.05
	الفقرة 05	**0.667**	0.05
	الفقرة 06	**0.608**	0.05
الكفاءات التسييرية	الفقرة 07	**0.219**	0.05
	الفقرة 08	**0.490**	0.05
	الفقرة 09	**0.570**	0.05
	الفقرة 10	**0.642**	0.05
	الفقرة 11	**0.541**	0.05
	الفقرة 12	**0.636**	0.05
	الفقرة 13	**0.433**	0.05
	الفقرة 14	**0.591**	0.05
	الفقرة 15	**0.633**	0.05
الكفاءات الوظيفية	الفقرة 16	**0.377**	0.05
	الفقرة 17	**0.573**	0.05
	الفقرة 18	**0.521**	0.05

	الفقرة 19	**0.627****	0.05
	الفقرة 20	**0.679****	0.05
المعرفة الرقمية	الفقرة 21	**0.571****	0.05
	الفقرة 22	**0.775****	0.05
	الفقرة 23	**0.635****	0.05
	الفقرة 24	**0.784****	0.05
	الفقرة 25	**0.830****	0.05
	الفقرة 26	**0.772****	0.05
	الفقرة 27	**0.746****	0.05

المصدر : **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

تم إستخدام تحليل الإرتباط بين متغيرات الدراسة (Person Correlation) بغرض التعرف على العلاقة الإرتباطية بين كل عبارة من عبارات أبعاد المتغير المستقل مع المتغير المستقل ككل من جهة وبين كل عبارة من عبارات المتغير التابع مع المتغير التابع ككل، بغرض دراسة الإتساق الداخلي لمحاور الدراسة، ومن خلال نتائج الجدول أعلاه يلاحظ أن الارتباط معنوي وذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وهو ما يدل على أن هناك إتساق داخلي بين كل عبارة من عبارات محاور المتغير المستقل "الكفاءات المقاولاتية".

والجدول الموالي يوضح اتساق فقرات متغير التوجه نحو مؤسسات ناشئة:

الجدول رقم(2-5): إختبار إتساق فقرات متغير التوجه نحو مؤسسات ناشئة.

المتغير التابع	الفقرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	الفقرة 28	**0.333**	0.05
	الفقرة 29	**0.434**	0.05
	الفقرة 30	**0.485**	0.05
	الفقرة 31	**0.466**	0.05
	الفقرة 32	**0535**	0.05
	الفقرة 33	**0.445**	0.05
	الفقرة 34	**0.407**	0.05
	الفقرة 35	**0.512**	0.05
	الفقرة 36	**0.285**	0.05
	الفقرة 37	**0.408**	0.05
	الفقرة 38	**0.266**	0.05
	الفقرة 39	**0.402**	0.05

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن الإرتباط معنوي وذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وهو ما يدل على أن هناك إتساق داخلي بين كل عبارة من عبارات محاور المتغير التابع "**التوجه نحو المؤسسات الناشئة**".

3_ صدق الثبات الداخلي:

من أجل التحقق من ثبات أداة الدراسة أي الدرجة التي يحقق فيها الإستبيان نفس النتائج في حال تكرار الإختبار، تم إستخدام ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، وذلك لقياس مدى تناسق عبارات الإستبيان وإنسجامها، حيث يعتبر المعامل مقبولا إحصائيا إذا كانت نسبته 70%، والجدول الموالي يوضح نتائج Alpha Cronbach:

الجدول رقم (2-6): نتائج إختبار Alpha Cronbach لأداة الدراسة

المتغير/البعد	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الكفاءات المقاولاتية	**0.732**	**27**
كفاءات تصميم ونمذجة الفرص	**0.622**	**06**
الكفاءات التسييرية	**0.639**	**09**
الكفاءات الوظيفية	**0.735**	**05**
المعرفة الرقمية	**0.856**	**07**
التوجه نحو مؤسسات ناشئة	**0.652**	**12**
الدرجة الكلية	**0.776**	**39**

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss.25**

يشير الجدول أعلاه إلى أن معاملات الثبات لجميع فقرات الإستبيان ومتغيرات الدراسة مقفبولة تتراوح بين 0.622 و0.776، وهي نسب ثبات جيدة مقارنة بالحد الأدنى المقبول وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي.

المبحث الثالث: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

في هذا المبحث سيتم تحليل النتائج وإختبار الفرضيات، حيث سيتم تحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، ثم تحليل النتائج المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية، ثم تحليل النتائج المتعلقة بمدى توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، ومن ثم إختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الاول: تحليل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة

سيتم في هذا المطلب تحليل خصائص عينة الدراسة من خلال أربعة متغيرات تتمثل في كل من: الجنس، العمر، المستوى التعليمي والكلية، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغير من المتغيرات السابقة.

أولا: حسب الجنس

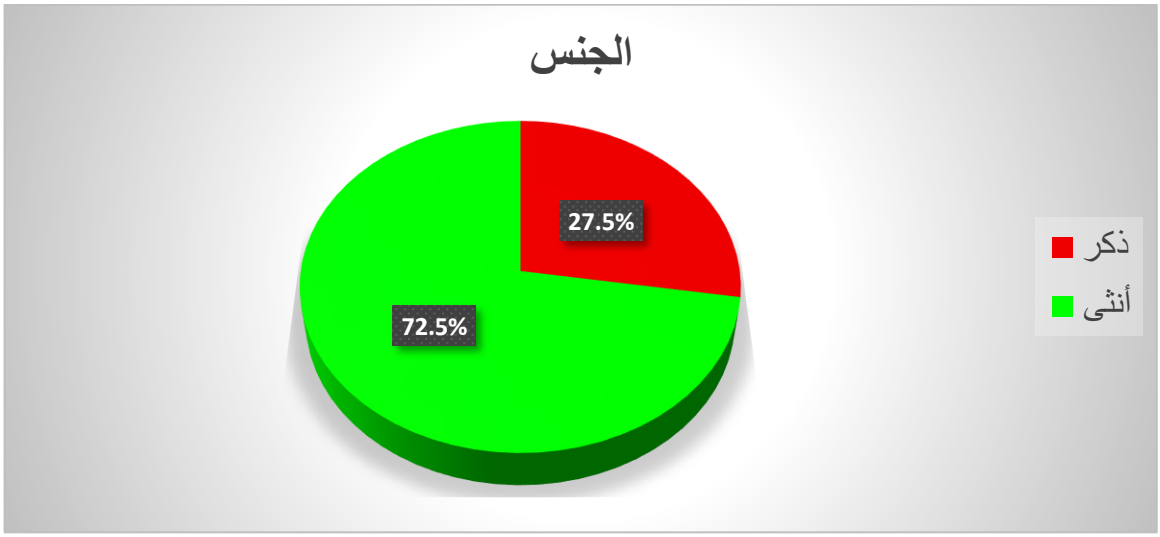
يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس من خلال الجدول والشكل المواليين:

الجدول رقم(2-7): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	33	87	120
النسبة المئوية %	27.5	72.5	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25

الشكل رقم(2-8) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن أغلبية أفراد العينة من الإناث، حيث يمثلون مانسبته (72,5%) أي ما يعادل (87) طالبة من أصل (120) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الذكور التي بلغت (27,5%) فقط أي بعدد قدره (33) طالبا، ويعكس هذا التوزيع تركيبة العينة التي إستجابت للإستبيان، دون أن يعني بالضرورة وجود

فروق في التوجه المقاولاتي بين الجنسين، إذ يقتصر هذا الوصف على عرض الخصائص الديموغرافية للعينة، وقد يرتبط ارتفاع نسبة الإناث بارتفاع معدل استجابتهمن للإستبيان أو بطبيعة التخصصات التي شملتها الدراسة، وهومالايمكن الجزم به في ضوء البيانات الحالية.

ثانيا: حسب العمر

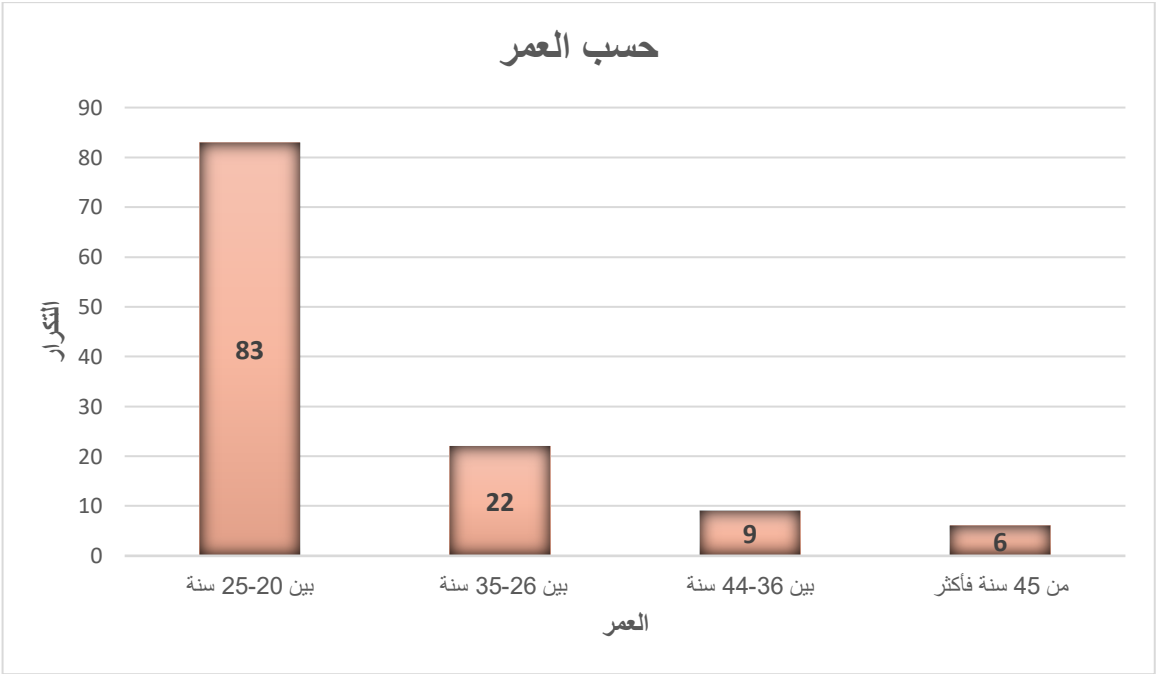
يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر من خلال الجدول والشكل الموالبين:

الجدول رقم(2-8): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	من 20-25 سنة	من 26-35 سنة	من 36-44 سنة	من 45 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	83	22	9	6	120
النسبة المئوية	69.2	18.3	7.5	5	100

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

الشكل رقم(2-9): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر



المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

يظهر من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية (بين 20 و25 سنة)، حيث بلغ عددهم (83) فردا أي بنسبة (69,2%)، وهي الفئة التي تتطابق عادة مع المرحلة الجامعية الأولى وما بعدها مباشرة، مما يعكس إنسجاما مع طبيعة العينة المستهدفة في الدراسة، ثم تليها فئة (بين 26 و35 سنة) بنسبة (18,3%)، ثم فئة (بين 35 و44 سنة) بنسبة (7,5%)، وأخيرا فئة (45 سنة فما أكثر) بنسبة (5%) وهي نسبة جد محدودة، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلب المسجلين في الحاضنة شباب في مقتبل العمر ما يعزز من

واقعية الدراسة بالنظر إلى أن هذه الفئة تعتبر الأكثر إستهدافا من برامج الحاضنات الجامعية، والأكثر طموحا وإهتماما بالمقاولاتية وبفكرة إنشاء المؤسسات الناشئة.

ثالثا: المستوى التعليمي

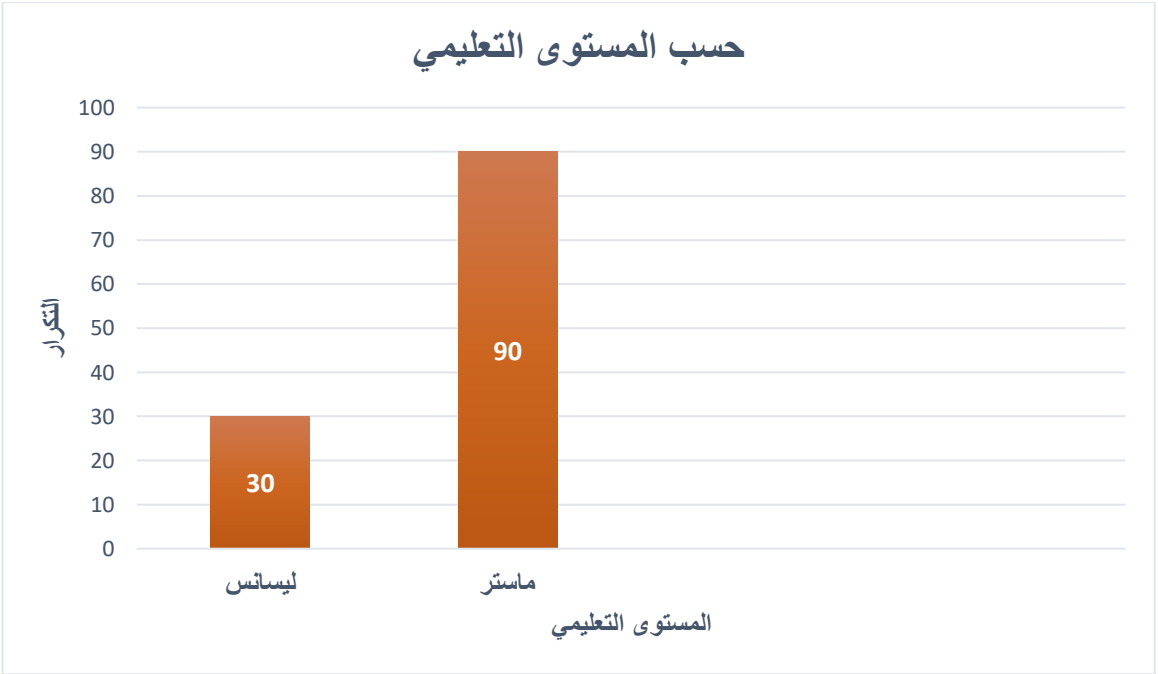
يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي من خلال الجدول والشكل الموالين:

جدول رقم(2-9): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

العمر	ليسانس	ماستر	المجموع
التكرار	30	90	120
النسبة المئوية	25	75	100

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

الشكل رقم(2-10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

يتبين من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية أفراد العينة هم من فئة طلبة **الماستر**، حيث بلغ عددهم (90) طالبا، أي ما يعادل (75%) من إجمالي العينة، مقابل (30) طالبا من مستوى الليسانس بنسبة (25%)، وتعكس هذه المعطيات إلى أن طلبة الماستر يبدون تفاعلا أكبر مع الإستبيانات الأكاديمية وربما يرجع ذلك إلى مستوى النضج المعرفي والبحثي الذي يتمتعون به، إضافة إلى إقترابهم من البيئة المهنية مما يجعلهم أكثر إهتماما بموضوع المؤسسات الناشئة، كما يشير ذلك حرص طلبة الماستر على الإنخراط في المشاريع المقاولاتية والإستفادة من برامج الحاضنة الجامعية كخيار إستراتيجي لمسارهم المستقبلي.

رابعا: حسب الكلية:

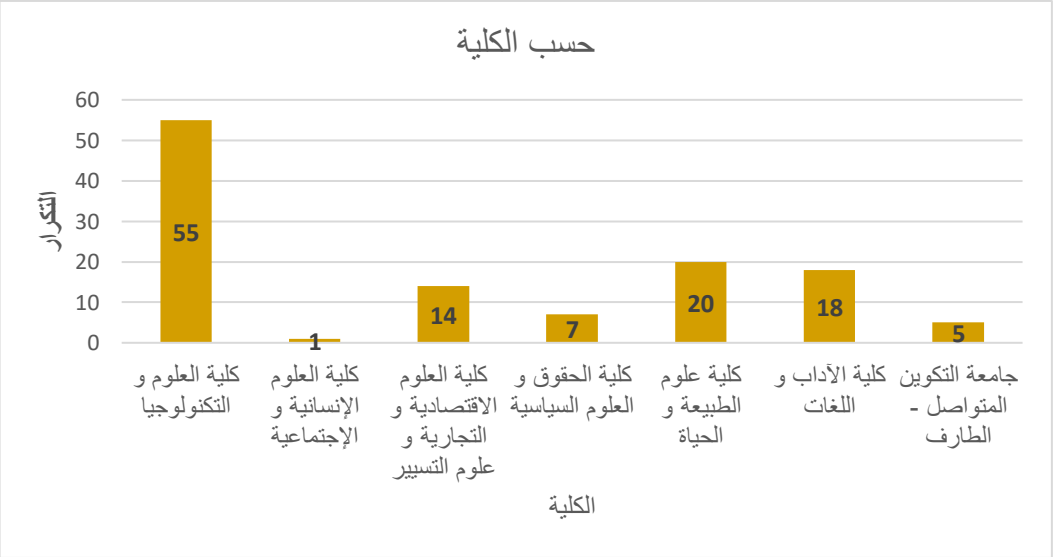
يمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر من خلال الجدول والشكل المواليين:

جدول رقم(2-10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكلية

الكلية	التكرار	النسبة المئوية
كلية العلوم والتكنولوجيا	55	48.8
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية	1	0.8
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	14	11.7
كلية الحقوق والعلوم السياسية	7	5.8
كلية علوم الطبيعة والحياة	20	16.7
كلية الآداب واللغات	18	15.0
جامعة التكوين المتواصل- الطارف	5	4.2
المجموع	120	100

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

الشكل رقم(2-11): توزيع أفراد العينة حسب الكلية



المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات الـ Spss.25**

يلاحظ من خلال الجدول والشكل أن أغلبية أفراد العينة ينتمون إلى كلية العلوم والتكنولوجيا، حيث بلغ عددهم (55) طالبا أي ما بنسبة (45,8%) من إجمالي العينة، تليها كلية علوم الطبيعة والحياة بنسبة (16,7%)، ثم كلية الآداب واللغات بنسبة (15%)، ، أما طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير فقد بلغت نسبتهم (11,7%)، في المقابل، سجلت كلية الحقوق والعلوم السياسية نسبة (5,8%)، تليها جامعة التكوين المتواصل

بالطارف بنسبة (4,2%)، وأدنى نسبة سجلت لدى كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بمعدل (0,8%)، ويعكس هذا التوزيع تنوع التخصصات الأكاديمية الممثلة في عينة الدراسة، مع ملاحظة ارتفاع تمثيل التخصصات العلمية والتطبيقية مقارنة ببقية التخصصات.

المطلب الثاني: تحليل النتائج المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية لدى أفراد العينة

من خلال هذا المطلب سوف يتم تحليل النتائج المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية لدى أفراد العينة، وذلك من خلال عرض وتحليل إجاباتهم حول الأبعاد الأربعة للكفاءات المقاولاتية (كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية).

أولا: تحليل إتجاهات أفراد العينة نحو بعد كفاءات تصميم ونمذجة الفرص

يمكن معرفة مدى إمتلاك طلبة جامعة الطارف لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-11): توزيع إجابات أفراد العينة حول كفاءات تصميم ونمذجة الفرص المقاولاتية

العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	رتبة العبارة
أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.	ت	2	5	4	78	31	4,0917	0,77780	موافق	3
	%	1,7	4,2	3,3	65,0	25,8				
أستطيع صياغة رؤية واضحة ورسالة محددة لمؤستتي الناشئة.	ت	0	1	2	65	52	4,4000	0,57101	موافق بشدة	2
	%	0	0,8	1,7	54,2	43,3				
لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.	ت	0	11	10	77	22	3,9167	0,79477	موافق	4
	%	0	9,2	8,3	64,2	18,3				
لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.	ت	0	1	2	46	71	4,5583	0,57680	موافق بشدة	1
	%	0	0,8	1,7	38,3	59,2				
لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.	ت	1	8	18	75	18	3,8417	0,78853	موافق	5
	%	0,8	6,7	15,0	62,5	15,0				
أستطيع تحديد مصادر التمويل والموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.	ت	1	10	25	62	22	3,7833	0,87143	موافق	6
	%	0,8	8,3	20,8	51,7	18,3				
المتوسط الحسابي المرجح							4.098	0.4345	موافق	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss.25**

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي المرجح لبعد كفاءات تصميم ونمذجة الفرص بلغ 4.098 وبإنحراف معياري قدره 0.434، وبدرجة موافقة مرتفعة، وتشير هذه النتيجة إلى تمتع طلبة حاضنة أعمال جامعة الطارف بمستوى مرتفع من كفاءات تصميم ونمذجة الفرص بما يعكس امتلاكهم للمعارف والكفاءات الأساسية المرتبطة بتحويل الأفكار إلى مؤسسات ناشئة قابلة للتجسيد، وسيتم تحليل فقرات هذا البعد وفق ترتيب متوسطاتها الحسابية للوقوف على طبيعته بدقة بحيث:

-جاءت الفقرة "**لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة**" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.558 وإنحراف معياري 0.576، وهو مايدل على ارتفاع مستوى امتلاك طلبة جامعة الطارف لكفاءة إعداد نموذج الاعمال، باعتبارها من الكفاءات الاساسية في مرحلة تصميم المشروع وتحويل الفكرة إلى مشروع قابل للتنفيذ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون أفراد العينة تتمثل في الطلبة المسجلون على مستوى حاضنة أعمال الطارف المستفيدين من مختلف برامج التكوين والمرافقة في مجال إعداد نماذج الأعمال وهو ماقد يكون قد أسهم في تعزيز هذه الكفاءة لديهم.

- في حين جاءت الفقرة "**أستطيع صياغة رؤية واضحة ورسالة محددة لمؤسستي الناشئة**" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4,400 وإنحراف معياري 0,571، مما يشير إلى قدرة أغلبية طلبة جامعة الطارف على تحديد التوجه الإستراتيجي لمؤسساتهم الناشئة، ويمكن تفسير ذلك بإهتمام برامج المرافقة المقاولاتية بترسيخ أهمية الهوية الإستراتيجية للمشروع منذ المراحل الأولى لتطويره.

- أما الفقرة "**أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة**" فجاءت ثالثة بمتوسط حسابي 4,091 وإنحراف معياري 0.777، وتشير هذه النتيجة إلى امتلاك طلبة جامعة الطارف مستوى جيدا من الوعي بأهمية تحليل البيئة الخارجية في اكتشاف الفرص المقاولاتية، وهو ما ينسجم مع متطلبات مرحلة استكشاف الفرص في الأدبيات المقاولاتية.

- وفي المرتبة الرابعة، جاءت الفقرة " **لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة**" بمتوسط حسابي 3.916 وإنحراف معياري 0.734، مما يدل على امتلاك طلبة حاضنة جامعة الطارف مستوى جيد من الكفاءات المتعلقة بالجوانب الفنية للمشروع مثل تحديد متطلبات الإنتاج واختيار التجهيزات، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يدركون أن نجاح المؤسسة الناشئة لايرتبط فحسب بجودة الفكرة وإنما يتطلب أيضا تقييما واقعيا للجوانب الفنية قبل الشروع في التنفيذ، الأمر الذي يسهم في ترشيد القرارات وتقليل احتمالات التعثر في المراحل الأولى للمشروع.

– كما يلاحظ موافقة للطلبة تجاه الفقرة "**لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة**" وهي نتيجة تشير إلى إدراك طلبة جامعة الطارف لأهمية تقدير التكاليف المرتبطة بالمؤسسة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الوعي بالتكاليف يمثل عنصرا أساسيا في التخطيط المالي إذ يساعد على تقدير الاحتياجات التمولية واتخاذ قرارات استثمارية أكثر واقعية، كما تشير هذه النتيجة غلى أن الطلبة لا ينظرون إلى المشروع من زاوية الفكرة فقط بل يدركون الجوانب الإقتصادية المرتبطة بإنشائه.

– وفيما يخص الفقرة الأخيرة "**أستطيع تحديد مصادر التمويل والموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة**" فكانت نسبة الموافقة عليها 70%، وهي نسبة تعكس مستوى مقبولا من المعرفة بمصادر التمويل مقارنة بباقي الفقرات، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تحديد مصادر التمويل من أكثر الجوانب تعقيدا في مرحلة إنشاء المؤسسات الناشئة نظرا لتعدد البدائل التمويلية المتاحة، وهو مايسهم في تحسين قدرتهم على تعبئة الموارد اللازمة لإنشاء مشاريعهم.

تشير النتائج السابقة إلى تمتع طلبة جامعة الطارف بمستوى جيد من كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، وهو ماتجسد في قدرتهم على تقييم الجوانب الفنية للمؤسسة الناشئة وإدراك متطلباته، وتعكس هذه النتائج أن تحويل الفكرة المقاولاتية إلى مشروع قابل للتنفيذ يتطلب تكامل الجوانب الفنية والتنظيمية وكذا المالية بما يسهم في تعزيز فرص نجاح المؤسسة.

ثانيا: تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو بعد الكفاءات التسييرية

يمكن معرفة مدى إمتلاك طلبة جامعة الطارف للكفاءات التسييرية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-12): توزيع إجابات الطلبة حول الكفاءات التسييرية في سياق إنشاء المؤسسات الناشئة

العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	رتبة العبارة
لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.	ت	2	26	22	55	15	3,4583	1,01993	موافق	9
	%	1,7	21,7	18,3	45,8	12,5				
أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.	ت	0	5	4	44	67	4,4417	0,75366	موافق بشدة	1
	%	0	4,2	3,3	36,7	55,8				
لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.	ت	0	4	4	65	47	4,2917	0,69083	موافق بشدة	3
	%	0	3,3	3,3	54,2	39,2				
أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.	ت	1	2	2	68	47	4,3167	0,67343	موافق بشدة	2
	%	0,8	1,7	1,7	56,7	39,2				
أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.	ت	0	1	4	78	37	4,2583	0,55754	موافق بشدة	4
	%	0	0,8	3,3	65,0	30,8				
أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.	ت	2	4	7	70	37	4,1333	0,79846	موافق	5
	%	1,7	3,3	5,8	58,3	30,8				
أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.	ت	0	3	9	86	22	4,0583	0,59826	موافق	6
	%	0	2,5	7,5	71,7	18,3				
يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام والأعمال.	ت	1	5	7	86	21	4,0083	0,69204	موافق	7
	%	0,8	4,2	5,8	71,7	17,5				
أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.	ت	1	3	16	81	19	3,95	0,68415	موافق	8
	%	0,8	2,5	13,3	67,5	15,8				
المتوسط الحسابي المرجح							4.101	0.369	موافق	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss.25

تشير نتائج الجدول إلى أن طلبة حاضنة جامعة الطارف يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءات التسييرية، حيث بلغ المتوسط الحسابي المرجح قيمة 4.101 وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا ما يدل على امتلاكهم مجموعة من المهارات الإدارية اللازمة لتسيير المؤسسة الناشئة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يدركون أن نجاح المشروع لا يعتمد على الفكرة الإبتكارية فقط وإنما يتطلب أيضا القدرة على قيادة فرق العمل، اتخاذ القرارات، إدارة الموارد بكفاءة والقدرة على التواصل وإتخاذ القرارات بحيث:

– جاءت الفقرة "**أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين**" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.441 وإنحراف معياري 0.753، مما يدل على إمتلاك طلبة حاضنة جامعة الطارف مستوى مرتفعا من كفاءات التواصل الفعال ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التواصل الفعال يسهم في بناء علاقات مهنية مع مختلف الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة الناشئة وييسر تبادل المعلومات والتنسيق داخل فريق العمل.

– أما الفقرة "**أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة**" فجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.316 وإنحراف معياري 0.673، وهو مايعكس إدراك طلبة حاضنة جامعة الطارف لأهمية التحفيز في تحسين أداء الفريق وتعزيز إلتزامه بالأهداف المشتركة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المؤسسة الناشئة تعتمد بدرجة كبيرة على تماسك فريق العمل ودافعيته، الأمر الذي يجعل قدرة القائد على التحفيز عنصرا مؤثرا في رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف بكفاءة.

– وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة "**لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية**" بمتوسط حسابي 4.29 إنحراف 0.690، مما يدل على إدراك الطلبة لأهمية العمل الجماعي في إدارة المؤسسة الناشئة ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التعاون بين أعضاء الفريق يسهم في تحسين تبادل الخبرات وتوزيع الأدوار وتقليل النزاعات التنظيمية وهو ماينعكس على كفاءة تنفيذ المهام وتحقيق أهداف المشروع.

– أما الفقرة "**أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة**" فجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.258 وإنحراف 0.557، مما يشير إلى امتلاك طلبة جامعة الطارف قدرة جيدة على إدارة العلاقات مع الشركاء، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التفاوض يمثل أداة مهمة للحصول على الموارد وبناء شراكات تحقق قيمة مضافة للمؤسسة الناشئة، كما يسهم في تقليل المخاطر وتحسين فرص الإستفادة من الفرص.

– أما فيما يخص الفقرة "**أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية إتخاذ القرار**" فكانت الموافقة بدرجة كبيرة وهو ما يعكس إدراك طلبة حاضنة جامعة الطارف لأهمية المشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة الناشئة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إشراك أعضاء الفريق يسهم في تحسين جودة القرارات من خلال الإستفادة من تعدد الآراء والخبرات، كما يعزز الشعور بالمسؤولية والإنتماء ويرفع مستوى الإلتزام بتنفيذ القرارات المتخذة، ومن المنظور الإداري يعد إتخاذ القرار التشاركي من الممارسات التي تدعم كفاءة الإدارة وتحد من النزاعات التنظيمية.

–كما وافق أغلبية الطلبة على الفقرة "**أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل** " مايدل على أن طلبة حاضنة جامعة الطارف يمتلكون قدرة جيدة على تشخيص القرارات المناسبة لمعالجتها، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تشخيص المشكلة يمثل الخطوة الأولى نحو إيجاد حلول فعالة، كما يسهم في الحد من تكرار الأخطاء وتحسين كفاءة الأداء داخل المؤسسة الناشئة، ومن الناحية الإقتصادية يساعد هذا النوع من الكفاءات على ترشيد استخدام الموارد وتقليل الخسائر الناتجة عن القرارات غير المدروسة.

–ووافق أغلبية الطلبة على الفقرتين "**يمكنني متابعة وتقييم التنفيذ الجيد للمهام والأعمال**" و"**أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة**" وهو مايشير إلى امتلاك طلبة جامعة الطارف مهارات المتابعة والتقييم إلى جانب القدرة على التعامل مع المشكلات بصورة عملية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن متابعة تنفيذ المهام بصورة مستمرة يسهم في اكتشاف الإنحرافات وتصحيحها في الوقت المناسب، بينما تساعد القدرة على اقتراح حلول عملية على مواجهة التحديات وإتخاذ القرارات أكثر كفاءة، ومن الناحية السلوكية تعكس هذه النتائج مرونة طلبة جامعة الطارف واستعدادهم للتكيف مع المواقف المختلفة، في حين تسهم إقتصاديا في تحسين كفاءة استغلال الموارد والحد من آثار المشكلات التشغيلية.

– وأخيرا جاءت الفقرة "**لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة**" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.458 إنحراف معياري 1.019، حيث بلغت نسبة الموافقة 58.3% ورغم أن مستوى الموافقة يفوق نصف أفراد العينة فإنه يبقى الأدنى مقارنة ببقية فقرات البعد، وهو مايشير إلى وجود فجوة نسبية في الكفاءة المرتبطة بالإدارة المالية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الجوانب المتعلقة بإعداد الميزانيات وإدارة التدفقات النقدية وتخصيص الموارد المالية تتطلب كفاءات أكثر تخصصا مقارنة ببقية المهارات التسييرية، ومن الناحية الإقتصادية تمثل الإدارة المالية أحد المقومات الأساسية لإستدامة المؤسسة الناشئة، إذ أن ضعفها قد يؤثر في كفاءة استغلال الموارد واستمرارية المؤسسة الناشئة حتى مع توفر بقية الكفاءات الإدارية، كما تنسجم هذه النتيجة مع النتائج العامة للدراسة التي أظهرت وجود فجوة نسبية في الكفاءات المالية مقارنة ببقية أبعاد الكفاءات المقاولاتية.

تشير النتائج إلى إرتفاع مستوى الكفاءات التسييرية لدى طلبة حاضنة جامعة الطارف ولاسيما في مجالات تحفيز فرق العمل والتواصل والتفاوض وبناء العلاقات التعاونية وكذ المشاركة في إتخاذ القرار والتي تعتبر كفاءات تعزز قدرة الطلبة على إدارة المؤسسة الناشئة والتعامل مع متطلبات بيئة الاعمال، كما تعكس النتائج إمتلاك طلبة الطارف كفاءات جيدة في تشخيص المشكلات ومتابعة تنفيذ الأعمال واقتراح الحلول المناسبة، وهو مايعكس مستوى مقبولا من النضج الإداري والتنظيمي.

وفي المقابل، أظهرت النتائج أن الكفاءة المرتبطة بإدارة الموارد المالية سجلت أدنى متوسط ضمن هذا البعد، وهو مايشير إلى وجود فجوة نسبية في الجوانب المالية مقارنة ببقية الكفاءات التسييرية، ويكتسب هذا المؤشر أهمية خاصة لان الإدارة المالية تعد أحد المقومات الأساسية لإستدامة المؤسسات الناشئة، الأمر الذي يستدعي إيلاء هذا الجانب إهتماما أكبر عند تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة.

ثالثا: تحليل إتجاهات أفراد العينة نحو بعد الكفاءات الوظيفية

يمكن معرفة مدى إمتلاك طلبة جامعة الطارف للكفاءات الوظيفية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-13): توزيع إجابات الطلبة حول الكفاءات الوظيفية في سياق إنشاء المؤسسات الناشئة

العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	رتبة العبارة
أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.	ت	0	0	7	66	47	4,3333	0,58458	موافق بشدة	1
	%	0	0	5,8	55,0	39,2				
لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج وبيعه.	ت	0	5	11	87	17	3,9667	0,63422	موافق	3
	%	0	4,2	9,2	72,5	14,2				
يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما وكيفا.	ت	2	3	11	80	24	4,0083	0,73902	موافق	2
	%	1,7	2,5	9,2	66,7	20,0				
يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير والطويل للإستثمار.	ت	2	31	26	54	7	3,275	0,96982	محايد	4
	%	1,7	25,8	21,7	45,0	5,8				
لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.	ت	5	32	19	59	5	3,225	1,02459	محايد	5
	%	4,2	26,7	15,8	49,2	4,2				
المتوسط الحسابي المرجح							3.761	0.454	موافق	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss.25**

تشير نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي المرجح لبعد الكفاءات الوظيفية بلغ 3.761 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يعكس تمتع طلبة حاضنة جامعة الطارف بمستوى جيد من الكفاءات الوظيفية اللازمة لإدارة المؤسسة الناشئة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوعي الطلبة بأهمية الكفاءات المرتبطة بتحليل السوق، تسيير الأنشطة التشغيلية والتخطيط للموارد لما لها من دور في تحسين كفاءة الأداء ورفع فرص نجاح المؤسسة الناشئة، وفي المقابل أظهرت النتائج تفاوتا بين مكونات هذا البعد، حيث سجلت الجوانب التسويقية والتنظيمية مستويات مرتفعة بينما انخفضت مستويات الموافقة في الجوانب المالية والقانونية، وهو مايشير إلى وجود فجوة نسبية في هذين المجالين مقارنة ببقية الكفاءات الوظيفية.

ولتفسير هذه النتيجة بصورة أكثر دقة، سيتم تحليل فقرات هذا البعد وفق ترتيب متوسطاتها الحسابية، بهدف تحديد الجوانب التي سجلت أعلى مستويات الموافقة والجوانب التي ماتزال تتطلب مزيدا من التطوير حيث:

–جاءت الفقرة "**أعرف كيف أقيم السوق وأحدد العملاء المستهدفين**" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.333 وإنحراف 0.585 ونسبة موافقة بلغت 94.2% وتشير هذه النتيجة إلى إمتلاك طلبة حاضنة جامعة الطارف مستوى مرتفعا من الوعي بأهمية دراسة السوق وتحديد العملاء المستهدفين قبل الشروع في إنشاء المؤسسة الناشئة، ومن الناحية السلوكية تعكس هذه النتيجة توجها نحو إتخاذ قرارات مبنية على تحليل إحتياجات السوق بدل الإعتماد على التقدير الشخصي، بينما تؤكد من الناحية الإقتصادية أن فهم خصائص السوق والعملاء يسهم في توجيه الموارد نحو الفرص الأكثر جدوى، ويقلل من مخاطر فشل المشروع.

– أما الفقرة "**يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما وكيفا**" فاحتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.008 وإنحراف 0.739، وما نسبة موافقة 86.7% وتشير هذه النتيجة إلى إدراك الطلبة لأهمية التخطيط للموارد البشرية باعتباره عنصرا أساسيا في نجاح المؤسسة، ومن الناحية السلوكية يعكس ذلك وعيا بأهمية اختيار الكفاءات المناسبة وتوزيع الأدوار بما يحقق التكامل داخل فريق العمل، بينما يسهم اقتصاديا في ترشيد تكاليف التشغيل وتحسين استغلال الموارد البشرية بما يتوافق مع احتياجات المشروع.

– في حين جاءت الفقرة "**لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج وبيعه**" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.966، بحيث نسبة الموافقة بلغت 85.7%، وتشير هذه النتيجة إلى امتلاك طلبة حاضنة جامعة الطارف معرفة جيدة بالممارسات التسويقية المرتبطة بالبيع والترويج وهو ما يعكس إدراكهم لأهمية التسويق في الوصول إلى العملاء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الناشئة، ومن الناحية الإقتصادية تسهم الكفاءة التسويقية في تحسين فرص النفاذ إلى السوق وزيادة المبيعات وتعظيم القيمة المضافة.

–أما الفقرة "**يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير والطويل للإستثمار**" فقد جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3.275،وتشير هذه النتيجة إلى أن القدرة على التخطيط المالي تعد من الجوانب التي ماتزال أقل تطورا مقارنة ببقية الكفاءات الوظيفية، ومن الناحية السلوكية قد يعكس ذلك محدودية ثقة بعض الطلبة في تقدير الإحتياجات المالية المستقبلية، بينما يبرز من الناحية الإقتصادية أن ضعف التخطيط المالي قد يؤدي إلى سوء تقدير الموارد اللازمة، مما يزيد من إحتمالات التعثر خلال مراحل إنشاء المؤسسة الناشئة أو توسعها، وتنسجم هذه النتيجة العامة للدراسة التي أظهرت وجود فجوة نسبية في الكفاءات المالية مقارنة ببقية أبعاد الكفاءات المقاولاتية.

– وجاءت الفقرة "**لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي**" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ قيمة 3.225، بحيث بلغت نسبة الموافقة 53.4%، مقابل 30.9% من طلبة حاضنة جامعة الطارف الذين عارضوا هذه الفقرة و15.8% إلتزموا الحياد، تشير هذه النتيجة إلى أن

المعرفة بالجوانب القانونية تمثل أحد الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التعزيز مقارنة ببقية الكفاءات الوظيفية، ومن الناحية السلوكية قد ينعكس ضعف الإلمام بالتشريعات على تردد الطلبة في التعامل مع الإجراءات القانونية المرتبطة بإنشاء المؤسسة الناشئة، بينما يبرز من الناحية الإقتصادية أن نقص المعرفة القانونية قد يعرض المشروع لمخاطر تنظيمية أو مالية نتيجة عدم الإمتثال للتشريعات السارية.

تشير النتائج إلى تمتع طلبة حجاضنة جامعة الطارف بمستوى جيد من الكفاءات الوظيفية، ولاسيما في الجوانب المتعلقة بتحليل السوق، التخطيط للموارد البشرية، تحديد العملاء المستهدفين وهي كفاءات تعزز قدرة المؤسسة الناشئة على التكيف مع متطلبات السوق وتحسين كفاءة أدائها، في المقابل كشفت النتائج عن انخفاض نسبي في الكفاءات المرتبطة بالتخطيط المالي والمعرفة القانونية، وهو مايعكس وجود فجوة في الجوانب المالية والتشريعية مقارنة ببقية الكفاءات الوظيفية، وتكتسي هذه النتيجة أهممية خاصة، لأن نجاح المؤسسة الناشئة لا يرتبط بالكفاءات التسويقية والتنظيمية وحدها، بل يتطلب أيضا تكاملها مع كفاءات مالية وقانونية تمكن من حسن إدارة الموارد والإمتثال للمتطلبات التنظيمية بما يعزز فرص إستدامة المشروع ونجاحه.

رابعا: تحليل إتجاهات أفراد العينة حول بعد المعرفة الرقمية

يمكن معرفة مدى إمتلاك طلبة جامعة الطارف للمعرفة الرقمية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-14): توزيع إجابات الطلبة حول المعرفة الرقمية في السياق المقاولاتي

العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	رتبة العبارة
لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.	ت	0	4	6	63	47	4,2750	0,70963	موافق بشدة	5
	%	0	3,3	5,0	52,5	39,2				
أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة.	ت	1	3	7	60	49	4,2750	0,75551	موافق بشدة	6
	%	0,8	2,5	5,8	50,0	40,8				
أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.	ت	0	1	1	56	62	4,4917	0,56503	موافق بشدة	2
	%	0	0,8	0,8	46,7	51,7				
لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.	ت	1	3	7	63	46	4,2500	0,74755	موافق بشدة	7
	%	0,8	2,5	5,8	52,5	38,3				
لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك و انستغرام.	ت	1	4	4	45	66	4,4250	0,78497	موافق بشدة	3
	%	0,8	3,3	3,3	37,5	55,0				
يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن ومسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.	ت	1	3	4	52	60	4,3917	0,74806	موافق بشدة	4
	%	0,8	2,5	3,3	43,3	50,0				
أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.	ت	1	2	2	38	77	4,5667	0,69492	موافق بشدة	1
	%	0,8	1,7	1,7	31,7	64,2				
المتوسط الحسابي المرجح							**4.382**	**0.526**	**موافق**	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الاحصائي Spss.25**

يتضح من الجدول أن المتوسط الحسابي المرجح لبعد المعرفة الرقمية بلغ 4.382 بدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على إمتلاك طلبة حاضنة جامعة الطارف مستوى مرتفعا من المعرفة الرقمية، وتكشف النتائج أن الطلبة يتمتعون بكفاءات جيدة في توظيف الأدوات الرقمية للتعلم الذاتي والبحث عن المعلومات وكذا التسويق والتواصل الرقمي، وهو مايتوافق مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة التي أصبحت تعتمد بصورة متزايدة على التقنيات الرقمية في تطوير المؤسسات الناشئة وتعزيز قدرتها التنافسية، حيث:

- جاءت الفقرة "**أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت**" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.566 وانحراف 0.694، بحيث وافق عليها 95.9% من طلبة حاضنة جامعة الطارف وتعكس هذه النتيجة تبني الطلبة لسلوك التعلم الذاتي المستمر، وهو من أهم خصائص المقاول القادر على التكيف مع

المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، ومن الناحية الإقتصادية يساهم الإستثمار المستمر في إكتساب الكفاءات الجديدة لتحسين جودة القرارات، تعزيز القدرة على تطوير المشروع ومواكبة التطورات التقنية ورفع كفاءة إستغلال الموارد، ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا في ضوء إهتمام الطلبة بالإستفادة من مختلف مصادر التعلم الرقمية، إضافة إلى مساهمة الأنشطة التكوينية في دعم هذا التوجه.

– أما الفقرة "**أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت**" فقد جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.491، حيث وافق عليها 98.4% من طلبة حاضنة جامعة الطارف، وتشير هذه النتيجة إلى امتلاك الطلبة كفاءة البحث الرقمي وجمع المعلومات، وهي مهارة تساعدهم على تحليل السوق والتعرف على المنافسين ورصد الفرص الغستثمارية بصورة أكثر دقة، كما أن الوصول إلى المعلومات الموثوقة يسهم في تخفيض درجة عدم اليقين وتحسين جودة القرارات وهو مايعزز فرص نجاح المؤسسة الناشئة في بيئة تنافسية.

– في حين جاءت الفقرة "**لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك وانستغرام**" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.42، بحيث وافق عليها 92.5 % من طلبة الحاضنة المسجلين في حاضنة جامعة الطارف وتعكس هذه النتيجة إدراك الطلبة لأهمية التسويق الرقمي في الوصول إلى العملاء المستهدفين وتعزيز انتشار المؤسسة الناشئة، ومن الجانب الإقتصادي تمثل الحملات الإعلانية الرقمية وسيلة أقل تكلفة وأكثر قدرة على إستهداف الفئات المناسبة مقارنة بوسائل التسويق التقليدية مما يرفع من كفاءة الإنفاق التسويقي ويعزز القدرة التنافسية للمؤسسة.

– أما الفقرة" **يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن ومسؤول مع وسائل التواصل الاجتماعي**" فقد جاءت في المرتبة المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 4.391، بحيث وافق عليها 93.3% من الطلبة المسجلين في حاضنة جامعة الطارف، وتبرز هذه النتيجة وعيا بأهمية الإستخدام المسؤول للمنصات الرقمية، بما يسهم في بناء صورة إيجابية للمؤسسة الناشئة والمحافظة على ثقة العملاء والشركاء، كما أن الإلتزام بالممارسات الرقمية السليمة يقلل من المخاطر المرتبطة بسمعة المؤسسة أو أمن معلوماتها، وهو ماينعكس إيجابا على إستدامة نشاطها.

–أما فيما يخص الفقرة "**لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة بإستخدام المنصات المختلفة**" فيلاحظ موافقة أغلبية الطلبة المسجلين بحاضنة جامعة الطارف بنسبة بلغت 91.7%، وتشير هذه النتيجة إلى إدراك الطلبة لأهمية التواجد الرقمي للمؤسسة، إذ أصبح الموقع الإلكتروني يمثل وسيلة أساسية للتعريف بالمنتجات والخدمات وتعزيز التواصل مع العملاء، ومن الناحية الإقتصادية يسهم الحضور الرقمي في توسيع السوق المستهدفة وتحسين فرص التسويق وخفض تكاليف الوصول إلى الزبائن.

– أما في الفقرة " **أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة**" فكانت نسبة موافقة طلبة حاضنة جامعة الطارف 90 % على هذه الفقرة، وهو مايعكس إدراكهم لأهمية وسائل الإتصال الرسمية في التعامل مع العملاء والشركاء، ويساعد إستخدام البريد الإلكتروني الإحترافي على تعزيز مصداقية المؤسسة وتحسين جودة التواصل المهني، بما ينعكس إيجابا على بناء العلاقات التجارية واستقطاب فرص التعاون.

– وفيما يخص الفقرة "**لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الاجتماعي**" فقد أظهر أغلبية الطلبة المسجلين بحاضنة جامعة الطارف موافقتهم على العبارة بنسبة بلغت 90.5% مما يدل على وعي الطلبة بأهمية التسويق الرقمي في دعم المؤسسات الناشئة، ويعكس ذلك إدراكا بأن المنصات الرقمية أصبحت أداة رئيسية للوصول إلى العملاء، تحسين القدرة التنافسية وتعزيز المبيعات في ظل التحول الرقمي الذي يشهده عالم الأعمال.

تبين النتائج أن طلبة حاضنة جامعة الطارف ينتلكون مستوى مرتفعا من المعرفة الرقمية خاصة في مجالات التعلم الذاتي والبحث العلمي والبحث عن المعلومات والتواصل والتسويق الرقمي وهي كفاءات تتوافق مع متطلبات إنشاء المؤسسات الناشئة في البيئة الرقمية، وفي المقابل ورغم إرتفاع مستويات الموافقة فإن بعض الجوانب التطبيقية كتصميم المواقع الإلكترونية والتسويق الرقمي المتقدم مانزال تتطلب مزيدا من الممارسة والتدريب العملي لضمان توظيف هذه المعارف بكفاءة في إدارة المؤسسات الناشئة.

المطلب الثالث: تحليل النتائج المتعلقة بمدى توجه أفراد العينة نحو المؤسسات الناشئة

سيتم من خلال هذا المطلب دراسة وتحليل النتائج المتعلقة بمدى توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة لمعرفة مدى إهتمام طلبة الجامعة بالتوجه نحو مؤسسات ناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-15): توزيع إجابات الطلبة المقبلين على التخرج نحو المؤسسة الناشئة

العبارة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق	رتبة العبارة
أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد	ت	0	1	0	51	68	4,5500	0,54772	موافق بشدة	2
	%	0	0,8	0	42,5	56,7				
أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا وابتكارا	ت	0	0	0	55	65	4,5417	0,50035	موافق بشدة	3
	%	0	0	0	65	54,2				
أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤستتي الناشئة بشكل ابتكاري	ت	0	0	2	77	41	4,3250	0,50481	موافق بشدة	8
	%	0	0	1,7	64,2	34,2				
لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح	ت	0	0	2	59	59	4,4750	0,53393	موافق بشدة	4
	%	0	0	1,7	49,2	49,2				
أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ	ت	0	2	7	60	51	4,3333	0,66526	موافق بشدة	7
	%	0	1,7	5,8	50,0	42,5				
أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة	ت	0	1	6	82	31	4,1917	0,55452	موافق	11
	%	0	0,8	5,0	68,3	25,8				
لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة	ت	0	3	5	30	82	4,5917	0,69204	موافق بشدة	1
	%	0	2,5	4,2	25,0	68,3				
أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي	ت	0	3	3	48	66	4,4750	0,67317	موافق بشدة	5
	%	0	2,5	2,5	40,0	55,0				
لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة	ت	0	1	4	78	37	4,2583	0,55754	موافق بشدة	9
	%	0	0	0,8	3,3	65,0				
أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي	ت	0	2	2	89	27	4,1750	0,52919	موافق	12
	%	0	1,7	1,7	74,2	22,5				
أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة	ت	0	0	1	71	48	4,3917	0,50702	موافق بشدة	6
	%	0	0	0,8	59,2	40,0				
	ت	3	4	7	55	51	4,2250	0,89313	موافق بشدة	

أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق	%	2,5	3,3	5,8	45,8	42,5			10
المتوسط الحسابي المرجح							**4.377**	**0.249**	موافق بشدة

المصدر : **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي Spss.25**

يتضح من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي المرجح لمتغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة بلغ قيمة(4.377) بدرجة موافقة مرتفعة جدا، مما يدل على تمتع طلبة حاضنة جامعة الطارف بتوجه مرتفع نحو المؤسسات الناشئة ويمكن تفسير ذلك بطبيعة عينة الدراسة التي تضم طلبة منخرطين في حاضنة الأعمال، هذا مايجعلهم أكثر احتكاكا بثقافة المقاولاتية، الأمر الذي ينعكس على اتجاهاتهم الإيجابية نحو إنشاء المشاريع، بحيث:

-جاءت الفقرة " **لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة**" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.591، وهو مايعكس استعداد طلبة حاضنة جامعة الطارف لتقبل المخاطرة المحسوبة من أجل مؤسستهم الناشئة، هذا يعكس الموقف الإيجابي لطلبة الحاضنة تجاه تحمل المخاطر ويدل على فهمهم لمفهوم المخاطرة المحسوبة والذي بدوره يشجع على إتخاذ القرارات التي تكون غالبا مدروسة، كما تشير هذه النتيجة الرغبة الواضحة في المجازفة من أجل تحقيق وإستغلال الفرص، وهو ما يتماشى مع النظريات الحديثة في المقاولاتية التي ترى أن المخاطرة جزء لا يتجزأ من عملية الإبتكار.

-أما الفقرة "**أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد**" فجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.550 وإنحراف معياري 0.547، مما يشير إلى إدراك الطلبة لأهمية الإبتكار والتميز في نجاح المؤسسات الناشئة، ويمكن تفسير ذلك بأن طلبة جامعة الطارف بحكم انخراطهم في الحاضنة ومسارهم الجامعي وماتلقوه من برامج تعليمية ذات الصلة بالمقاولاتية والمؤسسات الناشئة يتعاملون مع بيئة مشجعة على تطوير الأفكار وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتجسيد، الأمر الذي يعزز قناعتهم بأن الإبتكار يمثل مصدرا للميزة التنافسية.

-وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة" **أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا وابتكارا** " بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.541 وإنحراف معياري 0.500، وهو مايعكس وجود توجه إيجابي نحو التعلم المستمر وتحسين الأفكار المقاولاتية، ويمكن تفسير ذلك بإدراك طلبة جامعة الطارف أن تطوير الفكرة يمثل عملية مستمرة تتطلب التكيف مع احتياجات السوق والمتغيرات المحيطة.

– في حين جاءت الفقرة" **لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح**" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 4.475 وإنحراف معياري 0.533، بحيث ن أن ما نسبته 98.3% من الطلبة المسجلين في حاضنة الأعمال لجامعة الطارف لا ينتظرون الظروف المثالية للبدء وإنما يتحركون بما هو متاح لهم، في حين أن 1.7% يرون عكس ذلك، وتشير هذه النتيجة إلى تمتع الطلبة بدرجة مرتفعة من المبادرة والإستباقية إذ يعكس إستعدادهم لإتخاذ خطوات عملية بالإعتماد على الموارد والإمكانات المتاحة بدلا من إنتظار توافر الظروف المثالية، ويعد هذا التوجه من السمات الأساسية للكفاءة الإستباقية في المجال المقاولاتية، حيث يرتبط بالقدرة على إستغلال الفرص والتصرف في ظل القيود والموارد المحدودة، وهو مايعكس جاهزية الطلبة للإنتقال من مرحلة التفكير إلى مرحلة الفعل.

–أما بخصوص الفقرة" **أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي** " فجاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 4.475 وانحراف معياري 0.673، وتدل هذه النتيجة على إدراك الطلبة لاهمية التعلم من التجارب غير الناجحة بإعتبارها جزءا من المسار المقاولاتي، وهو مايعكس مستوى مرتفعا من المرونة النفسية والإستعداد للتعامل مع التحديات المصاحبة لإنشاء المؤسسات الناشئة، كما يشير ذلك إلى تبني الطلبة نظرة إيجابية تجاه الفشل بوصفه فرصة لإكتساب الخبرة وتحسين القرارات المستقبلية، بما يعزز قدرتهم على الإستمرار والتكيف مع متطلبات البيئة المقاولاتية.

–أما الفقرة" **أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة** " فجاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 4.391 وإنحراف معياري 0.507، مما يشير إلى إدراك طلبة حاضنة جامعة الطارف لأهمية متابعة المنافسين في تطوير مشاريعهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوعي الطلبة بأن المراقبة التنافسية تساعد على إكتشاف الفرص وتحسين الأداء.

– في حين جاءت الفقرة" **أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ** " في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.333، وهو مايعكس إدراك طلبة حاضنة جامعة الطارف لأهمية الإستفادة من الخبرات قبل تنفيذ المشروع، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يقدرون دور التوجيه والإرشاد في تحسين جودة القرارات وتقليل المخاطر.

–وجاءت الفقرة" **أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤستتي الناشئة بشكل ابتكاري**" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 4.325، وهو مايعكس إهتمام الطلبة بتقييم المخاطر قبل اتخاذ القرارات المرتبطة بمشروعاتهم، ويمكن تفسير هذه النتيجة بإدراك طلبة حاضنة جامعة الطارف أن نجاح المؤسسة الناشئة يتطلب الموازنة بين إغتنام الفرص وإدارة المخاطر بطريقة عقلانية.

– أما الفقرة" **لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة**" فجاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 4.258 وإنحراف معياري 0.557، مما يشير إلى وجود إستعداد مرتفع لدى طلبة حاضنة جامعة الطارف لتحمل المسؤوليات المرتبطة بإدارة المؤسسة الناشئة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بارتفاع مستوى الثقة بالنفس والرغبة في تحمل مسؤولية إتخاذ القرار وهو مايعد من السمات السلوكية للمقاول.

–وجاءت الفقرة" **أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق**" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ قيمة 4.225، وهذا يدل على وجود إدراك مرتفع لدى طلبة حاضنة جامعة الطارف لأهمية تبني سلوك تنافسي فاعل في بيئة الأعمال، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوعي الطلبة بأن نجاح المؤسسات الناشئة لا يعتمد فقط على إمتلاك فكرة مبتكرة وإنما يتطلب أيضا القدرة على مواجهة المنافسين، المتميز عنهم والإستجابة السريعة لتحولات السوق، غير أن هذا الإدراك لاينبغي فهمه بوصفه سلوكا عدائيا بالمعنى السلبي وإنما يعكس تبني ممارسات تنافسية مشروعة تهدف إلى تعزيز المكانة السوقية للمؤسسة الناشئة، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Lumpkin & Dess, 1996) من أن العدائية التنافسية تمثل أحد أبعاد التوجه المقاولاتي التي تعكس قدرة المؤسسة على تعزيز موقعها في السوق من خلال تبني سلوك تنافسي استباقي في مواجهة المنافسين.

–وجاءت **الفقرة** " **أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة**" في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي 4.191، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الإستعداد العملي لدى طلبة حاضنة جامعة الطارف للإنتقال من مرحلة الفكرة إلى مرحلة التنفيذ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بارتفاع ثقة الطلبة في قدراتهم على الشروع في تجسيد مشاريعهم نتيجة ما اكتسبوه من كفاءات مرتبطة بالمقاولاتية، كما تعكس هذه النتيجة أن التوجه نحو مؤسسة ناشئة لا يقتصر على إمتلاك أفكار مقاولاتية أو تبني اتجاهات إيجابية بل يمتد إلى الإستعداد لإتخاذ خطوات عملية نحو تنفيذ المشروع.

–أما الفقرة " **أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي**" فجاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.175 وإنحراف معياري 0.529، مما يدل على تمتع طلبة حاضنة جامعة الطارف بالإستعداد لخوض المنافسة بدرجة كبيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بإدراك الطلبة أن نجاح المؤسسة الناشئة لايتوقف على إمتلاك فكرة مبتكرة

فحسب وإنما يتطلب أيضا القدرة على المنافسة وإبراز القيمة التي يقدمها المشروع مقارنة بالمنافسين، كما تعكس النتيجة ثقة الطلبة في قدرتهم على مواجهة التحديات السوقية والدفاع عن مشاريعهم بالإعتماد على ما يمتلكونه من كفاءات مقاولاتية.

تشير النتائج المتحصل عليها أن طلبة حاضنة جامعة الطارف يتمتعون بمستوى مرتفع من التوجه نحو المؤسسات الناشئة، وهو ما تجسد في ارتفاع مستويات الإبتكار والإستباقية والإستعداد لتحمل المخاطرة والإستباقية، وتعكس هذه النتائج أن التوجه نحو المؤسسات الناشئة يتشكل نتيجة تفاعل مجموعة من السمات والإتجاهات السلوكية التي تعزز إستعداد الطلبة لخوض التجربة المقاولاتية.

المطلب الرابع: تحليل ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات

من خلال هذا المطلب سوف يتم عرض إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، ثم اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومن ثم اختبار الفرضيات.

أولا: إختبار التوزيع الطبيعي

من أجل اختبار الفرضيات تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات والإعتماد عليه، وهو إختبار ضروري في حالة إختبار الفرضيات لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، وقد كنا باشرنا باختبار كولومغوروف وسميرنوف، وسنوضح قبلها أن إختبار كولومغوروف وسيمرنوف هو إختبار لامعلمي كان ظهوره في نهاية الثلاثينيات وفي بالتحديد سنة 1993م، ثم طور سنة 1948 من طرف سميرنوف وذلك من خلال مقال له كان يتعلق بجودة المطابقة في التوزيعات.

الفرضية العدمية H_0 : البيانات لا تتبع توزيع طبيعي

الفرضية البديلة H_1: البيانات تتبع توزيع طبيعي

والجدول الموالي يوضح إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الدراسة:

الجدول رقم (2-16): إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيري الدراسة

المتغير	إختبار كولومغوروف وسميرنوف		
	قيمة كولومغوروف وسميرنوف	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءات المقاولاتية	0.059	120	0.200
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	0.112	120	0.136

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

يتضح من خلال الجدول أن قيمة إحصائية كولومغوروف وسميرنوف بلغت قيمة 0.059 بالنسبة لمتغير الكفاءات المقاولاتية وقيمة 0.112 لمتغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة، بدرجة حرية قدرت بـ 120 لكلا المتغيرين، وبمستوى دلالة قدر بـ 0.200 لمتغير الكفاءات المقاولاتية وبقيمة 0.136 لمتغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة المفترض (0.05)، مما يشير إلى أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، وعليه في هذا الحالة تتحقق إحدى الفرضيات الأساسية لإستخدام الإختبارات الإحصائية المعلمية، الأمر الذي يبرر الإعتماد على معامل إرتباط بيرسون وتحليل الإنحدار في إختبار فرضيات الدراسة.

ثانيا: إختبار العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة

لقد تم استخدام معامل الإرتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتأكيد وجود أو عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث توجد علاقة إذا كان مستوى المعنوية أقل أو يساوي (0.05).

1- إختبار العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة:

يمكن إختبار العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية وتوجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-17): علاقة الإرتباط بين الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

إرتباط بيرسون بين:	الكفاءات المقاولاتية		القرار
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	معامل إرتباط بيرسون	0.453	وجود علاقة إرتباط متوسطة ذات دلالة إحصائية
	مستوى المعنوية	0.000	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

أظهرت نتائج إختبار معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباط طردية متوسطة بين الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.453) عند مستوى دلالة إحصائية بمستوى معنوية (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة ازداد توجهم نحو المؤسسات الناشئة، وهو مايمكن تفسيره بكون طلبة جامعة الطارف المسجلين على مستوى حاضنة الأعمال استفادوا من البرامج التكوينية والمرافقة التي توفرها الحاضنة الأمر الذي أسهم في تنمية كفاءاتهم المقاولاتية وعزز إدراكهم لفرص إنشاء المؤسسات الناشئة وثقتهم بقدرتهم على إكتشاف الفرص وإتخاذ القرارات وإدارة المشاريع، مما يزيد من إختيار المقاولاتية والمؤسسات الناشئة كمسار مهني مستقبلي، في حين فإن كون العلاقة متوسطة فهذا يمكن أن يشير إلى أن هذا التوجه لايتحدد بالكفاءات المقاولاتية لوحدها وإنما يتأثر أيضا بعوامل أخرى مثل الدعم الأسري والإجتماعي، البيئة الداعمة وإمكانية الحصول على التمويل والإطار القانوني والبيئة التشريعية، وتعد عوامل قد تؤثر في تحويل التوجه إلى رغبة فعلية في إنشاء مؤسسة ناشئة.

2- إختبار العلاقة بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة:

يمكن إختبار العلاقة بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2-18): علاقة الإرتباط بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

ارتباط بيرسون بين:	كفاءات تصميم ونمذجة الفرص		القرار
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	معامل ارتباط بيرسون	0.194	وجود علاقة إرتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية
	مستوى المعنوية	0.000	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

أظهرت نتائج إختبار معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين كفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.194) عند مستوى دلالة إحصائية بمستوى معنوية (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل علاقة ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتيجة إلى أن كفاءات تصميم ونمذجة الفرص تسهم في تعزيز توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، إلا أن درجة هذا الإسهام تبقى محدودة، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن قدرة الطالب على تصميم الفرص وتحويل الأفكار إلى نماذج أولية لا تكفي بمفردها لتكوين توجه قوي نحو مؤسسات ناشئة وإنما تحتاج إلى أن تتكامل مع كفاءات أخرى كالكفاءات التسييرية والوظيفية إضافة إلى الكفاءات المالية والقانونية حتى يشعر الطالب بقدرته على تجسيد مشروعه على أرض الواقع، كما قد يعكس هذا الإرتباط الضعيف طبيعة عينة الدراسة المتمثلة في طلبة جامعة الطارف المسجلين على مستوى الحاضنة إذ أن الإستفادة من برامجها فضلا عن ما استفاد منه الطلبة من مناهج تعليمية ذات الصلة بالمقاولاتية خلال المسار الجامعي أو ربما عوامل أخرى مؤثرة قد أسهمت في تنمية كفاءات تصميم ونمذجة الفرص غير أن تحول هذه الكفاءات إلى توجه قوي نحو المؤسسات الناشئة يظل مرتبطا بتوافر مجموعة متكاملة من الكفاءات والظروف الداعمة لإنشاء المؤسسات الناشئة.

3- إختبار العلاقة بين الكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

يمكن إختبار العلاقة بين الكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(2-19): علاقة الإرتباط بين الكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

إرتباط بيرسون بين:	الكفاءات التسييرية		القرار
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	معامل إرتباط بيرسون	0.354	وجود علاقة إرتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية
	مستوى المعنوية	0.000	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

أظهرت نتائج إختبار معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين الكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.354) عند مستوى دلالة إحصائية بمستوى معنوية (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على علاقة ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسن مستوى الكفاءات التسييرية لدى الطلبة يقترن بزيادة توجههم نحو المؤسسات الناشئة، وهو مايمكن تفسيره بان إمتلاك كفاءات التنظيم والتخطيط وإتخاذ القرار وإدارة الموارد يعزز ثقة الطلبة بقدرتهم على إدارة مشاريعهم المستقبلية بما ينعكس إيجابا على توجههم نحو المؤسسات الناشئة، كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى إتاحة حاضنة الطارف لطلبتها المسجلين على مستواها فرصا لتنمية جانب من هذه الكفاءات التسييرية عن طريق البرامج التكوينية والمرافقة، غير أن بقاء قوة الإرتباط في المستوى الضعيف رغم أهميتها يعزى لعوامل اخرى، إضافة إلى أنها ليست العامل الوحيد المحدد للتوجه نحو المؤسسات الناشئة وإنما تتكامل مع كفاءات أخرى ككفاءات تصميم ونمذجة الفرص والكفاءات الوظيفية والكفاءات المالية والقانونية إلى جانب العوامل البيئية والتنظيمية الداعمة.

4- إختبار العلاقة بين الكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

يمكن معرفة العلاقة بين الكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(2-20): علاقة الإرتباط بين الكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

إرتباط بيرسون بين:	الكفاءات الوظيفية		**القرار**
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	**معامل ارتباط بيرسون**	0.220	**وجود علاقة إرتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية**
	مستوى المعنوية	0.016	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

أظهرت نتائج إختبار معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين الكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.220) عند مستوى دلالة إحصائية بمستوى معنوية (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على علاقة ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتيجة إلى أن تنمية الكفاءات الوظيفية لدى الطلبة تسهم في تعزيز توجههم نحو المؤسسات الناشئة إلا أن هذا الإسهام يبقى محدودا، يمكن تفسير ذلك بأن الكفاءات الوظيفية ككفاءات العمل ضمن فريق وتنظيم مختلف جوانب المشروع...إلخ تعد عاملا هاما في إدارة المؤسسة بعد إنشائها غير أنها ليست كافية وحدها لتكوين توجه قوي نحو مؤسسة ناشئة، إذ يرتبط هذا التوجه أيضا بإمتلاك كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية والكفاءات المالية والقانونية، كما قد تعكس هذه النتيجة طبيعة طلبة جامعة الطارف المسجلين على مستوى الحاضنة والذين استفادوا من برامجها التكوينية التي قد تكون ساهمت في تنمية بعض الكفاءات الوظيفية إلى جانب تلك التي تم تنميتها خلال المسار الجامعي عبر المناهج التعليمية، غير أن تحويل هذه الكفاءات إلى توجه قوي نحو المؤسسات الناشئة يظل مرتبطا بتكاملها مع بقية أبعاد الكفاءات المقاولاتية أو بعض العوامل المؤثرة الأخرى.

5- إختبار العلاقة بين المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة:

يمكن معرفة العلاقة بين المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(2-21): علاقة الإرتباط بين المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة

إرتباط بيرسون بين:	المعرفة الرقمية		القرار
التوجه نحو المؤسسات الناشئة	معامل إرتباط بيرسون	0.307	وجود علاقة إرتباط ضعيفة ذات دلالة إحصائية
	مستوى المعنوية	0.001	

المصدر: **من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات Spss.25**

أظهرت نتائج إختبار معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول أعلاه وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف وتوجههم نحو المؤسسات الناشئة، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط (0.307) عند مستوى دلالة إحصائية بمستوى معنوية (Sig=0.001) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على علاقة ذات دلالة إحصائية، وتشير هذه النتيجة إلى ان إرتفاع مستوى المعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف يقترن بزيادة توجههم نحو المؤسسات الناشئة، وهو مايمكن تفسيره بالدور المتزايد للتقنيات الرقمية في مختلف مراحل إنشاء المشروع بدءا من البحث عن الفرص ومرورا بإعداد نموذج الأعمال ووصولا إلى التسويق الرقمي والتواصل مع العملاء وإدارة الأنشطة، كما يمكن أن تعكس هذه النتيجة طبيعة طلبة جامعة الطارف المسجلين على مستوى الحاضنة الذين أتيحت لهم البرامج التكوينية والمرافقة اللازمة، إضافة إلى ماتعلموه من المناهج العليمية المقدمة عبر المسار الجامعي فضلا عن ما وفره التحول الرقمي في محيط الطالب فرصا لإكتساب معرفة رقمية تدعم توجههم نحو المؤسسات الناشئة، غير أن بقاء العلاقة في المستوى الضعيف يشير إلى أن المعرفة الرقمية رغم أهميتها لاتكفي لوحدها لتعزيز التوجه نحو المؤسسات الناشئة وإنما يتطلب ذلك تكاملها مع بقية الكفاءات المقاولاتية فضلا عن توافر بيئة داعمة من حيث المرافقة والتمويل والإطار القانوني.

ثالثا: إختبار فرضيات الدراسة

قبل إختبار الفرضية الرئيسية، سيتم أولا إختبار فرضياتها الفرعية الأربعة، وذلك من خلال دراسة أثر كل متغير مستقل فرعي على المتغير التابع وذلك بالإعتماد على الإنحدار الخطي البسيط كالتالي:

- **إختبار الفرضية الفرعية الأولى:**

تنص الفرضية الفرعية الاولى على مايلي:

الفرضية الصفرية H_0: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة H_1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم(2-22): نتائج الانحدار البسيط لاختبار أثر كفاءات تصميم ونمذجة الفرص على توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

معنوية نموذج الإنحدار	معامل الإرتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة f	مستوى الدلالة Sig	قيمة المعاملات	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
	0.194	0.038	0.030	4.623	0.000	-	-	-
معنوية معاملات نموذج الإنحدار	الثابت					3.921	18.376	0.000
	كفاءات تصميم ونمذجة الفرص					0.111	2.150	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة، إذ بلغت قيمة F(4.623) عند مستوى دلالة (0.000)، كما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.038) أي يمكن القول أن بعد كفاءات تصميم ونمذجة الفرص قد ساهم في تفسير ما نسبته 3.8% من متغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة والنسبة المتبقية تعزى لمتغيرات أخرى، وقد بلغت قيمة T المحسوبة للمتغير المستقل (2.150) عند مستوى معنوية (0.000)، فيما بلغت قيمة معامل التأثير B (0.111) والتي تعني أنه كل ما تغيرت كفاءات تصميم ونمذجة الفرص بدرجة واحدة تغير توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة ب 0.111 درجة.

وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكفاءات تصميم ونمذجة الفرص لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وقد تم صياغة نموذج الإنحدار البسيط وفق المعادلة التالية:

$$Y = 3.921 + 0.111X_1$$

➢ **-اختبار الفرضية الفرعية الثانية:**

تنص الفرضية الفرعية الثانية على مايلي:

الفرضية الصفرية H_0: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0,05 \geq \alpha$ للكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة H_1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0,05 \geq \alpha$ لكفاءات التسييرية لدى طلبة الجامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم(2-23): نتائج الانحدار البسيط لاختبار أثر الكفاءات التسييرية على توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

معنوية نموذج الإنحدار	معامل الإرتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة f	مستوى الدلالة Sig	قيمة المعاملات	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
	0.354	0.125	0.118	16.903	0.000	-	-	-
معنوية معاملات نموذج الإنحدار	الثابت					3.400	14.236	0.000
	الكفاءات التسييرية					0.238	4.111	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة، إذ بلغت قيمة F(16.903) عند مستوى دلالة (0.000)، كما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.125) أي يمكن القول أن بعد الكفاءات التسييرية قد ساهم في تفسير ما نسبته 12.5% من متغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة والنسبة المتبقية تعزى لمتغيرات أخرى، وقد بلغت قيمة T المحسوبة للمتغير المستقل (4.111) عند مستوى معنوية (0.000)، فيما بلغت قيمة ميل معادلة الانحدار معامل التأثير B (0.238) والتي تعني أنه كل ما تغيرت الكفاءات التسييرية بدرجة واحدة تغير توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة ب0.238 درجة.

وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات التسييرية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وقد تم صياغة نموذج الإنحدار البسيط وفق المعادلة التالية:

$$Y=3.400 +0.238\ X_2$$

- **إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:**

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على مايلي:

الفرضية الصفرية H_0: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة H_1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0,05$ للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم(2-24): نتائج الانحدار البسيط لاختبار أثر للكفاءات الوظيفية على توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

معنوية نموذج الإنحدار	معامل الإرتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة f	مستوى الدلالة Sig	قيمة المعاملات	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
	0.220	0.049	0.041	6.028	0.016	-	-	-
معنوية معاملات نموذج الإنحدار	الثابت					3.923	21.036	0.000
	الكفاءات الوظيفية					0.121	2.455	0.016

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة، إذ بلغت قيمة F(6.028) عند مستوى دلالة (0.016)، كما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.049) أي يمكن القول أن بعد الكفاءات الوظيفية قد ساهم في تفسير ما نسبته 4.9% من متغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة والنسبة المتبقية تعزى لمتغيرات أخرى، وقد بلغت قيمة T المحسوبة للمتغير المستقل (2.455) عند مستوى معنوية (0.016)، فيما بلغت قيمة معامل التأثير B (0.121) والتي تعني أنه كل ما تغيرت الكفاءات الوظيفية بدرجة واحدة تغير توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة ب 0.121 درجة.

وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات الوظيفية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وقد تم صياغة نموذج الإنحدار البسيط وفق المعادلة التالية:

$$Y= 3.923+ 0.121X_1$$

- **-اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:**

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على مايلي:

الفرضية الصفرية H_0: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0,05 \geq \alpha$ للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة H_1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $0,05 \geq \alpha$ للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

الجدول رقم(2-25): نتائج الانحدار البسيط لاختبار أثر معرفة الرقمية على توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

معنوية نموذج الإنحدار	معامل الإرتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	قيمة f	مستوى الدلالة Sig	قيمة المعاملات	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
	0.307	0.094	0.86	12.243	0.001	-	-	-
معنوية معاملات نموذج الإنحدار	الثابت					3.742	20.431	0.000
	المعرفة الرقمية					0.145	3.499	0.001

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة، إذ بلغت قيمة F(12.243) عند مستوى دلالة (0.001)، كما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (0.094) أي يمكن القول أن بعد المعرفة الرقمية قد ساهم في تفسير ما نسبته 9.4% من متغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة والنسبة المتبقية تعزى لمتغيرات أخرى، وقد بلغت قيمة T المحسوبة للمتغير المستقل

(3.499) عند مستوى معنوية (0.001)، فيما بلغت قيمة معامل التأثير B (0.145) والتي تعني أنه كل ما تغيرت المعرفة الرقمية بدرجة واحدة تغير توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة ب0.145 درجة.

وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة الرقمية لدى طلبة جامعة الطارف على توجههم نحو المؤسسات الناشئة.

وقد تم صياغة نموذج الإنحدار البسيط وفق المعادلة التالية:

$$Y= 3.742+ 0.145X_4$$

2-إختبار الإنحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد الكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

بعد أن تم التطرق إلى إختبار الفرضيات الفرعية وذلك من خلال دراسة أثر كل متغير مستقل فرعي على أداء المؤسسة، سيتم دراسة الأثر الإجمالي للكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، وذلك من خلال دراسة أثر المتغيرات المستقلة الفرعية دفعة واحدة والمتمثلة في" كفاءات تصميم ونمذجة الفرص"، " الكفاءات التسييرية"، "الكفاءات الوظيفية"، المعرفة الرقمية" على المتغير التابع" التوجه نحو المؤسسات الناشئة"، وذلك بالإعتماد على إختبار الإنحدار المتعدد.

وعليه من أجل إختبار الفرضية الرئيسية التي مفادها:

- **الفرضية الصفرية H_0:** لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة.
- **الفرضية البديلة H_1 :** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة.

يتم الحكم على هذه الفرضية من خلال مستوى الدلالة المحقق، والجدول التالي يلخص نتائج هذه الإختبارات:

الجدول رقم(2-26): نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج، وتحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر أبعاد الكفاءات المقاولاية في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة

ملخص النموذج				
النموذج	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل	الخطأ في التقدير
	0.472	0.222	0.195	0.22349

جدول Anova					
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الإنحدار	1.644	4	0.411	8.227	0.000
الخطأ	5.744	115	0.050		
المجموع	7.388	119			

جدول المعاملات					
	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية Beta	إختبار (T)	مستوى المعنوية
	قيمة المعلمة B	الخطأ المعياري			
الثابت	2.580	0.324		7.967	0.000
تصميم ونمذجة الفرص	0.062	0.48	0.108	1.280	0.203
الكفاءات التسييرية	0.182	0.58	0.270	3.157	0.002
الكفاءات الوظيفية	0.078	0.046	0.143	1.702	0.092
المعرفة الرقمية	0.115	0.40	0.243	2.907	0.004

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F المحسوبة بلغت 8.227 عند مستوى دلالة (0.000)، ومن هنا يستدل على صلاحية هذا النموذج وملائمته للإختبار، فالمعطيات تؤكد على وجود أثر معنوي للكفاءات المقاولاتية بأبعادها مجتمعة على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة.

كما يتضح من خلال نتائج الجدول، وجود علاقة إرتباط متوسطة موجبة بين أبعاد الكفاءات المقاولاتية(كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية والمتغير التابع " التوجه نحو المؤسسات الناشئة"، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط R(0.472) وهي قيمة تعكس وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات، كما تشير قيمة معامل التحديد R^2 التي بلغت (0.817) إلى أن أبعاد الكفاءات المقاولاتية مجتمعة تفسر ما قيمته 22.3% من التغيرات الحاصلة في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، بينما تعزى النسبة المتبقية (77.7%) إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج.

وبالنسبة لإختبار جودة معلمات النموذج فقد أظهرت النتائج أن بعض معاملات أبعاد الكفاءات المقاولاتية كانت ذات تأثير معنوي، في حين لم يكن لبعضها الآخر تأثير دال إحصائيا، فقد سجل بعد الكفاءات التسييرية مستوى دلالة (0.002) وبعد المعرفة الرقمية مستوى دلالة(0.004) وهما أقل من (0.05) وهذا مايدل على وجود أثر معنوي لهذين البعدين في تعزيز توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، في حين لم يثبت التأثير المعنوي لكل من كفاءات تصميم ونمذجة الفرص بمستوى دلالة 0.203 والكفاءات الوظيفية بمستوى دلالة 0.092 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد(0.05)، وهذا بالإضافة إلى أن قيمة T المحسوبة للثابت قدرت بـ 7.967 وهي دالة إحصائيا، وهو ماشار إليه قيمة المعامل B التي تعني أن التغيير في قيمة الثابت بوحد64ة واحدة يقابله تغير وبمقدار 2.580 في المتغير التابع.

ويلاحظ كذلك من خلال نتائج الجدول وجود إختلاف في درجة تأثير أبعاد الكفاءات المقاولاتية، فمن خلال قيم معامل الإنحدار B نجد أن الكفاءات التسييرية جاءت في المرتبة الأولىمن حيث التأثير بقيمة 0.182، حيث إذا ارتفعت بدرجة واحدة سيؤدي إلى زيادة توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة بمقدار 0.182 ويعزى تفسير ذلك إلى أن إمتلاك طلبة جامعة الطارف للكفاءات التسييرية كالتخطيط والتنظيم وإتخاذ القرار..إلخ، يزيد من إستعدادهم للتوجه نحو المؤسسات الناشئة ويعزز قدرتهم على إدارة مشاريعهم المستقبلية وضمان استمرارية المشروع وتحقيق أهدافه، ثم تليها على التوالي المعرفة الرقمية في المرتبة الثانية بمعامل إنحدار B بلغ 0.115 عند مستوى دلالة (0.004) وهو مايعكس الدور المتزايد للتحول الرقمي في بيئة الأعمال الحديثة، بحيث أصبح امتلاك وتحكم طلبة جامعة الطارف في المعرفة الرقمية واستغلال المنصات الرقمية واستخدام الأدوات التكنولوجية عاملا مساعدا في اكتشاف الفرص المقاولاتية وتوجههم نحو المؤسسات، في المقابل لم يظهر بعد تصميم ونمذجة الفرص أثرا معنويا Sig= 0.203 ويعزى ذلك إلى أن بعض الطلبة يفتقرون إلى

الخبرة التطبيقية والممارسة الميدانية التي تمكنهم من تحويل الأفكار إلى فرص استثمارية حقيقية بالرغم من إمتلاكهم لبعض المعارف المتعلقة بتحديد الفرص، وهو أمر طبيعي بالنظر إلى أن أغلب أفراد العينة مازالو في المرحلة الجامعية ولم ينخرطو بعد في تجارب ريادية فعلية، وقدرتهم على تصميم واستغلال الفرص ماتزال في مستوى نظري أكثر منه عملي.

خلاصة الفصل

من أجل معرفة مستوى الكفاءات المقاولاتية لدى طلبة جامعة الطارف، وتحديد أثر هذا المفهوم على التوجه نحو المؤسسات الناشئة، تم التطرق في هذا الفصل إلى توضيح الجانب المنهجي للدراسة من خلال تحديد منهج الدراسة وأهم أدوات وخطوات إجراء الدراسة الميدانية، إضافة إلى إبراز الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وتم تحليل النتائج المتعلقة بالكفاءات المقاولاتية كما تم تحليل النتائج المتعلقة بمدى توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، وتم أيضا تحليل ومناقشة اختبار الفرضيات.

أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات المقاولاتية بكافة أبعادها (كفاءات تصميم ونمذجة الفرص،الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية، معرفة رقمية) على توجه طلبة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، كما كشفت النتائج أيضا على ارتفاع مستوى الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة خاصة الكفاءات الرقمية مع وجود بعض الثغرات في الجوانب المالية والقانونية.

خاتمة

خـــاتـــمـــة

وفي الختام يمكن القول بأن المقاولاتية باتت مؤخرا أحد المداخل المهمة لتعزيز النمو الإقتصادي باعتبارها آلية إستراتيجية لخلق فرص العمل وتشجيع الإبداع والإبتكار، حيث أصبح التوجه نحو المؤسسات الناشئة ضرورة حتمية نظرا لما توفره هذه المؤسسات من حلول لمشكلات عديدة، ولايمكن النجاح والإستمرار في هذا المجال إلا بتوفر مجموعة من الكفاءات المقاولاتية والمتمثلة في كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، كفاءات تسييرية، كفاءات وظيفية ومعرفة رقمية.

تعد الكفاءات المقاولاتية أحد الركائز الأساسية وعاملا جوهريا في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة وتمكنهم من تجسيد أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع فعلية وناجحة، ويمكن تطويرها من خلال التجربة والتكوين وهنا يبرز دور الجامعات.

تعد الجامعة إطارا محوريا لبناء الكفاءات التقنية والمعرفية والمقاولاتية لدى الطلبة، حيث تمثل منظومة تعليمية وتكوينية متكاملة تساهم في صقل المعارف النظرية ومحاولة تطبيقها عمليا من خلال برامجها التكوينية وحاضناتها الجامعية وورش العمل المقاولاتية، حيث تعمل على تعزيز جاهزية الطلبة للتوجه المقاولاتي وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل وتطوير كفاءاتهم لتجسيد مشاريع ناجحة.

وفي هذا السياق، تبرز مجهودات جامعة الطارف كغيرها من جامعات الجزائر في تطوير الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة وتعزيز توجههم نحو المؤسسات الناشئة من خلال تكاثف جهود واجهاتها بما فيها الحاضنة وتقديم العديد من البرامج والورشات التكوينية المتنوعة تحت إشراف متخصصين وخبراء في المجال ومحاولة تقريب الجامعة من محيطها الإقتصادي والإجتماعي.

وفي إطار ذلك، توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الكفاءات المقاولاتية على توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة كما أنهم يتمتعون بمستوى لابأس به من الكفاءات المقاولاتية والمتمثلة في المعرفة الرقمية، التسييرية، الوظيفية، بالإضافة إلى تصميم ونمذجة الفرص، الأمر الذي يشير إلى الإستعداد والجاهزية الفعلية لهؤلاء الطلبة للتوجه نحو المؤسسات الناشئة وخوض التجربة المقاولاتية، وتتجلى هذه الجاهزية من خلال قدرة الطلبة على التخطيط وإدارة فرق العمل وامتلاكهم لكفاءات رقمية تمكنهم من توظيف الأدوات الرقمية واستخدام كل ماهو رقمي لخدمة مؤسساتهم الناشئة وضمان نجاحها واستمراريتها، إلى جانب قدرتهم على تطوير نماذج أعمال قابلة للتجسيد على أرض الواقع.

خـــاتـــمـــة

ولقد أظهرت النتائج أن السياسات والبرامج التي تعتمدها جامعة الطارف مجتمعة في التكوين المقاولاتي وحاضنة الأعمال الجامعية من خلال مختلف الدورات التدريبية والورشات التكوينية للطلبة المسجلين بها في إطار القرار 1275 ، حيث ساهمت في تنمية و تطوير كفاءاتهم المقاولاتية وكان لها تأثير إيجابي في تعزيز توجه الطلبة نحو المؤسسات الناشئة وتبني العمل المقاولاتي عبر تهيئة بيئة محفزة على المبادرة والإبتكار وتوفير المرافقة والتأطير الجيد من خبراء ومتخصصين في المجال.

في حين كشفت نتائج الدراسة عن وجود بعض الفجوات في الكفاءات المالية والقانونية مما يستدعي دعما وتأطيرا إضافيا يضمن استكمال الجاهزية المقاولاتية الشاملة للطلبة المسجلين بالحاضنة الجامعية بالطارف وتمكينهم من إنشاء مؤسسات ناشئة مبنية على أسس متينة، الأمر الذي يعزز فرص نجاحها واستدامتها.

نتائج الدراسة

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، حيث تم تقسيمها على نتائج نظرية ونتائج تطبيقية يمكن تلخيصها فيمايلي:

أولا: النتائج الخاصة بالجانب النظري

– تعد الكفاءات المقاولاتية مجموعة القدرات والمهارات التي يمتلكها المقاول وتمكنه من الأداء الجيد والناجح في ممارساته المقاولاتية؛

– تتمثل أبعاد الكفاءات المقاولاتية في: كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية، المعرفة الرقمية؛

– تعتبر المؤسسات الناشئة محركات للإبتكار، تقوم على تقديم حلول مبتكرة للعديد من المشكلات وتساهم في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية وإيجاد مناصب عمل؛

– تساهم الكفاءات المقاولاتية في التوجه نحو المؤسسات الناشئة بشكل كبير، حيث تمهد الطريق لدخول عالم المؤسسات الناشئة بكل وعي وثقة.

– تعتبر الجامعات وحاضنات الأعمال الجامعية آليات هامة لتطوير الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة من خلال برامجها التكوينية والتدريبية.

ثانيا: النتائج الخاصة بالجانب التطبيقي

– أثبتت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات المقاولاتية بأبعادها مجتمعة في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة، مما يؤكد أن الكفاءات المقاولاتية تعد من العوامل المؤثرة في تعزيز التوجه نحو المؤسسات الناشئة؛

– أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من كفاءات تصميم ونمذجة الفرص، الكفاءات التسييرية، الكفاءات الوظيفية والمعرفة الرقمية في توجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة عند دراسة كل بعد بصورة مستقلة، وهو مايعكس إسهام مختلف أبعاد الكفاءات المقاولاتية في دعم هذا التوجه؛

– أظهرت النتائج تمتع طلبة جامعة الطارف بمستوى مرتفع من الكفاءات المقاولاتية بصفة عامة مع تسجيل أعلى المستويات في المعرفة التسييرية وكفاءات تصميم ونمذجة الفرص، مما يعكس استعدادا جيدا للإستفادة من متطلبات بيئة الاعمال الحديثة؛

– كشفت نتائج الدراسة عن وجود فجوات في الكفاءات المالية والقانونية مقارنة ببقية أبعاد الكفاءات المقاولاتية وهو ماقد يحد من قدرة الطلبة على إعداد الدراسات المالية وفهم الجوانب القانونية المرتبطة بإنشاء المؤسسات الناشئة، وهذا مايعكس وجود تفاوت في مستويات امتلاك طلبة جامعة الطارف لأبعاد الكفاءات المقاولاتية، مما قد يشكل أحد العوائق أمام انتقال الطلبة من مرحلة التوجه إلى مرحلة إنشاء المؤسسة الناشئة وإدارتها بكفاءة؛

– أوضحت النتائج وجود علاقة إرتباط وأثر موجبة ذو دلالة إحصائية بين الكفاءات المقاولاتية وتوجه طلبة جامعة الطارف نحو المؤسسات الناشئة.

التوصيات المقترحة

من خلال ماتوصلت إليه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

– استحداث خلية للمرافقة المالية والقانونية داخل حاضنة أعمال جامعة الطارف، تضم أساتذة محاسبة و قانون إلى جانب مرافقي الحاضنة، تتولى تقديم استشارات دورية للطلبة في إعداد دراسات الجدوى و الجوانب القانونية وآليات تمويل المؤسسات الناشئة؛

–إعداد حقيبة مقاولاتية(Entrepreneurial Toolkit) لفائدة الطلبة تتضمن دليلا مبسطا لإنشاء المؤسسة الناشئة، قائمة بخدمات حاضنة أعمال جامعة الطارف، قائمة بالوثائق والإجراءات القانونية، قالبا لدراسة الجدوى واختيار الشكل القانوني، مصادر التمويل المتاحة في الجزائر، إجراءات الإستفادة من وسم" مؤسسة ناشئة"، النموذج التجاري، مع نماذج تطبيقية وروابط للهيئات الداعمة؛

– اعتماد مؤشر سنوي للكفاءات المقاولاتية (Entrepreneurial Competency Index) على مستوى جامعة الطارف، يقوم بقياس تطور الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة قبل وبعد الاستفادة من خدمات الحاضنة والتكوينات بما يسمح بتقييم فعالية البرامج وتحسينها استنادا إلى بيانات فعلية؛

– تطوير منصة رقمية تابعة لحاضنة أعمال جامعة الطارف تضم نماذج دراسات جدوى، فضاءا للأسئلة القانونية والمالية، فيديوهات تدريبية قصيرة، أنشطة قصيرة لتطوير الكفاءات المقاولاتية، قوالب خطة الاعمال، إمكانية حجز مواعيد مع المرافقين، أرقام ومعلومات مرافقي الحاضنة؛

– اعتماد مشروع إنشاء مؤسسة ناشئة أو إعداد نموذج عمل كتقييم نهائي لبعض المقاييس ذات الصلة بمجال المقاولاتية بدل الإمتحان الكتابي العادي؛

– اعتماد برنامج سنوي لتنمية الكفاءات المقاولاتية قائم على التعلم بالممارسة(Learning by Doing).

آفاق الدراسة

بعد معالجة موضوع الدراسة والذي ركز على دراسة" دور الكفاءات المقاولاتية في توجه الطلبة الجامعيين نحو المؤسسات الناشئة– دراسة ميدانية في جامعة الطارف، يمكن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية ومن أهمها مايلي:

–أثر البيئة الجامعية الريادية في العلاقة بين الكفاءات المقاولاتية والتوجه نحو المؤسسات الناشئة؛

– دور الكفاءات المقاولاتية في السلوك المقاولاتي الفعلي لدى خريجي الجامعات؛

– دور الكفاءات المقاولاتية في نجاح واستدامة المؤسسات الناشئة– دراسة حالة لإحدى المؤسسات الناشئة المحتضنة بحاضنة أعمال جامعة الطارف؛

– دور تطبيقات الذكاء الإصطناعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين وأثرها في التوجه نحو المؤسسات الناشئة؛

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- **الكتب**

1- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري ووفاء بنت نصر المبيريك، **ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، لعبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2019.

2- بلال خلف السكارنة، **الإبداع الإداري**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2011.

3- عثمان فريد رشدي، **الريادة و العمل التطوعي**، دار الراية للنشر والتوزيع، 2012.

4- فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، **الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة**، الطبعة الثانية، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010.

5- وفاء بنت ناصر المبيريك وأحمد بن عبد الرحمن الشميمري، **مبادئ ريادة الأعمال المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين**، العبيكان للنشر و التوزيع، الرياض، السعودية، 2019.

6- محمود حسين الوادي وعلي فلاح الزعبي، **أساليب البحث العلمي، مدخل منهجي تطبيقي**، دار المناهج، عمان،2011.

7- سليماني ولموي ، **المؤسسات السياحية الناشئة – قراءة نظرية**، كتاب جماعي حول: تنمية المقاولة السياحية في الجزائر– سبيل المؤسسات الناشئة لترقية قطاع السياحة، 2021.

الأطروحات

8- أمينة بوتواتة، **ريادة الأعمال النسوية في الجزائر بين عوامل النجاح والتحدي . دراسة ميدانية**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة، الجزائر، (2021/2020).

9- الزهرة ناصري، **التعليم المقاولاتي ودوره في تنمية الكفاءات المقاولاتية عينة من طلبة وخريجي تخصص المقاولاتية في جامعة محمد خيضر بسكرة**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، (2024-2023)

10- محمد أمين نوي، **دراسة تحليلية لعوامل النجاح وفشل المؤسسات الناشئة في الجزائر**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، (2020/2019).

11- ياسين تليلي، **دراسة تحليلية للعوامل المؤثرة على نجاح أو فشل المؤسسات الناشئة" دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات المنشأة في إطار أجهزة الدعم في الجزائر**"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، (2022/2021).

المجلات

12-بحباح أحمد وعايب فاطمة الزهراء، توجه التكوين الجامعي نحو إنشاء المؤسسات الناشئة دراسة حالة عينة من طلبة الماستر التابعين للقرار 1275 جامعة تبسة، مجلة آفاق علوم الإدارة والإقتصاد، المجلد 7، العدد 02، 2024

13- بن أحمد سميرة وبودب عبد القادر، **دور الكفاءات في ترقية السلوك الإبداعي من منظور مقاولاتي" إشارة إلى المقاولة بالمشاريع السياحية ببشار**، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد 4، العدد2، 2018.

14- بن غالية كنزة والحاج مداح عرايبي(2022)، دور الكفاءات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية- حالة مؤسسة ALLIANCE، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، المجلد 14، العدد 02، 2022.

15- بوعكة كاملة ، **المؤسسات الناشئة في الجزائر- واقع وتحديات**، المجلة الجزائرية لقانون الأعمال، المجلد 3، العدد 1، 2022.

16- بوزيدي سعاد، **عوامل نجاح التوجه نحو المؤسسات الناشئة بين الفكرة والتطبيق دراسة حالة عينة طلبة جامعة تلمسان**، دفاتر MECAS، المجلد 19، العدد 1، 2023.

17- حليمة سعدية هراولة وأمال مطابس، **محورية الكفاءات المقاولاتية في تحسين الأداء المقاولاتي للمؤسسات الناشئة والمشاريع الإبتكارية في الجزائ**ر، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الإقتصادية، المجلد 09، العدد 02، 2024.

18- حكيم زايدي وفيد عبد اللاوي، **المؤسسات الناشئة في الجزائر نظرة تحليلية للأطر القانونية والآثار الإقتصادية**، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 09، العدد 03، 2023.

19- دينـاوي أنفال عائشة وزرواط فاطمة الزهراء، **المؤسسات الناشئة قاطرة الجزائر الجديدة للنهوض بالإقتصاد الوطني" التحديات وآليات الدع**م، حوليات جامعة بشار في العلوم الإقتصادي، المجلد 07، العدد 03، 2020

20- رمضاني مروى وبوقرة كريمة، **تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر(نماذج لشركات ناشئة ناجحة عربيا)**، حوليات جامعة بشار في العلوم الإقتصادية، المجلد 07، العدد 03، 2021.

21- شنوف حكيم، **حاضنات الأعمال كآلية فعالة في دعم وترويج المؤسسات الناشئة بالجزائر**، مجلة المنهل الإقتصادي، المجلد 08، العدد5، 2025.

22- شوقي جباري وزهيرة قطراني، **مرتكزات نجاح الشركت الناشئة الجزائرية – تجربة يسير نموذجا**، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد 05، العدد 03، 2023.

23- شويهب خليل وجلال عبد القادر، **مدى إدراك الطلبة الجامعيين لأهمية التعليم المقاولاتي الجامعي في تنمية الكفاءات المقاولاتية: دراسة تحليلية لآراء عينة من طلبة المركز الجامعي مرسلي عبد الله- تيبازة**، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 12، العدد1، 2023.

24- عادل هادي البغدادي وليث شاكر أبو طبيخ، **تأثير الكفاءات الريادية للموظفين في السياسة التنظيمية دراسة تحليلية في شركة الإتحاد للصناعات الغذائية المحدودة**، مجلة الكلية الإسلامية الجامعةن المجلد 1، العدد 72، 2023.

25- عثامنية أمينة وبلعابد منال، **المؤسسات الناشئة في الجزائر بين جهود التنظيم و هياكل الدعم**، حوليات جامعة بشار في العلوم الإقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020.

26- عيسات محمد وداتو سعيد عماد، **دور التكوين والتدريب في تنمية الكفاءات دراسة حالة (عدد من المؤسسات العمومية الإدارية الجزائرية)**، مجلة العلوم الإقتصادية، المجلد 17، العدد1، 2021.

27- عيساوي نادية ، **كفاءات المقاول**، مجلة دراسات إقتصادية، المجلد 6، العدد 2، 2019.

28- فاطمة مانع وآخرون، **مساهمة التعليم المقاولاتي بالجامعة الجزائرية في تعزيز توجه الطالب الجامعي نحو المقاولاتية – دراسة عينة من طلبة الماستر جامعة الشلف**، مجلة الباحث الإقتصادي، المجلد 10، العدد 01، 2022.

29- فاطمة الزهراء مرفوعة وعبد الحميد نعيجات، **أثر الكفاءات المقاولاتية في نجاح الشركات العائلية دراسة حالة لشركة مولاي للمشروبات الغازية واللاغازية بالاغواط، مجلة الميادين الاقتصادية**، المجلد 06، العدد 01، 2023.

قائمة المراجع

30- فراحي ناصر إسلام ورشا هادف، المؤسسات الناشئة وريادة الأعمال: الأساسيات والتحديات، مجلة أرصاد للدراسات الإقتصادية والإدارية، المجلد7، العدد 2، 2025.

31- قريني نور الدين، **دور المؤسسات الناشئة التقنية في تحقيق التحول الرقمي المنشود في الجزائر**، مجلة الإبداع، المجلد 12، العدد 1، 2022.

32-لزرق عائشة ومصطفى راجعي، **دور التعليم الجامعي في توجيه الطلبة نحو المقاولاتية**، مجلة آفاق فكرية، المجلد 11، العدد 01، 2023.

33- ليلى بن عيسى والزهرة ناصري، **التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة: دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة**، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، 2019.

34- معزوز زكية وسعود وسيلة، **حاضنات المقاولاتية الخضراء**، مجلة دراسات حول المؤسسات والتنمية، المجلد 7، العدد 1، 2022.

35- ميساوي عبد الباقي، **مقاربة تطور العمل الريادي في الجزائر من خلال مؤشرات المرصد العالمي لريادة الأعمال**، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 10، العدد 01 مكرر الجزء الثاني، 2020.

36- محسن ثامر ويوسف باهي، **آليات اعتماد ودعم الجامعات لريادة الأعمال**، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، المجلد 07، العدد 02، 2021.

37- مخلدي زينب وبنقوم فريد، **دور الجامعة في ترقية المؤسسات في الجزائر**، المجلة الجزائرية للإقتصاد والتسيير، المجلد 18، العدد 01، 2024.

38- مصطفى يوسف كافي، **الإبتكار والإبداع التسويقي وفلسفة التوجه نحو التسويق الأخضر**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.

39-منصوري هواري وتوسنعدي حنان، دوافع ومحددات التوجه نحو إنشاء مؤسسات مقاولاتية في الجزائر – دراسة حالة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 08، العد 03، 2022.

40- موفق كمال وشيبوط سعيدة، المؤسسات الناشئة كآلية لدعم النمو الإقتصادي(مفهومها، ضمانات نجاحها وعراقيله)، مجلة التراث، المجلد 13، العدد 02، 2023.

41- علالي الزهراء وعلالي فتيحة، **مخطط الأعمال وتحقيق ريادة الأعمال، مجلة التكامل الإقتصادي**، المجلد 09، العدد 02، 2021.

42- ناصري الزهرة وبن عيسى ليلى، **دور الكفاءات المقاولاتية في إستدامة المشاريع ذات الطابع المقاولاتي – من وجهة نظر موظفي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة**، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 01، 2022.

43- نفيسة خميس وعبد الرؤوف حجاج، **دور السمات المقاولاتية للمقاول الحرفي في تبني التوجه الاستراتيجي(دراسة ميدانية لعينة من المقاولات الحرفية بورقلة)**، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية، المجلد 06، العدد 02، 2019.

44- وائل محمد جبريل، **مدى توافر ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإقتصاد بجامعة عمر المختار فرع درنا (ليبيا)**، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد 05، العدد 01، 2020.

45- وفاء شلابي ووردة موساوي، **دور الكفاءات المقاولاتية للمقاول في تعزيز النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة للعينة من المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية البويرة)**، مجلة معارف، المجلد 17، العدد 2، 2025.

46- هاملي عبد القادر وحوحو عبد القادر، **دور برامج التكوين المقاولاتي في تطوير الكفاءات اللازمة لبعث وإدارة النشاط المقاولاتي من طرف الشباب الجامعي في الجزائر: دراسة ميدانية على عينة من طلبة بعض الجامعات الجزائرية**، مجلة الإقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 6، العدد، 2022.

47- نريمان بن عبد الرحمان، **التوجه نحو إقتصاد المعرفة وإنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر**،2023.

48- هرقون تفاحة وتقرارت يزيد، **واقع المؤسسات الناشئة في الجزائر وآليات تفعيلها مجلة المنهل الإقتصادي**، المجلد 06، العدد 02، لمجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 06، العدد 02، 2024.

الدورات التدريبية

49- بوسيف سيد أحمد(2018)، **دورة في التحليل الإحصائي Spss**، 2018.

قائمة المراجع

المواقع الإلكترونية

50-تعرف عن الجامعة، تم الإطلاع عليه في 2025/12/15 على الموقع التالي: http://www.univ-eltarf.dz

51-المرسوم التنفيذي رقم 12- 242 المؤرخ في 4 جوان 2012، المتضمن تأسيس جامعة الطارف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 35، 10 جوان 2012، على الموقع الرسمي للجريدة الرسمية: (https://www.joradp.dz/jo-arabe/2012/A2012035.pdf) (2025/12/21، 23:21)

52-منصة مقاول التابعة لوزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة الجزائرية، على الموقع التالي (https://moukawil.dz/beta/knowledgebase/crowdfunding)، (2025/11/17، 23:24).

53-وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، منصة Study in Algeria، صفحة التعريف بجامعة الطارف" جامعة الشاذلي بن جديد"، على الموقع التالي(https://studyinalgeria.mesrs.dz/pages/56) (2025/12/21، 12:35).

-54

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

LIVRES

55- Alaine Fayolle et Louis Jacques Fillion : **DEVENIR ENTREPRENEUR**, Pearson Education France, Paris, 2006.
56- Alain Fayolle, **ENTREPRENEURIAT APPRENDRE À ENTREPRENDRE**, Dunod, Paris, 2004.
57- Alain Fayolle , **INTRODUCTION Ā L'ENTREPRENEURIAT**, Dunod, Paris, 2005.
58- Geneviéve Lacono : **Gestion des ressources humaines**, Galino Editeur, 2002, Paris, 2002.
59- Guy le Bolerf : **Construire les compétences individuelles et collectives**, Editions, d'organisation, 2éme édition, Paris, 2001.
60- J. Rojot , **Théorie des organisation**, Edition Eska, Paris, 2003.
61- L.J. Fillion , **Management des PME**, Pearson Education, Canada, 2007.
62- Michel Coster **, Entrepreneuriat**, Pearson Education France, 2009.

THESES

63- Chaima BAHRI , **Entrepreneurial orientation (OE) and firm performance : the impact of innovation and organizational culture (OC) : Cases of Tunisian firms**, Thèse De Doctorat en sciences de gestion, specialite entrepreneuriat, Ecole supérieure de commerce de Tunis, Université de la Manouba, Tunisie, (2022/2021).

ARTICLES

64- Alaine Fayolle et Louis Jacques Fillion : **DEVENIR ENTREPRENEUR**, Pearson Education France, Paris, 2006.

65- Alain Fayolle, **ENTREPRENEURIAT APPRENDRE À ENTREPRENDRE**, Dunod, Paris, 2004.

66- Alain Fayolle, **INTRODUCTION Ā L'ENTREPRENEURIAT**, Dunod, Paris.

67- Geneviéve Lacono: **Gestion des ressources humaines**, Galino Editeur, 2002, Paris, 2002.

68- Guy le Bolerf : **Construire les compétences individuelles et collectives**, Editions, d'organisation, 2éme édition, Paris, 2001.

69- Michel Coster, **Entrepreneuriat**, Pearson Education France, 2009.

ثالثا: المراجع باللغة الإنجليزية

BOOKS

70- **Competency Framework for Academic Roles at National University of Ireland Galway**, A Guide to using Competencies at NUI Galway.

71- Karminder Ghuman and CA Sahil Makkar, **How to Raise Startup Funding in India, Mumbai**, Nation Press, 2022.

72- Sinem Derindere Köseoğlu, **A practical Guide for Startup Valuation an Analytic Approach**, Springer Nature Switzerland, 2023.

THESES

73- Hemen Kumar Baruah, **Problems of Women Entrepreneurs in a Tribal Area A Study of Udalguri District of B.T.A.D**, Assam, For the Degree of Doctor Of philosophy In Commerce, Gauhati University, India, 2010.

قائمة المراجع

ARTICLES

74- Abdelghani Benayoune, **Competency-Based Framework Development and implementation: Current and Future perspectives**, Information Management and Business Review, vol 16, N 3, 2024.

75- Aidin Salamzadeh and David, A Kirby , **New venture creation: how start-ups grow?** AD- minister, N 30, 2017.

76- Aija Vonoga, **Start- up_ an element for economic growth and innovativativeness**, Latagal National Economy Research, Vol 1, N 10, 2018.

77- Amaral et al, **Assesing the infleunce of entrepreneurial education on individual entrepreneurial orientation of university students**, Journal of Innovation and Entrepreneurchip, Vol 13, N 1, 2024**.**

78- Andjela Momirovic, **Startups: types, stages of development and characteristics of successful companies** Ekinomija- Teorija i Praksa, Vol 17, N 4, 2025.

79- Allouit Amira, Boutebina Maisem Anfel , **Success of startups in a highly competitive environment**, مجلة التحليل الاقتصادي و دراسات التنمية, Vol 01, N 01, 2022.

80- Badreddine Amina, **Startups in Algeria from the conceptual and regulatory framework to the supporting structures and programmes**, international journal of economic performance, vol 06, n 01, 2023.

81- Bahlouli Sara, **The Entrepreneurial Mindset Among Algerian University Students A Case Study of Bachelor of Business Admistration Students**, University of Setif 1-ALGERIA, Journal of Economic Growth and Entrepreneurship JEGE, vol 8, No 03.

82- BELADJINE Khalida, **Academic Start Ups: The Sorbonne University Start Ups as a Model**, Economic Sciences, Management and Commercial Sciences Review, vol 17, N 01, 2024.

83- Bernardo et al, **Success Factors of Startups in Reserch Literature within the entrepreneurial ecosystem**, Administrative Sciences, Vol 12, N3 , article N 10, 2022.

84−Barrietos-Baes et al, **Entrepreneurial competence perceived by university students: Quantitative and descriptive analysis**, Jornal of international studies, Vol 15, N 2, 2023.

85- Chang Heon Lee and Ananth Chiravuri , **dealing with initial success versus failure in crowdfunding market Serial crowdfunding, changing strategies, and funding performance**, Emerald Publishing, vol 29, No 5, 2019.

86- Dada et al, **Entrepreneurial attributes and venture creation among undergraduate students of selected universities in southivest**, administrative sciences, negeria Vol 13, 2023**.**

87- Gunartin et al, **THE ROLE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES: SUCCESSFUL KEY SMES A LITERATURE REVIEW,** Intern. Jornal of Profess, Miami, vol 8, N7, 2023.

88- Kaddoura.M. K and Bouali.N, **Digital literacy among parents and how it leads to the consumption of media by their children in UAE**, Algerian Communication Journal, Volume 26, N 01, 2024.

89- Sinisa Pekevski, **what is a startup**? Management studies, vol 2, N 2, 2025.

90- .Labib Arafeh(, **An entrepreneurial key competencies model**, Journal of Innovation and Entrepreneurship, vol 5, N 26, 2016.

91- Mackay et al, **Developing puplic health competency statements and framworks: a scoping review and thematic analysis of approaches**, BMC Public Health, Canada, 2023.

92- Rahmet Ramli, **Enhancing student entrpreneurship through business incubators**, Jornal Management & Economics Review, Vol 2, N 9,2025

93- Requal et al, **Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach, Emerald Publishing Limited**, Vol.63 No .5, 2021

94- Chang Heon Lee and Ananth Chiravuri, **dealing with initial success versus failure in crowdfunding market Serial crowdfunding, changing strategies, and funding performance**, Emerald Publishing, vol 29, No 5, 2019.

95- **Lambari Villa et al, Entrepreneurial competence in higher education an Assessment of the importence attributed to it by final-Year undergraduate students word, Vol 18, N 6, 2025**

96- Yaser Hasan Al-Mamary and Mohammad Alshallaqi, **impact of autonomy, innovativeness, risk- taking, proactiveness, and competitive aggressiveness on students' intention to start a new venture**, Jornal of Innovation & Knowledge, vol 7, 2022.

CONFERENCE

97- Eric Michaël Laviolette et Christophe loue, **les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel, 8eme CIFEPME, l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales**, 25/ 26 /27 Octobre, Suisse, 2006.

REPORTS

98- Gary Teves et al, **THE PHILIPPINES ECOSYSTEM FOR TECHNOLOGY STARTUPS**, Country Report No 7, Asian Development Bank, 2023.

Sylvia Vitello et al, **what is competence? A shared interpretation of competence to support teaching, learning and assessment, Research Report, Cambridge university press and assessment,** 2021.

99-Bacigalupo et al, **EntreComp : The Entrepreneurship competence Fram work**,2016.

100- European Commission, **Green paper: Entrepreneurship in europ**, COM (2003) 27 final, Brussel,2003.

101- GEM, **Global Report 25 years and growing**, 2023-2024.

102- OECD, **Entrepreneurship at Glance**, 2011.

103- OECD, **Entrepreneurship Ecosystem Diagnostics**, 2024.

104- Reynolds et al, **Global Entrepreneurship Monitor-GEM**, Executive Report Babson College and London Business School, 1999.

الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الإسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة
01	**عبيدات سارة**	أستاذة محاضرة " أ"	جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف
02	**سفيان بن قديدح**	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف
03	**طار عبد القدوس**	أستاذ محاضر " أ"	جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف
04	**بوسيف سيد أحمد**	أستاذ محاضر " أ"	جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف

الملحق رقم 02: إستمارة الإستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

استبيان حول :

دور الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في توجههم نحو إنشاء المؤسسات الناشئة
دراسة ميدانية في جامعة الطارف

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص مقاولاتية، بعنوان" **دور الكفاءات المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين في توجههم نحو المؤسسات الناشئة ـ دراسة ميدانية في جامعة الطارف** "، تم إعداد هذا الاستبيان لجمع البيانات الضرورية لتحقيق أهداف الدراسة.

نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة بكل دقة و موضوعية، مع التأكيد أن جميع المعلومات التي تقدمونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط و ستعامل بسرية تامة.

مساهمتكم القيمة ستسهم في إنجاح هذا العمل العلمي و إثراء نتائجه، نشكر لكم تعاونكم الكريم و نسأل لكم التوفيق و النجاح.

مع خالص التحيات والتقدير

من إعداد:

طالبة الدكتوراه: مريش إيمان

تحت إشراف الدكتورة: عبيدات سارة

تعليمات عامة:

- ضع علامة (X) في الخانة المناسبة التي تعبر عن رأيك.
- نرجو منكم الإجابة على جميع الأسئلة دون استثناء، حتى لا يتم إلغاء الاستمارة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس:

- ذكر ☐ - أنثى ☐

2-العمر:

- بين 20 ـ 25 سنة ☐
- بين 26 ـ 35 سنة ☐
- بين 35 ـ 44 سنة ☐
- 45 سنة فأكثر ☐

3 ـ المستوى التعليمي:

- ليسانس ☐
- ماستر ☐

3- الكلية:

- كلية العلوم والتكنولوجيا ☐
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ☐
- كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ☐
- كلية الحقوق و العلوم السياسية ☐
- كلية علوم الطبيعة و الحياة ☐
- كلية الآداب و اللغات ☐
- أخرى(جامعة التكوين المتواصل بالطارف)

المحور الثاني : الكفاءات المقاولاتية						
الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
كفاءات تصميم و نمذجة الفرص						
1	أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.					
2	أستطيع صياغة رؤية واضحة و رسالة محددة لمؤستتي الناشئة.					
3	لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.					
4	لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.					
5	لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.					
6	أستطيع تحديد مصادر التمويل و الموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.					
الكفاءات التسييرية						
7	لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.					
8	أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.					
9	لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.					
10	أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.					
11	أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.					
12	أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.					
13	أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.					
14	يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام و الأعمال.					
15	أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.					
كفاءات وظيفية						

16	أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.					
17	لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج و بيعه.					
18	يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما و كيفا.					
19	يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير و الطويل للإستثمار.					
20	لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.					
معرفة رقمية						
21	لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.					
22	أستطيع إنشاء بريد إلكتروني إحترافي لمؤسستي الناشئة.					
23	أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.					
24	لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.					
25	لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك وانستغرام.					
26	يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن ومسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.					
27	أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.					
المحور الثالث: التوجه نحو المؤسسات الناشئة		**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
28	أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد					

29	أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا و إبتكارا					
30	أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤستتي الناشئة بشكل إبتكاري					
31	لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح					
32	أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ					
33	أشعر أنني مستعد لإتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة					
34	لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة					
35	أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي					
36	لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة					
37	أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي					
38	أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة					
39	أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق					

ملحق3: مخرجات SPSS: اختبار الاتساق الداخلي لفقرات محور كفاءات تصميم ونمذجة الفرص والمحور ككل

Corrélations

		كفاءاتتصمي م_نمذجةالف رص	أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.	أستطيع صياغة رؤية واضحة و رسالة محددة لمؤستتي الناشئة.	لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.	لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.	لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.	أستطيع تحديد مصادر التمويل و الموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.
كفاءاتتصميم_نمذجةالف رص	Corrélation de Pearson	1	.599**	.568**	.644**	.432**	.667**	.608**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.	Corrélation de Pearson	.599**	1	.352**	.312**	.260**	.161	.067
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.001	.004	.079	.469
	N	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع صياغة رؤية واضحة و رسالة محددة لمؤستتي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.568**	.352**	1	.352**	.158	.161	.159
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.084	.080	.083
	N	120	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.644**	.312**	.352**	1	.249**	.220*	.144
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.000		.006	.016	.118
	N	120	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.432**	.260**	.158	.249**	1	.085	-.008
	Sig. (bilatérale)	.000	.004	.084	.006		.355	.930
	N	120	120	120	120	120	120	120
لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.667**	.161	.161	.220*	.085	1	.586**
	Sig. (bilatérale)	.000	.079	.080	.016	.355		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع تحديد مصادر التمويل و الموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.608**	.067	.159	.144	-.008	.586**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.469	.083	.118	.930	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

اختبار الاتساق الداخلي لفقرات محور الكفاءات التسييرية والمحور ككل

Corrélations

		الكفاءات_التسييرية	لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.	أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.	لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.	أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.	أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.	أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.	أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.	يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام و الأعمال.	أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.
الكفاءات_التسييرية	Corrélation de Pearson	1	.219**	.490**	.570**	.642**	.541**	.636**	.433**	.591**	.633**
	Sig. (bilatérale)		.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.	Corrélation de Pearson	.219*	1	-.058	-.060	-.127	.026	-.034	-.141	-.041	.009
	Sig. (bilatérale)	.016		.530	.514	.165	.774	.709	.126	.655	.922
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.	Corrélation de Pearson	.490**	-.058	1	.509**	.302**	.266**	.181*	-.076	.090	.108
	Sig. (bilatérale)	.000	.530		.000	.001	.003	.048	.408	.331	.239
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.	Corrélation de Pearson	.570**	-.060	.509**	1	.414**	.370**	.127	.141	.100	.209*
	Sig. (bilatérale)	.000	.514	.000		.000	.000	.167	.123	.276	.022
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.	Corrélation de Pearson	.642**	-.127	.302**	.414**	1	.407**	.358**	.079	.373**	.381**
	Sig. (bilatérale)	.000	.165	.001	.000		.000	.000	.392	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
	Corrélation de Pearson	.541**	.026	.266**	.370**	.407**	1	.281**	.206*	.038	.166

قائمة الملاحق

أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.	Sig. (bilatérale)	.000	.774	.003	.000	.000		.002	.024	.681	.069
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.	Corrélation de Pearson	.636**	-.034	.181*	.127	.358**	.281**	1	.230*	.500**	.366**
	Sig. (bilatérale)	.000	.709	.048	.167	.000	.002		.012	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.	Corrélation de Pearson	.433**	-.141	-.076	.141	.079	.206*	.230*	1	.405**	.459**
	Sig. (bilatérale)	.000	.126	.408	.123	.392	.024	.012		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام و الأعمال.	Corrélation de Pearson	.591**	-.041	.090	.100	.373**	.038	.500**	.405**	1	.391**
	Sig. (bilatérale)	.000	.655	.331	.276	.000	.681	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.	Corrélation de Pearson	.633**	.009	.108	.209*	.381**	.166	.366**	.459**	.391**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.922	.239	.022	.000	.069	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

اختبار الاتساق الداخلي لفقرات محور الكفاءات الوظيفية والمحور ككل

Corrélations

		الكفاءات_الوظيفية	أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.	لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج و بيعه.	يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما و كيفا.	يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير و الطويل للإستثمار.	لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.
الكفاءات_الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	.377**	.573**	.521**	.627**	.679**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120
أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.	Corrélation de Pearson	.377**	1	.212*	.227*	.000	-.028
	Sig. (bilatérale)	.000		.020	.013	1.000	.761
	N	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج و بيعه.	Corrélation de Pearson	.573**	.212*	1	.377**	.111	.154
	Sig. (bilatérale)	.000	.020		.000	.229	.093
	N	120	120	120	120	120	120
يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما و كيفا.	Corrélation de Pearson	.521**	.227*	.377**	1	-.015	.086
	Sig. (bilatérale)	.000	.013	.000		.871	.349
	N	120	120	120	120	120	120
يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير و الطويل للإستثمار.	Corrélation de Pearson	.627**	.000	.111	-.015	1	.385**
	Sig. (bilatérale)	.000	1.000	.229	.871		.000
	N	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.	Corrélation de Pearson	.679**	-.028	.154	.086	.385**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.761	.093	.349	.000	
	N	120	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

اختبار الاتساق الداخلي لفقرات محور المعرفة الرقمية والمحور ككل

Corrélations

		المعرفة_الرقمية	لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.	أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة.	أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.	لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.	لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك و انستغرام.	يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن و مسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.	أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.
المعرفة_الرقمية	Corrélation de Pearson	1	.571**	.775**	.635**	.784**	.830**	.772**	.746**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.	Corrélation de Pearson	.571**	1	.626**	.393**	.313**	.271**	.159	.193*
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.001	.003	.082	.035
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة.	Corrélation de Pearson	.775**	.626**	1	.448**	.532**	.467**	.417**	.469**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.	Corrélation de Pearson	.635**	.393**	.448**	1	.463**	.472**	.316**	.290**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.	Corrélation de Pearson	.784**	.313**	.532**	.463**	1	.562**	.575**	.550**
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك و انستغرام.	Corrélation de Pearson	.830**	.271**	.467**	.472**	.562**	1	.787**	.649**
	Sig. (bilatérale)	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن و	Corrélation de Pearson	.772**	.159	.417**	.316**	.575**	.787**	1	.636**
	Sig. (bilatérale)	.000	.082	.000	.000	.000	.000		.000

قائمة الملاحق

مسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.	N	120	120	120	120	120	120	120	120
أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.	Corrélation de Pearson	.746**	.193*	.469**	.290**	.550**	.649**	.636**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.035	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

اختبار الاتساق الداخلي لفقرات متغير التوجه نحو إنشاء مؤسسة ناشئة والمتغير ككل.

Corrélations

		متغير التوجه	أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق	أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة	أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي	لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة	أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي	لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة	أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة	أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ	لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح	أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤسستي الناشئة بشكل ابتكاري	أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا و ابتكارا	أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد	متغير التوجه
متغير التوجه	Corrélation de Pearson	1	.402**	.266**	.408**	.285**	.512**	.407**	.445**	.535**	.466**	.485**	.434**	.333**	
	Sig. (bilatérale)		.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	
أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد	Corrélation de Pearson	.333**	-.049	-.026	-.045	.191*	-.008	.176	.148	.023	-.010	.138	.284**	1	
	Sig. (bilatérale)	.000	.595	.780	.626	.036	.931	.054	.107	.803	.913	.132	.002		
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	

أسعى لتطوير أفكاري باستمرار	Corrélation de Pearson	.434**	.284**	1	.428**	.224*	.084	.198*	-.011	.003	.157	.083	.184*	-.087
لتكون أكثر تميزا و ابتكارا	Sig. (bilatérale)	.000	.002		.000	.014	.361	.030	.904	.973	.087	.366	.045	.345
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أتابع التطورات لأستفيد منها	Corrélation de Pearson	.485**	.138	.428**	1	.327**	.325**	.226*	.022	.012	.117	.100	.221*	-.126
في تطوير مؤسستي الناشئة بشكل ابتكاري	Sig. (bilatérale)	.000	.132	.000		.000	.000	.013	.809	.899	.202	.278	.015	.169
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
لا أنتظر الظروف المثالية للبدء،	Corrélation de Pearson	.466**	-.010	.224*	.327**	1	.189*	.286**	.120	.115	.036	.030	.021	.109
بل أتحرك بما هو متاح	Sig. (bilatérale)	.000	.913	.014	.000		.038	.002	.192	.210	.696	.741	.820	.237
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير	Corrélation de Pearson	.535**	.023	.084	.325**	.189*	1	.213*	.097	.300**	-.053	.215*	.108	.099
فكرتي قبل التنفيذ	Sig. (bilatérale)	.000	.803	.361	.000	.038		.020	.290	.001	.566	.018	.241	.282
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية	Corrélation de Pearson	.445**	.148	.198*	.226*	.286**	.213*	1	-.057	.047	.029	.142	.179	.014
نحو إنشاء مؤسستي الناشئة	Sig. (bilatérale)	.000	.107	.030	.013	.002	.020		.535	.612	.755	.121	.050	.879
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
لا أخشى المخاطرة من	Corrélation de Pearson	.407**	.176	-.011	.022	.120	.097	-.057	1	.348**	.101	-.056	-.163	.163

قائمة الملاحق

أجل مؤسستي الناشئة	Sig. (bilatérale)	.000	.054	.904	.809	.192	.290	.535		.000	.270	.546	.075	.074
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي	Corrélation de Pearson	.512**	-.008	.003	.012	.115	.300**	.047	.348**	1	.118	.213*	-.106	.226*
	Sig. (bilatérale)	.000	.931	.973	.899	.210	.001	.612	.000		.199	.020	.247	.013
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة	Corrélation de Pearson	.285**	.191*	.157	.117	.036	-.053	.029	.101	.118	1	.016	-.093	-.067
	Sig. (bilatérale)	.002	.036	.087	.202	.696	.566	.755	.270	.199		.859	.310	.467
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي	Corrélation de Pearson	.408**	-.045	.083	.100	.030	.215*	.142	-.056	.213*	.016	1	.275**	.147
	Sig. (bilatérale)	.000	.626	.366	.278	.741	.018	.121	.546	.020	.859		.002	.109
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة	Corrélation de Pearson	.266**	-.026	.184*	.221*	.021	.108	.179	-.163	-.106	-.093	.275**	1	.008
	Sig. (bilatérale)	.003	.780	.045	.015	.820	.241	.050	.075	.247	.310	.002		.932
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120
أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق	Corrélation de Pearson	.402**	-.049	-.087	-.126	.109	.099	.014	.163	.226*	-.067	.147	.008	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.595	.345	.169	.237	.282	.879	.074	.013	.467	.109	.932	

النجاح في السوق	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.776	39

معامل ألفا كرونباخ لمتغير الكفاءات المقاولاتية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.732	27

معامل ألفا كرونباخ لمحور الكفاءات ونمذجة الفرص

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.622	6

معامل ألفا كرونباخ لمحور الكفاءات التسييرية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.639	9

معامل ألفا كرونباخ لمحور الكفاءات التوظيفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.735	5

معامل ألفا كرونباخ لمحور المعرفة الرقمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.856	7

معامل ألفا كرونباخ لمتغير التوجه نحو المؤسسات الناشئة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.652	12

قائمة الملاحق

ملحق الجداول البسيطة الخاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	33	27,5	27,5	27,5
	أنثى	87	72,5	72,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بين 20 و 25 سنة	83	69,2	69,2	69,2
	بين 26 و 35 سنة	22	18,3	18,3	87,5
	بين 36 و 44 سنة	9	7,5	7,5	95,0
	من 45 سنة فما أكثر	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	30	25,0	25,0	25,0
	ماستر	90	75,0	75,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

قائمة الملاحق

الكلية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	كلية العلوم والتكنولوجيا	55	45,8	45,8	45,8
	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	1	,8	,8	46,7
	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير	14	11,7	11,7	58,3
	كلية الحقوق و العلوم السياسية	7	5,8	5,8	64,2
	كلية علوم الطبيعة و الحياة	20	16,7	16,7	80,8
	كلية الآداب و اللغات	18	15,0	15,0	95,8
	جامعة التكوين المتواصل الطارف	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

إختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
متغير الكفاءات المقاولاتية	.059	120	.200*	.983	120	.134
متغير التوجه	.112	120	.136	.960	120	.100

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

قائمة الملاحق

ملحق جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T لتقييم المبحوثين لعبارة بعد "كفاءات تصميم و نمذجة الفرص" انطلاقا من الوسط الفرضي للمقياس الخماسي:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
كفاءات تصميم و نمذجة الفرص	0[a,b]	.	.	.
أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.	120	4,0917	,77780	,07100
أستطيع صياغة رؤية واضحة و رسالة محددة لمؤسستي الناشئة.	120	4,4000	,57101	,05213
لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.	120	3,9167	,79477	,07255
لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.	120	4,5583	,57680	,05265
لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.	120	3,8417	,78853	,07198
أستطيع تحديد مصادر التمويل و الموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.	120	3,7833	,87143	,07955

a. t ne peut pas être calculé, car la somme des pondérations d'observations est inférieure ou égale à 1.

b. t ne peut pas être calculé. Il n'y a pas d'observations valides pour cette analyse, car les pondérations d'observations ne sont pas toutes positives.

Test sur échantillon unique

	T	Df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Valeur de test = 3 Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
أستطيع تحليل البيئة الخارجية لإكتشاف الفرص المقاولاتية المتاحة.	15,375	119	,000	1,09167	,9511	1,2323
أستطيع صياغة رؤية واضحة و رسالة محددة لمؤسستي الناشئة.	26,858	119	,000	1,40000	1,2968	1,5032
لدي معرفة كافية بكيفية دراسة الجدوى الفنية لمؤسستي الناشئة.	12,635	119	,000	,91667	,7730	1,0603
لدي معرفة جيدة بكيفية إعداد نموذج أعمال لمؤسستي الناشئة.	29,595	119	,000	1,55833	1,4541	1,6626

لدي فكرة واضحة عن تكاليف مؤسستي الناشئة.	11,693	119	,000	,84167	,6991	,9842
أستطيع تحديد مصادر التمويل و الموارد اللازمة لمؤسستي الناشئة.	9,847	119	,000	,78333	,6258	,9409

قائمة الملاحق

ملحق جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T لتقييم المبحوثين لعبارة بعد "الكفاءات التسييرية" انطلاقا من الوسط الفرضي للمقياس خماسي:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الكفاءات التسييرية	0[a,b]	.	.	.
لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.	120	3,4583	1,01993	,09311
أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.	120	4,4417	,75366	,06880
لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.	120	4,2917	,69083	,06306
أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.	120	4,3167	,67343	,06148
أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.	120	4,2583	,55754	,05090
أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.	120	4,1333	,79846	,07289
أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.	120	4,0583	,59826	,05461
يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام و الأعمال.	120	4,0083	,69204	,06317
أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.	120	3,9500	,68415	,06245

a. t ne peut pas être calculé, car la somme des pondérations d'observations est inférieure ou égale à 1.

b. t ne peut pas être calculé. Il n'y a pas d'observations valides pour cette analyse, car les pondérations d'observations ne sont pas toutes positives.

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	T	Df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
لدي القدرة على إدارة الموارد المالية المتاحة بكل كفاءة.	4,923	119	,000	,45833	,2740	,6427
أستطيع أن أتواصل بفعالية مع الآخرين.	20,955	119	,000	1,44167	1,3054	1,5779
لدي القدرة على تكوين فريق عمل تسوده علاقات تعاونية.	20,482	119	,000	1,29167	1,1668	1,4165
أستطيع تحفيز فريق العمل لتحقيق الأهداف المرغوبة.	21,418	119	,000	1,31667	1,1949	1,4384

أستطيع التفاوض مع الشركاء لدعم مؤسستي الناشئة.	24,723	119	,000	1,25833	1,1576	1,3591
أحرص على إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار.	15,549	119	,000	1,13333	,9890	1,2777
أستطيع تحديد أسباب مشكلات العمل.	19,379	119	,000	1,05833	,9502	1,1665
يمكنني متابعة و تقييم التنفيذ الجيد للمهام و الأعمال.	15,961	119	,000	1,00833	,8832	1,1334
أستطيع اقتراح حلول عملية للمشكلات المعقدة.	15,211	119	,000	,95000	,8263	1,0737

ملحق جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T لتقييم المبحوثين لعبارة بعد "كفاءات وظيفية" انطلاقا من الوسط الفرضي للمقياس الخماسي (3):

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
كفاءات وظيفية	0[a,b]	.	.	.
أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.	120	4,3333	,58458	,05336
لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج و بيعه.	120	3,9667	,63422	,05790
يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما و كيفا.	120	4,0083	,73902	,06746
يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير و الطويل للإستثمار.	120	3,2750	,96982	,08853
لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.	120	3,2250	1,02459	,09353

a. t ne peut pas être calculé, car la somme des pondérations d'observations est inférieure ou égale à 1.

b. t ne peut pas être calculé. Il n'y a pas d'observations valides pour cette analyse, car les pondérations d'observations ne sont pas toutes positives.

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
	T	Df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Inférieur	Supérieur
أعرف كيف أقيم السوق و أحدد العملاء المستهدفين.	24,985	119	,000	1,33333	1,2277	1,4390
لدي معرفة بسياسات الترويج للمنتج و بيعه.	16,696	119	,000	,96667	,8520	1,0813
يمكنني تقدير إحتياجاتي من الموارد البشرية كما و كيفا.	14,946	119	,000	1,00833	,8748	1,1419

يمكنني تقدير إحتياجاتي المالية على المدى القصير و الطويل للإستثمار.	3,106	119	,002	,27500	,0997	,4503
لدي معرفة حول القوانين المعمول بها مثل عقود العمل، سلم الأجور، النظام الضريبي.	2,406	119	,018	,22500	,0398	,4102

ملحق جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T لتقييم المبحوثين لعبارة بعد " معرفة رقمية " انطلاقا من الوسط الفرضي للمقياس الخماسي (3):

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
معرفة رقمية	0[a,b]	.	.	.
لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.	120	4,2750	,70963	,06478
أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة.	120	4,2750	,75551	,06897
أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.	120	4,4917	,56503	,05158
لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.	120	4,2500	,74755	,06824
لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك و انستغرام.	120	4,4250	,78497	,07166
يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن و مسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.	120	4,3917	,74806	,06829
أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.	120	4,5667	,69492	,06344

a. t ne peut pas être calculé, car la somme des pondérations d'observations est inférieure ou égale à 1.

b. t ne peut pas être calculé. Il n'y a pas d'observations valides pour cette analyse, car les pondérations d'observations ne sont pas toutes positives.

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	Df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
لدي معرفة بأساسيات إنشاء موقع ويب لمؤسستي الناشئة باستخدام المنصات المختلفة.	19,682	119	,000	1,27500	1,1467	1,4033
أستطيع إنشاء بريد إلكتروني احترافي لمؤسستي الناشئة.	18,487	119	,000	1,27500	1,1384	1,4116
أستطيع البحث عن المعلومات المهمة حول مؤسستي الناشئة عبر الأنترنت.	28,920	119	,000	1,49167	1,3895	1,5938
لدي معرفة بأساسيات التسويق الرقمي عبر وسائل التواصل الإجتماعي.	18,317	119	,000	1,25000	1,1149	1,3851
لدي القدرة على إنشاء حملات إعلانية على الفيسبوك و انستغرام.	19,886	119	,000	1,42500	1,2831	1,5669
يمكنني التواصل والتفاعل بشكل آمن و مسؤول مع وسائل التواصل الإجتماعي.	20,379	119	,000	1,39167	1,2564	1,5269
أحرص على تطوير كفاءات جديدة من خلال دورات تدريبية عبر الأنترنت.	24,696	119	,000	1,56667	1,4411	1,6923

_ ملحق جداول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T لتقييم المبحوثين لعبارة " المحور الثالث: التوجه نحو إنشاء المؤسسات الناشئة" انطلاقا من الوسط الفرضي للمقياس الخماسي:

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
المحور الثالث: التوجه نحو إنشاء المؤسسات الناشئة	0[a,b]	.	.	.
أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد	120	4,5500	,54772	,05000
أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا و ابتكارا	120	4,5417	,50035	,04568
أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤسستي الناشئة بشكل ابتكاري	120	4,3250	,50481	,04608
لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح	120	4,4750	,53393	,04874
أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ	120	4,3333	,66526	,06073
أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة	120	4,1917	,55452	,05062
لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة	120	4,5917	,69204	,06317
أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي	120	4,4750	,67317	,06145
لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة	120	4,2583	,55754	,05090
أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي	120	4,1750	,52919	,04831
أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة	120	4,3917	,50702	,04628
أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق	120	4,2250	,89313	,08153

a. t ne peut pas être calculé, car la somme des pondérations d'observations est inférieure ou égale à 1.

b. t ne peut pas être calculé. Il n'y a pas d'observations valides pour cette analyse, car les pondérations d'observations ne sont pas toutes positives.

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	T	df	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 % Inférieur	Supérieur
أعتقد أن فكرة مؤسستي الناشئة تحتوي على جانب مبتكر وفريد	31,000	119	,000	1,55000	1,4510	1,6490
أسعى لتطوير أفكاري باستمرار لتكون أكثر تميزا و ابتكارا	33,753	119	,000	1,54167	1,4512	1,6321
أتابع التطورات لأستفيد منها في تطوير مؤسستي الناشئة بشكل ابتكاري	28,753	119	,000	1,32500	1,2338	1,4162
لا أنتظر الظروف المثالية للبدء، بل أتحرك بما هو متاح	30,262	119	,000	1,47500	1,3785	1,5715
أبادر بالتواصل مع خبراء لتطوير فكرتي قبل التنفيذ	21,955	119	,000	1,33333	1,2131	1,4536
أشعر أنني مستعد لاتخاذ خطوات فعلية نحو إنشاء مؤسستي الناشئة	23,541	119	,000	1,19167	1,0914	1,2919
لا أخشى المخاطرة من أجل مؤسستي الناشئة	25,195	119	,000	1,59167	1,4666	1,7168
أقبل فكرة الفشل كجزء من النجاح المقاولاتي	24,003	119	,000	1,47500	1,3533	1,5967
لدي الإستعداد لتحمل التحديات والمسؤولية في تجربة مؤسستي الناشئة	24,723	119	,000	1,25833	1,1576	1,3591
أستعد لمواجهة المنافسين بقوة لأثبت مشروعي	24,323	119	,000	1,17500	1,0793	1,2707
أتابع ما يقدمه الآخرون لأكون دائما في المقدمة	30,068	119	,000	1,39167	1,3000	1,4833
أعتبر أن العدائية في المنافسة ضرورية لتحقيق النجاح في السوق	15,025	119	,000	1,22500	1,0636	1,3864

إختبار الفرضية الفرعية الأولى

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.194[a]	.038	.030	.24546	.038	4.623	1	118	.000

a. Prédicteurs : (Constante), محور كفاءات تصميم ونمذجة الفرص

b. Variable dépendante : متغير التوجه

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.279	1	.279	4.623	.000[b]
	de Student	7.109	118	.060		
	Total	7.388	119			

a. Variable dépendante : متغير التوجه

b. Prédicteurs : (Constante), محور كفاءات تصميم ونمذجة الفرص

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95.0% pour B		Statistiques de colinéarité	
		B	Erreur standard	Bêta			Borne inférieure	Borne supérieure	Tolérance	VIF
1	(Constante)	3.921	.213		18.376	.000	3.499	4.344		
	محور كفاءات تصميم ونمذجة الفرص	.111	.052	.194	2.150	.000	.009	.214	1.000	1.000

a. Variable dépendante : متغير التوجه

إختبار الفرضية الفرعية الثانية

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques: Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.354[a]	.125	.118	.23402	.125	16.903	1	118	.000

a. Prédicteurs : (Constante), محور الكفاءات التسييرية

b. Variable dépendante : متغير التوجه

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.926	1	.926	16.903	.000[b]
	de Student	6.462	118	.055		
	Total	7.388	119			

a. Variable dépendante : متغير التوجه

b. Prédicteurs : (Constante), محور الكفاءات التسييرية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés: B	Coefficients non standardisés: Erreur standard	Coefficients standardisés: Bêta	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95.0% pour B: Borne inférieure	Intervalle de confiance à 95.0% pour B: Borne supérieure	Statistiques de colinéarité: Tolérance	Statistiques de colinéarité: VIF
1	(Constante)	3.400	.239		14.236	.000	2.927	3.873		
	محور الكفاءات التسييرية	.238	.058	.354	4.111	.000	.124	.353	1.000	1.000

a. Variable dépendante : متغير التوجه

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques: Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.220[a]	.049	.041	.24406	.049	6.028	1	118	.016

a. Prédicteurs : (Constante), محور الكفاءات الوظيفية

b. Variable dépendante : متغير التوجه

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.359	1	.359	6.028	.016[b]
	de Student	7.029	118	.060		
	Total	7.388	119			

a. Variable dépendante : متغير التوجه

b. Prédicteurs : (Constante), محور الكفاءات الوظيفية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés: B	Coefficients non standardisés: Erreur standard	Coefficients standardisés: Bêta	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95.0% pour B: Borne inférieure	Intervalle de confiance à 95.0% pour B: Borne supérieure	Statistiques de colinéarité: Tolérance	Statistiques de colinéarité: VIF
1	(Constante)	3.923	.187		21.036	.000	3.554	4.292		
	محور الكفاءات الوظيفية	.121	.049	.220	2.455	.016	.023	.218	1.000	1.000

a. Variable dépendante : متغير التوجه

إختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Récapitulatif des modèles[b]

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques: Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	.307[a]	.094	.086	.23817	.094	12.243	1	118	.001

a. Prédicteurs : (Constante), محور المعرفة الرقمية

b. Variable dépendante : متغير التوجه

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.694	1	.694	12.243	.001[b]
	de Student	6.693	118	.057		
	Total	7.388	119			

a. Variable dépendante : متغير التوجه

b. Prédicteurs : (Constante), محور المعرفة الرقمية

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés: B	Erreur standard	Coefficients standardisés: Bêta	t	Sig.	Intervalle de confiance à 95.0% pour B: Borne inférieure	Borne supérieure	Statistiques de colinéarité: Tolérance	VIF
1	(Constante)	3.742	.183		20.431	.000	3.379	4.104		
	محور المعرفة الرقمية	.145	.041	.307	3.499	.001	.063	.227	1.000	1.000

a. Variable dépendante : متغير التوجه

قائمة الملاحق

إختبار الفرضية الرئيسية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,472[a]	,222	,195	,22349

a. Prédicteurs : (Constante), x4, x1, x3, x2

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,644	4	,411	8,227	,000[b]
	Résidus	5,744	115	,050		
	Total	7,388	119			

a. Variable dépendante : y

b. Prédicteurs : (Constante), x4, x1, x3, x2

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	2,580	,324		7,967	,000
	x1	,062	,048	,108	1,280	,203
	x2	,182	,058	,270	3,157	,002
	x3	,078	,046	,143	1,702	,092
	x4	,115	,040	,243	2,907	,004

a. Variable dépendante : y