



تحليل أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى الطلبة في جامعة وهران 2

Analysis of the Impact of Entrepreneurial Education on Strengthen Psychological Empowerment of Students in University of Oran 2

شنوف صادق

بورزق أسامة*

مخبر LARAFIT

مخبر LARAFIT

جامعة محمد بن أحمد وهران 2

جامعة محمد بن أحمد وهران 2

الجزائر

الجزائر

chennouf.sadok@univ-oran2.dz

bourezque.oussama@univ-oran2.dz

تاريخ النشر: 2021/12/16

تاريخ القبول: 2021/05/10

تاريخ الإرسال: 2020/12/01

ملخص:

سنحاول من خلال هذه الدراسة بيان أثر التعليم المقاولاتي بأبعاده (المهارات الفنية والإدارية والشخصية) في تعزيز التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، من خلال التطرق إلى أهم الجوانب النظرية المتصلة بالموضوع، إلى جانب دراسة ميدانية لعينة الدراسة والمتكونة من 73 طالب، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وباستخدام برنامج SPSS. وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: "وجود أثر للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2". وخلصت التوصيات إلى ضرورة ترقية البرامج التعليمية لتتماشى مع المقاولاتية من خلال إدراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الكلية، بالإضافة إلى تكوين الأساتذة والمأطرين في مجال التعليم المقاولاتي والتمكين النفسي.

الكلمات المفتاحية: تعليم مقاولاتي، مهارات فنية، مهارات إدارية، مهارات شخصية، تمكين نفسي، جامعة وهران 2.

Abstract :

Through this study, we will try to show the effect of entrepreneurial education through its dimensions (technical, administrative and personal skills) on Strengthen psychological empowerment among Master students specialize in Entrepreneurial at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Oran2, by examining the most important theoretical aspects related to the Subject, In addition to a field study of the study sample, which consists of 73 students, by using the descriptive approach and the analytical approach, and by using the SPSS program. We reached a set of results, the most important of which are: "There is a statistically significant effect of entrepreneurial education on psychological empowerment among Master students specialize in Entrepreneurial at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Oran 2 at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$).". The recommendations concluded The necessity of upgrading educational programs to align with entrepreneurship, through including enterprise standards in all specializations at the college level, In addition to Training teachers and supervisors in the field of Entrepreneurial education education and psychological empowerment.

Key Words: Entrepreneurial education, Technical skills, Administrative skills, Personal skills psychological empowerment, University of Oran2.

JEL Classification: L26 ; M54.

*مرسل المقال: بورزق أسامة (bourezque.oussama@univ-oran2.dz)



المقدمة

إن القضايا المتعلقة بالنشاط الاقتصادي كثيرة جداً، تُجمع في مجملها على أهمية الاستثمار كأداة فعالة لتطوير الأداء الاقتصادي، ويبرز من بين هذه القضايا التي تساهم في تعزيز ونجاح الاستثمارات الصغيرة المتوسطة موضوع المقاولاتية كخيار استراتيجي يحقق التنمية والانتعاش والتنوع الاقتصادي للدول. وفي المقابل تتعدد التحديات الاقتصادية التي تواجه الدول، وخاصة الجزائر التي تعيش حالة من التحولات في جميع المجالات خاصة في المجال الاقتصادي نتيجة التغيرات السياسية والأزمات الاقتصادية المتتالية التي أثرت في النسيج الاقتصادي، وزعزعت الاستقرار الاجتماعي خاصة في الآونة الأخيرة، مما يفرض على الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة الحساسة ضرورة الاهتمام وتبني الفكر المقاولاتي كمدخل لتنويع الدخل الوطني وخلق مصادر تمويل جديدة، من خلال العمل على إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ويعتبر تطور النشاط المقاولاتي السمة الأبرز للاقتصاديات المتقدمة، والأداة الأهم لدفع العجلة الاقتصادية للدول النامية، وذلك من خلال دوره في توفير مناصب الشغل، وتشجيع الإبداع والتطوير، بالإضافة إلى تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات، وتحقيق التوازن الاقتصادي.

وتتجه الجزائر مؤخراً نحو تشجيع المقاولاتية، من خلال توفير بنية تحتية أفضل للمشاريع الجديدة، وإيجاد الطرق والوسائل المثلى التي تساهم في تذليل المصاعب التي تواجهها، وذلك من خلال نشر الفكر المقاولاتي والاستثمار في بنيتها الأساسية وهي الموارد البشرية، وذلك بالاعتماد على التعليم المقاولاتي ودعم برامج تكوينية لتزويد أصحاب المشاريع المقاولاتية بالمعارف والمهارات اللازمة لتمكينهم وإزالة الحواجز النفسية وتعزيز إدراكهم للروح المقاولاتية، ودعم دور الجامعة في ذلك، فالمشاريع الناضجة تبدأ من إدراك وفكرة محورها المورد البشري.

ومن جهة أخرى تتعدد القضايا التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية وتعزيز دورهم ومكانتهم في المجتمعات، حيث يعتبر الاهتمام بمفهوم التمكين النفسي أمراً حيوياً من أجل مواجهة التحديات ومواكبة التطورات في جميع المجالات خاصة المجالين الاقتصادي والاجتماعي، خصوصاً في ظل الاتجاه نحو تبني وتطبيق المفاهيم الحديثة كالمقاولاتية والتعليم المقاولاتي، ومن بين الدراسات التي اهتمت بالتمكين النفسي، دراسة (Spreitzer) التي ركزت على تعزيز الشعور بالكفاءة والاستقلالية والمعنى والتأثير لدى الأفراد، عبر منحهم حرية أكبر وإشباع حاجاتهم، مما ينعكس على مهاراتهم ودافعيتهم ورغبتهم في تحقيق التفوق والنجاح، كما أن الفرد الذي يتمتع بالتمكين النفسي يكون قادراً على اتخاذ القرارات المناسبة.

ومن هنا فإن هذه الدراسة تهدف إلى استجلاء تأثير التعليم المقاولاتي في التمكين النفسي لدى الطلبة الجامعيين سعياً لخلق بيئة إبداعية تتواءم مع متطلبات العصر، وقادرة على تحقيق الأهداف وتلبية الطموحات.

إشكالية البحث: على ضوء ما سبق تجسدت مشكلة بحثنا في السؤال الجوهرى التالي:

إلى أي مدى يؤثر التعليم المقاولاتي على التمكين النفسي، وما هو واقع ذلك لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2؟

وينتق من السؤال الجوهرى عدة أسئلة فرعية:

- هل يوجد تأثير لبعء المهارات الفنية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2؟
- هل يوجد تأثير لبعء المهارات الإدارية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2؟
- هل يوجد تأثير لبعء المهارات الشخصية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2؟

فرضيات البحث: بناءً على مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:

"يوجد تأثير للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2"

وتنتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد تأثير لبعء المهارات الفنية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- يوجد تأثير لبعء المهارات الإدارية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- يوجد تأثير لبعء المهارات الشخصية على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في البحث: بناءً على طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها لدراسة تأثير للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسى لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2، تم في:

- الجانب النظري: استخدام المنهجين الوصفي والتحليلي، ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ووصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها، ولا يكفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل يتعداه إلى المنهج التحليلي من خلال التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات؛
- الجانب التطبيقي: استخدام دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران2 بغرض التعرف على مدى تطبيق هذه المفاهيم في الواقع. وذلك من خلال الاستعانة ببرنامج (SPSS 19.0) في عملية التفرغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز التمكين النفسي لدى الطلبة في جامعة وهران 2.

- الحدود البشرية: عينة من طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2.

- الحدود الزمانية: فيفري 2020.

- الحدود المكانية: تتمثل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2.

الدراسات السابقة:

- دراسة قايدى أمينة، بن ثابت بوزيان، (2017): "التمكين المقاولاتي وأثره على توجه الطلبة نحو مجال المقاولات والعمل الخاص، دراسة باستخدام طريقة SEM-PLS".

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير المتغيرات المضافة لنموذج السلوك المخطط على نية ريادة الأعمال للطلاب في السنة الثانية ماجستير، تخصص ريادة الأعمال. وكانت المتغيرات المضافة: المخاطر المتصورة، وتمكين ريادة الأعمال. وتظهر الدراسة أن تمكين ريادة الأعمال يعد عاملاً هاماً في شرح نية ريادة الأعمال، فالتمكين في هذه الدراسة هو ثقة الفرد في قدرته على القيام بمهام ريادة الأعمال المختلفة، والقدرة على التحكم في عملية ريادة الأعمال. كما يظهر في هذه الدراسة، أن التمكين هو نتيجة التدريب على تنظيم المشاريع، وسيتم إلقاء الضوء على الطلاب وهذا ما يؤثر على نوايا ريادة الأعمال. ومع ذلك، كانت النتائج عكس ذلك. لا يكون للتمكين التجاري أي تأثير كبير على نية المبادرة، ونفس الحالة للمتغيرات الأخرى، باستثناء المواقف.

- الجودي محمد علي، (2015): "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة".

هدفت الدراسة إلى تبيان أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية لطلبة الجامعات، مسلطين الضوء في ذلك على أهم المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والنظريات المفسرة لها، ومن ذلك واقعها ودورها في الجزائر بالنظر للمعطيات والإحصائيات المستقاة من الاقتصاد الجزائري، وتبيان ما يمكن أن تحتويه برامج التعليم المقاولاتي، والتي يمكن أن ترفع من روح المقاولاتية لدى الطلبة عارضين بذلك لمختلف المساهمات والأبحاث التي تهتم بذلك، ومبينين للاستراتيجيات التدريسية في التعليم المقاولاتي، مع ذكر لواقع التعليم المقاولاتي في بعض الدول العربية، وجاءت الدراسة الميدانية لعينة من الطلبة تخصص ماستر مقاولاتية وتسيير مؤسسة بجامعة الجلفة، معتمدين في ذلك على برنامج SPSS.

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



برنامج التعليم المقاولاتي، وهو ما خلصت إليه التوصيات وكان من أهمها ضرورة إدراج مقاييس المقاولاتية في جميع التخصصات على مستوى الجامعة، كما اقترحت برنامجا لماستر مقاولاتية على ضوء الدراسة الميدانية.

- Mohammad Bagher Gorji & Mojtaba Ranjbar, (2013): "Relationship Between Psychological Empowerment of Employees and Organizational Citizenship Behavior".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التمكين النفسي للعاملين وسلوك المواطنة التنظيمية، وتمثل مجتمع الدراسة في شركة المياه ومياه الصرف الصحي في إيران من خلال عينة عشوائية بسيطة شملت 211 عامل، وذلك عن طريق توزيع استبيانين، الأول يتعلق بالتمكين النفسي بالاعتماد على نموذج Spreitzer لسنة 1995، والثاني يتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية بالاعتماد على نموذج Organ لسنة 1993. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة مباشرة ومعنوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والتمكين النفسي للعاملين، مما يحسن في جودة الخدمات لديهم، وأن العاملين الذين يساعدون الآخرين إضافة إلى المسؤوليات المنوطة بهم، وكذا الامتثال للسياسات المتبعة من قبل المنظمة من شأنهم تحسين وإثراء المحيط العام للمنظمة، وبناءً على ذلك يكون لديهم الأثر الإيجابي على المنظمة وعلى العاملين، كما أوصت الدراسة بأنه يتوجب على المديرين إعطاء أهمية خاصة لمفهوم التمكين وكذا سلوك المواطنة التنظيمية على أنهما استثمار مفيد، وعلى المديرين تشجيع العاملين على اتخاذ موقف إيجابي تجاه المنظمة والتعاون أكثر في قبول المسؤوليات.

- نتائج الدراسات السابقة: من خلال الدراسات السابقة يمكن أن نتوصل إلى النتائج التالية:

- وجود دراسات ربطت بين متغيري الدراسة مثل التمكين المقاولاتي، مما يدل على الارتباط الشديد بينهما؛
 - توصلت معظم الدراسات بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم المقاولاتي وعدة سلوكيات، كالتطوير والسلوك الإبداعي، كما توصلت أيضاً إلى أن للتمكين النفسي آثاراً إيجابية على الأداء؛
 - توصلت معظم الدراسات التي تتعلق بالتعليم المقاولاتي إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدراك العاملين بالتعليم المقاولاتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، العمر، التجربة المقاولاتية...؛
 - تعدد العوامل المؤثرة في ظهور أو اختفاء التمكين ومن أبرزها المناخ والثقافة السائدة، إدراك الدعم، القيادة.
- ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة: من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح لنا أن دراستنا التي تتعلق بدراسة تأثير التعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران²، تختلف بدراسة التعليم المقاولاتي بأبعاده المهارات الفنية والإدارية والشخصية، والتي اتفقت عليها معظم الدراسات السابقة، وتأثيره على التمكين من الجانب النفسي أي التمكين كنتيجة، من خلال أبعاده المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير، والتي جاءت مختلفة عن أبعاد بعض هذه الدراسات كتفويض السلطة، الاتصال الفعال، التدريب، فرق العمل والثقافة الداعمة. والتي ركزت على التمكين الإداري أي كعملية. وإسقاط الموضوع على عينة من طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بالجامعة محل الدراسة، قصد معرفة مستوى التعليم المقاولاتي لديهم، ومدى إدراكهم للتمكين، ثم الوصول إلى نتائج يعتمد عليها مستقبلاً لتحسين الجامعة.



I. الإطار النظري:

1. مفهوم التعليم المقاولاتي:

قبل التطرق لمفهوم التعليم المقاولاتي، لابد من الإشارة إلى تعريف المقاولاتية، فبالرغم من كثرة الدراسات التي مهدت لظهور هذا المفهوم إلا أنه لم يصبح عنصراً حيوياً في التطور الإقتصادي إلا من خلال جهود Schumpeter الذي يرى أن المقاولاتية هي إبداع توليفات جديدة تأخذ الاشكال التالية: انتاج سلع او خدمات جديدة، إدخال طرق انتاج جديدة، فتح اسواق جديدة، وإيجاد مصادر تدويل بديلة، ووصف طريقة تنظيمية جديدة (Schumpeter, 1967, p. 186). بينما يرى Hisrich et Peters بأنها السيرة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية)، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي (Hisrich & Peters, 1989, p. 07). وعرفها Howard.S بأنها عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعيتها وتجسيدها (Fayolle, 2003, p. 17).

أما فيما يتعلق بالتعليم المقاولاتي، فيعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العالم وعلى مستوى الجامعات الى عام 1947 عندما قدم Mayle MACE أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفارد، وبالتحديد في كلية هارفارد لإدارة اعمال، وحاز على اعجاب الكثير من الطلبة، وفيما يلي سنتطرق الى أهم تعاريف التعليم المقاولاتي، والتي تناولت المفهوم كعملية تهدف إلى تطوير الفرد على الصعيد الفني والإداري والشخصي. حيث يرى Alain Fayolle بأن التعليم المقاولاتي هو كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع (مبارك، 2011، صفحة 72). بينما أشار هاينز بأن التعليم المقاولاتي هو العملية التي تهدف الى تمكين الفرد ليطور معرفته ومهاراته وقيمه، وإدراك أن تلك العملية لا تتعلق بنشاط معرفي معين، ولكنها تمكن الفرد من اكتساب مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي، عبر التعرض لمجموعة من المشكلات، وتعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها (الجودي، 2015، صفحة 144). كما عرفها أيضاً Holcomb and others بأنها العملية التي يكتسب بها الفرد ويستوعب وينظم المعارف التي تم تكوينها حديثاً مع الهياكل الموجودة مسبقاً (بن طاطة و كربوش، 2018، صفحة 168). وفي عمل أوروبي من قبل مجموعة من الخبراء الذين يمثلون جميع الدول الأعضاء اقترحوا تعريفاً مشتركاً للتعليم المقاولاتي يشتمل على عنصرين هما: مفهوم أوسع للتعليم يشمل الاستعدادات والمهارات المقاولاتية التي تشمل تطوير بعض الصفات الشخصية ولا تركز مباشرة على إنشاء مؤسسات جديدة، ومفهوم أكثر خصوصية يتعلق بالتعليم لإنشاء مؤسسات جديدة (Hadj Slimane & Bendiabdellah, 04, 2010, p. 05).

2. أبعاد التعليم المقاولاتي:

حسب كل من Hisrich & Peters فإن التعليم المقاولاتي يجب أن يتضمن مجموعة من المهارات، والتي تشمل ما يلي: (Hisrich & Peters, 2002, p. 320)



- 1.2. المهارات الفنية:** وتتمثل هذه المهارات في مهارات تحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، والعمل الجماعي وغيرها؛
- 2.2. المهارات الإدارية:** وتتعلق بكل المهارات التي لها علاقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتسويق، وإدارة العلاقات الإنسانية، والمهارات المالية والمحاسبية، وصنع القرار؛
- 3.2. المهارات الشخصية:** تعتبر هذه المهارات جوهر تعزيز السلوك المقاولاتي، وتشمل الإبداع والابتكار والقدرة على التغيير، والمخاطرة والمثابرة، والرؤية القيادية.
- 3. مفهوم التمكين النفسي:**

رغم اختلاف التعريفات حول المفهوم، إلا أنها تجمع في أغلبها أن التمكين يتمحور حول إعطاء صلاحية وحرية أكبر، ومنح مجال أكبر للمشاركة وإبداء الرأي (ملحم، 2006، صفحة 18). وقد عرفه كل من (Conger & Kanungo) بأنه عملية تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية بين الأفراد من خلال تحديد الظروف التي تؤدي إلى الضعف، والعمل على إزالة العوائق الرسمية وغير الرسمية، وذلك بتوفير وتزويد الفرد بالمعلومات اللازمة والفعالة (Conger & Kanungo, 07, 1988, p. 475). ويعتبر أحد أهم التعاريف المرجعية، حيث ركز الكاتبان على الكفاءة الذاتية وربطها بالتمكين. كما عرفه أيضاً (Cook & Hansakar) بأنه تهيئة الظروف التي يمارس الأفراد من خلالها كفاءاتهم وقدراتهم في الرقابة على عملهم، ما يقوي روح المبادرة والإصرار على الأداء (الدوري و علي، 2009، صفحة 27). بينما أشار Menon إلى أن التمكين من المفاهيم الحديثة في أدبيات الإدارة، وتتجه العديد من الأبحاث حالياً للتركيز على الجانب النفسي للتمكين أو ما يعرف بالتمكين النفسي، وأهم رواده Conger & Kanungo الذي ربط التمكين بالكفاءة الذاتية، ثم قام Thomas & Velthouse بالتوسع من خلال ربط التمكين بالإدراك والتي تحدد حافزية الأفراد، ثم نموذج Spreitzer الذي يركز على نظرية Thomas & Velthouse من خلال أربعة أبعاد إدراكية المعنى، الكفاءة، الاستقلالية والتأثير (Menon, 2001, pp. 153–28).

4. أبعاد التمكين النفسي:

اختلفت آراء الباحثين حول تحديد أبعاد التمكين نظراً لتعدد جوانب التمكين، حيث كان للكاتبين Conger & Kanungo سنة 1988 سبق في بناء أربعة أبعاد نفسية في إطار مفهوم تحفيزي للتمكين، ثم استخدم كل من Thomas & Velthouse سنة 1990 نفس الأبعاد مع تركيزها على الجانب المعرفي للتمكين، لتستخدم بعد ذلك Spreitzer سنة 1995 نفس الأبعاد في دراستها لقياس مستويات التمكين وركزت على الجانب الإدراكي للتمكين، ويمكن توضيحها فيما يلي:

- 1.4. المعنى (Meaning):** استشعار قيمة العمل، ويعكس إحساساً بالغاية أو الارتباط الشخصي بالعمل (White, Lafayette, & Wan, 2012, p. 03). ويتضمن توافق متطلبات العمل مع القيم (Spreitzer, De Janas, & Quinn, 1999, p. 512).



- 2.4. الكفاءة (Competence): مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية، ويتمثل هذا البعد مع الإتقان الشخصي أو الفاعلية الذاتية (Gagne, Senecal, & Richard, 1997, p. 1223)
- 3.4. التأثير (Impact): أي تأثير السلوك الفردي في نتائج العمل. (Spreitzer, 2007, p. 57)
- 4.4. الاستقلالية (Self-determination): تتضمن المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد، وتوفر شعورا بالحرية والقدرة على التصرف، حيث تمنح الأفراد صلاحيات واسعة لإيجاد البدائل بأنفسهم ومواجهة المواقف المتغيرة، وأخذ المبادرة واتخاذ القرارات. (أبو غنيم و حسين، 2012، صفحة 142).

I. بيانات الدراسة وتحليلها:

1. مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، والبالغ عددهم 93 طالب، موزعين على سنة أولى ماستر (51) وثانية ماستر (42). بينما بلغ حجم العينة (73) مفردة والتي تقدر بنسبة (78%) من العدد الإجمالي (93)، موزعين على سنة أولى ماستر (40) وثانية ماستر (33). ولم يتسنى دراسة المجتمع ككل بسبب غياب بعض الطلبة.

2. اختبار ثبات أداة الدراسة:

التأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) أي استقرارها وعدم تناقضها مع نفسها وقدرتها على الحصول على نفس النتائج إذا أعيد توزيعها على نفس العينة تحت نفس الظروف، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرنامج SPSS19 لقياس الثبات (الاتساق) الداخلي.

الجدول (01): "نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة"

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
24	0,824

المصدر: من إعداد الباحثان على ضوء مخرجات SPSS19

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل "ألفا كرونباخ" الكلي جاء أكبر من (0.8) إذ أنها تجاوزت (0.6)، ومنه فأداة القياس تتمتع بالثبات فيما يخص عينة الدراسة، لما تتمتع به من اتساق داخلي ونسبة يمكن قبولها لأغراض التحليل، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة لإجابات المستقصى منهم عبر الزمن، وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة.

3. اختبار VIF:

من أجل التأكد من مدى صلاحية نموذج الدراسة، حيث أن قيمة VIF تعني ارتفاع معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة في النموذج، مما يصعب تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع ويضعف القوة التفسيرية للنموذج،



ويحسب VIF: $(\frac{1}{1-R^2})$ ، ويكون مقبولا في حال كون قيمة VIF أقل من خمسة، أي عدم وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة في النموذج، ومن أجل ذلك قمنا بحساب معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة، وتم الحصول على:

الجدول (02): "معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة"

المهارات الشخصية	المهارات الإدارية	المهارات الفنية	-
0.296*	0.355**	1	المهارات الفنية
0.453**	1	0.355**	المهارات الإدارية
1	0.453**	0.296**	المهارات الشخصية

** إرتباط عند مستوى دلالة 0.01 المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19.

من خلال الجدول (02)، نلاحظ أن أكبر معامل ارتباط هو بين بعدي المهارات الإدارية والشخصية بقيمة 0.453، وحسب العلاقة السابقة فإن قيمة VIF بين بعدي المهارات الإدارية والشخصية (1.25) وهي أقل من خمسة، وباعتبارها أكبر قيمة بين المتغيرات المستقلة، فيعني عدم وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة في النموذج.

4. عرض نتائج الدراسة:

لاختبار مدى موافقة عينة الدراسة على محاور الاستبيان، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الاتجاه العام لإجابات أفراد العينة على العبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي المعتمد، وفق الجدول التالي:

الجدول (03): "جدول الاتجاه العام "التصحيح"

المعنى	الاتجاه العام	المجال
غير متوفر بشدة	غير موافق بشدة	] 1.8 – 01]
غير متوفر	غير موافق	]2.6 – 1.8]
محايد	محايد	]3.4 – 2.6]
متوفر	موافق	]4.2 – 3.4]
متوفر بشدة	موافق بشدة	] 05 – 4.2]

المصدر: محمد جودت فارس، 2014، ص 178.

ملاحظة: بما أن المقياس المستعمل هو مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من موافق بشدة (5) إلى غير موافق بشدة (1) أي طول المقياس يساوي 5-1=4، نقوم بقسمة 4 على 5 فنحصل على 0.8 أي طول كل فئة 0.8.



الجدول (04): "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمحور الدراسة والاتجاه العام"

الترتيب	أبعاد التعليم المقاولاتي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الدرجة
1	المهارات الفنية	3.9486	0.4822	23.3%	متوفر
2	المهارات الإدارية	3.7671	.51257	13.6%	متوفر
3	المهارات الشخصية	4.1199	0.58498	14.19%	متوفر بشدة
	التعليم المقاولاتي	3.9452	.40163	10.18%	متوفر
	التمكين النفسي	3.824	.47458	12.41%	متوفر

المصدر: من إعداد الباحثين على ضوء مخرجات SPSS19.

يتضح من الجدول رقم (04) بأن هناك قبول لدى الطلبة من وجود التعليم المقاولاتي، حيث المتوسط الحسابي بـ(3.9452)، ومعامل الاختلاف (10.18%) أي تشتت ضعيف للمتغير عن وسطه الحسابي، كما سجلنا متوسط مرتفع لبعد المهارات الإدارية بلغ (3.7671)، أي متوفر، كما أن التباين (تشتت القيم عن وسطها الحسابي) كان ضعيفاً نوعاً ما بين أفراد العينة كما هو موضح في معامل الاختلاف البالغ (13.6%)، بمعنى أن كل إجابات الطلبة أكثر تجانساً في هذا البعد مقارنة بالأبعاد الأخرى، وذلك بسبب البرامج التي تركز على الجانب الإداري في المقاولاتي. ثم يليه بعد المهارات الشخصية بدرجة أقل منه ومتوسط حسابي مرتفع قدر (4.1199) أي متوفر بشدة، ومعامل اختلاف منخفض قدر (14.19%)، وذلك نتيجة الجهود التي يبذلها الأساتذة في تأهيل الطلبة نفسياً وتحفيزهم معنوياً لحوض التجربة المقاولاتية. بينما كان بعد المهارات الفنية الأقل تجانساً بمتوسط حسابي قدر (3.9486) ومعامل اختلاف مرتفع نوعاً ما، قدر (23.3%). وذلك بسبب الطابع النظري في البرامج التعليمية والتي لا تهتم كثيراً بالجوانب التقنية، إضافة إلى طبيعة تكوين الأساتذة الذي لا يتماشى مع الإحتياجات الفنية للمقاولاتية. كما نلاحظ قبول لدى الطلبة بوجود التمكين النفسي في الجامعة، حيث قدر المتوسط الحسابي للتمكين النفسي (3.824)، أي موافقة أغلبية أفراد العينة على جميع الفقرات، ومعامل الاختلاف البالغ (12.41%)، أي تشتت ضعيف للمتغير عن وسطه الحسابي، ويرجع ذلك إلى إدراك أفراد العينة للتمكين، ويمكن تفسير ذلك بشعور الطلبة بالتحفيز، نتيجة للدوافع الذاتية النابعة من إحساسهم بأهمية المقاولاتية، إلى جانب ثقتهم في المهارات والخصائص التي يتمتعون بها.

5. اختبار فرضيات الدراسة

سنقوم بالاختبارات الإحصائية المناسبة لفرضيات الدراسة، من أجل قبولها أو رفضها، باستعمال نموذج الانحدار الخطي المتعدد ومعامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).



الجدول (05): "معاملات الارتباط"

العلاقة بين كل من	التمكين النفسي
المهارات الفنية	0.357**
المهارات الإدارية	0.455**
المهارات الشخصية	0.461**
التعليم المقاولاتي	0.56**

** ارتباط عند مستوى دلالة 0.01 المصدر: من إعداد الباحثان على ضوء مخرجات SPSS19

نلاحظ من الجدول أن العلاقات الارتباطية بين محاور الدراسة جاءت موجبة دلالة على وجود علاقة طردية بين التعليم المقاولاتي والتمكين النفسي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.56، وكان أعلى ارتباط بين المهارات الشخصية والتمكين النفسي بقيمة 0.461 مما يعني أن هذا البعد منبئ جيد للتمكين النفسي، يليه المهارات الإدارية 0.455، فالمهارات الفنية 0.357 وهو الأضعف. وهذا راجع إلى أن إدراك العاملين للمهارات من خلال تعلمهم للمقاولاتية، ينعكس بشكل إيجابي على تحفيزهم وشعورهم بالقوة.

الجدول (06): "معامل التحديد والارتباط لعلاقة أبعاد التمكين مجتمعة مع الثقة التنظيمية"

الخطأ المعياري للنموذج	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج
0.40096	0.286	0.316	0.562 ^a	1

المصدر: من إعداد الباحثان على ضوء مخرجات SPSS19

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل التحديد (0.316)، ويعبر عن مقدار التغير في التمكين النفسي الذي يسببه التعليم المقاولاتي، أي (31.6%) من التغير في التمكين النفسي يعود للتعليم المقاولاتي ككل والباقي لمتغيرات أخرى. وهذا يدل على التأثير الكبير للتعليم المقاولاتي على معنويات الطلبة وثقتهم واستعداداتهم النفسية لخوض التجارب المقاولاتية، إلى جانب تعزيز قدرتهم على النجاح.



الجدول (07): "معاملات خط الانحدار المتعدد"

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig	القرار
	B	Std. Error	Beta			
(ثابت)	1.252	0.475		2.636	0.01	نقبل H0
المهارات الفنية	0.176	0.106	0.179	1.657	0.102	نرفض H0
المهارات الإدارية	0.24	0.107	0.259	2.242	0.028	نقبل H0
المهارات الشخصية	0.236	0.092	0.291	2.569	0.012	نقبل H0

المصدر: من إعداد الباحثان على ضوء مخرجات SPSS19

$$\text{معادلة الاتجاه العام: التمكين النفسي} = 1.252 + 0.176 \text{ م} + 0.24 \text{ م} + 0.236 \text{ م} + 3$$

م: المتغيرات المستقلة حيث (م1 يمثل متغير المهارات الفنية، م2 يمثل متغير الإدارية، م3 يمثل المتغيرات الشخصية). ومن خلال النتائج أعلاه تبين لنا بأن المهارات الشخصية كان له أعلى قيمة إحصائية (t) بلغت (2.569)، وبالتالي يعتبر متغير المهارات الشخصية منبئاً جيداً لمتغير التمكين النفسي، وهذا يتفق مع نتائج معاملات الارتباط.

الجدول (08): "تحليل التباين ANOVA"

النموذج	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	15.936	4			
البواقي	87.558	160	3.984	7.280	0.000 ^a
المجموع	103.494	164			

المصدر: من إعداد الباحثان على ضوء مخرجات SPSS19

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن (Sig = 0.000 < 0.05) وهذا يدل على ملائمة النموذج للبيانات، كما يظهر في جدول تحليل التباين المعنوية لاختبار F حيث بلغت قيمتها المحسوبة 7.280 وهو ما يؤكد القوة التفسيرية لنموذج الانحدار المتعدد من الناحية الإحصائية.

ومن ثم يليه اختبار الفرضيات:

1.5. الفرضية الرئيسية.

أ. اختبار الفرضية الرئيسية:

H0: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".



H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمعنى ($\text{Sig} = 0.000$)، أي أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq \frac{0.05}{2}$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ب. تفسير نتائج الفرضية الرئيسية: تم التوصل إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إلى جانب وجود ارتباط موجب بين التعليم المقاولاتي والتمكين النفسي، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الجودي محمد علي، 2015)، فبالرغم من عدم وجود أثر لبعد المهارات الفنية، إلا أن هناك إدراك للتعليم المقاولاتي من قِبَل الطلبة من خلال تأثير بعدي المهارات الإدارية والشخصية، حيث يولد هذا الإدراك شعوراً للطلبة بالتمكين النفسي، من خلال إيجابية العلاقات ما بين الطلبة والجامعة، وحرص الطلبة على تطوير فاعليتهم، نتيجةً للدوافع الذاتية النابعة من إحساسهم بأهمية التعليم الذي يتلقونه، إلى جانب ثقتهم في المهارات والخصائص التي يتمتعون بها.

2.5. الفرضيات الفرعية.

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H0: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمعنى ($\text{Sig} = 0.102$)، أي أكبر من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq \frac{0.05}{2}$)، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية H_0 القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ب. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى: كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لبعد المهارات الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، وهذا يوافق ما توصلت إليه دراسة (قايدي أمينة، بن ثابت بوزيان، 2017). وهذا راجع لضعف التأطير في هذه المهارات بسبب الافتقار إلى منهجية بيداغوجية تجمع بين التعليم النظري والتطبيق العملي لهذه المكتسبات عبر



التركيز على الجوانب التقنية في البرامج، إضافة لأسباب أخرى تتعلق بالثقافة السائدة في الجو الجامعي والمجتمع ككل، وهذا ما يحول دون تطبيق التعليم المقولاتي بكل أبعاده المهارات الفنية، الإدارية والشخصية، وبالتالي يقلل من التمكين النفسي لدى الطلبة. وفيما يخص النتائج الخاصة بالاتجاه العام لأفراد العينة حيث بلغ بعد المهارات الفنية متوسطاً حسابياً منخفضاً قدر ب(3.9486)، وانحرافاً معيارياً منخفضاً ب(0.4822)، مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، ويرجع ذلك إلى عدم إدراك أفراد العينة لبعد المهارات الفنية، كما وجدنا بأن هناك ارتباط موجب بين بعد المهارات الفنية والتمكين النفسي بلغ (0.357).

ت. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H0: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الإدارية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الإدارية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للكفاءة ($\text{Sig} = 0.028$) أي أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq \frac{0.05}{2}$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفريّة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة

بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الإدارية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ث. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية: كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لبعد المهارات الإدارية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، وهذا يتفق مع ما توصل إليه دراسة (الجودي محمد علي، 2015)، وذلك من خلال اعتقاد الطلبة بقدراتهم وبأنهم يمتلكون المهارات والخصائص اللازمة للتحكم في الجوانب الإدارية، مما يعزز التمكين النفسي لديهم. وفيما يخص النتائج الخاصة بالاتجاه العام لأفراد العينة بلغ بعد المهارات الإدارية متوسطاً حسابياً منخفضاً قدر ب(3.7671)، وانحرافاً معيارياً منخفضاً ب(0.51257)، مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، ويرجع ذلك إلى عدم إدراك أفراد العينة لبعد المهارات الإدارية، كما وجد ارتباط موجب بين بعد المهارات الإدارية والتمكين النفسي بلغ (0.455).

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الشخصية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".

H1: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الشخصية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)".



نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) بأن القيمة الاحتمالية لبعد الاستقلالية ($\text{Sig} = 0.012$)، أي أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq \frac{0.05}{2}$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الشخصية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ح. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة: كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لبعد المهارات الشخصية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Mohammad Bagher Gorji & Mojtaba Ranjbar, 2013). وهذا راجع إلى التعزيز الشخصي الذي يتمتع به الطلبة، نتيجة الطموح وروح الإبداع لدى الطلبة من جهة، بالإضافة إلى الدور الفعال للمأطرين في تحفيز وتأهيل الطلبة من الناحية الشخصية من جهة أخرى، وهذا ما سجلناه فيما يخص النتائج الخاصة بالاتجاه العام لأفراد العينة، حيث جاء المتوسط حسابي مرتفع قدر ب(4.1199)، وانحرافاً معيارياً متوسط قدر ب(0.58498)، مما يعني أنه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى إدراك أفراد عينة الدراسة لبعد المهارات الشخصية، وبلغ معامل الارتباط بين المهارات الشخصية والتمكين النفسي (0.461).

الخلاصة:

مما سبق توصلنا إلى قبول الفرضية الرئيسية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقبول فرضيتين، الفرضية الثانية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الإدارية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، والفرضية الثالثة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المهارات الشخصية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما تم رفض الفرضية الأولى القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية وجود تأثير لبعد المهارات الفنية على التمكين النفسي لدى طلبة الماستر تخصص مقاولاتية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2 عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما تم تفسير النتائج. وعلى ضوء النتائج السابقة الذكر ارتأينا تقديم التوصيات التالية:

- توفير المجال والامكانيات اللازمة لكل الفاعلين في الجامعة من إدارة وأساتذة وطلبة، من أجل طرح أفكارهم والارتقاء بمستوى التعليم بصفة عامة، والتعليم المقاولاتي خاصة؛



- تكوين الأساتذة والمأطرين في مجال التعليم المقاوالاتي والتمكين النفسي، خاصة من الجانب الفني، من أجل دعم الإبداع والخبرة في مجال تنظيم المشاريع؛
- التركيز على البرامج التعليمية من خلال ترفيتها تماشياً مع الاحتياجات والمتطلبات المقاوالاتية، وبالأخص الاحتياجات الفنية، وضرورة إدراج مقاييس المقاوالاتية في جميع التخصصات على مستوى الكلية، من أجل تفعيل دور التعليم في تنمية مهارات الطلبة وتعزيز الإبداع لديهم؛
- ضرورة التنسيق بين الجامعة والاحتياجات الاقتصادية للبلد، فالجامعة تولد الأفكار والموارد البشرية المؤهلة، في حين أن الصناعة لديها الموارد الاقتصادية لتحويل الأفكار إلى منتجات مفيدة اقتصادياً؛
- تبني مفهوم المقاوالاتية بصورة استراتيجيّة (مخططة وهادفة)، وترسيخها كثقافة سارية بين مكونات الجامعة، وتفعيلها كممارسات ناجعة تساهم في تعزيز التمكين والإبداع لدى الطلبة وتحقيق النجاح للجامعة؛
- الاهتمام بتحفيز الطلبة خاصة معنوياً، باعتبارهم المكون الرئيسي للتوجه المقاوالاتي، من أجل تمكينهم؛
- التركيز على المبدعين وتشجيعهم ودعم أفكارهم وتبنيها وإشراكهم أكثر للاستفادة من قدراتهم وتطويرها؛
- تطوير الاتصال من خلال تفعيل الحوار بين جميع المكونات التي لها علاقة بالمقاوالاتية، وتكثيف اللقاءات والمؤتمرات والندوات، وزيادة الشفافية وتوفير المعلومات أكثر للطلبة وإشراكهم ومعرفة تطلعاتهم وأفكارهم الإبداعية، لما للاتصال من أهمية في تحسين مناخ التعليم وتعزيز الثقة والرضا بين الطلبة.

قائمة المراجع:

- أزهار نعمة أبو غنيم، و جواد رحاب حسين. (2012). تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية – دراسة تطبيقية في معمل السجاد اليدوي في الحلة-. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 8(22)، 135-160.
- الزهرة بن طاطة، و محمد كربوش. (2018). احتمالية تأثير التعليم المقاوالاتي على التوجه المقاوالاتي لطلّبات جامعة بسكرة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 4(1)، 161-170.
- أمينة قايد، و بن ثابت بوزيان. (2017, 03). التمكين المقاوالاتي وأثره على توجه الطلبة نحو مجال المقالة والعمل الخاص، دراسة باستخدام طريقة SEM-PLS. المجلة المغاربية للاقتصاد والمناجنت، 4(1)، 62-76.
- سليم ملحم. (2006). التمكين كمفهوم إداري معاصر. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- علي محمد الجودي. (2015). نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة. جامعة محمد خيضر، علوم التسيير. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر.
- مجدي عوض مبارك. (2011). التربية الريادية والتعليم الريادي مدخل نفسي سلوكي. الأردن: عالم الكتب الحديث.



- مصطلك زكرياء الدوري، و احمد صالح علي. (2009). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة – في منظمات أعمال الألفية الثالثة-. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- Alain Fayolle .(2003) .le métier de créateur d'entreprise .paris, France: les éditions d'organisation.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (07, 1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. the Academy of Management Review, 13(3), 471-482.
- Gagne, M., Senecal, C. B., & Richard, K. (1997). Proximal Job Characteristics, Feelings of Empowerment, and Intrinsic Motivation: a Multidimensional Model. Journal of Applied Social Psychology, 27(14), 1222-1240.
- Hadj Slimane, H., & Bendiabdellah, A. (04, 2010). L'enseignement de l'entrepreneuriat : pour un meilleur développement de l'esprit entrepreneurial chez les étudiants. Premières journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat: entrepreneuriat: Formation et Opportunités d'affaires, université de Biskra. Biskra, Algeria: université de Biskra.
- Hisrich, R., & Peters, M. (1989). ENTREPRENEURSHIP : lancer, élaborer et gérer une entreprise (éd. 5 th Edition). France: édition de nouveaux horizons.
- Hisrich, R., & Peters, M. (2002). Entrepreneurship (éd. 5 th Edition). Boston, USA: McGraw-Hill.
- Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. Applied Psychology: An International Review, 50(1), 153-180.
- Mohammad , G. B., & Mojtaba, R. (2013). Relationship Between Psychological Empowerment of Employees and Organizational Citizenship Behavior. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(1), 67-75.
- Schumpeter, J. (1967). capitalisme, socialisme et démocratie. paris, France: petite bibliothèque payot.
- Spreitzer, G. (2007). Taking Stock: a Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work (Vol. 1). the Sage Handbook of Organizational Behavior.
- Spreitzer, G., De Janas, S. C., & Quinn, R. E. (1999). Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership. Journal of Organizational Behavior, 20, 511-526.
- White, L. P., Lafayette, C. M., & Wan, R. (2012, 12). Key Characteristics of a Successful is Manager: Empowerment, Leadership and personality. Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems, 4(4), 1-20.



الملحق 01: الاستبيان المستعمل في الدراسة

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المهارات الإدارية					
أستطيع العمل ضمن فريق بفعالية.					
أحدد أهداف أي مشروع استثماري بدقة.					
أضع خطط عمل واضحة لبلوغ أهداف مشروع استثماري.					
أسأير مشروعني وفق أساليب علمية.					
المهارات الفنية					
أنطلق من فكرة ميدانية للبدء بمشروع صغير					
أفهم القواعد التي تحكم الاستثمار في المشاريع الصغيرة.					
أتقن كثيراً التقنيات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات.					
أستطيع تحليل بيئة الأعمال والمؤسسات الصغيرة لتحديد الفرص والتهديدات.					
المهارات الشخصية					
أعمل على تنمية روح الإبداع والابتكار الشخصي.					
أستعين بأساليب واستراتيجيات إحداث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة لمشروعني.					
أثابر حتى تحقيق أهداف مشروعني.					
أتحكم في مهارات التواصل مع الآخرين.					
التمكين النفسي					
التعليم الذي أتلقيه مهم جداً بالنسبة لي.					
يشعربي التعليم بأهميته كعنصر فاعل ومهم.					
إنني أفتخر بالجهود التي أبذلها في تعليمي.					
أنا واثق من قدراتي في إنجاح مشروعني.					
أنا مقتنع بقدراتي في تنفيذ مشروعني.					
أتحكم جيداً في المهارات الأساسية في مشروعني.					
لدي استقلالية كبيرة في تحديد مشروعني.					
أستطيع لوحدي تحديد كيفية تنفيذ مشروعني.					
لدي الفرصة الكافية لإنجاح مشروعني.					
أستطيع التحكم في كل ما يحدث مشروعني.					
لدي تأثير على القرارات المتعلقة بمشروعني.					
لدى تأثير كبير على زملائي في المشروع.					