

التعليم المقاولاتي كمدخل لتكوين رأس المال البشري: دراسة ميدانية لعينة من طلبة ماستر
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة – عنابة-

**Entrepreneurial education as an introduction to human capital
formation: A field study of a sample of Master's students from the
Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the
University of Annaba**

بسكري نورالهدى*¹، يوب آمال²

¹ مخبر بحث في الاقتصاد، المالية وإدارة الأعمال ECOFIMA، جامعة 20 اوت سكيكدة 1955، الجزائر،

nh.biskri@univ-skikda.dz

² مخبر بحث في الاقتصاد، المالية وإدارة الأعمال ECOFIMA، جامعة 20 اوت سكيكدة 1955، الجزائر،

a.youb@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2024/07/17

تاريخ القبول: 2024/07/13

تاريخ الاستلام: 2024/01/18

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري، اعتمادا على الاستمارة الورقية والمقابلة المباشرة مع المستجيبين وتحليله بواسطة برنامج *spss*. حيث أظهرت أن له دور فعال في ذلك من خلال المعارف التي يقدمها. كلمات مفتاحية: التعليم المقاولاتي، رأس المال البشري، تكوين رأس المال البشري

تصنيفات JEL: O 34، L26

Abstract:

This study aims to identify the contribution of entrepreneurial education to human capital formation, through a paper questionnaire and a direct interview with the respondents and analyzed by *spss* software. It showed that it has an effective role through the knowledge it provides.

Keywords: Entrepreneurial education; human capital; human capital formation

Jel Classification Codes : L26, O34

1. مقدمة

أدت التحولات السريعة والتغيرات التي شهدها الاقتصاد العالمي إلى زيادة اهتمام الباحثين والأكاديميين بموضوع المقاولاتية وأصبحت أحد أقطابه الأساسية. هذا ما يؤكد الحاجة إلى تبني التعليم المقاولاتي في مختلف الجامعات لاعتباره أحد المداخل الحديثة في هذا الموضوع. فهو يمثل أسلوباً تعليمياً يرمي لتعزيز وتنمية المهارات وتطوير الكفاءات.

إن الزيادة في مستوى كفاءة رأس المال البشري ضرورية لمواكبة مجريات العصر الحالي (العنزي & صالح، 2008، ص21) ومتطلبات سوق العمل. فتكوينه يسمح بالدخول في مجال المقاولاتية والقدرة على خلق الثروة من خلال القيام بالمشاريع المختلفة.

ويمكن أن تكون المقاولاتية هدفاً في التدريس الأكاديمي والتطبيقي، من خلال التعليم في مجالها. وفي هذه الدراسة سيتم استعراض المفاهيم الأساسية الخاصة بالتعليم المقاولاتي ومختلف الأبعاد المكونة له، ومدى مساهمتها في تكوين رأس المال البشري حتى يمكن خلق قاعدة عريضة من نماذج ناجحة للمقاولين ورواد الأعمال في شتى الميادين وإعداد جيلاً قادراً على التفرد والتميز.

1.1. مشكلة الدراسة:

يمثل التعليم المقاولاتي أحد أهم القضايا المعاصرة والذي يلعب دوراً فعالاً في نشر الوعي لدى الطلبة ويفتح المجال أمامهم لاختيار الأفضل لحياتهم المهنية المستقبلية. وفي هذا الصدد يمكن وضع التساؤل الرئيسي التالي:

-هل يساهم التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة؟
ويمكن وضع التساؤلات الآتية:

- هل تساهم المعارف الاقتصادية في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة ؟
 - هل تساهم معارف إدارة الأعمال في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة ؟
 - هل تساهم المعارف والخصائص المقاولاتية في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة ؟
- ### 2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة يمكن اقتراح الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية للتعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة.

- الفرضية الثانية: لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف الاقتصادية في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة.
- الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية لمعارف إدارة الأعمال في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة.
- الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف والخصائص المقاولاتية في تكوين رأس المال البشري بالكلية محل الدراسة .

3.1. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- إبراز دور التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري موجه نحو المقاولاتية، وذلك من خلال تحليل مدى مساهمته في ذلك والأثر الإيجابي له والمتمثل في تطوير كفاءات الطلبة في الإبداع والابتكار، وزيادة دافعيتهم لإنشاء مشاريع مقاولاتية.
- مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري لطلبة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة عنابة؛
- تحديد طبيعة العلاقة ما بين التعليم المقاولاتي ورأس المال البشري للعينة المدروسة؛
- معرفة وتحديد أكثر أبعاد التعليم المقاولاتي تأثيرا في تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة.

4.1. منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي فبالنسبة للجانب النظري تم وصف وشرح متغيرات الدراسة المتمثلة في التعليم المقاولاتي ورأس المال البشري عن طريق تجميع البيانات والمعلومات ذات الصلة بالموضوع بالرجوع إلى مختلف الدراسات السابقة، والاستعانة أيضا بعدة مراجع عربية وأجنبية للإلمام بالمادة النظرية. أما الجانب التطبيقي تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS والمقابلة المباشرة مع المستجوبين لهدف إزالة أية استفسارات بخصوص استمارة الاستبيان الموزعة وتحفيزهم على الإجابة، والتأكد من استرجاع جميع الاستمارات الموزعة وتحليل مختلف النتائج الإحصائية.

2. التأصيل النظري للتعليم المقاولاتي

1.2. تعريف التعليم المقاولاتي

إن التعليم المقاولاتي هو مفهوم يشمل عدة أنشطة منها التعليم والتدريب والتكوين داخل النظام التربوي بغية تطوير وتعزيز نية الأفراد لأجل القيام بنشاط وعمل مقاولاتي. فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً باكتساب المعارف الخاصة بالمقاولاتية واستكشاف الفرص وتنظيم المشاريع وإدارتها، ويشجع ويحفز على أساليب وطرق التعلم المرنة والتي تعتبر ضرورية لتأهيل الأفراد وجعلهم قادرين على التصرف باستقلالية وإبداع أكثر (الحنيطي، ه.خ. 2020، ص248). فهو مجال للدراسة يسمح بتزويد الطلبة بالمهارات الضرورية من خلال التدريب والتعليم. وهو قد يكون أكاديمي أو دورات تدريبية كما أن الطلبة الذين تلقوا تعليم مقاولاتي لهم قدرة كبيرة على إنشاء أعمالهم المقاولاتية مقارنة مع الذين لم يتلقوه بعد (Asli, A & El manzani, N, 2015.p11). لأن التعلم من أجل المقاولاتية يسمح بتحويل الأفكار إلى عمل يتسم بالإبداع والابتكار، وكذلك المخاطرة والقدرة على التخطيط وإدارة المشاريع لتحقيق الأهداف المرسومة. فهو بذلك عملية تركز على البحث والاستكشاف وتمكن من تكوين الطلبة لجعلهم أكثر تطوراً وقدرة على جعل الأفكار الإبداعية إلى عمل مقاولاتي. كما اتخذ التعليم المقاولاتي أبعاداً عديدة منها ما هو متعلق بالجوانب الاجتماعية والنفسية والتربوية، مما يجعله عملية يكتسب من خلالها الطلبة مجموعة واسعة من الكفاءات والمعارف الاجتماعية والاقتصادية والشخصية (Miço, H. & Cungu, J. 2023, p3).

يعتبر التعليم بشكل أساسي دافعاً لتعزيز قيادة الأعمال الموجهة من خلال البرامج التعليمية التي تعتبر شرطاً أساسياً وقيماً خاصة عندما تشمل المعرفة النظرية، وتطوير الكفاءة، وزيادة الثقة (Vaicekauskaite, R. & Valackiene, A. 2018.p89). ولأن المقاولاتية تتطلب مجموعة من المهارات التي يمكن اكتسابها من التعليم مثل المهارات الإدارية منها: وضع الأهداف والتخطيط وصنع القرار، والمهارات الشخصية منها: أخذ المبادرة والإبداع والثقة بالنفس والمهارات الاقتصادية منها: مراقبة وتحليل البيئة وتقديم المشروع وطرح المنتج وغيرها من المهارات المختلفة (مجدي عوض مبارك، 2009، الصفحات 55-57). والتي يمكن الحصول عليها من خلاله فهو أيضاً يروج للمقاولاتية ويحفز الفكر المقاولاتي لدى الطلبة بواسطة برامجه التدريبية والتعليمية التي تسمح بتأهيلهم (الحنيطي، ه.خ. 2020، ص81).

يمكن القول إن التعليم المقاولاتي هو منهج علمي يشمل العديد من الأنشطة التعليمية والتكوينية والتدريبية والتي بدورها تسمح بتزويد الطلبة بمختلف المعارف سواء كانت اقتصادية مثل التعريف بالمشاريع والمنتجات وغير ذلك، ومعارف إدارة الأعمال مثل وضع الخطط واتخاذ القرارات ومعارف تسمح بتعزيز وتنمية الشخصية واكتساب خصائص المقاول مثل الثقة بالنفس والمبادرة.

2.2. أهمية التعليم المقاولاتي

مما لا شك فيه أن الطلبة الذين تحصلوا على تعليم مقاولاتي قد زودهم بمهارات ومعارف تعزز لهم فرص نجاحهم أكثر فأكثر، بالإضافة إلى تلقيهم مختلف المعارف العلمية بما تتضمنه من مفاهيم ونظريات وقواعد ونماذج وطرق تساعد على فهمهم حتى يصبحوا مقاولين ورواد أعمال مستقبلا. كما أنه يساهم في التقليل من الأخطاء والفجوات والهبوات وذلك من خلال الفهم الدقيق والجيد للأمور بشكل علمي سليم وخالي من كل تعقيد (اوكيل، س. 2017، الصفحات 21-22).

كما يساهم أيضا التعليم المقاولاتي في تشجيع الطلبة ودفعهم نحو المقاولاتية وذلك لكونه (Bécharde, J.P, 1994.p4):

✚ يسمح بالتعليم والتكوين والتثقيف بالإضافة إلى القدرة على البدء بالأنشطة التجارية وكذلك الاستمرار والنمو فيها ولا يخص فقط رواد الأعمال بل يمكنه تكوين الأساتذة والمدرسين أيضا؛

✚ يلبي احتياجات ورغبات الطلبة من خلال تعليمهم ورفع الوعي لديهم في مجال المقاولاتية.

✚ زيادة عدد الخيارات الممكنة والمتاحة أمام الطلبة بوجود مسارات وظيفية ومهنية مستقبلية من خلال إيقاظ روح الإبداع والإنجاز؛

✚ زيادة مستوى المعرفة لدى الطلبة وخلق روح المبادرة والمبادأة لإنشاء وبناء المشاريع؛

✚ مرافقة ومتابعة الطلبة ذوي الأفكار المبدعة والجديدة لأجل تجسيدها على أرض الواقع) (Kourache, N, 2018.p43_44).

✚ يؤثر إيجابا في الطلبة بزيادة ثقتهم في قدراتهم (Hillarion, B & Yeo, S. 2017.p341).

وهنا يمكن القول إن التعليم المقاولاتي يسمح بخلق عقلية وثقافة المقاولاتية والابتكار وحل المشكلات وترسيخ الثقة بالنفس وتعزيزها وفي القدرة على النجاح. ومساعدة الطلبة حتى يصبحوا مبتكرين ومشاركين في سوق العمل وإعطاء القدرة والرؤية للبحث واستكشاف الفرص الممكنة والمتاحة واقتناصها. وأيضا تنمية توقعاتهم والاستجابة لمختلف التغيرات الموجودة وتشجيعهم على المبادرة وتحمل المسؤولية من خلال إثراء شخصيتهم وزيادة قدراتهم الفردية (منذر المصري وآخرون، 2010، ص43). والمساهمة أيضا في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال خلق مشاريع اقتصادية تساهم في رفع الإنتاجية وخلق فرص عمل والتنوع في الإنتاج وإيجاد أسواق جديدة وتحقيق مزايا تنافسية (رشدي.ع.ف، 2013، ص26).

3. التأسيس النظري لرأس المال البشري

1.3. تعريف رأس المال البشري

هو مجمل ما يملكه الأفراد من معارف ومعلومات ومؤهلات تعتبر مصدرا لخلق القيمة المضافة، فهو بذلك العنصر المحفز والمنشط الذي يتم من خلاله رفع فاعلية ونجاح أي منظمة (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون 2004، الصفحات 175-176). كما يسمى أيضا رأس المال غير المادي أو رأس المال المعرفي أي رأس المال الذكي الذي اعتبره "آدم سميث" مصدرا للقيمة وله ارتباط وثيق مع اقتصاد المعرفة (Andre Gorz, 2003.p6). وهو يمثل كذلك المعارف والمهارات وقدرة المستخدمين على تأدية والقيام بالمهام، كما يصفه روس (Roos) سنة 1997 على أنه روح المنظمة، أما بونتيس (Bontis) سنة 1998 فيعتبره على أنه المعرفة الضمنية للفرد التي تتواجد في المنظمة والذي يتكون من عدة عناصر منها الكفاءات والمهارات والمعارف بالإضافة إلى جودة القيادة والمرونة الفكرية التي تسمح وتتيح للأفراد فرصة الابتكار والتميز (Kok, J. A. 2005.p384). يمكن القول إن رأس المال البشري هو جميع الصفات المرتبطة بالأفراد ويضم كل من المهارات والخبرات والقدرات الإبداعية وهو يمثل المعارف اللاملموسة المتواجدة في العقل والذهن البشري وهذا حسب (Stewart). كما يمثل أيضا العنصر الأساسي لديمومة وبقاء المنظمة المبتكرة واستدامتها. ووفق (Wilson & Larson) فإنه يتوجب على مديري الموارد البشرية أن يقوموا بتوظيف أفضل فريق ممكن لأجل تحقيق واكتساب المزايا التنافسية داخل منظمهم ليستطيعوا بذلك خلق القيمة من خلال عملية الابتكار (Bhatti, W.A & Zaheer, D.A. 2014.pp188_189). وعليه فإن رأس المال البشري هو مخزون المعرفة والخبرة التي يمتلكها الفرد نتيجة تعليمه وتكوينه أو تدريبه سواء كان ذلك عن طريق التعليم النظامي

مثل: مؤسسات التعليم والتكوين المهني والجامعات التي يمكنها توفير مختلف المهارات والمعارف أما التعليم غير النظامي فهو حصيلة الخبرة والتعلم. ولذلك فإن رأس المال البشري يشمل كل من المعرفة الواضحة المكتسبة والمتأتية من التعليم الرسمي والمعرفة الضمنية المكتسبة من الخبرات والتجارب السابقة والتي يصعب قياسها لأنها تنتج عن تجارب شخصية (Baudrier, S., 2013, pp25_26). يعني أن رأس المال البشري هو رأس المال الخاص بكل فرد ويختلف بذلك من فرد لآخر، ويضم تعليمه وتدريبه ومواهبه الشخصية (Tlemçani et al., 2020, p18). يمكن القول أنه عبارة عن المورد البشري الذي يعتبر الطاقة الذهنية والفكرية ومصدر للمعلومات والمعارف والابتكارات، وهو العنصر الفعال القادر على المساهمة والتأثير بإيجابية أكثر في التفكير (زواتيني، ع. ا.، 2020، ص119).

مما سبق يمكن القول إن رأس المال البشري هو مختلف الطاقات الكامنة في الأفراد من مواهب وخبرات وابتكارات ومعارف والتي يتم اكتسابها وتحسينها عن طريق التعليم والتدريب حتى يصبح مخزون معرفي خالق للثروة. وهو متفاوت من فرد عن آخر حسب نمط التعليم الذي تحصل عليه وعدد التجارب والخبرات.

2.3. أهمية رأس المال البشري

لرأس المال البشري أهمية استراتيجية هامة وهو أساس النجاح لأي منظمة، فلا يمكن لها ذلك إذا كانت تفتقر لأفراد ذوي مهارات وقدرات التي تمكنهم من تحسين أدائهم والقيام بالمهام المطلوبة. كما وضع جفري فيفر (Jeffrey Pfeffer) أن لرأس المال البشري أهمية بالغة تزداد يوم بعد يوم نظرا للتطور والتقدم التكنولوجي السريع والهائل وظهور الأجيال الجديدة. وتوصل (Duttart) أيضا أن العنصر البشري هو العنصر الحاكم في تحقيق التأقلم والتكيف مع مختلف التغيرات والتطورات التكنولوجية وعلى كل منظمة استقطاب أفضل العاملين والاحتفاظ بهم. وهنا يمكن وضع أهم النقاط الأساسية التي تبين مدى أهمية رأس المال البشري فهو (أبو النصر، م.، 2007، الصفحات 32-33):

- ✓ أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي؛
- ✓ يمكن من رفع وزيادة حدة المنافسة العالمية؛
- ✓ يمثل العقول المبدعة والمبتكرة التي تساهم في تخفيض تكاليف التكنولوجيا المستوردة؛
- ✓ يسمح بخلق وزيادة القيمة المضافة؛

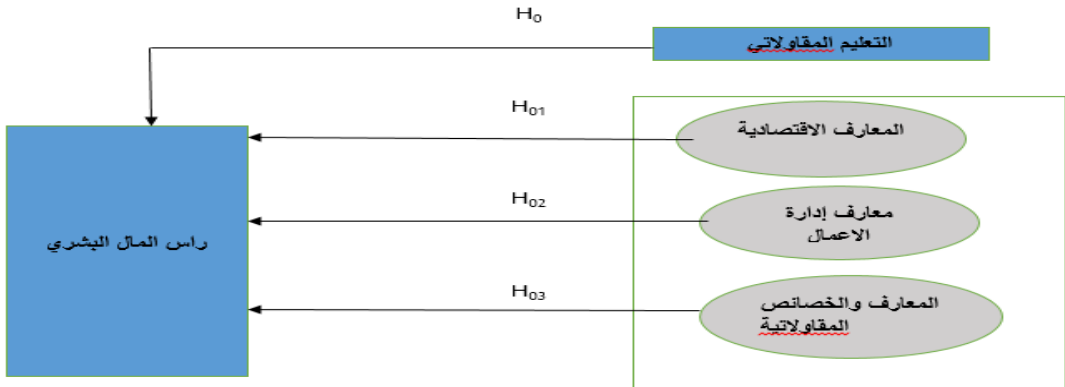
- ✓ يساهم في زيادة الصادرات وتنويعها؛
- ✓ يمكن من زيادة الثروة والأمن القومي؛
- ✓ سبب نجاح أي منظمة واستدامتها فنجاحها لا يكمن فقط في الموارد المالية بل أيضا في إدارة الموارد البشرية بشكل فعال.
- ✓ يسمح للمنظمة بالاستمرارية والبقاء على المدى الطويل (الجدائل، د. ح. ص. أ.، 2012، ص238).

يمكن القول إن رأس المال البشري هو السبب الرئيسي في تقدم ونجاح أي منظمة فمن خلال امتلاكها لطاقات بشرية لها عقول مبدعة تساعد على التأقلم والتكيف مع مجريات العصر الحديث والتوجه نحو اقتصاد المعرفة.

4. الجانب الميداني للدراسة:

1.4. أنموذج الدراسة: يمكن وضع أنموذج الدراسة في الشكل الموالي:

الشكل 1: أنموذج الفرضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

2.4. منهجية الدراسة الميدانية

1.2.4. مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع طلبة الطور الثاني

"ماستر" في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للسنة الجامعية 2023- 2024 لجامعة باجي مختار-عناية-. وتم اختيار هذه المجموعة من الطلاب لكونها الملائمة لهذه الدراسة لأن عليهم اتخاذ قراراتهم بخصوص حياتهم المهنية المستقبلية بعد التخرج. ونظرا إلى كبر حجم هذا المجتمع تم استهداف طلبة ماستر 2 لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وتم

توزيع 67 استمارة على العينة الميسرة من الطلبة بطريقة يدوية وعن طريق المقابلة المباشرة مع المستجوبين لتشجيعهم على الإجابة والتأكد من استرجاع الاستثمارات الموزعة حيث تم استرجاع جميعها أي بنسبة 100%.

وكانت حدود الدراسة كالتالي:

الحدود المكانية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار-عنابة-

الحدود الزمنية: من 11-12 الى 14-12 لشهر ديسمبر 2023

الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على متغيرات الدراسة الأساسية وهي تشمل الأبعاد الثلاثة الخاصة بالمتغير المستقل التعليم المقاولاتي (المعارف الاقتصادية، معارف إدارة الأعمال، المعارف والخصائص المقاولاتية) بالإضافة للمتغير التابع المتمثل في رأس المال البشري.

2.2.4. الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات: تم الاعتماد على معامل " ألفا كرونباخ " لاختبار ثبات الدراسة "الاستبانة"، أما لقياس صدقها تم استخدام الصدق الظاهري للاستبانة حيث تم عرضها على مجموعة من الأساتذة في التخصص لتحكيمها والقيام بمختلف التعديلات اللازمة. بالإضافة لاستخدام طريقة الصدق البنائي للتأكد من مدى اتساق أبعاد ومتغيرات الدراسة بالاستبيان ككل وأنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه. ولأجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة الموضوعية سابقا تم استعمال بعض أدوات الإحصاء الوصفي من متوسطات حسابية وانحرافات معيارية والتي تسمح بقياس آراء واستجابات مفردات عينة الدراسة بالإضافة لاستعمال "اختبار ستودنت t" لتأكيد النتائج المتوصل لها، وتحليل أهمية ومستوى التعليم المقاولاتي من جهة، ومستوى رأس المال البشري لعينة الدراسة. كما تم الاعتماد على اختبار الانحدار المتعدد القياسي لأجل معرفة أثر أبعاد التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري وتحديد طبيعة العلاقة بينهما واتجاهها. وللتأكد من صلاحية استخدام نموذج الانحدار المتعدد تم استخدام اختبار التعددية الخطية.

وللإجابة على أسئلة الدراسة السابقة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحديد معيار عند مناقشة النتائج وفق درجات فئات الإجابة لآراء وردود العينة المدروسة من خلال المتوسطات الحسابية كما يلي: من 1 - 1.80 ضعيفة جدا، أما فئة ضعيفة من 1.81 - 2.60، فئة متوسطة من 2.61 - 3.40، من 3.41 - 4.20 فهي فئة عالية، ومن 4.21 - 5 تمثل فئة عالية جدا.

3.4. تحليل البيانات

1.3.4. اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة "الاستبانة":

-ثبات الاستبانة: لتأكد من ثبات محتوى الاستبانة وعدم تغيرها لو تم إعادة تطبيقها على نفس العينة المدروسة وفي نفس الظروف، فإنه تم استعمال معامل الثبات "ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والنتائج ملخصة في الجدول التالي:

جدول (01): ثبات أداة الدراسة

المتغيرات والأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
محور التعليم المقاولاتي	19	0,876
بعد1: المعارف الاقتصادية	08	0,732
بعد2: معارف إدارة الأعمال	06	0,679
بعد3: معارف والخصائص المقاولاتية	05	0,812
محور رأس المال البشري	07	0,705
كامل عبارات الاستبيان	26	0,908

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (01) يتضح أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0,6) لكل محاور وأبعاد الدراسة حيث بلغت 90,8% وهي نسبة جيدة هذا ما يعني صلاحية أداة الدراسة للتحليل الإحصائي.

-صدق الاستبانة: تم استخدام الصدق الظاهري للاستبانة وعرضها قبل توزيعها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في هذا المجال لتحكيمها، وعلى ضوء ملاحظاتهم وتوجيهاتهم تم تعديل بعض من عبارات الاستبيان. والاعتماد على الصدق البنائي لأداة الدراسة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والمتغير نفسه. فإن كان معامل الارتباط قويا ومعنوي هنا نقول إن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي. والجدول (02) يوضح ذلك:

جدول (02) اختبار الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة

علاقة الارتباط	معامل ارتباط (pearson)	مستوى الدلالة
الاستبيان ككل	0,886	0,00
	0,836	0,00
	0,916	0,00
	0,916	0,00
محور رأس المال البشري		
التعليم		
المقاولاتي		
بعد المعارف الاقتصادية		
بعد إدارة الأعمال		
بعد المعارف والخصائص المقاولاتية		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول (02) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل، وتراوح ما بين (0,836 و 0,916) مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين مختلف الأبعاد ومتغيرات الدراسة والاستبيان ككل. وهنا نقول إن جميعها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لأجله وأنه يوجد اتساق وترابط جيد بينها.

2.3.4. تحليل النتائج:

-تحليل اتجاهات وآراء عينة الدراسة حول مستوى محور التعليم المقاولاتي: يوضح جدول (03) نتائج استجابات وآراء الطلبة عينة الدراسة لمحور التعليم المقاولاتي وتوضيح مدى المساهمة التي يقوم به لتزويدهم بمختلف المعارف الاقتصادية ومعارف إدارة الأعمال والمعارف والخصائص المقاولاتية.

جدول(03): نتائج اختبار المعنوية "اختبار ستوديننت t" لأبعاد محور التعليم المقاولاتي والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للعينة المدروسة

المتغيرات والأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	الترتيب	T المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بعد المعارف الاقتصادية	3,64	0,47	عالية	3	11,078	0,000	دال
بعد معارف إدارة الأعمال	4,31	0,38	عالية جدا	1	28,050	0,000	دال

بعد المعارف والخصائص المقاولاتية	4,25	0,47	عالية جدا	2	21,563	0,000	دال
محور التعليم المقاولاتي	4,01	0,392	عالية		21,150	0,000	دال
درجة الحرية: 66 عند مستوى الدلالة 0,05 والتجديلية هي 1,994							

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك استجابات وردود إيجابية بخصوص أبعاد محور التعليم المقاولاتي والمتمثلة في المعارف الاقتصادية ومعارف إدارة الأعمال والمعارف والخصائص المقاولاتية. وبلغ المتوسط الحسابي للمحور الإجمالي للتعليم المقاولاتي (4,01) بمستوى قبول عالية، كذلك الأمر بالنسبة لجميع أبعاده حيث تراوحت مستوى قبولها ما بين عالية وعالية جدا وجاء بعد معارف إدارة الأعمال في الترتيب الأول وبلغ متوسطه الحسابي (4,31) وانحرافه المعياري (0,38)، أما بعد المعارف والخصائص المقاولاتية في الترتيب الثاني وكان متوسطه الحسابي (4,25) وانحرافه المعياري (0,47)، وفي الترتيب الأخير بعد المعارف الاقتصادية وبلغ المتوسط الحسابي للبعد (3,64) وانحرافه المعياري (0,47)، ما يدل على أهمية محور التعليم المقاولاتي لطلبة العينة المدروسة، وأنهم يرون مدى أهمية المعارف والمعلومات التي يقوم بمنحها لهم سواء كانت هذه المعارف اقتصادية أو معارف إدارة الأعمال ومعارف وخصائص مقاولاتية. وما يؤكد تلك النتائج اختبار ستوديننت (t) لمعنوية أبعاد التعليم المقاولاتي الثلاثة كما هي موضحة في الجدول السابق حيث يتضح أن مستوى الدلالة لجميع أبعاد التعليم المقاولاتي أقل من 0,05 أي أنها دالة إحصائية. وما يؤكد ذلك أيضا أن قيمة t المحسوبة جميعها أكبر من t التجديلية والتي تساوي 1,994. ما يعني وجود أهمية لأبعاد التعليم المقاولاتي للطلبة عينة الدراسة.

- تحليل اتجاهات وآراء عينة الدراسة حول محور رأس المال البشري: يوضح جدول (04) نتائج استجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول رأس المال البشري.

جدول (04): اختبار المعنوية لمحور رأس المال البشري "اختبار ستودينت t" والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينة المدروسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول	T المحسوبة	مستوى الدلالة sig	القرار
محور رأس المال البشري	3,95	0,38	عالية	20,163	0,0000	دال
درجة الحرية: 66 عند مستوى الدلالة 0,05 و t الجدولية هي: 1,994						

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن استجابات الطلبة لمحور رأس المال البشري كانت إيجابية وعالية وبلغ المتوسط الحسابي (3,95) والانحراف المعياري (0,38). ما يعني أن طلبة عينة الدراسة يمثلون رأس مال بشري ولديهم إمكانيات عالية من ناحية الإبداع والمبادأة والمخاطرة إذا ما سمحت الفرصة لهم. وهذا ما لاحظته الباحثين أثناء توزيعهما للاستبيان يدويا وقيامهما بالمقابلة المباشرة، وأن لدى الطلبة عينة الدراسة نزعة عالية نحو الاستقلالية وحماس كبير إذا ما توفرت لهم الفرصة.

وما يؤكد تلك النتائج السابقة اختبار ستودينت (t) لمعنوية محور رأس المال البشري حيث يتضح أن مستوى الدلالة لمحور رأس المال البشري أقل من 0,05 أي أنها دالة إحصائية، وأن قيمة t المحسوبة هي (20,163) أكبر من t الجدولية والتي تساوي (1,994). ما يدل على وجود مستوى عالي لرأس المال البشري في عينة الدراسة.

4.4. اختبار الفرضيات: سيتم استخدام نموذج الانحدار المتعدد القياسي ويسمى أيضا المعياري لمعرفة مدى تأثير أبعاد المتغير المستقل التعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري للطلبة محل الدراسة، وللتأكد من صلاحية النموذج لابد أن يكون التوزيع طبيعي. وللإشارة أن حجم العينة يفوق 30 ووفق نظرية النهاية المركزية فإن التوزيع يؤول للتوزيع الطبيعي. وأنه لا توجد تعددية خطية بين أبعاد المتغير المستقل حتى يكون النموذج ماليا لابد أن تكون مستقلة خطيا أي لا توجد علاقة بينها.

1.4.4. اختبار التعددية الخطية: من خلال إجراء اختبار معامل التباين التضخم (VIP) والذي يجب ألا يزيد عن 10 وفق "هير" وألا يتجاوز معامل الاحتمال (Tolerance) قيمة 1 والنتائج موضحة في الجدول رقم (05).

جدول (05): نتائج اختبار التعددية الخطية

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIP)
المعارف الاقتصادية	0,537	1,861
معارف إدارة الأعمال	0,325	3,078
المعارف والخصائص المقاولاتية	0,242	4,136
المتغير التابع رأس المال البشري		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل تضخم التباين VIP كان أقل من 10 حيث أن أقل قيمة هي (1,861) وكانت أعلى قيمة (4,136). وهنا نقول إن نموذج الانحدار المتعدد ستكون دالة إحصائياً وأن قيمة الاحتمال التباين المسموح (Tolerance) هي أيضاً دليل آخر على عدم وجود تعددية خطية ودلالة على مثالية نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وكانت قيمها كلها لم تقل عن 0,1. حيث تراوحت ما بين (0,242) كأدنى قيمة و (0,537) كأعلى قيمة. ويمكن القول هنا عدم وجود تعددية خطية ما بين أبعاد المتغير المستقل وأن البيانات ملائمة ومناسبة لاختبار الانحدار المتعدد القياسي.

2.4.4. اختبار الانحدار المتعدد القياسي (Standard Regression): لاختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على نموذج الانحدار المتعدد القياسي للتأكد من عدم وجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل التعليم المقاولاتي على المتغير التابع رأس المال البشري والجدول رقم (06) يوضح ذلك:

جدول (06): نتائج الانحدار المتعدد القياسي (Standard Regression)

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة F	معاملات الانحدار	قيمة T	دلالة T
المعارف					0,169	2,757	0,08

			الاقتصادية			
0,000	6,750	0,660	0,000	87,081	0,806	0,898
0,273	1,106	0,101				
المتغير التابع رأس المال البشري، قيمة الثابت: 0,055						

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss

يتضح من الجدول رقم (06) أن قيمة معامل الارتباط R هي (0,898). مما يعني أن هناك علاقة ارتباط قوية طردية بين أبعاد المتغير المستقل "التعليم المقاولاتي" والمتغير التابع "رأس المال البشري" بنسبة 89,8%. وقد بلغ معامل التحديد R^2 قيمة (0,806) هذا يشير أن 80,6% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع "رأس المال البشري" هي نتيجة لأبعاد التعليم المقاولاتي مجتمعة. أما النسبة الباقية 19,4% فهي بسبب متغيرات أخرى لم تدرج في نموذج هذه الدراسة. وبالنسبة لقيمة F المحسوبة فبلغت قيمة (87,081) بمستوى دلالة (0,000) وهي أقل من (0,05) ما يدل على معنوية الأثر ويؤكد.

يتضح أيضا أن بعد المعارف الاقتصادية لا يؤثر في تكوين رأس المال البشري حيث بلغت مستوى الدلالة (0,08) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0,05) يعني ذلك أن هذا البعد غير قادر على التأثير في تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة، كما أن بعد معارف إدارة الأعمال وأثره على تكوين رأس المال البشري حقق مستوى دلالة (0,000) وهو أقل من مستوى المعنوية (0,05)، مما يعني أنه قادر على التأثير في تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة بصفة مجتمعة مع المتغيرات التفسيرية الأخرى، في حين أن بعد المعارف والخصائص المقاولاتية وأثره على تكوين رأس المال البشري حقق مستوى دلالة (0,273) هي أكبر من (0,05) ما يؤكد عدم معنوية أثر المعارف والخصائص المقاولاتية في تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة وأنه غير قادر على التأثير فيه. وعليه تكون معادلة الانحدار المتعدد من الشكل التالي:

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + B$$

حيث إن: Y هو رأس المال البشري

X_1 هو المعارف الاقتصادية

X_2 هو معارف إدارة الأعمال

X_3 هو المعارف والخصائص المقاولاتية

B هو قيمة الثابت

وبتعويض النتائج المتوصل لها تكون معادلة الانحدار المتعدد كالتالي:

$$Y = 0,660X_2 + 0,055$$

يمكن القول إنه إذا كانت قيمة معارف إدارة الأعمال معدومة فإن رأس المال البشري يساوي قيمة الثابت 0,055. ومن خلال المعادلة السابقة يمكن القول إن إشارة الميل موجبة ما يدل على أن طبيعة العلاقة طردية موجبة بين بعد المتغير المستقل "معارف إدارة الأعمال" والمتغير التابع "رأس المال البشري"، وأن كل زيادة في معارف إدارة الأعمال بوحدة واحدة ينتج عنه زيادة تكوين رأس المال البشري ب 0,660 لعينة الدراسة.

فمن خلال ما سبق تؤكد النتائج:

- رفض الفرضية الأولى العدمية وقبول الفرضية البديلة أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتعليم المقاولاتي في تكوين رأس المال البشري.
- قبول الفرضية الثانية العدمية أي لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف الاقتصادية في تكوين رأس المال البشري.
- رفض الفرضية الثالثة العدمية وقبول بديلها أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعارف إدارة الأعمال في تكوين رأس المال البشري.
- قبول الفرضية الرابعة العدمية أي أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف والخصائص المقاولاتية في تكوين رأس المال البشري.

5. خاتمة:

توصلت الدراسة أن التعليم المقاولاتي له دور ومساهمة كبيرة في تكوين رأس المال البشري وله أثر إيجابي لما يقدمه من معارف مختلفة. وهو أحد المداخل الحديثة المتبعة لخلق كفاءات وكوادر بشرية مؤهلة ولها دور فعال في تقدم المجتمعات.

1.5. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أكدت عينة الدراسة مدى أهمية المعارف المقدمة من التعليم المقاولاتي في تكوين رأس مال بشري في مجال المقاولاتية؛
 - أكدت عينة الدراسة على أنها تمثل رأس مال بشري لأن لديهم روح للمبادرة والاستباقية عالية ويبحثون عن الفرص وإذا اتاحت لهم اغتنموها وكانت استجاباتهم إيجابية ومستوى قبول عالي؛
 - وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين التعليم المقاولاتي وتكوين رأس المال البشري بقيمة 89,8%؛
 - وجود علاقة أثر إيجابي بين التعليم المقاولاتي وتكوين رأس المال البشري لدى عينة الدراسة، هذا ما يدل على أن للتعليم المقاولاتي أهمية بالغة لتكوين كوادر بشرية مؤهلة لإنشاء مشاريع مقاولاتية، وكان الأكثر تأثيراً بعد معارف إدارة الأعمال بمعامل 0,66؛
 - أظهرت الدراسة وجود علاقة أثر معنوي لمعارف إدارة الأعمال في تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة وذلك لما يوفره التعليم المقاولاتي من معارف تخص كيفية إنشاء المشاريع المقاولاتية ووضع خطط عمل واتخاذ القرارات وتلقينهم لمعارف متخصصة في عدة مقاييس تساعد على اكتساب معارف إدارية وتسييرية؛
 - أظهرت الدراسة عدم وجود أثر معنوي لكل من بعدي المعارف الاقتصادية والمعارف والخصائص المقاولاتية على تكوين رأس المال البشري لعينة الدراسة وذلك يرجع لطبيعة وخصائص هذه العينة ومستواهم في هذه المعارف ومكتسباتهم القبيلية.
- 2.5. اقتراحات الدراسة:

- من خلال ما سبق تقترح هذه الدراسة عدة اقتراحات حتى يمكن أن يساهم التعليم المقاولاتي بفعالية في تكوين رأس مال بشري مؤهل لإنشاء مشاريع مقاولاتية:
- العمل على تنمية المعارف والخصائص المقاولاتية للطلبة من خلال إشراكهم في دورات تكوينية وتدريبية؛
 - عرض نماذج ناجحة في المقاولاتية للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم؛

- تطوير معارف الطلبة لاكتسابهم خصائص مقاولاتية من خلال تنمية القدرات الفكرية لتعزيز الإبداع من خلال قيامهم بتربصات ميدانية في المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عامة أو خاصة؛
- إقامة مؤتمرات وندوات علمية تساهم في تعزيز معارف الطلبة بخصوص المقاولاتية والتي تزودهم بخصائص المفاول الناجح؛
- إدماج أساتذة متخصصين في المقاولاتية في كل التخصصات والكليات حتى يتم نشر الوعي والثقافة المقاولاتية؛
- إدماج أساليب التدريس الحديثة المطبقة في الجامعات العالمية حتى يمكن تنمية وبناء كفاءات بشرية مؤهلة لديها خصائص ومؤهلات مقاولاتية.

6. قائمة المراجع:

- Andre Gorz. (2003). Limmateriel:Connaissance, Valeur et capital. Paris, Galilee. 100-101
- Asli, A&El manzani, N. (2015). Le rôle de l'éducation à l'entrepreneuriat dans le développement de la culture entrepreneuriale des étudiants universitaires : Proposition d'un modèle théorique. Rennova,Revue de Lentrepreneuriat et de linnovation.1 (2)
- Bhatti, W. A., & Zaheer, D. A. (2014). The Role of Intellectual Capital in Creating and Adding Value to Organizational Performance : A Conceptual Analysis. Electronic Journal of Knowledge Management, 12(3), pp185-192
- Hillarion, B., & Yeo, S. (2017). Education À L'entrepreneuriat Et Propension À Entreprendre En Contexte De Formation Professionnelle En Côte d'Ivoire. European Scientific Journal, ESJ, 13(28).
- Béchar, J. P. (1994). Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation. École des hautes études commerciales [Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter].

- Kok, J. A. (2005). The internationalization of universities through the management of their intellectual capital. Managing the Process of Globalisation in New and Upcoming EU Members, 381-389.
- Kouraiche, N. (2018). Le rôle de l'écosystème de l'accompagnement entrepreneurial dans la promotion de l'entrepreneuriat en Algérie. Les cahiers du Cread, 34(2), 75-106.
- Miço, H., & Cungu, J. (2023). Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. Administrative Sciences, 13(1), 22.
- Baudrier, S. (2013). L'impact du capital humain et du capital social des pme sur les collaborations internationales (Doctoral dissertation, Université du Québec à Trois-Rivières).
- Tlemçani, M. B., Khelfaoui, Z., & Tahi, S. (2020). Capital humain et dynamiques économiques. Editions L'Harmattan.
- Vaicekauskaite, R., & Valackiene, A. (2018). The need for entrepreneurial education at university. Journal of teacher education for sustainability, 20(1), 82-92.

• ابوالنصر، م. (2007). إدارة وتنمية الموارد البشرية. مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة.

• اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون. (2004). عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين. ايتراك للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر.

• الجدائل، د. ح. ص. أ. (2012). رأس المال البشري: مفهومة وتحليله وقياسه. مركز الخبرات المهنية للإدارة، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية.

• الحنيطي، ه. خ. (2020). مبادئ ريادة الأعمال مابين النظرية والتطبيق. دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الاردن.

- العنزي س.ع، صالح.ا.ع. (2008) إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- اوكيل، س. (2017). ريادة الاعمال او المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- رشدي، ع. ف. (2013). الريادة والعمل التطوعي. دار الراية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- زواتيني، ع. ا. (2020). تنمية المورد البشري في التنظيم. مركز الكتاب الأكاديمي، الاردن.
- مجدي عوض مبارك. (2009). الريادة في الاعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية. اريد:عالم الكتب الحديث، الطبعة الأولى، الاردن.
- منذر المصري واخرون. (2010). التعليم للريادة في الدول العربية مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratReal البريطانية دراسة حالة الدول العربية(الاردن، تونس، سلطنة عمان، مصر) والتقارير الاقليمي التوليقي. منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.