

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبتين: - أسماء كراكري

- سمية هني

بعضوان:

التفكير المقاولاتي وعلاقته بالنضج المهني لدى طلبة
جامعة قاصدي مرباح ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/04

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د. عمر حجاج
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أ.د. عقيل بن ساسي
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. فاتح الدين شنين

الموسم الجامعي: 2024/2023

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد

وعلى آله وصحبه أجمعين

بفضل الله تعالى وتوفيقه استطعنا إنجاز هذا العمل، فالحمد لله حمدا كثيرا والشكر لله شكرا

جزيلًا أما بعد

امتثالاً لقوله تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم" (إبراهيم: 17)

فإننا بداية نشكر العلي القدير الذي أمدنا برعايته وتوفيقه لإتمام هذا العمل، والحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا ووقفنا لإنجاز هذا العمل.

وبعد الحمد لله فإننا نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب ومن بعيد على إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر الأستاذ الفاضل

"أ.د. عقيل بن ساسي"

الذي لا تكفيه الكلمات حقه أعاننا بعد الله بتوجيهاته وملاحظاته ونصائحه التي زودنا بها طيلة مدة الدراسة فنشكره على صبره ورحابة صدره وسمو خلقه سائلين الله العلي القدير أن يجازيه خير الجزاء وأن يكتب صنيعة في موازين حسناته. كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة وإلى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة على تعاونهم معنا

كما نتوجه بأسمى عبارات التقدير والعرفان إلى أساتذتنا في التخصص، كما نتقدم بخالص الشكر إلى الطاقم الإداري بالكلية وكل من شجعنا لإنجاز هذا العمل

فجزاكم الله كل خير.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير المقاوالاتي والنضج المهني لدى الطلبة الجامعيين في مرحلتهم: الليسانس، والماستر بجامعة قاصدي مرياح ورقلة، وإلى معرفة مدى تأثير طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين بكل من: الجنس، الكلية، والمستوى. تكونت عينة الدراسة من 154 طالب وطالبة لتحقيق هدف الدراسة اتبعنا المنهج الارتباطي. لجمع البيانات صممنا أداة لقياس التفكير المقاوالاتي، وتبيننا استبانة النضج المهني (هويدة، 2011).

بعد معالجة البيانات بالاستعانة ببرنامج Excel 2016، و SPSS 22.0 توصلت الدراسة إلى:

- توجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التفكير المقاوالاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاوالاتي والنضج المهني اختلافا دالا إحصائيا باختلاف الجنس.
- تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاوالاتي والنضج المهني اختلافا دالا إحصائيا باختلاف الكلية.
- لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاوالاتي والنضج المهني اختلافا دالا إحصائيا باختلاف المستوى (ليسانس، ماستر).

الكلمات المفتاحية: التفكير المقاوالاتي، المؤسسات الناشئة، النضج المهني، طلبة الجامعة.

Abstract:

This study aimed at investigating the nature of the relationship between entrepreneurial thinking and career maturity among university students at the undergraduate License and master's levels at Kasdi Merbah University of Ouargla. It also sought to determine the extent to which the nature of this relationship is affected by gender, faculties, and academic level. The study sample consisted of 154 male and female students. To achieve the study's objective, we followed the correlational method. For data collection, we designed a tool to measure entrepreneurial thinking and adopted the career maturity questionnaire (Houida, 2011).

After processing the data using Excel 2016 and SPSS 22.0, the study concluded:

-) There was a statistically significant positive relationship between entrepreneurial thinking and career maturity among students at Kasdi Merbah University of Ouargla.
-) The nature of the relationship between entrepreneurial thinking and career maturity differed significantly by gender.
-) The nature of the relationship between entrepreneurial thinking and career maturity differed significantly by faculties.
-) The nature of the relationship between entrepreneurial thinking and career maturity did not differ significantly by academic level (License, Master).

Keywords: entrepreneurial thinking, startups, career maturity, university students.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	شكر وعرفان
ب	ملخص الدراسة
ج	فهرس المحتويات
هـ	قائمة الجداول
هـ	قائمة الملاحق
مقدمة	
02	1-1- التفكير المقاولاتي.
02	1-1-1- ماهية التفكير المقاولاتي.
05	1-1-2- خصائص التفكير المقاولاتي.
06	1-1-3- المقاربات النظرية للتفكير المقاولاتي.
09	1-1-4- الموصفات الشخصية للمقاول الناجح.
10	1-2- النضج المهني.
10	1-2-1- ماهية النضج المهني.
13	1-2-2- مراحل النمو المهني.
14	1-2-3- النظريات المفسرة للنضج المهني.
18	1-2-4- العوامل المؤثرة في النضج المهني.
19	1-2-5- صفات الشخص الناضج.
19	1-2-6- طرق قياس النضج المهني.
20	2- مشكلة الدراسة .
23	3- تساؤلات الدراسة.
23	4- فرضيات الدراسة.
23	5- أهداف الدراسة.
23	6- أهمية الدراسة.

الصفحة	الموضوع
الطريقة والاجراءات	
25	1-منهج الدراسة.
25	2-عينة الدراسة.
26	3-أدوات الدراسة.
37	4-إجراءات التطبيق.
38	5-المعالجة الإحصائية.
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
39	1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
41	2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
43	3- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
45	4- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
46	5- استنتاج عام.
46	المراجع.
48	الملاحق.

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول 1	توزيع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة.	25
الجدول 2	توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الوسيطية (الجنس، الكلية، المستوى).	26
الجدول 3	معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها (التفكير المقاولاتي).	32
الجدول 4	معاملات الارتباط بين الأبعاد (التفكير المقاولاتي).	33
الجدول 5	نتائج الثبات باستعمال طريقة معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد (التفكير المقاولاتي).	34
الجدول 6	معامل ارتباط بين الفقرة والمقياس وبُعدها (النضج المهني).	35
الجدول 7	يمثل مدى ارتباط الأبعاد والاستبانة (النضج المهني).	36
الجدول 8	نتائج الثبات باستعمال طريقة ألفا كرونباخ لكل بُعد (النضج المهني).	37
الجدول 9	إحصاءات وصفية لمتغير التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرياح ورقلة.	39
الجدول 10	معامل الارتباط بيرسون بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني.	40
الجدول 11	نتائج الفرضية الثانية بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .	41
الجدول 12	نتائج الفرضية الثالثة بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .	43
الجدول 13	نتائج الفرضية الرابعة بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .	45

فهرس الملحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	صفحة الملحق
الملحق 1	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانتين ودرجاتهم العلمية.	51
الملحق 2	استمارة التحكيم الخاصة باستبانة التفكير المقاولاتي.	52
الملحق 3	استمارة التحكيم الخاصة باستبانة النضج المهني.	58
الملحق 4	استمارة التفكير المقاولاتي والنضج المهني (الصورة النهائية).	61

مقدمة

1- مقدمة

1-1- التفكير المقاولاتي.

1-1-1- ماهية التفكير المقاولاتي.

1-1-2- خصائص التفكير المقاولاتي.

1-1-3- المقاربات النظرية للتفكير المقاولاتي.

1-1-4- الموصفات الشخصية للمقاول الناجح.

2-1- النضج المهني.

2-1-1- ماهية النضج المهني.

2-1-2- مراحل النمو المهني.

2-1-3- النظريات المفسرة للنضج المهني.

2-1-4- العوامل المؤثرة في النضج المهني.

2-1-5- صفات الشخص الناضج.

2-1-6- طرق قياس النضج المهني.

2- مشكلة الدراسة .

3- تساؤلات الدراسة.

4- فرضيات الدراسة.

5- أهداف الدراسة.

6- أهمية الدراسة.

1- مقدمة:

في عالمنا المعاصر الذي يميزه التقدم العلمي والتكنولوجي والسعي إلى المزيد من التقدم والتطور وتحقيق أعلى درجات الرفاهية والتميز في الحياة، لا يتصور أن تكون هناك تنمية من أي نوع لا يكون عمادها العلم والمعرفة.

وفي هذا السياق تولي الجزائر اهتماما كبيرا بقطاع التعليم العالي باعتباره قاعدة أساسية لتنمية المجتمع ورفعته بالكوادر البشرية المؤهلة والمتخصصة، لتوفير فرص للتعليم والتطوير الشخصي والمهني في الجامعات والمعاهد، حيث تساهم هذه الأخيرة في تنمية المهارات وتقديم فرص للتواصل والتفاعل مع سوق العمل، من خلال برامج التدريب العلمي؛ مما يمكن الطلاب من تطبيق المعرفة النظرية في بيئة العمل الحقيقية واكتساب الخبرات العلمية القيمة لتحقيق التقدم والتطور في مختلف الميادين، وبما أنهم يمثلون الجيل القادم من القادة والمبتكرين فإن دعمهم يعد استثمارا استراتيجيا في المستقبل الأمة ورفاهيتها.

1-1- التفكير المقاولاتي:

شهدت الفترة الحديثة على اتجاهٍ متنامٍ نحو ثقافة المقاول وروح المبادرة، ومعها نشوء التفكير المقاولاتي كأحد أبرز الأنماط الفكرية التي تعززت في مجتمعاتنا اليوم، يتجلى التفكير المقاولاتي في قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أعمال ملموسة، متسلحا بمجموعة من الخصائص المميزة التي تميزه عن الأساليب الفكرية الأخرى، وفي هذا السياق نُفّدت العديد من المقاربات البحثية لفهم سلوك المقاول وتحليل دوافعه واختياراته.

1-1-1- ماهية التفكير المقاولاتي:

قبل التطرق لماهية التفكير المقاولاتي، سنعرف أولا التفكير، ثم المقاولاتية، وفي الأخير نمر إلى تعريف التفكير المقاولاتي.

أ- تعريف التفكير:

- لغة: التأمل، أو أعمال العقل والخاطر في أمرٍ ما؛ تقول: فُكِّر في الأمر فُكراً: أعمل العقل فيه، ورثب بعض ما يعلم ليصل به إلى مجهول. (مجمع اللغة العربية، 2005 ص11)

- عند علماء النفس: "استخدام الوظائف النفسية لحل مشكلة من المشكلات وصياغة حلول لها في أحكام، ثم يقوم العقل بمحاكمتها من أجل الفوز بالحل النهائي".

إذن فالتفكير هو نشاط حيوي، قد يتطلب أدوات وربما لا، ويتفاوت الجهد الذهني المبذول فيه بحسب حجم المشكلة ونوعها، ومن شخص لآخر. (بكار، 2000، ص31)

ب- تعريف المقاولاتية:

- لغة: "مصدرها مَقُول وهو من يتعمد بالقيام بعمل معين مستكملاً لشروط خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، أو توضيح تفصيلات لو في عقد يوقعه المتعاقدان".

"أما المقولة هي "اتفاق بين الطرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل معين بأجر محدود في مدة معينة." (لوالبية، 2019، ص134)

- اصطلاحاً: هي الفعل الذي يقوم به المَقُول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. (لوالبية، 2019، ص135)

- على حسب من نظر إليها أنها فرصة، ومن أبرزهم البروفيسور Howard Stevenson أستاذ بجامعة هارفرد الذي كان يرى أن المقاولاتية هي مصطلح يغطي كل فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعة هذه الفرص وتجسيدها في أرض الواقع". (بن عودة 2020، ص 93)

وفي العموم تعتبر المقاولاتية نوع من السلوك يتميز بالسعي نحو الابتكار، وتنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، وهي

تحمل المخاطر وقبول الفشل، وأنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي.

ج- تعريف التفكير المقاولاتي:

هناك مجموعة من التعاريف التي تطرقت للتفكير المقاولاتي وفيما يلي نقوم بعرض مجموعة من التعاريف وتحديد تعريف شامل له .

- هو العملية العقلية الإبداعية التي توجهها لتفكير نحو إنتاج الأفكار الابتكارية وخلق الفرص للبحث عنها مع الاستخدام الذكي لها بمخاطر مدروسة وذلك لتوليد من افع وقيم جديدة.

(عبد القادر، 2023، ص77)

- القدرة على تصميم شيء ما أو إعطائه شكلا جديدا أو إنجازه بطريقة جديدة أو مختلفة، أي يتصف بالإبداع والتميز. (قرفي، 2021، ص54)

- توجه فكري صوب البحث عن الفرص بمخاطر مدروسة تولد منافع تضمن إيجاد واستمرار المشروع. (قرفي، 2021، ص55)

- هو الذهنية التي تقود الفرد إلى اتخاذ المبادرات والتحديات ليصبح فاعلا أساسيا في مستقبله الشخصي والمهني ويرتبط بالعديد من القدرات أو الخصائص المقاولاتية.

- وجاء تعريف Hisrich et Peters للتفكير المقاولاتي على أنه " نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي". (Rajhi, 2010, p143)

- والتعريف بمعناه الواسع والذي تتبناه المنظمات الأوروبية على اعتبار أنه "يتبنى البحث عن الأدوات والوسائل التي تمكن أكبر عدد ممكن من الشباب وخاصة الطلبة، نحو تنمية المواقف الإيجابية والمناسبة من أجل تجسيد الفعل المقاولاتي، وبالتالي فإن عملية تشجيع الفكر المقاولاتي هو قبل كل شيء البحث المتواصل نحو فكرة التحفيز والنية قبل التوجه نحو الفعل وتجسيد الفكرة." (Rajhi,2010, p144)

وعلى هذا الأساس فإن تشجيع الفكر المقاولاتي بين الطلبة يؤدي إلى تنمية الإبداع وشق طريق المستقبل، حتى لا يبقى الطالب أسير التفكير القديم الاتكالي الذي يعتمد على الدولة في الدراسة وتوفير منصب العمل والسكن.

- البحث المتواصل عن الأفكار الإبداعية والتوجه نحو الفعل والتجسيد الميداني الذي يمكن من خلق منتج ذو قيمة جديدة. (قرفي، 2021، ص57)

ومن التعاريف السابقة نستنتج أن: التفكير المقاولاتي هو ذلك التفكير الذي يحتكم إلى التنظيم، وتوظيف العلم والمعرفة، وربط النظرية بالتطبيق الفعلي، والتنسيق بين مختلف العوامل لتحقيق الإنتاجية والربحية والمنفعة.

1-1-2- خصائص التفكير المقاولاتي:

تتمثل خصائص التفكير المقاولاتي فيما يلي:

أ- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: تشير إلى قدرة الشخص على تقبل المخاطر واتخاذ القرارات المبتكرة والجريئة، دون الخوف من الفشل أو الخسارة.

ب- الرغبة في النجاح: تعني الرغبة القوية في تحقيق النجاح وتحقيق الأهداف المنشودة وتكوين سجل إنجازات ملموس.

ج- الثقة بالنفس: هي القدرة على الاعتماد على النفس والثقة في القدرات الشخصية والمهارات لتحقيق الأهداف المسطرة.

د- **الاندفاع للعمل:** القدرة على الاندفاع والتحفيز للقيام بالعمل، والعمل بجد واجتهاد لتحقيق الأهداف المحددة.

هـ- **الاستعداد لتحمل الغموض:** القدرة على التعامل مع الوضعيات غير المحددة بثقة وهدوء وتحمل الضغوط والغموض دون أن يؤثر ذلك سلباً على الأداء.

و- **الالتزام والتفائل:** تعبر هذه الخاصية عن الالتزام بتحقيق الأهداف والمثابرة على العمل رغم الصعوبات، بالإضافة إلى الاعتقاد بالنجاح والتفائل بالمستقبل. (نجار، 2007، ص41)

فمن خلال الخصائص السابقة نقول أن الفرد المقاول يستطيع وضع خطط عمل فعّالة لتحقيق أهدافه، كما أنه يمتلك القدرة على التكيف مع التغيرات والمواقف المتغيرة بسرعة ومرونة.

1-1-3- المقاربات النظرية المفسرة للتفكير المقاولاتي:

ركزت أغلب المقاربات في تناولها لموضوع التفكير المقاولاتي على المقاول في حد ذاته، وذلك عبر طرح الأسئلة التالية: من هو المقاول؟ وماذا يفعل؟ وكيف يقوم بالعملية المقاولاتية؟

أ- المقاربة الوظيفية:

عالجت المقاربة الوظيفية التفكير المقاولاتي من حيث طبيعة وظيفة المقاول التي تركز على: تحمل المخاطرة، والعمل في ظروف اللا يقين وقدرته على توظيف مهاراته الإدارية واستغلاله لرأس المال المادي والبشري للوصول إلى تحقيق أهدافه.

ونجد "جونب ابتيصاي" وضّح كيف أن النشاط المقاولاتي من خلال إنتاج سلع جديدة تساهم في إثراء أفراد المجتمع وتحقيق رفاهيتهم، حيث اعتبر أن وظيفة الفرد المقاول هي الربط بين مختلف عوامل الإنتاج من أجل تجسيد الأفكار على الواقع في شكل سلع وخدمات

جديدة، وأكد أن المقاول يعمل لحسابه الخاص، ووظيفته تقع بين وظيفة العمال ووظيفة الباحثين، وأن هذا المقاول يتميز بحب المخاطرة والقدرة على تحملها.

أما بالنسبة لـ "جوزيف شومبيتر" فالتفكير المقاولاتي ما هو إلا "تدمير خلاق" بمعنى كسر حالة التوازن الموجودة في السوق من خلال قيام المقاولين بابتكار منتج أو خدمة مما يؤدي إلى خلق عروض جديدة عليها، ويحقق صاحب الفكرة أرباحاً من وراء هذا الابتكار والإبداع، وعليه فالمقاول عند "شومبيتر" هو فرد مبدع ومجدد. (رحماني، 2014، ص 23)

ب- المقاربة السلوكية للمقاولاتية:

انطلقت هذه المقاربة في تفسيرها للتفكير المقاولاتي بتركيزها على سلوك الفرد المقاول في ظل تأثره ببيئته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية... وغيرها.

حيث يفترض أصحاب هذه المقاربة أن الأفراد الذين يتمتعون بحس مقاولاتي يختلفون عن غيرهم، واعتبروا أن سلوكهم توجهه مجموعة من الخصائص كالصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية.

وقام "ماكس فيبر" بتحديد نظام القيمة كعامل أساسي يفسر سلوك الأفراد المقاولين على أنه سلوك يقوم على أساس الاستقلالية وتملك السلطة، وهو ما يجعل دورهم يختلف عن دور مدير المؤسسة.

فالمقاول عنده هو "ذلك الشخص الذي يخلف مؤسسته، يتمتع بالحرية والمسؤولية اتجاه ذاته عن قراراته، كما انه لا يتحمل الخطر فحسب بل هو فرد عقلائي يقوم بحسابات يعمل بجدية وصرامة".

أما "آلان فايول" فيرى بأن التفكير المقاولاتي عند الفرد تحركه عدة عوامل وتميزه عدة مواصفات مثل: التفاؤل، اللانموذجية، المرونة، المثابرة، تحمل الغموض، واللا يقين، الثقة بالنفس، تحمل المخاطرة وغيرها من العوامل المواصفات.

بينما يشير "ميشال بالمر" إلى أن الأفراد المقاولين لديهم حاجة قوية للانجاز بالمقارنة بأولئك الذين لديهم دافعية أقل في هذا المجال، وحسب رأيه فإنهم يتصفون بتفضيل تورطهم في وظائف تتطوي على أخطار وعمل كثيف يحتاج لقوة ذهنية.

ومن خلال هذه المقاربة نرى أن التفكير المقاولاتي هو القدرة على الإبداع والتجديد ومواجهة الأخطار المحتملة، لتحقيق الاستقلالية الشخصية والمادية. (لفقير، 2017، ص33)

ج- المقاربة العملياتية:

ينظر هذا الاتجاه إلى التفكير المقاولاتي على أنه القدرة على إنشاء منظمات جديدة، فالمقاولاتية حسب أنصار هذه المقاربة هي " مجموعة الأعمال التي يقوم من خلالها الفرد المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات، موارد مالية، بشرية"...، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة.

وفي هذا الإطار يركز " قارنتر " على مسألة خلق المنظمات الجديدة، وكيف تتمن من البروز والتحول من مجرد فكرة إلى كيان واقع، حيث يشيد بقدرة المقاول الكبيرة على تحويل الأحلام أو الرؤية إلى حقيقة ملموسة مجسدة في تشكّل مشروع جديد. وفي هذا السياق نجد جهود كل من " بيقراف " و " هوفر " الذي اعتبر أن الفكر المقاولاتي هو سيرورة تتطوي على:

- الحدث المقاولاتي والذي يتضمن إنشاء منظمة جديدة لاستغلالها.
- المسار المقاولاتي يجمع كل الوظائف، النشاطات والأفعال الملازمة لإدراك الفرص وإنشاء المنظمات واستغلالها.
- الفرد المقاول هو شخص يدرك فرصة وينشئ منظمة لاستغلالها. (Coster, 2003,

1-1-4- الموصفات الشخصية للمقاول الناجح:

Z ترى الدكتورة "صندرة" أن هناك حد أدنى من الصفات التي ينبغي توفرها لدى الشخص المقاول صاحب الفكرة والتي يمكن حصرها فيما يلي:

Z **الطاقة الحركية:** فالطاقة والحركة سلوك ضروري لا يمكن الاستغناء عنه لأن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر إضافة إلى تهيئة الوقت الكافي والطاقة اللازمة لانجاز الأعمال.

Z **الثقة في النفس:** تعمل الثقة في النفس على تنشيط الجوانب الإدراكية والتصورية للمقاول وذلك ما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المتوقع من أعماله الجديدة، فالأفراد الذين يملكون الثقة في النفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات.

Z **القدرة على احتواء الوقت:** ينبغي على صاحب الفكرة أن يصنع في الحسبان أنه سيقوم بتطوير مجموعة من الأنشطة في الحاضر والتي سوف لن يكون لها أثر إلا لاحقاً.

Z **القدرة على حل مختلف المشاكل:** فقد تواجه المقاول عقبات عديدة عند قيامه بإنشاء مؤسسته، وهذا ما يفرض عليه محاولة حلها واللجوء في بعض الأحيان إلى أطراف أخرى ومع هذا فلا يجب نقل كل المشاكل إلى استشاريين.

Z **تقبل الفشل:** يشكل الفشل جزءاً من النجاح وبالنسبة للمقاول الفشل والخطأ والحلم هي مصادر لاستغلال فرص جديدة.

Z **قياس المخاطر:** ينبغي أن يكون المقاول قادراً على تقدير المخاطر التي ستواجهه في المستقبل سواء كانت على المدى المتوسط أو الطويل، فلا يجب أن يعتمد على الحظ الذي نادراً ما يتكرر.

Z **الابتكار والإبداع:** من أجل أن تستمر المؤسسة يجب أن تتطور من ناحية منتجاتها وهياكلها ومخططها الاجتماعي لهذا تنشأ ضرورة للانفتاح على الابتكار والتطوير.

Z القدرة على تقليد المناصب القيادية: يقود التطور الإيجابي لنشاط المؤسسة إلى هيكل معقد شيئاً فشيئاً وهذا ما يتطلب وجود قائد إداري يمكنه تسيير منظمته. (بن عودة، 2020، ص 97)

1-2- النضج المهني:

للإنسان عدة اتجاهات وميولات ورغبات تحفزه على بلوغ أماكن مرموقة في المجتمع الذي ينتمي إليه، حيث يعد العمل مطلباً نفسياً واجتماعياً واقتصادياً في نفس الوقت، وعدم تحقيق الإنسان لهذا الطلب سيجعله عرضة للاضطرابات النفسية والنبذ الاجتماعي. إذ يعد النضج المهني من أهم العمليات المساهمة في مساعدة الفرد للوصول إلى ما كان يخطط من قبل، وذلك لجمع المعلومات والمعارف حول عالم المهن وأن يصل من خلالها إلى اتخاذ قرار مهني سليم. وسيتم التطرق في الآتي إلى مفهوم النضج وأهم نظريات المفسرة له والعوامل المؤثرة في النضج المهني، إضافة إلى طرق قياسه وصفات الشخص الناضج.

1-2-1- ماهية النضج المهني:

أ- مفهوم النضج:

- يعتبر النضج مفهوماً صعب التحديد نظراً لتعدد الجوانب في تعريفه، إذ هناك من يركز على النمو النفسي والاجتماعي أو النمو الفيزيولوجي أو النمو المعرفي لتحديد مستويات النضج.

- أما من الناحية السيكلوجية، فقد حاول بعض العلماء والباحثين وضع تعريفات لهذا المفهوم.

- يشير مفهوم النضج إلى جميع التغيرات التي تطرأ على الجهاز العصبي والحواس وأعضاء الجسم والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمخطط البيولوجي التي تحدد الجينات الوراثية. تعد هذه التغيرات ضرورية لحدوث النمو. (حامة، 2021، ص 10)

ب- مفهوم المهنة:

- مصطلح المهنة بمفرده، يشير إلى " مجموعة من السلوكيات التي يتضمنها عمل ما للفرد (بايوية، 2006، ص 18)

ج- مفهوم النضج المهني:

هو تعبير عن مستوى تكون التوجه المهني نحو الاختيار المهني لدى الفرد. ومدى استعداده للتعامل مع مهنته. كما يعرف أيضا على أنه : القدرة على اختيار المهني الواقعي مع الوعي بالذات والمهنة ومتطلبات اتخاذ القرار المهني المناسب. (بلعابد، 2016، ص 360)

- ويعبر عن اكتساب الفرد للمعرفة والمهارات الضرورية للقيام بخيارات مهنية واقعية وذكية بالنضج المهني، " فالاختيار المهني جزء من عملية النضج المهني ويتأثر بها " (مشري ولشهب، 2013، ص 423)

❖ تعريف العلماء للنضج المهني :

إن محاولات تحديد معاني النضج المهني انحصرت في الأول على إشكالية اتخاذ القرار، حيث عرض النضج المهني في البداية القدرة على صياغة اختيار مهني في نهاية مرحلة المراهقة أو حل لمشكل التردد في اتخاذ القرارات المهنية، وقد عرف هذا المفهوم فيما بعد على أنه سيرورة نمو تكيف للنضج المهني العديد من المفاهيم نذكر منها:

- وقد عرفه سافيكاس) :على أنه " استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج المهني واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات (حنفي، 2011، ص 668)

- وفي تعريف قدمه سوبر يعبر فيه عن النضج المهني بأنه:"على أنه استعداد الفرد للتعامل مع المهمات النمائية المهنية المناسبة لعمر أقرانه.(حنفي، 2011، ص 667)

- ويعرف النضج على أنه مستوى الاتجاه نحو الاختيار المهني، ومدى استعداد مواجهة مهنته.(بلعابد، 2016، ص 360)

- بينما عرفه نايدو وآخرون (1998): على أنه "استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واقعية وملاءمته لعمره لاستشار الفرص ومواجهة التحديات المجتمعية المحيطة". (حنفي،2011، ص 667)

- فقد عرفه (السواط، 2008) أن كرايتس عرف النضج المهني بأنه: " سلوك يظهر في الاتجاهات المهنية لدى الفرد عند عملية اتخاذ القرار المهني"(الزين،2014، ص 30)
- "tiedman" يعتبر وهو من أصحاب الاتجاه التطوري أن النضج المهني يظهر من خلال المبدأ العام للتطور المعرفي حيث يصل الشخص إلى قمة في صنع القرارات المهنية مرتكزا على نقطتين هما:

* **التفاضل:** يقصد به تقييم الذات من خلال المطابقة بين ما يُكوّن من أفكار عن ذاته وتلك التي يكونها عن عالم العمل ويبدأ بعملية المفاضلة بين المهن حسب قدراته وإدراكه لاهتماماته ورغباته، حتى يصل إلى مرحلة تكوين الأفكار عن ذاته وعالم العمل والمطابقة بينهما.

* **أما التكامل:** فهو الدرجة التي يصل فيها الفرد إلى تحقيق ذاته وتفاعله واندماجه مع بيئته المهنية وشعوره بالقناعة والرضا والسعادة لما حققه من نشاط في عمله. (الزين،2014 ص31)

- ويرى هولاند (Holland): أن النضج المهني يشير إلى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتوفير المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل وأنه امتداد شخصية الفرد إلى عالم العمل، يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محددات الاختيار المهني هي مقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقود إلى اتخاذ القرار المهني السليم.(النواصره، 2021، ص 192)

- عرفه يفينسون(2012): بأن النضج المهني " استعداد الفرد لاتخاذ وقدراته النضج المهني استعداد الفرد لاتخاذ قرار مهني ملائم لعمره والتكيف مع مهام الارتقاء المهني المناسبة (الزين، 2014، ص31)

- أما الباحثة الحارثي (2009): فعرفت النضج المهني بأنه تكون الوعي المهني للفرد في ضوء المرحلة العمرية التي تمر بها من خلال فهم ذاته وفهم عالم المهن والمواهمة بينهما" (الراشدي، 2017، ص14)

من التعاريف السابقة نستنتج ما يلي : يُعبر النضج المهني عن القدرة على تحليل المواقف المهنية بشكل شامل وتوظيف المعرفة والمهارات بفعالية في سياق العمل.

كما أن النضج المهني لا ينمو تلقائياً نتيجة الخبرة أو المحاولة والخطأ أو عن طريق التحصيل الدراسي في المدارس أو الجامعات، وإنما يحتاج إلى تدريب منظم وتعليم موجه، فالنضج المهني يُمكن للفرد تحسين مهاراته وتوسيع معرفته، وبالتالي تعزيز نضوجه المهني. ويمكن استخلاصه تعريف شمولي من خلال المقاربة المعرفية والديناميكية التطورية على أن النضج المهني هو تطور ونمو الاتجاهات النفسية والاجتماعية والمهنية واكتساب المعارف والكفاءات.

3-2- مراحل النمو المهني:

يرى عبد الفتاح محمد دويدار أن " أحسن ما ساهمت به نظرية دونالد سوبر هو أن عملية اختيار المهنة والمواهمة لها تعد في نفس الوقت عملية لفهم الذات ...، وأنه خلال مراحل النمو يزداد فهم الإنسان لنفسه، ويمكن للفرد نتيجة لهذا الفهم أن يحدد ما يمكن أن يقوم به أعمال"

وعلى العموم فإن الأهمية التي تكتسبها جهود كل من (جنزبرغ ginzberg) و(سوبر super) وأتباعهما، لا تكمن فقط في تطوير مفهوم المشروع بل تتعداه إلى التأكد على أن النمو المهني لدى الأفراد يمر بالمراحل التالية:

أ- مرحلة النمو: (la croissance) (وتمتد من الولادة إلى 14 سنة)

تتميز بأن مفهوم الذات عند الفرد ينمو من خلال التعرف على الأشخاص المهنيين لديه في الوسطين الأسري والمدرسي، وتسيطر عليه الحاجات والخيال والميول .

ب- مرحلة الاستكشاف: (le taploration) (وتمتد من 15 إلى 24 سنة)

تتميز هذه المرحلة باختيار الذات ومحاولة البحث عن المعلومات التي تساعده على الاختيار.

ج- مرحلة التأسيس: (le tablissement) (وتمتد من 25 إلى 40 سنة)

تتميز بالممارسة الفعلية للمهنة واكتساب المهارات الأساسية وتحسين واقع الفرد المهني، والاستقرار المهني والعائلي.

د- مرحلة التنمية والاستقرار أو الصيانة: (le maintien) (وتمتد من 45 إلى 64

سنة) حيث يحاول الفرد الحفاظ على ما حققه واكتسبه في المراحل السابقة، ويميل إلى الحفاظ على المهنة وعدم تغييرها لأنه حقق مكانة من خلالها، وتتميز هذه بعملية تكيف مستمرة لتحسين مركز العمل وأوضاعه دون تغير للعمل.

هـ- مرحلة الانحدار أو الزوال (le dechin) (من سن 65 إلى ما فوق)

في هذه المرحلة تضعف القدرات العقلية والجسمية وتتغير نشاطات العمل، وتنتهي هذه المرحلة بالتقاعد. (مشري؛ لشهب، 2013، ص ص 423-424)

3-3- نظريات النضج المهني :

ظهرت نظريات في النضج المهني وفي الاختيار المهني مع بداية الخمسينيات، وأسهمت بشكل كبير جدا في حركة التوجيه المهني، حيث قدم علماء النفس الاجتماعي وعلم النفس العمل نظريات مفسرة للنمو المهني والقرار المهني والتوجه المهني، وذلك باعتباره سلوكا إنسانيا ينمو ويتطور ويتأثر بالمحيط الاجتماعي والثقافي وبشخصية الفرد شعوريا ولا شعوريا.

أ- **نظرية سوبر**: ينطلق دونالد سوبر Super في نظريته من مبدأ الفروق الفردية، وهذا مرتبط بعملية النمو والتطور للقدرات والاتجاهات من جهة ومفهوم الذات من جهة أخرى. فكل فرد يختلف عن الآخر في الكثير من الخصائص الشخصية وكذلك القدرات والاستعدادات والميول والاتجاهات. وعلى هذا الأساس فكل فرد يصلح للعمل في مهن معينة وذلك على أساس الخصائص التي يمتلكها، كما أن كل مهنة تتطلب نموذجاً محدداً للخصائص.

وقد بين سوبر النضج المهني من خلال تطرقه للنمو المهني كمفهوم تطوري شامل، حيث أشار إلى مجموعة من المراحل التطورية كمحطات تبرز الجوانب والأبعاد الأساسية لحدوث النضج المهني. فعملية نمو الذات وضعها سوبر في:

- **المرحلة الأولى**: والتي حددها بين سن الولادة وسن 14 وهي المرحلة التي يحقق فيها الفرد ذاته ويكسب معرفة مبكرة عن العمل. وتعد هذه المرحلة خيالية يلعب فيها خيال الطفل ومحاكاته لمحيطه دور كبير في تطوير الميول والقدرات الذاتية.

- **المرحلة الاستكشافية**: بين 15 سنة و 24 سنة وتتم خلالها بلورة الاختيارات المهنية وتحديد الأولويات والإعداد للمهنة المستقبلية قصد الدخول في التجربة الفعلية وذلك بالالتحاق بالعمل المناسب.

- **مرحلة التأسيس**: فتكون بين 25 سنة و 45 سنة وهي فترة اكتساب المهارات والقدرات المهنية، التي تلعب دور فعال في الثبات والاندماج المهني.

ويرى سوبر أن فترة الاندماج الحقيقي تحدث بين السن 45 و 64 سنة وهنا يحافظ الفرد على المكاسب المهنية. أما ما بعد 65 سنة فهي مرحلة الانحدار يميل فيها الفرد إلى العزوف عن التفكير في تغيير المهنة وتضعف فيها قواه وقدراته فيقل نشاطه مما ينعكس على أدائه المهني، وهذه المرحلة هي مرحلة التقاعد.

ب- **نظرية تيدمان Tideman**: يرتبط تيدمان النضج المهني بعملية التطور المعرفي، كما يتناول الموضوع في سياق مفاهيمي نفسي، كأزمة الأنا والهوية النفسية. ولما كان القرار المهني مرتبط بتطور النضج المهني، فصناعته تركز على مبدئين: التفاضل والتكامل، فالأول يقع بين تقييم الذات وعالم الشغل. بينما يعبر التكامل عن درجة الشعور بالرضا المهني، كنتيجة للاندماج مع الجماعة المهنية وتحقيق الذات.

والملاحظ أن النظرية التي صاغها تيدمان لم تركز على النضج المهني كإشكالية رئيسة أو محورية بل انصب اهتمامه بالدرجة الأولى على نمو القرار المهني والقدرة على اتخاذه.

ج- **نظرية جينسبرغ Ginzberg**: (أبو أسعد والهواري 2008) و(الداهري 2005): يرى جينسبرغ أن النضج المهني يتم عبر مراحل تطويرية تتم عبر مراحل ينتقل فيها الفرد من الخيال إلى التجربة و الواقعية، تنتهي به إلى تحديد مساره ونمط حياته المهنية. وقد أبرز جينسبرغ تصوره للنضج المهني وما يتعلق بهذا الأخير من خلال تعرضه لأهم المراحل المحددة له والتي سنوجزها فيما يلي:

المرحلة الخيالية: (من 04 سنوات إلى 10سنوات) :

يفسر جينسبرغ هذه المرحلة انطلاقاً من مبدأ اللذة الذي يحققه الطفل خلال ممارسته للعب، حيث يبذل الطفل وكأنه يحضر لمهنة ما. فهو بهذا المعنى لا يفكر في قدراته وإمكاناته المهنية بقدر انخراطه واندماجه في اللعبة باعتبارها مصدر للتماهي وتحقيق اللذة، فاللعبة دافع ومحرك مبكر للنمو المهني. فالتمثيل والتقليد أثناء اللعب هو شكل من أشكال التماهي كما ترى الأدبيات التحليل النفسي.

- **المرحلة التجريبية: (من 11 سنة إلى 18 سنة):** تعني هذه المرحلة التعرف التدريجي على الميول والقدرات والمتطلبات المرتبطة بالعمل:

✓ الميول (11 سنة إلى 12 سنة): التعرف وإدراك ما يرغب فيه وما لا يرغبه وما هو محل اهتمامه وما هو خارج مجال اهتمامه.

✓ تقييم القدرات (12 سنة إلى 14 سنة): التحول من عملية التمثيل الأبوي كصورة وقيمة ويتجه نحو الآخرين. وهذا ما يحدث نوع من الاستقلالية، وهذا ما يقلل من ارتباط والتبعية الوالدية.

✓ اختيار القيم المناسبة (15 سنة إلى 16 سنة): يتجه الفرد نحو اختيار القيم المناسبة، بحيث تنمو لديه القدرة على الاختيار المناسب والتوظيف والاستغلال لقدراته ومهاراته.

✓ الانتقال (17 سنة إلى 18 سنة): تتميز بالاستقلالية في الاختيار المهني، وتوسيع دائرة الممارسة المهنية كالبحث عن أماكن مختلفة ومتنوعة لتوظيف المهارات والمواهب. كما يبرز الاهتمام بالجانب النفعي للعمل كالراتب والحوافز.

- المرحلة الواقعية: (من 18 سنة إلى 21 سنة): في هذه المرحلة يكون الاختيار ناتج عن الربط والتنسيق بين العوامل الواقعية والشخصية:

✚ الاستكشاف (من 18 سنة إلى 19 سنة): وتتميز باكتساب الخبرات والاتجاه نحو التركيز واختيار نشاط واحد من بين الأنشطة التي يميل إليها.

✚ البلورة (من 20 إلى 21 سنة): يقترب الفرد في هذا العمر من مرحلة تحديد وبلورة الاختيار النهائي للتخصص، حيث تتصف قراراته بالثبات.

✚ التحديد (من 21 إلى 22 سنة): وهي مرحلة الوصول إلى مستوى الالتزام وذلك بتحقيق مهنة أو عمل محدد والذي ينتهي بمرور نمط حياة مهنية واضحة. (بلعابد، 2016،

ص ص 361-362)

وبهذا حددت لنظريتها ثلاثة أسس تمثلت في:

❖ يتأثر الاختبار المهني بخبرات الطفولة المبكرة.

- ❖ يسعى الأفراد إلى إشباع حاجاتهم من خلال المهنة.
- ❖ التكوين الجيني للفرد يؤثر على اختياره المهني وعلى مرتبة الحاجة عنده أو على التوجيه لقيمي الذي يتبناه لنفسه (رزاق، 2020، ص 26).

3-4- العوامل المؤثرة في النضج المهني:

- يشير الحوارنة (2005) إلى العديد من العوامل التي تؤثر على النضج المهني وهي:
- ✚ العوامل البيوإجتماعية: كالذكاء والعمر، فقد تبين أن الفرد الأكثر ذكاء الأقدر على التخطيط المهني، كما أن هناك ارتباط وثيق بين النضج المهني والذكاء.
 - ✚ العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهوية النفسية ومستوى الطموح، وأن هناك ارتباط بين هذه العوامل والنضج المهني.
 - ✚ التحصيل: هناك ارتباط وثيق بين النضج المهني والتحصيل سواء أكان هذا التحصيل مدرسياً أو غير ذلك.
 - ✚ العوامل الأسرية: منها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما، وأن المستوى التعليمي للوالدين ومقدار دخلهما من العوامل التي لها في تشكيل النضج المهني (النواصره، 2021، ص 187).

يشير نايدو وزملاؤه (Naidoo et al, 1998) من خلال مراجعتهم للأبحاث المتعلقة بموضوع النضج المهني وجدوا أن مستوى التربوي و التعليمي أكثر دلالة على النضج المهني من العمر، وأن هناك اختلاف بتطور النضج تبعاً لاختلاف الجنس، وأن المكانة الاقتصادية الاجتماعية لها تأثير غير مباشر على النضج المهني، وأن هناك أهمية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للوالدين في تحديد المدركات المهنية لدى الفرد، وأن التحاق الفرد في مهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين. (صوالحه، دس، ص

(158)

3-5- صفات الشخص الناضج مهنيًا:

يشير لنجلي (1986) إلى أن الشخص الناضج يتميز بمجموعة من الصفات أهمها:

❖ أنه يقوم بجمع معلومات عن ذاته، أي يتعرف على قدراته وإمكانياته الشخصية بشكل كامل.

❖ أنه يحاول اكتساب الكفاءات اللازمة لاتخاذ القرار المهني السليم.

❖ أنه يقوم بجمع معلومات عن المهن المتوفرة في البيئة.

❖ أنه يحاول أن يكامل بين معرفته عن ذاته ومعرفته عن عالم المهن.

❖ أنه يوظف المعلومات السابقة عندما يتخذ قرارات بشأن المهنة.

- بالإضافة إلى ذلك فإن هناك صفات خاصة بالنضج في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، فمثلا المراهقون (14) سنة يكون نضجهم المهني بتقديرهم لاهتماماتهم وقدراتهم التي تساعدهم على الوصول إلى خطة دراسية ثم ترجمة هذه الاهتمامات إلى القيام بالتدريب والدراسة اللازمين للالتحاق بالمهنة، أما الأفراد في سن (45) سنة فيظهر نضجهم المهني بمقدار اهتمامهم بالطرق والوسائل التي يتمكنون معها من المحافظة على مهنتهم ومكانتهم في وجه المنافسة والتحدي الذي يواجهونه من قبل الأفراد الأقل سنا (رزاق، 2020، ص 27-28) .

3-6- طرق قياس النضج المهني:

هناك عدة طرق لقياس النضج المهني نذكر منها:

1- **طريقة لندربيرغ:** يرى النضج المهني هو الاستعداد لاتخاذ قرارات مهنية مناسبة ويتم قياسه بواسطة استخدام أغلبية الناس كمييار، ولكن البحث عن سكان متنوعين أظهر بأن بعض المتغيرات التي لم يتم استخدامها لقياس النضج المهني ربما تكون غير قابلة للتطبيق على كل المجموعات.

2- **طريقة سترونج** : لقياس النضج المهني وضع سترونج استفتاء للميول المهني، ثم أعاب على اختبارات الميول عن معلومات محدودة لا تساعد على تبين النضج المهني للفرد كما أن الميول يتغير تبعا للعمر خصوصا في سنين العمل الأولى وبالتالي لا يمكن التأكد من النضج المهني للفرد.

3- **طريقة سوبر**: أكد سوبر أن قياس النضج المهني لدى الفرد يكون من خلال الظروف الاجتماعية والاقتصادية والوالدين لمعرفة النضج المهني والمدرجات المهنية لدى الفرد وأن التحاق الفرد بمهنة معينة يعود إلى المركز الاقتصادي والاجتماعي للوالدين.

4- **طريقة روجيسكي (1995)**: وجد روجيسكي علامات المراهقين ذوي الطبقة الاقتصادية منخفضة الدخل لهم درجات منخفضة على مقياس النضج المهني وعزا ذلك إلى نقص المدخول ونقص المعلومات المهنية والنقص المدرك في فرص التوظيف والتي تؤثر في الاختيار المهني.

5- **طريقة لوزو (1995)**: يرى بأن التفاعل المعقد للمؤتمرات الخارجية تجعل النضج المهني يختلف عند كل من الرجال والإناث مع أن النساء في دراسة لوزو (1995) حصلوا على علامات نضج مهني أعلى من الذكور.

6- **بيرون وزملاؤه (1996)**: وجد بيرون أن طلاب الأقليات في كويبيك كان لديهم هوية عرقية أقوى أكبر من طلاب الأغلبية العرقية وكان علاماتهم الدالة على النضج تراجعت عند وصولهم سن الحادية عشر، وقد افترضوا بأن التزايد في الإحساس بالهوية من الممكن أنه قادر إلى وعي أكبر عند الطلاب بالحوجز المحتملة وهكذا إلى نضج مهني أقل. (رزاق، 2020، ص ص 23-24)

2- مشكلة الدراسة:

يعتبر التفكير المقاولاتي الركيزة الأساس لتوجه الطلاب نحو خلق فرص عمل لأنفسهم ولأفراد المجتمع الذي ينتمون إليه لتحقيق الاستقلال المادي من خلال إنشاء مشاريعهم

الخاصة بدلا من الاعتماد على وظائف تقليدية، إذ يعد التفكير المقاولاتي قدرة الطالب على رؤية وتحليل البيئة المحيطة به كسوق مفتوح لفرص عمل جديدة تساهم في تحقيق الازدهار والتنمية المستدامة.

علاوة على ذلك يعزز التفكير المقاولاتي من قدرة الطلاب على الابتكار والإبداع، حيث يتطلب إنشاء وإدارة أعمالهم الخاصة لتطوير حلول جديدة للمشاكل المحيطة بهم؛ وبالتالي يمكن للتفكير المقاولاتي أن يلهم الطلاب لتحويل أفكارهم وأحلامهم إلى واقع ملموس يعزز من تطورهم الشخصي ويساهم في تطوير المجتمع (زروخي وآخرون، 2022).

يعتبر النضج المهني الأساس الذي يمكن للطلاب من خلاله بناء رؤية مستقبلية لمساراتهم المهنية وتحقيق أهدافهم بثقة وتفاعل، واتخاذ قرارات مهنية صائبة تتوافق مع قدراتهم وميولاتهم وتحديد الاتجاهات التي قد تتيح لهم الفرص الأكبر للنجاح، حيث يعبر النضج المهني عن القدرة على تحليل المواقف المهنية وتوظيف المعرفة والمهارات بفعالية في سياق العمل.

لذلك يعد النضج المهني عاملا أساسيا يؤثر على توجه الطلاب نحو التفكير المقاولاتي ويحفزهم على تطوير فكرة مشروع مبتكرة إلى واقع ملموس، من خلال المبادرة والتحفيز الذاتي، وليكونوا قادرين على التعامل مع التحديات والمخاطر المتعلقة ببدء مشروع جديد وإدارته، فعلى سبيل المثال يحتاج المقاول إلى القدرة على اتخاذ القرارات الصعبة وإدارة الموارد بفعالية (الجندي وآخرون، 2022).

أكدت الدراسات على أن مستوى الأداء العالي للمؤسسات الصغيرة يعزى لبعد الابتكار فقط دون سواه من الأبعاد الأخرى للتفكير المقاولاتي (الحنياطي وآخرون، 2016؛ Markus, 2008)، كما أكدت دراسات أخرى على أن توجه الطلاب نحو التفكير المقاولاتي يزيد كلما زادت ثقتهم بأنفسهم في اتخاذ القرارات المهنية، وكلما زادت سيطرتهم على مشاعرهم واستعداداتهم لقبول المسؤوليات المترتبة عن الأعمال الحرة

(Anamariadragoi، 2019؛ Karhikeyan، 2019) كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية لتوجه طلبة الجامعة نحو التفكير المقاولاتي تعزى لمتغير الجنس أو المستوى أو التخصص (زرروخي وآخرون، 2022؛ محمدي، 2021).

وأكدت الدراسات على أنه توجد فروق دالة إحصائية لتوجه طلبة الجامعة نحو التفكير المقاولاتي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور (سلامي، 2007؛ 2015؛ Papiashvili، 2006؛ Boissen، 2006)، بينما اختلفت مع هذه النتيجة دراسة (رمانه، 2022) والتي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية لتوجه طلبة الجامعة نحو التفكير المقاولاتي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وكذلك لمتغير المستوى التعليمي لصالح الماستر.

وانتفتت الدراسات على أنه توجد فروق دالة إحصائية في درجات النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث (صوالحه، 2018؛ النواصرة، 2021) واختلفت مع (مزوز 2019؛ بالطاهر، 2018؛ حامة، 2021؛ أبو حماد وآخرون، 2022) التي توصل أصحابها إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير الجنس، وأكدت دراسات أخرى على أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير التخصص أو المستوى التعليمي (النواصرة، 2021؛ بالطاهر، 2018؛ حامة، 2021؛ أبو حماد وآخرون، 2022؛ الصميلي، 2014)، مختلفة في ذلك مع (رزاق، 2020) التي توصلت إلى أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى النضج المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح مستوى الليسانس.

وما يميز هذه الدراسة حسب حدودنا العلمية عن سابقتها من الدراسات أنها تسعى للكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، نظرا لأهميته في تحفيزهم نحو إنشاء مشاريع خاصة بهم وتحديد أهم العوامل التي من شأنها أن تحيي الشخصية المقاولاتية الابتكارية لديهم، ومنه التأثير على توجههم نحو خلق عمل خاص بهم.

3- التساؤلات الدراسية:

- 1- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني؟
 - 2- هل تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الجنس؟
 - 3- هل تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الكلية؟
 - 4- هل تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف المستوى؟
- 4- الفرضيات:

- 1- لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني.
 - 2- لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الجنس.
 - 3- لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني الكلية.
 - 4- لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف المستوى.
- 5- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- الإجابة عن تساؤلات الدراسة.

Z الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني.

Z معرفة مدى تأثير العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف (الجنس، الكلية، المستوى)

6- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية استكشاف مفهوم التفكير المقاولاتي والذي يعتبر

موضوعاً جديداً في الدراسات النفسية تطرقنا إليها في حدود العلمية.

Z بناء أداة تقيس التفكير المقاولاتي لدى طلبة الجامعة.

Z تزويد المكتبة وإثراءها، من خلال توسيع قاعدة المعرفة حول التفكير المقاولاتي، وبشكل

نقطة انطلاق مهمة للأبحاث القادمة في هذا المجال.

الطريقة والإجراءات

1- منهج الدراسة.

2- عينة الدراسة .

3- أدوات الدراسة.

4- إجراءات التطبيق.

5- المعالجة الإحصائية.

1- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الإرتباطي لمناسبته لموضوع الدراسة وأهدافها.

2- عينة الدراسة (مجتمع الدراسة، طريقة اختيار العينة، خصائص العينة):

مر تحديد عينة الدراسة بالخطوات الآتية:

❖ تحديد المجتمع الأصلي للدراسة:

بالنسبة لدراستنا هذه فمجتمع الدراسة الأصلي هو طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

في الموسم الجامعي 2023 / 2024، السنة (الثانية -الثالثة) ليسانس و (الأولى-الثانية)

ماستر، والجدول الآتي يوضح توزيع المجتمع الأصلي للدراسة:

الجدول 01.

توزيع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة

عدد الطلبة	الكلية	عدد الطلبة	الكلية
1958	كلية الحقوق والعلوم السياسية	3199	كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال
3532	كلية الإنسانية والاجتماعية	1544	كلية الرياضيات وعلوم المادة
115	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	3536	كلية العلوم التطبيقية
605	معهد التكنولوجيا	2550	كلية المحروقات والطاقات المتجددة وعلوم الأرض والكون
733	كلية الطب	1819	كلية علوم الطبيعة والحياة
2712	كلية الآداب واللغات	3573	كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
25876		المجموع	

نظرا لكبر حجم مجتمع الأصلي، فإننا سحبنا عشوائيا ثلاث (3) كليات من عشرة

(10) كليات ومعهدين، ثم سحبنا عينة متمثلة 154 طالب وطالبة بطريقة عشوائية بسيطة

من مجتمع الدراسة.

والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الوسيطة (الجنس، الكلية المستوى).

الجدول 02.

توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الوسيطة (الجنس، الكلية، المستوى).

المستوى الدراسي		الجنس		اسم الكلية
ليسانس	ماستر	أنثى	ذكر	
53	09	41	21	كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال
16	18	23	11	كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير
20	38	49	09	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
89	65	113	41	المجموع

3- أدوات الدراسة:

إن اختيار أدوات البحث يعتبر ضرورة تقتضيها عملية البحث ويتم اختيارها بحسب موضوع الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع بحثنا اعتمادنا على أداة الاستبيان كأداة أساسية في جمع القدر الكافي من المعلومات، وقد تم استخدام أداتين في جمع المعلومات لهذه الدراسة تتمثلان في استبانة "قياس درجة التفكير المقاولاتي" من إعداد الطالبتين، وتبيننا استبانة تقيس "النضج المهني" (هويده، 2011).

3-1- استبانة قياس درجة التفكير المقاولاتي: تم بناء هذه الاستبانة من خلال الخطوات

الآتية:

3-1-1- تحديد الهدف من القياس: الهدف من تصميم الاستبانة هو تحديد درجات طلبة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة في مقياس التفكير المقاولاتي.

3-1-2- تحديد أبعاد الاستبانة: لتحديد أبعاد هذه الاستبانة اطلعنا على الأدب النظري

المرتبط بها والنظريات المفسرة لها، وكذا الدراسات السابقة التي استعملت هذه الأدوات.

أ- النظريات:

-مقاربة النظريات الوظيفية (رحماني، 2014):اهتمت بدراسة طبيعة وظيفة المقاول وقدرته على توظيف مهاراته الإدارية واستغلاله لرأس المال المادي والبشري للوصول إلى تحقيق أهدافه الريادية، وهذا من خلال دراسة الأبعاد التالية: تحمل المخاطرة، تحمل الغموض.

- مقاربة النظريات السلوكية(رحماني، 2014): انطلقت في تفسيراتها بتركيزها على سلوك الفرد المقاول في ظل تأثيره ببيئته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهذا من خلال دراسة الأبعاد التالية: تحمل المسؤولية، تحمل المخاطرة، تحمل الغموض، القدرة على الابتكار.

- مقاربة النظريات العملية(رحماني، 2014): تهتم بقدرة الفرد المقاول على انتهاز الفرص وإنشاء منظمات جديدة، وكيفية تنسيقه للموارد المختلفة من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة، وهذا من خلال دراسة الأبعاد التالية: تحمل المسؤولية، الابتكار، تحمل المخاطرة.

ب- الدراسات السابقة:

- دراسة بن الشيخ (2013)، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سكيكدة: اشتملت الدراسة على استبانة من إعداد الباحث لقياس اتجاهات نية الطلبة في التوجه المقاولاتي، والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد هي اتجاهات الطلبة نحو فكرة المقاولاتية، المعايير الذاتية، روح المقاولاتية.

- دراسة وليد وآخرون (2021)، التفكير الإبداعي المقاولاتي آلية لتوفير مناصب شغل لطلبة الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية تحليلية بالمركز الجامعي مرسلي عبد الله بتيبازة: قام فيها الباحث بإعداد استبانة لقياس العلاقة بين التفكير المقاولاتي وتوفير مناصب شغل

لطلبة الجامعة شملت ثلاثة أبعاد رئيسية هي: أصالة التفكير المقاولاتي، مرونة أصالة التفكير المقاولاتي، طلاقة أصالة التفكير المقاولاتي.

- دراسة رمانة (2022)، واقع الفكر المقاولاتي لدى طلبة الجامعة الجزائرية المقبلين على التخرج بحث مقارن في ظل بعض المتغيرات: اعتمد الباحث في دراسته لواقع الفكر المقاولاتي لدى الطلبة على استبانة معدة من طرفه مكونة من أربعة محاور أساسية هي: روح المقاولاتية، التعليم الجامعي، انتهاز الفرص، الإبداع والابتكار

- دراسة الحنياتي وآخرون (2016) **Entrepreneurial Thinking and Small Beneficiary Companies of Jordanian of Business Performance: The Case Erada Program**: اعتمد الباحث في جمعه للمعلومات على استبانة معدة من طرفه مكونة من أربعة محاور أساسية هي: القدرة على انتهاز الفرص المتاحة، تحمل الغموض، تحمل المسؤولية، الإبداع والابتكار.

نظرا للاعتبارات التالية، ومن خلال ماسبق فإننا نختار الأبعاد الأكثر انتشارا وهي: (الابتكار والذي تم دراسته خمس مرات، تحمل المسؤولية والذي تم دراسته ثلاث مرات تحمل الغموض والذي تم دراسته ثلاث مرات، تحمل المخاطرة والذي تم دراسته أربع مرات) من أصل ستة دراسات سابقة.

وبالتالي فإننا نعرف إجرائيا التفكير المقاولاتي على أنه: "قدرة الطالب على الابتكار وتحمل المسؤولية والغموض، والمخاطر المصاحبة لها وتشكيلها ومتابعتها كنقطة تلاق وانطلاق في مجال ريادة الأعمال".

وبنفس الخطوات السابقة المستعملة في تحديد الأبعاد للمتغير، فإنه تم تحديد مؤشرات كل بعد على النحو الآتي:

3-1-3- مؤشرات أبعاد التفكير المقاولاتي وتعريفها إجرائيا:

أ- **الابتكار:** يعرف إجرائيا بأنه "ميل الفرد للانخراط في العمليات الابتكارية وتجريب الأفكار الجديدة بهدف تقديم خدمات أو منتجات جديدة، ويقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب الجامعي في الاستبانة المعدة من طرف الطالبين"، ويقاس من خلال المؤشرات التالية:

- القدرة على استغلال الفرص المتاحة.
- الثقة في القدرة على الإبداع.
- الدافعية للأصالة.
- حسن التواصل.
- **تحمل المسؤولية:** تعرف إجرائيا بأنها "الاستعداد لتحمل النتائج والتبعات التي قد تنتج عن القرارات والإجراءات التي يتخذها الطالب أثناء تخطيطه أو تنفيذه لمشروعه". وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب الجامعي في الاستبانة المعدة من طرف الطالبين وتقاس من خلال المؤشرات التالية:
- الرغبة في الاستقلالية.
- تحمل النتائج.
- التصميم على الانجاز.
- مسؤولية الفرد عن عمله.
- المثابرة.
- مسؤولية الفرد عن الجماعة.
- القدرة على إدارة الوقت.
- **تحمل الغموض:** تعرف إجرائيا بأنها "القدرة على التعامل مع عدم اليقين وعدم وضوح الظروف والمتغيرات أثناء تخطيط أو تنفيذ المشاريع". وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل

عليها الطالب الجامعي في الاستبانة المعدة من طرف الطالبين، وتقاس من خلال المؤشرات التالية:

- مرونة التفكير .
 - حسن التحاور مع الآخرين.
 - صياغة الأهداف بعقلانية.
 - **تحمل المخاطرة:** تعرف إجرائيا بأنها "المجازفة في المجهول من غير معرفة احتمالية النجاح". وتقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب الجامعي في الاستبانة المعدة من طرف الطالبين، وتقاس من خلال المؤشرات التالية:
 - الاستعداد لتجربة أفكار جديدة.
 - الثقة في القدرة على تحمل المخاطر المرتبطة باتخاذ القرارات.
 - الجرأة في الانجاز.
 - الثقة في القدرة على تحمل الفشل.
- 3-1-4- صياغة فقرات الاستبانة:**

تم اقتراح 26 فقرة تغطي المؤشرات السابقة، موزعة على أربعة أبعاد، منها 7 فقرات تقيس بُعد الابتكار، 10 فقرات تقيس بُعد تحمل المسؤولية، 3 فقرات تقيس بُعد تحمل الغموض، و 6 فقرات تقيس بُعد تحمل المخاطرة.

3-1-5 بدائل الإجابة: من خلال الإطلاع على الخلفية النظرية، ونظرا لقياسنا لدرجة التفكير المقاولاتي لدى طلبة الجامعة حسب شدة الموافقة أو عدمها فإننا نعتمد على طريقة "ليكرت" (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) حيث أن الدرجة التي تمنح للطالب نتيجة إجابته على العبارة الموجبة هي على الترتيب (5-4-3-2-1) ، أما العبارة السالبة فتكون الدرجات كالتالي (1-2-3-4-5).

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الاستطلاعية تم الاعتماد على حساب خاصيتين فقط وهما الصدق والثبات وفيما يلي شرح مفصل لكل خاصية على حدى.

3-1-6- استخلاص الخصائص السيكومترية لاستبانة التفكير المقاولاتي:

أ- الصدق والثبات لمتغير التفكير المقاولاتي:

قامت الطالبتين بالتحقق من صدق المقياس من خلال:

أ- صدق المحتوى: تم التحقق من صدق المحتوى بطريقتين هما:

1- طريقة المحكمين: تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين المكونة من خمسة (5) أساتذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة قسم علم النفس وعلوم التربية (أنظر الملحق رقم 1)، من أجل استجلاء آرائهم حول مناسبة العبارات من عدمها وكذلك مناسبة الصياغة اللغوية، كما ترك لهم المجال لإضافة أو حذف العبارات. (أنظر الملحق 01).

وبعد مراجعة ملاحظاتهم تم الوقوف على مايلي:

- نقل الفقرة رقم 8 من بُعد تحمل المخاطرة إلى بُعد الابتكار، كما تم نقل الفقرتين رقم 7 من بُعد تحمل الغموض وتحمل المخاطرة إلى بُعد تحمل المسؤولية.

- تم تعديل صياغة الفقرتين 2 و 7 من بُعد تحمل المسؤولية، كما تم إضافة فقرة جديدة لهذا البُعد، وتم حذف الفقرتين رقم 1 و 4 من بُعد تحمل المخاطرة، كما تم إعادة صياغة الفقرتين رقم 5 و 10 من نفس البُعد. وقد أصبح مجموع فقرات الأداة في صورتها النهائية 26 فقرة أنظر الاستبانة بعد التعديل: (الملحق 02)

للتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة تم تطبيقها على عينة 80 طالب وطالبة

اختيروا بطريقة عشوائية.

2- طريقة الاتساق الداخلي (إستبانة التفكير المقاولاتي وأبعادها): يكون بحساب صدق

الاتساق الداخلي للأداة بإيجاد معاملات الارتباط بيرسون بين الفقرات والخاصية وبين الفقرات وأبعادها.

الجدول 03.

معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها

الارتباط بين الفقرات وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم	الارتباط بين الفقرة وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم
0.401**	0.337**	14	0.447**	0.200	01
0.403**	0.394**	15	0.329**	0.191	02
0.536**	0.356**	16	0.663**	0.480**	03
0.439**	0.453**	17	0.432**	0.358**	04
0.734**	0.554**	18	0.643**	0.513**	05
0.670**	0.477**	19	0.620**	0.483**	06
0.739**	0.433**	20	0.554**	0.499**	07
0.494**	0.497**	21	0.429**	0.292**	08
0.579**	0.459**	22	0.069	0.110	09
0.532**	0.466**	23	0.127	0.026	10
0.549**	0.307**	24	0.573**	0.442**	11
0.573**	0.347**	25	0.555**	0.396**	12
0.503**	0.246*	26	0.477**	0.536**	13

** : دال عند 0.01 ، * : دال عند 0.05

أظهر الجدول (3) نلاحظ أن أغلب الفقرات مرتبطة بالاستبانة ارتباطا دالا عند (0.01) بينما الفقرة (26) مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند (0.05) أما الفقرة (01,02,09,10) غير مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا.

كما نلاحظ أن أغلب الفقرات مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا بأبعادها عند (0.01) بينما عدم وجود فقرات مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند (0.05) بينما فقرات (10 09) غير مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا.

الأبعاد بالخاصية (التفكير) فنلخصها في الجدول التالي:

الجدول 04.

بين الأبعاد

الرقم	البعد	معامل الارتباط ومستوى الدلالة
01	الابتكار	0.739**
02	تحمل المسؤولية	0.810**
03	تحمل الغموض	0.678**
04	تحمل المخاطرة	0.713**

(**): دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (4) أن كل الأبعاد مرتبطة بالأداة ارتباط قوي دال إحصائياً

عند 0.01، مما سبق يتضح أن الاستبانة تتمتع بصدق اتساق داخلي عال.

2- الثبات

الجدول 05.

نتائج الثبات باستعمال طريقة معامل ألفا كرونباخ

الرقم	البعد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
01	الابتكار	07	0.577
02	تحمل المسؤولية	10	0.349
03	تحمل الغموض	03	0.500
04	تحمل المخاطرة	06	0.510

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن معاملات ألفا كرونباخ في بُعد الابتكار (0.577)

وفي بُعد تحمل المسؤولية (0.349)، وبُعد تحمل الغموض (0.500)، وبعد تحمل

المخاطرة (0.510) ما يعني تمتع الاستبانة بمعامل ثبات يمكننا من الوثوق في نتائجها.

3-2- إستبانة النضج المهني:

ولقياس درجة النضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرياح، استعملنا مقياس النضج

المهني (هويدي، 2011)، الذي يضم 40 فقرة (أنظر الملحق 03) موزعة على أربعة أبعاد

هي على التوالي (معرفة عالم المهن، معرفة الذات، الاستقلال المهني، الاتجاهات نحو

العمل)، يجيب الطالب باختيار بديل واحد من خمسة بدائل (موافق بشدة، موافق، محايد

غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث أن الدرجة التي تمنح للطالب نتيجة إجابته على العبارة الموجبة على الترتيب هي (5-4-3-2-1)، أما العبارة السالبة فتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5-3-2-1-3-2-1)، اعتمدت الباحثة في حساب الخصائص السيكومترية للمقياس على طريقتي صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي والثبات، حيث توصلت إلى أن كل الفقرات مرتبطة بالاستبانة ارتباطاً دالاً إحصائياً عند (0.01) وهو ما يعني أن المقياس يتصف بصدق محتوى عال، كما أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت (0.849) وهي قيمة مرتفعة جداً وهذا ما دل على أن الاستبانة تتصف بمستوى عال من الثبات، إلا أن هذه الطريقة في قياس الثبات خاطئة؛ حيث أن الاستبانة مركبة وليست بسيطة، فالواجب قياس الثبات لكل بُعد من الاستبانة على حدى.

وفي دراستنا الحالية، تم حذف 10 عبارات من المقياس التي لا تخدم موضوع دراستنا كونها تقيس درجة النضج المهني لدى العمال، وتم عرضها على خمسة (5) محكمين (أنظر الملحق 04)، والذين وافقوا على هذا التعديل.

كما تم التحقق من الخصائص السيكومترية لهذا المقياس بتطبيقه على نفس العينة الاستطلاعية السابقة، وفي نفس الوقت، وذلك باستعمال:

ب- الصدق والثبات لمتغير النضج المهني:

1- الصدق (طريقة الاتساق الداخلي):

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان

مع محور الذي ينتمي إليه وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية المحور نفسه على عينة الدراسة.

الجدول 06.

معامل ارتباط بين الفقرة والمقياس وبعدها (النضج المهني)

الارتباط بين الفقرة وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم	الارتباط بين الفقرة وبعدها ومستوى دلالاته	الارتباط بين الفقرة والمقياس ومستوى دلالاته	الرقم
0.173	0.072	16	0.535**	0.209	01
0.365**	0.315**	17	0.351**	0.241*	02
0.232*	0.119	18	0.634**	0.534**	03
0.544**	0.445**	19	0.700**	0.528**	04
0.470**	0.473**	20	0.643**	0.573**	05
0.506**	0.391**	21	0.665**	0.484**	06
0.273*	0.166	22	0.525**	0.528**	07
0.380**	0.117	23	0.466**	0.240*	08
0.426**	0.271*	24	0.556**	0.403**	09
0.630**	0.594**	25	0.539**	0.358**	10
0.389**	0.274*	26	0.676**	0.661**	11
0.447**	0.441**	27	0.600**	0.589**	12
0.230*	-0.004	28	0.246*	0.162	13
0.421**	0.522**	29	0.356**	0.241*	14
0.330**	0.148	30	0.372**	0.300**	15

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن أغلب الفقرات مرتبطة بالاستبانة ارتباطا دالا عند (0.01) بينما الفقرات (14،08،02،26) مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند (0.05) أما الفقرات (01،13،16،18،22،23،28،30) غير مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا.

كما نلاحظ أن أغلب الفقرات مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا بأبعادها عند (0.01) بينما الفقرات (28،13،18،22) مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند (0.05) أما الفقرة (16) غير مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا.

الجدول 07.

يمثل مدى ارتباط الأبعاد والاستبانة (النضج المهني)

الرقم	البعد	معامل الارتباط بين البعد والاستبانة
01	معرفة عالم المهن	0.720**
02	معرفة الذات	0.778**
03	الاستقلال المهني	0.767**
04	الاتجاهات نحو العمل	0.691**

(**): دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (7) أن كل الأبعاد مرتبطة بالأداة ارتباط قوي دال إحصائياً

عند 0.01، مما سبق يتضح أن الاستبانة تتمتع بصدق اتساق داخلي عال.

2- الثبات:

الجدول 08.

نتائج الثبات باستعمال طريقة ألفا كرونباخ لكل بعد (النضج المهني).

البعد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
معرفة عالم المهن	06	0.603
معرفة الذات	08	0.516
الاستقلال المهني	08	0.043
الاتجاهات نحو العمل	08	0.234

من خلال الجدول (8) نلاحظ أن معاملات ألفا كرونباخ في بُعد معرفة عالم المهن

(0.603)، وفي بُعد معرفة الذات (0.516)، وبُعد الاستقلال المهني (0.043)، وبعد

الاتجاهات نحو العمل (0.234) ما يعني تمتع الاستبانة بمعامل ثبات يمكننا من الوثوق

في نتائجه.

4- وصف خطوات التطبيق:

بعد حصول الطالبتين على التسهيلات المقدمة من طرف رئيس قسم علم النفس وعلوم

التربية للقيام بدراسة ميدانية في ثلاث (3) كلييات، وهذا وفق المعطيات التالية:

- تم إجراء الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بتاريخ:
2024/04/13.

- تم إجراء الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير وعلوم التجارة بتاريخ:
2024/04/14.

- تم إجراء الدراسة الميدانية بكلية العلوم التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال بتاريخ:
2024/04/15.

حيث تم توزيع إستبانتتي التفكير المقاولاتي والنضج المهني للإجابة عليها من طرف
طلبة الكليات، وكان هناك تعاون كبير من جهتهم مما سهل علينا تطبيق الأدوات.

5- المعالجة الإحصائية:

تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام البرامج الإحصائية التالية:

- البرنامج الإحصائي spss .20.0

- برنامج EXCEL 2007

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة
- 5- استنتاج عام

1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على أنه: لا توجد علاقة دالة إحصائية بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

للإجابة عن هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرين حسب الجدول الآتي:

جدول 9.

إحصاءات وصفية لمتغير التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
التفكير المقاولاتي	101.558	9.576	78
النضج المهني	107.331	10.815	90

أظهر الجدول (9) أن المتوسط الحسابي للأفراد العينة في متغير التفكير المقاولاتي 101.558 وهو أكبر بكثير من المتوسط الحسابي النظري ($78 = 3 \times 26$)، كما أن الانحراف المعياري 9.576 أي أن أغلب أفراد العينة محصورة في المجال $[91.981 - 111.135]$ ، بمعنى أن أدنى فرد في الفئة الوسطى أكبر من المتوسط 91.981 أكبر من المتوسط الحسابي النظري 78 ما يعني أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من التفكير المقاولاتي.

كما أظهر الجدول (1) أن المتوسط الحسابي للأفراد العينة في متغير النضج المهني 107.331 وهو أكبر بكثير من المتوسط الحسابي النظري ($90 = 3 \times 30$)، كما أن الانحراف المعياري 10.815 ، أي أن أغلب الأفراد العينة محصورة في المجال $[100.815 - 197.331]$ ، بمعنى أن أدنى فرد في الفئة الوسطى أكبر من المتوسط 100.815 أكبر من المتوسط الحسابي النظري 90 ما يعني أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من النضج المهني .

- لتحليل هذه الفرضية ينبغي التحقق من شرط إعتدالية توزيع البيانات باستعمال اختبار شابيرويك.

- وبعد تطبيق الاختبار يتضح أن قيمة اختبار شابيرويك في التفكير المقاولاتي بلغت (0.289) وهي غير دالة لأن $0.05 < \text{sig} = 0.289$ فإن التوزيع اعتدالي.

- واتضح أن قيمة اختبار شابيرويك في النضج المهني بلغت (0.753) وهي غير دالة لأن $0.05 < \text{sig} = 0.753$ ما يعني أن البيانات تتوزع توزيعاً إعتدالياً. ومنه لتحليل هذه الفرضية نستعمل معامل الارتباط بيرسون.

الجدول 10.

معامل الارتباط بيرسون بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني.

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2
1. التفكير المقاولاتي	154	101.558	9.576		0.500**
2. النضج المهني	154	107.331	10.815		

** دالة عند 0.01

أظهر معامل الارتباط بيرسون أن وجود علاقة موجبة متوسط وهي دالة عند 0.01 بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني. مما يعني وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين درجات المقياسين، أي أنه كلما زاد النضج المهني للطالب زادت معه رغبته نحو التفكير المقاولاتي.

حيث بلغ $p < 0.01$ و $r(152) = 0.500$

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة التي تنص " توجد علاقة دالة إحصائياً بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني".

من خلال الإطلاع على الأدب النظري لمتغيرين التفكير المقاولاتي والنضج المهني والنتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية نجد أنها تنطبق مع التفسير الذي قدمته المقاربة

السلوكية للمقاولاتية التي تنص على وجود علاقة بين خصائص الشخصية والدوافع والسلوك والتوجه نحو التفكير المقاولاتي.

فالأفراد الذين يتمتعون بحس مقاولاتي يختلفون عن غيرهم من حيث معرفتهم لحقيقة ذواتهم ولعالم المهن من حولهم واستقلاليتهم عند الاختيار واتجاههم الإيجابي نحو العمل من جهة ومن جهة أخرى بعملية النمو والتطور للقدرات والاتجاهات نحو مهنة معينة، وبالتالي ترفع لديهم الثقة بالنفس وتحمل الفرد لمسؤولية في اتخاذ القرار المهني.

وهذا ما تؤكدته نظرية سوبر (Super) حول مبدأ الفروق الفردية الذي تطرق فيها للنضج المهني كمفهوم تطوري شامل يمر فيه الفرد عبر المراحل التطورية المختلفة والذي يتأثر الفرد فيها ببيئته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ... حتى يكسب المهارات والقدرات المهنية التي توجهه نحو التفكير المقاولاتي.

2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه: لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الجنس (ذكور، إناث).

الجدول 11.

نتائج الفرضية الثانية بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .

المتغير	العدد	ر	ز	$z_1 - z_2$	الخطأ المعياري	قيمة معادلة دلالة الفروق بين المعاملات	مستوى الدلالة
الجنس	41	0.278	0.285	0.390	0.188	2.075	دال عند 0.05
	113	0.589	0.676				

علما أن:

معادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط:

$$\text{معادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط} = \frac{z_1 - z_2}{\sqrt{\frac{1}{n_1-2} + \frac{1}{n_2-2}}}$$

حيث أن :

ز1: المقابل اللوغارتمي لمعادل الارتباط في المجموعة الأولى.

ز2: المقابل اللوغارتمي لمعادل الارتباط في المجموعة الثانية.

ن1: العدد في المجموعة الأولى (1).

ن2: العدد في المجموعة الثانية (2).

الدلالة للإحصائية لمعادلة الفرق بين معاملات الارتباط:

إذا كانت القيمة الناتجة.

تقع بين 1.96 و 2.58 كان الفرق دالا عند 0.05.

من 2.58 فما فوق كان الفرق دالا عند 0.01.

أقل من 1.96 كان الفرق غير دال أي يقبل الفرض الصغرى.

(أبو النيل، 1987، ص 246).

أظهر الجدول (11) أن قيمة معامل الارتباط بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني

لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. لدى الذكور بلغت (0.278) في حين بلغ عند

الإناث (0.589) وقيمة معادلة دلالة الفرق بين المعاملات الارتباط بلغت 2.075 وهي

دالة عند 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة، التي تنص

على أنه " تختلف العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي

مرباح ورقلة باختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لصالح الإناث.

وعليه يمكن القول بأن هذه الفروق في العلاقة قد يرجع إلى أن الإناث يبذلن مجهودات إضافية لإثبات الذات وتحمل المسؤولية المالية، أي أن الإناث يمتلكن نظرة مستقبلية في بناء مشروعاتهن الخاص أكثر من الذكور، وهو ما يعكس حبهن لإنشاء مؤسسات خاصة، ناهيك عن الأعراف الجزائرية التي تمنع الأنثى من الشغل بعيدا عن مقر السكن لذلك يلجأن إلى البحث عن إنشاء مؤسسات خاصة تكفل لهم العائد المادي، وقد يرجع ميل الإناث لإنشاء مؤسسات خاصة لكونهن يسعين إلى الجمع بين دور ربة بيت مسؤولة عن أسرتهن ودور امرأة الأعمال التي تحقق مشروعها الخاص، وقد ترجع هذه النتائج إلى إمكانية وجود البديل لدى الذكور في شغل مناصب عمل لدى مؤسسات الدولة.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (رومانة، 2022) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية لتوجه طلبة الجامعة نحو التفكير المقاولاتي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (سلامي، 2007؛ Papiashvili, 2015؛ Boissen, 2006)، والتي توصلت إلا أنه توجد فروق دالة إحصائية لتوجه طلبة الجامعة نحو التفكير المقاولاتي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

3- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على أنه: "لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني الكلية (كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير والتجارة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال)".

الجدول 12.

نتائج الفرضية الثالثة بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .

المتغير	العدد	ر	ز	ز ₁ - ز ₂	الخطأ المعياري	قيمة معادلة دلالة الفروق بين المعاملات	مستوى الدلالة
الكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والاقتصاد	58	0.511	0.5640822	0.349	0.224	1.557	غير دال
	34	0.211	0.2142177				
الكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتكنولوجيات الحديثة	58	0.511	0.5640822	1.140	0.187	6.084	دال عند 0.01
	62	-0.52	-0.57634				
الكلية الاقتصاد وتكنولوجيات الحديثة	34	0.445	0.4784482	-0.013	0.275	-0.050	غير دال
	26	0.456	0.4922495				

أظهر الجدول (12) أن قيمة معامل الارتباط بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة لدى طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بلغت (0.511) في حين بلغت لدى طلبة كلية الاقتصاد (0.211) وقيمة معادلة دلالة الفروق (1.557)، وهي غير دالة .

كما أظهر الجدول (12) أن قيمة معامل الارتباط بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة لدى طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بلغت (0.511) في حين بلغت لدى طلبة كلية تكنولوجيات الحديثة (-0.52) وقيمة معادلة دلالة الفروق (6.084)، وهي دالة عند 0.01 .

وأظهر الجدول (12) أن قيمة معامل الارتباط بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة لدى طلبة كلية تكنولوجيات الحديثة بلغت (0.456) في حين بلغت لدى طلبة كلية الاقتصاد (0.445) وقيمة معادلة دلالة الفروق ()

(0.062)، وهي غير دالة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونستبدلها بالفرضية البديلة التي تنص على: " تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الكلية لصالح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذا قد يكون راجع لكون أن خريجي هذه الكلية لا يمتلكون فرص عمل لدى مؤسسات الدولة كخريجي الكليتين الأخرتين.

4- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على أنه: لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف المستوى (ليسانس، ماستر)

الجدول 13.

نتائج الفرضية الرابعة بحساب قيمة معادلة الفروق بين معاملات الارتباط .

المتغير	العدد	ر	ز	1-2 ز	الخطأ المعياري	قيمة معادلة دلالة الفروق بين المعاملات	مستوى الدلالة
المستوى	ليسانس	91	0.502	0.551	0.167	0.031	غير دال
	ماستر	63	0.498	0.546			

أظهر الجدول (13) أن قيمة معامل الارتباط بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. لدى طلبة مستوى الليسانس بلغت (0.502) في حين بلغ عند طلبة مستوى ماستر (0.498) وقيمة معادلة دلالة الفروق بين المعاملات الارتباط بلغت 0.031 وهي غير دالة إحصائياً، وعليه نقبل الفرضية الصفرية، التي تنص على أنه " لا تختلف العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة باختلاف المستوى (الليسانس - الماستر).

وقد يرجع هذا لتوجه طلبة الليسانس والماستر على السواء نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة في ظل شح المناصب المتوفرة في سوق العمل والتطورات الاقتصادية الراهنة التي أصبحت فيها التوجه نحو المقاولاتية ضرورة ملحة نظراً للنتائج الإيجابية التي حققتها العديد من المؤسسات الناشئة.

5- استنتاج عام:

- عالجت هذه الدراسة موضوع التفكير المقاولاتي وعلاقته بالنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وقد تم التوصل إلى النتائج الآتية:
- مستوى التفكير المقاولاتي لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح مرتفع، ودرجة النضج المهني عالية.
 - توجد علاقة دالة إحصائياً بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
 - تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الجنس لصالح الإناث.
 - تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف الكلية لصالح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
 - لا تختلف طبيعة العلاقة بين التفكير المقاولاتي والنضج المهني باختلاف المستوى (ليسانس، ماستر).

اقتراحات:

من خلال ما تم عرضه من نتائج، نقترح مايلي:

- Z تدريس مقياس المقاولاتية لكل التخصصات بالجامعة، في كل السداسيات .
- Z نشر روح المقاولاتية بين الطلبة وذلك بتخصيص أيام تكوينية لكل التخصصات في الجامعة.
- Z استضافة نماذج من المقاولين الناجحين للاستفادة من تجاربهم.
- Z إيجاد علاقة علمية وعملية فعلية بين الجامعة وقطاع الأعمال وبإشراف أساتذة تلقوا تكويناً فعلياً فيما يخص الأساليب التدريسية الحديثة التي تتناسب مع مضمون مقرر تدريس المقاولاتية ويتوفر جد أدنى من المتطلبات التنظيمية الضرورية.
- Z ضرورة خلق حاضنات الأعمال ودار المقاولاتية على مستوى الجامعة تهتمان فعلياً بالطلبة المبدعين الذين يحملون الأفكار ومرافقتهم بأسلوب علمي مخطط له ومساندتهم للتجسيد الفعلي لأفكارهم المقاولاتية في مشاريع حقيقية.

Z زيادة الاهتمام بتنمية الروح الإبداعية لدى الطلبة من خلال تنظيم دورات تكوينية وعرض حالات عملية وذلك بالتعاون مع هيئات خارجية.

Z التركيز على عامل المرافقة والتأطير المتزامن بين الجانب النظري والتطبيقي للتكوين، مما يكسب الطلبة معارف علمية تخول لهم من الاندماج في عالم الأعمال وإنشاء مشاريعهم الخاصة.

قائمة المراجع

- بكار، عبد الكريم (2020م)، فصول في التفكير الموضوعي منطلقات ومواقف، دار القلم، دمشق، ط3.
- بلعابد، عبد القادر، (2016م)، تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني ، مقارنة مفاهيم تحليلية، العدد 26 سبتمبر 2016م، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران (2)، الجزائر.
- بن الشيخ، بوبكر (2013م) ، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سكيكدة،الجزائر. مجلة الباحث الاقتصادي، العدد8.
- بن محمد، الراشدي أحمد(2017م /1438هـ)، النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في المحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان،، كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات،جامعة، بسلطنة عمان.
- جمعة، صالح النجار(2007)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2007.
- حامة، عبد الله،(2021م)، مستوى النضج المهني لدى متريصي وعمال عقود ماقبل التشغيل والإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- حسن عبد القادر، ندى (2022)، أثر التفكير الريادي في التمييز المؤسسي، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد4، العدد1، الجزائر.
- حنفي محمود، هويدة (2011)، النضج المهني وتأثيره على جودة اتخاذ القرار مهنة المستقبل لدى طلبة الدبلوم العامة في التربية في ضوء بعض المتغيرات " دراسة تنبؤية "، المجلة المصرية للدراسات التنبؤية، المجلد21، العدد73.
- رحمانى، إسحاق (2014)، سوسيولوجيا المقولة في الجزائر من المداخل الكبرى إلى الدراسات المعاصرة، مجلة دراسات في عالم اجتماع المنظمات، المجلد2، العدد 25.

- رزاق، صلاح الدين، (2020)، النضج المهني وعلاقته بالاتجاهات الشباب خريجي الجامعات نحو إنشاء مؤسسات مصغرة دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعات بدائرة زلفانة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، الجزائر.
- رمانة، عيسى (2022)، واقع الفكر المقاولاتي لدى طلبة الجامعة الجزائرية المقبلين على التخرج بحث مقارنة في ظل بعض المتغيرات، مجلة هيروديت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد6، العدد2.
- عبد الكريم، وليد (2021)، التفكير الإبداعي المقاولاتي آلية لتوفير مناصب شغل لطلبة الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية تحليلية بالمركز الجامعي مرسلي عبد الله بتييازة، مجلة دفاتر للبحوث العلمية، المجلد9، العدد1.
- قرفي، عبد العزيز(2021)، قياس اتجاهات طلبة الماستر لمكانة برامج تعليم ريادة الأعمال في تحفيزهم نحو التفكير الريادي، مجلة آفاق للبحوث والدراسات، جامعة باجي مختار، عنابة، المجلد4، العدد2.
- لفقير، حمزة (2017)، روح المقاولات وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر.
- لوالبية، فوزي (2019)، دار المقاولاتية كآلة لنشر الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، العدد4.
- النواصره فيصل (2021)، واقع النضج المهني لدى الطلبة الموهوبين والعادين في المحافظة عجلون وعلاقته ببعض المتغيرات وبالتحصيل الدراسي قسم التربية الخاصة، جامعة عجلون الوطنية الأردن.
- لونيبي، ريم (2020م)، المعوقات التنظيمية للمقاولاتية السياحية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة1، الجزائر.
- مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2005.

- مشري سلاف، (15/16/2013/جانفي/2013)، الملتقى الدولي حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيلوجي، النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي تعتمدها للتكيف مع ضغوط مهنته، جامعة الوادي ، الجزائر .

- ممدوح بنية لافي الزين، (2014)،العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار المهني لنموذج جيليات لدى طلبة المرحلة الثانوية في لواء الجيزة وعلاقتها بمستوى النضج المهني والتحصيل الدراسي، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا لاستكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة، جامعة مؤتة.

- صوالحه عبد الهادي،(دس) مستوى النضج المهني لدى عينة من طلبة مرحلة المراهقة المتوسطة في شمال الأردن، المجلة الجزائرية للطفولة والتربية.

- بن عودة، قصير، (2020م)، دور الدار المقاولاتية في تعزيز الفكر المقاولاتي (الريادي) لدى الطالب الجامعي، مجلة التنمية البشرية مخبر التربية والتطور، مجلد7، العدد 2، جامعة وهران 2، الجزائر .

- haitham alhnaity,(2016),Entrepreneurial Thinking and Small Business Performance: The Case of Beneficiary Companies of Jordanian Erada Program, journal of management and sustainability, vol6, N°3.

-Michel Coster: Entrepreneur et Entrepreneuriat, les cahiers du gdr cadres,2003.

- NADIA RAJHI, (2010) Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement dans l'enseignement supérieur tunisien thèse de doctorat, université de Grenoble.

الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين للإستبانتين ودرجاتهم العلمية

الدرجة العلمية	الأستاذ المحكم
أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	عربي صبرينة
أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	ترزولت حورية
أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	الشايب محمد الساسي
أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	خميس سليم
أستاذ التعليم العالي جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -	الأعور إسماعيل

الملحق رقم (2): استمارة التحكيم الخاصة باستبانة التفكير المقاولاتي:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

وادة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف

استمارة تحكيم

() الكريم () :

درجة العلمي :

: سمية هني . . عقيل بن ساسي

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة.

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية معنونة بـ: "علاقة التفكير المقاولاتي بالنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرياح ورقلة" قمنا بإعداد أداة تقيس التفكير المقاولاتي لدى الطلبة، لذا نرجو منكم تحكيم هذه الأداة التي صممت لغرض:
- تحديد درجة التفكير المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.

وذلك من حيث:

- 1- مدى وضوح التعليمات.
 - 2- مدى مناسبة المثال التوضيحي.
 - 3- مدى كفاية بدائل الأجوبة.
 - 4- مدى قياس البعد للخاصة.
 - 5- مدى جودة الصياغة اللغوية للعبارات.
 - 6- مدى قياس العبارة للخاصة.
- وقد تم بناء هذه الأداة بعد الاطلاع على ما يأتي:

- دراسة ريم لونيبي (2020)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل، بعنوان: المعوقات التنظيمية للمقاولات السياحية في الجزائر.

- مقال بن الشيخ بوبكر (2013)، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة سكيكدة.

- مقال عبد الكريم وليد وآخرون (201)، التفكير الإبداعي المقاولاتي آلية لتوفير مناصب شغل لطلبة الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية تحليلية بالمركز الجامعي مرسلي عبد الله بتييازة.

- مقال عيسى رمانة (2022)، واقع الفكر المقاولاتي لدى طلبة الجامعة الجزائرية المقبلين على التخرج بحث مقارن في ظل بعض المتغيرات.

Entrepreneurial Thinking and Small Business Performance: The Case of Beneficiary Companies of Jordanian Erada Program - مقال هيثم الحنياتي وآخرون (2016)

بناء على ما سبق تم التوصل إلى:

1- **التعريف الإجرائي للتفكير المقاولاتي:** التفكير المقاولاتي هو قدرة الطالب على الابتكار وتحمل الغموض والمسؤولية، والمخاطر المصاحبة لها وتشكيلها ومتابعتها كنقطة تلاق وانطلاق في مجال ريادة الأعمال.

2- **الأبعاد وتعريفها:**

1- **المخاطرة:** وهي المجازفة في المجهول من غير معرفة احتمالية النجاح.

2- **الابتكار:** ميل الفرد للانخراط في العمليات الابتكارية وتجريب الأفكار الجديدة بهدف تقديم خدمات أو منتجات جديدة.

3- **تحمل المسؤولية:** يشير إلى الاستعداد لتحمل النتائج والتبعات التي قد تنتج عن القرارات والإجراءات التي يتخذها الطالب أثناء تخطيطه أو تنفيذه لمشروعه.

4- **تحمل الغموض:** القدر على التعامل مع عدم اليقين وعدم وضوح الظروف والمتغيرات أثناء تخطيط أو تنفيذ المشاريع.

3- وصف محتوى الأداة في صورتها الابتدائية: قامت الطالبتين بصياغة 30 عبارة موزعة على أبعاده الأربعة بطريقة عشوائية، وذلك وفقا لطريقة " ليكرت" حيث يتاح للطالب أن يختار إجابته على مقياس متدرج من خمسة بدائل هي (أوافق بشدة- أوافق محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، حيث أن الدرجة التي تمنح للطالب نتيجة إجابته على العبارة الموجبة هي: (1-2-3-4-5) على الترتيب، أما العبارة السالبة فتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على الترتيب.

ولتسهيل عملية التحكيم ستجدون مجموعة من الجداول كل جدول يخص مطلوبا معينا. وتكون الإجابة بوضع علامة x في الخانة المناسبة، كما أن أسفل كل جدول مكان مخصص لملاحظات أخرى ترونها ذات أهمية.

1. التعليمات:

أخي الطالب، أختي الطالبة

نضع بين يديك هذه الاستبانة والتي نرجو أن تقرأها باهتمام وتجيب عنها بوضع علامة X تحت الخانة التي تنطبق على حالتك، ونعلمك أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، وإنما لكل فرد حالته الخاصة به.

نرجو قبل تسليم الاستبانة التحقق من أنك أجبت عن جميع العبارات، ولك منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونك.

جدول رقم 1 : خاص بمدى وضوح التعليمات:

واضحة بدرجة متوسطة	واضحة بدرجة جيدة	غير واضحة
		أخي الطالب أختي الطالبة، نضع بين يديك هذه الاستبانة والتي نرجو أن تقرأها باهتمام وتجيب عنها بوضع علامة X تحت الخانة التي تنطبق على حالتك، ونعلمك أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، وإنما لكل فرد حالته الخاصة به. نرجو قبل تسليم الاستبانة التحقق من أنك أجبت عن جميع العبارات، ولك منا جزيل الشكر والتقدير على تعاونك.

ملاحظات:

1. المثال التوضيحي:

إذا كانت العبارة " **لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة**" تعبر عن موافقتك التامة فإن إجابتك تكون كالآتي:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة	X				

أما إذا كانت العبارة " **لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة**" تعبر عن ميلك لعدم الموافقة فإن إجابتك تكون كالآتي:

قائمة الملاحق

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة				X	

مع العلم أن موافق تعني ميلك للموافقة على العبارة، أما غير موافق بشدة فإنها تنفي تماما موافقتك على العبارة ومحايد تشير لعدم امتلاكك رأياً محدداً على العبارة.

جدول رقم 2 : خاص بمدى مناسبة المثال التوضيحي

غير مناسب	مناسب بدرجة متوسطة	مناسب جداً

لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة

ملاحظات:

3. بدائل الأجوبة:

جدول رقم 3 : خاص بمدى كفاية بدائل الأجوبة

غير كافية	كافية بدرجة متوسطة	كافية جداً

موافق بشدة- موافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة

ملاحظات:

4. مدى قياس البعد للخاصة

جدول رقم 4 : خاص بمدى قياس البعد للخاصة

لا يقيس	يقيس بدرجة متوسطة	يقيس بدرجة جيدة	الأبعاد
			الابتكار
			تحمل المسؤولية
			تحمل الغموض
			تحمل المخاطرة

ملاحظات:

5. مدى قياس العبارة للخاصة ومدى جودة الصياغة اللغوية للعبارة:

جدول رقم 5 :خاص بمدى قياس العبارة للخاصة ومدى جودة الصياغة اللغوية للعبارة

العبارة	يقيس بدرجة عالية	يقيس بدرجة متوسطة	لا يقيس	صياغة جيدة	صياغة متوسطة	صياغة ضعيفة	اقتراح البديل
الإبتكار							لدي أفكار حول مشروع معين
							أمتلك قدرة التعرف على الفرص المتاحة
							أعتقد أن قدراتي مميزة عن زملائي
							لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة
							أمتلك طموح لإنشاء مشروع خاص بي في المستقبل
							لدي القدرة على إيصال أفكاري للآخرين بسهولة
تحمل المسؤولية							سندعمني عائلتي في الدخول في عالم الأعمال
							أنا مستعد لقبول الأخطاء المالية والمهنية عند الضرورة
							أتحمل المسؤولية الكاملة على نجاحي وفشلي في العمل التجاري
							أمتلك المهارات المطلوبة لحل المشاكل التي تواجهني
							أفضل أن أكون رئيس نفسي في العمل
							أمتلك مجموعة من المهارات اللازمة لإدارة مشروع خاص
تحمل الغموض ت							أستطيع العمل ضمن فريق
							أبذل جهدا إضافيا لتحقيق نتائج إيجابية
							أستطيع العمل في الحالات الغامضة
							أحد والذي كان من رواد الأعمال
							لدي الثقة في قدراتي
							أمتلك مهارات التواصل مع البيئة الخارجية
تحمل المخاطرة							لدي القدرة على تحديد أهدافي بوضوح
							لدي القدرة على استغلال وقتي بشكل جيد
							تشغيلي لعملي الخاص يزيد من نجاحي المالي
						لدي مستوى دافعية عالي نحو العمل	

قائمة الملاحق

							أفضل اتخاذ جميع القرارات الخاصة بالعمل بنفسى
							أعتقد أنني المسئول عن نجاحى وفشلى فى مشروعى
							أنا مستعد لفعل أى شىء يضمن نجاح مشروعى
							أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة فى المواقف الحرجة
							لا أهتم بأراء الآخرين فى طريقة تنفيذى لمشروعى
							أسعى إلى طرح أفكار جديدة دون خوف
							لدى ميول نحو المخاطرة لإنشاء مشروعى الخاص
							أستطيع الاستفادة من الفشل فى إعادة المحاولة من جديد

ملاحظات:

.....

الملحق رقم (3): استمارة التحكيم الخاصة باستبانة النضج المهني

كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مخبر جودة البرامج في التربية الخاصة و التعليم المكيف

استمارة تحكيم

() الكريم () :

الدرجة العلمية :

سمية هني : . . . عقيل بن ساسي

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة.

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية معنونة بـ: " علاقة التفكير المقاولاتي بالنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة" قمنا بتبني أداة تقيس النضج المهني لدى الطلبة والذي تم تصميمه من طرف الباحثة هويدة حنفي محمود حيث قمنا بتعديل صياغة بعض العبارات فيه وحذف البعض الآخر، لذا نرجو منكم تحكيم هذه الأداة التي صممت لغرض:

- تحديد درجة النضج المهني لدى الطلبة الجامعيين.

- وصف محتوى الأداة في صورتها الابتدائية: قامت الطالبتين بإعادة صياغة 32 عبارة من أصل 40 عبارة وحذف 8 عبارات، موزعة على الأبعاد الأربعة التالية بطريقة عشوائية (معرفة عالم المهن، معرفة الذات، الاستقلال المهني، الاتجاهات نحو العمل)، وذلك وفقا لطريقة " ليكرت" حيث يتاح للطلاب أن يختار إجابته على مقياس متدرج من خمسة بدائل هي (أوافق بشدة- أوافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، حيث

قائمة الملاحق

أن الدرجة التي تمنح للطلاب نتيجة إجابته على العبارة الموجبة هي: (1-2-3-4-5) على الترتيب، أما العبارة السالبة فتأخذ الدرجات (1-2-3-4-5) على الترتيب.

ولتسهيل عملية التحكيم ستجدون العبارات مدرجة في الجدول وتكون الإجابة بوضع علامة × في الخانة المناسبة، كما أن أسفل الجدول مكان مخصص لملاحظات أخرى ترونها ذات أهمية.

جدول: خاص بمدى جودة إعادة الصياغة اللغوية للعبارات

العبارة الأصلية	العبارة المعاد صياغتها من طرف الطالبين	اقتراح البديل إذا كانت الصياغة ضعيفة أو متوسطة
أشعر بوجود اختلاف بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية	أشعر باختلاف بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية	
لدي اهتمامات متنوعة لا تساعدني في اختياري لمهنة محددة	اهتماماتي المتنوعة لا تساعدني في اختياري لمهنة محددة	
أهتم بمعرفة المهن التي تتناسب مع استعداداتي	أهتم بمعرفة المهن التي تتناسب مع استعداداتي	
أري أن مهنة المستقبل لا بد أن تتبع من ذاتي	حذفت	
أحرص علي اختيار المهن التي تحقق طموحاتي	أحرص على اختيار المهن التي تحقق طموحاتي	
أرغب في انجاز شيئاً ما في عملي في المستقبل	أختار المهنة التي تتناسب مع قدراتي	
أفضل أن أجرب مهناً مختلفة قبل اختياري لمهنة محددة	حذفت	
على أن أختار التخصص الدراسي الذي يؤهلني للمهنة	حذفت	
أختار المهنة التي أريها	أستطيع اختيار مهنة المستقبل بذاتي	
أختار المهن التي تتناسب مع قدراتي	حذفت	
أحرص علي الحصول علي معلومات من ذوي الاختصاص في عالم المهن	أحرص على الحصول على معلومات من ذوي الاختصاص في عالم المهن	
توجد صعوبة في الحصول على فرصة عمل مناسبة	أجد صعوبة في تحديد العمل المناسب لي	
لا أهتم بمستقبلي المهني في الوقت الحالي	لا أهتم بمستقبلي المهني في الوقت الحالي	
أحرص علي دراسة المهن المتوفرة في سوق العمل	أحرص على دراسة المهن المتوفرة في سوق العمل	
أهتم بجمع المعلومات عن المهنة التي سوف أختارها مستقبلاً	أهتم بجمع المعلومات عن المهنة التي سوف أختارها مستقبلاً	
أحرص علي معرفة شروط الالتحاق بكل مهنة	أحرص على اختيار مهنة تتناسب مع مهاراتي	

معرفة عالم المهن

معرفة الذات

قائمة الملاحق

	حذفت	أهتم بالمهن ذات العائد المادي المرتفع عن غيرها	الاستقلال المهني
	حذفت	من الأمور الهامة التي أحرص عليها معرفة مواعيد العمل	
	معلوماتي غير كافية عن متطلبات سوق العمل	معلوماتي غير كافية عن متطلبات سوق العمل	
	أجد صعوبة في تحديد نوع العمل الذي أريده	أجد صعوبة في الوصول إلى نوع العمل الذي أريده	
	أعتمد على نفسي في اختيار مهنة المستقبل	اعتمد على نفسي في تحديد مهنة المستقبل التي تناسبني	
	أفكر في اختيار المهنة التي تناسب مع المستوى الاجتماعي لأسرتي	اختر المهنة التي تناسب مع المستوى الاجتماعي لأسرتي	
	أفضل اختيار الوالدين للمهن المناسبة لأبنائهم	أفضل اختيار الوالدين المهن المناسبة لأبنائهم	
	يضايقني فرض الآخرين للمهنة المناسبة لي	يضايقني أن يفرض علي أحد المهنة التي سوف اعمل بها	
	أعتمد على غيري في اختيار مهنة المستقبل	اعتمد على غيري في اختيار المهنة	
	أختار المهن التي تناسب مع ميولاتي	اختر المهن التي تناسب مع ميولي الشخصية	
	أقلد أصدقائي في اختياري للمهنة	أقلد أصدقائي في اختيار المهن التي يرغبونها	
	لا أتأثر بآراء الآخرين في اختياري للعمل	لا أتأثر بآراء الآخرين في اختياري للعمل	
	حذفت	أخطط لالتحاق بالعمل الذي تقترحه علي أسرتي	
	حذفت	كثرة الآراء التي أسمعتها تعيق اختيار المهنة	
	أفضل اختيار مهنة تجعلني مشهورا	المهن الأفضل هي التي تجعلني مشهورا	الاتجاهات نحو العمل
	أعتمد في اختياري للمهنة على العائد المادي لها	أرى أن العائد المادي هو المهم عند اختياري المهني	
	أخطط لمهنة المستقبل	أخطط لمهنة المستقبل	
	لا أنجذب لأي عمل محدد	لا أجد عملا يجذبني إليه	
	أشعر باستمرار في أداء العمل الذي أختاره بنفسني	العمل الذي أختاره بنفسني أشعر باستمرار في أدائه	
	أتحمل مسؤولية اختياري للعمل.	يتيح العمل فرصة تحقيق العيش في الحياة	
	حذفت	كل إنسان لابد أن يتحمل مسؤولية اختياره لعمله	
	حذفت	يحقق العمل مكانة اجتماعية متميزة للفرد	
	أهم جانب في اختيار العمل هو الرضا الذي يحققه	أهم جانب في العمل هو الرضا الذي ينتج عنه	
	أشعر أن جميع المهن متعبة	أشعر أن جميع المهن متعبة	

ملاحظات:

.....

الملحق رقم (4): استمارة التفكير المقاولاتي والنضج المهني (الصورة النهائية)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استمارة بعنوان:

التفكير المقاولاتي وعلاقته بالنضج المهني لدى طلبة جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أخي الطالب، أختي الطالبة;

نضع بين يديك هذه الاستبانة والتي نرجو أن تقرأها باهتمام وتجيب عنها بوضع علامة × تحت الخانة التي تنطبق على حالتك، ونعلمك أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، وإنما لكل فرد حالته الخاصة به.

نرجو قبل تسليم الاستبانة التحقق من أنك أجبت عن جميع العبارات، ولك منا جزيل

الشكر والتقدير على تعاونك.

أولا: المعلومات الشخصية

1-الجنس:

أ / ذكر

ب / أنثى

2-التخصص:

3-المستوى:

أ / ليسانس:

ب / الماستر:

1- التفكير المقاولاتي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	
					لدي أفكار حول مشروع معين	الابتكار
					أمتلك قدرة التعرف على الفرص المتاحة	
					أعتقد أن قدراتي مميزة عن زملائي	
					لدي إرادة تدفعني نحو القيام بأشياء جديدة	
					أمتلك طموح لإنشاء مشروع خاص بي في المستقبل	
					لدي القدرة على إيصال أفكاري للآخرين بسهولة	
					أسعى إلى طرح أفكار جديدة دون خوف	
					ستدعمني عائلتي في الدخول لعالم الأعمال	تحمل المسؤولية
					أفكر في إيجاد منصب عمل في مؤسسة محترمة	
					أنا مستعد لتحمل المسؤولية الكاملة على نجاحي أو فشلي في العمل المقاولاتي	
					أمتلك المهارات المطلوبة لحل المشكلات التي تواجهني	
					أفضل أن أكون رئيس نفسي في العمل	
					أمتلك مجموعة من المهارات اللازمة لإدارة مشروع خاص	
					أستطيع قيادة فريق العمل	
					لدي الثقة في قدراتي القيادية	
					لا أتأثر بالآراء السلبية في إختياري لطريقة تنفيذي لمشروعي	

قائمة الملاحق

					لدي القدرة على استغلال وقتي بشكل جيد	
					أمتلك مهارات التواصل مع الغرباء	تحمل الغموض
					لدي القدرة على تحديد أهدافي بوضوح	
					أستطيع التعامل مع التحديات غير المتوقعة في العمل	
					لدي مستوى دافعية عال نحو العمل	تحمل المخاطرة
					أفضل اتخاذ جميع القرارات الخاصة بالعمل بنفسني	
					أنا مستعد لفعل أي شيء مشروع يضمن نجاح مشروعي	
					أستطيع اتخاذ القرارات بسرعة في المواقف الحرجة	
					لدي ميول نحو المخاطرة لإنشاء مشروعي الخاص	
					أعتبر الفشل كخطوة من خطوات النجاح	
					تزيدني الظروف الصعبة إصرارا على تحقيق مشروعي	

2- النضج المهني:

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
معرفة عالم المهن					
معرفة الذات					

قائمة الملاحق

					أجد صعوبة في تحديد العمل المناسب لي	
					لا أهتم بمستقبلي المهني في الوقت الحالي	
					أحرص على دراسة المهن المتوفرة في سوق العمل	
					أهتم بجمع المعلومات عن المهنة التي سوف أختارها مستقبلا	
					أحرص على اختيار مهنة تتناسب مع مهاراتي	
					معلوماتي غير كافية عن متطلبات سوق العمل	
					أجد صعوبة في تحديد نوع العمل الذي أريده	
					أعتمد على نفسي في اختيار مهنة المستقبل	
					أفكر في اختيار المهنة التي تتناسب مع المستوى الاجتماعي لأسرتي	
					أفضل اختيار الوالدين للمهن المناسبة لأبنائهم	
					يضابقني فرض الآخرين للمهنة المناسبة لي	
					أعتمد على غيري في اختيار مهنة المستقبل	
					أختار المهن التي تتناسب مع ميولاتي	
					أقلد أصدقائي في اختياري للمهنة	
					لا أتأثر بالأراء الآخرين في اختياري للعمل	
					أفضل اختيار مهنة تجعلني مشهورا	
					أعتمد في اختياري للمهنة على العائد المادي لها	
					أخطط لمهنة المستقبل	
					لا أنجذب لأي عمل محدد	
					أشعر باستمرار في أداء العمل الذي أختاره بنفسه	
					أتحمل مسؤولية اختياري للعمل.	
					أهم جانب في اختيار العمل هو الرضا الذي يحققه	
					أشعر أن جميع المهن متعبة	

الاستقلال مهني

الاتجاهات نحو العمل

شكرا لكم على تعاونكم

