

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: مقاولاتية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال

تحت إشراف الدكتور:
د. بعاج الهاشمي

من إعداد الطالبتين:
- علالي عفاف
- عثمانى فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ محاضرا -أ-	د-بن برطال عبد القادر
مقررا	أستاذ محاضرا -ب-	د-بعاج الهاشمي
ممتحنا	أستاذ محاضرا -أ-	د-بوعيسى كريم

السنة الجامعية 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي الأغواط
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: مقاولاتية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التسيير

دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال

تحت إشراف الدكتور:
د. بعاج الهاشمي

من إعداد الطالبتين
- علالي عفاف
- عثمانى فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ محاضرا -أ-	د-بن برطال عبد القادر
مقررا	أستاذ محاضرا -ب-	د-بعاج الهاشمي
ممتحنا	أستاذ محاضرا -أ-	د-بوعيسى كريم

السنة الجامعية 2021/2022



شكر وعرفان

الحمد لله على فضله وعونه أن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

نشكر الأستاذ المشرف على قبوله الإشراف على هاته المذكرة

وعلى توجيهاته وملاحظاته القيمة طيلة فترة إنجاز هذا العمل.

كما نشكر الدكتور المشرف بعاج الهاشمي على حسن استقباله

ودعمه لنا طيلة فترة التريص، كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفونا بقبول

مناقشة

هذا العمل المتواضع

أيضا نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو من بعيد لانجاز هذه المذكرة.





إهداء

أهدي ثمار هذا العمل إلى الوالدين الكرمين أطال الله في عمرهما إلى أمي الغالية التي سهرت الليالي
وأتعبت نفسها من أجل راحتي شفاها الله، إلى نهر العظيم الذي زرع بقلبي أمل العلم وغمرني بحبه وأفنى
عمره لأجلي أبي الغالي .

إلى إخوتي و أخواتي و جميع أفراد أسرتي وعائلة زوجي اللذين ساعدوني في إتمام هذا العمل
من قريب أو بعيد

إلى زوجي العزيز سندي في حياة حفظه الله و أولادي (إياد وجواد وعمران) حفظهم الله
ورعاهم

إلى كل أقاربي و صديقاتي ورفيقاتي دربي ومشواري الدراسي

إلى جميع أساتذة و كل الطاقم المشرف بكلية علوم الاقتصادية بخصوص أساتذة قسم
علوم التسيير

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة في إنجاز هذا العمل.



مخافة





إهداء

أهدي هذا العمل إلى قدوتي الأولى والى من أعطاني والذي مزال يعطيني

بلا حدود أبي العزيز أطل الله في عمره

إلى ملاكي في الحياة إلى منبع الحب والحنان إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان

دعائها سر نجاحي إلى مصدر قوتي إلى أمي الحبيبة أطل الله في عمرها

إلى الأخوات والإخوة الكرام (مريم، عمران، سليمان، مروة، سارة)

إلى زملائي وزميلاتي بالدراسة

إلى عائلي الكريمتين (عثماني وبن صدوق)

إلى جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

إلى كل من ساهم ولو بكلمة في انجاز هذا العمل



فاطمة



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى دور توليد المعرفة لتنمية رواد الأعمال، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي ومنهج دراسة حالة، ولجمع البيانات تم توزيع (62) استبيان على عينة من طلبة كلية الاقتصاد بالأغواط، ولتحليل هذه البيانات واختبار فرضيات الدراسة استخدمنا برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss و smart. pls

لقد توصلت هذه الدراسة إلى عينة مجتمع الدراسة إن مجتمع مدروس في كلية الاقتصاد تفرق بين المشروع الخاص المشروع الحكومي حيث توليد المعرفة ميزة تنافسية بين رواد الأعمال.

الكلمات المفتاحية:

توليد معرفة ، معرفة ، ريادة الأعمال ، مقال ، كلية اقتصاد.

Study summary

This purpose of This study Is to know the rôle of knowledge génération in skills développements of enter primeurs (business men) managers

So wu adopte the descriptive and amalytical méthode and case study

To collecté data ,wu distripiez 62questionnaires for soudants of faculty of économes in zayhoviât for studettes of faculté of économes in azorait and to analyse This data and examen hypothèses wu use statistique packages for serial science programs spss and smart

This study fou and That This semple of communiât study in all The faculté économie Is dévider mit publié and privâtes Project , where knowledg génération achève The compétitive davantage between entrepreneurs hip.

Keywords :

Knowledge Generation,knowlege Entrepreneurs hip ,contracter, faculté of Economies ,business and management sciences

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
V- IV	الشكر
VI	الإهداء
VII	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ- و	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري لتوليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال
8	تمهيد
9	المبحث الأول: مفهوم المعرفة مدخل مفاهيمي حول المعرفة
9	المطلب الأول: مفهوم المعرفة
10	المطلب الثاني: أنواع المعرفة
12	المطلب الثالث: خصائص المعرفة وأهميتها
14	المطلب الرابع: مصادر المعرفة
16	المبحث الثاني: ماهية توليد المعرفة
16	المطلب الأول: مفهوم توليد المعرفة وأهميتها
19	المطلب الثاني: مبادئ توليد المعرفة
20	المطلب الثالث: أبعاد المعرفة
24	المبحث الثالث: رواد الأعمال
24	المطلب الأول: تعريف ريادة الأعمال تاريخها ومفهومها
27	المطلب الثاني: الدوافع اللازمة لبناء مقاولاتية
29	المطلب الثالث: السمات والخصائص الشخصية في المبادرة الشباب
32	المطلب الرابع: إستراتيجيات الريادة وأبعادها
	خلاصة الفصل :
	الفصل الثاني دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط
36	تمهيد :
36	المبحث الأول: تقديم عام لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط

فهرس المحتويات

36	المطلب الأول :لمحة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط
40	المطلب الثاني :الأنظمة الإلكترونية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط
43	المبحث الثاني :منهجية الدراسة الميدانية و اختبار أداة القياس
43	المطلب الأول :منهج الدراسة
44	المطلب الثاني :خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة
45	المطلب الثالث :صدق وثبات الدراسة
47	المطلب الرابع :اختبار التوزيع الطبيعي
49	المبحث الثالث :نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية
49	المطلب الأول : عرض خصائص مجتمع الدراسة
54	المطلب الثاني :المجالات المعتمدة لتحديد الاتجاه العام للعبارات
55	المطلب الثالث :دراسة اتجاهات الدراسة
61	المطلب الرابع :دراسة الفروق المعنوية
66	المطلب الخامس :اختبار الفرضيات
70	المطلب السادس :تقييم صلاحية النموذج البنائي
77	المطلب السابع :اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية
77	خلاصة الفصل :
79	الخاتمة :
82	قائمة المراجع ومصادر
85	ملاحق

فهرس

المجداول

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
46	معامل صدق المحك	1-2
46	معامل ثابت الدراسة	2-2
46	ثابت الدراسة (التجزئة النصفية)	3-2
47	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	4-2
49	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	5-2
50	توزيع مجتمع الدراسة حسب السن	6-2
52	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	7-2
54	توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص	8-2
55	توزيع مجتمع الدراسة حسب الأفاق	9-2
55	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات	10-2
55	اتجاهات إجابات الأفراد العينة على عبارات المحور الأول	11-2
57	اتجاهات إجابات الأفراد العينة على عبارات البعد الثاني	12-2
58	اتجاهات إجابات الأفراد العينة على عبارات البعد الثالث	13-2
58	اتجاهات إجابات الأفراد العينة على عبارات البعد الرابع	14-2
60	اتجاهات إجابات الأفراد العينة على عبارات البعد الخامس	15-2
61	اختبار T-test بالنسبة للجنس	16-2
62	اختبار ANOVA بالنسبة للسن	17-2
63	اختبار ANOVA بالنسبة للسن للتخصص	18-2
64	اختبار ANOVA بالنسبة للسن للمستوى	19-2
65	اختبار ANOVA بالنسبة للأفاق	20-2
66	اختبار ANOVA بالنسبة للقيمة الموثوقية وصحة التقارب	21-2
69	مؤشر ارتباط المتغير VC	21-2
69	مؤشر التحويلات المتقاطعة CI	23-2
72	مؤشرات معامل التحديد	24-2
74	مؤشر حجم التأثير	25-2

قائمة الأشكال

رقم	عنوان الشكل	صفحة
1-2	الخريطة التنظيمية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	37
1-2	منحى التوزيع الطبيعي	49
3-2	مخطط الانتشار	50
4-2	تركيبية مجتمع الدراسة حسب الجنس	50
5-2	تركيبية مجتمع الدراسة حسب السن	51
6-2	تركيبية مجتمع الدراسة حسب مستوى التعليمي	52
7-2	تركيبية مجتمع الدراسة حسب التخصص	53
8-2	تركيبية مجتمع الدراسة حسب الأفاق	54
9-2	Composite Re liability	68
10-2	النموذج البنائي قبل توظيف أول صدق التقارب والتمايز	71
11-2	النموذج البنائي بعد توظيف أول صدق التقارب والتمايز	72
12-2	R square	73
13-2	F square	74

الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	الاستبيان في صورته الأولى
2	الاستبيان في صورته النهائية
3	قائمة الأستاذة المحكمين

حكمة

تمهيد:

نعيش اليوم في عالم المعرفة فلقد عرف العالم منذ النصف الثاني من القرن العشرين وخصوصا العشريتين الأخيرين موجة من التغيير والتجديد التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة التي نعيشها اليوم حيث توضحت مظاهرها في كافة المجالات والمؤسسات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية و التكنولوجية ، في دول العالم على اختلاف درجتها في التقدم والنمو ،مما تحتم على الدول عموما وعلى المنظمات خصوصا العمل على العمل على إدامة عملها والبقاء في السوق وفقا إستراتيجيتها المحددة لتحقيق هاته الأهداف ، ليكون العمل على بالموارد البشرية من خلال الاهتمام الذي يتزايد بعدما تبين الدور المهم الذي تقوم به في المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة و بالتالي مواكبة التغيرات الحاصلة في ضل المعرفة وموجة التجديدات في الأفكار والتكنولوجيات لتحقيق الاستمرارية المنشودة في بيئة تنافسية قوية.

وبما أن الجزائر واحدة من الدول التي أصبحت تواجه تغيرا اقتصاديا هاما وانفتاحا على الأسواق ، أصبح من المؤكد أنها في مواجهة كبيرة مع المنافسة الشديدة التي فرضها النظام والمنهج الاقتصادي الجديد، وقوانين العولمة التي تلغي كل الحدود الاقتصادية بين الدول بما يجعل اقتصادها مفتوح على الأسواق العالمية ويخضع لقوانينها ، وهو ما حدث فعلا حيث بدأت الشركات والمؤسسات والسلع ، وحتى الخدمات الخارجية ، تغزو بلادنا بشكل كبير لتخلق جوا رهيبا من المنافسة ن ما جعل حجم الضغط على المؤسسات المحلية -عمومية وخاصة - كبيرا جدا اضطر بعضها أن يختار الانسحاب بقلة الإمكانيات وضعف السياسات وندرة الكفاءات وقلة المعرف ، أما البقية فلم تجد سوى إعادة النظر في سياسات تسييرها وفي الإستراتيجية المتبعة ، خاصة تلك المتعلقة بالموارد البشرية تحتم على المؤسسات الجزائرية في الوقت الراهن أن تتخذ إستراتيجيات وفلسفة تخطط جديدة تتعلق بتنمية الموارد البشرية كونها مصدر الإبداع و الابتكار في ظل التكنولوجيات الحديثة من خلال استثمار المعلومات والمعارف ، التي تحتاج بدورها إلى إدارة وتسيير علمي ، إذ ليست كلها ذات قيمة لذلك ينبغي تحديد المعرفة المفيدة منها واستخدامها في نشاطاتها وعملياتها إدارية كانت أو اقتصادية حتى ينعكس على الارتقاء بأفرادها وتطوير معارفهم .

وأمام هذا الواقع ، بالمؤسسات الجزائرية باعتبارها منظمة مفتوحة تؤثر وتتأثر بيئتها الخارجية ، أن تعمل بشكل جاد على الانفتاح لتكنولوجي لمعرفي أكثر وتركز اهتمامها على اكتساب المعرفة وحسن تسييرها ،

في ظل تبني أساليب إدارية حديثة تساعدها على تحقيق النجاح .و من هذه الأساليب إدارة المعرفة فهي عامل نجاح يعتمد على توليد المعرفة وتجديد الأفكار واستخراج المعارف الكامنة ، وبالتالي توفير معرفة ذات قيمة بعد استقطابها من مصادرها الداخلية و الخارجية وإتاحتها لجميع الموظفين في المنظمة والمستفيدين من خارجها .

فالأمر سواء مع منظمات الأعمال التي تتمثل الأساس في عملية إنشاء منظمة (منظمات) جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وهي بالتحديد إنشاء عمل أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة فهي ليست شيئاً سهلاً حيث أن معظم الشركات الجديدة (الغير منظمة جيدة) تفشل. وتختلف أنشطة قيادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة. وتتراوح قيادة الأعمال بين شركات فردية (غالباً ما يعمل فيها الرائد بمفرده بدوام جزئي) وتعهيدات تقوم بتوفير فرص عمل جديدة.

يوجد الآن العديد من المنظمات التي تدعم رواد الأعمال والتي تشمل بعض الهيئات الحكومية المعنية، حاضنة الأعمال (حاضنات الأعمال). بعض الهيئات العلمية وبعض المنظمات غير الحكومية ومنها غرف التجارة والصناعة.

من هذا المنطلق توجه اهتمام مدارسنا إلى البحث في موضوع الحالي حول دور توليد المعرفة في التنمية مهارات رواد الأعمال ومنه نطرح التساؤل التالي :

ما دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال؟

و لتوضيح هذه الإشكالية قمنا بطرح التساؤلات التالية :

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التنشئة الاجتماعية ومهارات رواد الأعمال؟ .

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التجسيد ومهارات رواد الأعمال؟ .

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين الاستيعاب ومهارات رواد الأعمال؟ .

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التجميع ومهارات رواد الأعمال؟ .

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

تساهم عملية توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال.

الفرضيات الفرعية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال؛
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التنشئة الاجتماعية ومهارات رواد الأعمال؛
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التجسيد ومهارات رواد الأعمال؛
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين الاستيعاب ومهارات رواد الأعمال؛
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 < \alpha$ بين التجميع ومهارات رواد الأعمال .

أهداف الدراسة:

تم تحديد جملة من الأهداف في دراستنا هذه يمكن إدراجها على النحو التالي :

- 1- التعرف عن واقع ممارسة عمليات إدارة المعرفة وتوليد المعرفة في المؤسسة محل الدراسة؛
- 2- التعرف على واقع عملية الاهتمام بعملية المعرفة وأبعادها المعتمدة في الدراسة التطبيقية ؛
- 3- التعرف على مستوى الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات رواد الأعمال ؛
- 4- التحقق من دور عملية توليد المعرفة في تنمية مهارات وقدرات رواد الأعمال.

أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة لا تظهر في أقدمتها أو ريديتها بل ما تتميز به وما تصبو إليه. حيث الاهتمام الكبير الذي نراه اليوم بالجانب المعرفي و المعلوماتي فأصبح كل مجال يستخدم ويعتمد على المعلومات والمعارف التي يحوزها ويعمل على تطويرها وتنميتها من خلال خلق وتوليد معارف جديدة.

فمن خلال دراستنا للمشكلة المطروحة لتوليد المعرفة ودورها في تنمية قدرات ومهارات رواد الأعمال وتحديد كل من متغيراتها ومتطلباتها يظهر لنا بدقة ووضوح إزالة الغموض أمام واقع إدارة المعرفة الذي يمس الطابع الإداري الحديث والذي أصبح جوهر الأعمال في المؤسسة ويعتبر رواد الأعمال كذلك من أهم العناصر الداخلية في العملية المعرفية، فوضعية هذا الرائد هي أيضا جديرة بالدراسة والأهمية والاستحقاق داخل المؤسسة وكيفية الحفاظ عليه لدخول إدارة المعرفة كما نعرف أن المؤسسة دائما في ظل التطور والتقدم والتغير والتجديد لذلك أصبحت المؤسسات تهتم بتنمية رأس المال الفكري بدلا من رأس المال المادي عن طريق المعرفة.

حيث تعتبر إدارة المعرفة من أهم الوسائل والمبادئ الإدارية الأساسية التي تتمكن المؤسسات من الوصول إليها عن طريق التميز في تنمية أهدافها حيث كان السعي وراء هذه الدراسة أن نعرف دور إدارة المعرفة في تنمية المورد البشري في المؤسسة وكيفية تطبيقه على أرض الواقع.

منهج الدراسة :

منهج دراستنا هو المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصورها عن طريق جمع البيانات عن المشكلة وتحليلها وتصنيفها" ويعتبر المنهج الوصفي أكثر المناهج استخداما في الدراسات الاجتماعية الأكاديمية، إذ يركز على دراسة الظواهر والمشكلات البحثية ووصفها في الوقت الراهن، باعتباره جهدا علميا منظما للحصول على بيانات ومعلومات عن الظاهرة.

حدود الدراسة:

1- الحدود المكانية: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالأغواط

2- الحدود الزمانية: كانت الدراسة خلال الفترة 2021-2022

3- الحدود البشرية: مختلف طلبة أقسام كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالأغواط

الدراسات السابقة:

1- صولح سميرة ، دور توليد المعرفة في تحسين الأداء لبشري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2012-2013 تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور توليد المعرفة في تحسين الأداء البشري في مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي CRSTRA بسكرة - الجزائر - ، تم جمع المعلومات من خلال توزيع استبيان على عينة قصدية من الباحثين الدائمين من خلال السداسي الثاني من سنة 2013 ، وبعد المعالجة والتحليل ببرنامج SPSS 18.0 توصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين توليد المعرفة وتحسين الأداء البشري بنسبة 63 % بالإضافة إلى أن مركز البحث يعمل على تشارك المعرفة ولا يعمل على تخريج المعرفة ، تجميعها و إدخالها ، كما

أن باحثي المركز راضين بشكل عام عن أدائهم ،اقترحت الدراسة تدعيم المعرفة من خلال تدعيم نشاطات المشاركة والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد ، وتشجيع التعلم المستمر و زيادة الخبرة ، مع وضع معايير جديدة لتقييم الأداء من أجل زيادة رضا الباحثين .

2-دراسة أسماء رشاد الصالح ، عمليات إنشاء المعرفة وأثرها على التعلم ، دراسة ميدانية على فرق العمل في الشركات عالية التكنولوجيا في الأردن ، المنتدى الخامس للمؤسسات تحول إدارة التعلم وتنمية الموارد البشرية تحدي كبير من أجل تنافسية المؤسسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، أيام 8.7 ديسمبر /2010

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات إنشاء المعرفة توليد على التعلم والتي تمت من خلال دراسة ميدانية لفرق العمل في الشركات عالية التكنولوجيا بالأردن ،اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على استبانته صممت خصيصا لجمع المعلومات الأولية ن حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المؤسسات عالية التكنولوجيا العاملة في مجال الأدوية وشركات تكنولوجيا المعلومات صناعة البرمجيات ،تم توزيع 150 استمارة على رؤساء و أعضاء فرق العمل بواقع 3 استمارات كل فريق تشمل رئيسا الفريق وعضوين من أعضاء فريق العمل ، وقد تم استرداد 112 استمارة أي نسبة الاستجابة 74.66% وتوصلت الدراسة إلى:

إن لتكوين فرق العمل تأثيرا ايجابيا على حدوث إنشاء المعرفة بحيث أدى إلى توليد واكتساب الأعضاء لمعارف وخبرات لا بد أن تنعكس على إحداث مستوى تعلم جيد ،هنالك تأثير لعمليات إنشاء المعرفة وتحديد عمليتي الربط والتدوير على التعلم ،على الرغم من أن هذه الشركات عالية التكنولوجيا وتملك عناصر متعلمة ولكن معرفة أفراد العينة بمفاهيم إدارة المعرفة كانت محدودة ، إن عمليات إنشاء المعرفة والتعلم هي من أهم أدوات تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية .

3-دراسة صولح سماح ،نحو تسيير الكفاءات الجماعية وتحرير المعارف ،يوم دراسي حول الموارد الإستراتيجية الرهان الأقوى لتميز المؤسسات الاقتصادية في ظل الاقتصاد ، المركز الجامعي ن الوادي 26 أفريل 2011

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الكفاءات الجماعية في تحرير المعارف الضمنية داخل المؤسسة المتعلمة وتوصلت هذه الدراسة إلى :

مفهوم المؤسسة المتعلمة يعني عملية التأقلم والتعلم المستمر للأفراد والتنظيمات في المؤسسة مع محيطها ،قواعد تسيير الكفاءات الجماعية وتحرير المعارف الضمنية تتمثل في العديد من الممارسات منها:
تسيير سلوكيات التعاون ،بناء فرق العمل تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة وذلك من خلال تميز كفاءاتها الجماعية المشكلة لفرق العمل بشكل خاص، توليد وتحرير المعارف لأعضاء المؤسسة يسمح لهم بالحصول على مستوى عالي من اليقظة المستمرة وتوسيع درجة الوعي الجماعي لديهم و قدرات الذكاء

والملاحظة وتحليل التغيرات ، من أجل اكتساب معارف تسمح بالأداء المتميز للأعمال وبذلك تصبح المؤسسة أكثر فاعلية وقادرة على تحقيق التميز المستمر.

4-دراسة ظاهر محسن منصور الغالبي ، دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي ، دراسة إدارية ، المجلد 4 ، العدد 7 ، سبتمبر 2011

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف على دور توليد المعرفة في تعزيز الإبداع المنظمي، وتوصلت هذه الدراسة إلى:

أصبحت المعرفة المورد الاستراتيجي لأساسي و الحرج للمنظمات في بيئة العمل المعاصرة ،إن المنظمات القادرة على توليد من منتجات و خدمات إبداعية هي منظمات رائدة في مجال توليد المعرفة استخدامها؛ ضرورة أن تعي القيادة العليا في المنظمات أهمية تشخيص ما يشكل رأسمال معرفي من الموارد البشرية لديها الغرض الاستفادة منها وتطويرها باستمرار لجعلها القاعدة الأساسية لعمليات الإبداع التنظيمي ؛ قد تجد المنظمة نفسها في إشكالية تتمثل بإحجامها عن القيام بتدريب و التطوير لعدم إمكانية ربط هذا الإنفاق بمردود ايجابي ،وهذا يعني أن لا معرفة متولدة ولا قدرات إبداعية واضحة وخنا على إدارة المنظمة أن تعيد النظر في مجمل إجراءات توليد المعرفة وتوضيح السبل والطرق المناسبة لربطها بالإبداع .

صعوبة الدراسة :

1-صعوبة الوصول إلى الملاحق ؛

2-عدم جديد المستوجبين على الاستبيان؛

3-قلة المهتمين بالاستبيان؛

4-حادثة الموضوع.

أسباب اختيار الموضوع :

1- إمكانية التطبيق؛

2- توليد المعرفة تخلق الإبداع ؛

3- أهمية ريادة الأعمال في عصرنا الحالي ؛

4- أهمية معرفة لرائد الأعمال ؛

5- حادثة الموضوع.

تقسيمات الموضوع:

من اجل الإجابة على الإشكالية نقسم الموضوع إلى:

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة والفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة

المفصل الأول

الإطار النظري

للدراسة

تمهيد

إن المعرفة أكثر ما يميز المؤسسة ويخلق لها الثروة لأنها في حد ذاتها تعد الثروة الحقيقية والموارد الأكثر أهمية في ظل اقتصاد المعرفة؛ لذا على المؤسسة التي تسعى إلى تحقيق أداء جيد وكذا كسب ميزة تنموية مستدامة أن تهتم بهذا العنصر الجوهري، وذلك من خلال الاهتمام به، ولقد ظهر في ظل هذا الاقتصاد والتغيرات التي يعرفها العالم بصفة عامة والمؤسسات بصفة خاصة مصطلح يعرف بإدارة المعرفة وإدارة المعرفة تهتم باليد العاملة التي أصبحت تعد المورد الأكثر أهمية من الموارد المادية والمالية وذلك لما تملكه من معارف ومهارات لا تنضب بالاستعمال.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي حول المعرفة

لا يمكن أن نفهم توليد المعرفة من دون فهم المعرفة في حد ذاتها؛ لذا يجب الإحاطة بهذا المصطلح قبل تناول توليد المعرفة.

المطلب الأول: مفهوم المعرفة

سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم المعرفة بشقها اللغوي والاصطلاحي والإجرائي

1- المعرفة لغة : لا بد من التمييز أولاً بين مفهوم العلم ومفهوم المعرفة لأنهما مفهومان متداخلان. فالعلم مشتق من الفعل علم بمعنى إدراك الشيء بحقيقته وهو اليقين وضده الجهل، أما المعرفة مشتقة من الفعل عرف بمعنى إدراك الشيء بعد عدم، إما لجهل أصلي بالشيء (عدم قبل معرفة) أو لنسيان بعد معرفة (عدم بين معرفتين)، وضدها الإنكار

يعود الأصل في كلمة "معرفة" إلى اشتقاقها من الفعل (عرف)، ومعرفة الشيء هي إدراكه بأحد الحواس¹

ومنه فالعلم هو الإدراك الكلي أو المركب (يتعلق بأحوال الشيء وصفاته) في حين أن المعرفة هي الإدراك الجزئي أو البسيط (تعلق بذات الشيء) ، وهي بذلك أشمل وأوسع من العلم فالعلم جزء أو فرع من المعرفة²

2- المعرفة اصطلاحاً : هناك العديد من التعاريف المتداولة من قبل الباحثين من بينها:

لقد أعطيت عدة تعاريف للمعرفة يمكن إدراجها كما يلي:

- يرى Allee أن المعرفة هي الخبرة أو المعلومات التي يمكن أن تتواصل أو تتشارك بها³ كما عرفت على إنهاء جميع الوسائل التي تستخدمها المؤسسة لاكتشاف سلسلة السلوك المسكن، والتي ستتبع فعلاً :

يلاحظ من خلال التعريفين السابقين أن المعرفة ترتبط بالفرد كما ترتبط بالمؤسسة، ويمكن القول أن هذين التعريفين متكاملان، فالفرد من إدراكه وتعلمه - من خلال المحيط الذي يكون فيه - ينبع سلوكا معيناه فالمؤسسة في هذه الحالة تعمل على إيجاد الوسائل التي تكشف سلوكيات الفرد.

¹ محمد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، الطبعة الأولى مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان. 2005م، ص 293.

² أحمد علي الحاج محمد، اقتصاد المعرفة واتجاهات تطويره، الطبعة الأولى، دار المسيرة، للنشر و التوزيع والطباعة، الأردن، 2014، ص73

³ Joseph M. Firestone, ph .D .Mark W .Me Elroy ,key new knowledge management, Butterworth Heinemann,2003,p4.

كما اعتبرت المعرفة سلسلة أو هرمًا يبدأ بالبيانات والمعلومات فالمعرفة ثم المهارات، وعلى هذا الأساس وجب الإشارة لكل من المصطلحات السابقة، للتمكن من الإحاطة بالمعنى الحقيقي للمعرفة ض من هذا التوجه.

وعرفت المعرفة على أنها أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات وتتدرج إلى البيانات ثم إلى المعلومات ثم إلى المعرفة ثم إلى الحكمة التي تعدّ أساساً فاعلاً للابتكار¹ والمعرفة قد تكون شيء غير ملموس، كما أنها موجودة في دماغ الإنسان كأصول للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال مجموعة تجارب حياتية متعلقة بشأن ما، والأشخاص الذين يستعملون هذا النوع من المعرفة يستطيعون توليد مكاسب وقيم تسهم في انجاز الأعمال بكفاءة وفعالية²

3-التعريف الإجرائي للمعرفة:

من كل ما سبق يمكن القول أن المعرفة تعبر عن قدرة الفرد على التعلم والاكتساب وتجسيد ذلك في أعماله هو بنفسه أو قيام المؤسسة، بالاستعانة بالوسائل المتاحة لاكتشاف تلك المعارف، وجذبها من أجل تخزينها ومن ثم تطبيقها.

المطلب الثاني: أنواع المعرفة

لقد اختلف الكتاب في وضع أنواع محددة للمعرفة؛ لذا ارتأينا أن نتناول مختلف الكتاب والباحثين وما جاؤوا به من تصنيفات يمكن عرضها كما يلي:

1: تصنيف Michael zack يصنف المعرفة إلى ثلاثة أصناف هي³:

1-1- المعرفة الجوهرية : وهي النوع الأدنى من المعرفة، هذا النوع يكون مطلوباً من أجل البقاء في قطاع معين، لكنه لا يضمن للمؤسسة فرصة بقاء طويلة.

1-2- المعرفة المتقدمة : وهي النوع الذي يجعل المؤسسة تتمتع بقابلية بقاء تنافسية، فمع أن المؤسسة تمتلك بشكل عام نفس المستوى والجودة من المعرفة التي يمتلكها المنافسون؛ إلا أنها تختلف عنهم في اعتمادها على قدرتها على التميز في معرفتها لكسب ميزة تنافسية؛ وهذا يعني أن المؤسسة

¹خضر مصباح إسماعيل طيطي ، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ،2012،ص4

²أسهمان ماجد الطاهر ، إدارة المعرفة ، الطبعة الأولى ، دار وائل النشر والتوزيع ،الأردن ،2012،ص32

³بوعشة مبارك، إدارة المعرفة -مقاربة اقتصادية- الملتنقى الدولي حول: إدارة المعرفة و الفعالية الاقتصادية ، باتنة-الجزائر-2008 ،ص14

ذات المعرفة المتقدمة تسعى لتحقيق مركز تنافسي في السوق عموماً، أو التميز في شريحة سوقية عليهم من خلال معرفتها المتقدمة.

1-3- المعرفة الابتكارية: وهي المعرفة التي تجعل المؤسسة قادرة على تغيير قواعد اللعبة نفسها في القطاع الذي تنشط فيه.

هذا التصنيف ركز على المعرفة التنظيمية التي تميز المؤسسة عن منافسيها؛ فامتلاك معرفة ما، هو الذي يؤهلها لتتمتع بمركز تنافسي وفرصة بقاء طويلة، وتميز المؤسسة إنما راجع لتحسن أداءها الذي تساهم فيه مختلف الموارد الموجود بها، وهذا راجع إلى نوع المعرفة التي تمتلكها.

2: تصنيف Nonaka (1991): صنف **Ikajiro nonaka** في مجلة هارفارد للأعمال، المعرفة إلى معرفة وأخرى ظاهرة.

1-2- المعرفة الباطنة أو الضمنية: وهي معرفة غير متاحة، موجودة في عقول الأفراد. وهي المعرفة المتضمنة في الخبرة والمعارف العملية للفرد الذي يمتلكها وهي غير مادية وصعبة النقل.

2-2- المعرفة الظاهرة: وهي المعارف المقننة المتاحة من خلال الوثائق وبرامج الحاسوب، وهي توافق المعارف الباطنة التي خرجت.

لقد ركز هذا التصنيف على معارف الفرد العامل في المؤسسة والمجسدة في المعرفة الباطنة، فإذا ما خرجت هذه المعرفة وخرنت في الوثائق وبرامج الحاسوب ... تصبح معارف ظاهرة، وأيضاً هي معرفة لا تخص شخصاً بعينه كالمعرفة الباطنة؛ بل إنها متاحة للجميع وفي أي وقت، بحيث أنها موجودة ومخزنة في وسائل مختلفة.

3: تصنيف Bartiz 1997: ويرى أن هناك ثلاث أنواع هي:

1-3- المعارف الموضوعية: وهي المعارف الضرورية لإنجاز عمل محدد.

2-3- المعارف المرتبطة بالمنتج: وهي المتعلقة بالمنتج في فترة حياته وتتمثل في وثائق المنتج،

المعارف العملية المرتبطة بالمنتج، مجموع المعلومات الخاصة بالمنتج¹

3-3- معارف على المؤسسة: وهي المتعلقة بمختلف جوانب المؤسسة وإستراتيجيتها. لقد ركز هذا التصنيف على المعرفة التي تخص العمل أو الوظيفة في حد ذاتها، وأيضاً المعرفة التي تخص المنتج، فالعامل من المفروض أن يتوفر على المعارف التي بواسطتها يتمكن من أداء مهامه بشكل

¹ هيثم علي حجازي، قياس أثر إدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية -دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه النموذج لتوظيف إدارة المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس: اقتصاد المعرفة و التنمية الاقتصادية، عمان -الأردن- 2005، ص12

مرضي، هذا بالإضافة إلى المعرفة التي تخص المؤسسة؛ حول إستراتيجيتها، رؤيتها، رسالتها، أهدافها
...

المطلب الثالث : خصائص المعرفة وأهميتها

سنناول في المطلب خصائص المعرفة وأهميتها

1: خصائص المعرفة

اختلفت وجهات نظر الباحثين في مجال المعرفة والخصائص التي تتميز بها حيث أن الخصائص الأساسية للمعرفة تتمثل في:¹

1-1- إمكانية توليد المعرفة : أي إمكانية إيجاد المعرفة من خلال الاستنباط، الاستقراء والتحليل ويتم ذلك من خلال البحث العلمي المتواصل من قبل الأشخاص أصحاب الفكر والمبتكرون والقدرة الذهنية العالية والوصول إلى الإبداع في مجال العمل.

1-2- إمكانية موت المعرفة : وهذا يمثل المعلومات والمعارف التي لم يعد استخدامها قائم، فالمعرفة الصريحة والمتوفرة بالكتب والملفات والتعليمات وغيرها والتي توضع في المكتبات على الرفوف ولم تعد تستخدم، والمعارف الضمنية والموجودة في عقول الأفراد وحاملها وقد فقدوا هؤلاء سواء بالموت أو الاستقالة أو النقل تمثل موت للمعرفة.

1-3- إمكانية امتلاك المعرفة : أي الحصول على المعرفة من قبل الأفراد ويتم ذلك من خلال التعلم، ويمكن تحويل هذه المعارف إلى طرق علمية أو براءات اختراع أو خبرات طويلة لدى الأفراد المالكين لها

1-4- إمكانية تخزين المعرفة : أي حفظ المعرفة سواء على الورق أو باستخدام الوسائل الإلكترونية المتنوعة، مثل قواعد البيانات وهذه القواعد يسهل الوصول إليها والحصول على المعرفة المخزنة فيها.²

1-5- إمكانية تصنيف المعرفة : حيث يتم تصنيفها عدة تصنيفات كما تبين سابقا.

1-6- المعرفة لا تستهلك بالاستخدام: بل تزداد وتتطور وتولد بالاستخدام ويزداد استخدامها.

1-7- إمكانية نشر المعرفة : حيث يمكن نشرها من خلال الوسائل المتوفرة خصوصا الوسائل الإلكترونية مثل شبكات الانترنت.

1 محمد تركي البطاينة، زياد محمد المشاقبة، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، ط1، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، الأردن، 2010، ص4
2 بن لخصر مقداد، أثر التفكير الإبداعي على توليد المعرفة لدى الأستاذ الباحث، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقة، 2017/2018، ص6

كذلك تتميز المعرفة بعدة خصائص تميزها عن سائر مظاهر النشاط الفكري الإنساني وهي:

- 1- التراكمية : تمثل المعرفة الصحيحة في اللحظة الراهنة، لكن لا تبقى كذلك في مرحلة قادمة، وهذا يعني أن المعرفة متغيرة ولكن بصيغة إضافة المعرفة الجديدة إلى المعرفة القديمة.
- 2- التنظيم : المعرفة المتولدة ترتب بطريقة تتيح للمستفيد الوصول إليها وانتقاء المقصود منها.
- 3- البحث عن الأسباب : التسبب والتعليل يهدفان إلى إشباع رغبة الإنسان إلى البحث والتعليل لكل شيء، وإلى معرفة أسباب الظواهر.
- 4- الشمولية واليقين : شمولية المعرفة لا تسري على الظواهر التي تبحثها فحسب ، بل على العقول التي تتلقاها وهي قابلة لأن تنقل إلى الجميع، واليقين لا يعني أنها ثابتة بل يعني الاعتماد على أدلة مقنعة لكنها قابلة للتغيير.¹
- 5- اللاملموسية القياسية : حيث أن المعرفة كمنتج غير ملموس بدرجة كافية يحد من المتاجرة بها كسلعة، ولكنها قياسية بدرجة كافية للسماح بالتنافس بها على نطاق واسع و اللاملموسية القياسية هي محور اهتمام المؤسسات المعتمدة على المعرفة.

1: أهمية المعرفة

إن المعرفة هي الثروة الحقيقية للمنظمات كما هي بالنسبة للأفراد والشعوب والمجتمعات وهي بالتالي أدواتها الحيوية في القيام بوظائفها ومباشرة أنشطتها من أجل تحقيق أغراضها وغاياتها التي وجدت من أجلها فالمعرفة قوة و ثروة في آن واحد إذ تعد قوة المعرفة هي الميزة التي تميز القرن الحادي والعشرين باعتبار المورد الأكثر أهمية من الموارد الأخرى ، وتكمن أهمتها في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانونين تناقص لغلة وأنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الوافر الذي ينمو بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام ويمكن أن نجمل أهمية المعرفة في النقاط التالية :

- يعتمد قرار إنشاء المنظمة في ذاته على المعرفة المتاحة عن فرص الاستثمار وظروف السوق وتوقعات الطلب على منتجاتها وخدماتها ، وطبيعة المنافسة وقدراتهم ،ونوعيات العملاء المرتقبين و تقضيلاتهم ؛

- 1- تحدد المعرفة القرار باختيار مجال النشاط الرئيسي للمنظمة و المجالات المساندة التي توظف فيها أموالها ومواردها المتاحة ، وذلك في ضوء التقنيات السائدة والمتوقعة والظروف

¹ القحطاني، سالم عيد سالم، دور إدارة المعرفة في تطوير أداء المنظمات، 1435، ص 33.

الاقتصادية العامة والتحويلات الجارية والمحتملة التي من شأنها جميعا أن تؤثر في جدوى نشاط معين فضلا عن المعرفة المتخصصة بطبيعة الصناعة ومقوماتها المادية والتقنية والبشرية ومن ثم احتمالات النجاح أو الإخفاق فيه؛

2- تحديد نوعيات مستويات المعرفة التنظيمية والإدارية المتاحة لمنظمة ما ، فعالية وكفاءة ما تقوم به الإدارة من تصميم هياكلها التنظيمية والوظيفية ونظم المعلومات واختيار تقنيات الأداء ومعاييره و غير ذلك من أمور مهمة لتشغيل المنظمة وتفعيل ما بها من موارد ، كما تؤثر المعرفة المكتسبة من الخبرات و التجارب والإطلاع على ممارسات الآخرين في قرارات إعادة الهيكلة وإعادة الهندسة وغيرها من محاولات التطوير والتحسين في أداء المنظمات ؛¹

3- يمثل تخطيط العمليات الإنتاجية و التسويقية و المالية وغيرها حقلا مهما من حقول العمل الإداري التي تعتمد الكلية على المعرفة التقنية و الإدارية المتاحة للقائمين بها، ويكون النجاح فيها رهنا بجودة وحدثة تلك المعرفة وارتباطها بمجريات الأمور في الأشواق واشتمالها على رصد وتقييم للممارسات المنافسين وتطلعات العملاء ؛

4- وإذ لا تتوقف مسيرة التطوير التقني و التحديث العلمي لكل مجالات الحياة ، يصبح توفر المعرفة بتلك التطورات أمرا حيويا للإدارة في المنظمات المختلفة حتى تستطيع ملاحقتها و الحصول منها على ما يناسبها ويوافق ظروفها ، أو العمل على التكيف مع متطلباتها وتعديل الأوضاع المنظمة و إعادة هيكلة عناصرها الرئيسية لتتوافق مع المتطلبات التي يفرضها استخدام المكتشفات العلمية و التقنية المتجددة.

المطلب الرابع: مصادر المعرفة

لا يوجد تعريف دقيق لمصادر المعرفة، وهذا في اعتقادنا يعود إلى تنوع المصادر وتعددتها، ومن جهة ومن جهة أخرى الاختلاف بين الباحثين والمختصين حول تحديد هذه المصادر وهذا مرده إلى حجم المنظمات وطبيعة أنشطتها. فهناك من يعرف مصدر المعرفة بأنه "ذلك المصدر الذي يحوي أو يجمع المعرفة"²

بينما هناك من يصف مصدر المعرفة بأنه "المصدر الذي تأتي عن طريقه المعرفة"

1 نضال مجد الرطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء، مذكرة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، الجامعة الإسلامية - غزة، ص17

²أسْمهان ماجد ، مرجع سابق ذكره ، ص75

وهذا الاختلاف في نظرة الباحثين والمختصين أسس لعدد من المذاهب في هذا الباب كالمذهب العقلي والذي يرى أن العقل هو المصدر الوحيد للمعرفة، والمذهب التجريبي الذي يرى أن التجربة الحسية المشاهدة هي الأساس الوحيد للمشاهدة، و الحدسيون الذين يرون أن المعرفة تصل عن طريق الحدس والمذهب الأخير هو ما ذهب إليه أرسطو. وتكمن أهمية المصادر في نوعية المصدر ومدى حاجة المنظمة له عن غيره من المصادر الأخرى سواءً الداخلية أو الخارجية. فإكتشاف أهمية المصادر الداخلية التي قد تتمثل في الأفراد ذوي الاختصاصات تكمن في كونها من أهم مصادر الثروة في المنظمة المعاصرة من خلال توظيف قدرات الأفراد في الأنشطة والممارسات ذات العلاقة، بينما تكمن أهمية المصادر الخارجية في الاستفادة من رصيد الفكر والمعرفة المتاح لها في حسن تفهم الظروف المحيطة، والكشف وابتكار الأفضل من الأدوات والآليات لاستثمار الفرص المتاحة أو لإنشاء الفرص التي تتفق مع مصالح الإدارة.¹

حيث تعددت وتنوعت مصادر المعرفة في العصر الحاضر ، فأطلق عليه عصرا الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية وعادة تصنف مصادر المعرفة في المؤسسات إلى صنفين رئيسيين هما:²

1- المصادر الداخلية : هي التي تتحصل بموجبها المنظمة على المعرفة من بيئتها الداخلية ، والمتمثلة في مهارات وخبرات الأفراد و العاملين فيها في مختلف المواضيع والتي تكتسب من خلال التعلم أثناء العمل من البحث وبراءات الاختراع الداخلية ، المؤتمرات الداخلية ، المكتبات الإلكترونية ، التعلم الصفي ، الحوار ، العمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والخبرة والمهارة. والمهارة.

2- المصادر الخارجية : تعرف المصادر الخارجية بأنها التي تظهر في بيئة المؤسسة المحيطة، وتتوقف على علاقتها بالمؤسسات الأخرى، والمصادر الداخلية تتمثل في خبرات أفراد المؤسسة التراكمية والاستفادة منها.³

وهي التي تتحصل بموجبها المنظمة على المعرفة من بيئتها الخارجية ومن هذه المصادر المكتبات، الانترنت ، الجامعات ، مراكز البحث العلمي المؤتمرات الخارجية ، براءات الاختراع الخارجية إضافة إلى المنافسون ، الموردون و الزبائن.

¹ بن لخصر مقداد مرجع السابق ذكره، ص 7.

² القحطاني، سالم عيد سالم، المرجع السابق ذكره، ص 38.

³ أسهمان ماجد الطاهر، المرجع السابق ذكره، ص 56.

وهناك من يرى أن المصادر الخارجية تتجسد في الأفراد بوصفهم صناع المعرفة، إضافة إلى البيئة العامة من الانترنت والمكتبات، وبيئة المهمة والمجهزون والمنافسون... بينما المصادر الداخلية تتمثل في خبرات المنظمة ومدى استفادتها من تعلم الأفراد والجماعات وإستراتيجياتها وعملياتها وتقنياتها.¹

¹ الجاموس، عبد الرحمن، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع. عمان، 2013، ص

المبحث الثاني : ماهية توليد المعرفة

إن التطور العلمي والتكنولوجي الحاصل في العالم اليوم فرض على المؤسسات والمنظمات التغيير حيث أصبح الإبداع الجديد و الابتكار في الأداء و المنتجات والخدمات حاجة ماسة للمنظمات من أجل الاستمرارية لها في السوق وتوسعي تلك المنظمات لتطوير مواقعها في المنافسة لتحقيق أهدافها أيا كانت هذه الأهداف ربحية أو غير ربحية سواء عن طريق استقطاب أو شراء أو الاستحواذ، فعلى الخبراء والمفكرين لتعظيم رأس المال التي تقود المنظمة إلى عالم الريادة في مجالها

المطلب الأول : مفهوم توليد المعرفة وأهميتها

سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم توليد المعرفة وأهميتها

1: مفهوم توليد المعرفة

أن عملية خلق المعرفة تكمن بالأساس في الاختلاف بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة، حيث أنها أتاحت ووسعت المعارف الجديد كلية بواسطة الأفراد، فضلا عن أنها قد شكلت المعرفة ووثقتها مع معرفة المنظمة، وعلى الرغم من تشكل الأفكار في عقول الأفراد، إلا أن التفاعل بين هؤلاء الأفراد يؤدي دورا مهما في تطويرها، وهذا يدل على أن التعاون والتنسيق الوثيق بين الأفراد ضمن مجموعات أو فرق عمل يسهم في توسيع وتطوير المعرفة الجديدة كلية التي تمد عبر حدود المنظمة.¹

إن توليد المعرفة وفقا لنموذج Nonaka يتم على مستوى الفرد من خلال ما يحمله من قيم واتجاهات وخبرات ومهارات، وعلى مستوى الجماعة وما يترتب على ديناميكية الجماعة من معايير للسلوك بما تضمنه من أفراد وجماعات وعمليات وأنشطة، وهذا من خلال التفاعل بين

المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة و تميل إلى أن تصبح أوسع نطاقا وأسرع، وبالتالي فإن توليد المعرفة التنظيمية يمكن أن ينظر إليها باعتبارها عملية لولبية صاعدة، بدءا من المستوى الفردي تتحرك صعودا إلى المستوى الجماعي وبعد ذلك إلى المستوى التنظيمي، وتصل أحيانا إلى مستوى بين المنظمات.

حيث يربط بعض الباحثين أن أول ظهور لظاهرة توليد المعرفة كان في إدارة المعرفة عندما لاحظ أن المنظمات الناجحة هي تلك التي تولد باستمرار معارف جديدة متطورة ومبتكرة وتوزعها على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة وتجسدها في التكنولوجيات و المنتجات الجديدة وكذلك الأمر عند

¹ عليان رنجي مصطفى، إدارة المعرفة، دار المعرفة، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص23

مجموعة من الكتاب يرى أن توليد المعرفة يعني إبداع المعرفة ، ويتم ذلك من خلال المشاركة في العمل وجماعات الداعمة لتوليد رأسمال معرفي جديد في المنظمات من خلال ممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات و إيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة ، كما تزود المنظمة بالقدرة على التفوق في الإنجاز وتحقيق مكانة سوقية عالية في مساحات مختلفة وهذا يعزز ضرورة فهم أن المعرفة و الابتكار عملية مزدوجة ذات اتجاهين فالمعرفة مصدر للابتكار عندما يعود يصبح مصدرة بمعرفة جديدة

حيث يعرف مصطلح توليد المعرفة على توليد المعرفة أنها عبارة عن إبداع معرفي تنشأ من خلال مشاركة الأفراد في المنظمة العمليات الداعمة لتوليد رأسمال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة.¹

كما تعرف على أنها عبارة عن التفاعل بين المعرفة الضمنية والظاهرة ، ويتم من خلالها العمل على إيجاد معرفة جديدة ، واشتقاقها وتكوينها داخل منظمة لتأمين مختلف أنواع المعرفة لصالح القرارات الإدارية التي تعنى الأفراد في الحقل المعرفي بالرسومات والتحليلات والاتصالات ووسائل إدارة الوثائق ، ويتم ذلك من خلال التعليم والتعلم والبحث والتطوير.²

أما آخرون وجدو أن توليد المعرفة ظاهرة وقد عرفت بأنها عملية مستمرة من خلالها يتم التغلب على القيود الفردية المفروضة من قبل المعلومات والخبرات السائدة من خلال تحقيق منظور جديد وملاحظة جديدة للبيئة والمعرفة الجديدة حيث تعد عملية توليد المعرفة العملية الأكثر أهمية من عمليات إدارة المعرفة وذلك لأنها تساعد المنظمة على تحقيق ميزتها التنافسية ، حيث يقاس نجاح المنظمة من الناحية المعرفية بقدرتها على استمرارية توليد المعرفة.³

وتعني أيضا بأنها مجموعة العمليات التي تشمل على استحواذ واكتشاف وشراء وامتصاص وابتكار واكتساب وخلق المعرفة من مصادرها المختلفة كالخبراء و المختصين ومراكز المعرفة و المنافسون و العملاء وقواعد البيانات و الوثائق، ويفترض أن المعرفة يتم إنشاؤها من خلال التفاعل المتكرر أو

¹ العلي عبد الستار وقنديل جي ، عامر و العمري ، غسان ، المدخل إلى الإدارة المعرفة ، ط3 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان 2012، ص82

² عبد العال سهى ، أثر العبء الشخصي على وظيفتي توليد المعرفة و التشارك بها في الشركات الصناعية في الأردن، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، العدد1، 2014، ص46

³ اهمشري عمر، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، دار للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص54

الدوري بين المعرفة الضمنية و الصريحة كما وقدم (Lee and Choi 2002)، مفهومين أساسيين لعملية خلق المعرفة وهما:

(1) **المفهوم العام:** الذي يشير لعملية خلق المعرفة بأنها عملية مستمرة من خلال التفاعل بين الأفراد في المنظمة، حيث أن قدراتهم وإمكانياتهم على خلق المعرفة تعتبر من الموارد المهمة الخلق ميزة أو قوة تنافسية مستدامة.

(2) **المفهوم التنظيمي:** الذي يشير لعملية خلق المعرفة بأنها عملية مستمرة ومتجددة من خلال التعاون والتفاعل بين الأفراد والمجموعات في المنظمة وعلى كافة المستويات، لغاية التشارك بالمعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية.

وأضاف (Yang, et al. 2010)، **المفهوم الفردي:** الذي يشير لعملية خلق المعرفة بأنها عملية التفوق على الذات، وهي عملية مستمرة يستطيع الفرد من خلالها التمكن من اكتساب معرفة جديدة بعد التجاوز والتخلي عن أفكاره القديمة وطرحها جانبا.¹

وفقا لتعريفات السابقة، فإن توليد المعرفة هي الممارسات و الأفعال التي يتم بموجبها تزواج المعارف (الضمنية و الصريحة) الموجودة في المنظمة و التي تردها من خارج المنظمة، لإنتاج معارف جديدة.

إن توليد وإنشاء المعرفة المنظمة تتم من خلال العمليات الاجتماعية والتعاونية مساندة إلى وظائف لإدراك و التعلم الذاتي و الجماعي و التفاعل المستمر ما بين المعرفة الضمنية و الصريحة في بيئات توليد المعرفة والتي عرفت على أنها: العملية المستخدمة لتطوير المعرفة كحوار متواصل ما بين المعرفة الضمنية والصريحة.

2: أهمية توليد المعرفة

في مجتمع المعرفة اليوم، فإن التحدي الرئيسي الذي تواجهه المنظمات ورفع إنتاجية المعرفة، وعلاوة على ذلك، أن تقاسم كل من المعرفة الصريحة والضمنية داخل المنظمات يرتبط جوهريا بسرعة الابتكار الجودة، بالإضافة إلى ذلك الابتكار، يتعين على الشركات أن تولد معرفة جديدة و التخلي عن تلك التي عفا عليها الزمن.

¹ زرقون محمد و عرابة الحاج، أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الواحات للبحث و الدراسات، 2012، ص 93.

وبما أنا البيئة الاقتصادية اليوم تتميز بدرجة عالية من الاضطراب بسبب التغيرات التكنولوجية السريعة وزيادة المنافسة بين المنظمات، فإن توليد المعرفة هو مؤشر أساسي للابتكار المستمر هو المفتاح لمواكبة هذه التغيرات، يتعين عليها أن تستثمر المزيد من الموارد للبحث باستمرار وخلق المعرفة الجديدة التي قد تسمح لها ببناء أفكار جديدة من المنتجات أو الخدمات، أو الممارسات التنظيمية أو الإدارية وبالتالي يكسبها ميزة تنافسية من جهة أخرى تكمن أهمية توليد المعرفة في تحسين أداء المنظمات، وسرعة الاستجابة للتغيرات في السوق، ويصبح الأفراد أكثر قدرة على حل المشكلات في المنظمة، في المنظمة، وتؤثر أيضا على

كفاءة العمليات التنظيمية في عرض منتجات جديدة وبالتالي زيادة الأرباح والعوائد، ومن ثم رفع الجانب التنافسي مما سبق يتضح أن توليد المعرفة ماهي إلا عملية تطوير وتنمية المعرفة الموجودة للحصول على معرفة جديدة لها علاقة كبيرة بالمعرفة السابقة، وتكون هذه المعرفة الجديدة ملبية لحاجات المنظمة أو الفرد أكبر بكثير من المعرفة التي تسابقتها، وهذا يدل على أن المعرفة ليست ثابتة، بل وإنما تتغير وتتطور وتصبح ذات فائدة وأهمية أكبر من حيث مضمونها والحاجة إليها .

المطلب الثاني : مبادئ توليد المعرفة

إن المبدأ الأساسي لمفهوم توليد المعرفة هو أنه ينبغي مشاركة المعرفة و إدارتها لضمان كفاءة و فعالية الأداء مع توليد معرفة جديدة في التدفق المستمر .

أن توليد المعرفة الجديدة يمكن أن يضم المراحل الخمسة التالية: وفق آل (Memon, 2015)

1- المشاركة الأولية في المعرفة، الخبرات، المهارات والممارسات بين أعضاء الفرق داخل المؤسسة؛

2- تطبيق مفهوم الشراكة بالمعرفة واعتماده أساس التوليد الخدمة و المنتج الجديد؛

3- ضابط تلك المفاهيم وتعميقها في مجالات عملية مثل دراسات السوق، الاتجاهات الاقتصادية، المقابلات البناءة، قواعد المقارنة و إستراتيجية المؤسسة؛

4- إعداد نموذج للمنتج أو الخدمة الأساسية التي تقدمها المؤسسة؛

5- الارتفاع للمستوى العالمي للمعرفة من مفاهيم ونماذج وغيرها وعرضها من خلال الشبكة الخاصة بالمؤسسة¹.

1عبد الستار حسين يوسف، إدارة المعرفة من أجل البقاء والبقاء والنمو العلمي الدولي السنوي الرابع إدارة المعرفة في العالم العربي، الزيتونة الأردنية عمان الأردن، 2004، ص4

- ويرى RUGGLES هناك مستويات للفعاليات التي تركز على المعرفة في المؤسسات وهي :
- توليد المعرفة الجديدة ؛
 - النفاذ والوصول إلى المعرفة ذات القيمة من المصادر الخارجية ؛
 - استخدام المعرفة التي تم الوصول إليها وتداولها في عملية اتخاذ القرار؛
 - الحفاظ على المعرفة المؤسسية (الخاصة بالمؤسسة) المتداولة، الخاصة بالمنتجات أو الخدمات؛
 - تدوين المعرفة في وثائق، قواعد بيانات، وبرمجيات؛
 - تسهيل عملية نشر المعرفة من خلال إشاعة الثقافة الخاصة بذلك و الحوافز المناسبة؛
 - نقل المعرفة القائمة والموجودة في الأقسام و المواقع الأخرى للمؤسسة إلى قاعدة أو نطاق موحد؛
 - قياس قيمة الأصل المعرفي كأصل رأسمالي .

المطلب الثالث : أبعاد توليد المعرفة

سنتعرف في هذا المطلب أبعاد توليد المعرفة المتمثلة في.

1- البعد الأول (التنشئة الاجتماعية):

المرحلة التي يتم فيها التحول من المعرفة الضمنية إلى معرفة ضمنية جديدة عن طريق التواصل والتعاون والتفاعل بين الأفراد العاملين، أو بين العاملين بالمنظمة، والعملاء، أو الموردين، أو المستفيدين من منتجات أو خدمات المنظمة أو كلاهما، حيث يتم تبادل المعرفة الضمنية بين الأفراد بصورة شخصية من خلال أنشطة اجتماعية مشتركة عن طريق التواجد سوية داخل المنظمة، أو من خلال العمل المشترك ضمن فرق العمل، أو من خلال ممارسة المهام اليومية حيث يتم تبادل المعلومات، والخبرات، والمهارات، والمعارف، بالتالي يتم تطوير المعرفة الضمنية الموجودة في عقول الأفراد العاملين إلى معرفة ضمنية جديدة.

كما ويتم في هذه المرحلة التركيز على الأنشطة الاجتماعية المشتركة بين أفراد المنظمة الغاية خلق معارف جديدة، وذلك من خلال عدة طرق منها: (التعاون والتشارك بالمعلومات، والمعارف، والمهارات، والخبرات، والأفكار، والنماذج العقلية، والنظرة للعالم) بالإضافة إلى (الملاحظة، والمشاهدة،

والتقليد، والممارسة العملية، والتفاعل الشخصي، والقيام بالتجارب)، وذلك لأن المعرفة الضمنية متوفرة فقط لدى الأشخاص أي شخصية ليست رسمية ويوجد صعوبة في (نقلها، وتوزيعها، وتشكيلها، و نمذجتها ، وتصنيفها، والتعبير عنها)، لذا فأن نقلها يتطلب التشارك بين الأفراد من خلال الأنشطة المشتركة بينهم.¹

والجدير بالذكر أنه في هذه المرحلة، المعرفة الضمنية تسير من فرد إلى آخر دون تحول، وتعتمد فقط على مشاركة المعرفة داخل مجتمع معين في المنظمة، وتبقى المعرفة داخل هذا المجتمع، معرفة ضمنية فقط .

2- البعد الثاني (التجسيد):

المرحلة التي يتم فيها التحول من المعرفة الضمنية لدى الأفراد إلى معرفة صريحة مكتوبة أو موثقة بأشكال أو صور قابلة للفهم من قبل الآخرين، أي أن هذا التحول يشمل التعبير عن المعرفة الضمنية، ويتم ذلك بعدة طرق منها: (التعلم التنظيمي، والعصف الذهني)، الذين يعتبران من أهم وأفضل الوسائل لعملية التحويل هذه، حيث يقوم مجموعة من العاملين بالبحث عن الحلول المثلى، أو الاتفاق الجماعي على الحل الأفضل للمشكلة موضوع الدراسة من خلال خلق وتكوين بيئة لإيجاد الأفكار الجديدة و الإبداعية ، واستثمار القدرات الذهنية للمجموعة.

وكما يتم في هذه المرحلة، إيجاد معرفة مرمزة من خلال تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، حيث أن المعرفة الصريحة معرفة رسمية وقابلة للانتقال وسهلت التصنيف والتوزيع، ويمكن التعبير عنها بالكلمات والعديد من الوسائل، ومتوفرة لدى الأشخاص والأرشفيف والمكاتب بأنواعها، لتصبح الأساس والقاعدة لخلق معارف جديدة، وبواسطة هذه المرحلة تستطيع المنظمة من توضيح المعرفة الضمنية وعرضها على شكل نماذج ومخططات وجداول وخلافه، بحيث يتمكن كافة الأفراد في المنظمة من الوصول لها والاطلاع عليها وفهما بسهولة ويسر .

في المقابل، بعض المنظمات لديها محدودية بوسائل الاتصال، حيث لا تستطيع إيصال الفكرة الشاملة عن المعرفة، وذلك يحدث فجوة في إيصال المعرفة وشرحها والتعبير عنها، لكن هذا الأمر يحدث

¹ صهيب عبد الطيف العماوي ، أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية ،رسالة مقدمة استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الشرق الأوسط،2018،ص19.

ويشجع الأفراد على التفكير والتعاون والتفاعل فيما بينهم، والجدير بالذكر أن هذه المرحلة تعتمد على عاملين أساسيين وهما:

2-1 تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، يعتمد على قدرة الأفراد في التعبير وشرح معرفتهم الخاصة (المعرفة الضمنية) للآخرين بشكل منظم ومنطقي، وسهل التعلم والفهم، بالإضافة لقدرتهم على استخدام الجداول والأشكال والنماذج المختلفة حتى يتمكنوا من تحويل معرفتهم الضمنية الى معرفة صريحة؛¹

2-2- إمكانات الوسائل التقليدية و التقنية المستخدمة في تحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة، ومدى قدرة الفرد على استخدامها للتعبير عن فكرته من خلال الأمثلة والصور، والفيديوهات، والحوار وخلافه.

الجدير بالذكر أن هذه المرحلة تعد من أهم المراحل، كونها الأساس لخلق المعرفة الجديدة، وحيث أن المعرفة الفردية أو الشخصية الفرد (الضمنية أصبحت متاحة ومتوفرة على مستوى المنظمة ككل، ويمكن وصف هذه المرحلة بمرحلة تفوق وتجاوز الأفراد جميع القيود الذاتية سواء الداخلية أو الخارجية.

3- البعد الثالث (التجميع):

المرحلة التي يتم فيها التحول من المعرفة الصريحة إلى معرفة صريحة أخرى أكثر تقدماً أو تعقيداً، ويتم ذلك بإدراك وفهم واستيعاب العاملين في المنظمة للمعرفة الصريحة عند تطبيقها في العمل، وينتج عن ذلك خبرات جديدة وإضافات تؤدي إلى معرفة صريحة أخرى جديدة، ومتطورة، وذات قيمة مضافة للمعرفة التنظيمية.

كما ويتم في هذه المرحلة، جمع المعرفة الصريحة بواسطة أفراد المنظمة، وذلك من خلال: الاجتماعات، والتعليمات، والاتصالات الهاتفية، وشبكة الإنترنت، وقواعد البيانات)، حيث أن جمع وإعادة ترتيب وتصنيف المعارف المتوافرة في المنظمة قد يخلق معارف جديدة، والجدير بالذكر أن هذه المرحلة تتم بثلاث خطوات وهي:

3-1- جمع المعرفة الصريحة بشكل كامل من داخل وخارج المنظمة؛

¹ صهيب عبد اللطيف العماوي، مرجع سابق ذكره ص 20.

3-2-- توزيع المعرفة الصريحة بشكل كامل على كافة مستويات المنظمة، من خلال شبكة الإنترنت أو البريد الإلكتروني أو الاجتماعات أو المؤتمرات أو البحوث أو التقارير أو منشورات وكتيبات المنظمة وخلافه ؛

3-3- تعديل المعرفة الصريحة ومعالجتها وتصنيفها، والعمل على الإضافة عليها من فترة الأخرى، لجعلها أكثر فائدة وقابلية للاستخدام و التطبيق في المنظمة. وفي هذه المرحلة، تتضح المعرفة وتتضح أي تتكامل للوصول إلى معرفة راسخة، بحيث يمكن الاستفادة منها في تطوير المنظمة لتصبح بنية معرفية تحتية منظمية.

4- البعد الرابع (الاستيعاب):

المرحلة التي يتم فيها التحول من المعرفة الصريحة إلى المعرفة الضمنية، ومن خلال هذا التحول يتم فهم واستيعاب المعرفة الصريحة كمعرفة ضمنية كامنة بعقول الأفراد العاملين بالمنظمة، من خلال القيام بتطبيق المعرفة الصريحة والممارسة، واستنباط الحقائق، والأفكار التي تضاف إلى هذه المعرفة على شكل مخزون معرفي للأفراد، لكن مرحلة التحول هذه غير نمطية، وتختلف من شخص إلى آخر، وذلك حسب خبراته السابقة، ومستواه العلمي، وثقافته، وقدرته على الاستيعاب، ودرجة فهمه لموضوع المعرفة.

كما ويتم في هذه المرحلة، مشاركة المعرفة المنتجة على كافة مستويات المنظمة، حيث تستخدم لتوسيع المعرفة الضمنية لأفراد المنظمة بالإضافة لإعادة تشكيلها، وعند انتقال المعرفة الضمنية إلى عقول الأفراد على شكل نماذج عقلية أو مهارات تقنية، تصبح أصول ذات قيمة كبيرة للمنظمة، والجدير بالذكر أن هذه المرحلة تحدث ضمن بعدين وهما:

4-1- تعلم كيفية ممارسة الأعمال، واكتساب المعلومات والمهارات، حيث يتم ذلك بواسطة التقليد لأصحاب المعرفة والخبرة أو من خلال إتباع مجموعة من التعليمات والإرشادات المكتوبة مسبقاً أو من خلال التجربة أو من خلال الممارسة العملية، فضلاً عن التدريب والتطوير النظري والعملية ب. تغيير الأفكار والمعتقدات، والسلوكيات والتصورات، والتوقعات التي يكونها الأفراد عن عملهم وبيئتهم، وكل ما يقومون به ويمارسونه.

وفي هذه المرحلة، يجب تضمين وإبراز المعرفة الصريحة في الممارسات العملية والأنشطة الفنية، لأن الاستيعاب يحقق المفاهيم حول إستراتيجية ورسالة وأهداف المنظمة، وكذلك التطوير والإبداع

التنظيمي، ويمكن تضمين المعرفة الصريحة من خلال التجارب، والمحاكاة، والتعلم بالعمل، والجلسات الحوارية التعليمية وخلافه، وكلما تكرر أداء المهام والواجبات (روتين العمل) تصبح المعرفة الصريحة مستوعبه كالمعرفة الضمنية المخزنة سابقة في عقول الأفراد، وسوف نجد أنها دمجت وتكاملت مع قاعدة معرفة الفرد، فضلا عن قيام المنظمة بتوفير قاعدة معرفية شاملة لكل ما تم التوصل له، ليستفيد منها كافة الأفراد العاملين.

المبحث الثالث: ريادة الأعمال

تعد ريادة الأعمال في عصرنا الحالي أحد أهم عناصر التنمية والنهوض بالاقتصاد العالمي لذا

سنتطرق الى تعريف و مفهوم ريادة الأعمال و تاريخها

المطلب الأول: تعريف ريادة الأعمال تاريخها ومفهومها

مرة ريادة الأعمال بعدة فترات تاريخية وتعدادة في خلالها تعريفها ومفهومها

1-ريادة الأعمال:

هي عملية إنشاء منظمة (منظمات) جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وهي بالتحديد إنشاء عمل أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة.

ريادة الأعمال ليست شيئاً سهلاً حيث أن معظم الشركات الجديدة (الغير منظمة جيدة) تفشل. وتختلف أنشطة ريادة الأعمال باختلاف نوع النشاط الذي تتبعه هذه المنظمة الناشئة. وتتراوح ريادة الأعمال بين شركات فردية (غالبا ما يعمل فيها الرائد بمفرده بدوام جزئي) وتعهيدات تقوم بتوفير فرص عمل جديدة.

وتسعى العديد من مشاريع الأعمال الجديدة (المشاريع الرائدة) للحصول على التمويل إما لرأس المال المخاطر أول المستثمرين المشاركين وذلك إما لزيادة رأس المال أو لبدء المشروع الجديد.

المستثمرون المشاركون يبحثون عادة عن عائد يتراوح بين 20-30% بالإضافة إلى مزيد من المشاركة في العمل.

يوجد الآن العديد من المنظمات التي تدعم رواد الأعمال والتي تشمل بعض الهيئات الحكومية المعنية، حاضنة الأعمال (حاضنات الأعمال). بعض الهيئات العلمية وبعض المنظمات غير الحكومية ومنها غرف التجارة والصناعة.¹

2-تاريخ ريادة الأعمال:

يرجع مفهوم ريادة الأعمال الاقتصادي نمساوي (Joseph schumpeter) فقد عرف (1950) رائد الأعمال بأنه هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح. وبالتالي فوجود قوى رواد الأعمال في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ

¹ هالة بيب عنبه: إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2002 ص 206-210

منتجات ونماذج عمل جديدة تؤدي لأن يكون رواد الأعمال هم محركو النمو الاقتصادي على المدى الطويل.

أما (Frank H.knight (1967) و (Peter Drucker (1970 فيعتبران قيادة الأعمال تتمحور بالأساس حول المخاطرة. سلوك رائد الأعمال هو ما يعكس نوع القدرة التي لديه لوضع مهنته وموقفه المالي في الواقع والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ وذلك عن طريق بذل المزيد من الوقت والجهد ورأس المال في مخاطرة غير مضمونة.

وقد صنف Knight أسباب عدم الضمان إلى ثلاثة أنواع:¹

1- **المخاطرة** : ويمكن قياسها إحصائية (مثل احتمالية سحب كرة حمراء من زجاجة تحتوي على خمس كرات حمراء وخمس كرات بيضاء).

2- **الانتباس**: والتي يصعب قياسها إحصائية (مثل احتمالية سحب كرة حمراء من زجاجة تحتوي على خمس كرات حمراء وعدد غير معروف من الكرات البيضاء).

3- **عدم الضمان الفعلي** : والتي يستحيل تقديرها أو توقعها إحصائية. (مثل احتمالية سحب كرة حمراء من زجاجة بها عدد غير معروف من الكرات الحمراء وعدد غير معروف من الكرات الملونة الأخرى).

إن تأثير قيادة الأعمال لا يمكن توقعه غالباً، فعملياً عندما تحاول خلق أو ابتكار شيء جديد في هذا العالم فإن سوقه لا يكون معروفة. فقبل ظهور الانترنت لم يكن أحد يتكهن مدى نجاح سوق الأعمال القائمة على الانترنت مثل Amazon و Google و You Tube و Yahoo إلخ... أما بعد ظهور الانترنت فقط فقد بدأ البعض يرى فرصة وأسواقاً لهذه التكنولوجيا. بالرغم من ذلك وحتى لو كان هناك سوقاً فإنه لا يوجد ضمان . لنفرض مثلاً سوق المشروبات الغازية (الذي أنشأته شركة Coca Cola) ، فإنه لا يوجد ضمان بعدم انضمام لاعب جديد لسوق صناعة المياه الغازية. إذا فالسؤال سيكون: هل يوجد سوق جديد لفكرتك أم لا ؟

إن تحفيز الشباب والشابات نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة أصبح مطلباً تسعى إليه غالبية دول العالم باعتبار أن هذه المؤسسات تتميز بالقدرة على توليد الأفكار والسلع الجديدة وتشغل المزيد من الأيدي

¹Ecat.kfml.gov.sa, consulte12.03.2022,10,25

العاملة وتزود الشركات الكبيرة ، بمئات المواد وهي تمثل عادة النسبة الأكبر من نشاط القطاع الخاص في أي دولة.

لقد أصبح التغيير نحو الأعمال الريادية أمراً مطلوباً وملحاً وليس أمراً ترفيهاً، لأن استمرار النمو الاقتصادي والرفاهية أصبح مرتبطاً بتطوير الأعمال الريادية وتزايد رواد الأعمال وإقامة المؤسسات والمشاريع الصغيرة.

إن رائد الأعمال عندما يتولى مهمة المبادرة لخلق مشروع جديد أو سلعة جديدة أو طريقة تسويقية مبتكرة ومن خلال سعيه نحو الربح لتحقيق درجة عالية من الريعية لأفكاره الجديدة فإنه يحقق أهداف النمو الاقتصادي المتمثلة في تحقيق تراكم رأس المال وتطبيق تقنيات جديدة وتحسين مستوى استغلال الطاقات المتاحة ورفع الكفاءة الإنتاجية والمساهمة في حل مشكلة البطالة:¹

3- مفهومها: رغم بساطة مفهوم ريادة الأعمال إلا أنه ينطوي على عمق كبير لكونه مرتبطاً بإنشاء الأفكار والمشروعات المبتكرة القادرة على الاستمرار والنجاح وهذا ما جعلها تدخل في صلب النظريات الاقتصادية في التطور والنمو من خلال أن أحد أسباب التخلف وتباطؤ النمو هو عدم ظهور رواد الأعمال أو المنظمين أو المستحدثين الراغبين باستغلال الفرص الاستثمارية بجميع أشكالها وابتكار كل ما هو جديد، هذا ما قاله العالم الاقتصادي النمساوي (جوزيف شومبيتر) في نظريته التي أضاف عليها أن (رائد الأعمال هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي)² لأنه هو الذي يستطيع خلق مشروع جديد ويطور سلعة معينة أو يفتح منفذة تصديرية أو تسويقية جديدة وهو الذي يحول دون دخول الاقتصاد الكلي في دوامة الجمود والانكماش.

ومنذ ذلك الوقت بدأ الاهتمام العالمي بدعم ثقافة ريادة الأعمال التي أصبحت محور الكثير من البرامج التدريبية والمناهج التعليمية، حتى أضحت ريادة الأعمال هدفاً تحاول بعض الدول تحقيق أعلى درجاته وصولاً لدعم تحول فئة الشباب والشابات من العمل الوظيفي المأجور إلى العمل لحسابهم الخاص عبر إنشاء مؤسساتهم الصغيرة الخاصة بهم.

كما ارتبط نجاح المؤسسات الصغيرة ارتباطاً وثيقاً بقيادة الرياديين لها باعتبار أن الريادي يمتلك القدرة على تحليل الظروف والرؤية المستقبلية التي تساعد على معرفة ما سيحدث مستقبلاً وقدرته على

¹ كاسر نصر المنصور وآخرين: إدارة المشروعات الصغيرة، دار ومكتبة حامد، عمان ، ص17.

² نفس المرجع سابق ، ص 30

معرفة الأولويات والوضع التوازني الحالي للعمليات ذات الربحية من خلال تقييمه للفرص المستقبلية وهي في طليعة الصفات المهمة لنجاح المؤسسات الصغيرة. كما أن الريادي وبفضل المهارات والصفات العديدة التي يمتلكها وفي مقدمتها المجازفة والثقة والمثابرة على العمل يستفيد في تقدير التدفقات النقدية المستقبلية وتحديد المخاطرة وتقليل التكاليف مما يحقق للمشروع قدرة كبيرة من المنافسة والنجاح.

ومنذ أواخر الثمانينات ومطلع التسعينات تم التركيز في العديد من المنظمات الدولية على تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتدريب على ريادة الأعمال. وقد نبغ ذلك من أهمية معالجة مشكلة البطالة التي أصبحت تعاني منها اغلب دول العالم وفي مقدمتها الدول النامية مما استدعى التركيز على دعم تحول فئة الشباب نحو العمل الحر المبني على تأسيس مشروعات صغيرة ناجحة بدلا من العمل الوظيفي.

المطلب الثاني: الدوافع اللازمة لبناء مقاولاتية

يمكن تصنيف الدوافع أو الأسباب الحقيقية للدخول إلى مجال الاستثمار في المشروعات الصغيرة إلى

أربعة أنواع من الأسباب أو الدوافع هي:

1- أسباب مالية: وتتمثل فيما يلي:

1-1- تحقيق دخل أو ربح إضافي؛

1-2- تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي.

2- أسباب اجتماعية: وتتمثل فيما يلي:

1-2- كسب مركز أو مكانة اجتماعية؛

2-2- كسب التقدير والاحترام من المجتمع.

3- أسباب عائلية: وتتمثل فيما يلي:

1-3- تحقيق أمن مستقبل الأولاد والأسرة؛

3-2- استمرار النشاط العائلي في المشروعات المتوارثة للعائلة.

4- أسباب تحقيق الذات: وتتمثل فيما يلي:

4-1- أن يكون الفرد رئيسا لنفسه؛

4-2- أن يتجنب العمل لدى الآخرين؛¹

4-3- أن يستخدم الفرد قدراته وخبراته الشخصية.

هذا ويلاحظ أن أهداف ودوافع المبادر الشاب يجب أن تكون حقيقية ومستمرة وإذا كان لديه أهداف أخرى أهم في حياته، فلا يفكر في الدخول إلى مجال الأعمال وإقامة مشروع صغير، إن المشروع الصغير يتطلب من المستثمر التفرغ والالتزام ولا يجب أن يكون الاستثمار هدف ثانوية في حياته.

2: الخصائص الأساسية للمبادر الشاب أو رجل الأعمال الصغير:

المشروعات الصغيرة مطلوبة ولها مزاياها العديدة، لكن في نفس الوقت لها مخاطرها والتي يجب إدارتها جيدة والتقليل من آثارها، والسؤال المنطقي هو كيف نتغلب على هذه المخاطر أو المشاكل؟ أو بمعنى آخر ما هي مواصفات المبادر الشاب صاحب المشروع الفردي الناجح أو رجل الأعمال الصغير الناجح الذي يستطيع تجنب مشروعه كل هذه المخاطر؟

ونظراً لأن المبادر الشاب هو العمود الفقري لنجاح مشروعه وللاقتصاد في أي دولة فإن الباحثين قد اهتموا بتحديد الخصائص الأساسية لهذا الشخص.

وقد ظهرت في السنوات الأخيرة العديد من الدراسات والبحوث حول الصفات الأساسية للمبادر الشاب وقد اهتمت هذه الدراسات والبحوث بالكشف عن الخصائص الشخصية والسلوكية والمهارات الإدارية التي يجب أن يتمتع بها المبادر الشاب أو رجل الأعمال الصغير، وسوف نشير إلى إحدى هذه الدراسات والتي تركز على أن الريادة هي العنصر الفعال في عالم الأعمال.

وترى هذه الدراسة أن الريادة هي العنصر الفعال في عالم الاستثمار والأعمال باعتباره النشاط الاقتصادي الأساسي في بناء المقدر الإنتاجية للاقتصاديات الوطنية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من السمات والخصائص يجب توافرها في المبادر الشاب على النحو التالي:²

المطلب الثالث: السمات والخصائص الشخصية في المبادر الشاب:

سنتطرق في هذا المطلب إلى خصائص في الشخصية مبادرة الشباب

1- الحاجة للإنجاز:

¹ ماجدة خلف، ريادة الأعمال والتعليم الريادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ب.س، ص 82

² كاسر نصر المنصور وآخرين، مرجع سبق ذكره، ص 17

وتشير هذه الخاصية إلى الرغبة في تقديم أفضل إنجاز أو الفوز في موقف تنافسي معين والمبادرون في سبيل ذلك يتحملون مسؤولية بلوغ الأهداف، ويقبلون تحمل الصعاب في سبيل ذلك.

2- الرغبة في الاستقلالية: فأصحاب الأعمال الرائدة ينشدون دائمة الاستقلالية دون الاعتماد على الآخرين أو الانخراط في العمل بالمنظمات الكبيرة أو الجري وراء الوظيفة الحكومية والانخراط بالتالي في الإدارة البيروقراطية.

ج- الثقة بالنفس: والتي تدفعهم إلى تنفيذ الأعمال وإنشاء المشروعات وتحمل مسؤولياتها بدافع الرغبة في إشباع قدراتهم الإبداعية و الابتكارية علاوة على الرغبة في إثبات الذات.

د- النظرة المستقبلية: يتميز هؤلاء المبادرون عن الأفراد الآخرين بأنهم أصحاب نظرة مستقبلية وطموح وثقة بقدراتهم الذاتية.

هـ- التضحية والإيثار: حيث يغلب عليهم التضحية والتنازل عن إشباع الحاجات الآنية والحالية في سبيل بلوغ مستويات معيشته أفضل في المستقبل بعد النجاح وبلوغ الأهداف¹

2- الخصائص السلوكية للمبادر الشاب :

الكل فرد من البشر هوياته وميوله ورغباته التي تتفق مع مفردات شخصيته وتحدد بالتالي أنماط سلوكه في المجتمع، الأمر الذي ينعكس إلى حد كبير على جهوده الريادية ويمكن الإشارة إلى أهم هذه السمات السلوكية في المبادر على النحو التالي:

2-1- المهارات التقنية:

حيث يتمتع هؤلاء المبادرين إما بمهارات فنية عالية الأداء الأعمال أو تمتعهم بقدرة عالية ورغبة ملحة في اكتساب هذه المهارات بسهولة ويسر، الأمر الذي يساعدهم على إنجاز الأعمال وإنجاح مشروعاتهم.

2-2- المهارات التفاعلية:

وهي التي تضمن للمبادر القدرة على إدارة موارد مشروعه المالية والبشرية والمادية بكفاءة عالية، وقد تتطلب هذه الكفاءة الإدارية العالية للمبادر تفويض العاملين معه ببعض الصلاحيات والمهام اللازمة لإدارة النشاط وسير العمل، وهو أمر يتطلب جهود تفاعلية مختلفة بين المبادر والعاملين معه ومن أهم

¹ محمود أبو بكر، سمر عابدين، ريادة الأعمال، دار المسيرة، الأردن، 2017، ص 101

هذه المهارات التفاعلية: مهارات الاتصال ونقل المعلومات واستلام وفهم ردود الأفعال ومناقشة القرارات قبل اتخاذها وإصدارها والإقناع والاقتران بها... إلخ.

3- سمات وخصائص المهارة الإدارية :

وتشمل هذه المهارات ما يلي:¹

3-1- مهارات إنسانية: وهي القدرة على إقامة علاقات إنسانية جديدة داخل المشروع، والعمل على تطوير هذه العلاقات الإنسانية باستمرار على أساس الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والإشادة الدائمة بالعنصر البشري ودوره الكبير في إنجاح المشروع، ويحتم على هذا المبادر الناجح الاهتمام بمشكلات العاملين معه خارج نطاق العمل والمشروع وهو ما يخلق لديهم الروح الأسرية والدافع والإخلاص في العمل.

3-2- مهارات فكرية: ويقصد بها اكتساب وتمتع المبادر بالأسس العلمية في الإدارة، واتخاذ القرارات، وتحليل المشكلات والقضايا اليومية والطارئة في العمل، وسرعة الوصول إلى أسبابها الحقيقية، وإيجاد الحلول السريعة لها.

1- الدور الاقتصادي لرواد الأعمال:

من خلال ما تبين لنا في الفقرات السابقة من تعريف رائد الأعمال وصفاته ومقدراته تبرز أهمية الدور الذي يلعبه رائد الأعمال على مستوى الاقتصاد الجزئي والاقتصاد الكلي وفي التنمية الاقتصادية وتحقيق النمو المستدام، وفيما يلي بعضاً من هذه الأدوار التي يقوم بها رائد الأعمال:²

1-1 إنشاء أسواق جديدة، وفقاً للمفهوم الحديث للتسويق، فالسوق هو مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم. وهذا ما يسمى اقتصادية بالطلب الفؤال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم مختلفون عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام.

1-2 - اكتشاف مصادر جديدة للمواد. فرواد الأعمال لا يرضون أبداً بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد. لذلك ولطبيعتهم الابتكارية، فأنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا أعمالهم

¹ أحمد الشميمري ، وفاء المبيريك ، ريادة الأعمال، دار الإجابة ، المملكة العربية السعودية ، 2014، ص75

² عبد الحميد مصطفى أبو ناعم: إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع 2002، ص41

و يستطيعون تطويرها لتتمتع بميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة. 3. يحركون الموارد الرأسمالية. فرواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والعمال ورأس المال. فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه الخلق بضائع وخدمات جديدة. إن الموارد المالية، في علم الاقتصاد، تمثل الماكينات والمباني والموارد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج. فرواد الأعمال لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة.

1-3- تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة ومنتجات جديدة. بعيدة عن كونهم مبتكرين وأخذهم للمخاطرة بمسؤولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب. لذلك فهم يقدمون أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء. مثل هذه الروح الريادية تساهم بقوة في تحديث الاقتصاد. وفي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة. كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة.

1-4- خلق فرص عمل جديدة، حيث إن أكبر موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص فأن ملايين فرص العمل تقدمها المصانع وصناعة الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة. فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج. وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى وهكذا ...

1-5- تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد والإنتاجية الأجر والكفاءة في الأعمال مما يؤدي لتحقيق معدلات نمو اقتصادي أكبر تضاف إلى معدلات تراكم رأس المال.

كل رائد أعمال ناجح يضيف بعض المميزات ليس فقط لنفسه ولكن لمنطقته وبلده ككل. فالمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال كالتالي:¹

- 1- يحسن وضعه المالي الحالي.
- 2- التوظيف الذاتي، يوفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.
- 3- توظيف الآخرين في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم.
- 4- تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية.

¹ مرجع سابق ، ص 72

- 5- التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير.
- 6- زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي.
- 7- المنافسة الشريفة تشجع على خلق منتجات بجودة أعلى.
- 8- المزيد من الخدمات والمنتجات.
- 9- خلق أسواق جديدة.
- 10- التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
- 11- التشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير التجهيزات.
- 12- التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- 13- القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة.
- 14- تقليل قطاع الاقتصاد الغير رسمي.
- 15- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

المطلب الرابع: استراتيجيات الريادة وأبعادها:

لريادة العديد من الاستراتيجيات المرتبطة ببعضها والتي تشكل كل واحدة منها حلقة أساسية من حلقات الريادة والتي تضم مجموعة من العناصر والركائز المطلوبة لإنجاح عملية الريادة، وفيما يلي هذه الاستراتيجيات: ¹

1-الإبداع:

- 1-1- قيادة البحث والتطوير؛
- 2-1- طرق الإنتاج الجديدة ؛
- 3-1- تغييرات الإنتاج؛
- 4-1- تقديم منتجات وخدمات جديدة.

2الابتكار:

- 1-2- أفكار جديدة ؛
- 2-2- تطوير السلع والخدمات ؛

¹محمود أبو بكر، سمر عابدين، مرجع سابق ذكره، ص 210

2-3 الثقافة والهيكل التنظيمي؛

2-4- إدارة ورقابة الأعمال والموارد البشرية.

3التفرد أو التميز:

3-1- طرق ومنتجات وخدمات جديدة ؛

3-2- موارد بشرية ومالية وتكنولوجيا؛

3-3- وسائل وأساليب إيصال الخدمة للزبائن.

4أخذ المخاطرة :

4-1- نزعة أخذ المخاطرة؛

4-2- الجرأة البيئية.

5المبادأة :

5-1- أعمال تنافسية؛

5-2- طرق جديدة.

5-3- وضع تنافسي

خلاصة الفصل الأول

من خلال الفصل الأول و المتعلق بالإطار النظري لتوليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال، توصلنا إلى أن المعرفة هي التعلم والخبرة المتراكمة للأفراد، لهذا تعتبر مورد أساسي لها وميزة تنافسية .

وتعد عملية توليد المعرفة من أبرز عمليات إدارة المعرفة، تعمل هذه الأخيرة على خلق معارف جديدة تساهم في إثراء الرأسمال المعرفي لدى المؤسسة وتكوينه، باعتبار الأفراد المصدر الأساسي للمعرفة لذا تعمل المؤسسات على استقطاب أفضل الكفاءات.

الفصل الثاني

الاطار التطبيقي

للدراسة

تمهيد

سنتناول في هذا الفصل لمحة عن كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالأغواط ودراسة التطبيقية التي كانت عن طلبتها

المبحث الأول: تقديم عام لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالأغواط

تتمحور هذه الدراسة حول مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة التعليم العالي ومن خلال هذا البحث سنقدم لمحة عن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط محل الدراسة، نذكر بعض الأنظمة و التطبيقات الإلكترونية المستخدمة بها.

المطلب الأول: لمحة عن كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالأغواط

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى نشأة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط وخريطتها التنظيمية وكذلك الهياكل البيداغوجية التي تتكون منها:

1: نشأة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية خلال سنة الجامعية 1992/1991 بعدد يقدر بـ 66 طالب بالجزع المشترك العلوم الاقتصادية، كما ضم هذا القسم فرع العلوم الآلي للتسيير تكوين قصير المدى الذي فتح خلال السنة الجامعية 1991/1990 بعدد يقدر بـ 57 طالب .

وفي إطار ترقية المدرسة العليا للأساتذة لتعليم التقني إلى مركز جامعي، تحول قسم علوم الاقتصادية، خلال السنة الجامعية 1998/1997 إلى معهد يسمى بمعهد العلوم الاقتصادية.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 الذي يتضمن إنشاء جامعة الأغواط، تحول المعهد إلى كلية تسمى بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

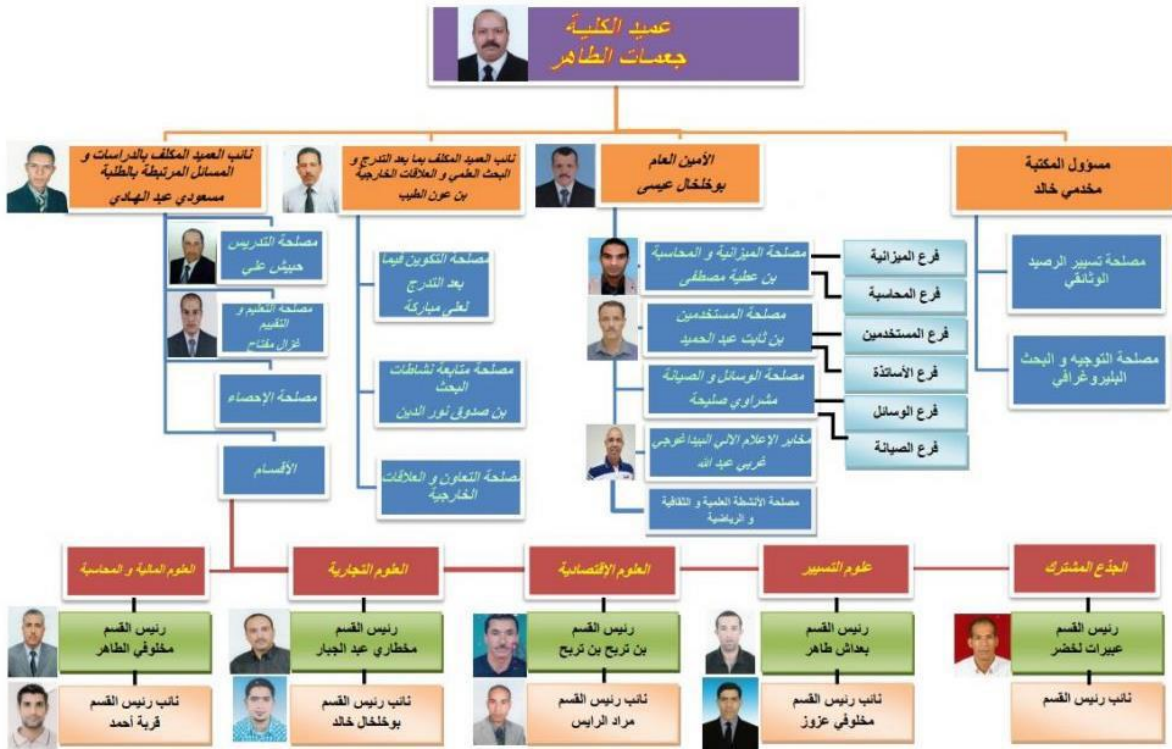
وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم: 01-

270 المؤرخ في 18/09/2001 تحولت تسمية الكلية إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

ثانيا: الخريطة التنظيمية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

يظهر الشكل التالي الخريطة التنظيمية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشكل رقم (2-1): الخريطة التنظيمية لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



Source: <http://lagh-univ.dz/economie-faculte-organigramme/>, Consulté le 14/05/2021.

1-الأمانة العامة للكلية:

تساهم الأمانة للكلية وبشكل فعال في ومنظبط في إستمرارية التنمية على مستوى الكلية ،كما تسهر على المتابعة الدورية في ترقية المجالات الإدارية في ظل إحترام القوانين المعمول بها.

2-وتتمثل مهام الأمانة العامة فيما يلي :

1-2-تحضير مشروع مخطط تسيير الموارد البشرية للكلية وضمان تنفيذه؛

2-2- تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية؛

3-2- ضمان تسيير الأرشيف وتوثيق الكلية والمحافظة عليهما؛

4-2- تحضير مشروع ميزانية الكلية وضمان تنفيذه؛

ترقية الأنشطة العلمية والثقافية لفائدة الطلبة بالتنسيق مع الهيئات المعنية لمديرية الجامعة.

1 أما مصالح الأمانة العامة هي:

- 1- مصلحة المستخدمين ؛
- 2- مصلحة الوسائل العامة؛
- 3- مصلحة الميزانية والمحاسبة؛
- 4- مخبر الإعلام الآلي ؛
- 5- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.

1- مصلحة المستخدمين:

يشرف رئيس المصلحة على فرعين هما:

- 1-1- فرع الإداريين مكلف متابعة المسار المهني لموظفي الكلية الدائمين والمؤقتين؛
- 1-2- فرع الأساتذة مكلف بمتابعة المسار المهني لأستاذة الكلية بما فيها المؤقتين والمشاركين.

تعمل مصلحة المستخدمين على:

- 1-3- ضمان خدمة شخصية متابعة مسار الموظف من يوم تعيينه حتى إحالته على التقاعد؛
- تتضمن الحالات الخاصة و الاستثنائية لمسار الموظف مادام على قيد الخدمة.

2- المالية والمحاسبة:

تتكفل مصلحة المالية والميزانية ب:

- 1- تحضير مشروع ميزانية الكلية؛
- 2- متابعة تنفيذ الميزانية؛
- 3- تسديد الأجور ... إلخ.

يشرف رئيس المصلحة على فرعين وهما

- 1- فرع المحاسبة؛
- 2- فرع الميزانية (المالية).

3- الوسائل والصيانة:

تتكفل مصلحة الوسائل والصيانة:

3-1- ضمان تزويد المصالح المشتركة بالوسائل من (عتاد وغيرها) ؛

3-2- صيانة الممتلكات المنقولة والغير المنقولة للكلية والمصالح المشتركة.

ويشرف رئيس المصلحة على فرعين وهما:

1- فرع الوسائل؛

2- فرع الصيانة.

4- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية و الرياضية :

4-1 تتكفل المصلحة بعدة نشاطات ثقافية ورياضية من خلال :

4-2 تنظيم مسابقات ثقافية علمية ورياضية للطلبة ؛

4-3 تنظيم دورات رياضية بالتنسيق مع المديرية الفرعية للأنشطة العلمية و الثقافية والرياضية؛

4-4 تنظيم ندوات تحسيسية؛

4-5 تنظيم أيام دراسية للأستاذة ؛

4-6 تنظيم احتفالات بالأيام الوطنية؛

4-7 تكريم المواطنين... إلخ .

5- المكتبة :

تتمثل مهام القائمين على المكتبة في :

5-1 التكفل باقتناء المراجع؛

5-2 مسك بطاقيات الرسائل والمذكرات؛

5-3 تنظيم الرصيد الوثائقي و التحسين المستمر لعملية الجرد؛

5-4 وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة و الأساتذة؛

5-5 مساعدة الأستاذة و الطلبة في بحوثهم.

2: الهياكل البيداغوجية

تحتوي الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير على العديد من الهياكل البيداغوجية المهيأة والمجهزة بمجموعة من الوسائل والإمكانات باستطاعتها استيعاب: 2558 مقعد بيداغوجي وهي كالتالي :

- (03) مدرجات بقدرة استيعاب: 662 مقعد بيداغوجي؛
 - 4 قاعة لتدريس؛
 - كما تحتوي الكلية على :
 - 06 قاعات للإنترنت (130 جهاز)؛
 - 05 قاعات للمطالعة والقراءة على مستوى الكلية.
- أما بالنسبة لمقرات البيداغوجية تحتوي الكلية على مبنى مخصص للإدارة البيداغوجية يسمى بجمع الأقسام متكون من طابقين وفيه حوالي 20 مكتب إداري مخصصين للأقسام البيداغوجية الخمسة:
- قسم الجذع المشترك ؛
 - قسم علوم التسيير؛
 - قسم العلوم الاقتصادية؛
 - قسم العلوم التجارية؛
 - قسم العلوم المالية والمحاسبة.

المطلب الثاني: الأنظمة الإلكترونية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط

تستخدم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط مجموعة من المواقع التطبيقات الإلكترونية يتمثل أهمها:

أولاً: المواقع الإلكترونية المستخدمة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالأغواط

1- منصة بروغرس (La platform progress)

تعتبر هذه منصة نظام معلوماتي يمكن من تسيير شامل لكل شؤون الجامعة، وتسعى الجامعة الجزائرية على أن تكون هذه المنصة نظام معلوماتي شامل يوفر قاعدة معطيات متكاملة عن الطلبة والأساتذة.

ويمكن الولوج إلى هذه المنصة عبر الموقع [https:// : progres.mesrs.dz/webfve/login](https://progres.mesrs.dz/webfve/login).
Html

2- أرضية التعليم مودل (Moodle) لوضع الدروس على الخط:

وهي منصة رقمية تحتوي على دروس والمحاضرات موجهة لفائدة الطلبة قصد الإستفادة منها تماشياً مع متطلبات التعليم العصري ، ويتم استخدام تقنيات علمية حديثة من أجل تطوير وتكثيف

أساليب التدريس الجامعي وتحسين التواصل بين الأساتذة و الطلبة . من خلال هذه الأرضية يمكن كذلك إجراء امتحانات للطلبة عبر الخط وكذلك العديد من الخصائص المهمة والمميزة.

ويمكن الولوج إلى هذه المنصة عبر موقع الكلية <http://elearning.lagh-univ.dz>.

3- موقع بوابة الأبحاث: (Research-Gate)

يعرف الموقع بأنه شبكة إجتماعية للباحثين من جميع التخصصات، و به عدد لا حصر له من الباحثين و الأكاديميين ،حيث يمكن للباحثين التواصل ومشاركة أحداث الأبحاث، ويتم التسجيل بالموقع من خلال الرابط التالي:

<https://www.researchgate.net/institution/Universite-Amar-Telidji-Laghouat>

4- موقع: (Google-scholar)

يعتبر جوجل الباحث العليم من أهم محركات البحث العلمي الأكاديمي، فهو يختص بالمؤلفات العلمية و الأكاديمية التي يحتاج لها الباحثون بما فيهم الأساتذة و المعلمون و طلاب الجامعات

يتضمن جوجل الباحث العلمي العديد من الأبحاث والوسائل العلمية ، والمجلات العلمية المحكمة، والكتب و الملخصات والمقالات ، الصادرة عن ناشرين أكاديميين وجامعات عالمية وجمعيات وهيئات متخصصة وغيرهم من مؤسسات البحث العلمي ، ويمكن الدخول للموقع عبر الرابط التالي :

https://scholar.google.com/citations?view_op=search_authors&hl=en&mauthors=laghouat&btnG=

5- مركز البحث في الإعلام علمي والتقني: (CERIST)

هو المسؤول عن تنفيذ برامج البحث العلمي و التطوير التكنولوجي في مجال الإعلام العلمي والتقني. ومن مهامه:

- إدارة أي نشاط بحث مرتبط بإنشاء، وضع وتطوير النظام الوطني للإعلام العلمي والتقني ؛
- تشجيع البحث العلمي في مجالات العلوم والتكنولوجيات الإعلام و الاتصال والمشاركة في تطويرها؛
- المساهمة في تنسيق وتنفيذ برامج وطنية للإعلام العلمي والتقني في إطار مدروس و التنسيق مع القطاعات المعنية ؛
- المساهمة في بناء وتعزيز مجتمع المعلومات من خلال إنشاء وتطوير الشبكات القطاعية للمعلومات الموضوعية بما في ذلك الشبكة الأكاديمية والبحثية، وضمان اتصالهم مع شبكات

- مماثلة في الخارج وكذلك من خلال تطوير وتصميم تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في أنشطة التعليم العالي؛
- المشاركة في تحديث النظام الوطني للتوثيق الجامعي وذلك بوضع المكتبات الافتراضية ؛
- جمع العناصر الضرورية لإنشاء قواعد بيانات وطنية في مجالات العلوم والتكنولوجيا وضمان نشرها؛
- تشجيع البحث في مجال أمن المعلومات والشبكات.

6- فهرس في الخط :

هو موقع يسمح بالولوج إلى محتويات المكتبة المركزية لجامعة الأغواط من خلال الرابط التالي :

univ.dz/pmb/opac-css-http://maktaba.lagh

ثانيا : التطبيقات الإلكترونية المستخدمة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بالأغواط

1- تطبيق: (classroom)

وهو عبارة عن تطبيق تعليمي مجاني ، يهدف إلى إنشاء صف إلكتروني وتطوير التعليم الافتراضي بين المدرس والطالب، من أهم أهدافه تسهيل نشر الواجبات التعليمية بين الطلبة بدون أوراق، وسهولة متابعتهم ، ويسمح لهم بالتواصل والتعاون مع الطلاب و أولياء أمورهم، حيث تعتمد بشكل أساسي على الإنترنت، ويهدف لتسهيل عملية التعلم عن بعد.

2- تطبيق زوم (zoom)

هو برنامج مختص بمكالمات الفيديو، حيث يستضيف أحد المتصلين المكالمة، ويملك كامل الصلاحيات ضمنها، وقد تحتوي المكالمة أكثر من 100 متصل آخر كما يمكن مشاركة الصلاحيات مع متصلين آخرين.

يناسب هذا البرنامج لقاءات العمل الجماعية والتي تحوي مضييفا ومشاركين معه في اللقاء، ويمكن لكل منهم أن يشارك صورة الشاشة الخاصة به في أي وقت ، لذا فهو يجعل التواصل بينهم أفضل وأسرع.

3- البريد الإلكتروني :

توفر الكلية للأساتذة والطلبة والموظفين والعاملين بها، خدمة البريد الإلكتروني عبر الإنترنت ويعتبر وسيلة هامة للتواصل بين الأساتذة و الإدارة والطلبة و في البحث العلمي، وأداة تنظيمية ملائمة للإدارات.

4- وسائل التواصل الاجتماعي:

تعتمد الكلية على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وبصفة خاصة الفيسبوك للإعلان عن مختلف النشاطات والأحداث المتعلقة بالإداريين والأساتذة وكذا كل ما يخص الطلبة مثل برامج الامتحانات والإعلانات وكذلك نتائج المداولات...إلخ

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية واختبار أداة القياس

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة، حيث سنتطرق لكيفية تخطيط وتصميم أداة الدراسة، وهذا بإبراز نوع الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وكذا المحاور التي يغطيها، لننتقل بعدها إلى إبراز أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة لاختبار الأداة وقدمت تفرغ البيانات وتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي **spss24.0** و **Smart PIs** و **2016 EXCEL** وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

النسب المئوية و التكرارات لوصف عين الدراسة و المتوسط الحسابي و المتوسط الحسابي النسبي و الانحراف المعياري اختبار ألفا كرو نباخ لمعرفة درجة ثبات الاستبيان، اختبار كولمغروف لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه. جذر ألفا لحساب صدق الدراسة و اختبار كآي مربع لدراسة مدى الاستقلالية و كذا اختبار **T** في حالة عينتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة و اختبار تحليل التباين الأحادي **ANOVA** لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات .

المطلب الأول: منهج الدراسة

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت لتحقيقها، واستخدمت الطالبتان المنهج الوصفي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما توجد في الواقع، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. ويعرف الحمداني المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الرهنة فهو أحد أشكال التفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، و يقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، تتطلب معرفة المشاركين في الدراسة و الظواهر التي ندرسها و الأوقاف التي نستعملها لجمع البيانات"¹

وقد استخدمتا مصدرين أساسيين للمعلومات:

1- المصادر الثانوية: حيث اتجهنا في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب ذات العلاقة والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذا البحث في مواقع الإنترنت.

¹ بعاج الهاشمي، دور العملية التدريبية في الرفع من الغالية التنظيمية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص:96.

2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اتجهنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة تستعمل خصيصا لهذا الغرض وقد تم توزيعها على عدد من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالاغواط ، وتم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي **spss** وذلك للتحقق من صحة الفروض الموضوعة للدراسة.

المطلب الثاني: خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة

قمنا بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لطلبة جامعة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالاغواط" وقد اتبعنا الخطوات التالية لبناء الاستبيان:

- 1- الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان؛
- 2- استشارة المشرف وبعض أساتذة الكلية وفي تحديد محاور الاستبيان وفقراته؛
- 3- تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور؛
- 4- تصميم الاستبيان في صورته الأولية أنظر الملحق رقم (01)؛
- 5- مراجعة الاستبيان من قبل مشرف الدراسة؛
- 6- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية كما هو موضح في الملحق رقم (03) الذي يعرض قائمة بأسماء المحكمين؛
- 7- في ضوء آراء المحكمين وتوجيهات المشرفين تم تعديل بعض فقرات الاستبيان من حيث التعديل والحذف والإضافة، ليستقر في صورته النهائية على 31 فقرة كما موضح في الملحق رقم (2).

المطلب الثالث : صدق و ثبات الدراسة

1- صدق الدراسة:

عرف العتيبي صدق أداة الدراسة بأنه " مدى تمكن أداة جمع البيانات، أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه " و يعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، و بذلك تكون الأداة صادقة¹.

ولذا قمنا باستخدام بعض الاختبارات لتقييم صدق فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وثباته كالتالي:

1-1- الصدق الظاهري (صدق آراء المحكمين):

عرفه بوحوش عمار بأنه "البحث عما يبدو أن الاختبار يقيسه و يتضح هذا النوع بالفحص المبدئي لمحتويات الاختبار"²

وهو أن يختار الباحث عددا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من 3 من أساتذة الكلية وأسماء المحكمين بالملحق رقم (01) بهدف إبداء الرأي فيما يتعلق بمدى صدق كل فقرة من فقرات الاستبيان وصلاحيتها ومدى و ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين وقد تم القيام بما يلزم من حذف وتعديل على ضوء الاقتراحات المقدمة، بذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية، أنظر الملحق رقم (03).

1-2- صدق المحك:

الجدول رقم (1-2):معامل صدق المحك

معامل الصدق الذاتي	عدد العبارات
0.934	31

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss24.0

¹ أحمد يوسف أحمد اللوح ، الصراعات التنظيمية و انعكاساتها على الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ، غزة ، فلسطين ، 2008 ، ص 91.

² عمار بوحوش و مُجد محمود الذنيبات ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ط4 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 ، ص 75.

وقد قمنا بحسابه من خلال حساب معامل الارتباط ألفا كرو نباخ بهدف التحقق من مدى صدق الاستبيان ككل. وبين الجدول السابق أن المعامل يساوي 0.934 ومنه نلاحظ معامل الصدق قيمته عالية لذا يمكننا القول أن الأداة تتمتع بقدر عالي من الصدق لما وضعت لقياسه.

2- ثبات الدراسة:

المقصود بثبات الدراسة هو المدى الذي يصل إليه المقياس في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها أي إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف وتتنحصر النتيجة بين الصفر والواحد ومن أشهر طرق قياس الثبات الأدوات المستخدمة وهما معامل كرو نباخ و التجزئة النصفية.

2-1- معامل ألفا كرو نباخ:

الجدول رقم (2-2):معامل ثبات الدراسة.

عدد العبارات	معامل الثبات
31	0.874

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss24.0 .

وقد تحققنا من ثبات الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ كانت النتيجة كما هو موضح في الجدول السابق

ومن الملاحظ إن قيمة ألفا كرو نباخ مرتفعة حيث بلغت 0.908، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

2-2- التجزئة النصفية:

وهنا يطبق الاختبار مرة واحدة ثم تقسم العبارات إلى نصفين وقد قسمناها حيث يكون الجزء الأول للعبارات الفردية أما الثاني فالعبارات الزوجية ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات نصفي الاختبار وهذه الطريقة تقيس ثبات نصف الاختبار وليس كله.

الجدول رقم (2-3):ثبات الدراسة (التجزئة النصفية) .

الجزء الأول			الجزء الثاني		
عدد العبارات	قيمة الثبات	معامل الصدق	عدد العبارات	قيمة الثبات	معامل الصدق
16	0.761	0.872	15	0.767	0.875

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss24.0 .

واضح من الجدول أعلاه أن قيمة الثبات عالية لكل من الجزئين حيث بلغت (0.761) للجزء الأول بينما في الجزء الثاني بلغت (0.767) وهذا ما يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً. بعد الإطلاع على نتائج الثبات يتضح أن المعامل عالي القيمة بالتالي لا يتطلب ذلك حذف العبارات وذلك يكون الاستبيان في صورته النهائية كما في الملحق رقم (2) قابلاً للتوزيع. ونكون بذلك قد قاما بالتأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعلنا على ثقة تام بصحة والاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

المطلب الرابع: اختبار التوزيع الطبيعي

وحيث أن حجم العينة يفوق 50 مفرد، قمنا باستخدام اختبار كولمجروف-سمرنوف لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

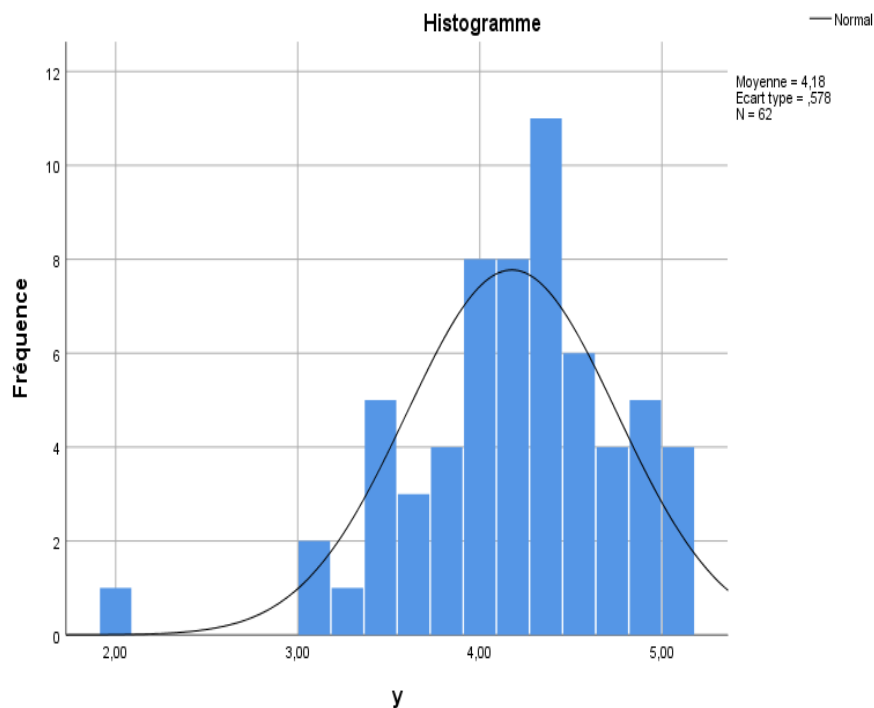
جدول رقم (2-4): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي .

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (sig)
توليد المعرفة	0.094	0.193
تنمية مهارات رواد الأعمال	0.095	0.181

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss24.0.

ومن النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية لمعظم محاور الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المحاور تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد إمكانية تطبيق خطية النموذج حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

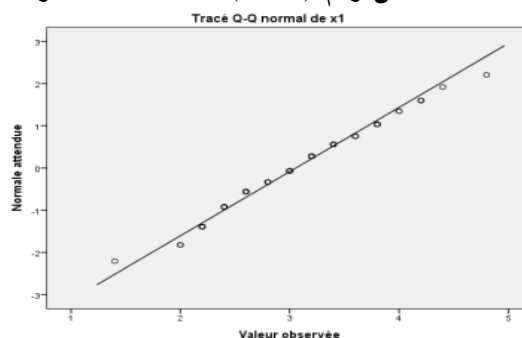
الشكل رقم (1-2): منحنى التوزيع الطبيعي



المصدر: مخرجات برنامج spss 24.0

من خلال الشكل نلاحظ أن الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي إلى حد كبير و هو يؤكد على استخدام الاختبارات المعلمية

الشكل رقم (2-3): مخطط الانتشار



المصدر: مخرجات برنامج spss 24.0

تمثل النقاط الموزعة على المحور العمودي القيم المتوقعة لدرجات التوزيع الطبيعي تقابلها الدرجات المعيارية للتوزيع الطبيعي على المحور الأفقي، نلاحظ أن نقاط الانتشار تقع بمحاذاة الخط المستقيم وعليه يمكن القول إن العينة تتبع التوزيع الطبيعي.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية.

خلال هذا المبحث سنقوم بتحليل نتائج الدراسة الميدانية حيث سيحتوي على عرض خصائص العينة المدروسة وكذا على عرض نتائج الدراسة، كما سيهتم هذا المبحث على اختبار الفرضيات وبالتالي التعرف على دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالاغواط.

وسنحاول هنا عرض وتحليل النتائج و التعقيب عنها، واستعراض خصائص كل متغير لعينة الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في البحث وكذلك تحليل النتائج التي كشفت عنها الدراسة.

المطلب الأول: عرض خصائص مجتمع الدراسة

ويتكون مجتمع الدراسة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالاغواط بمختلف مستوياتهم .

1- الجنس: من مجموع 67 استمارة معالجة تم الحصول على الجدول التالي:

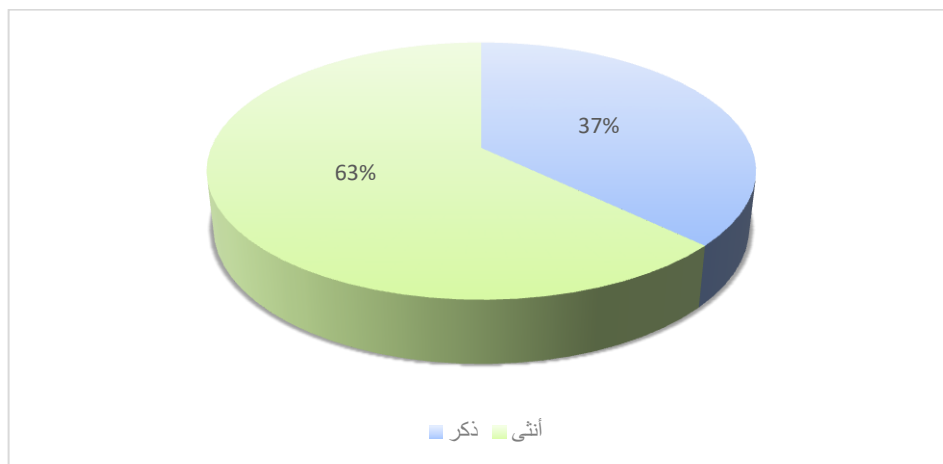
الجدول رقم (2-5): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الفئة	التكرار	النسبة
ذكر	23	37.1 %
أنثى	39	62.9 %
المجموع	62	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss24.0

ومنه يمكن توضيح نتائج من الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-4): تركيبة مجتمع الدراسة حسب الجنس



على ضوء نتائج الاستبيان 2016 EXCEL المصدر: من مخرجات

يبين الجدول رقم (2-5) والشكل أعلاه أن ما نسبته (37.1%) من مجتمع الدراسة من الذكور و (62.9%) من الإناث ومنه نلاحظ أن هناك اختلاف كبير بين النسبتين.

2- السن : من مجموع 62 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

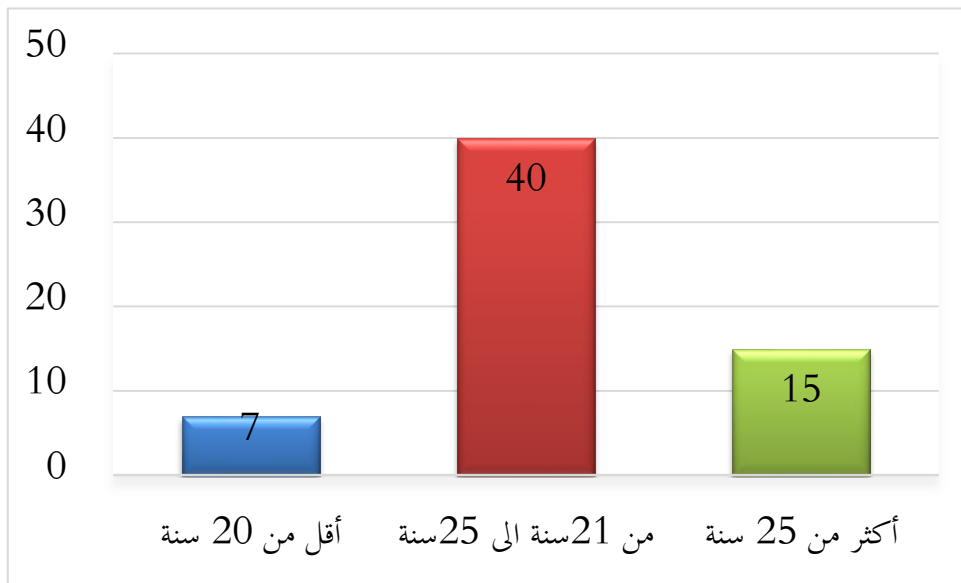
الجدول رقم (2-6): توزيع مجتمع الدراسة حسب السن

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 20 سنة	7	11.3%
من 21 سنة الى 25 سنة	40	64.5%
أكثر من 25 سنة	15	15%
المجموع	62	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss24.0

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(2-5): تركيبة مجتمع الدراسة حسب السن .



المصدر: من مخرجات EXCEL 2016 على ضوء نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين، وجود أكبر نسبة بـ 64.5% من 21 سنة إلى 25 سنة ثم تليها نسبة 15% لأكثر من 25 سنة وفي الأخير لأقل من 20 سنة بنسبة 11.3%.

3- المستوى التعليمي: من مجموع 62 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة

في الجدول التالي:

الجدول رقم(2-7): توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي .

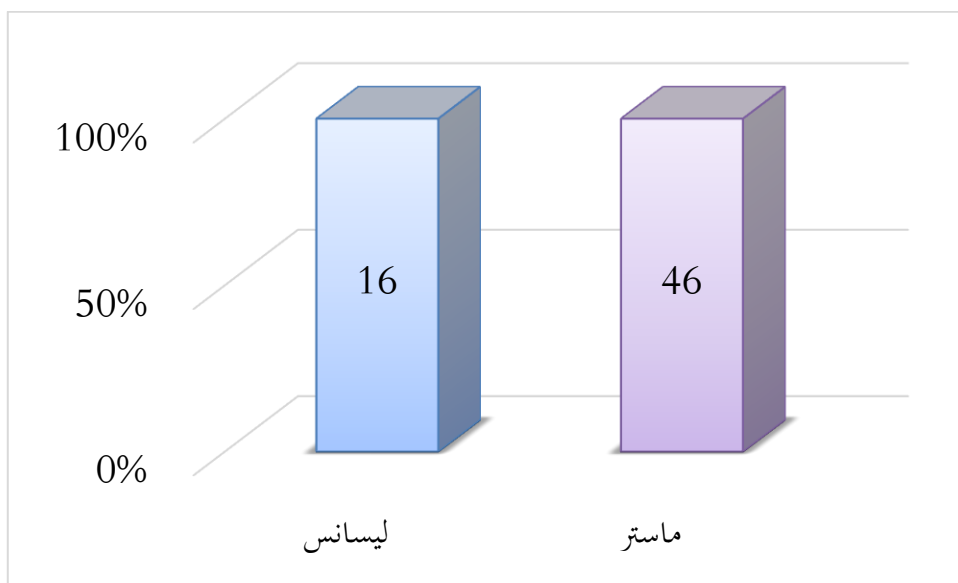
الفئة	التكرار	النسبة
ليسانس	16	25.8%

74.2%	46	ماستر
100%	62	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss24.0.

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-6): تركيبة مجتمع الدراسة المستوى التعليمي .



المصدر: من مخرجات EXCEL 2016 على ضوء نتائج الاستبيان

والملاحظ من الجدول والشكل السابقين أن أكبر نسبة كانت للمستر بنسبة 74.2% ثم تليها نسبة 25.8% لليسانس.

4- التخصص : من مجموع 62 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-8): توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص

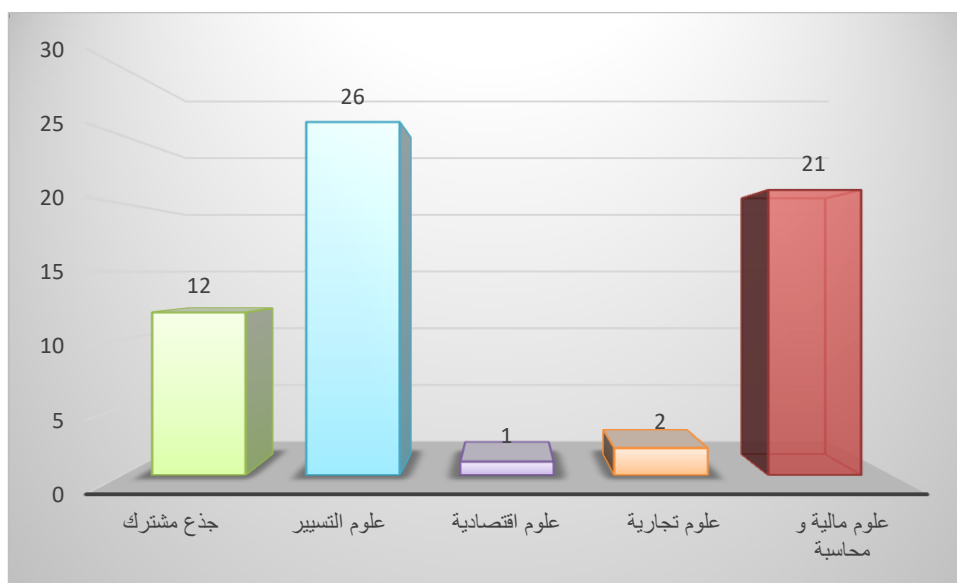
النسبة	التكرار	الفئة
19.4%	12	جذع مشترك
41.9%	26	علوم التسيير
1.6%	1	علوم اقتصادية
3.2%	2	علوم تجارية
33.9%	21	علوم مالية و محاسبة

المجموع	62	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss24.0

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-7): تركيبة مجتمع الدراسة حسب التخصص.



المصدر: من مخرجات EXCEL 2016 على ضوء نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين، وجود أكبر نسبة بـ 41.9% لتخصص علوم التسيير ثم تليها نسبة 33.9% لتخصص علوم المالية و محاسبة ، أما حذع مشترك فكانت بنسبة 19.4 ، و في الأخير تخصص علوم تجارية و اقتصادية بنسبة 3.2% ، 1.6% على التوالي .

6- الأفاق : من مجموع 62 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-9): توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص

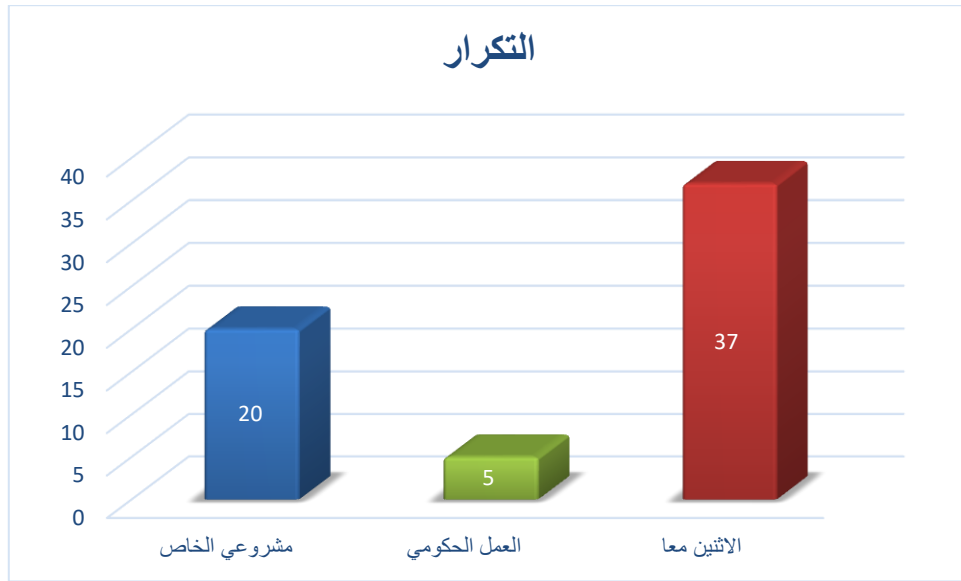
النسبة	التكرار	الفئة
%32.3	20	مشروعى الخاص
%8.1	5	العمل الحكومى
%59.7	37	الاثنين معا

المجموع	62	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss24.0

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-8): تركيبة مجتمع الدراسة حسب الأفاق.



نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين ، وجود أكبر نسبة 59.7% لاختيار الاثنين معا ثم تليها نسبة 32.3% لمشروعى الخاص، أما العمل الحكومى بنسبة 8.1%.

المطلب الثاني: المجالات المعتمدة لتحديد الاتجاه العام للعبارات

تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارث الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-10): مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات

طول الخلية	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة
أكبر من 1.80 إلى 2.60	غير موافق

أكبر من 2.60 إلى 3.40	موافق إلى حد ما
أكبر من 3.40 إلى 4.20	موافق
أكبر من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نموذج ليكارث الخماسي

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدنا على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان مستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددنا اتجاه العبارات حسب المجالات المعتمدة.

المطلب الثالث: دراسة اتجاهات الدراسة

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و النسب المئوية و التكرارات لمعرفة درجة الموافقة.

1- تحليل اتجاهات عبارات محور توليد المعرفة:

1-1- التنشئة الاجتماعية :

جدول رقم (2-11): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العدد
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
موافق بشدة	0.63	4.29	45.5	28	46.5	29	6.5	4	0	0	1.6	0	1
موافق بشدة	0.53	4.52	100	62	45.2	28	1.6	1	0	0	0	10	2
موافق بشدة	0.74	4.43	5.7	5	34.5	30	27.6	24	20.7	18	11.5	01	3
موافق بشدة	0.64	4.42	50.0	31	41.9	62	8.1	5	0	0	0	0	4
موافق بشدة	0.51	4.66	67.4	42	30.6	19	1.6	1	0	0	0	0	5

	0		7										
متوسط عبارات المحور الأول	0.41	4.44											
موافق بشدة	03												

المصدر : إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات .spss 24

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الأول (التنشئة الاجتماعية) هو 4.44 والذي يتجه إلى درجة موافق بشدة وأن العبارة الخامسة هي الأكثر تجانسا بين عبارات المحور بينما الثالثة هي الأقل تجانس.

1-2 تحليل اتجاهات عبارات بعد التجسيد:

جدول رقم (2-12): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني

الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		الع بارة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
موافق	0.558	4.13	21	13	72.6	45	4.8	3	1.6	1	0	0	6
موافق بشدة	0.592	4.24	32.3	20	56.7	37	8.1	5	0	0	0	0	7
موافق	0.807	3.94	19.4	12	62.9	39	11.3	7	4.8	3	1.6	1	8
موافق	0.689	4.13	29	18	56.5	35	12.9	8	1.6	1	0	0	9
موافق بشدة	0.599	4.34	40.3	25	53.2	33	6.5	4	0	0	0	0	10
موافق	0.4135	4.15											متوسط عبارات المحور الثاني

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الثاني (بعد التجسيد) هو 4.15 والذي يتجه إلى درجة موافق وأن العبارة الثامنة هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما السادسة هي الأكثر تجانسا.

1-2- تحليل اتجاهات عبارات بعد استيعاب :

جدول رقم (2-13): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث

العبارة	غير موافق بشدة		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار			
11	00	00	0	0	6.5	4	46.8	29	4.3	0.54	موافق بشدة
12	8	9.2	22	25.3	31	27	5.7	5	4.40	0.61	موافق بشدة
13	0	0	2	3.2	9.7	6	51.6	23	4.35	0.79	موافق بشدة
14	0	0	1	1.6	16.1	10	37.1	23	4.18	0.75	موافق
15	0	0	1	1.6	8.5	5	38.7	24	4.27	0.68	موافق بشدة
متوسط عبارات المحور الثالث											
									4.30	0.463	موافق بشدة
										31	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الثالث (الاستيعاب) هو 4.30 والذي يتجه إلى درجة موافق بشدة وأن العبارة الثالثة عشر هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما الحادية عشر هي الأكثر تجانسا.

1-3 - تحليل اتجاهات عبارات بعد التجميع

الجدول رقم (2-14): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع

الإتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبرة
			النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	
موافق بشدة	0.60 5	4.27	33.9	21	61.3	38	3.2	2	1.6	1	0	0	16
موافق بشدة	0.60 4	4.21	30.6	19	59.7	73	9.7	6	0	0	0	0	17
موافق	0.95 0	3.82	24.2	15	46.8	29	16.1	10	12.9	8	0	0	18
موافق بشدة	0.61 5	4.42	46.8	29	50	31	1.6	1	1.6	1	0	0	19
موافق	0.84 9	3.97	24.2	15	56.5	35	12.9	8	4.8	3	1.6	1	20
موافق	0.733 6	4.13	متوسط عبارات المحور الرابع										

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الرابع (التجميع) 4,13 والذي يتجه إلى درجة موافق وأن العبارة الثامنة عشر هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما العبارة التاسعة عشر هي الأكثر تجانسا.

2- تحليل اتجاهات عبارات محور تنمية مهارات رواد الأعمال

الجدول رقم (2-15): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع

الع بارة	غير بشدة موافق	غير موافق	موافق بشدة		موافق		موافق حد ما		إلى		غير موافق		تجاه الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي
			النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار		
21	0	0	62.9	93	29	18	8.1	5	0	0	0	0	0.645	4.55
22	0	0	45.2	28	33.9	21	19.4	12	1.6	1	0	0	0.818	4.23
23	0	0	45.2	28	41.9	26	12.9	8	0	0	0	0	0.696	4.32
24	0	0	27.4	17	50	31	21	13	1.6	1	0	0	0.746	4.03
25	0	0	27.4	17	46.8	29	21	13	4.8	3	0	0	0.829	3.97
26	0	0	27.4	17	53.2	33	14.5	9	4.8	3	0	0	0.789	4.03
27	1	1.6	30.6	19	46.2	29	14.5	9	6.5	4	1.6	1	0.932	3.98
28	1	1.6	33.9	21	43.5	27	14.5	9	6.5	4	1.6	1	0.949	4.02
29	1	6.1	33.9	21	48.4	30	14.5	9	1.6	1	6.1	1	0.832	4.11
30	0	0	56.5	35	37.1	23	6.5	4	0	0	0	0	0.621	4.5

موافق	0.86	4.19	40.	25	45	28	9.	6	3.2	2	1.6	1	31
	5		3	.5	.2		7						
متوسط عبارات محور مهارات رواد الأعمال	0.792	4,17											
موافق	9												

3- تحليل اتجاهات عبارات محور تنمية مهارات رواد الأعمال

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss 24.0

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات المحور الثاني (مهارات رواد الأعمال) هو والذي يتجه إلى درجة موافق وأن العبارة الثامنة والعشرين هي الأقل تجانسا بين عبارات المحور بينما الواحدة والعشرين هي الأكثر تجانسا.

المطلب الرابع: دراسة الفروق المعنوية

في هذا المطلب يتم دراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الطلاب حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة جامعة عمار الثلجي بالأغواط تعزى للمتغيرات الشخصية التالية:

- الجنس؛

- السن؛

- المستوى الدراسي؛

- التخصص؛

- الأفاق .

1- بالنسبة لسن :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الطلاب حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعزى لمتغير الجنس.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين توليد المعرفة تعزى للجنس عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين و توليد المعرفة تعزى للجنس عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (2-16): اختبار T-test بالنسبة للجنس

		اختبار (t)				اختبار ليفين		المحور
%95		متوسط الفرق	القيمة الاحتمالية الثنائية	درجة الحرية	T	القيمة الاحتمالية sig	F	
الدنيا	القصى							
0.28805	-0.97532	-0.34364	0.282	85	-1.082	0.666	0.188	01
0.42554	-1.11282	-0.34364	0.346	10.915	-0.984	-	-	
0.27500	-0.86721	0.29053	0.306	85	-1.031	0.757	0.096	02
0.37932	-0.97153	-0.29610	0.356	11.061	-0.964	-	-	
0.28012	-0.72168	-0.22078	0.383	85	-0.876	0.495	0.469	03
0.38868	-0.830420	-0.22078	0.442	10.918	-0.798	-	-	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات **spss 24.0**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنها لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حيث أن متوسطات أجا به الذكور والإناث كانت متقاربة بالإضافة إلى أن كل القيم الاحتمالية **sig** كانت أكبر من (0.05)، في جميع المحاور الثلاثة وهو ما يثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى للجنس.

2- بالنسبة للسن :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الموظفين حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لمتغير السن.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للسن عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للسن عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

الجدول رقم (2-17): اختبار (ANOVA) بالنسبة للسنة

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.362	1.079	0.430	3	1.299	بين المجموعات	X
-	-	0.398	83	33.038	بين المجموعات	
-	-	-	86	34.327	المجموع	
0.409	0.975	500.5	3	491.6	بين المجموعات	Y
-	-	0.564	83	46.801	بين المجموعات	
-	-	-	86	48.450	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم الاحتمالية بالنسبة للمحورين أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الباحثين حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

3- بالنسبة للتخصص:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الطلاب حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعزى لمتغير التخصص .

H_0 : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للتخصص عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

H_1 : هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للتخصص عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

الجدول رقم (2-18): اختبار (ANOVA) بالنسبة للتخصص

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.170	0.718	0.288	2	0.577	بين المجموعات	X
-	-	0.402	84	33.750	بين المجموعات	
-	-	-	86	30.738	المجموع	
0.318	0.283	0.162	2	0.324	بين المجموعات	Y
-	-	0.573	84	48.126	بين المجموعات	
-	-	-	86	48.450	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات spss 24.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم الاحتمالية بالنسبة للمحورين أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الباحثين حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

4- بالنسبة للمستوى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الطلاب حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير تعزى لمتغير المستوى.

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للمستوى عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للمستوى عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

الجدول رقم (2-19): اختبار (ANOVA) بالنسبة للمستوى

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.854	0.718	0.288	2	0.577	بين المجموعات	X
-	-	0.402	84	33.750	بين المجموعات	

-	-	-	86	30.738	المجموع	
0.619	0.283	0.162	2	0.324	بين المجموعات	Y
-	-	0.573	84	48.126	بين المجموعات	
-	-	-	86	48.450	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات **spss 24.0**

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيم الاحتمالية بالنسبة للمحورين أكبر من مستوى الدلالة 0.05، أي نقبل الفرضية العدمية، مما يدل على عدم وجود فروقات في إجابة الباحثين حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

5- بالنسبة للأفاق:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في إجابات الموظفين حول دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال لدى طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تعزى لمتغير الأفاق .

H_0 لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للأفاق عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

H_1 هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين نحو دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال تعزى للأفاق عند مستوى المعنوية $0.05 \geq \alpha$.

الجدول رقم (2-20): إختبار (ANOVA) بالنسبة للأفاق

القيمة الإحتمالية	F	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0.221	1.079	0.430	3	1.299	بين المجموعات	X
-	-	0.398	83	33.038	بين المجموعات	
-	-	-	86	34.327	المجموع	
0.040	0.975	500.5	3	491.6	بين المجموعات	Y
-	-	0.564	83	46.801	بين المجموعات	
-	-	-	86	48.450	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين على ضوء مخرجات spss 24.0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن هناك فرق بين مشروع الخاص والعمل الحكومي قدره 0.4 وذلك بسبب عدم القدرة على توفيق بين العمل الخاص والعمل الحكومي، وكذلك من ناحية الشكل القانوني

المطلب الخامس : اختبار الفرضيات

1- التحليل العاملي التوكيدي AFC

1-1 اختبار ثبات نموذج الدراسة:

لنؤكد من ثبات الدراسة في البرمجة بالمعادلات البنائية لا يكفي فقط حساب معامل ألفا كرونباخ ، بل نحتاج إلى اختبارات أخرى هي:

- معامل التشبع (Factor Loadings) FL، ويقصد به مؤشر التوافق و انسجام العبارات مع بعضها البعض، وحتى نستطيع اعتماد العبارة في القياس يجب أن يكون لها FL يفوق على الأقل 70 %.

- الموثوقية المركبة المعبر عليها ب (Composite Reliability) CR ، حيث تشترط قيمة أكبر من 0.7 ، وهي تقيس المحور ككل ، وليس كل عبارة على حدى كما هو الحال على معامل التشبع. أي أنها تشير إلى الاتساق الداخلي بين العبارات و المحور و هي شبيهة ألفا كرونباخ بالإضافة أنها مستحدثة.

- متوسط التباين المستخرج (average variance extracted) AVE وهو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم المربعات للمؤشرات المرتبطة بالنموذج، وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون اكبر من 0.5، والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات الثلاثة على النحو التالي:

الجدول رقم (2-21) قيمة الموثوقية وصحة التقارب

Construct Reliability and Validity					
الفا	AVE	CR	Factor loding	Items	Constructs
	0,513	0,807	0.788	Q1	التنشئة الاجتماعية
			0.774	Q2	
			0.631	Q3	
			0.650	Q4	
			0.349	Q5	
	0,545	0,783	0.477	Q6	التجسيد

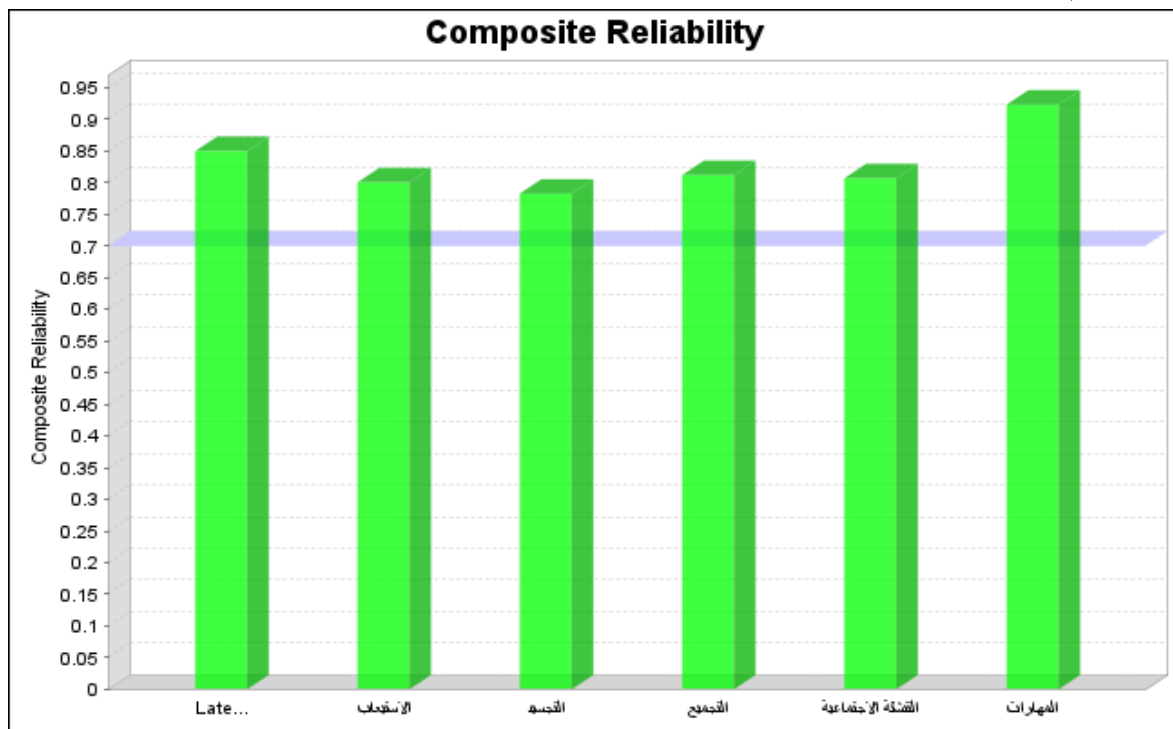
		Q7	0.728			
		Q8	0.688			
		Q9	0.591 محذوف			
		Q10	0.664			
	الاستيعاب	Q11	0.562 محذوف	0,800	0,573	
		Q12	0.662			
		Q13	0.711			
		Q14	0.665			
		Q15	0.757			
	التجميع	Q16	0.675	0,812	0,519	
		Q17	0.672			
		Q18	0.718			
		Q19	0.724			
		Q20	0.685			
	تنمية مهارات رواد الأعمال	Q21	0.635	0,923	0,573	
Q22		0.587 محذوف				
Q23		0.689				
Q24		0.830				
Q25		0.732				
Q26		0.781				
Q27		0.802				
Q28		0.760				
Q29		0.774				

	Q30	0.569 محذوف		
	Q31	0.711		

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على مخرجات SMARPLS.

من أجل زيادة نتائج قيم الموثوقية المركبة CR وكذا قيم متوسط تباين المفسر AVE ، فوق قيمة العتبة المقترحة، لابد من حذف العبارات التي لها تشبع خارجي اقل من 0.7 والتي تمثلت في عبارات items وهي (Q30, Q22, Q11, Q9, Q5).

الشكل رقم (2-9)



من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن كل قيم العبارات بالنسبة للموثوقية المركبة تفوق قيمة 0.7 ، لذلك يمكن أن نصف أداة الدراسة المعتمد عليها في المذكرة بأنها ثابتة ، وحتى ولو أعيد تكرار العملية في نفس الظروف، وعليه يمكن الاعتماد عليها.

ونلاحظ أيضا من الجدول السابق والشكل أعلاه أن قيمة AVE أكبر من 0.5 لكل أبعاد الدراسة، وعليه يمكن الاستنتاج أن الشرط الثاني المتمثل في صدق التقارب محقق، ونموذج الدراسة يتصف بصدق التقارب.

ثانيا الصدق التمايزي:

تشير إلى افتراض مجموعة من العبارات لا تمثل باقي العوامل أو المتغيرات الكامنة الأخرى، أي تكون نسبة الارتباطات مع العوامل الأخرى ضعيفة، وبمعنى آخر أن يظهر تمايز لعامل أو متغير كامن معين بعبارته عن باقي العوامل أو المتغيرات الأخرى، وينقسم إلى مؤشرين هما:

2- ارتباط المتغير (variable correlation) هو مؤشر قياس مدى تتافر وتباعد المحاور عن بعضها البعض، وكانت نتائجه في الجدول التالي :

الجدول رقم(2-22) مؤشر ارتباط المتغير VC

المهارات	التنشئة الاجتماعية	التجميع	التجسيد	الاستيعاب	
				0,757	الاستيعاب
			0,739	0,315	التجسيد
		0,721	0,514	0,387	التجميع
	0,717	0,314	0,438	0,244	التنشئة الاجتماعية
0,757	-0,003	0,327	0,161	0,280	مهارات رواد الاعمال

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على مخرجات SMARPLS.

يقيس مؤشر VC مدى تباعد المتغيرات أو المحاور مع بعضها البعض أي أن المحور يمثل نفسه و لا يرتبط بمحور آخر، وتمثل القيم بالخط العريض في الجدول أعلاه الجذر التربيعي لـ AVE حيث إذا كان قيمة VC للمتغير مع نفسه أعلى من باقي المحاور، فإننا نقول انه لا يوجد تداخل بين المحاور، وان هذا المتغير مستقل بذاته، و من خلال الجدول نرى انه لا يوجد تداخل بين المحاور مع بعضها البعض.

3- التحويلات المتقاطعة Cross Loading ويمكن التأكد من صحة التمايز من خلال استخدام

المؤشر الثاني وهو التحويلات المتقاطعة (Cross Loading)، وهو مؤشر يقيس مدى

تباعد العبارات عن بعضها البعض،

في الجدول التالي:

جدول رقم (2-23) : مؤشر التحويلات المتقاطعة CL .

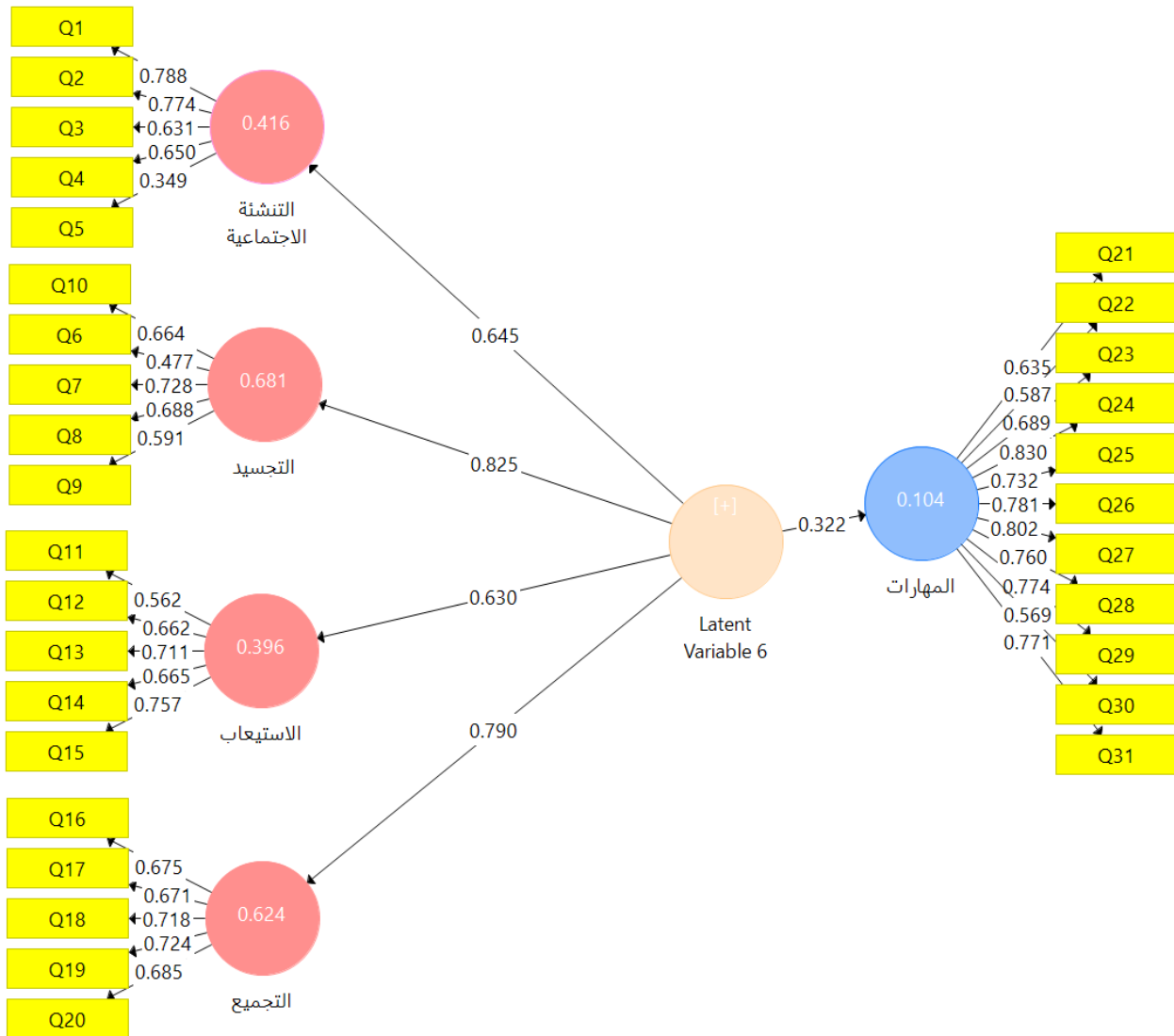
المهارات	النشئة الاجتماعية	التجميع	التجسيد	الاستيعاب	الاسئلة
-0,025	0,763	0,144	0,253	0,219	Q1
0,071	0,804	0,243	0,408	0,274	Q2
0,062	0,626	0,122	0,116	0,152	Q3
-0,107	0,658	0,350	0,403	0,046	Q4
0,201	0,434	0,480	0,741	0,161	Q7
0,094	0,224	0,355	0,753	0,341	Q8
0,042	0,295	0,278	0,721	0,204	Q10
0,056	0,171	0,291	0,215	0,705	Q13
0,234	-0,034	0,251	0,083	0,729	Q14
0,320	0,330	0,327	0,354	0,832	Q15
0,171	0,111	0,677	0,352	0,244	Q16
0,421	0,281	0,742	0,371	0,254	Q18
0,128	0,279	0,715	0,380	0,417	Q19
0,208	0,214	0,745	0,378	0,183	Q20
0,635	-0,015	0,301	0,114	0,101	Q21
0,660	-0,017	0,150	0,049	0,203	Q23
0,829	-0,011	0,207	0,040	0,374	Q24
0,749	-0,184	0,327	0,190	0,137	Q25
0,790	-0,068	0,363	0,108	0,284	Q26
0,829	0,066	0,263	0,133	0,177	Q27
0,770	0,026	0,296	0,221	0,238	Q28
0,777	0,115	0,114	0,139	0,172	Q29
0,749	0,043	0,150	0,051	0,187	Q31

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات SMARPLS.

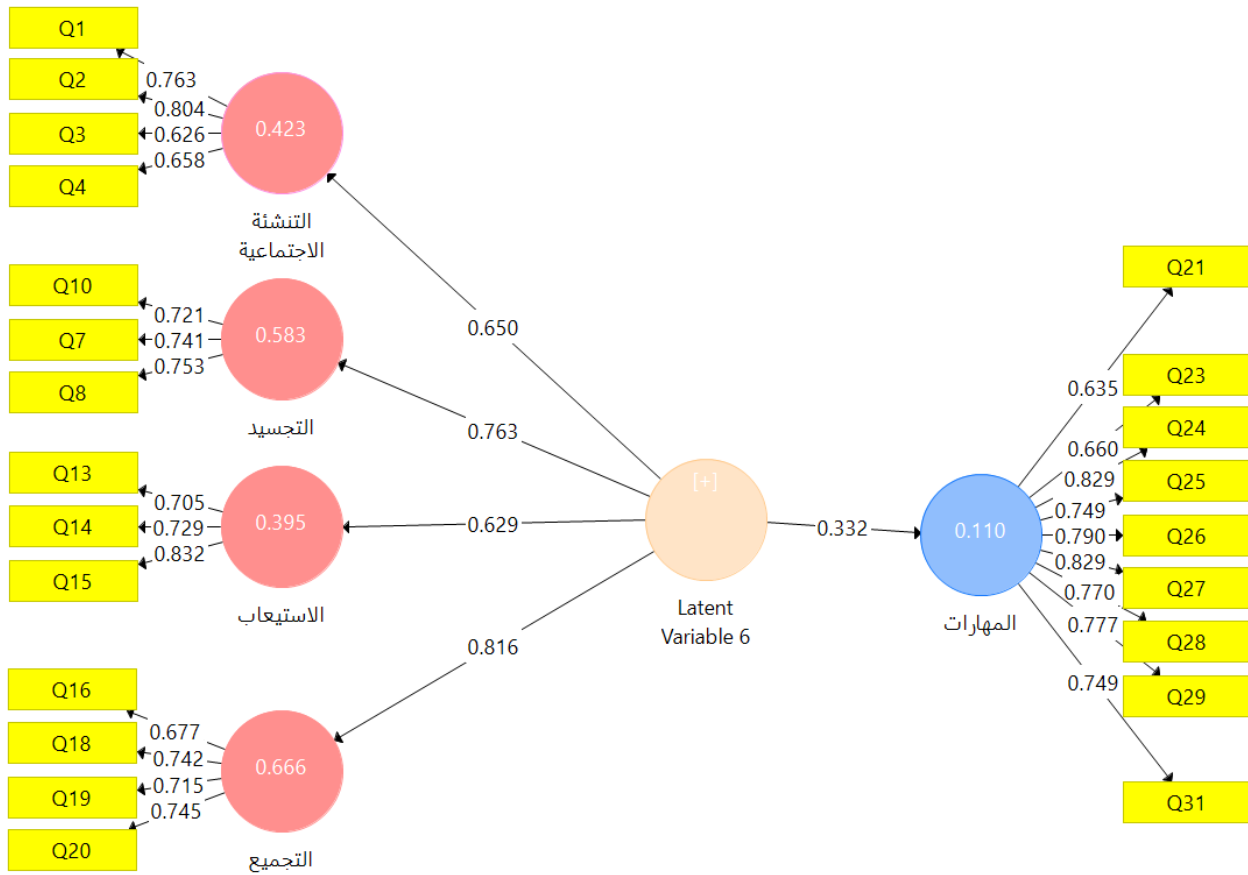
المطلب السادس: تقييم صلاحية النموذج البنائي :

بعد قياس جودة وصلاحيّة نموذج القياس من خلال اختبارات أدلة صدق التقارب وأدلة صدق التمايز، ننتقل الآن إلى أهم العناصر، وهو تقييم صلاحيّة نموذج البناء، وذلك بقياس ثلاث مؤشرات تقيس لنا جودة المطابقة، ونستعرض أيضا شكل نموذج الدراسة قبل وبعد التصفية، ثم أدلة صدق التقارب والتمايز كالتالي :

الشكل رقم (2-10) النموذج البنائي قبل توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



الشكل رقم (2-11) النموذج البنائي بعد توظيف أدلة صدق التقارب والتمايز



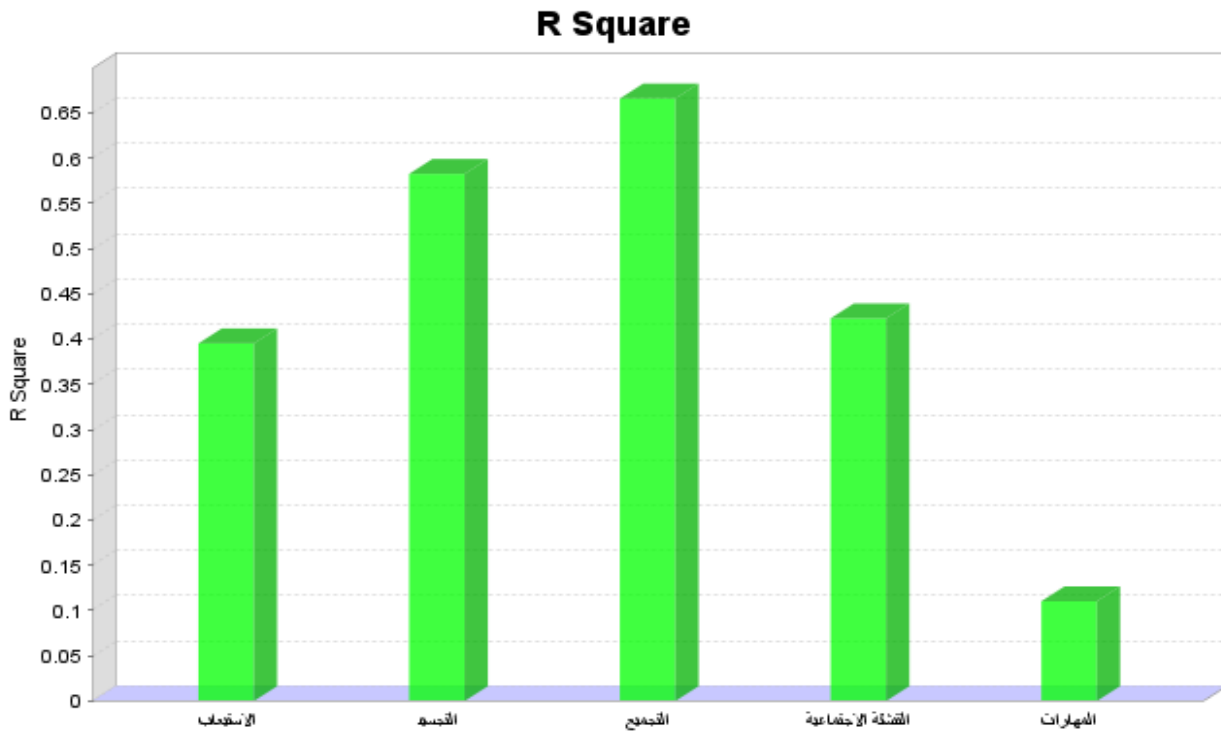
1- معامل التحديد (**R Square**) وهو مقياساً لمدى تكرار النتائج التي تمت ملاحظتها في النموذج، استناداً إلى نسبة التباين الكلي للنتائج التي أوضحها النموذج ، أي قدرة المتغيرات المستقلة للمتغير التابع.

جدول رقم (2-24) : مؤشرات معامل التحديد R^2 .

	R Square	R Square Adjusted
الاستيعاب	0,395	0,385
التجسيد	0,583	0,576
التجميع	0,666	0,660
التنشئة الاجتماعية	0,423	0,413
مهارات رواد الاعمال	0,110	0,096

المصدر: من اعداد الطالبان بناء على مخرجات **Smart PIs**.

شكل رقم (2-12) : مؤشرات معامل التحديد R^2 .



المصدر: من إعداد الطالبان بناء على مخرجات Smart PIs .

حسب (chin 1998)¹ فان قيمة معامل التحديد تكون عالية إذا تخطت 67% ومتوسط إذا كانت محصورة بين 33% و 67% ومنخفضة فيما عدا ذلك، ومن خلال الشكل وجدول معامل التحديد نستنتج أن نسب معامل التحديد ما بين متوسطة إلى عالية وتقع في مجال القبول الخاص بها حسب chin ، وهذا يدل على أن المتغيرات المستقلة (التنشئة الاجتماعية ، التجسيد ، الاستيعاب ، التجميع)، لها اثر مهم في تفسير المتغير التابع (مهارات رواد الأعمال) وقدرة على شرحه،

2- **مؤشر حجم التأثير F2** وهو مؤشر خاص بقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع كلاً على حدى

أي تأثير كل بعد لوحده على جودة التعليم العالي، عكس معامل التحديد الذي يقس تأثير الأبعاد ككل لى المتغير التابع، وقيمه حسب (1988) Cohen كالتالي:

- أكبر من 0.35 عالي؛
- من 0.35-0.15 متوسط؛
- من 0.35-0.02 ضعيف؛
- أقل من 0.02 لا يوجد.

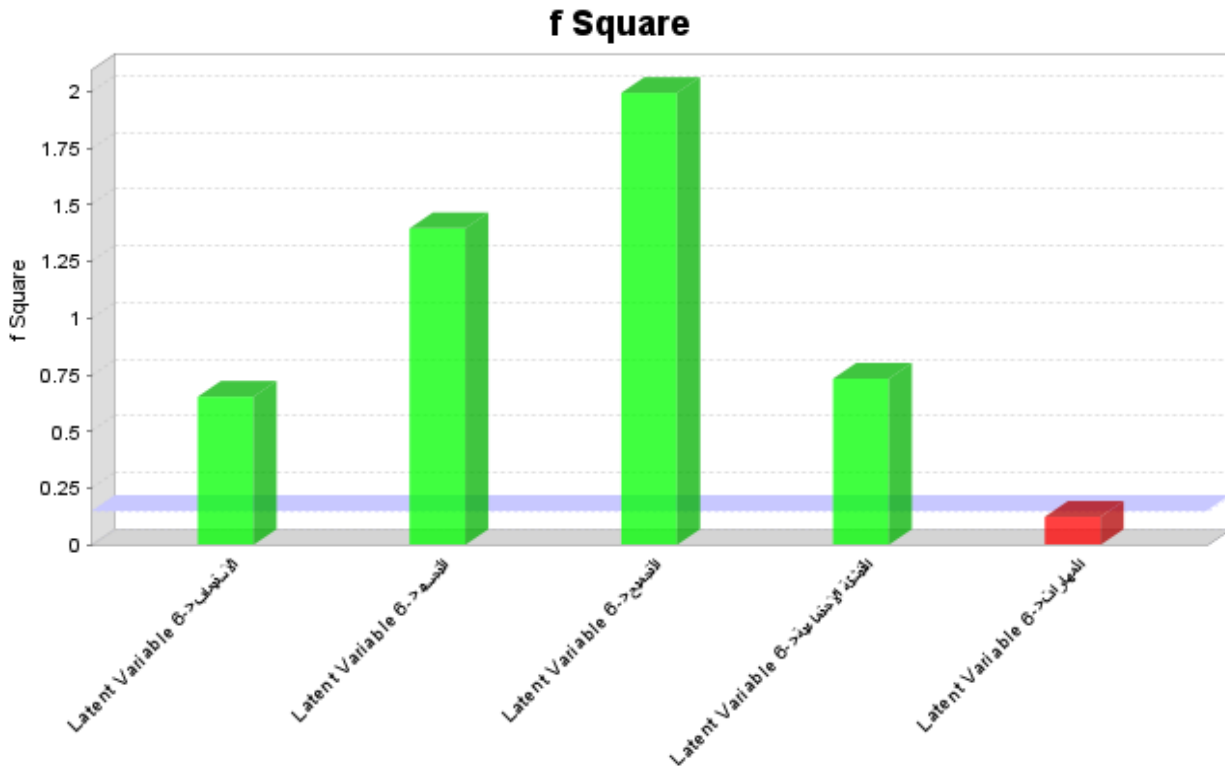
¹ بعاج الهاشمي، مرجع سبق ذكره 56

جدول رقم (2-25) : مؤشر حجم التأثير F^2 .

مهارات رواد الأعمال	التنشئة الاجتماعية	التجميع	التجسيد	الاستيعاب	
0,124	0,733	1,994	1,397	0,654	توليد المعرفة
					الاستيعاب
					التجسيد
					التجميع
					التنشئة الاجتماعية
					مهارات رواد الأعمال

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات Smart Pls .

شكل رقم (2-13) : مؤشر حجم التأثير F^2 .



3- مؤشر القدرة التنبؤية Q2 : يمكن استخدام العلاقة التنبؤية بشكل فعال كمعيار للتنبؤ، حي يوضح مدى

جودة إعادة تجميع البيانات التي تم جمعها تجريبيا بمساعدة النموذج، إذا كانت أكبر من الصفر فان النموذج له قدرة تنبؤية ، والعكس إذا كان اقل من الصفر فان النموذج يفتقر إلى الأهمية التنبؤية.

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
الاستيعاب	186,000	149,579	0,196
التجسيد	186,000	131,811	0,291
التجميع	248,000	168,871	0,319
التنشئة الاجتماعية	248,000	201,296	0,188
مهارات رواد الأعمال	558,000	530,217	0,050

المصدر: من إعداد الطالبتان بناء على مخرجات Smart Pls .

- مؤشر مدى الاعتماد على نموذج الدراسة GOF : وهذا المؤشر يقيس امكانية الوقوف على نموذج الدراسة للوقوف على مدى جودة النموذج حيث يتم حسب المؤشر (Goodness

دمج الأسئلة وجميع المحاور للحصول على نتيجة اعتمادية النموذج وذلك حسب المعادلة التالية:

$$Gof = \sqrt{AVE} \times \overline{R^2}$$

إذا كانت أقل من 0.1 غير مقبول ما بين 0.25 و 0.1 ضعيف ما بين 0.36 و 0.25 متوسط أكبر من 0.36 عالي

بعد حساب متوسط R2 من خلال جمع معاملات التحديد للمتغيرات الكامنة /عددها ، ثم حساب متوسط AVE كذلك بنفس الطريقة تصبح قيمة مؤشر الاعتماد على النموذج GOF=0.351 وهي قيمة متوسط، ونقول أن جودة نموذج الدراسة متوسط.

المطلب السابع : اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية
 أما الخطوة التالية فهي اختبار الفرضيات وتأثير كل من المتغيرات المستقلة على التابع، و الجدول
 التالي يقدم نتائج هذا الاختبار باستعمال طريقة Bootstrap

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
توليد المعرفة-> الاستيعاب	0,629	0,651	0,089	7,066	0,000
توليد المعرفة-> التجسيد	0,763	0,776	0,058	13,097	0,000
توليد المعرفة>التجميع	0,816	0,812	0,062	13,089	0,000
توليد المعرفة-> التنشئة الاجتماعية	0,650	0,670	0,104	6,239	0,000
توليد المعرفة-> المهارات	0,332	0,379	0,095	3,489	0,001

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن

الملاحظة	P Values	الفرضية	الرقم
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة a 0.05 H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة a 0.05	1
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة a 0.05 H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة a 0.05	2
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة a 0.05 H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة وجودة التعليم العالي عند مستوى الدلالة a 0.05	3

قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	4
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	5
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	6
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	8
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	9
قبول H1	0.000	H0 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$	10

خلاصة الفصل الثاني :

تناولنا في هذا الفصل دراسة حول تأثير توليد المعرفة على مهارات رواد الأعمال في كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،حيث تطرقنا إلى تقديم لمحة عامة حول كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بالاغواط انطلاقا من تعريفها و أبراز المهام والخدمات التي تقدمها

أما ما يتعلق في دراسة الميدانية ،فقد استخدمنا طريقة التحليل من خلال الاستبانة الذي تم توزيعه على عينة من مجتمع الدراسة (62)،تم توصل إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين توليد المعرفة ومهارات رواد الأعمال ،حيث تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى،وكذا فرضياتها الفرعية الخمسة .

من خلال هذه الدراسة التي تناولت مفاهيم حول المعرفة وطرق توليد المعرفة وأنواعها ، ومع تزايد أهمية المعرفة والحاجة إليها في حياتنا اليومية و ذلك في مختلف المجالات لاعتبارها مورد استراتيجي للمؤسسة وميزة تنافسية ، و زادت معها أهمية عملية توليد المعرفة والتي تعد أهم عمليات إدارة المعرفة لأنها تقوم بخلق و اكتساب معارف جديدة للأفراد ،حيث يعد الفرد أهم مورد إستراتيجي للمؤسسة. وقد تناولت هذه الدراسة أبرز العلاقة بين توليد المعرفة ومهارات المكتسب لرواد الأعمال، ودور توليد المعرفة في تحسين مهارات رواد الأعمال ومن خلال فرضيات الإحصائية ونظام spss وsmortpls بعد عرض البيانات و تحليل الإجابة عن التساؤلات توصلت الدراسة في الأخير إلى

مجموعة من النتائج

نتائج النظري :

1-معرفة دور بارز في اكتساب مهارات لرائد الأعمال ؛

2- تعد توليد المعرفة ميزة تنافسية للمؤسسة ؛

3-تعد المعرفة وتوليدها أهم استثمارات للمؤسسة ؛

4-تعد المعرفة وتوليدها أمر ضروري لنمو اقتصاد للمؤسسة .

نتائج تطبيقي:

1-لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في اجابة الطلاب حول توليد المعرفة في تنمية رواد الأعمال تعزي متغير الجنس

2-لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في اجابة الطلاب حول توليد المعرفة في تنمية رواد الأعمال متغير التخصص

3 -لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في اجابة الطلاب حول توليد المعرفة في تنمية رواد الأعمال تعزي متغير المستوى

4-لا توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في اجابة الطلاب حول توليد المعرفة في تنمية رواد الأعمال تعزي متغير السن

5-توجد فروقات ذو دلالة إحصائية في اجابة الطلاب حول توليد المعرفة في تنمية رواد الأعمال تعزي متغير الأفاق

الاقتراحات والتوصيات :

بناء على ما توصلنا إليه من نتائج في هذه الدراسة نقدم جملة من الاقتراحات :

- 1-إن مؤسسة رأسمالها المعرفة لهذا يجب اهتمام بها؛
- 2-ضرورة الاستفادة من المعرفة مكتسبة في كلية أو ندوات أو دورات؛
- 3-الاهتمام بالطلبة المبدعين؛
- 4-الاهتمام بالمهارات والعمل على كشفها ؛
- 5-تنمية مهارات التفكير المقاولاتي للطلاب القائد.

أفاق الدراسة:

- 1-أثر تكنولوجيا على توليد المعرفة ؛
- 2-أثر المناخ التنظيمي على توليد المعرفة ؛
- 3-دور المعرفة في تنمية إقتصاد الوطني ؛
- 4-أثر خلق المعرفة في تعزيز روح القيادة.

قائمة المراجع

المصادر

أولاً:

الكتب:

- 1- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي، القاموس المحيط، الطبعة الأولى مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 2005م، أحمد عليا الحاج محمد، إقتصاد المعرفة وإتجاهات تطويره، الطبعة الأولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،الأردن، 2014
- 10- عليا تربيحي مصطفى ،إدارة المعرفة،"دار صفاء للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن، 2008
- 11-علي،عبد الستار وقنديل جي،عامر والعمرى، غسان ،المدخل إلى إدارة المعرفة، ط3 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان ، 2012
- 12-عبد العال سهى ،أثر العبء الشخصي على وظيفة توليد المعرفة والتشارك بها في الشركات الصناعية في الأردن مجلة البلقاء للبحوث والدراسات ،العدد 2014، 1
- 14-الهمشري عمر ،إدارة المعرفة الطريق إلى التميز و الريادة"، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2013
- 15-زرقون ، محمد وعرابية الحاج، أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، 2012
- 16-هالة بيب، عنيدة : إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي ،بحوث ودراسة المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2002
- 17-عبد الستار حسين يوسف، إدارة المعرفة من أجل البقاء والنمو، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع إدارة المعرفة في العالم العربي ،جامعة الزيتونة الأردنية، 2004، كيف تبدأ مشروعك الصغير بنجاح ،الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 2001
- 19-كاسر نصر المنصور و آخرين : إدارة المشروعات الصغيرة ، دار ومكتبة حامد، عمان
- 20-ماجدة خلف ، ريادة الأعمال والتعليم الريادي، دار وائل للنشر و التوزيع ،الأردن، ب،س،
- 21-كاسر نصر المنصور وآخرين: إدارة المشروعات الصغيرة ، دار ومكتبة حامد ، عمان:
- 22-محمود أبو بكر، سمر عابدين ، ريادة الأعمال، دار المسيرة، الأردن، 2017،
- 23-احمد الشميمري ،وفاء المبيريك ، ريادة الأعمال ، دار الإجازة، المملكة العربية السعودية، 2014
- 24-عبد الحميد مصطفى أبو ناعم: إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع 2002.

- 25- عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ط4 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007
- 2- أسهمان ماجد الطاهر، إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار النشر والتوزيع، الأردن، 2012
- 3- بوعشة مبارك، إدارة المعرفة- مقارنة اقتصادية- الملتقى الدولي حول: إدارة المعرفة والفعالية الاقتصادية، باتنة-الجزائر-2008
- 4- هيثم علي حجازي ، قياس أثر إدراك المعرفة في توظيفها لدى المنظمات الأردنية-دراسة تحليلية مقارنة بين القطاعين العام والخاص باتجاه النموذج لتوظيف إدارة المعرفة ، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس :اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، عمان - الأردن -2005
- 5- محمد تركي البطاينة ، زياد محمد المشابعة ،إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق ، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2010
- 6- بن لخضر مقداد ،أثر التفكير الإبداعي على توليد المعرفة لدى الأستاذ الباحث ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،علوم التسيير ،جامعة قاصدي مرباح ،2017/2018
- 7- القحطاني ،سالم عبد سالم ،دور إدارة المعرفة في تطوير أداء المنظمات ،1435
- 8- نضال محمد الزطمة ،إدارة المعرفة و أثرها على تميز الأداء،مذكرة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير،جامعة الإسلامية -غزة ،2011
- 9- الجاموس ،عبد الرحمن، إدارة المعرفة في منظمات الأعمال و علاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة، دار وائل للنشر للنشر والتوزيع عمان ،2013
- ثانيا: المذكرات
- 26- صهيب عبد الطيف العماري، أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الإبتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية ،رسالة مقدمة لاستكمال المتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2018
- 27- بجاج الهاشمي، دور العملية التدريبية في الرفع من الفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير ،إدارة الأعمال ، جامعة الجزائر ، 2008/2009
- 28- أحمد يوسف أحمد اللوح ، الصراعات التنظيمية و انعكاساتها على الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، كلية التجارة ، غزة ، فلسطين ، 2008

Les livres:

29-.Joseph M .Firestine ,ph .D .Mark W .Me Elroy, **key new knowledge management**, Butterworth Heinemann,2003,p4.

ثالثا: موقع الانترنت

Ecat.kfnl.gov.sa,consulte12-03-2022

الملاحق



جامعة عمار بن عبد الله الاغواط



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص مقاولاتية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركته

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص مقاولاتية عنوان (دور توليد معرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال)

نرجو منكم التعاون معنا والإجابة على أسئلة الاستبيان، وذلك بوضع العلامة

(X) في الخانة المناسبة

ونحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها تبقى في السرية

ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر

من إعداد الطالبتين

المشرف

دا بعاج الهاشمي

علالي عفاف

عثماني فاطمة

المحور الأول: البيانات الشخصية و الوظيفية

الجنس

أنثى:

ذكر:

2. السن :

أكثر من 25

من 21-25 سنة

اقل من 20 سنة

3. المستوى الدراسي :

ماستر

ليسانس

4- القسم:

جذع مشترك : علوم التسيير علوم الاقتصادية
 المحاسبة : علوم تجارية :

**المحور الثاني: توليد المعرفة
 التنشئة الاجتماعية :**

	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					تدعم إدارة القسم الاجتماعات لمناقشة القضايا المتعلقة بتطوير الأداء بشكل مستمر
2					تحرص إدارة القسم على توجيه الطلبة للطرق الصحيحة في الأداء
3					تشجع إدارة القسم الأنشطة الاجتماعية
4					تشجع إدارة القسم العمل الجماعي (رياضة، رحلات)
5					تعمل إدارة القسم على تحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي

التجسيد:

6					تدعم إدارة القسم المقترحات الإبداعية الجماعية لدى الطلبة .
7					تشارك إدارة القسم الطلبة في إتخاذ القرار
8					تحفز إدارة القسم الطلبة على تقديم المبادرات لتحسين مستوياتهم
9					تعتمد إدارة القسم سياسات دعم الأفكار الإبداعية بين طلاب
10					تتبادل إدارة القسم الأفكار المختلفة مع كل مستويات الطلبة .

الاستيعاب :

					11	تتيح إدارة القسم نظام إتصال تفاعلي بين الإدارة والطلبة
					12	تستخدم إدارة القسم الدعم الإيجابي لاستيعاب الأفكار الجديدة لدى الطلبة
					13	تشكل إدارة القسم فرق عمل خاصة لدراسة الأفكار الجديدة
					14	تعمل إدارة القسم على دمج المعارف والمهارات الجديدة
					15	تشارك إدارة القسم الرؤيا مع الطلبة

التجميع

					16	تجمع إدارة القسم المعرفة لـ (الطلبة، الأساتذة)
					17	تنظم إدارة القسم المعرفة لـ (الطلبة، الأساتذة)
					18	تستفيد إدارة القسم من البحوث المنشورة والتقارير لتطوير سياسته وأهدافه
					19	توثق إدارة القسم الخدمات التي تقدمها
					20	تعمل إدارة القسم على بناء قواعد سلوكية أدائية خاصة بخبراتها، ويتم توصلها للمستفيدين

المحور الثالث : تنمية مهارات رواد الأعمال

					21	تهدف ريادة الأعمال إلى استثمار الطاقات والإمكانات لدى الطلبة
					22	تتسم ريادة الأعمال بالبعد عن الإجراءات الروتينية في العمل
					23	لديك المشاركة الإيجابية
					24	لديك القدرة في اختيار الأفراد المناسبين للعمل
					25	لديك القدرة على المخاطرة

					لديك القدرة على إتقان مهارات التنظيم	26
					لديك القدرة على التكيف مع الطلبات المتغيرة للسوق	27
					لديك القدرة على المثابرة	28
					لديك الدافعية لإشباع الحاجة	29
					لديك الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء	30
					لديك الاستقلالية في العمل	31

الملحق 02:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص مقاولاتية



استبيان

تحية طيبة وبعد

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في التسيير تخصص مقاولاتية والموسومة ب: (دور توليد المعرفة في تنمية مهارات رواد الأعمال) دراسة حالة طلبة الماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، نرجو منكم التعاون معنا والإجابة على أسئلة الاستبيان وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة

ونحيطكم أن المعلومات التي ستدلون بها لا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر

من إعداد الطالبتين

علالي عفاف

عثماني فاطمة الزهراء

المشرف:د: بعاج الهاشم

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس

ذكر: أنثى:

2.العمر :

أقل من 20 سنة من 21-25 سنة

أكثر من 25

3.المستوى الدراسي :

ليسانس ماستر

4- التخصص:

جذع مشترك: علوم التسيير علوم الاقتصادية

علوم تجارية: علوم مالية ومحاسبة

5/ الأفاق :

مشروعي الخاص: العمل الحكومي:

الاثنين معا:

المحور الثاني: توليدا لمعرفة

التنشئة الاجتماعية:

1	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1					أشارك معلوماتي ومعارفي وخبراتي مع الآخرين
2					أتبادل المعلومات و المعرفة المتجددة مع أصدقائي
3					أنشر و أتبادل المعرفة مع الطلاب والزملاء
4					أستخدم وسائل الاتصال والتكنولوجيات المناسبة لنشر المعرفة
5					أشجع تبادل الخبرات و الأفكار والمهارات

التجسيد:

6					أعمل على معالجة ونقل المعلومات من خلال الحوار
7					أسعى إلى توليد معارف المكتسبة من معارف وخبرات
8					أشارك المعارف والمهارات والخبرات من خلال مناخ الجامعة
9					أسهل الوصول إلى المعرفة ومشاركتها

					10	أ تبادل أفكار المختلفة مع الأساتذة والطلبة
--	--	--	--	--	----	--

الاستيعاب :.

					11	أعمل على استيعاب المعرفة من خلال التعلم
					12	يساعدني الحوار على استيعاب المعلومات
					13	يساعدني الدعم معنوي لاستيعاب الأفكار الجديدة
					14	أشارك في فرق عمل بحث لتبادل الأفكار الجديدة
					15	أعمل على دمج المعارف والمهارات التي إكتسبها

التجميع:

					16	أعمل على جمع المعارف التي أكتسبها
					17	أنظم المعارف التي أكتسبها
					18	أجمع البحوث المنشورة لتطوير إمكانياتي
					19	أوثق المعارف المحصلة إلكترونياً
					20	اعمل على الاستفادة من تجارب وخبرات الأساتذة والطلبة

المحور الثالث : تنمية مهارات رواد الأعمال

		محايد	موافق	موافق بشدة		
غير موافق بشدة	غير موافق					
					21	لدي الطموح لإنشاء مشروع خاص
					22	لدي قدرة على إنشاء عمل جديد في المستقبل
					23	لدي القدرة على التفكير

					والتصرف الجيد	
					لدي القدرة في اختيار الأفراد المناسبين للعمل في المستقبل	24
					لدي القدرة على المخاطرة المدروسة	25
					لدي القدرة على إتقان مهارات التنظيم في المستقبل	26
					لدي القدرة على التكيف مع الطلبات المتغيرة للسوق عند إنشاء مشروع	27
					لدي مستوى عالي من المثابرة	28
					لدي الدافعية لإشباع الحاجة عند إنجاز العمل	29
					لدي الثقة بالنفس	30
					لدي الاستقلالية عند العمل	31

الجامعة	الرتبة	أسماء المحكمين
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذ محاضر (أ)	نعيجات عبد الحميد
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذ محاضر (أ)	خنيش يوسف
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	أستاذة محاضرة (أ)	مطابس أمال

الملحق 03: قائمة المحكمين