



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

الشعبة: العلوم الاجتماعية - علم النفس
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من طرف:

بوراس صالح

عنوان الأطروحة:

تصميم برنامج ارشادي مقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل

أطروحة مناقشة بتاريخ 2025/04/16 أمام لجنة المناقشة المشكلة من:

الرقم	اللقب والإسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	بارة خير	أستاذ محاضر أ	العربي بن مهدي أم البواقي	رئيسا
02	قيدوم صليحة	أستاذ محاضر أ	العربي بن مهدي أم البواقي	مشرفا
03	لقان حسينة	أستاذ محاضر أ	العربي بن مهدي أم البواقي	مشرفا مساعدا
04	لطرش حليلة	أستاذ محاضر أ	العربي بن مهدي أم البواقي	ممتحنا
05	تلايخ نواره	أستاذ محاضر أ	العربي بن مهدي أم البواقي	ممتحنا
06	لفقيير علي	أستاذ محاضر أ	البشير الابراهيمي برج بوعرييج	ممتحنا
07	لبيل عفاف	أستاذ محاضر أ	محمد بوضياف المسيلة	ممتحنا

2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال الله تعالى: (رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) سورة النمل-الآية
(19)

الحمد لله على عظيم فضله وكثير عطاءه، وله أسجد سجود الحامدين الشاكرين،
لأن وفقني لإتمام هذا العمل.

اشكر المشرفة قيوم صليحة ومساعدة الاشراف لقان حسينة على تواضعهما
وسمو أخلاقهما، وأشكرهم على كل نصائحهم وتوجيهاتهم التي ساهمت بإنجاز هذا
العمل، فخالص شكري وعرفاني لكم أساتذتي.

نتوجه بالشكر لأساتذتنا أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على عناء تصفح هذه
الأطروحة ومناقشتها.

نشكر كذلك أساتذتنا الكرام الذين درسونا طيلة مشوارنا الدراسي من المرحلة
الابتدائية إلى ما بعد التدرج، وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في مشوارنا
التعليمي فشكرا لكم جميعا.

ونتقدم بالشكر لأخواتنا، وأقاربنا، وأصدقائنا، الذين ساعدونا حتى بالنصيحة
والدعاء.

بوراس صالح

إهداء

أهدي هذا العمل إلى جميع

أخواتنا، وأقاربنا، وأصدقائنا

ونسأل الله تعالى أن يعلمنا ما ينفعنا

وأن ينفعنا بما علمنا وأن يزيدنا علما وعملا.

بوراس صالح

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل لطلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريرج ومن أجل تحقيق ذلك قمنا بتصميم استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية وكذا ببناء برنامج ارشادي، بحيث تكونت عينة الدراسة من (40) طالب وطالبة تم توزيعهم على مجموعتين المجموعة التجريبية تكونت من (20) طالب وطالبة والمجموعة الضابطة تكونت من (20) طالب وطالبة، حيث اتبعنا المنهج التجريبي (التصميم الشبة التجريبي ذو المجموعتين الضابطة والتجريبية بقياس قبلي، وقياس بعدي)، ومن أجل معالجة البيانات، استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: اختبار (مان- ويتني) للعينات المستقلة، واختبار (ويلكوكسن) للعينات المرتبطة لدلالة الفروق بين متوسطات رتب الدرجات، وأشارت نتائج الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح القياس البعدي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين استجابات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح المجموعة التجريبية.

الكلمات المفتاحية: البرنامج الإرشادي، المقاولاتية، سوق العمل، الطالب، الجامعة.

Abstract:

This study aimed to determine the effectiveness of an entrepreneurial guidance program in preparing students for the job market, targeting third-year psychology students at Mohamed Bachir Ibrahim University in Bordj Bou Arreridj. To achieve this, we developed a guidance program and a questionnaire for entrepreneurial student preparation. The study sample consisted of 40 students, divided into two groups: an experimental group of 20 students and a control group of 20 students. We followed the experimental method (quasi-experimental design with control and experimental groups, pre-test and post-test). For data analysis, the researcher used the following statistical methods: Mann-Whitney test for independent samples and Wilcoxon test for related samples to determine the significance of differences between the mean ranks of the scores. The study results indicated:

- There are statistically significant differences between the pre-test and post-test measurements of the experimental group's responses on the entrepreneurial student preparation questionnaire, in favor of the post-test.
- There are no statistically significant differences between the pre-test and post-test measurements of the control group's responses on the entrepreneurial student preparation questionnaire.
- There are statistically significant differences in the post-test between the responses of the experimental group and the control group on the entrepreneurial student preparation questionnaire, in favor of the experimental group.

Keywords: guidance program, entrepreneurship, job market, student, university.

الصفحة	العنوان
*	شكر وتقدير
*	الإهداء
*	الملخص
*	فهرس المحتويات
*	فهرس الجداول
*	فهرس الأشكال
أ ب	مقدمة
*	الجانب النظري
*	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
05	1. إشكالية الدراسة.
09	2. تساؤلات الدراسة.
09	3. فرضيات الدراسة.
10	4. أهداف الدراسة.
10	5. أهمية الدراسة.
10	6. مفاهيم الدراسة.
11	7. الدراسات السابقة.
19	8. التعقيب على الدراسات السابقة.
22	خلاصة
*	الفصل الثاني: الإرشاد النفسي.
25	تمهيد.
26	أولاً: الإرشاد النفسي.
26	1. تعريف الإرشاد النفسي.
27	2. أهداف الإرشاد النفسي.
29	3. مبادئ الإرشاد النفسي.
30	4. الحاجة الى الإرشاد النفسي.
32	5. نظريات الإرشاد النفسي.

40	6. مناهج الإرشاد النفسي.
41	7. أدوات الإرشاد النفسي.
43	8. مصادر معلومات عملية الإرشاد النفسي.
44	9. أساليب الإرشاد النفسي.
54	ثانيا: البرنامج الارشادي.
54	1. تعريف البرنامج الارشادي.
55	2. خصائص البرنامج الارشادي.
56	3. مصادر البرنامج الارشادي.
57	4. أسس البرنامج الارشادي.
60	5. خطوات تصميم البرنامج الارشادي.
64	خلاصة.
*	الفصل الثالث: المقاوالتية
67	تمهيد.
68	1. تعريف المناول.
69	2. خصائص المناول.
73	3. العوامل المؤثرة على المناول.
76	4. أنواع المناولين.
77	5. تعريف المقاوالتية.
78	6. أهم المصطلحات القربية من المقاوالتية
80	7. أنواع المقاوالتية.
80	8. الأهمية الاقنصادية والاجتماعية للمقاوالتية.
83	9. النماذج المفسرة لظاهرة المقاوالتية.
92	10. المقاربات النظرية للمقاوالتية.
93	11. المرافقة المقاوالتية.
94	12. هيئات المرافقة المقاوالتية.
102	13. معوقات المقاوالتية.
105	خلاصة.
*	الفصل الثالث: سوق العمل
108	تمهيد.

109	1. مفهوم العمل.
111	2. تعريف سوق العمل.
112	3. العرض والطلب على سوق العمل.
114	4. سوق العمل غير الرسمي.
119	5. مؤشرات سوق العمل.
122	6. العوامل المؤثرة في سوق العمل.
124	7. نظريات سوق العمل.
126	8. سوق العمل في الجزائر.
131	9. أليات التشغيل في الجزائر.
138	10. الهيئات الدولية والوطنية المنظمة لسوق العمل.
139	11. تحديات سوق العمل.
141	خلاصة.
*	الجانب الميداني
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
145	تمهيد.
146	أولاً: الدراسة الاستطلاعية.
146	1. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
146	2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
147	3. مجتمع الدراسة.
147	4. عينة الدراسة الاستطلاعية.
147	5. أدوات جمع بيانات الدراسة.
155	6. نتائج الدراسة الاستطلاعية.
155	ثانياً: الدراسة الأساسية.
155	1. مجال الدراسة.
156	2. منهج الدراسة.
157	3. إجراءات الضبط التجريبي.
158	4. عينة الدراسة.
158	5. متغيرات الدراسة.
158	6. البرنامج الإرشادي.

173	7. الأساليب الإحصائية.
176	خلاصة.
*	الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة
178	تمهيد
179	1. اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة.
179	2. عرض وتحليل نتائج الدراسة.
182	3. مناقشة نتائج الدراسة.
188	4. خلاصة الدراسة.
188	5. توصيات ومقترحات
188	6. أفاق بحثية.
189	قائمة المراجع.
208	قائمة الملاحق.

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1.	أوجه التشابه والإختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع الغير رسمي.	119
2.	توزيع عبارات استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية حسب الأبعاد.	148
3.	الإجابة وما يوافقها من درجات.	148
4.	نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.	149
5.	صدق البناء الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.	153
6.	نتائج الثبات بطريقة ألفا كرومباخ للإستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.	153
7.	نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.	157
8.	التصميم التجريبي ذو المجموعتين.	157
9.	طول خلايا الاستبانة.	174
10.	التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الدراسة.	179
11.	نتائج قيم إختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.	180
12.	نتائج قيم إختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.	181
13.	نتائج إختبار مان - ويتني (U) Mann-Whitney لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.	182

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
84	نموذج shapero (1975)	.1
85	نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ SHAPERO et SOKOL (1982).	.2
86	نموذج مارتن Martin (1984).	.3
87	نموذج إنشاء المؤسسات Belley ,1989.	.4
89	نموذج نظرية التوجه للسلوك المخطط لـ Ajzen.	.5
90	النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية لـ (Emile-Michel Hernandez).	.6
91	نموذج هايون جورج وزهرة (Hayton, George et Zahra 2002)	.7

مقدمة:

حضي موضوع المقاوالاتية بعناية العديد من الدول وهذا راجع لأهمية الكبيرة لها في مواجهة شبح البطالة وخلق العديد من الوظائف وتحقيق التنمية الاقتصادية والرفاهية للشعوب، كما تعتبر المقاوالاتية إحدى الركائز الهامة والأساسية التي لها دور فعال في تدعيم وترقية سوق العمل، لذا سعت الجزائر كغيرها من الدول الى انتهاج السياسات وإصدار العديد من القرارات والاهتمام بالمقاوالاتية وتشجيعها بين الشباب الجامعي خاصة القرار 1275 وهذا لخلق جيل رواد أعمال لهم القدرة على إنشاء مؤسسات ناشئة وتقديم العديد من التسهيلات وكذا المرافقة لهم.

ومن هنا بدأ التفكير في الإجراءات التي يمكن إتخاذها والطرق التي يمكن استخدامها لعلاج مشكلة تحضير الطلبة لعالم الشغل واكسابهم المهارات التي تساعدهم على التوجه نحو المقاوالاتية بعد التخرج للاندماج في سوق العمل وإنشاء مشاريعهم بدل البحث عن وظيفة لذا ازدادت الحاجة للإرشاد النفسي لتعريف الطلبة ومساعدتهم على فهم قدراتهم وإمكاناتهم وميولاتهم ورغباتهم من خلال علاقة واعية ومخططة للوصول إلى الأهداف المنشودة وتخطي المشكلات التي يعانون منها سواء النفسية والاجتماعية والأسرية والتربوية والوصول إلى التوافق والتكيف مع أنفسهم ومع مجتمعهم والتعرف على أهم المعارف والمهارات الشخصية والسلوكية والإدارية والفنية للمقاول ومكونات المشروع وطرق إنشائه وهيئات الدعم والمرافقة المقاوالاتية وهذا لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وهنا تبرز الحاجة إلى تصميم برنامج إرشادي مقاوالاتي يتضمن مهارات مقاوالاتية تساعدهم مستقبلا للولوج لسوق العمل.

وقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن فاعلية برنامج ارشادي مقاوالاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل، وتم اختيار هذا الموضوع نظرا لأهميته في نجاح الطلبة مستقبلا، وتضمنت الدراسة مجموعة من الفصول توزعت كالتالي:

الجانب النظري: قسم إلى أربعة فصول:

- **الفصل الأول:** الإطار العام للدراسة تضمن إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، فرضياتها، أهدافها، أهميتها، والمفاهيم الإجرائية للدراسة والدراسات السابقة والتعقيب عليها.

- **الفصل الثاني:** خاص بالإرشاد النفسي تضمن تعريف الإرشاد النفسي وأهدافه ومبادئه، الحاجة الى الإرشاد النفسي، نظريات الإرشاد النفسي، مناهج الإرشاد النفسي، أدوات الإرشاد النفسي، مصادر معلومات عملية الإرشاد النفسي، أساليب الإرشاد النفسي، وتطرقنا لتعريف البرنامج الارشادي وخصائصه، مصادر بناء البرنامج الارشادي وأسس وخطوات تصميمه.

- **الفصل الثالث:** خاص بالمقاولاتية تعريف المقاول، خصائص المقاول، العوامل المؤثرة على المقاول، أنواع المقاولين، تعريف المقاولاتية، أهم المصطلحات القريبة من المقاولاتية، أنواع المقاولاتية، الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية، النماذج المفسرة لظاهرة المقاولاتية، المقاربات النظرية للمقاولاتية، المرافقة المقاولاتية، هيئات المرافقة المقاولاتية، معوقات المقاولاتية.

- **الفصل الرابع:** خاص بسوق العمل تضمن مفهوم العمل، تعريف سوق العمل، العرض والطلب على سوق العمل، سوق العمل غير الرسمي، مؤشرات سوق العمل، نظريات سوق العمل، العوامل المؤثرة في سوق العمل، سوق العمل في الجزائر، آليات التشغيل في الجزائر، مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر، تحديات سوق العمل.

الجانب التطبيقي: تضمن فصلين:

- **الفصل الخامس:** خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة تضمن أولاً: الدراسة الاستطلاعية وأهدافها، إجراءات الدراسة الاستطلاعية، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة الاستطلاعية، أدوات جمع بيانات الدراسة، نتائج الدراسة الاستطلاعية، ثانياً: الدراسة الأساسية، مجال الدراسة، منهج الدراسة، إجراءات الضبط التجريبي، عينة الدراسة، متغيرات الدراسة، البرنامج الإرشادي، الأساليب الإحصائية.

- **الفصل السادس:** خصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة، ومناقشة عامة لنتائج الدراسة، عرض نتائج الدراسة، خلاصة الدراسة، وتوصيات ومقترحات، وفي الأخير أفاق بحثية وقائمة المراجع والملاحق.

1. إشكالية الدراسة:

يشهد الواقع المعاش اليوم تغييرات وتطورات تكنولوجية سريعة أثرت في جميع نواحي الحياة النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية للعديد من الدول الأمر الذي أدى لتناقص الطلب علي اليد العاملة وزيادة عدد المؤهلين للعمل وضعف القطاع العام في استيعاب هذا العدد الكبير من طالبي العمل، مما تسبب في انتشار البطالة وارتفاع نسبها بين الشباب الجامعي واصبحت مشكلة تؤرق الكثير من الدول، حيث ارتفعت نسبة الخريجين الجامعيين في العديد من التخصصات، وتوفر بعض هذه التخصصات فرص عمل أكثر من غيرها من التخصصات الأخرى، وهذا الأخير نجم عنه تضخم عدد الخريجين والذي لم يكن متوازنا مع فرص التوظيف المتاحة، مما أسهم في ارتفاع نسبة البطالة (سالمي، 2021، ص12) وعجز سوق العمل عن استيعابهم نظرا لضيق نطاق الوظائف المتاحة وصعوبة توظيفهم، وغياب وضوح الهدف والرؤية لديهم لدخول سوق العمل بعد انتهاء دراستهم الجامعية، كما أنهم يفتقرون إلى التأهيل اللازم الذي يمكنهم من الدخول إلى سوق العمل بكفاءة وثقة، مما يجعلهم يواجهون العديد من المشاكل والمعوقات.

الأمر الذي انعكس على حياة الطلاب داخل الجامعة خاصة في المرحلة النهائية من مسارهم الدراسي باعتبارها نقطة تحول ومنعطف كبير وهي بمثابة مرحلة تقرير المصير للمستقبل، تدفع الشاب الجامعي أن يفكر في البحث عن اي عمل أو القيام بمشروع خاص به، لان الحصول على الشهادة لا يكفي وحده الى الولوج لسوق الشغل بل التفكير في انشاء مشروع مقاولاتي.

لذلك أعادت العديد من الدول تقييم أنظمتها التعليمية والتدريبية بهدف إدخال بُعد جديد يهدف إلى تحفيز اهتمام الطلاب أو المتدربين الشباب وتنمية توجهاتهم نحو خيار العمل الحر من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة كبديل عن العمل لدى الآخرين. يتضمن هذا البعد الجديد استخدام أساليب وخطط تشمل جميع المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، بالإضافة إلى توفير بيئة اقتصادية مناسبة لتطبيق أفكارهم الريادية. (ماس، 2007)

فالمقاولاتية تسهم في مساعدة الشباب الجامعي على الاندماج الاجتماعي والمهني، وضمان التأمين الاجتماعي، والهروب من شبح البطالة، كما تمكنهم من الحصول على هوية مهنية أو استعادتها، إلى جانب تحقيق الاعتراف والاحترام والتقدير، مع تعزيز الاستقلالية في العمل وزيادة العائد المادي.

(لوسداد، 2018) كما لا يمكن إنكار دور وأهمية المقاولاتية في تطوير الاقتصاد والمساهمة فيه لذا اهتمت الدول بالمشاريع الناشئة لاسيما المبدعة والمبتكرة منها لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لذا كان هناك حاجة لتنمية المهارات المقاولاتية لدى الطلاب ترافقهم بعد التخرج، وهو ما دفع هيئات ومؤسسات علمية إلى إعداد شبكة من المهارات والكفاءات الحياتية وإدراجها في برامجها التعليمية بغية تنمية شخصية الطالب المؤهلة لمواجهة تحديات ما بعد التخرج وتمكينه من القدرة على التعامل بإيجابية مع المتغيرات السريعة. (زقارة، 2017، ص 162)

وريادة الاعمال تحقق الاستثمار الأمثل وفرص إثبات الذات إلا أنه يجب على الشباب أن يمتلكوا مجموعة من المهارات التي تمكنهم من الريادة بنجاح كالمهارات الفكرية والتي تتمثل في (التخطيط، وتحديد أهدافه، ودراسة الجدوى، والمقدرة على اتخاذ القرارات) والمهارات الفنية بالإضافة إلى مهارات التعامل مع الآخرين بما تشمله من قدرة على إقناعهم وتحفيزهم. (راغب وعمر والزهرري وضاحي، 2023)

كما أن هناك مهارات سلوكية تفاعلية وتكاملية تساعد الطلبة على انجاح مشاريعهم، فاكتساب وتنمية المهارات التفاعلية يساهم في بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والإحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات، إلى جانب تحقيق العدالة في توزيع المهام وتقسيم الأنشطة، يتم إنشاء قنوات تواصل فعالة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، هذه المهارات تسهم في تحسين الإنتاجية وتطوير الأداء، كما أن المهارات التكاملية تجعل المؤسسة أو المشروع يبدو كخلية عمل متكاملة، مما يضمن التعامل الإنساني والفعالية بين الوحدات والأقسام. (لفقير، 2015)

إن اكتساب مهارات إدارة المشروعات الصغيرة في عصرنا هذا يمكن الفرد من أن يكون قادرا على إدارة المشروعات بكفاءة عالية للوصول إلى الأهداف المنشودة فالممارسات الإدارية هي وسيلة الفرد في إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ونجاح الفرد الذي يبحث عن أفضل مستوى للمعيشة في مجتمعه يتوقف إلى حد كبير على درجة تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه في اكتساب المهارات الإدارية، وفي كيفية استخدامها وتطبيقها في أعماله بكفاءة كاملة. (شليبي وعارف والأبيض وعبد الموجود، 2014، ص 119)

فتمتية المهارات المقاولاتية تساعدهم على الابتكار والمخاطرة وبالتالي إنشاء مشروع جديد أو تطوير منتج معين، الأمر الذي يدفع الى تشجيع العمل المقاولاتي لدى الشباب وخاصة المقبلين على التخرج لإقامة مؤسسات صغيرة ومشاريع تحقق لهم ولغيرهم الأمن والرفاهية، ونظرا لأهمية توجيه وتشجيع الطلبة نحو العمل المقاولاتي كان لابد من مرافقتهم حتى يتمكن أصحاب المشاريع من تجسيد أفكارهم على الواقع خاصة في بداية الطريق كون هذه المرحلة تتميز بالضبابية والافتقار لخطة واضحة نحو المستقبل، وكذا المشاكل المالية والمنافسة الخارجية، الأمر الذي ساهم في إنشاء العديد من الهيئات والأجهزة الداعمة والمرافقة والتي تعمل على المساعدة وتقديم التوجيه والإرشاد المناسب، مما يساهم في تجاوز الصعوبات والمشاكل والتحديات التي قد تقف وتعيق استمرارهم في تجسيد مشاريعهم وخاصة مع بداية مشاريعهم وذلك بتقديم الإعانات المالية من خلال العديد من الصيغ.

ولا يمكن التحدث عن النجاح في المقاولاتية دون تحليل سوق العمل، فمعرفة أسواق العمل ومفاهيمها وبيئاتها والتحديات الآنية والمستقبلية التي تواجهها لها دور مهم في رسم السياسات الحكومية والإقليمية والدولية في مجال تنظيم وتخطيط القوى العاملة، لارتباطها بعملية تخطيط وتنفيذ التنمية الإقتصادية والإجتماعية المحلية والدولية. (سمالي، 2023)

حيث يمثل سوق العمل المكان الذي تتفاعل فيه قوى الطلب والعرض على خدمة العمل، فطالبوا العمل هم كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملا، سواء تعلق الأمر بالفئة الأولى (العاطلون عن العمل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا) أو الفئة الثانية (العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا)، ويشمل هذا أيضا الأشخاص الذين يعملون ويتطلعون إلى فرصة عمل أفضل، أما عارضيه فهم كل من يوفر منصب عمل كالمؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة، وهذا بالاعتماد على نظام المعلومات السائد والذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل والمستعدة له خلال فترة زمنية معينة. (قرقب، 2017، ص339)

فعدم التوافق بين فرص العمل المتاحة وطالبي الشغل، يعتبر مصدرا من مصادر التوتر الاجتماعي والسياسي الشديد، لذا تعتبر عملية توفير فرص عمل لائقة للعاطلين والباحثين والقادرين عن العمل هدفا للتنمية الإقتصادية الشاملة، ففضية التشغيل باتت تشكل أولوية أساسية ضمن اهتمامات الكثير من الدول.

وتعد مؤشرات سوق العمل أدوات مهمة لتلخيص حالة السوق، وتشكل قاعدة أساسية تعتمد عند صياغة سياسات التشغيل في مختلف البرامج التنموية كما تساهم في تحديد الاتجاهات الكبرى لسوق العمل، مما يتيح استشراف مستقبله والتنبؤ بالتحديات الجديدة التي قد تواجهه. (جغروي، 2023)

فسوق العمل في الجزائر يتسم بالعديد من الاضطرابات وعدم الاستقرار والتوازن بسبب ارتفاع طالبي العمل وقلة عروض العمل وارتفاع عدد المتخرجين من الجامعة، الأمر الذي دفع الدولة على الإنفاق الحكومي من أجل رفع معدلات التشغيل وتنشيط سوق العمل لتحقيق نمو اقتصادي أكثر قوة واستدامة من حيث وظائف العمل المستحدثة، فزيادة معدلات نمو الناتج المحلي يمر حتما عبر الزيادة في مستويات التشغيل ويحدث هذا نتيجة خلق مشاريع استثمارية جديدة تتطلب تشغيل المزيد من اليد العاملة. وإدراكا لهذه الأهمية حرصت الجزائر خاصة في الآونة الأخيرة على التركيز على السياسات الداعمة لتوفير فرص العمل لفئة الشباب، حيث خصصت لها اعتمادات مالية معتبرة في ميزانيتها المتعاقبة. (جدو، 2020)

فانتقال الشباب من الجامعة الى سوق العمل وانشاء مشاريعهم يتطلب توجيهها وارشاد هذا الأخير الإرشاد النفسي يعمل على مساعدة الطلبة نفسيا وانفعاليا ويمدهم بالمعارف والمهارات الضرورية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بالكيفية التي تساعدهم على التصرف وكذا تأهيلهم وتحضيرهم والربط بين الطلبة وعالم الشغل وتعزيز التوجه المقاولاتي ونشر ثقافة المقاوله لديهم، بهدف إدماجهم مهنيا، واكتسابهم الخبرة المهنية والتجربة في تسيير مشروعهم، ويؤكد ذلك ماري 2016 Maree أن الإرشاد له دور مهم في التعامل مع التحديات التي يواجهها الطلاب أثناء الدراسة والقلق الذي يواجهونه بعد انتهاء دراستهم، واتخاذ القرار المهني ليس مجرد عملية خطية عقلانية فحسب، بل عملية معقدة غالبًا ما تنطوي على دوافع اللاوعي، لذا لا بد من تدريبهم على مهارات ريادة الأعمال، للاستفادة منها في مواجهة التردد والقلق المتعلق باتخاذ القرارات المهنية المستقبلية.

هذا ويعمل المرشدون النفسيون على تبصير الطلبة بمشكلاتهم ومساعدتهم على حلها وفهمها باستخدام تقنيات الإرشاد النفسي المختلفة المنظمة في شكل برنامج إرشادي مقاولاتي مخطط يستفيد فيه المشاركون فيه من جلسات تستخدم فيها تقنيات سيكولوجية مستمدة من نظريات علم النفس الإرشادي.

إن بناء المهام الإرشادية في المؤسسة الجامعية يُعد عملية مستمرة تشمل سلسلة من الأنشطة الإرشادية المتواصلة التي تهدف إلى تحسين البرامج الإرشادية المتضمنة في عملية التنظيم. تبدأ هذه العملية ببناء قاعدة معلوماتية واستنتاج أهدافها، وصولاً إلى تقييم العملية الإرشادية الحالية والمستقبلية. ويؤكد على أهمية أن يتضمن البناء أنشطة تطويرية عبر تحليل المواقف بجميع جوانبها، إلى جانب تنظيم عملية تحسين الأنشطة والبرامج من خلال دراسة الفلسفة التخطيطية. كما يشمل تحديد الأنشطة والبرامج ووثائقها من خلال تبني خطة عمل تطويرية، وتحديد الاستراتيجية عبر إعداد الخطة السنوية للبرامج الإرشادية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي). (التميمي، 2016، ص25)

وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في أن الطلبة يتعرضون الى صعوبات ويعانون من عدم التكيف خاصة بعد التخرج وهنا تتجلى حاجتهم الى الإرشاد النفسي وبرنامج ارشادي ليساعدهم ويحضرهم لعالم الشغل، ومن خلال ما سبق فان إشكالية الدراسة تدور حول التساؤل العام التالي:

ما مدي فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتحضير طلبة السنة الثالثة ليسانس بجامعة برج بوعريش لعالم الشغل؟

وقد انبثق عن التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين استجابات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية؟

2. فرضيات الدراسة: فرضيات هذه الدراسة هي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح القياس البعدي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين استجابات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية لصالح المجموعة التجريبية.

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن إيجازها على النحو التالي:

- تصميم برنامج إرشادي مقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل.
- انتقاء أنسب الاستراتيجيات الإرشادية لإرشاد الطلبة وتعديل اتجاهاتهم.
- التحقق من صحة الفرضيات المصاغة من أجل الخروج بنتائج من شأنها أن تكون أساس وبداية لأبحاث مستقبلية في هذا الموضوع.

- التعرف على مدى فعالية أدوات الدراسة المستخدمة، ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة.

4. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في تحضير الطلبة لعالم الشغل باعتباره موضوع الساعة في ظل الأزمة الاقتصادية للوطن وتبعيات جائحة كورونا.
- توجيه سلوك الشباب للمقاولاتية، عن طريق تقديم الاقتراحات والحلول اللازمة.
- كما تظهر أهمية هذه الدراسة في كونها تهتم بمرحلة عمرية مهمة من حياة الطلبة المقبلين على التخرج حيث أنه في هذه المرحلة يستعد ويهيئ نفسه إلى إنشاء مشروع وولوج عالم الشغل.
- ترجع أهمية الدراسة أيضا الى الدور الذي تلعبه البرامج الإرشادية في تشجيع الطلبة نحو المنافسة والإبداع والابتكار وتعزيز ثقافة العمل الحر لديهم.

5. مفاهيم الدراسة:

- **الفاعلية:** هي كل أثر إيجابي الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التجريبية للبرنامج الإرشادي المقاولاتي على عينة من طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس وهذا لتحقيق الأهداف الموضوعية مسبقا.

- **البرنامج الإرشادي:** هو مجموعة من الجلسات والخدمات الإرشادية الهادفة والمنظمة والمحددة بفترة زمنية، يقدم فيها الباحث لطلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس المشاركين مجموعة من المهارات المقاولاتية وكذا الأنشطة والمعارف المختلفة التي تقوم على نظريات الإرشاد ومبادئه، معتمدا على عدة

فنيات إرشادية مثل المحاضرة، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز وذلك لتحضير الطلبة لعالم الشغل.

- **المقاولاتية:** هي قدرة طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس ورغبتهم في اكتشاف الفرص وتحمل المخاطر بهدف إنشاء مشاريع جديدة ذات قيمة. ويتطلب ذلك توفير الموارد اللازمة مثل المال والوقت والجهد، بالإضافة إلى امتلاك المهارات المقاولاتية الضرورية، التي تشمل المهارات الشخصية، السلوكية، الإدارية، والفنية.

- **سوق العمل:** هو مجال يلتقي فيه عرض العمل وطلب العمل ومن خلالها يمكن التنبؤ باحتياجات السوق ومعرفة اختلالاته، فإذا ارتفع الطلب وقل العرض فهناك فائض في اليد العاملة وبالتالي انتشار البطالة، أما إذا قل الطلب وارتفع العرض فهناك عجز.

- **الطالب:** هو طالب علم النفس السنة الثالثة ليسانس الذي يدرس في الجامعة واجتاز المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية ويتميز بقدرات علمية وكفاءات تمكنه مستقبلاً من شغل مناصب وتقديم خدمات لمجتمعه.

- **الجامعة:** واحدة من أهم المؤسسات المجتمعية التي تضمن تقديم التعليم وذلك بتوفير برامج تعليمية متنوعة وعالية الجودة، تهدف إلى تطوير المعارف والمهارات لدى طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس، وتحضيرهم لمواجهة تحديات الحياة العملية والعملية وكذا إعداد الكوادر البشرية المؤهلة، وتشجيع ودعم البحث العلمي، وتقديم خدمات للمجتمع.

6. الدراسات السابقة:

حظيت البرامج الإرشادية والمقاولاتية وسوق العمل بإهتمام كبير بين الباحثين والدارسين في مختلف المجالات والتخصصات نظر للأهمية الكبيرة والدور الكبير الذي تلعبه في تحقيق التنمية للمجتمع وللأفراد لذا قام الباحثون بدراساتهم من جوانب مختلفة، وسنتطرق إلى ذكر البعض منها وخاصة المتعلقة بموضوع دراستنا، وتم ترتيب الدراسات السابقة كالتالي الأجنبية ثم العربية ثم المحلية ومن الأحدث إلى الأقدم:

دراسة قام بها إبرو، كوليكتشي أكيافوز وإسراء، عاصي Ebru, Külekçi Akyavuz, Esra et (2021) بعنوان تأثير برنامج الإرشاد في إدارة المتطوعين على ميول المرشدين نحو ريادة الأعمال والكفاءة الذاتية في القيادة.

حيث هدف الباحثان للإجابة عن الاشكالية التالية تأثير برنامج إرشادي على ميل طلاب الجامعة المرشدين لريادة الأعمال وكفاءتهم الذاتية في القيادة.

بحيث تم اختيار طريقة العينة القائمة على المعايير بلغت (26) طالب وقسمت العينة إلى مجموعتين (13) طالب مجموعة ضابطة و(13) طالب مجموعة تجريبية، وتم تطبيق أدوات الدراسة (استمارة المعلومات الشخصية، ومقياس ريادة الأعمال لطلاب الجامعات، ومقياس الكفاءة الذاتية) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية برنامج الإرشاد وتم إتباع المنهج الشبه تجريبي.

وتوصل الباحثان للنتائج التالية أن الطلاب الجامعيين الذين شاركوا في برنامج الإرشاد لإدارة المتطوعين زادت درجاتهم في مقياس ريادة الأعمال بعد اكمال البرنامج. وفقاً لنتيجة أخرى، لم يكن للمشاركة في برنامج الإرشاد لإدارة المتطوعين تأثير كبير على درجات الكفاءة الذاتية في القيادة لدى الطلاب المرشدين.

دراسة قام بها رقبان، نعمة مصطفى والبكري، أمنية محمد وصديق، مروة ممدوح محمود. حافظ، دعاء محمد زكي (2023) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المقبلين على التخرج من الصم والبكم بمحافظة الشرقية.

حيث هدف الباحثون للإجابة عن الاشكالية التالية ما فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المقبلين على التخرج من الصم والبكم بمحافظة الشرقية، ودرجة تأثير البرنامج لتنمية وعي المقبلين على التخرج من الصم والبكم عينة الدراسة التجريبية بمهارات ريادة الأعمال بمحاورها الثلاثة (المهارات الشخصية- الادارية- التفاعلية والتسويقية)، بحيث صاغ الباحثون مجموعة من الفروض كانت كالتالي: توجد علاقة بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية وبين الوعي بمهارات ريادة الأعمال لدى عينة الدراسة، توجد فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة في مهارات ريادة الأعمال تبعا للمتغيرات الديمغرافية (بيئة السكن، المستوى التعليمي للأب، درجة المعرفة بريادة الأعمال)، توجد فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة الدراسة التجريبية في الوعي بمهارات ريادة الأعمال بمحاوره قبل و بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، وتناول الباحثون في الجانب التطبيقي إعداد محتوى البرنامج الإرشادي وفقا لجلسات تتناسب مع الاحتياجات المقبلين على التخرج من الصم والبكم وتنمية وعيهم بمهارات ريادة الأعمال، بحيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغت (30) طالب وتم تطبيق أدوات الدراسة (استمارة البيانات العامة لطلاب

الصم وأسرههم، إستبيان مهارات ريادة الأعمال) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (برنامج لتنمية مهارات ريادة الأعمال) وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي، وتوصل الباحثون للنتائج التالية مستوى وعي عينة الدراسة بمهارات ريادة الأعمال بين المنخفض 26.9%، والمتوسط 62.5%، المرتفع 10.6%، ووجود فروق دالة إحصائية في إجمالي مهارات ريادة الأعمال وفقاً لمكان سكن العينة لصالح من يقيم أسرهم في الحضر، كما توصل الباحثون لوجود فروق دالة إحصائية في وعي الطلاب بمهارات ريادة الأعمال بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، وهذا يعود نظراً لتأثير جلسات البرنامج الإرشادي المُعد بدرجة كبيرة في تنمية وعي عينة الدراسة بمهارات ريادة الأعمال حيث بلغ معامل التأثير 0.967.

دراسة قام راغب، رشا عبد العاطي وعمر، سعاد محمد والزهرى، فاطمة مصطفى أحمد وضاحي، أسماء مرزوق عبد العزيز دراسة ميدانية على طلبة الجامعة (2023) بعنوان فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.

حيث هدف الباحثون للإجابة عن الإشكالية التالية ما فاعلية برنامج ارشادي معد لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وتناول الباحثون في الجانب التطبيقي إعداد محتوى البرنامج الإرشادي، بحيث تم اختيار العينة بطريقة عمدية وبلغت (75) طالبا وتم تطبيق أدوات الدراسة (استمارة البيانات العامة - مقياس مهارات ريادة الأعمال الرئيسية) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية برنامج ارشادي عن مهارات ريادة الأعمال والمكون من (9) جلسات، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتوصل الباحثون للنتائج التالية:

-توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 في المهارات الريادية للشباب الجامعي وكلا من المستوى التعليمي الأعلى للوالدين، والمستوى المهني المرتفع للوالدين وللمرأة العاملة، ولمستوى الدخل المرتفع.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية على مقياس مهارات ريادة الاعمال قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم لصالح التطبيق البعدي.

دراسة قام بها نعمة مصطفى رقبان وسماح عبد الفتاح عبد الجواد (2022) بعنوان فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الإجتماعية كمدخل لحياة كريمة وعلاقته بالطموح الشخصي.

حيث هدف الباحثان للإجابة عن الإشكالية التالية ما مدى وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية بأبعادها وبمعوقاتهما وعلاقته بالطموح الشخصي؟ هل توجد علاقة بين وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية ومعوقاتهما ومستوى الطموح الشخصي لديهم؟ وما مدى فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية بأبعادها المتعددة وبمعوقاتهما ورفع مستوى الطموح الشخصي لديهم؟

وتناول الباحثان في الجانب التطبيقي إعداد محتوى البرنامج الإرشادي وفقاً لجلسات تتناسب مع الاحتياجات المستقبلية على التخرج من الصم والبكم وتنمية وعيهم بمهارات ريادة الأعمال، بحيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة (300) لتمثل العينة الأساسية وبلغت العينة التجريبية (20) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عمدية وتم تطبيق أدوات الدراسة (استبيان معوقات ريادة الأعمال الاجتماعية، استبيان الطموح الشخصي) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب بريادة الأعمال الاجتماعية ومعوقاتهما) وتم إتباع المنهجين المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي، وتوصل الباحثان للنتائج التالية وجود فرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) في وعي الشباب الجامعي عينة البحث التجريبية بريادة الأعمال الاجتماعية كمدخل لحياة كريمة وعلاقته بالطموح الشخصي - لصالح التطبيق البعدي لذلك نوصي بضرورة إدراج ريادة الأعمال الاجتماعية وعلم النفس الإيجابي (الطموح الشخصي) بالمناهج الدراسية مع الحث على عمل برامج إرشادية عن إدارة ريادة الأعمال الاجتماعية، ومع التأكيد على نشر البرنامج الإرشادي واقتراح مبادرات ريادية اجتماعية لتفعيل دور مؤسسات التعليم العالي والجامعات المصرية حول أهمية توطين ريادة الأعمال الاجتماعية وإدراجهم بوسائل الإعلام بشتى صورها والمواقع الإلكترونية الخاصة بالكليات والجامعات المصرية وكذلك على المواقع الخاصة بوزارتي الشباب والرياضة والتضامن الاجتماعي لتعميم فكرة ومبادرات ريادة الأعمال الاجتماعية وتحفيز الشباب على ممارستها.

دراسة قام بها جبريل، فاروق مصطفى السعيد (2021) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية.

حيث هدف الباحث للإجابة عن الإشكالية التالية ما فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية مهارات ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية. وتناول الباحث في الجانب التطبيقي تطبيق برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة (إعداد الباحث) مكون من (13) جلسة ومدة كل جلسة (60) دقيقة، واستغرق البرنامج (6) أسابيع، بحيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغت (34) طالبة وقسمت العينة إلى مجموعتين (17) طالبة مجموعة ضابطة و(17) طالبة مجموعة تجريبية. وتم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس مهارات ريادة الأعمال ومقياس قلق البطالة) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (برنامج لتنمية مهارات ريادة الأعمال) وتم إتباع المنهج التجريبي، وتوصل الباحث للنتائج مدى تأثير واستمرارية فاعلية البرنامج في تنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة.

دراسة قام بها نيفين، سليمان (2018) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لتوعية طلاب الجامعة بالمهارات الإدارية للمشروعات الصغيرة.

حيث هدف الباحث للإجابة عن الإشكالية التالية تنمية الوعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لدى طلاب الجامعة عن طريق تطبيق برنامج إرشادي مع محاولة التعرف على العلاقة بين الوعي بإدارة المشروعات الصغيرة وبعض متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي للطلاب.

وتناول الباحث في الجانب التطبيقي تطبيق برنامج إرشادي مكون من (07) جلسات، بحيث تم اختيار عينة أولية اشتملت على (230) طالب وطالبة لتمثل العينة الأساسية وبلغت العينة التجريبية (30) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية، وتم تطبيق أدوات الدراسة (استمارة بيانات عامة، استبيان الوعي الإداري بالمشروعات الصغيرة) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (البرنامج الإرشادي) وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتوصل الباحث للنتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين وعي الطلاب بالمهارات الإدارية لإدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها. ومستوى تعليم الأب والأم
- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين وعي الطلاب بالمهارات الإدارية لإدارة المشروعات الصغيرة بمحاورها والدخل الشهري للأسرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وعي الطلاب بالمهارات الإدارية لإدارة المشروعات الصغيرة. ونوع جنس الطالب (ذكر وأنثى) لصالح الإناث.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وعي الطلاب بالمهارات الإدارية لإدارة المشروعات الصغيرة بين طلاب الكليات العملية والنظرية. لصالح طلاب الكليات العملية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وعي الطلاب بالمهارات الإدارية لإدارة المشروعات الصغيرة. بين الفرقة الدراسية لصالح طلاب الفرق الأعلى.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الريف والحضر والوعي بالمهارات الإدارية للمشروعات الصغيرة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء القبلي (قبل البرنامج) والبعدي (بعد البرنامج) في الوعي بالمهارات الإدارية للمشروعات الصغيرة لدى الطلاب لصالح الأداء البعدي
- دراسة قام بها دراسة شلبي، وفاء فوزي وعارف، كامل عمر والأبيض، أمينة محمد على وعبد الموجود، وسام مصطفى وعبد اللطيف، أسماء ممدوح فتحي (2014) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة للأشغال المنزلية وعلاقته بمستوى الطموح.
- حيث هدف الباحثون للإجابة عن الاشكالية التالية ما مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المعد في تنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لمواجهة ظاهرة البطالة وعلاقته بمستوى الطموح.
- وتناول الباحثون في الجانب التطبيقي تطبيق برنامج إرشادي لتنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لأشغال المنزل تكونت عينة البحث الأساسية من (326) شاب جامعي من طلاب جامعة المنيا، كما اشتملت عينة الدراسة التجريبية على (50) شابا جامعيًا من شباب عينة البحث الأساسية، وتم تطبيق أدوات الدراسة (استمارة البيانات العامة للأسرة والشباب، مقياس الوعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة ، استبيان مستوى الطموح) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (برنامج تنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة) وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التجريبي، وتوصل الباحثون للنتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين وعى الشباب الجامعي أفراد عينة البحث الأساسية بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة وبين محاور مقياس مستوى الطموح (النظرة للحياة، الطموح الأكاديمي، الطموح المهني، تحديد الأهداف والخطة، الميل إلى الكفاح والمثابرة).

- أكدت النتائج فاعلية البرنامج المعد لتنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقتها بمستوى الطموح حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين درجات أفراد العينة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج، لصالح التطبيق البعدي مما يوضح فاعلية البرامج المعدة باستخدام الحاسب الآلي في تنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة ورفع مستوى طموحهم.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة التجريبية في مستوى الوعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة لمواجهة ظاهرة البطالة وعلاقته بمستوى الطموح قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي.

دراسة قام بها البلوشي، محمد بن علي بن عبد الله والعجمية، نجلاء بنت يوسف بن محمد (2013) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال.

حيث هدف الباحثان للإجابة عن الإشكالية التالية ما فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال.

وتناول الباحثان في الجانب التطبيقي إعداد محتوى البرنامج الإرشادي، بحيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية العنقودية بلغت (30) وتم توزيع أفراد عينة الدراسة إلى مجموعتين، تجريبية تضمنت (15) طالبة، وضابطة تضمنت (15) طالبة وتم تطبيق أدوات الدراسة (اختبار القدرات المعرفية، مقياس القدرات المهارية، مقياس السمات الشخصية) كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية لبرنامج الإرشاد الجمعي في ريادة الأعمال والمكون من (24) جلسة (برنامج لتنمية مهارات ريادة الأعمال) وتم إتباع المنهجين المنهج الوصفي التحليلي والتجريبي، وتوصل الباحثان للنتائج التالية:

- وجود فروق دالة إحصائية بين أداء طالبات المجموعة التجريبية وطالبات المجموعة الضابطة على اختبار القدرات المعرفية، وعلى مقياس القدرات المهارية، وعلى مقياس السمات الشخصية،

ولصالح طالبات المجموعة التجريبية. مما يدل على وجود فاعلية لبرنامج الإرشاد الجمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لدى طلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال.

- وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في محاور الريادة، الفكرة، الدراسة التسويقية، الدراسة المالية، ولصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في محوري: دراسة الجدوى والدراسة الفنية بالنسبة للقدرات المعرفية.

- أما في القدرات المهارية فأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في محاور: اتخاذ القرار القيادة، إدارة الوقت البحث عن المعلومات، ولصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق في محاور: الاتصال، التفاوض، الإقناع التخطيط العمل كفريق التقنية.

- بالنسبة للسمات الشخصية فأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في محاور: المبادرة المثابرة الالتزام، التفاؤل، القدرة على الابتكار، الثقة بالنفس وعدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور: الاستعداد للمخاطرة، الاهتمام بالجودة الاستعداد للعمل التطوعي، الرغبة في الاستقلالية، بين المجموعتين الضابطة والتجريبية.

دراسة قام بها الحاج شهد عبد الله (2012) بعنوان فعالية برنامج إرشادي جمعي لتطوير الميول المهنية لدى الطالب الجامعي.

حيث هدف الباحث للإجابة عن الإشكالية وقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي على عينة من طلبة قسم علم النفس بكلية أفريقيا الجامعية والبالغ عددهم (31) طالب وطالبة، استخدمت في ذلك مقياس تطوير الميول المهنية نحو التخصص وبرنامج إرشادي نفسي جمعي يشمل إطار نظري وآخر عملي، وقد عالجت البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) اختبار t، معامل ارتباط سيرمان، بيرسون، الوسيط الحسابي، الانحراف المعياري، فتوصلت إلى أن البرنامج الإرشادي فعال في تطوير الميول المهنية نحو التخصص لدى الطالب الجامعي.

دراسة قام بها زقاوة أحمد (2017) بعنوان البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل.

حيث هدف الباحث للإجابة عن الإشكالية ما هي درجة استجابة برامج التعليم العالي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل.

تناول الباحث في الجانب التطبيقي إعداد الاستبيان الذي تكون من أربعة مجالات: محتوى البرامج، المواءمة، الكفاءات والمهارات، المشروع المهني. طبق على عينة عشوائية طبقية قدرها (230) طالب وطالبة. بحيث اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل الباحث للنتائج التالية أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كان بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية للأداة. وعدم وجود فروق دالة على الدرجة الكلية ومجال المواءمة ومجال الكفاءة تعزى الى الجنس بينما كانت هناك فروق دالة في بعد المحتوى والمشروع المهني لصالح الاناث، وعدم وجود فروق دالة على الدرجة الكلية، مجال المحتوى، مجال المواءمة، مجال المشروع المهني تعزى الى التخصص الأكاديمي بينما وجدت فروق دالة في مجال الكفاءة والمهارة لصالح تخصص الآداب.

دراسة قام بها زرزور أحمد (2014) بعنوان تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

حيث هدف الباحث للإجابة عن الإشكالية مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل.

تناول الباحث في الجانب التطبيقي تصميم إستبانة لجمع البيانات اشتملت على 27 فقرة موزعة على أربعة محاور تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (120) أستاذ بجامعة أم البواقي يمثلون رتبا مختلفة ومن كليات مختلفة واتب الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

توصل الباحث للنتائج التالية أن الجامعة الجزائرية ومن خلال المؤشرات السابقة الذكر لا تحضر الطلبة إلى عالم الشغل ولا تساهم في إدماجهم بسوق العمل وهذا ما يفسر الغياب التام للمواءمة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل.

8. التعقيب على الدراسات السابقة:

نستخلص من هذا العرض للدراسات السابقة المتعلقة بالبرنامج الإرشادي والمقاولاتية وسوق العمل، محاولة جمع أكبر عدد من البحوث التي حاولت دراسة جزء من موضوعنا وهذا من أجل مساعدتنا في الدراسة، حيث تم ملاحظة قلة الدراسات التي تناولت برنامج إرشادي مقاولاتي حسب علم الباحث، ويلاحظ من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها اهتمام كبير من الباحثين باختلاف مجالاتهم بأهمية ودور برامج الارشاد في تنمية مهارات قيادة الاعمال للطلبة وذلك بهدف مساعدتهم على اكتساب العديد من المهارات المقاولاتية فنجد كل من دراسة رقبان والبكري وصاديق وحافظ

(2023) ودراسة راغب وعمر والزهري وضاحي (2023) ودراسة جبريل (2021) ودراسة البلوشي والعجمية (2013) ومن أهم المهارات التي تطرقت لها الدراسات السابقة المهارات الشخصية والمهارات الادارية والمهارات التفاعلية والمهارات التسويقية ومهارات (الاتصال، التفاوض، الإقناع، التخطيط، القيادة، اتخاذ القرار، إدارة الوقت)، بينما دراسة نعمة مصطفى رقبان وسماح عبد الفتاح عبد الجواد (2022) ركزت على قياس فاعلية برنامج إرشادي على تنمية ريادة الاعمال الاجتماعية وكذا أهم معوقات ريادة الاعمال.

كما نجد دراسة زقاوة (2017) قام بدراسة مدى استجابة البرامج الجامعية لاحتياجات سوق العمل ودراسة زرزور (2017) قام بدراسة دور الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل ومن خلال نتائجهم تبين ان لا البرامج الجامعية ولا الجامعة تساهم في ادماج الشباب الجامعي في سوق العمل. وعليه فقد تم استنتاج مجموعة من نقاط والتشابه والاختلاف والاستفادة بين الدراسات السالفة الذكر ودراستنا يمكن إدراجها كما يلي:

- أوجه التشابه مع الدراسات السابقة:

لقد تم اختيار العديد من الدراسات السابقة وذلك لتشابهها مع دراستنا في أحد المتغيرات (الإرشاد النفسي والبرنامج الإرشادي والمقاولاتية وسوق العمل)، حيث تشترك الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في السعي نحو احداث التأثير المطلوب في توجهات الطلبة للمقاولاتية، واحداث التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل وفقا للمعلومات المقدمة للطلبة حول أهمية العمل المقاولاتي، وفيما يخص العينة هناك شبه اتفاق في أغلب الدراسات السابقة على طلبة الجامعة، باستثناء دراسة جبريل دراسة (2021) ودراسة البلوشي والعجمية (2013) طبقت على طلبة الثانوية، وأوضحت الدراسات السابقة تدني امتلاك الطلبة لمهارات المقاولاتية وحاجتهم الى تنميتها.

- أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:

أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة اجنبية وعربية وجزائرية بشكل عام، وكل دراسة تناولت عينة مختلفة في المؤسسات، بينما دراستنا طبقت في ولاية برج بوعريريج على طلبة جامعة محمد البشير الابراهيمي، وتنوعت أيضا في التقنيات والفنيات الإرشادية النفسية المختلفة حسب طبيعة ونوع الإرشاد المستخدم من فنيات معرفية وفنيات انفعالية وأخر سلوكية، كما تناولت الدراسات السابقة المتغيرات من وجهات نظر مختلفة.

كما تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة وهو المنهج التجريبي باعتباره المنهج المناسب في معالجة المتغيرات لقياس فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي عينة الدراسة (المجموعة التجريبية)، في حين استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي زقاوة (2017) وزرزور (2017)، بينما دراسة Ebru et Esra (2021) استخدمت المنهج الشبه تجريبي، كما استخدمت دراسات أخرى المنهج الوصفي والمنهج التجريبي معا.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة أنها كونت لنا تصور للإطار النظري الخاص بالإرشاد النفسي والبرنامج الإرشادي والمقاولاتية وسوق العمل مما ساعدتنا في وضع خطة الاطروحة وأهم العناصر التي لا بد من التركيز عليها والتي تخدم دراستنا، وكذا ضبط مصطلحات الدراسة.

كما افادتنا الدراسات السابقة في توجيهنا لمختلف المراجع الخاصة بموضوع دراستنا، وساعدنا الجانب التطبيقي المتبع في الدراسات السابقة على بناء وتصميم أداة الدراسة والبرنامج الإرشادي المقاولاتي، وكذا معرفة حجم العينة وطريقة أخذها، وانتقاء الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج هذه الدراسة والإفادة من المقترحات والتوصيات التي تسهم في تنمية وتعزيز المهارات المقاولاتية وتحضير الطلبة لعالم الشغل.

مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية فئة الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج والتي تعتبر بمثابة الدعامة الأساسية للمجتمع، حيث تسعى كل دول العالم لتطوير قدراتهم ومهاراتهم المقاولاتية حتي يتمكنوا من إنشاء مؤسساتهم بدل البحث عن عمل أو الوقوع في شبح البطالة، بحيث أن الطالب الناجح يقوم بإعداد وتهيئة نفسه للالتحاق بعالم الشغل واكتساب مجموعة من المهارات التي تفيده وتحقق للمجتمع تنميه بصفة دائمة، كما اضافة الدراسة الحالية متغير برنامج الإرشاد المقاولاتي والذي يستند إلى العديد من الفنيات التي من شأنها تحضير الطلبة لعالم الشغل، ولم تتطرق له الدراسات السابقة وهذا حسب علم الباحث.

خلاصة:

من خلال عرض إشكالية الدراسة والفرضيات وتحديد الأهداف والأهمية وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة إضافة للدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة، سنقوم باستعراض الفصول النظرية والتطرق إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة وأهم المفاهيم الواردة في الدراسة بصورة مستفيضة، وكذا الانطلاق في الإطار المنهجي والميداني للدراسة.

تمهيد.

أولاً: الإرشاد النفسي.

1. تعريف الإرشاد النفسي.
2. أهداف الإرشاد النفسي.
3. مبادئ الإرشاد النفسي.
4. الحاجة الى الإرشاد النفسي.
5. نظريات الإرشاد النفسي.
6. مناهج الإرشاد النفسي.
7. أدوات الإرشاد النفسي.
8. مصادر معلومات عملية الإرشاد النفسي.
9. أساليب الإرشاد النفسي.

ثانياً: البرنامج الارشادي.

1. تعريف البرنامج الارشادي.
2. خصائص البرنامج الارشادي.
3. مصادر البرنامج الارشادي.
4. أسس البرنامج الارشادي.
5. خطوات تصميم البرنامج الارشادي.

خلاصة.

تمهيد:

في عالم يشهد تطورات وتغيرات سريعة، جعلت حياة الأفراد أفضل وسهلت سبل التواصل بينهم الأمر الذي أدى الى تغيير في القيم والاتجاهات وتعدد احتياجات الأفراد النفسية والاجتماعية والأكاديمية والمهنية، فأصبحت تلك الحاجات دوافع ومثيرات تحرك السلوك الانساني وتدفعه لإشباعها وهذا لتحقيق التوافق مع المحيط وكذا صحته النفسية، كما أن عدم إشباع بعض الحاجات قد يؤثر على الفرد ويؤدي الى سوء التكيف والتوافق.

لذا ظهرت الحاجة للإرشاد النفسي نظرا للدور الكبير الذي يقوم به في مساعدة الأفراد على فهم أنفسهم واكتشاف قدراتهم، والتعامل مع المشكلات وحلها وتخطيها، من خلال مجموعة من الخدمات التي تقدم للمسترشدين في إطار برنامج ارشادي متكامل يساهم في إعداد وتنمية الأفراد وتطوير شخصيتهم لمواجهة المشكلات ولبناء مشاريعهم والعمل على تحقيقها.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الإرشاد النفسي من مختلف جوانبه من حيث تعريفه، أهدافه، مبادئه، أدواته، نظرياته، مناهجه، أدواته، أساليبه، وكذا سنتطرق الى تعريف البرنامج الارشادي خصائصه، مصادره، أسسه، خطواته.

أولاً: الإرشاد النفسي

1. تعريف الإرشاد النفسي:

لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور ما يلي: "الرشد والرشاد نقيض الغي، ورشد الإنسان يرشُد رُشْدًا ورشداً يرشُد رُشْدًا فهو راشد ويعني نقيض الضلال ورشد الرجل إذا أصاب وجه الأمر والطريق، والراشد اسم فاعل من رشَد، يرشُد وأرشده إلى الأمر، هداه، والإرشاد؛ الهداية والدلالة".
قال ابن فارس: "الراء والشين والذال أصل واحد يدل على استقامة الطريق، فالمرشد: مقاصد الطرق، والرشد والرشد خلاف الغي، والغبي عند العلماء؛ جهل من اعتقاد فاسد. (الدومي، 2007، ص117)

اصطلاحاً:

يعرف هولمن Holmen (1980) الإرشاد أنه برنامج منظم يهدف إلى مساعدة الفرد على النمو والتطور إلى أقصى حد ممكن، وتنمية قدراته واستعداداته ومواهبه لأقصى درجة ممكنة وهذا يمكنه أن يشغل مكانة مرموقة كإنسان صالح في المجتمع. (ججيفة، 2009، ص 55)

كما يعرف الإرشاد على أنه عملية نفسية متخصصة، وهو الجانب العلمي في مجال التوجيه ويقوم على علاقة مهنية (علاقة وجهاً لوجه) بين المرشد والمسترشد في مكان خاص يضمن سرية محادثات المرشد وبزمن محدود أيضاً. (النوايسه، 2013، ص 19)

عرفت الجمعية الأمريكية لعلم النفس عام 1981 الإرشاد النفسي بأنه يشير إلى الخدمات التي يقدمها مختصون في علم النفس الإرشادي للأفراد، وذلك بناء على مبادئ وأساليب دراسة سلوك الإنسان في مراحل نموه المختلفة، ويهدف الإرشاد إلى تعزيز الجوانب الإيجابية في شخصية الأفراد، وتحقيق التوافق النفسي، وتنمية مهارات جديدة تسهم في تحقيق أهداف النمو والتكيف مع الحياة واتخاذ القرارات. هذه الخدمات تُقدّم لجميع الأفراد بمختلف أعمارهم وفي شتى مجالات حياتهم، مثل الأسرة والمدرسة والعمل. (منوفلي، 2018، ص 26)

ويعرف حامد زهران الارشاد على أنه عملية بنائية بهدف مساعدة الفرد في فهم ذاته، ودراسة شخصيته، واكتشاف خبراته، وتنمية قدراته، ومساعدته في حل مشكلاته استناداً إلى معرفته ورغبته، بالإضافة إلى تعليمه وتدريبه، وذلك للوصول إلى تحديد وتحقيق أهدافه، وتحقيق الصحة النفسية والتوافق الشخصي والتربوي والمهني والزواجي والأسري. (حامد، 2002، ص13)

أما الإرشاد النفسي في القرآن والسنة النبوية:

في قوله تعالى: {ذَلِكَ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَهُوَ الْمُهْتَدِ وَمَنْ يُضِلِّ فَلَنْ تَجِدَ لَهُ وَلِيًّا مُرْشِدًا} الكهف (17)، إذا كنت مجهزاً بالنية الصادقة والإيمان الحقيقي، فالمرشد الأول والأهم لنا هو الله سبحانه وتعالى، نظراً لأن الإنسان محاط بحواجز من الشهوات والهوى النفسي.

قال ابن منظور إن اسم الله تعالى "الرشيد" يعني الذي يرشد الخلق ويوجههم إلى مصالحهم، وهو الذي تنساق تدبيراته إلى غاياتها على سبيل السداد من غير إشارة مشير ولا تسديد مسدد. (الدومي، 2007، ص117)

عن أبي ذر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: تبسّمك في وجه أخيك لك صدقة، وأمرك بالمعروف ونهيك عن المنكر صدقة، وإرشادك الرجل في أرض الضلال لك صدقة والإرشاد النفسي في الإسلام هو الهداية والدلالة إلى الحق والصواب في الاعتقاد والقول والعمل وفقاً لما جاء به الإسلام وإلى كل ما يحتاجه الإنسان.

من خلال عرض العديد من التعريفات المختلفة للإرشاد النفسي، يرى الباحث أن جميعها تتفق على فكرة أساسية واحدة وهي أن الإرشاد عملية مساعدة المسترشد من قبل المرشد، كما أن هذه التعريفات ركز بعضها على أهمية العلاقة بين المرشد والمسترشد أو "العميل"، وبعضها يركز على وصف وكيفية تنفيذ العملية الإرشادية، بينما يركز البعض الآخر على النتائج المتوقعة من الإرشاد.

وعليه يمكن تعريف الإرشاد النفسي إجرائياً أنه عملية تتضمن توجيه ومساعدة الطلبة في فهم أنفسهم ومشاكلهم، وتطوير الوعي والقدرات الذاتية، وتحقيق التغيير الشخصي والنمو، وتتم هذه العملية عن طريق الحوار والتواصل بين المرشد والمسترشد، حيث يتم توجيه الطلبة نحو تحقيق أهدافهم وتطوير استراتيجيات للتعامل مع التحديات الحياتية، لديهم من خلال البرنامج الإرشادي المقاولاتي موضوع الدراسة.

2. أهداف الإرشاد النفسي:

تتعدد أهداف الإرشاد ومن أهمها:

- تحقيق الذات: بلا شك فالهدف الأساسي للتوجيه والإرشاد هو العمل مع الفرد لتحقيق نجاحه وتطويره الشخصي ويشمل العمل مع الشخص حسب حالته، سواء كانت عادية أو متفوقة أو ضعيفة عقلياً أو متخلفة دراسياً أو ناجحة، ومساعدته في تحقيق ذاته بحيث يتمكن من النظر إلى نفسه برضا عما يراه. (غراب، 2014، ص190)

- **تحقيق التوافق:** تعتبر تحقيق التوافق أحد أهم أهداف الإرشاد، حيث يتضمن فهم السلوك والبيئة والطبيعة والحالة الاجتماعية وإجراء التغييرات والتعديلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الفرد وبيئته، ويشمل هذا التوازن تلبية احتياجات الفرد ومتطلبات البيئة، وتتضمن مجالات تحقيق التوافق (تحقيق التوافق الشخصي والتربوي والمهني والاجتماعي). (ناسو، 2010، ص278)

- **تحقيق الصحة النفسية:** يهدف الإرشاد النفسي بشكل عام وشامل لتحقيق الصحة النفسية والسعادة والرفاهية للفرد، يتم لفت الانتباه هنا إلى أن تحقيق الصحة النفسية هو هدف مستقل عن تحقيق التوافق، يعود ذلك إلى أن التوافق النفسي والصحة النفسية ليسا مترادفين، حيث يمكن أن يكون الفرد متوافقا مع بعض الظروف والمواقف، ولكنه قد يفتقر للصحة النفسية نظرا لتناسبه مع البيئة الخارجية ولكنه يرفض هذه التوافق نفسيا ويرتبط تحقيق الصحة النفسية كهدف بمساعدة الأفراد في حل مشكلاتهم بمفردهم. (خميس، 2018، ص106)

كما يرى (الطائي، 2016، ص184) أن للإرشاد النفسي ثلاثة أنواع من الأهداف هي على التوالي نمائية ووقائية وعلاجية، فالنمائية تعمل على توفير أفضل السبل لتحقيق النمو المتكامل، والوقائية تعمل على منع ظهور المشكلات، والعلاجية تتضمن تقديم استشارات نفسية أو اجتماعية أو دراسية وتقديم المساعدة لحل المشكلات وتحسين الصحة النفسية.

يرى البعض أن هذه الأهداف قد تكون مرتبطة بكل فرد على حدة، بناء على حالته وتوقعاته الفردية، بينما يتحدث آخرون عنها كوحدة شاملة، ومن المهم أن تكون أهداف عملية الإرشاد النفسي موزعة على ثلاثة مستويات:

- **مستوي معرفي:** تناول التفكير والمدرجات والتصورات والمعارف والخبرات والمعتقدات.

- **مستوي وجداني:** تناول وجدانيات والانفعالات والاتجاهات والفهم.

- **مستوي عملي سلوكي:** تناول عملية تعديل السلوك واكتساب مهارات سلوكية عملية. (منوفلي،

2018، ص37)

يرى الباحث أن للإرشاد النفسي العديد من الأهداف التي يسعى لتحقيقها وهذا لمساعدة الطلبة في تحقيق الذات من خلال العمل معهم ومساعدتهم في تحقيق أهدافهم الشخصية وتطوير أنفسهم وتوجيههم ومساعدتهم لتحقيق رضاهم الذاتي، وكذا تحقيق التوافق وبالتالي تعديل السلوك والتكيف مع البيئة والتوازن مع بيئتهم ويشمل التوافق تلبية احتياجات الطلبة وتلبية متطلبات البيئة، ويتم تحقيقه في مجالات مختلفة مثل التوافق الشخصي والتربوي والمهني والاجتماعي، ويهدف الإرشاد إلى تحقيق

الصحة النفسية الشاملة وسعادة الطلبة ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال مساعدة الطلبة على التغلب على الصعوبات وحل المشكلات النفسية التي يواجهونها من خلال التركيز على تحقيق الصحة النفسية بشكل مستقل عن التوافق، حيث يمكن أن يكون الطلبة متوافقاً مع البيئة ولكنه لا يشعر بالسعادة والصحة النفسية إذا كان يعاني داخلياً.

3. مبادئ الإرشاد النفسي:

تتلخص مبادئ الإرشاد النفسي في النقاط التالية:

- **ثبات ومرونة السلوك الإنساني:** وهذا يساعد المرشد النفسي على التنبؤ بسلوك المسترشد في موقف معين ويفيد العملية الإرشادية التي يقوم بها، إلا أن هذا الثبات ليس مستقراً بشكل مطلق، بل هو نسبي، ويتميز بالمرونة أي أنه قابل للتغيير والتعديل مما يسهل في مهام المرشد للتغيير والتعديل المرغوب للمسترشدين.
- **السلوك الإنساني فردي وجماعي:** سلوك الفرد يتأثر بطبعه وشخصيته، وفي الوقت نفسه يتأثر سلوكه بالمجموعة ومعاييرها وقيمها، فسلوك الفرد ليس فردياً بحتاً ولا مجتمعي خالص.
- **الاستعداد الشخصي للإرشاد:** من المعروف أن الإنسان إذا وجد نفسه يواجه مشكلة ما فإنه سيطلب النصح والتوجيه والمشورة من أهل الكفاءة والخبرة، لأنه لا يمكننا أن نقدم شيئاً لشخص ما إذا لم يقبله أو لم يكن مستعداً لتلقيه.
- **حق الفرد في الإرشاد:** للجماعة الحق في تقديم المساعدة للفرد التي يحتاجها والتي ينتمي إليها، وإذا تغلب على الصعوبات التي يواجهها، فسوف يصبح عضواً سليماً في المجموعة.
- **حق الفرد في تقرير مصيره:** حق الشخص في اتخاذ القرارات المتعلقة به، دون أن يضطر إلى ذلك بالقوة؛ فالمرشد يتجنب إعطاء النصائح والحلول الجاهزة.
- **استمرارية عملية الإرشاد:** تستمر عملية الإرشاد وتتابع حالة المسترشد بشكل مستمر ومنتابح، نظراً لعدم كونه وصفاً طبية.
- **الدين ركن أساسي في عملية الإرشاد:** يتضمن الصحة النفسية السعادة في الدنيا والدين، وتعاليم الدين تعد معايير أساسية لتنظيم سلوك الأفراد، بالإضافة إلى ذلك، يمنح الإنسان الذي يؤدي واجباته الدينية الأمان النفسي والطمأنينة والراحة البال. لذلك، تكون المعتقدات الدينية لكل من المرشد والمسترشد ذات أهمية كبيرة في عملية الإرشاد. (العجوري، 2007، ص20)

- **تقبل المرشد:** يرى المرشد النفسي أنه لتعزيز الثقة المتبادلة بينه وبين المرشد، يجب أن يقبل المرشد دون أي شروط أو قيود، بغض النظر عن سلوكه، فعندما يلجأ الفرد إلى الأخصائي النفسي فإنه يبحث عن الراحة والاطمئنان النفسي لذلك يحق له أن يشعر بالتقبل والدعم والأمان. (إخلاص، 2002، ص28)

يرى الباحث أن الإرشاد النفسي يتميز بالعديد من المبادئ منها ثبات السلوك الإنساني ومرونته مما يساعد المرشد النفسي على التنبؤ بسلوك الطلبة تحت ظروف معينة، والتغيير في السلوك أو التعديل فيه، كون السلوك الإنساني يتأثر بالشخصية الفردية والجماعية، فالطلبة يلجؤون للإرشاد عندما يحتاجون للمساعدة ويكونوا مستعدين لتلقيه وقبوله فلهم حق في الحصول على الإرشاد لتجاوز الصعوبات وتحقيق العضوية الصحيحة في الجماعة، ومن مبادئ الإرشاد أيضا أنه عملية مستمرة لذا وجب على المرشد أن يحترم حق الطلبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وتجنب إعطاء النصائح الجاهزة وأن يقبلهم كما هم.

4. الحاجة إلى الإرشاد النفسي.

ومن أبرز العوامل التي أدت إلى الحاجة للإرشاد في وقتنا هذا نجد:

- التقدم العلمي والتقني:

تأثرت الأنظمة المجتمعية المختلفة، من الاقتصاد والاجتماع والسياسة والتربية وغيرها، بسرعة التقدم العلمي والتقني وظهور وسائل الاتصال المتقدمة، كما تأثرت القيم والاتجاهات أيضا، فالاختراعات الحديثة وسيطرة الآلة على العلم وظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمة وزيادة التطلع إلى المستقبل والتخطيط له، جميعها أثرت في أسلوب الحياة ونمطها وفي العلاقات بين الأفراد والجماعات والدول. كما أثرت في نظرة الفرد لنفسه وقدراته وطموحه لأهداف مستقبلية، وتتطلب كل هذه الظواهر التكيف والتوافق مع الذات ومع الآخرين ومع هذه التحولات، وهذا يؤكد أهمية ضرورة الخدمات الإرشادية لمساعدة الأفراد على قبولها واستثمارها بدلا من رفضها والخوف منها. (الطراونة، 2011، ص17)

- زيادة أعداد الطلبة في المدارس:

قد أدى إلى ظهور عدد من المشكلات، وزيادة المنافسة، وسوء التكيف الدراسي ما تبع ذلك من ظهور حاجة الطلبة إلى الإرشاد النفسي.

- التطور في مجال التعليم:

تطورت مجالات التعليم من حيث المناهج والأهداف والأساليب المستخدمة، ففي الماضي كانت الطريقة التقليدية تعتمد على الحفظ، ولكن في العصر الحديث أصبح التلميذ هو محور العملية التربوية، وبات الطالب قادراً على اختيار المواد الدراسية التي تتناسب مع اهتماماته وقدراته، وأصبح له دور إيجابي فاعل في العملية التعليمية، ومن أبرز مؤشرات تطور العملية التعليمية مشاركة أولياء الأمور في العملية التربوية، وزيادة أعداد الطلاب في المدارس، وتمكين الجميع من الاستمرار في التعليم وجعله إلزامياً لعدد من السنوات ونتيجة لذلك، ازداد عدد الطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسياً والمشاعيين في المدارس، وزادت نسبة الانسحاب من المدارس وظهرت العديد من المشكلات التربوية مثل التأخر الدراسي ووجود الطلاب ذوي صعوبات التعلم والمشاكل السلوكية المختلفة، ولهذا زادت حاجة الطلاب إلى الإرشاد النفسي.

- التغيرات في مجال العمل:

في المجال العلمي والتكنولوجي والصناعة، قد أثر التقدم الذي تم تحقيقه على حياة الناس وأعمالهم. لقد تغيرت هيكله وظائفهم ومهنتهم في المجتمع، حيث زادت عدد الوظائف وتنوعت طرق الإنتاج، وزادت متطلبات التخصص في العمل واختفت بعض المهن القديمة وظهرت مهن جديدة. بالإضافة إلى ذلك، استبدلت الماكينات الصناعية الأيدي العاملة، مما أثار قلقاً بين الأفراد بشأن وظائفهم واضطرارهم لتغيير العمل إلى وظيفة جديدة. لذا، يجب عليهم التكيف والتواصل في أعمالهم لمواجهة المشاكل التي تعترضهم، ويمكن ذلك بمساعدة الإرشاد النفسي.

- التغيرات الأسرية:

فشل الروابط العائلية كما كان عليه في السابق واستقلال المرأة والانتقال إلى العمل، وزيادة الطموح المهني لكلا الجنسين وحصول الأفراد على الاستقلالية والوعي وتطور التعليم، وظهور الأسر الصغيرة المستقلة، قد تسبب في مشكلات عائلية مثل تأخر الزواج وتنظيم الأسرة والطلاق وعدم التوافق العائلي، ونقص الفرص للتفاعل العائلي، وعدم فعالية وسائل التواصل داخل الأسرة، وصعوبة ممارسة الحياة اليومية. كل ذلك يمثل سبباً قوياً لتقديم الخدمات الإرشادية لكل فرد في الأسرة، سواء داخلها أو خارجها. (ماضي، 2014، ص 12-13)

يرى الباحث أن هناك العديد من الأسباب التي أدت للحاجة للإرشاد منها التقدم العلمي والتقني وظهور وسائل الاتصال المتقدمة التي أثرت في النظم المجتمعية والقيم والاتجاهات، الأمر الذي يتطلب الإرشاد النفسي لمساعدة الطلبة على التكيف والتوافق مع هذه الظواهر، إلى جانب ذلك إرتفاع

أعداد الطلاب في المدارس والمنافسة وسوء التكيف الدراسي، بالإضافة إلى التطورات في مجال التعليم وتحول الطالب ليصبح محورا في العملية التعليمية أمور تستدعي الإرشاد النفسي للطلاب لمساعدتهم على التحصيل الدراسي والتكيف النفسي وتوجيههم ومساعدتهم في اختيار مسار تعليمي مناسب، كما أن التغيرات في مجال العمل وظهور مشكلات مثل القلق والتغيير المهني تجعل الحاجة للإرشاد النفسي ضروريا لمساعدة الأفراد على التكيف والتوافق في بيئة العمل، إضافة إلى التغيرات الأسرية وضعف الروابط الأسرية يستدعي الإرشاد للمساعدة في حل المشاكل الأسرية وتعزيز التواصل والتفاعل الصحيح داخل الأسرة.

5. نظريات الإرشاد النفسي:

تلعب النظرية في الإرشاد النفسي دورا هاما في فهم العلاقات بين الأشياء والظواهر وتوضيحها وتساعدنا على التنبؤ بها من خلال تصميم نماذج احتمالية، كما تقدم النظرية فهما ملائما للطبيعة الإنسانية، بالإضافة إلى تفسير السلوك السوي والمضطرب، وتقدم طرقا وأساليب لتعديل وعلاج السلوك المضطرب، وتساعد في التنبؤ بفاعلية العلاج، وستنطرق لبعض النظريات الشائعة في الإرشاد النفسي:

1.5 نظرية التحليل النفسي:

تعد نظرية التحليل النفسي من أهم النظريات التي سعت لتفسير طبيعة الإنسان والعصاب والأمراض النفسية والشخصية الإنسانية بشكل عام، ويعتبر فرويد أول من أسس هذه النظرية عام 1881 والتي نشأت من خلال عمله مع مرضاه، حيث اعتمد على أسس بيولوجية، برزت نظريته في مجال الغرائز، وفسر فرويد أيضا الحياة النفسية لكل فرد من خلال اتجاهين رئيسيين: الأول يتعلق بالبناء العضوي للإنسان، والثاني يتعلق بالتصرفات اللاشعورية والشعورية للفرد، حيث رأى أن التحليل النفسي هو عبارة عن عملية يتم فيها استكشاف ماضي خبرات اللاشعور من أحداث وذكريات مؤلمة بالإضافة إلى الصراعات والدوافع والانفعالات الشديدة التي تؤدي في النهاية إلى الاضطراب النفسي. بالإضافة إلى ذلك، فإن التحليل النفسي هو عملية استدراج هذه الخبرات المؤلمة من منطقة اللاشعور باستعمال الكلام الحر بشكل تلقائي والتنقيح الانفعالي ومساعدة المريض في حل مشاكله.

يعتقد شقير أن العلاج بالتحليل النفسي يهدف إلى فتح مناطق اللاشعور ليتمكن الشعور -سواء كنت أنا أو الذات الواعية -من استكشاف الرغبات والدوافع والأفكار المكبوتة، والتي تحمل جميعها طابعا جنسيا من وجهة نظر فرويد، كما ركزت هذه النظرية على تأثير الغرائز في سلوك الإنسان،

وخاصة خلال السنوات الخمس الأولى من حياته، وتعتبر القوة الدافعة والموجهة لتطور حياته المستقبلية. (بلان، 2015، ص65)

1.1.5 بنية الشخصية في نظرية التحليل النفسي: تنظر نظرية التحليل النفسي إلى الشخصية كتكوين متشابك من ثلاثة أنظمة، حيث لكل نظام خصوصياته وسماته الخاصة ويندمج كل هذه الأنظمة في وحدة واحدة تشكل شخصية الفرد من خلال تفاعلاتها مع بعضها البعض وهي:

- **الهو:** يعد الهو مصدرًا للطاقة الحيوية والنفسية، ويُعتبر مخزنًا للغرائز والدوافع الأساسية التي تسعى إلى التحقيق بأي شكل، ويتم تهذيبها من خلال قوانين المجتمع.

- **الأنا:** يمثل الأنا مركزًا للإدراك والشعور، سواء الداخلي أو الخارجي والعمليات العقلية ويدير الحركة والإدارة كما يعمل على الدفاع عن الشخصية وتوافقها.

- **الأنا الأعلى:** يعتبر الأنا الأعلى متخذًا للقرارات الأخلاقية والمثاليات، وهو مستودع للقيم الاجتماعية والمعايير الدينية، ويشكل الضمير والسلطة الداخلية التي تحكم الفرد. (جمعة، 2005، ص58)

2.1.5 تطبيقات النظرية التحليلية في العملية الإرشادية:

بناء الثقة يهدف المرشد إلى تعزيز ثقة المسترشد بنفسه وتأكيد ثقته من خلال علاقة احترافية تقوم على التقبل والتعاطف.

- التعبير الحر يمنح المسترشد الفرصة للتعبير بحرية عن أفكاره ومشاعره (التداعي الحر)، مما يساعده على إطلاق ما قد يكون مكبوتًا داخله من تجارب أو مشاعر مؤلمة.

- الاستفادة من الأنشطة الرياضية يمكن استخدام النشاطات الرياضية لمساعدة الطلاب الذين يظهرون سلوكًا عدوانيًا، وذلك من خلال التعاون مع مدرس الرياضة لتوجيه هذه الطاقة بشكل بناء.

- تعزيز المعايير الاجتماعية: يُشجع المستشار على توضيح أهمية الالتزام بالمعايير والقيم الاجتماعية للطلاب وأولياء أمورهم وتحفيزهم على تطبيقها في حياتهم اليومية.

- كشف المشاعر: يتيح الإرشاد للمسترشد الفرصة للكشف عن المشاعر العميقة والصراعات الداخلية المكبوتة للتعامل معها.

- يمكن استخدام الأخطاء اللفظية والزلات لكشف ما قد يكون مكبوتًا في اللاوعي.

تستند العملية الإرشادية على مفاهيم النظرية التحليلية مثل مركزية اللذة وكشف الأمور في اللاوعي وتحويلها لتصبح جزءًا من الوعي وفهم تجارب الطفولة والتفاعل مع المعالج. تركز الجلسات على

التواصل والتحليل وتغيير الهيكل الانفعالي للشخص للوصول إلى نقاط الصراع والتحرر منها وتحقيق التغيير التدريجي، مع التأكيد على النقاط التالية الأساسية:

- يحتوي اللاشعور على حالات نفسية كثيرة بعضها قد يكون جزء من العوامل التي تسبب الاضطراب النفسي لدى المعالج، وتتضمن هذه العوامل على قوة تتصل بدفاعات لا تسمح لها بالظهور شعورياً، وعلى المعالج أن يجعل ما هو موجود في اللاشعور مما يتصل بالاضطراب بالظهور شعورياً، وهذا يعني دعم الأنا وتقويته عند المعالج. (العبادية، 2018، ص70)

3.1.5 بعض الأساليب والتقنيات العلاجية - والمنبثقة من نظرية التحليل النفسي - ومنها:

- التفسير: يمكن أن يفسر المرشد في عمله بعض الأحداث والتي يعبر عنها المرشد، أو تفسير بعض الظواهر التي حدثت أثناء الجلسة الإرشادية، فالتفسير يمثل تشخيص ومعرفة أسباب الحالة.

- التحويل المضاد (الإيجابي): لا يكفي أن يفهم المرشد عملية التحويل التي تحدث من طرف المرشد، بل يجب أن يمتلك المهارة للتعامل معها، وتفسيرها للمرشد، والاستفادة من دلالاتها، والتخفيف منها عن طريق التحويل المضاد.

- التنفيس الانفعالي: يُمكن الاستفادة من التنفيس الانفعالي في بعض المواقف الإرشادية، خاصة إذا كان فيها المرشد يعاني من مشاعر انفعالية قوية، على سبيل المثال إذا كان يعاني من حزن شديد، يجب على المرشد أن يسمح له بالتعبير عن الحزن، مثلاً بالبكاء.

- العلاقة العلاجية: والتي أشار إليها فرويد بين المعالج والمريض، يمكن الاستفادة منها في مجال الإرشاد، حيث على المرشد أن يقبل ويتفهم المرشد، دون توجيه اللوم أو النصح أو تهديئة للمرشد. (أبو زعزع، 2011، ص50)

2.5 النظرية السلوكية:

يتضمن الإرشاد السلوكي تيارات عديدة وأنظمة فرعية داخل النظام السلوكي، بدءاً من الكتابات الخالدة لبافلوف وواطسون وسكنر وباندورا، وصولاً إلى لبي وغيرهم. يعتمد العلاج السلوكي على أسس نظريات التعلم، ويتضمن مجموعة واسعة من تقنيات العلاج التي تستهدف تغيير وتعديل سلوك الإنسان، وبشكل خاص السلوك غير المتوافق.

يمثل السلوك النشاط الجسمي والحركي والفيزيولوجي واللفظي الذي يقوم به الإنسان، ويتفاعل من خلاله مع بيئته، ويمكن ملاحظته بواسطة أدوات القياس أو من خلال ملاحظة خارجية. يشمل تعديل

السلوك تطبيق الأساليب التي انبثقت عن القوانين السلوكية بشكل منظم، بهدف إحداث تغيير ظاهري مفيد في سلوك الإنسان. (بلان، 2015، ص109)

1.2.5 مفاهيم النظرية السلوكية:

- **سلوك الإنسان متعلم:** أن سلوك الإنسان يمكن أن يتعلم، وبالتالي يُمكن تعديل السلوك الذي تعلمه الشخص.

- **المثير والاستجابة:** وفقا للنظرية السلوكية، فإن لكل سلوك أو استجابة مثير وعندما تكون الأمور طبيعية يكون السلوك سويا، لذا في عملية الإرشاد يجب دراسة العلاقة بين المثير والاستجابة، مع مراعاة العوامل الشخصية، سواء كانت جسدية أو عقلية أو اجتماعية أو انفعالية.

- **الدافعية:** التعلم يتطلب دافعا، فالدافع هو طاقة كامنة تدفع الشخص وتحركه نحو السلوك.

- **الشخصية:** تعتبر الشخصية تنظيمات سلوكية ثابتة نسبيا تميز الفرد عن الآخرين.

- **التعزيز:** يشير إلى تقوية السلوك وتثبيته من خلال المكافأة، ويساعد في تعلم وتعزيز السلوك الذي يتم تعزيزه.

- **الإنطفاء:** يعبر عن ضعف أو اختفاء السلوك المتعلم إذا لم يتم ممارسته أو تعزيزه وارتباطه بالعقوبة بدلا من الثواب.

- **العادة:** تمثل العادة ارتباطا قويا بين المثير والاستجابة، وتتشكل العادة من خلال التعلم وتكرار الممارسة، وتشكل رابطة قوية بين المثير والاستجابة، وغالبا ما تكون مكتسبة وليست موروثه.

- **التعميم:** يميل الفرد عند تعلمه استجابة معينة وتكرار الموقف، إلى توسيع هذه الاستجابة المكتسبة لتشمل استجابات أخرى مشابهة وفي حال كانت تجربته مقتصرة على موقف معين، فإنه غالبا ما يعمم الأحكام لتشمل مواقف أخرى مشابهة. (المرسي، 2021، ص265)

2.2.5 تطبيق النظرية السلوكية في الإرشاد:

تتمثل تطبيقات النظرية السلوكية في الإرشاد فيما يلي:

- تعزيز السلوك السوي.

- مساعدة المسترشد على تعلم سلوكيات مرغوب فيها جديدة والتخلي عن السلوكيات غير مرغوب فيها.

- تغيير السلوك الغير السوي أو الغير متوافق وبذلك يتم تحديد السلوك المراد تغييره والظروف والشروط التي يظهر فيها والعوامل التي تحيط به، يتم تخطيط مواقف تعليمية وإزالة السلوك السائد لتحقيق تلك التغييرات المطلوب.

- منع تعميم قلق العميل على مثيرات إيجابية.

- يتم تقديم أمثلة إيجابية ونماذج سلوكية جيدة أمام العميل، مما يُمكنه من اكتساب أنماط سلوكية مفيدة عبر تقليد المرشد خلال الجلسات الإرشادية. (أبو يوسف، 2008، ص 79)

3.2.5 تقنيات الإرشاد في النظرية السلوكية:

الاقتصاد الرمزي، التعاقدات المشروطة، الكف المتبادل، التخلص المنظم من الحساسية، التدريب على السلوك التوكيدي، النمذجة، إعادة البناء المعرفي، التعزيز والعقاب التشكيل والإطفاء، الاسترخاء تكلفة الاستجابة، الواجبات المنزلية. (بن عيسى، 2019، ص 55)

3.5 نظرية الإرشاد العقلاني الانفعالي:

نظرية الإرشاد العقلاني الانفعالي تمثل نظاما بارزا ضمن النظريات الحديثة في مجال الإرشاد والعلاج النفسي، وقد وضعها العالم النفسي الأمريكي "ألبرت ألس". يُعتبر ألس باحثًا في علم النفس الإكلينيكي وهو مهتم بمجالات التوجيه النفسي، الإرشاد المدرسي، والإرشاد الزواجي والأسري. تقوم هذه النظرية على اعتقاد بتقسيم الأفراد إلى فئتين: واقعيين وغير واقعيين، وتؤكد أن الأفكار تؤثر على سلوك الفرد، مما يجعلهم عرضة للمشاعر السلبية مثل القلق والعدوانية والندم بسبب اعتقاداتهم غير الواقعية وحالاتهم الانفعالية. (عبد العظيم، 2012، ص 90).

وتذهب نظرية "ألبرت ألس" على أن الاستشارة العاطفية والسلوك غير المكيف يتأثران بتفسيرات الفرد للمواقف، حيث تعتبر هذه التفسيرات وسائط رمزية، كما تشير النظرية إلى وجود العديد من المعتقدات والتوقعات غير العقلانية، والافتراضات التي تدفع الأفراد في هذا العصر إلى التعامل مع المواقف بطرق غير عقلانية. (عيد، 2005، ص 65)

1.3.5 تطبيقات نظرية الإرشاد العقلاني الانفعالي في الإرشاد:

استنادا إلى هذه النظرية يستطيع المرشد النفسي اتخاذ الإجراءات التالية:

- التركيز على تحديد الأسباب غير المنطقية التي يعتمد عليها المسترشد، والتي تؤثر على تصوره وتجعله مضطرباً.

- إعادة هيكلة المسترشد وتنظيم إدراكه وتفكيره عبر التخلص من أسباب المشكلة ما يُمكنه من فهم العلاقة بين الجوانب العاطفية والأفكار والمعتقدات.

- من بين أهم الأساليب التي يعتمد عليها المرشد في مساعدة المسترشد في التغلب على التفكير اللامنطقي هي:

- توجيه المسترشد لجعل الأفكار جزءاً من وعيه وتركيزه، أو دعمه في فهم الأفكار غير المنطقية. (عبد العظيم، 2012، ص89)

- شرح الأفكار المنطقية للمسترشد ومساعدته في المقارنة بين الأفكار المنطقية وغير المنطقية.

- تدريب المسترشد على إعادة ترتيب أفكاره وتفهمها.

- اتباع المرشد للأسلوب المنطقي لكسب ثقة المسترشد وتحقيق الوعي الذاتي.

- رفض الأكاذيب والتأثيرات الضارة والمعتقدات غير العقلانية التي يؤمن بها الفرد.

- تشجيع المسترشد على تجربة سلوكٍ يعتبره خاطئاً.

- مواجهة الأفكار والحيل الدفاعية التي عرفها المرشد من خلال جلسات الإرشادية واستبدالها

بأفكار أخرى. (عبد العظيم، 2012، ص90)

2.3.5 فنيات الإرشاد العقلاني الانفعالي: يستخدم الإرشاد العقلاني الانفعالي فنيات رئيسية

لتحقيق أهدافه المرجوة في العملية الإرشادية تتمثل في:

- **الفنيات المعرفية:** تركز هذه الفنيات على الجانب المعرفي وتتمثل في الإيحاء الذاتي، تقديم

الخيارات والأفعال البديلة، الدقة اللفظية، وسائل التسلية، استخدام المرح والقصد المتناقض (فنية الجدل

اللفظي، فنية الواجبات المنزلية، فنية التخيل العقلاني الانفعالي).

- **الفنيات الانفعالية:** تركز هذه الفنيات على تعامل المرشد مع مشاعر المسترشد وأحاسيسه وردود

أفعاله اتجاه المواقف والمثيرات المختلفة والخبرات المنشطة خاصة ما يتعلق منها بمشاكله وتشمل

الفنيات التخيلات العقلية والانفعالية، القبول غير المشروط، التمارين المهاجمة للخجل، لعب الدور،

اللغة المشحونة عاطفياً. (سالمي وسعد الله، 2022، ص171)

4.5 نظرية الإرشاد الواقعي:

الإرشاد الواقعي هو أحد الاتجاهات الحديثة في الإرشاد النفسي، ويعتبر من الاتجاهات العقلانية في الإرشاد النفسي طور من قبل ويليام جالسر.

1.4.5 المفاهيم الأساسية في الإرشاد والعلاج النفسي الواقعي:

- **الواقع:** يشير الى الخبرات الشعورية الواقعية التي يعيشها الفرد في الوقت الحاضر، بعيدا عن الأفكار المثالية أو الخيالية أو الأحلام، وأن الشخص السوي هو من يتقبل الواقع الذي يعيشه، بغض النظر عن الظروف المحيطة به، لأن إنكار الواقع سواء جزئيا أو كليا يسبب اضطراب في السلوك، ويرى "جالسر" أن نظريته تسعى لتدعيم الواقع لدى المسترشد.

- **المسؤولية:** هي مسؤولية الفرد عن تلبية احتياجاته، وتتمثل هذه الاحتياجات في الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الحب والحاجة إلى الاحترام، والحاجة إلى تقدير الذات والشخص السوي هو الذي يكون مسؤولا عن تلبية حاجاته وإشباعها ومسؤول عن نتائج سلوكه، قد يحدث اضطراب السلوك بسبب السلوك غير المسؤول وعدم القدرة على تلبية الحاجات الأساسية.

- **الخطأ والصواب:** قدرة الفرد على فعل الصواب واجتتاب الخطيء، وفقا لما يمليه عليه الدين، والقوانين، والعادات السائدة في مختلف المجتمعات، وهو سلوك معياري، فاحترامه يحقق للفرد حياة اجتماعية ناجحة.

- **السلوك:** يعتقد "جالسر" أنه يجب التركيز على السلوك أكثر من العاطفة، فالسلوك يمكن تعديله، ويرى أنه يمكن للمسترشدين أن يضبطوا سلوكهم بسهولة، بدلا من ضبط عواطفهم ومشاعرهم.

- **الاضطرابات:** يشير "جالسر" أنه في حال فشل الفرد في تحقيق حاجاته كلها تنشأ لديه اضطرابات، أو جزء منها، الأمر الذي يسبب له معاناة قد يظهرها أو يخفيها، وأن عمل الإرشاد هنا هو التعرف على هذه الاضطرابات، والبحث عن حلول لها لمساعدة المسترشد. (بومجان ومهمل، 2023، ص537)

2.4.5 بنية الشخصية عند جالسر: يرى جالسر أن السلوك ينشأ من داخل الفرد وهذا لإشباع

حاجاته وأن الفرد هو من يختار سلوكه، بحيث يكون قادر على توجيه حياته وأن تصرفاته هي من تعكس شخصيته وقد أشار بولدنج إلى ذلك في قوله: نحن جميعا نحت سلوكنا، حينما نكافح التغيير الخارجي ليتناسب مع الصور الداخلية لم نريد، وسلوكنا يأتي من الداخل، كذا فإننا نختار سلوكنا.

ويعتقد أن السلوك يرتبط بمجموعة الصور المتواجدة في العقل، حيث يحوي عقل الإنسان صورا لجميع الرغبات والحاجات المتعلقة بهذه الحاجات، فالإنسان يقوم باستدعاء الصور الخاصة به عندما

يشعر بحاجة معينة، وفي نفس الوقت يدرك العالم الخارجي المحيط به والمرتبط بإشباع الحاجة المستتارة، إذا تطابقت هذه الصورة مع الصورة الموجودة في عقله يتحقق الإشباع، أما إذا لم يكن هناك تطابق فإن ذلك يعني أن الصورة الموجودة في ذهنه لم تتحقق في الواقع، أي لم يتحقق الإشباع في بيئته الخارجية، وهنا يصاب الشخص بالإحباط وابتكار سلوكيات لسد الفجوة بين الصور الداخلية و بين بيئته، وقد تكون هذه السلوكيات فعالة أو مدمرة للذات مما يسبب مشكلات نفسية للفرد، ويعتبر الفرد مسؤولاً عن اختيار سلوكه، وتحمل مسؤوليته وهو القادر على تغييره إذا رغب في ذلك. (العبادية، 2018، ص76)

3.4.5 فنيات الإرشاد والعلاج النفسي الواقعي:

- **الاحتفاظ بـ "هنا والآن":** تركز نظرية الذات أيضاً على الواقع الحاضر المباشر (هنا والآن) في المكان والزمان الحاليين لوجود الفرد داخل المقابلة وخارجها، وأنه ليس من الضروري في العملية العلاجية أن نعود إلى الماضي لكي نرى أثره في السلوك الحاضر، بل إن العملية العلاجية تركز على السلوك الحاضر فقط. (غانم، 2007، ص69)

- **التعامل مع التفكير الشعوري:** حيث يهتم العلاج بالواقع بالتفكير الشعوري الحاضر للمتعالج بحيث يصبح أكثر إدراكاً بما يقوم به الآن مهملاً أفكار المتعالج اللاشعورية التي تعطيه أعداء المواجهة الحقيقية.

- **التجاوب مع تعاسة المسترشدين - العملاء:** يشرح المرشد للمسترشدين أن السعادة داخلية، فقط الشخص هو المسؤول عن صنع السعادة لنفسه أو الشعور بها من خلال أفعاله المسؤولة، ولا يمكن لأي شخص آخر، حتى المرشد، أن يمنحه السعادة إلا إذا كان مصحوباً بأفعال شخصية مسؤولة، وإن السعادة مصحوبة بسلوك مسؤول، والتعاسة هي نتيجة سلوك غير مسؤول وليس سببها. (بومجان ومهمل، 2023، ص545)

- **الدعابة أو الفكاهة:** بيئة الصداقة بين المرشد والمسترشد تزدهر عندما يكون للدعابة جزءاً من التفاعلات الطبيعية بينهما، فالمرشد قد يضحك على نفسه الأمر الذي يشجع المسترشد لأن يعمل نفس الشيء، والدعابة حاجة أساسية للتخفيف من ضغط المسترشد، عندما يشترك الاثنان في النكات معاً، يتحول ذلك إلى فرصة لتعزيز الصداقة والتواصل بشكل أعمق، وتساعد في مقابلة حاجة المسترشدين للانتماء. (أبو حامد، 2018، ص28)

- **المواجهة:** تعد من الأدوات التي يعتمد عليها المرشد لاكتشاف التناقضات بين ما يقوله المرشد وما يقوم به، مما يساعده على تعميق فهمه لمشاعره الداخلية وكيفية انعكاسها على سلوكه الخارجي ويفضل استخدام هذه التقنية في المراحل المتأخرة من بناء العلاقة الإرشادية، بعد أن تتكون الألفة وتقام علاقة مهنية وإنسانية متينة بين المرشد والمرشد.

- **تقنيات التناقض:** تعتمد هذه التقنية على تقديم تعليمات للمرشد تكون متعارضة وينتج التغيير الفعلي من المتابعة لبدائل أخرى تم تقديمها من قبل المرشد، كما يعتمد الإرشاد الواقعي على خطط ويطلب من المرشد الالتزام بالخطوة، ويمكن أن يعمل مباشرة وهناك أوقات يقاوم فيها المرشد تنفيذ الخطط التي عملوها. (أبو أسعد والأزيدة، 2015، ص 387)

من خلال عرض بعض نظريات الإرشاد النفسي يرى الباحث أن لهذه النظريات تفسيرات مختلفة حول طبيعة الإنسان وماهيته ومكوناته الشخصية ودينامياتها، بحيث تقترح وسائل وتقنيات عديدة لمساعدة الطلبة في مواجهة مشاكلهم الحياتية وكذا محاولة التكيف والتعايش معها، ولكل نظرية إيجابياتها وسلبياتها وتوجهاتها ومنطلقاتها الفكرية التي تستند عليها، ولكل نظرية نقص في وجهة معينة تكمله النظرية الأخرى ما يسمح للمرشد ليجد ضالته من خلال استخداماته لكل النظريات، نظرا للصعوبة التي يواجهها في التعامل مع بعض الحالات الإرشادية، إذن النقص الموجود على مستوى كل نظرية من الممكن أن تكمله النظرية الأخرى مما يسمح بمزاولة العملية الإرشادية من منطلق المرونة في استخدام الفنيات والتقنيات الموجودة في كل نظرية.

6. مناهج الإرشاد النفسي:

توجد ثلاثة مناهج لتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد في العملية الإرشادية، ويجب على المرشد اختيار هدف محدد منها أو اعتماد ما يتناسب مع الحاجة أو المشكلة المطروحة. يمكن توضيح مناهج الإرشاد النفسي كما يلي:

1.6 المنهج الإنمائي:

يعرف أيضا بالمنهج الإنشائي أو التكويني، ويشمل سلسلة من الخطوات التي تهدف إلى تعزيز النمو الطبيعي للأفراد العاديين، والارتقاء بهم خلال مراحل نموهم إلى أعلى مستوى ممكن من النضج والصحة النفسية. يتحقق ذلك من خلال فهم الذات وقبولها، وتعزيز نظرة إيجابية للذات، وتحديد أهداف سليمة للحياة. يتم التركيز على جميع جوانب النمو الشخصي؛ الجسدية، العقلية، الانفعالية،

والاجتماعية، ويهدف هذا المنهج إلى تنمية قدرات الفرد وطاقاته وليس فقط للوقاية من الاضطرابات، بل لتحقيق أقصى درجات التوافق. (العطافي، 2022، ص87)

2.6 المنهج الوقائي:

المنهج الوقائي أو منهج التحصين، يحتل مكانا بارزا في الإرشاد، يقدم المنهج الوقائي طريقة يجب على المسترشد أن يتبعها مع نفسه ومع الآخرين، بهدف حماية وضبط الذات والحفاظ عليها من خطر الوقوع في الاضطراب، ويمكنه من الكشف المبكر عنها لمنع تفاقمها، وهذا لتسهيل عملية التدخل العلاجي وضمان نتائجها بشكل فعال، ويعتمد المنهج الوقائي على مجموعة من الجهود التي تهدف للتحكم والتقليل والحد من حدوث الاضطراب، فهو يركز على الاهتمام بالأسوياء قبل اهتمامه بالمضطربين، بهدف حمايتهم وابعادهم عن أسباب الاضطراب. (الطراونة، 2011، ص15)

3.6 المنهج العلاجي: يشمل على العديد من الخدمات الهادفة التي تساعد الفرد في علاج مشكلاته واستعادة حالة التوافق والصحة النفسية، ويركز هذا المنهج على استخدام الأساليب والطرق والنظريات العلمية المتخصصة في تشخيص المشكلات ودراسة أسبابها، وتطبيق الطرق العلاجية المناسبة، ويتم ذلك بواسطة المتخصصين في مجال التوجيه والإرشاد. (العطافي، 2022، ص87)

يرى الباحث أن مناهج الإرشاد النفسي متداخلة فيما بينها وتكمل بعضها البعض وليست مستقلة، فالمنهج الإنمائي يهدف لتعزيز النمو السليم للطلبة وتحقيق التوافق النفسي، والمنهج الوقائي الذي يركز على حماية الطلبة والتحصين من المشكلات النفسية والعمل المبكر على منع تطورها، وأخيرا المنهج العلاجي الذي يهتم بمعالجة المشكلات واستعادة التوافق والصحة النفسية للطلبة، حيث أن كل منهج يستخدم أساليب وطرائق خاصة به لتحقيق أهدافه والغاية من هذه المناهج هو الوصول بالطلبة إلى حالة التوازن والتوافق النفسي خاصة.

7. أدوات الإرشاد النفسي:

يعتبر جمع المعلومات في الإرشاد النفسي عنصر أساسي وحيوي في عملية الإرشاد ويتم ذلك من خلال الاعتماد على الكثير من الأدوات أهمها:

- **الاستبيانات:** تعد أداة مناسبة لاستقصاء وجمع المعلومات والبيانات المرتبطة بموضوع محدد، يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي يطلب من مجموعة من الأفراد المعنيين بالموضوع الإجابة عليها، ويستخدم الاستبيان غالبا كوسيلة للإرشاد عندما يكون من الصعب على المرشد مقابلة الجميع وجها لوجه، حيث يقدم الاستبيان مقدما شفوية أو مكتوبة لتوضيح هدفه، ويستعمل أيضا

للاستفسار عن معارف الفرد أو مشاعره أو سلوكياته الحالية والمحتملة في المستقبل، ويرافق ذلك بتوضيح الأسباب والمبررات في بعض الأحيان. (رايسي وحساني، 2022، ص116)

- **المقابلة:** فهي الطريقة المعروفة التي يلجا إليها المرشد في عمليات الإرشاد النفسي والتربوي لفهم شخصية المسترشد وأهم مشاكله من خلال التحدث معه ومقابلته مباشرة، وتتمثل المقابلة في حديث موجه يحاول المرشد تكوين فكرة أو جمع معلومات عن شخصية المسترشد المراد مساعدته، وقد تكون المقابلة مغلقة أو تكون مطلقة حرة. (علوان، 2005، ص59)

- **الملاحظة:** من أكثر الوسائل شيوعاً التي تستخدم في تقييم الشخصية الملاحظة المباشرة لسلوك الفرد في مواقف الحياة الطبيعية خلال فترة من الزمن أو في موقف مصغر من الحياة ترتب بحيث تستدعي ظهور سمات الشخصية المطلوب قياسها. (طه جميل، 2005، ص150)

- **السجل المجمع (السجل التراكمي):** هو وسيلة أساسية لجمع المعلومات في عمليات الإرشاد ويشير هذا السجل إلى تجميع معلومات شاملة تكشف عن ملامح الطالب، ويتم جمعها عبر مختلف الوسائل بطريقة متسلسلة على مدار فترة زمنية تغطي مسار الحياة الدراسية للفرد، يعتبر هذا السجل مستودعاً للبيانات، حيث يضم معلومات شاملة مثل درجات الطالب في المواد عبر مراحل تعليمه، وسجلات الغياب والحضور، وتفاصيل عن أسرته ووضعهم، وتقييمات حول سلوكه الاجتماعي وأخلاقه، بالإضافة إلى معلومات صحته. (فنتازي، 2011، ص157)

- **دراسة الحالة:** من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً بين المرشدين، لحصول على معلومات تُساعد في فهم الفرد بشكل أفضل، خاصة الأفراد الذين يواجهون صعوبات في التكيف أو يظهرون قدرات محدودة، كما تهدف دراسة الحالة إلى فهم الفرد من خلال تحليل وتحديد مشكلاته وتشخيص طبيعتها ومسبباتها، وتبني استراتيجيات للتعامل مع هذه المشاكل وحلها. (رايسي وحساني، 2022، ص116)

- **الاختبارات النفسية:** تعد الاختبارات أدوات دقيقة وموضوعية لفهم الفرد وتحليل سلوكه، خصوصاً إذا توقرت فيها شروط الاختبار مثل الموضوعية والثبات والصدق والشمول، وسيلة تشخيصية تساعد في التنبؤ وأحياناً علاجية، وغالباً ما تستخدم جنباً إلى جنب مع وسائل أخرى دون أن تحل محلها. (الحراشة، 2012، ص132)

- **السيرة الذاتية (الشخصية):** فهي تقرير يكتبه الفرد عن نفسه يغطي معظم جوانب حياته من الماضي وحتى الحاضر، بما في ذلك تفاصيل شخصية، أسرية، تربوية، جنسية، وتجارب مختلفة، المشاعر، الأفكار، الانفعالات، الميول، الهويات، القيم، الأهداف، الطموح، خطط المستقبل،

المشكلات والإحباطات، الصراعات، فضلاً عن علاقاته الاجتماعية في مختلف المجالات (الأسرة والمدرسة والعمل)، وتعتبر هذه الوسيلة مهمة لأنها قد تكشف معلومات لا يفصح عنها بطرق أخرى، وتتيح للفرد اختيار الأحداث والتجارب التي يريد التركيز عليها، كما يمكن أن يتذكر الفرد من خلال كتابة السيرة أشياء قد نسيها أو لم يستطع الاستجابة لها في المقابلة أو عجز الاستبيان عن ذكرها. (فنطازي، 2011، ص158)

يمكن القول ان هناك العديد من أدوات الإرشاد النفسي مثل الاستبانات والمقابلات والملاحظة والسجلات ودراسات الحالة والاختبارات النفسية والسيرة الذاتية، وغيرها وهي وسائل فعالة للحصول على معلومات شاملة عن الطلبة وفهم تحدياتهم واحتياجاتهم النفسية ومن خلال تحليل هذه المعلومات، يمكن للمرشد النفسي توفير الدعم والإرشاد المناسب للطلبة للتعامل مع المشاكل النفسية وتحقيق التوازن النفسي والنمو الشخصي.

8. مصادر معلومات عملية الإرشاد النفسي:

قبل البدء في معالجة موضوع المسترشد، ينبغي الاهتمام بالتعرف على ظروفه ومشكلاته والضغوطات التي يعاني منها، بالإضافة إلى مراعاة ظروفه الشخصية وطبيعة قدراته الفكرية. بعد التخطيط والتركيز على هذه العناصر، يجب على المرشد جمع المعلومات الضرورية لعملية الإرشادية على النحو التالي:

- **المعلومات الأولية:** تتضمن اسم المسترشد، العمر، العنوان الشخصي، المستوى الاجتماعي، والوضع الاقتصادي.

- **نوع المشكلة التي يعاني منها المسترشد:** تشمل تشخيصاً سابقاً للمشكلة ومدى تلقي العلاج من قبل.

- **البيانات الأسرية:** توفر معلومات حول الأسرة، والصراعات أو التوترات الحالية، وطبيعة التفاعل بين الوالدين، بالإضافة إلى حالات الإهمال أو التسلط من جانب الوالدين.

- **التاريخ التطوري والشخصي للمسترشد:** يتضمن العوامل التي أثرت على المسترشد منذ الطفولة، ووجود مشاكل صحية أثناء الولادة، والأمراض في مراحل الطفولة والمراهقة، والتجارب والإحباطات التي أثرت عليه.

- **المسار التعليمي:** يوضح وجهة نظره اتجاه المؤسسة التعليمية، والمشاكل المحيطة به والتي يعاني منها، ومدى تكيفه في هذا البيئة، وتحصيله الدراسي، وطبيعة علاقاته داخل المؤسسة.

- **القدرات العقلية:** تتضمن مستوى ذكائه وقدراته العقلية واستعداداته الفكرية.
- **السمات الشخصية:** تشمل سلوكياته مثل الميل للعنف والسيطرة، وكيفية استجابته للمواقف المحيطة به.

- **السمات الجسدية:** عكس حالته الصحية وصورته عن نفسه ووجود أي إعاقات جسدية.
المرشد لا يمكنه الإجابة عن الاستفسارات المتعلقة بالحالة التي يود إرشادها الا إذا تمكن من الحصول على معلومات وافية عن المسترشد، ولحصوله على هذه المعلومات هناك العديد من المصادر والمتمثلة فيما يلي: المسترشد، الأسرة، الأصدقاء، المحيط. (ئاسو وعباس، 2015، ص34)
يرى الباحث أن عملية الإرشاد النفسي تتطلب الحصول على معلومات من مصادر متعددة مثل المسترشد نفسه وأفراد العائلة والأصدقاء والمحيط الاجتماعي، فهذه المعلومات تسهل عمل المرشد للتعرف على المشكلة وتشخيصها جيدا وبالتالي معالجتها، كما تساعد المرشد على فهم أفضل للمسترشد وتوفير التوجيه والدعم النفسي المناسب له.

9. أساليب الإرشاد النفسي:

تعد أساليب الإرشاد النفسي متنوعة وتتأثر بتطور النظريات في هذا المجال، كما تختلف الأساليب الإرشادية فيما يتعلق بنوعية العملية الإرشادية، سواء كانت فردية أو جماعية، سنقوم بتسليط الضوء على مفهوم الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي، مع التركيز على جوانب الإرشاد النفسي الجماعي وخطواته ومعايير بناء الجماعة الإرشادية كوننا سنعتمد عليه في دراستنا الحالية وسيتم ذلك ضمن إعدادنا لبرنامج إرشادي جماعي.

1.9 الارشاد الفردي.

تعريف الارشاد الفردي:

هو علاقة إرشادية مهنية ومخططة بين المرشد والمسترشد تتم وجها لوجه، بهدف مساعدة المسترشد في فهم ذاته وحل مشاكله، ويرى القاضي أن المسترشد هو شخص عادي وطبيعي يقدم له المرشد المساعدة ليصبح قادرا على حل مشكلاته وتحقيق أهدافه المستقبلية. (العبيدي والعبيدي، 2010، ص64)

يعتبر تخصصا في مجال علم النفس يهدف إلى مساعدة الأفراد على تحسين مستوى سعادتهم، وإزالة التعاسة، وحل الازمات، وتعزيز القدرة في حل المشاكل، والمساعدة في اتخاذ القرارات المناسبة،

يستخدم الممارسون في هذا المجال الأساليب العلمية لتعزيز قدرات الأفراد على حل المشاكل الشخصية والنفسية والاجتماعية وحتى البئية. (الزعيبي، 2015، ص13)

هو تقديم المساعدة الفردية خلال عملية الإرشاد في مجال المدرسة أو مجالات أخرى، بمعنى ارشاد مسترشد واحد وجها لوجه في كل جلسة، يعتمد نجاحه بشكل كبير على العلاقة الإرشادية المهنية بين المرشد والمسترشد، حيث تكون هذه العلاقة مخططة مسبقا وتحدث في سياق الواقع، مركزة على جوانب الشخصية ومظاهر النمو، والإرشاد الفردي يعتبر أوج عملية الإرشاد. (البلبيسي، 2009، صفحة 162)

ومن الوظائف الرئيسية للإرشاد النفسي ما يلي:

- تبادل المعرفة والمعلومات.
- تحفيز المسترشد وزيادة دافعيته.
- فهم وتفسير المشاكل.
- وضع الخطط العملية اللازمة والملائمة. (الفرخ وتيم، 1999، ص126)

يرى الباحث أن الارشاد الفردي أكثر شيوعا فهو يعتمد على ارشاد مسترشد واحد من قبل المسترشد من خلال العديد من الجلسات الارشادية القائمة على اسس وقواعد علمية، وهذا لمساعدة المسترشد على تجاوز بعض المشاكل والصعوبات أو تنمية بعض المعارف والمهارات والقدرات وبالتالي تحقيق التوافق المهني او التوافق المدرسي او التوافق الشخصي.

1.1.9 أهداف الإرشاد النفسي الفردي:

- يركز الإرشاد النفسي الفردي على الأفراد الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة، ويسعى إلى تنمية واستثمار الجوانب الإيجابية في شخصية الفرد.
- يركز الإرشاد النفسي الفردي أيضًا على تفاعل الشخص مع بيئته، ويدعم تطوير الجوانب التعليمية والمهنية للفرد.
- يهدف الإرشاد النفسي إلى معالجة المشكلات أو الوقاية منها، بالإضافة إلى تعزيز الإمكانات الشخصية للفرد.
- يلتزم المرشد النفسي بمعايير أخلاقيات مهنة الإرشاد منها الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها المسترشد (الدستور الاخلاقي للمرشدين).
- تقديم الإرشاد يتطلب خبرة كبيرة وكفاءة علمية للتعامل مع صعوبات الأفراد ومشاكلهم.

- يهدف لتمكين الفرد من معالجة ومواجهة مشاكله الشخصية والاجتماعية والمهنية.
- يؤدي الإرشاد النفسي دورا مهما يتضمن الوقاية والعلاج وتعزيز إمكانيات الفرد وتميئتها. (برزان، 2016، ص140)

2.1.9 الحالات التي يستخدم فيها الإرشاد الفردي ما يلي:

- الحالات الشخصية التي تتطلب الاهتمام الفردي مثل الانحرافات الجنسية والحالات التي يكون من الصعب مناقشتها عن طريق الإرشاد الجماعي.
- حالات الأفراد الخجولين أو المنطويين الذين يفضلون الحديث بشكل فردي، أو الذين يشعرون بالخجل من التحدث أمام الجماعة.
- حالات الشذوذ والانحرافات الأخلاقية ومشكلات تسبب لهم حرجا.
- الحالات العميقة والمعقدة التي تحتاج إلى تركيز فردي واهتمام مكثف من المرشد النفسي.
- الحالات التي تتطلب تعاطف المرشد وتقبل شديد للمسترشد.
- الحالات التي يصعب تناولها في الإرشاد الجماعي بفاعلية.
- الحالات التي تتطلب الكلام فقط بين المرشد والمسترشد في سرية تامة.
- المشكلات التعليمية والمدرسية مثل التسرب المدرسي وصعوبات التعلم وغيرها.
- حالات تعاني من أمراض نفسية ناتجة عن أمراض جسدية خطيرة أو إعاقات أو اضطرابات نفسية مثل الوحدة النفسية والمخاوف المرضية أو السلوك العدواني.
- حالات تعاني من المشاكل الاجتماعية مثل المشاكل الأسرية، الطلاق، الهجر، الخلافات الزوجية الشديدة، وفاة أحد الوالدين، وغيرها. (الزعيبي، 2015، ص22)

يرى الباحث أن الحالات التي يستخدم فيها الإرشاد الفردي تقوم على نوع المشكلة التي يعاني منها المسترشد والتي يصعب التعامل معها من خلال الإرشاد الجماعي، ومن الحالات التي توجب الإرشاد الفردي، مثل الأفراد الذين يعانون من مشكلات متنوعة كالأمراض النفسية الناجمة عن أمراض خطيرة أو إعاقات جسدية، والاضطرابات النفسية بالإضافة إلى ذلك، المشاكل المتعلقة بالطلاب الذين يعانون من مشكلات مدرسية مثل التسرب المدرسي وصعوبات التعلم والغياب المتكرر وغيرها من المشاكل الأخرى التي توجب السرية.

2.9 الإرشاد الجماعي.

تعريف الإرشاد الجماعي:

هي أسلوب إرشادي يعتمد فيه المرشد على تعزيز طرق التفاعل بين أفراد المجموعة بهدف مساعدتهم في التغلب على التحديات النفسية التي يواجهونها.

يرى عطية (2013، ص 13) أن الإرشاد الجماعي يشير إلى تقديم خدمات إرشادية لمجموعة من الأفراد، حيث تتشكل علاقة إرشادية بين المرشد ومجموعة من المسترشدين من خلال جلسات جماعية تجمعهم في مكان واحد يشتركون في نفس المشكلة، ويعبرون عنها بناء على رؤيتهم الشخصية وطريقة تفكيرهم، مستندين إلى فهمهم الخاص لكيفية التعامل معها.

ويرى برزان (2016، ص 142) ان الإرشاد الجماعي يعتبر أحد الفنون الإرشادية يمكن تطبيقه مع مجموعة من المسترشدين الذين يشابهون بعضهم في حالاتهم، وهو يختلف عن الإرشاد الفردي الذي يشمل مقابلة بين مرشد ومسترشد واحد، أما الإرشاد الجماعي مقابلة بين مرشد وعدة مسترشدين، لذا فإنه يمتاز بقدرته على خدمة مجموعة من المسترشدين بدلا من مسترشد واحد، ولا يمكن للإرشاد الجماعي أن يحل محل الإرشاد الفردي لأن كل نوع له دوره الخاص، غير أن بعض المشاكل لا يمكن معالجتها بطريقة الإرشاد الجماعي بسبب خصوصيتها، ويبنى الإرشاد الجماعي على فكرة أن المسترشد ينتمي إلى مجموعة إرشادية تعاني من مشكلة مماثلة ونفس الظروف تجعله يتفاعل مع الجماعة بشكل أفضل.

من خلال ما سبق يعرف الباحث الإرشاد الجماعي أنه عملية تقوم على المرشد ومجموعة من المسترشدين شرط أن يكون عددهم صغير ويتشاركون نفس المشكل وهذا لتحقيق عدد من الأهداف تعتمد فعالية الإرشاد الجماعي على قدرة المرشدين النفسيين على إدارة المجموعة بشكل فعال، وتوجيه التفاعلات بين الأفراد، وتقديم الدعم والتوجيه العام والنصائح لمجموعة من الأشخاص، يمكن للإرشاد الجماعي أن يكون مفيداً في تعزيز التفاهم بين الأفراد، وتشجيع التواصل، ومشاركة الخبرات والحلول، وتعزيز الدعم المجتمعي.

1.2.9 أهداف الارشاد الجماعي:

وقد صاغ عطية (2013، ص 16) عددا من الأهداف التي يسعى الارشاد الجماعي إلى تحقيقها في العملية الإرشادية:

- ✓ توسيع نمو الأفراد اجتماعيا وانفعاليا.
- ✓ إتاحة الفرصة للأفراد لاختبار مشاعرهم بطريقة ودية وفي جو منفتح.
- ✓ تعزيز الثقة بالنفس والثقة بالآخرين.

- ✓ زيادة الوعي بالذات.
- ✓ التعرف على المشاكل والحاجات المشتركة بين اعضاء الجماعة.
- ✓ تعزيز التقبل والثقة والاحترام الذاتي، مما يساهم في صياغة رؤية أكثر إيجابية للذات.
- ✓ يصبح الفرد أكثر ادراكا بالاختبارات مما يساعد في عمل اختبارات سديدة.
- ✓ توفير وسائل بديلة للتعامل مع مشاكل الحياة اليومية وحل الصراعات.
- ✓ وضع خطط لتغيير بعض السلوكيات ومتابعة تلك الخطط.
- ✓ تعلم مهارات اجتماعية جديدة.
- ✓ استكشاف الفرد لقيمه ومحاولة تحسينها اذا لزم الامر.
- ✓ زيادة حساسية الفرد نحو مشاعر الآخرين وحاجاتهم.
- ✓ تعلم كيفية التعامل مع الآخرين بصدق واهتمام وصراحة.

يرى الباحث أن للإرشاد الجمعي الكثير من الأهداف منها تعليم الطلبة كيفية الثقة بالنفس وبالآخرين، ومعرفة الحاجات والمشكلات المشتركة لديهم حتى يصبحوا أكثر ادراكا بإيجاد طرق بديلة للتعامل مع تطور المشكلات العادية وحل بعض الصراعات لديهم، كما يهدف الإرشاد الجمعي على تعليم الطلبة مهارات اجتماعية جديدة واستكشاف لقيمهم ومحاولة تعديلها إذا لزم الأمر، وكيفية مواجهة الآخرين باهتمام وصدق وصراحة إضافة إلى تنمية ثقة الطلبة في التفاعل مع الآخرين وفهمهم ولالإرشاد الجمعي أهداف أخرى حسب طبيعة المشكلة التي يعالجها المرشد.

2.2.9 مميزات الإرشاد الجماعي:

- يتيح للفرد فرصة إيجاد أشخاص يواجهون مشكلات مشابهة، مما يساعده على مقارنة وضعه بهم واستيعاب مشكلته بشكل أفضل.
- يوفر للفرد بيئة اجتماعية تساعده على التنفيس عن مشاعره.
- قد يجد الفرد تشجيعاً من المجموعة للحديث عن مشكلاته عندما يلاحظ أن الآخرين يشاركونه نفس الظروف، مما يقلل من مشاعر الذنب والقلق.
- يمكن للفرد التعبير عما يشعر به ضمن الجماعة، مما يساهم في تحسين علاقاته الاجتماعية بشكل عام. (العلي، 2015، ص14)

يمكن القول إن الإرشاد الجماعي يتفوق على الإرشاد الفردي لما يحتويه من مزايا، حيث يسهم في كسر حاجز الخوف والخجل والتردد لدى المسترشدين، ويدعمهم في تجاوز مشكلاتهم دون الشعور بالحرَج.

3.2.9 الفنيات والأساليب المستخدمة في الإرشاد الجماعي:

يستخدم في الإرشاد الجماعي العديد من الأساليب الإرشادية وتتنوع هذه الأساليب حسب نوع المشكلة المراد معالجتها ومن أهم هذه الأساليب نجد:

- أسلوب التمثيل النفسي المسرحي (السيكودراما):

تعتبر السيكودراما، أو "الدراما النفسية"، من أكثر أساليب الإرشاد الجماعي شهرة وفعالية. فهي ليست مجرد أسلوب إرشادي بل أيضا أسلوب تربوي وتعليمي، يتم من خلاله التدريب بأساليب ترفيهية تجذب الأفراد، تعد السيكودراما أحد الأساليب الإسقاطية التي تتيح لأعضاء المجموعة الإرشادية فرصة للتنفيس عن مشاعرهم، استبصار مشكلاتهم، وتعديل الأنماط السلوكية الخاطئة من خلال تمثيل تلقائي لمواقف وأحداث ترتبط بمشكلاتهم. (الطائي، 2016، ص196)

- السوسيودراما (التمثيل الاجتماعي المسرحي): وهي أحد أنواع السيكودراما يستبدل فيها "الأنا" بـ "نحن" حيث يتحول التركيز من الفرد إلى الجماعة، والسوسيودراما في شكلها المتطور تركز بصفة خاصة على حل المشكلات الجماعية وذلك من خلال تسليط الضوء على عمليات إعادة التدريب بدلاً من التركيز الحصري على تحليل التوتر الانفعالي، وهذا ما أكده مؤسس السيكودراما مورينو عبر أعماله المسرحية التي تستند إلى الأحداث والصراعات الاجتماعية الفعلية في الواقع. (مامنية، 2017، صفحة 43)

يعتبر الباحث أن الدراما تعد وسيلة ممتعة ومثيرة وفعالة لعملية التعلم، ولتَشجيع النقاش والحوار، حيث يتفاعل المشاركون بشكل أكثر فعالية، تتيح لهم هذه الطريقة استخدام عدة حواس في عملية الاستيعاب، مما يعزّز من فهمهم وتفاعلهم مع المحتوى وبفضل هذا التفاعل، تصبح الدراما واحدة من أفضل الوسائل لاستكشاف مواقف متنوعة وتحليل الاتجاهات المُختلفة، فضلاً عن تعزيز اكتساب المهارات المتنوعة. علاوةً على ذلك، تساهم الدراما في تسهيل عملية التعامل مع المشكلات ومعالجتها بدون توتر أو حساسية، كما أنها تساهم في تقديم حلول إبداعية ومبتكرة، نابعةً من تفاعل المشاركين مع السياقات المختلفة التي تُعرض في الدراما.

- أسلوب المحاضرات والمناقشات الجماعي: وهو الأسلوب الإرشادي الجماعي الأشهر والأكثر استخدام والأوضح تأثير باعتباره الأسلوب الإرشادي الجماعي التعليمي الذي يغلب عليه الأجواء الإرشادية شبه العلمية ويلعب فيها عنصر التعلم والعمل على محو التعلم وإعادة التعلم دورا رئيسيا. يقوم قائد المجموعة الإرشادية في هذا الأسلوب بمهمة إلقاء محاضرة مستهدفة، يكون محتواها واضحا وهدفها محددا مقيدة الزمن متسلسلة العرض، ويتبادل فيها أعضاء المجموعة الإرشادية الأدوار يهدف هذا النشاط إلى اكتساب المزيد من المعرفة والأفكار، بهدف تحفيز التغيير في التفكير وتعديل الأفكار والمشاعر والسلوكيات نحو الذات ونحو الآخرين بالإضافة إلى توجيه التأثير نحو المجتمع والعالم الخارجي الذي يعيشون فيه. (طائي، 2016، صفحة 196)

ويرى الباحث ان أسلوب المناقشة هي تبادل المعلومات والآراء والأفكار حول موضوع معين، حيث يدور بينهم حوار ونقاش في موضوع معين، أما المرشد فيقوم بدور الموجه وتنظيم النقاش وتنسيق النشاطات وتعتبر المحاضرات:

- ✓ اقتصادية (قليلة التكلفة).
- ✓ تنقل كمية كبيرة من المعلومات.
- ✓ يمكن استخدامها في مواقف تدريبية متعددة ومتنوعة.
- ✓ يمكن استخدامها مع العديد من أساليب التدريب الأخرى.
- ✓ يمكن تطعيمها بالتقنيات السمعية والبصرية.

- التقييم الموضوعي للحدث:

تستخدم هذه التقنية في لتصحيح الأفكار غير المنطقية وتعتمد على عدة تقنيات مثل تقنية "أسوأ الاحتمالات" حيث يطلب طلب من المرشد تحديد توقعاته السلبية حال عدم قيامه بفعل معين، ومن ثم مقارنتها مع توقعات باقي الأعضاء، مع تقييمه غير الموضوعي لها، كما تشمل هذه التقنية أيضا تقنية المرح والدعابة حيث يطلب من كل عضو أن يضحك على أفكاره اللاعقلانية ويتحدث إليها ويتحداها بعدم الاستجابة لها، كذلك تقنية لعبة الشائعات حيث يُعطي المرشد الورقة الأولى إلى المرشد تحتوي على خبر معين، ويطلب منه نقله بأسلوبه إلى العضو المجاور مع الاحتفاظ بالورقة يقوم كل عضو بنقل الخبر حتى يصل إلى العضو الأخير، الذي يطلب منه أن يقرأ نص الخبر الذي وصل إليه ثم يقارنه بالورقة الأولى للتعرف على التحريفات والإضافات، والتي تعكس وجهة نظر الإنسان اتجاه الحياة، والتي قد تشوه الحقائق في بعض الأحيان. (أبو سعدة، 2012، ص36)

- **الاسلوب المتكامل:** وهو أسلوب إرشادي يمثل الممارسة الإرشادية الواعية والتنظيم المهني المتزن الذي يقوم على المزج بين أساليب الإرشاد الجماعي الأخرى ليكون كل منها مكمل للآخر ولتتم الاستفادة من مميزات وفعالية كل أسلوب منها. (طائي، 2016، ص198)

- لعب الأدوار:

لعب الأدوار يعتبر طريقة حيث يتولى الفرد تجسيد شخص آخر، وذلك وفقاً لتفضيلاته، حيث يعبر بلسانه ويتصرف نيابة عن الشخص الذي يقوم بتمثيل دوره، يتميز لعب الأدوار في الجلسات السيكو درامية عن التمثيل العادي في الدراما بأن الأدوار لا تحدد مسبقاً وليس على المريض أن يتبع نصاً محدداً أو حركات معينة في هذا السياق، يتيح للمريض الفرصة لتجسيد دوره بالطريقة التي يجدها مناسبة له، ويمكن للمريض أثناء الجلسة السيكو درامية أن ينتقل بين أدوار مختلفة، وتعتبر فنية لعب الدور فعالة ومن أكثر الأساليب الإسقاطية. (جمعة، 2005، صفحة 34)

- التدريب على أسلوب حل المشكلات:

يعتمد هذا الأسلوب على تطبيق المنهج العلمي في حل المشكلات، حيث يتعاون المسترشد والمرشد سوياً في صياغة المشكلة، وتحديد الفروض الممكنة، وصياغة خطة للحل وتنفيذها، وتقييم النتائج، وقد يكون هناك تعديل أحياناً على الخطة أو إعادة صياغة المشكلة بشكل جديد، تشابه هذا الأسلوب مع طريقة (ديوي) في مراحل حل المشكلات.

من بين الأساليب المعروفة التي تستخدم في التدريب على التفكير وحل المشكلات ما يعرف بالعصف الذهني، الذي ابتكره الباحث (Osborn) حيث يعتمد على العمل الجماعي في بيئة متسامحة ومشجعة تساعد لإطلاق الطاقات الإبداعية، وقد أظهرت جلسات العصف الذهني فعاليتها في إثراء الأفكار وتوليد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجه الأفراد والجماعات. (العبيدي والعبيدي، 2010، ص79)

- النادي الإرشادي:

يقوم على تعزيز النشاط العملي والترويحي والترفيهي بصفة عامة، فالنشاط العملي حيث يحل الفعل محل الكلام، ويستخدم أسلوب النادي الإرشادي بشكل خاص مع الأفراد الذين يخلطون بين العيادة النفسية ومركز الإرشاد النفسي وبين مستشفى الأمراض النفسية، ولا يحبون التردد عليها. (لوكيا وبن الشيخ، 2016، ص392).

يرى الباحث أن هناك مجموعة من الأساليب التي تُستخدم في الإرشاد الجماعي مثل السيودراما أو الدراما النفسية وهي واحدة من الأساليب الأكثر فعالية في الإرشاد الجماعي، تتمثل فكرتها في استخدام التمثيل المسرحي النفسي لأغراض التدريب والتنمية الشخصية، وهناك أسلوب السوسيوودراما هي نوع آخر من السيودراما يركز على حل المشكلات الجماعية وتغيير التوجهات الاجتماعية، كما يمكن استخدام المحاضرات والمناقشات الجماعية لتبادل الأفكار والتعلم وتغيير الاتجاهات والسلوكيات، وأساليب أخرى كلعب الأدوار والتدريب على حل المشكلات والنادي الإرشادي والاسلوب المتكامل وهناك أساليب أخرى للإرشاد الجماعي حسب طبيعة المشكلة التي يعالجها المرشد.

4.2.9 أنواع المجموعات الإرشادية:

تتعدد المجموعات كما وتختلف عن أهدافها وطبيعة نشاطاتها وأساليب ممارستها لتلك الأنشطة ومن أهم هذه المجموعات هي:

- مجموعات زيادة الوعي:

تهدف لمساعدة أفراد المجموعة على تعزيز وزيادة الحساسية الشخصية وتعزيز الوعي بالمشاعر الفردية، بالإضافة إلى زيادة انتباه الأفراد للواقع الاجتماعي كما يظهر في الوقت الحالي. وتشير نتائج الأبحاث إلى أن زيادة درجة الوعي بالواقع الاجتماعي ترتبط إيجابياً مع تحقيق الذات وزيادة الكفاءة في تحليل المعلومات فضلاً عن تقليل الفجوة بين الذات الواقعية والذات المثالية وزيادة مستوى التفتح وإطلاق الطاقات الإبداعية. (النوايسه، 2013، ص233)

- مجموعات الماراثون:

وهي المجموعات التي تكون في التجمعات تستمر لفترة طويلة دون انقطاع، حيث تمتد لمدة لا تقل عن 18 ساعة متواصلة، يركز بعض هذه المجموعات على فرد أو أكثر خلال كل جلسة، بينما تهتم مجموعات أخرى بالتركيز على المجموعة ككل وأنشطتها.

تقوم فكرة الماراثون على أن الفرد عندما يعيش في جماعة لفترة كافية من الوقت فإن ذلك يمكن أن يظهر أنماط سلوك غير توافقية، ويكشف عن عاداته ودفاعاته النفسية وأساليب اتصاله وعلاقاته مع الآخرين، الأمر الذي يتيح للمجموعة التفاعل معه ومساعدته في تحقيق تطوير شخصي من خلال تغيير السلوكيات الضرورية واعتماد أنماط جديدة للسلوك. (عطية، 2013، ص37)

- مجموعات النقاش:

تستهدف مجموعات النقاش التفاعل على المستوى العقلي أولاً، حيث يتم إثارة مناقشات حول مواضيع هامة لأفراد المجموعة على أساس أن تغيير التفكير والمواقف يمكن أن يؤدي فيما بعد إلى تعديل الانفعالات، وتعتبر هذه المجموعات خياراً مناسباً جداً للمؤسسات التعليمية، حيث يمكن لأي مجموعة أو فصل عقد حلقة نقاش لمناقشة أي قضية تؤثر على تفاعل الجماعة أو على علاقاتهم البينية، أو التحديات التي تعيق التواصل بينهم. (التميمي، 2016، ص74)

- مجموعات الإرشاد العميق:

تعتمد هذه المجموعات على تطبيق نظريات التوجيه والإرشاد للتعامل مع الاضطرابات النفسية، مع التركيز البارز على الفرد داخل المجموعة، بدلاً من التركيز على خبرة الجماعة ككل.

- مجموعات التقابل:

تركز هذه المجموعات على تعزيز النمو الشخصي وتطوير مستوى الاتصال وتحسينه بين الأفراد وعلاقة الأعضاء بالآخرين، من خلال اكتساب الخبرات عبر الممارسة. (النوايسه، 2013، ص234)

- مجموعات العمل:

تعتمد مجموعات العمل على الخدمات التفسيرية حيث تركز على موضوع محدد يشترك فيه أفراد المجموعة، مثل تناول المجموعة التعامل مع ضغوط الحياة النفسية ومشكلات الإدمان واضطرابات الأكل، وغيرها من المواضيع ذات الاهتمام المشترك.

يستخدم هذا النوع في المدارس والجامعات لتحقيق أهداف معنية مثل تحسين التركيز، والتحكم في الاكتئاب والتعامل معه وغيرها. (عطية، 2013، ص38)

يرى الباحث ان هناك العديد من أنواع المجموعات الإرشادية التي تختلف في أهدافها وطبيعتها نشاطاتها وأساليب ممارستها فمجموعة زيادة الوعي تهدف إلى زيادة الحساسية والوعي لدى أفراد المجموعة بمشاعرهم وتعزيز الانتباه للواقع الاجتماعي الحالي، بينما تعقد مجموعات المراثون اجتماعات طويلة بدون انقطاع، وتركز بعضها على الفرد أو عدة أفراد في الجلسة، في حين تركز أخرى على الجماعة وأنشطتها ونجد مجموعة النقاش تركز على التعامل الذهني من خلال مناقشة موضوعات هامة لأعضاء المجموعة وهذا لتغيير المواقف الذهنية والأفكار لتأثيرها في تغيير الانفعالات. بينما تعتمد مجموعة الإرشاد العميق على نظريات التوجيه والإرشاد للتعامل مع الاضطرابات النفسية وتركز على الفرد داخل المجموعة ونجد مجموعة التقابل تهتم بالنمو الشخصي وتطوير مستوى الاتصال بين الأفراد، وتعتمد على اكتساب الخبرات من خلال الممارسة، أما مجموعة

العمل فتركز على موضوع محدد يشترك فيه أعضاء المجموعة مثل التعامل مع الضغط النفسي أو الادمان، وتستخدم في المدارس والجامعات لتحقيق أهداف محددة ومن خلال ما سبق فإن مجموعات الإرشاد الجماعي تتنوع وتختلف في أهدافها وأساليبها، وتستخدم لتعزيز التواصل وتطوير المهارات الشخصية والعلاقات الاجتماعية وغيرها.

ثانيا: البرنامج الإرشادي.

1. تعريف البرنامج الإرشادي:

يعرف البرنامج الإرشادي على أنه مجموعة من الخطوات المنظمة والمخططة بعناية، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف محددة وتتبع هذه الخطوات تسلسلا منطقيا بحيث تمهد كل خطوة الطريق للخطوة التالية، وتصيح في النهاية مترابطة معا، وتؤدي إلى تغيير الأساليب السلوكية الخاطئة، والمعارف السلبية لدى الأفراد، واستبدالها بأساليب سلوكية جديدة، وأفكار واتجاهات ايجابية مما ينتج عن ذلك تحقيق التوافق النفسي لدى الافراد في البرنامج الإرشادي. (هياجنة والشكيري، 2013، ص201)

يعرف العريزي البرنامج الإرشادي بأنه سلسلة من الخطوات المحددة والمنظمة، المستندة إلى أسس ونظريات وفنيات ومبادئ الإرشاد النفسي. يشمل البرنامج مجموعة متنوعة من المعلومات والخبرات والمهارات والأنشطة التي تُقدّم للأفراد خلال فترة زمنية معينة، بهدف مساعدتهم على تعديل سلوكياتهم واكتساب سلوكيات ومهارات جديدة تسهم في تحقيق التوافق النفسي وتدعمهم في مواجهة التحديات الحياتية. (العريزي، 2011، ص9)

ويعرف مشاقبة البرنامج الإرشادي بأنه برنامج مخطط ومنظم بعناية، يستند إلى مبادئ علمية، ويهدف إلى تقديم خدمات إرشادية للأفراد بشكل مباشر وغير مباشر، سواء كان ذلك فردياً أو جماعياً، لمساعدتهم على تحقيق النمو.

كما يعرف الخالدي وآخرون البرنامج الإرشادي بأنه يتضمن مجموعة من الأنشطة والأهداف الخاصة التي تهدف لتحقيقها تلك الأنشطة، ويعتبر البرنامج عملية تربوية بناءة تهدف إلى مساعدة الطالب على فهم شخصيته وتنمية إمكانياته ليكون قادرا على حل مشكلاته بنجاح بناء على معرفته الذاتية ورغباته وبالتعليم والتدريب المناسبين، هذا يساهم في الحفاظ على صحته النفسية وتعزيزها. (يوسف، 2017، ص64)

بناء على ما تم عرضه يعد البرنامج الإرشادي خطة منظمة وبناءة تحتوي على أنشطة متنوعة تهدف إلى تزويد الطلاب الذين يحتاجون إلى المساعدة بمهارات وأساليب واستراتيجيات فعالة لمواجهة

التحديات النفسية أو الانفعالية أو الاجتماعية أو التطورية. كما يسهم في مساعدتهم على اتخاذ قرارات سليمة في حياتهم اليومية وفق أسس علمية، مما يؤدي إلى إعدادهم بشكل جيد لعالم الشغل. ويمكن تعرف البرنامج الإرشادي أيضا بأنه مجموعة جلسات تحتوي على عدد من الأنشطة والفنيات والفعاليات في ضوء أسس واستراتيجيات وفنيات هادفة تقدم للطلبة لتحضيرهم لعالم الشغل.

2. خصائص البرنامج الإرشادي:

تتضمن خصائص البرنامج الإرشادي مجموعة من السمات والجوانب التي تحدد طبيعته وتأثيره، ومن الخصائص الرئيسية للبرنامج الإرشادي نجد:

- **التنظيم والتخطيط:** يتطلب البرنامج الإرشادي استراتيجية منظمة ومخططة بعناية من قبل خبراء يتمتعون بالخبرة العلمية والتطبيقية في تصميم البرامج الإرشادية، يشمل هذا التخطيط والتنظيم تحديد الأهداف واختيار الفئات المستهدفة وتسلسل الخطوات بشكل منطقي، مع ضرورة عدم تجاوز مرحلة معينة قبل استكمال المرحلة السابق.

- **المرونة:** المرونة: يتعلق هذا الجانب بقدرة البرنامج الإرشادي على التكيف والتعديل بناء على المتغيرات والظروف المتغيرة التي قد تطرأ على العملية الإرشادية والبيئة المحيطة بها، ويجب أن يكون البرنامج قابلاً للتعديل ليتناسب مع التحسن المفاجئ أو المرض المفاجئ للمستشار، وأي تغيرات أخرى تحدث في سياق العملية الإرشادية. (ناسو وحسين، 2015، ص38)

- **الشمول:** يعني هذا أن البرنامج الإرشادي يجب أن يغطي جميع جوانب المشكلة المعنية، ولا يقتصر على جزئية محددة فقط، يجب أن يكون البرنامج شاملاً لجوانبها الاجتماعية والنفسية والعاطفية، مع استخدام أدوات القياس المناسبة والتقنيات اللازمة وغيرها من العناصر الأساسية في البرنامج.

- **التكامل:** يعني هذا أن جميع عناصر البرنامج يجب أن تتكامل مع بيانات المشكلة المحددة، مما يتيح تفسير التغيرات التي تحدث يجب أن تتوافق وتتكامل المعلومات المجمع مع الشخصية بأكملها، سواء كانت تاريخية أو ديناميكية أو حالية.

- **الموضوعية:** يجب أن يقوم البرنامج على أسس موضوعية، سواء في النظريات التي يعتمد عليها، أو في رؤية المرشد للمشكلة وينبغي أن تكون الأدوات والمقاييس المستخدمة للفحص والتشخيص والتقويم دقيقة وموضوعية، بالإضافة إلى استخدام تقنيات إرشادية ملائمة كما يجب أن تكون أحكام المرشد والآخرين على عملية الإرشاد النفسي متسقة مع الإطار الثقافي المرجعي الذي

يُطبق فيه البرنامج، ومن الضروري أن تتوافق نتائج البرنامج مع البيئة الاجتماعية وقيمها وتقاليدها. (العاسمي، 2015، ص53)

- **الدقة وسهولة التطبيق:** يجب أن تكون أهداف البرنامج وتنفيذه دقيقا ومحدد، وسهل التطبيق للمرشد النفسي والمسترشد، ويجب أن يكون البرنامج سهل الفهم والتمثيل دون صعوبة بالنسبة للجميع.

- **إمكانية التعميم:** أي أن البرنامج يمكن تطبيقه على مجموعة واسعة من الأفراد الذين يعانون من نفس المشكلة، في حال توفر الشروط اللازمة لذلك.

يمكن القول أن البرامج الإرشادية تتميز بعدة خصائص تتضمن مجموعة من السمات والجوانب التي تحدد طبيعته وتأثيره، ومن الخصائص الرئيسية للبرامج الإرشادية أن لا تسبق مرحلة مرحلة أخرى، وان تتميز البرامج بالشمولية فلا تعني وقوف البرنامج عند جزئية من مشكلة معينة، بل يجب أن يكون شاملاً لجميع أبعادها الاجتماعية والنفسية والانفعالية، كما يتضمن الشمول أدوات القياس المناسبة والفنيات، ومن الخصائص الأساسية في البرنامج التكامل بين عناصره مع معطيات المشكلة أثناء عملية تفسير التغييرات التي تحدث، ومن خصائصه أيضا الدقة وسهولة تطبيقها بمعنى أن تحدد أهدافه وسيره تحديد دقيقا، وأن تكون إجراءاته سهلة التطبيق من قبل المرشد النفسي والمسترشد قادر على فهمها وتمثلها دون أدنى صعوبة.

3. مصادر البرنامج الارشادي:

لبناء محتوى البرنامج يتم الاعتماد على عدة مصادر منها:

- الإطار النظري الذي يسלט الضوء على متغيرات الدراسة.

- الدراسات السابقة، سواء العربية والأجنبية التي تتعلق بالبرامج الإرشادية في مجال الدراسة.

- الدراسة الاستطلاعية الميدانية والتي تتم من خلال الاستبيانات المفتوحة والتقارير الذاتية لأفراد العينة الاستطلاعية.

- الكتب والمؤتمرات والدوريات المتخصصة للحصول على المعلومات الأحدث والأكثر تخصصا في مجال الدراسة.

- المقاييس والأدوات المستخدمة في الدراسة. (يوسفي، 2017، ص66)

وقد أعتد الباحث أثناء اعداد البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة الحالية على عدة مصادر منها استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية المستخدم في الدراسة الحالية، بالإضافة للإطار النظري للدراسة وكذا الاطلاع على الدراسات السابقة التي تتعلق بعمل برامج إرشادية في مجال الدراسة الحالية

والتي تتشابه معها والمجالات القريبة منها، وتم الاطلاع على الكتب والمراجع ذات العلاقة بالبرامج الإرشادية، وذات العلاقة بالمواضيع المطروحة في البرنامج الإرشادي وفي الاخير خبرة الباحث.

4. أسس البرنامج الإرشادي:

إن برنامج الإرشاد النفسي يقوم على أسس تتلخص في الآتي:

- **الأسس العلمية:** تقوم على ثبات السلوك الإنساني بشكل نسبي وإمكانية التنبؤ به، إلى جانب مرونته، كما تأخذ بعين الاعتبار أن السلوك الإنساني يكون فرديًا وجماعيًا، تشمل هذه الأسس استعداد الفرد للتوجيه والإرشاد وحقه في الحصول عليهما، بالإضافة إلى حقه في اتخاذ قراراته بنفسه، مع التأكيد على مبدأ تقبل العميل واستمرارية عملية الإرشاد.

- **الأسس الفلسفية:** تستند إلى فهم طبيعة الإنسان والالتزام بالقيم الأخلاقية للإرشاد النفسي. وتشمل أسسًا فلسفية أخرى مثل الكينونة، الصيرورة، الجماليات، والمنطق.

- **الأسس النفسية والتربوية:** تتضمن دراسة الفروق الفردية بين الجنسين ومطالب النمو.

- **الأسس الاجتماعية:** وهي الاهتمام بالفرد كعنصر في جماعة والاستفادة من كل مصادر المجتمع. (اسماعيل، 2015، ص66)

- **الأسس الإدارية:** بتوفير المناخ الإداري المناسب، بما يتضمن التهيئة الجيدة للمكان وتوفير الأدوات والوسائل اللازمة لتنفيذ البرنامج بفعالية وفاعلية.

- **الأسس الفسيولوجية والعصبية:** مراعاة عمل الجهاز العصبي والحواس وأجهزة الجسم الأخرى، وتشمل ما يلي: الاهتمام بالتأثير المتبادل بين النواحي الجسمية والنفسية، من خلال التأكد من سلامة جميع وظائف الجسم والتأكد من عدم وجود أمراض جسمية أو عضوية تؤثر على النواحي النفسي، باعتبار أن الإنسان يشكل وحدة نفسية وجسمية أثناء تفاعله مع بيئته المحيطة. (سايجي، 2004، ص27)

يرى الباحث أن البرامج الإرشادية تقوم على عدة أسس منها الأسس العلمية والأسس الفلسفية والنفسية والتربوية، بالإضافة إلى الأسس الاجتماعية التي تركز على دور الفرد في المجتمع، وتتضمن البرامج أيضًا الأسس الفسيولوجية والعصبية لتحقيق الاسترخاء الكامل، والأسس الإدارية لتوفير المناخ اللازم لتنفيذ البرنامج بشكل فعال وهكذا فإن هذه الأسس تعتبر من المرتكزات التي تعتمد عليها البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تحقيق الفعالية في العملية التربوية تجاهها، كما تبين المعايير التي يجب مراعاتها أثناء تخطيط البرامج وتنفيذها.

5. خطوات تصميم البرنامج الإرشادي:

تقوم البرنامج الإرشادي على أسس علمية وخطط منظمة، وهناك عدة طرائق أو نماذج لتخطيط البرامج الإرشادية التي يجب على القائمين بالعملية الإرشادية إتباعها عند إعداد برنامج الإرشاد من النماذج نجد:

1.5 نماذج البرامج الإرشادية:

1.1.5 نموذج التخطيط (Planing Model): يتضمن هذا النموذج مجموعة من الأساليب مع خطوات محددة، تهدف إلى تحقيق بعض الأهداف أو الاحتياجات الضرورية للتخطيط النظامي ويمكن تلخيص بعض خطواته كما يلي:

- تحديد الأهداف وصياغتها وتنظيمها والأغراض من برنامج التوجيه والإرشاد.
- تحديد حاجات المسترشدين، والمرشدين، وأولياء الأمور.
- تحديد المصادر في المؤسسة التي يمكن الاستفادة منها في البرنامج. (اوان وسراب، 2018، ص475).

2.1.5 نموذج ريان وزيران (Ryan and Zeran): يحتوي على مجموعة من الخطوات التي يمكن تلخيصها بما يأتي:

- فهم نظام الحياة الاجتماعي والمجتمعي عبر تحليل وفهم العلاقات المتبادلة والحدود التي يعمل ضمنها البرنامج الإرشادي، بما في ذلك التكلفة والموظفين المعنيين وأنشطته والمستفيدين منه.
- تخطيط البرنامج الإرشادي وتفصيله بطريقة تناسب الواقع الاجتماعي في المجتمع، بعد فهمها بواسطة المسؤولين عن التخطيط.
- تحديد الأهداف والغايات بشكل واقعي يمكن تحقيقها في العمل الفعلي.
- جمع المعلومات الضرورية عن الفاعلين في البرنامج.
- وضع سياسات تسهل تحقيق الأهداف المحددة وإجراء تجربة أولية للخطة المختارة.
- عرض خطة العمل للمختصين في المؤسسة والحصول على ملاحظاتهم.
- تنفيذ الخطة وفقاً للتفاصيل المحددة.
- تقييم الخطة بشكل مستمر لتحديد النواقص ومعالجتها، وفي حالة عدم تحقيق الأهداف المحددة بشكل مرضٍ، يتم إلغاء الخطة بشكل كلي. (العطافي، 2022، ص90).

3.1.5 نموذج بوردرز ودراري (Borders & Drury):

- تقدير حاجات الطلبة وتحديدها.
- وضع الأهداف استنادا لحاجات الطلبة.
- تحديد الأولويات.
- تحديد العناصر التي يعتمد عليها البرنامج الإرشادي.
- تحديد النشاطات التي يعتمد عليها البرنامج الإرشادي.
- تحديد الأفراد المسؤولين عن تنفيذ البرنامج الإرشادي.
- خطوات تطبيق البرنامج الإرشادي.
- تقييم كفاءة البرنامج الإرشادي وتقدير مدى تحقيقه للأهداف المحددة. (اوان وسراب، 2018، ص475).

4.1.5 نموذج أبو غزالة 1985:

تتلخص خطوات التخطيط في هذا النموذج في الآتي:

أ. التخطيط ويشمل الخطوات الآتية:

- تحديد أهداف البرنامج.
 - تحديد الوسائل المختلفة لتحقيق الأهداف.
 - تحديد الإمكانيات المتاحة في البيئة التعليمية.
 - تحديد الخدمات المستهدفة لتنفيذ البرنامج.
 - تحديد العناصر البشرية المشاركة في تنفيذ البرنامج.
- ب. التنفيذ: الذي يهدف إلى تحقيق الخدمات المطلوبة لتحقيق أهداف البرنامج الإرشادي.
- ج. التقييم: الذي يهدف إلى قياس فعالية البرنامج الإرشادي في تحقيق أهدافه، وقد يشترك في هذا التقييم أشخاص غير المرشدين.

د. المتابعة: التي تهدف إلى تحديد أي نواحي خاطئة أو ضعف في البرنامج الإرشادي.

(العطافي، 2022، ص90)

2.5 تخطيط البرنامج الإرشادي:

استند الباحث في تصميم البرنامج الإرشادي الحالي إلى النموذج التالي: تحديد الاحتياجات، تحديد أهداف البرنامج، اختيار محتوى البرنامج الإرشادي وأبعاده، تنفيذ البرنامج، تقييم البرنامج، ضمان

ملائمة البرنامج للبيئة ومناسبته لأهداف البحث وعينته، السعي للوصول إلى أقصى حد من الفاعلية والفائدة بأقل التكاليف وتكون خطوات تصميم البرنامج كالآتي:

1.2.5 تحديد الحاجات:

لتحديد احتياجات أفراد البحث اعتمد الباحث على مجموعة من المعلومات لصياغة الجلسات الإرشادية وذلك من خلال:

- استخدام نتائج استبيان مطبق على العينة، حيث يتم تحليل النتائج المحصل عليها لتحديد بعض المشاكل ثم تحديد الحاجات الإرشادية الملائمة لها.

- الاستعانة بعدد من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي حيث تم تقديم قائمة بالمشكلات المحتملة وقد تم تحديد حاجات تمثل حاجات الطلاب في المقاولاتية.

2.2.5 تحديد أهداف البرنامج الإرشادي:

يتمثل الهدف الرئيسي للبرنامج الإرشادي في تحقيق أهداف التوجيه والإرشاد النفسي، وهذه الأهداف تشمل تحقيق الذات وتعزيز الوعي بالذات تحقيق التوافق النفسي وتعزيز الصحة النفسية، تحقيق استراتيجية الإنماء والوقاية والعلاج وكذلك تتفق مع الفلسفة العامة للمكان الذي سينفذ فيه على العموم (العبادية، 2018، ص78)، ولهذا يجب أن تكون أهداف البرامج الإرشادي النفسي متناسبة مع المرحلة التي تطبق فيها وينبغي أن تحدد هذه الأهداف بطريقة إجرائية بحيث تكون قابلة للقياس، كما ينبغي أن تشمل هذه الأهداف الناحية المعرفية والوجدانية السلوكية للمستفيدين من البرنامج. (سايحي، 2004، ص28)

3.2.5 اختيار محتوى البرنامج الإرشادي وأبعاده:

يستمد القائم ببناء البرنامج الإرشادي محتواه من مصادر متعددة مثل:

- الاستفادة من المواد الدراسية التي تحتوي على موضوعات غنية وتطبيقات عملية.

- الاستناد إلى المراجع العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة.

- دراسة البحوث والدراسات السابقة في مجال الدراسة.

بناء على هذه المصادر يمكن اختيار محتوى البرنامج الإرشادي من خلال أبعاده النشرات والتقارير التي تنشرها المراكز والمؤسسات العلمية الثلاث وهي: المعارف وما يرتبط بها من العمليات العقلية والأنشطة ثم المهارات. (غماري، 2015، ص72)

أ. المعارف والعمليات العقلية:

يمثل تعديل المعارف أمرا مهما في علاج المشكلة بحيث يتمثل محتوى البرنامج في:

- تعزيز التغيير المعرفي من خلال تعديل الأفكار والمشاعر السلبية.
 - التعامل مع الاتجاهات الخاطئة أو المشوهة.
 - استخراج الدوافع والاتجاهات اللاشعورية وفهمها وتعديلها.
 - إعادة فهم الذكريات بطريقة جديدة.
 - إعادة تكوين معنى جديد لمواقف الحياة مثل الألم والمرض والذنب والموت.
- تحديد العلاقة بين الأفكار السابقة والمعتقدات السلبية، وبين مشاعر القلق والتعاسة والفشل والاضطراب، يعتبر الهدف الأول الذي يسعى المرشد إلى تحقيقه، حيث يسعى لفهم تلك العلاقة وتوضيحها بالنسبة للفرد، وذلك لأن هذه العلاقة تلعب دورا حاسما في تشكيل السلوك والتفكير للفرد. بعد تحديد تلك العلاقة يساعد المرشد الفرد على إعادة بناء فهمه المعرفي بتقديم معارف جديدة وإيجابية تتعلق بالمشكلة وجذورها وتأثيراتها، ويشجع المسترشد على استكشاف البدائل السلوكية المتاحة التي قد لم ينتبه لها من قبل، وتشجيعه على تطوير اتجاهات جديدة اتجاه النفس والآخرين.

ب. الأنشطة:

تشمل الأنشطة جميع الأنشطة التي يتضمنها البرنامج الإرشادي، سواء كانت داخل الصف أو خارجه، وتتوزع بين الأنشطة الجسدية والعقلية، ويمكن تنفيذها بشكل فردي أو جماعي، ومن الأمثلة على الأنشطة: تمارين المشي والاسترخاء والجلوس والأنشطة الترفيهية والرياضية، بالإضافة إلى تمارين المقعد الفارغ، حيث يتخيل المسترشد نفسه وهو يتحدث إلى الشخص الذي سبب له المشكلة ويعبر عن مشاعره.

ج. المهارات:

يعتمد أداء المهارات على مجموعة من المعارف والأنشطة، ويمكن أن يتضمن البرنامج الإرشادي عددا من المهارات، مثل المهارات الاجتماعية. وتشمل الإجراءات التدريبية العملية لتنمية المهارات الخطوات التالية تحديد المهارة، تحليل المهارة، الهدف من المهارة، مراحل تحقيق الهدف من المهارة، وصف السلوك الإجرائي للمرشد النفسي. (جديد، 2020، ص30)

4.2.5 تنفيذ البرنامج الإرشادي:

يشمل الانطلاق في عقد جلساته مع الفئة المستهدفة بالبرنامج وذلك وفق الخطط والجداول الزمنية المعدة مسبقا.

5.2.5 تقييم البرنامج:

بعد إنجاز عمليات التخطيط والتنفيذ، تأتي عملية التقييم للتأكد من فعالية الخطوات المنفذة. يتم ذلك من خلال قياس التغيرات التي طرأت على أفراد المجموعة الإرشادية بعد تنفيذ البرنامج مقارنة بالحالة الأولية، هذا يساعد في تحديد مدى كفاية الخدمات المقدمة وتقييم جوانب القوة والضعف فيها. بالإضافة إلى ذلك، يساهم في إصلاح النواقص وتحسين البرنامج ليصبح أكثر فعالية واستفادة للمستفيدين.

وتتم عملية التقييم باستخدام وسائل متنوعة مثل:

- الاختبارات النفسية.

- الاستفتاءات ومقاييس الاتجاهات والرأي العام.

- مراقبة تحسن السلوكيات والاتجاهات لدى المشاركين.

- تقييم مدى رضا المستفيدين من البرنامج والخدمات المقدمة. (ياسين، 2011، صفحة 70)

6.2.5 مراحل تطبيق البرامج الإرشادية: يمر البرنامج بأربع مراحل وهي:

- **المرحلة الأولى:** يتم فيها التعارف والتمهيد، حيث يتبادل المرشد والطلاب المعلومات الشخصية، بالإضافة إلى تقديم الإطار العام للبرنامج وأهدافه، وذلك من خلال الجلسات المخصصة للبرنامج.

- **المرحلة الثانية:** هي المرحلة المعرفية والتي هدفت إلى تقديم خطة لتحضير الطلبة لعالم الشغل من خلال تقديم المفاهيم النظرية والمهارات المقاولاتية ويتم ذلك خلال جلسات البرنامج.

- **المرحلة الثالثة:** هي المرحلة السلوكية تهدف إلى تطبيق الإجراءات العملية المتعلقة بالمفاهيم النظرية التي تم تقديمها، وذلك من خلال جلسات تطبيقية وتمارين عملية.

- **المرحلة الرابعة:** المرحلة الختامية، يتم فيها تلخيص أهداف البرنامج وتقييم أداء الطلاب، بالإضافة إلى تهيئتهم لإنهاء البرنامج بنجاح.

7.2.5 الفنيات الإرشادية المستخدمة في البرامج الإرشادية:

في البرامج الإرشادية، تُستخدم مجموعة متنوعة من الفنيات الإرشادية لتحقيق الأهداف المحددة، وسنسلط الضوء على بعض هذه الفنيات:

- **العصف الذهني:** يهدف إلى توليد أفكار وآراء إبداعية من الأفراد والمجموعات لحل مشكلة معينة خلال فترة زمنية محددة. يتيح هذا الأسلوب للمشاركين فرصة التفكير في كل الاتجاهات وتوليد أكبر

قدر من الأفكار دون تقييم أو نقد. (التميمي، 2012، ص 49)

- **المناقشات الجماعية:** توفر هذه الفنية البيئة النفسية والاجتماعية المناسبة للمجموعة الإرشادية للتعبير عن أنفسهم والشعور بالقيمة والمسؤولية، مما يزيد من قدرتهم على التواصل الإيجابي مع بعضهم البعض.

- **لعب الدور:** يُعتبر هذا الأسلوب وسيلة لدراسة طبيعة دور معين من خلال تمثيل تفاصيله بشكل واقعي في موقف مصطنع، يساعد لعب الدور في فهم كيفية تفكير المسترشد بالأدوار الاجتماعية واستبصار تصرفات الآخرين في دورهم المحدد.

- **التعزيز:** تعتمد هذه الفنية على تقديم إثابة المسترشد بعد أدائه للسلوك المرغوب، مما يعزز اعتماده على هذا السلوك في المستقبل.

- **الواجب المنزلي:** تشمل فكرة تكليف المسترشد بأداء بعض الواجبات المنزلية في نهاية كل جلسة إرشادية، بهدف نقل تأثير المهارات التي تعلمها المسترشد في الجلسة إلى الواقع العملي في حياته. يتمثل الهدف في تعزيز التطبيق الفعلي للمهارات المكتسبة في البيئة الحقيقية. (المفرجي، 2015، ص 46)

- **القصة:** تعني إلقاء الضوء على حالات أو مواقف قد تعرض لها الأعضاء في جلسات الإرشاد، وذلك لتوضيح وتحليل قدراتهم وسلوكياتهم.

- **التعلم بالنموذج (النمذجة):** هو أسلوب التعلم الذي يعتمد على الملاحظة والتقليد، حيث يتعلم الفرد من خلال مشاهدة وتقليد نموذج معين. يمكن أن يتم هذا التعلم دون أن تظهر الاستجابات المتعلمة على الفور، بل قد تظهر لاحقاً. (سحر، 2015، ص 14)

- **الأسئلة الشفوية:** تُستخدم لفتح باب الحوار والمناقشة بين الطلاب، وتعزز التفاعل والتبادل الفعّال للأفكار والآراء في سياق الإرشاد.

- **الاسترخاء والتخيل:** عد هذه التقنية وسيلة فعّالة لمساعدة الطلاب على تخفيف التوتر النفسي واستبدال الأفكار السلبية بأفكار إيجابية، مما يساهم في تعزيز الصحة النفسية وتحسين الأداء العام. كما استخدم الباحث مجموعة من الأدوات والوسائل التي تناسب مع أهداف البرنامج ومحتواه، وخصائص العينة وهي: أوراق، أقلام، حاسب آلي، فيديو، مؤثرات صوتية، صبورة، بطاقة تقييم الجلسات.

خلاصة:

في الأخير يعد الإرشاد النفسي خدمة من الخدمات الإنسانية الذي يقوم على أسس علمية منظمة ومدروسة ومخطط لها مبنية على معارف ومهارات وخبرات تعتمد على اتجاهات نظرية متعددة يقدمها المرشد للمسترشد بشكل مباشر أو غير مباشر سواء فردياً او جماعياً، بهدف تقديم الدعم النفسي للأفراد وتقديم المساعدة لهم حتى يتمكنوا من فهم أنفسهم والتعرف على جوانب الضعف والقوة لديهم الأمر الذي يؤدي لتحقيق التوافق والصحة النفسية، ويكون ذلك من خلال برامج ارشادية تراعي خصائص الأفراد وطبيعة المشكلات التي يعانون منها، تكون هذه البرامج تستند إلى نظريات وتقنيات وأساليب ومبادئ الإرشاد.

تمهيد.

1. تعريف المقاول.
 2. خصائص المقاول.
 3. العوامل المؤثرة على المقاول.
 4. أنواع المقاولين
 5. تعريف المقاولاتية.
 6. أهم المصطلحات القريبة من المقاولاتية
 7. أنواع المقاولاتية.
 8. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية.
 9. النماذج المفسرة لظاهرة المقاولاتية.
 10. المقاربات النظرية للمقاولاتية.
 11. المرافقة المقاولاتية.
 12. هيئات المرافقة المقاولاتية.
 13. معوقات المقاولاتية.
- خلاصة.

تمهيد

تعتبر المقاولاتية من المجالات الهامة في العديد من الدول نظرا لأهميتها الكبيرة في توفير مناصب شغل والتقليل من البطالة خاصة بين الشباب الذي يمتلك القدرات والمهارات المقاولاتية التي تسمح التوجه نحو سوق العمل وانشاء مشروع خاص بهم.

فالمقاولاتية هي انشاء مؤسسات ومشروعات جديدة تقوم على استغلال الفرص والابتكار والابداع لتقديم اشياء وخدمات ومنتجات جديدة تعتمد على رغبة المقاول وصفاته كالمبادرة وتحمل المخاطرة في العمل على تجسيد افكاره في أرض الواقع، ويجب ان ترافق المقاول آليات وهيئات تساعده في انشاء المؤسسات لان هناك العديد من المعوقات التي تقف أمام المقاول في خلق مؤسسته.

وسنتطرق في هذا الفصل الى تعريف المقاول خصائصه وأهم العوامل المؤثرة عليه وأنواع المقاولين، بعدها سنتطرق للمقاولاتية وأهم المصطلحات القريبة منها، وأنواعها، وأهميتها الاقتصادية والاجتماعية، وسنتعرف على أهم النماذج المفسرة للمقاولاتية، وكذا مقارباتها، وسنتطرق للمرافقة المقاولاتية وأهم هيئات المرافقة المقاولاتية، وفي الأخير سنعرض معوقات المقاولاتية.

1. تعريف المقاول.

1.1 تطور مفهوم المقاول:

لفهم مفهوم المقاولاتية يتعين أولاً توضيح مفهوم المقاول نفسه الذي تطور عبر الزمن، ففي فرنسا خلال العصور الوسطى كان مصطلح المقاول يشير إلى الشخص المسؤول عن إشراف وتنظيم مجموعة من الأفراد وتحمل مسؤولياتهم، ثم تحول المقاول ليعني الشخص الجريء الذي يتحمل المخاطر الاقتصادية في وقت لاحق، وخلال القرنين السادس عشر والسابع عشر أصبح المقاول يعتبر الشخص الذي يشارك في أنشطة التجارة والمضاربة، ويعتبر ساي جان SayJ.B (1803) واحداً من أوائل المفكرين الذين نظروا إلى المقاول على أنه المبدع الذي يجمع وينظم وسائل الإنتاج بهدف خلق قيمة جديدة. (عبد الجبار، 2021، ص 120)

2.1 تعريف المقاول:

لغة:"

قاول: فلانا: فواضه وجادله || أعطاه العمل مقاوله علة تعهد منه بالقيام به...مقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل شروطا خاصة كبناء بيت أو إصلاح طريق، وتوضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون.

كما يقال أيضا: "قاول مقاوله هُ في الأمر: باحثه وجادله". (لونيبي، 2015، ص 30)

اصطلاحا:

يعتبر Fillion أنه من المستحيل في أي حال تحديد تعريف دقيق لمفهوم المقاول، ويرى ان كل شخص يقدم تعريفا للمقاول يتناسب مع اهتماماته وتخصصه، وفي عام 1990 قام Gartner بتحديد ما لا يقل عن 90 سمة مرتبطة بالمقاول، مما جعل مفهومه أكثر تنوعا وتباينا. (صافي، 2021، ص 77)

عرّف شومبتر (1950) المقاول بأنه الفرد الذي يمتلك الإرادة والقدرة على تحويل فكرة أو اختراع جديد إلى ابتكار ومن خلال ذلك، ينشأ الابتكار وقوى الريادة التي تساهم في ظهور منتجات ونماذج أعمال جديدة في الأسواق والصناعات المختلفة، وبالتالي يلعب رواد الأعمال دورا حاسما في تعزيز التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

وفقا لـ "Julien" و "Marchesney" يتمتع المقاول بمجموعة من الصفات الأساسية بحيث يكون لديه قدرة على تخيل الأفكار الجديدة ويثق بنفسه تماما كما يكون متحمسا وقوي الإرادة، ويستمتع بحل

المشكلات والتحكم في العمليات وكيفاح الروتين ويرفض التحديات والصعوبات، وهو الشخص الذي يخلق معلومة جديدة ومهمة. (الباي، 2015، ص14)

يعرف الجودي (2015، ص22) المقاول على أنه كل شخص يتميز بالإرادة والقدرة والاستقلالية - إذا توفرت الموارد اللازمة - على تحويل الأفكار إلى ابتكار تجسد في الواقع من خلال الاعتماد على معلومة لتحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة ويتصف المقاول بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، والثقة بالنفس، ومجموعة المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع، وهذا يقود إلى التطور الاقتصادي.

مما سبق يظهر أن المقاول تم تعريفه اعتمادا على أسلوب وظيفي وأسلوب وصفي فنجد الأسلوب الوظيفي يركز على أعماله، سلوكياته ووظائفه التي تحدد وتميز هذا المقاول عن غيره، أما الأسلوب الآخر في تعريف المقاول هو الأسلوب الوصفي الذي يؤكد على أهم الخصائص والصفات التي يمتلكها المقاول، والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد كالمثالية ومن خلال التعريفات السابقة للمقاول يمكن تعريفه على أنه ذلك الشخص الذي يتميز بمجموعة من الخصائص والصفات التي تجعله قادرا على الابتكار والإبداع وإنشاء وإدارة مؤسسات تقدم خدمات ومنافع له ولغيره.

2. خصائص المقاول:

تم تقسيم هذه الصفات إلى عدة مجموعات رئيسية لتسهيل فهمها وربطها وذلك على النحو التالي:

1.2. الخصائص الشخصية:

يرى "Papin.R" أن هناك العديد من الصفات المتنوعة والمتعددة والتي يجب أن تتوفر في المقاول الناجح، حيث لا يمكن تحديد صفة واحدة تجعل شخصا ما يمتلك مزايا المقاول الناجح أو لا، ومع ذلك يمكن تحديد بعض الصفات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها الشخص الذي يفكر في تأسيس مشروع، ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

- **الطاقة والحركية:** تعد هذه الصفة أساسية ولا غنى عنها، إذ يتطلب تأسيس مؤسسة جهداً كبيراً ووقتاً كافياً، بالإضافة إلى الطاقة الضرورية لإنجاز المهام.

- **القدرة على إدارة الوقت:** يجب على صاحب الفكرة أن يكون قادرا على تنظيم وتحديد الأنشطة في الحاضر، التي قد لا تظهر أثارها إلا في وقت لاحق، فالتفكير في المستقبل ووضع رؤية واضحة للمدى المتوسط والبعيد ضروري جداً لنجاح أي مؤسسة.

- القدرة على حل مختلف المشاكل: يتعين على المقاول أن يكون قادرا على حل مجموعة متنوعة من المشكلات التي قد تعترض طريقه، حيث يتعين عليه التفكير في الحلول واللجوء إلى أطراف أخرى عند الضرورة ومع ذلك، يجب ألا يلجأ إلى استشاري لحل كل المشاكل، حيث أن بعض المسائل قد تكون أقل تعقيدا بالنسبة له من غيرها.

- تقبل الفشل: يجب أن يتقبل المقاول الفشل كجزء لا يتجزأ من مساره نحو النجاح فالأخطاء والفشل يمكن أن تكون مصدر إلهام لاستغلال فرص جديدة وتحقيق نجاحات في المستقبل.

- قياس المخاطر: من الضروري أن يقوم المقاول بقياس المخاطر التي قد يواجهها في المستقبل، وألا يعتمد بشكل كبير على الحظ الذي نادرا ما يكون موافيا، فالنجاح يعتمد على جهود مستمرة وتقييم دقيق للنشاط والمخاطر المحتملة. (حداد وبن شريط، 2018، ص40)

- التجديد والإبداع: يجب على المؤسسة الاستمرار في التجديد والإبداع، سواء في منتجاتها أو هيكلها أو خططها الاجتماعية، ولذلك ينبغي على المقاول أن يكون متفتحا للتحسين المستمر والتطور، وأن يتمتع بقدرة على التحليل والاستماع وتوفير الطاقة اللازمة للاستجابة للتوجهات الجديدة التي تسهم في تطوير المؤسسة.

- الثقة بالنفس: ثقة المقاول بنفسه هي عنصر أساسي في نجاح عمله، حيث يعتمد هذا النجاح على قدرته على اتخاذ القرارات بحكمة والتعامل مع التحديات بفهم وحساسية عالية، وتظهر الأبحاث أن المقاول الواثق من نفسه قادر على تحليل وتصنيف ومعالجة مجموعة متنوعة من المشكلات بطريقة فعالة أكثر من غيره.

كما هناك خصائص أخرى كالحماس للعمل، الالتزام، التفاؤل، الرغبة في الاستقلالية... الخ.
(الجودي، 2015، ص24)

يعتقد الباحث أن المقاول الناجح في مجال المقاولات يتطلب أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات الشخصية، بحيث يجب أن يكون لديه حيوية ونشاط كافيين لبيدال الجهد المطلوب ويدير الوقت والموارد بفعالية، إضافة على ذلك أن يتمتع بقدرة استراتيجية لتحديد رؤية مستقبلية والعمل على تحقيقها، وذلك من خلال قدرته على حل المشكلات ومواجهة التحديات بمرونة وتحليل دقيق يسهم في اتخاذ قرارات مدروسة وصحيحة، كما يتطلب الأمر أن يكون المقاول قادرا على الابتكار والتفكير الإبداعي، مع القدرة على استيعاب والاستجابة للاتجاهات الجديدة في مجال البناء والتشييد، كما أن هناك عدة صفات أخرى (الثقة بالنفس، المبادرة، الاستباقية، إكتشاف الفرص، الاستقلالية، الدافعية)

أساسية لنجاح المقاولين في مجال عملهم وتميزهم عن غيرهم والتي تم التطرق لها في برنامجنا الارشادي.

2.2. الخصائص السلوكية:

المهارات السلوكية للمقاول تتضمن نوعين رئيسيين هما:

- **المهارات التفاعلية:** تتمثل هذه المهارات في القدرة على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعمليات الإنتاجية، يسعى المقاولون إلى إنشاء بيئة عمل تفاعلية تعتمد على التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتشجيع الابتكارات. كما يسعون لتحقيق العدالة في توزيع المهام وتقسيم الأنشطة، وإنشاء قنوات اتصال متفاعلة تضمن تنظيم سير العمل بروح الفريق الواحد. هذه المهارات تسهم في تحسين الإنتاجية وتطوير العمل.

- **المهارات التكاملية:** يحرص رواد الأعمال دائماً إلى تطوير مهاراتهم في تحقيق التكامل بين العاملين، مما يجعل المؤسسة أو المشروع يعمل كوحدة واحدة متكاملة، تضمن تناغم الأنشطة وتنسيق الفعاليات بين الوحدات والأقسام. (الفقير، 2009، ص11)

يرى الباحث أن المقاول يبرز بفضل مهارات سلوكية أساسية بحيث يتمتع بقدرات تفاعلية تشمل بناء علاقات إنسانية تقوم على الاحترام والتقدير والمشاركة في حل المشكلات، ويركز على تحقيق العدالة في توزيع العمل وتقسيم الأنشطة، مما يعزز روح الفريق ويحسن الإنتاجية ويعزز التطوير في العمل، كما يتمتع بمهارات تكاملية تدعم تطوير التفاعل والفعاليات بين الوحدات والأقسام، مما يجعل المشروع يعمل ككيان متكامل، فالمهارات السلوكية تعزز من أداء الفريق وتعزز التعاون الداخلي وتسهم في نجاح المشروع.

3.2. الخصائص الإدارية: تتضمن مجموعة متنوعة من المهارات، من بينها:

- **المهارات الإنسانية:** تتمثل في القدرة على التعامل الفعال مع العاملين، وفهم ظروفهم الإنسانية والاجتماعية، وإيجاد بيئة عمل محترمة ومشجعة للجميع، هذه المهارات تركز على الاحترام المتبادل وتعزيز الثقة وتشجيع المشاركة في حل المشكلات.

- **المهارات الفكرية:** تتطلب إدارة المشروعات مهارات فكرية عالية، مثل امتلاك المعارف والخبرات والتخطيط الاستراتيجي وصياغة الأهداف بشكل مستنير ومنطقي، وتحديد السياقات الصحيحة لتحقيق الأهداف المنشودة.

- **المهارات التحليلية:** تتمثل في فهم العلاقات المعقدة بين العوامل المؤثرة على أداء المشروع، سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل ويتضمن ذلك تحليل العوامل الداخلية والخارجية للمشروع، مثل القوى والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، بالإضافة إلى تقدير تأثير ذلك على تنافسية المؤسسة، كما تشمل المهارات التحليلية فهم سلوكيات المنافسين والمستهلكين، وتقدير تأثير ذلك على حصة السوق وأداء المشروع بشكل عام.

يرى الباحث أن المقاول يجب أن يمتلك خصائص إدارية متنوعة لضمان نجاح مشاريعه، فهو يحتاج إلى المهارات الإنسانية لفهم احتياجات وطموحات العاملين وبناء بيئة عمل تركز على الاحترام والتفاعل الإنساني، أضف إلى ذلك يجب أن يتمتع بالمهارات الفكرية لتحليل البيانات ووضع الأهداف والتخطيط الاستراتيجي للمشروع، كما يحتاج إلى المهارات التحليلية لفحص العلاقات بين العوامل المؤثرة وتقييم التهديدات والفرص في البيئة الداخلية والخارجية للمشروع، وهذه الخصائص الإدارية تساعد المقاول على اتخاذ قرارات مستنيرة وإدارة المشاريع بكفاءة وفعالية.

4.2 الخصائص الفنية (التقنية): تتضمن هذه المهارات القدرة على الأداء الفني وفهم طبيعة العلاقات بين مراحل الإنتاج، بالإضافة إلى المهارات التصميمية للسلع وتحسين أدائها، وكل ما يتعلق بالجوانب التشغيلية والصيانة وتجميع الأجزاء للمعدات والآلات، وفهم المكونات الأساسية لها. (سعودي وبعيطيش، 2018، ص81)

وبالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة من المهارات العامة لإدارة المقاولات، منها:

- **مهارات القيادة:** وتتضمن القدرة على إلهام الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المحددة للمشروع، بالإضافة إلى تقديم الدعم والمساعدة للفريق لتحقيق أهدافه.

- **مهارات التحفيز:** وهي القدرة على تحفيز الفريق وتحفيزهم لتقديم أفضل أداء ممكن، وتتطلب فهم احتياجات الأفراد وتحفيزهم بما يتناسب مع تلك الاحتياجات، كما تشمل هذه المهارة القدرة على تحفيز الذات لتحقيق الأهداف المطلوبة. (بوسيف، 2018، ص22)

- **مهارات استراتيجية:** تتمثل في القدرة على إلقاء نظرة شاملة على الأعمال وفهم كيفية تكاملها مع احتياجات السوق، وتنظيمها بطريقة توفر قيمة مضافة أكبر للعملاء بشكل يفوق منافسيها.

- **مهارات التخطيط:** تشمل القدرة على التنبؤ بالتحديات والفرص المستقبلية، وتحديد كيفية تأثيرها على الأعمال، مما يتيح التحضير المسبق لمواجهةها والاستفادة منها.

- **مهارات التسويق:** تتضمن القدرة على استخلاص الدروس من تجارب التسويق السابقة وتحليل ما يجذب العملاء إلى العروض، مما يساعد في تلبية احتياجاتهم بشكل فعال.
- **المهارات المالية:** تتعلق بالقدرة على إدارة الأموال بشكل فعال، وتتبع النفقات والتدفقات النقدية، بالإضافة إلى تقييم الاستثمارات بشكل شامل.
- **مهارات إدارة المشاريع:** تتمثل في القدرة على تنظيم المشاريع وتحديد الأهداف ووضع جداول زمنية محددة، مع التأكد من توافر الموارد الضرورية في الوقت المناسب.
- **مهارات إدارة الوقت:** تشمل القدرة على تحقيق الفعالية في استخدام الوقت وإعطاء الأولوية للمهام الحيوية، مما يساهم في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

يرى الباحث أن خصائص ومهارات المقاول كثيرة ومتنوعة فالمقاولاتية تتطلب مجموعة متنوعة من المهارات العامة، تشمل هذه المهارات القيادة والتحفيز للإلهام ودعم الفريق، بالإضافة إلى التخطيط والاستراتيجية لفهم السوق وتحقيق التنافسية، أضف إلى ذلك المهارات المالية وإدارة المشاريع ضرورية لضمان الاستدامة وتحقيق الأهداف بفعالية، بينما مهارات التسويق وإدارة الوقت تساهم في جذب العملاء وتحقيق الكفاءة في العمل وكلها مهارات متداخلة ومكملة لبعضها البعض.

3. العوامل المؤثرة على المقاول.

عوامل التأثير على المقاول متنوعة ومتعددة، تشمل العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، ومن بين هذه العوامل:

1.3 العوامل النفسية للمقاول:

يتفق الخبراء على أن المقاول يتمتع بصفات فريدة تؤثر بشكل كبير على نجاحه وقد قام العديد من الباحثين بمحاولة تحديد هذه الصفات من خلال الدراسات، وتضمنت الصفات الرئيسية:

- الحاجة لتحقيق الإنجاز الشخصي.
- القدرة على الإبداع والتفكير المبتكر والمبادرة.
- الاستقلالية والثقة في النفس.
- الاهتمام بالتحديات الجديدة والفضول لاستكشاف الفرص.
- القدرة على التعامل مع المواقف غير المألوفة وتحمل المخاطر.
- الحماس والإصرار على تحقيق الأهداف.
- الالتزام بروح المسؤولية. (بادة، 2016، ص9)

يرى الباحث أن المقاول يتأثر بعدة عوامل تشمل النواحي النفسية مثل الحاجة لتحقيق الإنجازات الشخصية، والقدرة على الإبداع والمبادرة، والثقة في النفس والرغبة في الاستقلالية والفضول والشجاعة لاستكشاف التحديات والمجازفة في البحث عن الفرص، والحماس والإصرار على تحقيق الأهداف، والتحلي بروح المسؤولية، هذه العوامل النفسية تؤثر لتصنع مقاولا ناجح يتسم بقدرته على انتاج أفكار جديدة والقدرة على الابتكار والابداع.

2.3 دوافع المقاول:

يمكن تقسيمها إلى دوافع إيجابية ودوافع سلبية، الدوافع الإيجابية تتضمن:

- **الدوافع شخصية:** مثل الرغبة في العمل لحساب الشخصي، وتحقيق الاستقلالية، والاستفادة من الخبرات الشخصية والمهنية.
- **الدوافع الاجتماعية:** مثل الالتزام بالعادات والتقاليد العائلية، ورغبة في تحسين المكانة الاجتماعية.
- **الدوافع الاقتصادية:** التي تشمل الرغبة في تحقيق الربح المالي، استثمار الفرص في السوق، وتقديم منتجات أو خدمات جديدة. (عرايش وقارة، 2018، ص34)

أما الدوافع السلبية فتشمل:

- عدم الرضا في العمل الحالي.
- عدم القدرة على تحمل وجود رئيس في العمل.
- الرغبة في البحث عن فرصة عمل جديدة بعد فقدان الوظيفة السابقة.
- تجربة جو عمل غير مناسب في المؤسسة السابقة.
- عدم امتلاك المؤهلات العلمية المطلوبة.

يجدر بالذكر أنه من المهم عدم إهمال الدوافع السلبية، حيث يمكن أن يكون لها دور في دفع

المقاول نحو تحقيق النجاح كفرصة أخيرة لتحسين الوضع الحالي. (دباح، 2012، ص25)

يرى الباحث أن المقاول يتأثر بدوافع إيجابية تشمل الرغبة في تحقيق ربح مادي، وإستغلال الفرص في السوق، وتحقيق الإستقلالية والمكانة الاجتماعية، كما ان هناك دوافع سلبية يتأثر بها كعدم الرضا في العمل الحالي، وصعوبة تحمل وجود رئيس، والرغبة في البحث عن عمل جديد بعد التصريح من الشغل، حيث يمكن لهذه الدوافع أن تكون فرصة أخيرة للمقاول لتحقيق النجاح.

3.3 تأثير المحيط على المقاول:

المقاوول هو نتاج للبيئة التي ينشأ فيها، إذ يمكن للعوامل الخارجية أن تساهم في تحفيز وتطوير
ومن بين العوامل التي قد تؤثر على ذلك: (عرايش وقارة، 2018، ص34)
- البيئة الثقافية والاجتماعية التي تشجع الأفراد على تطوير مهارات ريادة الأعمال ليصبحوا مقاولين.
- تأثير الأسرة في تنمية المهارات الريادية من خلال التشجيع والدعم لتأسيس شركات خاصة
والاستثمار فيها.

يرى الباحث أن تأثير المحيط على المقاوول لا يمكن إهماله، فالمقاوول ينمو ويتطور بناء على
العوامل الخارجية التي يتعرض لها، حيث يلعب المحيط الثقافي والاجتماعي دورا كبيرا في تحفيز
الأفراد ليصبحوا مقاولين، حيث يمكن أن تشجع البيئة المحيطة على ظهور الصفات والمهارات الريادية
لديهم، كما أن الدعم والتحفيز من العائلة يساهم في تنمية القدرات المقاوالاتية، حيث يمكن أن يشجع
الدعم الأسري الفرد على إنشاء مشروعه الخاص وبناء مؤسسة ناجحة وعليه فهذه العوامل تساهم في
خلق بيئة تشجع على نمو وتطوير المقاولين، وتدفعهم نحو تحقيق طموحاتهم في مجال ريادة الأعمال.
4.3 العوامل المؤسسية: العوامل المؤسسية تلعب دورا حاسما في تحفيز أو كبح الممارسة
المقاوالاتية على سبيل المثال، يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية والإطار التشريعي على مناخ
الأعمال في البلد، حيث يمكن أن يعزز مناخ الأعمال المناسب نشاط المقاولين، بينما يمكن أن تكون
زيادة التدخل الحكومي والإجراءات الإدارية المعقدة والضرائب المفرطة عوامل تثبط الممارسة
المقاوالاتية.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب المؤسسات المالية والمصرفية دورا مهما في توجيه مسار المقاولين، حيث
يمكن للدعم المالي المقدم من هذه المؤسسات أن يساعد في تحويل فرص الأعمال إلى مشاريع
مقاوالاتية ناجحة. وفي حالة عدم توفر فرص تمويلية كافية، يمكن أن يكون ذلك عاملا يكبح الممارسة
المقاوالاتية ويعيق ظهور مقاولين جدد.

وتعد النظام التعليمي والتدريب المتاح في بلد معين عاملا مهما في تعزيز وتطوير المقاوالاتية، حيث
يمكن للأفراد من خلال التعليم والتدريب اكتساب المهارات اللازمة لتأسيس وإدارة مشاريعهم بنجاح،
ويتفق ذلك مع وجهة نظر علماء إدارة المقاوالات الذين يرون أن المهارات المقاوالاتية يمكن اكتسابها
بالتعلم والتدريب بدلا من أن تكون فطرية لذا يمكن القول بأن السياسات الحكومية والإطار التشريعي،
والمؤسسات المالية والمصرفية، والنظام التعليمي والتدريب، جميعها تشكل عوامل مؤسسية مهمة في
تشجيع الممارسة المقاوالاتية. (داداي، 2021، ص45)

يرى الباحث أن الدوافع الشخصية والاقتصادية، والتعليم والتدريب، والعوامل المؤسسات المالية والمصرفية، والبيئة الثقافية والاجتماعية، هي جميعها عوامل تؤثر على المقاول، فالعوامل النفسية للمقاول تتضمن الحاجة للإنجاز الشخصي، والإبداع، والثقة في النفس، والاهتمام بتحديات جديدة، دوافع المقاول الاقتصادية أو الاجتماعية أو الشخصية، والدوافع السلبية وكذا التأثيرات المؤسساتية مثل السياسات الحكومية، والإطار التشريعي، والدعم المالي، والبيئة التعليمية والتدريبية، بحيث يجب أخذ هذه العوامل ومراعاتها عند تقديم الدعم والتوجيه للمقاولين.

4. أنواع المقاولين: تنوعت تصنيفات المقاولين وفقا لعدة معايير حددها الباحثون، وتشمل الأنواع التالية:

1.4 أنواع المقاولين تبعا لظروف الإنشاء:

- **المقاول الحرفي:** يتميز بالكفاءة العالية والمركزة رغم قلة التعليم، حيث يمتلك مهارات متخصصة في مجال معين، ويعتمد مصدر مهاراته على التراث العائلي والتوارث الجيلي، ويسعى إلى توريثها للأجيال القادمة ويتجنب التوسع في نشاطه خوفا من فقدان هذه المهارات العريقة.

- **المقاول الانتهازي:** يتميز بمستوى تعليمي عال وخبرة واسعة في مجالات متعددة، ولا يعتمد على التوارث العائلي كمصدر لمهاراته حيث يفضل التحدي والابتكار وتجربة أفكار جديدة، ويسعى للنمو والتطور في أعماله. (قايدي، 2017، ص 37)

2.4 أنواع المقاولين تبعا لمواصفاتهم وسماتهم:

- **المسيرون والمبتكرون:** هم نوع من المقاولين يتميزون بحاجة قوية لتحقيق الإنجاز الفردي، نتيجة لعدم قدرتهم على تحقيق فكرة أو مشروع في المؤسسة التي كانوا يعملون فيها، بالرغم من ذلك فإنهم لا يضعون الاستقلالية كهدف أساسي لنشاطهم داخل المؤسسة، بل يفضلون النمو والتطور التقني بالإضافة إلى ذلك، فإنهم لا يعتبرون الرقابة المالية للمؤسسة كأولوية.

- **المقاولون المالكون:** المقاولون المالكون يصبحون مقاولين لتحقيق رغبتهم في السيطرة أكثر من تحقيق الإنجاز الشخصي، يتميزون عن المجموعة السابقة بأنهم يضعون الأولوية للسلطة على الاستقلالية والمكانة نتيجة لذلك، يمتلكون رغبة قوية في الاستقلالية المالية ويسعون جاهدين لتحديد نمو المؤسسة من أجل الحفاظ على السيطرة.

- **المقاولون التقنيون:** المقاولون التقنيون يظهرون كمناضلين داخل المؤسسات الصغيرة، حيث يتميز إصرارهم بالحفاظ على حجم المؤسسة الصغير ويرتبط ذلك بدافع سلبي لبعضهم، يمتلك معظم هؤلاء

المقاولين خبرة سابقة في مشاكل مهنية أو نفسية، وقد أدت هذه المشاكل إلى تركهم لمؤسستهم السابقة بالتالي، ينظرون إلى إنشاء مؤسستهم الخاصة كردة فعل دفاعية ضد التهديدات التي تقف عائقا أمام تطوره المهنى.

- **المقاولون الحرفيون:** فتمثل دوافعهم الرئيسية في الاستقلالية المهنية، حيث تكون هذه الدوافع أكثر أهمية بالنسبة لهم من النجاح الاقتصادي، يتمحور الهدف الأساسي لهم حول استمرارية مؤسستهم، وعادة ما يسعون لتحقيق وضعية محمية في السوق. (قوجيل، 2016، ص28)

3.4 أنواع المقاولين تبعا لوظائفهم الاقتصادية:

- **المنتج المسوق:** يقدم مشروعا يهدف إلى تحقيق أقصى قدر من الأرباح، ويمارس وظائف متعددة داخل المشروع.

- **قبطان الصناعة:** يسعى لامتلاك مشروعه بالكامل (الملكية التامة)، حيث يتحكم بشكل شامل في جميع العمليات ويمتلك القدرة على التأثير فيها وفي توجه المشروع.

- **المدير الموظف:** يعتمد صاحب المشروع هذا على قواعد وقوانين معينة يتبعها لتحقيق أهدافه، وعادة ما يتمسك بهذه القواعد ولا يميل إلى المغامرة والتغييرات غير المتوقعة.

- **المقاول المشارك:** يلعب دورا مهما في إنشاء مشروع ويشارك في بدايته، ولكن غالبا ما ينسحب من المشروع ليتجه نحو مشروع جديد، ويمتازون بأفكار مبتكرة ولكنهم لا يفضلون الاستمرارية في مشروع واحد. (صدار، 2023، ص5)

توجد أنواع متعددة من المقاولين بناءً على ظروف التجديد، مثل المقاول الباحث عن التجديد، المقاول المجدد، المقاول المنتبج للتجديد، والمقاول المتفاعل مع التجديد. بالإضافة إلى ذلك، هناك أنواع أخرى مثل المقاول الأصيل، المقاول الفرعي، والمقاول الأصيل. يشير الباحث إلى وجود تقسيمات متنوعة للمقاولين، مما يدل على تعدد تصنيفاتهم. يمكن أن يكون هذا التنوع ناتجا عن اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث، حيث يركز على تطبيقات وأنماط مختلفة للمقاولين، فضلا عن اختلاف طبيعة الفرص وأنواعها.

5. تعريف المقاولاتية:

لغة: المقاولاتية من المقاول: كلمة مرادفة لمعنى كلمتي:

- **المجادلة:** يقال <قاوله في الأمر، أي جادله>.

- **المفاوضة:** حيث ورد في لسان العرب لابن منظور: "وقاولته في أمره وتقاولنا، أي تفاوضنا".
(جربال، 2017، ص134)

اصطلاحا:

تعرف المقاولاتية على أنها نشاط مميز يهدف إلى إنشاء مشروع جديد يضيف قيمة اقتصادية ملموسة، وذلك من خلال استخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتقديم منتج متميز أو ابتكار نشاط اقتصادي جديد متميز بالإبداع والمخاطرة. (بن قطف، 2021، ص186)

عرف Johannisson (2003) المقاولاتية أنها عملية إعادة تنظيم الموارد بطريقة جديدة لاستغلال الفرص المتاحة. (Schmitt، 2008، p4)

المقاولاتية تعتبر عملية تسعى إلى إبداع وتقديم قيمة جديدة باستخدام الوقت والجهد والموارد المتاحة، سواء كانت مالية أو مادية أو بشرية، وتتضمن المقاولاتية مواجهة المخاطر والتحديات المرتبطة بعدم اليقين وتحقيق العوائد المترتبة على هذه الجهود، سواء كانت في صورة قيم مالية أو تحقيق الرضا الشخصي وتعد الخطر المادي والمالي والاجتماعي جزءا أساسيا من سياق المقاولاتية. (بوعافية، 2022، ص3)

يرى الباحث أن المقاولاتية هي نشاط يهدف إلى إنشاء مشروع جديد يقدم قيمة اقتصادية مضافة، من خلال إدارة الموارد المتاحة بكفاءة لتقديم منتج متميز أو ابتكار نشاط اقتصادي جديد يتسم بالإبداع والمخاطرة. يشمل هذا النشاط بذل الجهد والوقت والاستثمار المادي والبشري، ويؤدي إلى تحقيق عوائد مادية وشخصية، مع تحمل المخاطر الاجتماعية والمالية المرتبطة بذلك.

استنادا إلى التعاريف السابقة يرى الباحث أن مفهوم المقاولاتية يركز على عدة نقاط أساسية: يعتبر المقاول شخصا يتمتع بخصائص مميزة، تتناول المقاولاتية بشكل عام الإبداع والقدرة على خلق أو إنشاء مؤسسة جديدة من خلال إضافة قيمة، وتركز المقاولاتية على المؤسسات التي تحقق نسب نمو مرتفعة، كما تشمل المقاولاتية عنصر المخاطرة، وأخيرا تهتم المقاولاتية بالأفراد الذين يديرون المؤسسات بشكل الملاك.

6. أهم المصطلحات القريبة من المقاولاتية:

ويمكن أن نتطرق للمصطلحات القريبة منها وهي كما يأتي:

- **روح المقاولاتية:** هو مفهوم يرتبط بالمبادرة والحيوية، حيث يتميز الأفراد الذين يمتلكون هذه الروح برغبتهم في استكشاف الأفكار الجديدة وتجربتها، مع تنفيذ المهام بطرق مبتكرة تتوافق مع قدرتهم على

التكيف مع المتغيرات. يظهر ذلك من خلال قدرتهم على تقديم أفكارهم بمرونة وانفتاح، والتصرف بحرية في مختلف البيئات. (هيشر وموفق، 2017، ص 286)

- **الفكر المقاولاتي:** هي عبارة عن العقلية أو الفكرة التي تدفع الفرد نحو تحمل المسؤولية والتحديات، وتمكنه من بناء مستقبل مهني شخصي يلبي تطلعاته.

- **التوجه المقاولاتي:** يشمل رغبة الأفراد في تنظيم المشاريع، والمشاركة في أنشطة قيادة الأعمال، والعمل لحسابهم الخاص، أو إنشاء أعمال جديدة ومع ذلك، يشير (Ghani & Akram, Zain) إلى أن هذا الوصف وحده ليس كافياً، وأن هناك حاجة للإصرار والشجاعة الداخلية والطموح والرغبة في الاستمرار. (بن عيسى وكربوش، 2018، ص 46)

ويمكن تعريف التوجه المقاولاتي على أنه عبارة عن إرادة شخصية أو استعداد ذهني للطالب، أو استعداد مكتسب للطالب يمكن أن يترجم في إنشاء مشروع مستقبلي.

- **الثقافة المقاولاتي:** هي تجمع من القيم والمبادئ القيادية والسلوكيات التي يتفق عليها أفراد المجتمع الريادي تهدف هذه الثقافة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية وحل المشاكل المتعلقة بها، وتسعى للمساهمة في تطوير المجتمع من خلال إحداث فوائد اقتصادية واجتماعية، تتضمن قيم ثقافة الريادة مفاهيم مثل التنظيم والإدارة الفعالة، الأخلاقية العالية، الروح التنافسية، الاحترافية، الكفاءة، والقدرة على التجديد والابتكار. (بن وريدة وكروش وهبول، 2021، ص 350)

ويمكن تعريف الثقافة المقاولاتية انها مجموع القيم والمثل العليا والرموز والمعتقدات والاتجاهات والسلوكيات في مجال المقاولاتية لدى الطلبة توجههم نحو العمل المقاولاتي.

- **النية المقاولاتية:** وفقاً لدراسة (Carsrud et Krueger.1993)، يعتبر النية على أنها أفضل مؤشر للسلوك الريادي، يتأثر السلوك الريادي بشكل كبير بالنوايا والمواقف الشخصية، حيث توجد تنبؤات دقيقة للسلوك الريادي تعتمد على المتغيرات الفردية أو الظروف المحيطة، ونظراً لأن بدء مشروع ريادي يعتبر حدثاً نادراً نسبياً، فإن التأثيرات الفردية والظروفية تلعب دوراً أساسياً في تحديد السلوك المتوقع. (Krueger et Carsrud, 1993, p 326)

- **العملية المقاولاتية:** على أنها عملية تشمل تحديد وتقييم الفرص المتاحة، ثم وضع خطة للمشروع المناسبة، وفي نهاية المطاف تحديد الموارد اللازمة لإنشاء وإدارة المشروع بنجاح، تتضمن هذه الخطوات والإجراءات كافة النشاطات اللازمة لبدء أي مشروع ريادي أو منظمة جديدة. (قواسمي، 2020، ص 164)

من خلال عرض أهم المصطلحات القريبة لمفهوم المقاولاتية يتضح لنا ان روح المقاولاتية تتضمن الاستكشاف والتجريب، والفكر المقاولاتي يشير إلى الاستعداد لصنع المستقبل المهني، والتوجه المقاولاتي يشمل الشجاعة والإصرار، كما تتضمن الثقافة المقاولاتية القيم القيادية والسلوكيات المؤدية لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، بينما النية المقاولاتية تعتبر مؤشرا للسلوك الريادي، والعملية المقاولاتية تشمل تحديد الفرص وصياغة الخطط وإدارة المشاريع الريادية.

7. أنواع المقاولاتية: تتعدد أنواع وأصناف المقاولاتية، لأن المجال المقاولاتي يشمل عدة قطاعات ومجالات: اقتصادية، اجتماعية، نفسية... الخ، لذلك سنعرض أنواع المقاولاتية الأكثر شيوعا:

- المقاولاتية الخضراء: تعتبر المقاولاتية الخضراء نشاطا اقتصاديا يتمحور حول مبدأ الاستدامة البيئية، مثل استخدام مصادر الطاقة المتجددة، ينفذ هذا النشاط عادة بواسطة أفراد يتمتعون بروح ريادية وقدرات ابتكارية متقدمة في مجال الاستدامة البيئية، وتتضمن تطبيقاته عمليات وعمليات تطبيقية تهدف إلى حماية وصون البيئة المحيطة. (معزوز وسعود، 2022، ص82)

- المقاولاتية الاجتماعية: تشير المقاولاتية الاجتماعية إلى أنشطة تتبع المنهجية الاقتصادية، ولكنها تتجاوز تحقيق الربح الاقتصادي، إذ تهدف إلى تقديم حلول فعالة للمشاكل الاجتماعية والعامّة وتعتمد هذه النشاطات على تقديم حلول مبتكرة ومعالجة التحديات الاجتماعية والبيئية بالإضافة إلى الجوانب الاقتصادية وتتميز المقاولاتية الاجتماعية بإنشاء نماذج للتغيير الاجتماعي من خلال تنفيذ مبادرات أو مشاريع جديدة، أو إنشاء مؤسسات اجتماعية أو تنمية جديدة. (بن حكوم وبديري، 2020، ص12)

- المقاولاتية الإلكترونية: تعبر عن التطور الحديث حيث تتمثل في ربط الريادة بالتكنولوجيا والإنترنت والوسائل المتطورة وتشمل هذه المفاهيم المهارات والمعرفة التي يكتسبها الأفراد أو الجماعات ومحاولة استغلالها من خلال تطبيقها في الاستثمار باستخدام التكنولوجيا والوسائل المبتكرة التي تتماشى مع الابتكار والتطور السريع وتشمل أيضا السلوكيات والتحفيزات والاستجابات لدى رواد الأعمال، بالإضافة إلى التخطيط واتخاذ القرارات والتنظيم والمراقبة. (ماضي وبوضياف، 2010، ص7)

8. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية.

1.8. الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية:

- تعزيز التطور الاقتصادي: يلعب المقاول دورا حيويا في تعزيز التطور الاقتصادي من خلال تعزيز نظام اقتصادي يعتمد على حرية المبادرة الفردية، أين يعد المقاول الركيزة الأساسية للابتكارات الخلاقة

التي تسهم في إنشاء قيمة مضافة وتوفير فرص عمل عبر إنشاء مؤسسات جديدة، مما يسهم في تجديد البنية الاقتصادية، هذه الأهمية دفعت الدول المتقدمة إلى تعزيز اهتمامها بهذا المجال منذ عقود، ولقد أشار الباحث Gélinier Octave على إسهامات المقاول في تعزيز الاقتصاد مشيراً في ذلك إلى أن الدول والمؤسسات التي تقوم بالابتكار وتسعى إلى التطوير تنحصر أساساً في تلك التي تمارس المقاولاتية، حيث تظهر الإحصائيات الاقتصادية والمبادلات الدولية وبراءات الاختراع العلاقة الوثيقة بين المقاولاتية والنمو الاقتصادي على مدى الثلاثين سنة الماضية، زيادة الإنتاجية في الأعمال والأنشطة إلى علاقة وطيدة بين هذه المعدلات المرتفعة والمقاولاتية. (دادى، 2021، ص28)

- **زيادة الإنتاجية في الأعمال والأنشطة:** يسهم المقاولون في رفع مستوى الإنتاجية من خلال تحسين استخدام الموارد وخلق توافقات جديدة، فهم يتمتعون بالكفاءة في استغلال الموارد المتاحة في المجتمع، ويتمكنون من تحويل الموارد من مستويات منخفضة من الإنتاجية إلى مستويات أعلى منها.

- **توفير فرص عمل جديدة:** يسهم المقاولون العاملون في القطاع الخاص في مجالات متنوعة مثل الصناعة، التجارة، والخدمات، بأحجام مؤسسات مختلفة في المجتمع، ويقومون بتوظيف آلاف العمال وخلق فرص عمل حقيقية في محيطهم. (دارم وبن جيار، 2019، ص292)

- **المساهمة في تنوع الإنتاج:** ساهم المقاولون بتنوع نشاطاتهم في تنوع الإنتاج، حيث يبتكرون في مجالات متعددة مثل السلع، الخدمات، والتكنولوجيا. يقدمون قيمة جديدة للمجتمع من خلال تقديم منتجات أو خدمات جديدة، وتطبيق تكنولوجيا مبتكرة، وابتكار طرق جديدة في أداء الأعمال المختلفة داخل المؤسسة، مما يسهم في تحفيز التنوع والتطور في الاقتصاد.

- **زيادة القدرة على المنافسة:** يتم زيادة القدرة على المنافسة من خلال فهم دقيق وواع للبيئة المحلية والدولية، وتطوير استراتيجيات العمل وتكاملها بشكل إيجابي مع تلك البيئات، مما يسهم في تحسين الأداء وزيادة التنافسية. (بن خديجة وعبيد، 2019، ص108)

- **نقل التكنولوجيا:** يقوم المقاولون بنقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، ويقومون أيضاً بابتكارات تكنولوجية جديدة بهدف تعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة وإيجاد فرص جديدة، يتمثل هذا في ابتكار منتجات وخدمات جديدة، وتوفير مصادر دخل جديدة، وتحديث طرق العمل، وتوفير موارد جديدة للمواد الخام، وتطوير أساليب جديدة للعمل، وغير ذلك.

- **تحديث وتطوير المشاريع الاقتصادية:** يشمل هذا العمل على إحداث تغييرات جوهرية في هياكل المؤسسات الاقتصادية الحالية، وإعادة تعريف أهدافها وتوجيهاتها، ويتضمن ذلك تحويل هذه المشاريع والمنظمات لتصبح أكثر ابتكارا من خلال تحسين الأداء وتعديل أنظمتها المؤسسية، وتحسين استخدام الموارد والمصادر، وتحديث أنظمة الحوافز والمكافآت، بالإضافة إلى تغيير ثقافة المؤسسة وإعادة صياغة الإجراءات والمعايير المتبعة.

- **إيجاد أسواق جديدة:** يتم تحقيق هذا عبر إبرام توافقات جديدة في استخدام الموارد وزيادة كفاءتها لدى المقاول، ويستغل الفرص المتاحة في السوق لاستقطاب عملاء جدد وخلق طلب جديد على المنتجات والخدمات، مما يسهم في توسيع نطاق العمل وتعزيز التنمية الاقتصادية. (دارم وبن جيار، 2019، ص90)

يرى الباحث أن المقاولاتية تلعب دورا حيويا في رفع مستوى التطور الاقتصادي من خلال إنشاء مؤسسات جديدة وخلق فرص عمل والمساهمة في زيادة الإنتاجية وتنويع الإنتاج، وينقلون التكنولوجيا ويشجعون على التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية، وهم أيضا يسعون لاكتساب أسواق جديدة من خلال الابتكار واستغلال الفرص في السوق، مما يعزز من التنمية الاقتصادية ويسهم في النمو المستدام.

2.8 الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية: يرافق المقاولاتية والمشروعات الصغيرة ظهور نشاطات

اقتصادية لها آثارها الاجتماعية بالإضافة إلى آثارها الاقتصادية، ومن الآثار الاجتماعية ما يلي:

- **تحقيق عدالة التنمية وتوزيع الثروة:** تستهدف أغلب خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية إعادة توزيع الثروة وتحقيق التوزيع العادل لمكاسب التنمية بين المناطق ذات الكثافة السكانية المتنوعة، ويمكن للمقاولين ومشاريعهم، سواء كانت صغيرة أو متوسطة الحجم، أن يلعبوا دورا هاما في تحقيق تطوير إقليمي شامل ومتوازن ويتم ذلك عبر استغلال الموارد والإمكانيات المحلية المتاحة دون الحاجة إلى بنية تحتية كبيرة، مما يساهم في تعزيز العدالة الاجتماعية. (النجار والعلي، 2019، ص48)

- **تعزيز الوعي الصناعي:** يسهم المقاولون في نشر الوعي الصناعي عن طريق فتح فرص تعلم واسعة في مجال الصناعة لشرائح واسعة من المجتمع، ويعملون على تطوير قدرات الأفراد وزيادة وعيهم بأهمية النشاط الصناعي المتناسب مع احتياجات المجتمع المحلي.

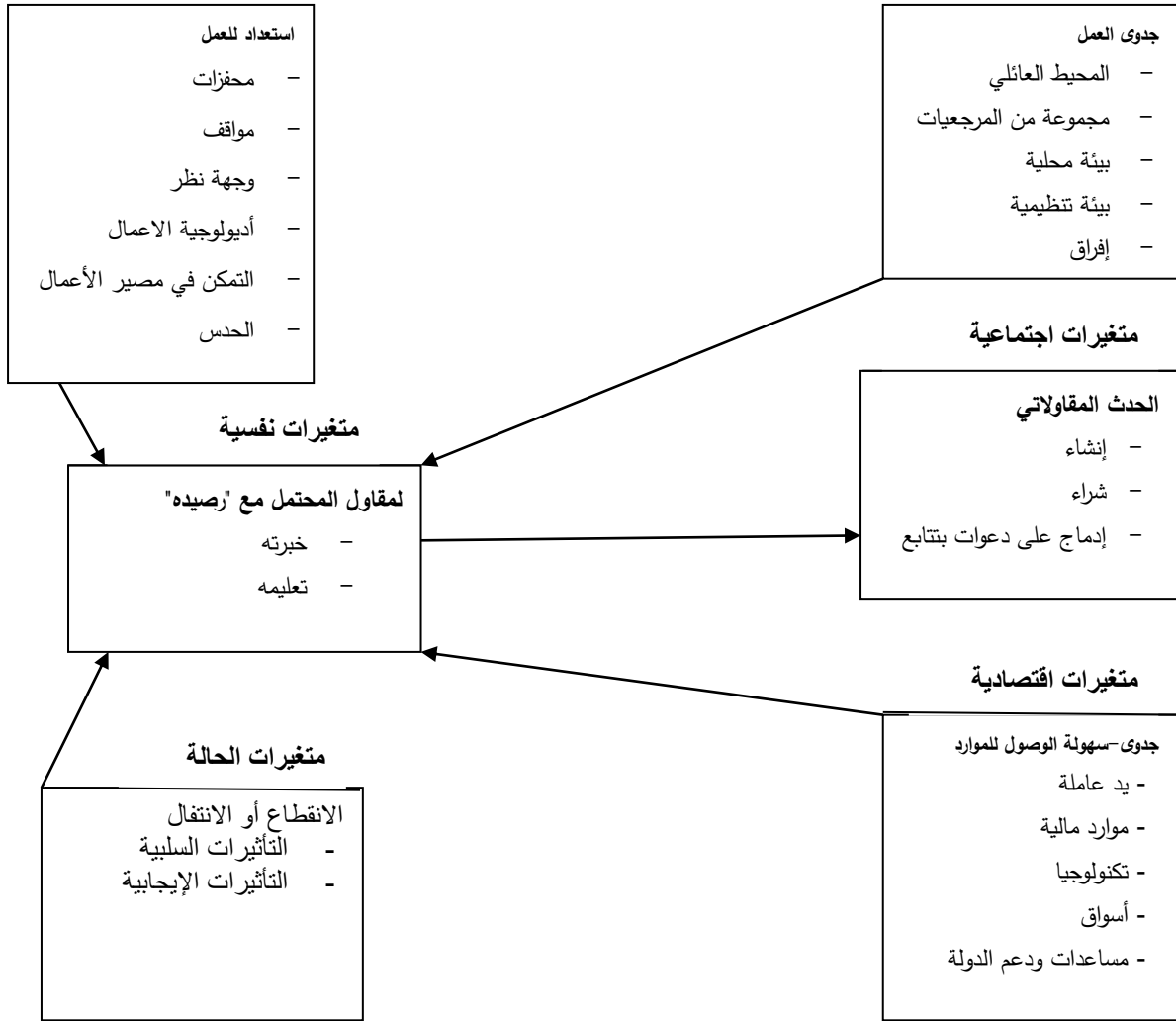
- **تلبية الاحتياجات المحلية:** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتفاعلها الوثيق مع البيئة المحلية، مما يمكنها من تلبية احتياجات سكان المنطقة من السلع والخدمات وفقا لتفضيلاتهم، ويتم ذلك بشكل أفضل من المؤسسات الكبيرة نظرا لقربها الجغرافي من المستهلكين. (بوسالم وعبد اللاوي وبسعيد، 2018، ص69)

يرى الباحث أن المقاولاتية والمشروعات الصغيرة تسهم في عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة، وتهدف إلى تحقيق توزيع متوازن لمكاسب التنمية عبر مناطق مختلفة وتعزيز التنمية الإقليمية، ويستفيد المقاولون ومشروعاتهم من الموارد المحلية دون الحاجة إلى بنية تحتية كبيرة، مما يعزز من المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة.

9. النماذج المفسرة لظاهرة المقاولاتية: يوجد العديد من النماذج المفسرة للمقاولاتية، حيث يميل الأفراد نحو الاختيارات المتعلقة بالبناء المهني، يعتمد هذا الاختيار على عدة عوامل تأثر بشكل كبير على القرار بالالتحاق بمجال العمل الخاص، وتلك العوامل تم تحديدها من قبل الباحثين والعلماء، وهي تؤثر ليس فقط في مرحلة البداية بل أيضا على مسار المقاولاتية بشكل عام ونظرا لتعدد النماذج المفسرة، سنحاول تلخيص بعضها هنا:

1.9 نموذج شابيرو shapero (1975): أعمال شابيرو shapero تعتبر من بين أقدم الأبحاث في مجال المقاولاتية وتحظى بقبول واسع في الأوساط الأكاديمية، تتمحور هذه الأبحاث حول نموذج عام يسهل فهم عملية إنشاء المؤسسات، إنشاء مؤسسة يعتبر ظاهرة ذات أبعاد متعددة، حيث يتفاعل فيها أربعة قوى رئيسية بالإضافة إلى العوامل الشخصية ويعتبر من الضروري أن نأخذ في الاعتبار ثلاث متغيرات إضافية: الموقفية، الاجتماعية، والاقتصادية، التي تؤثر على المقاول المتطلع لإنشاء مؤسسة، وتقود إلى حدوث الحدث المقاولاتي (قوجيل، 2016، ص44) كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل 01: نموذج shapero (1975)



Source: Colot, olivier et comblé, Karin et ladhari, jihed: influence des facteurs socio-economiques et culturels sur l'entrepreneuriat, 2007.p5.

2.9 نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ (SHAPERO et SOKOL (1982):

يعتبر نموذج تكوين الحدث المقاولاتي الذي قام به الباحثان SHAPERO et SOKOL نموذج يعتبر حتى الآن مرجعًا أساسيًا في مجال دراسات المقاولاتية، تتمحور الفكرة الأساسية للنموذج أن الشخص الذي يقرر الشروع في تغيير كبير ومهم في حياته، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، أن يسبق هذا القرار حدث يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد، ويقوم النموذج بتقسيم العوامل التي تؤثر على حدوث هذا الحدث إلى ثلاث مجموعات (قواسمي، 2020، ص 165) كما يوضحه الشكل التالي:

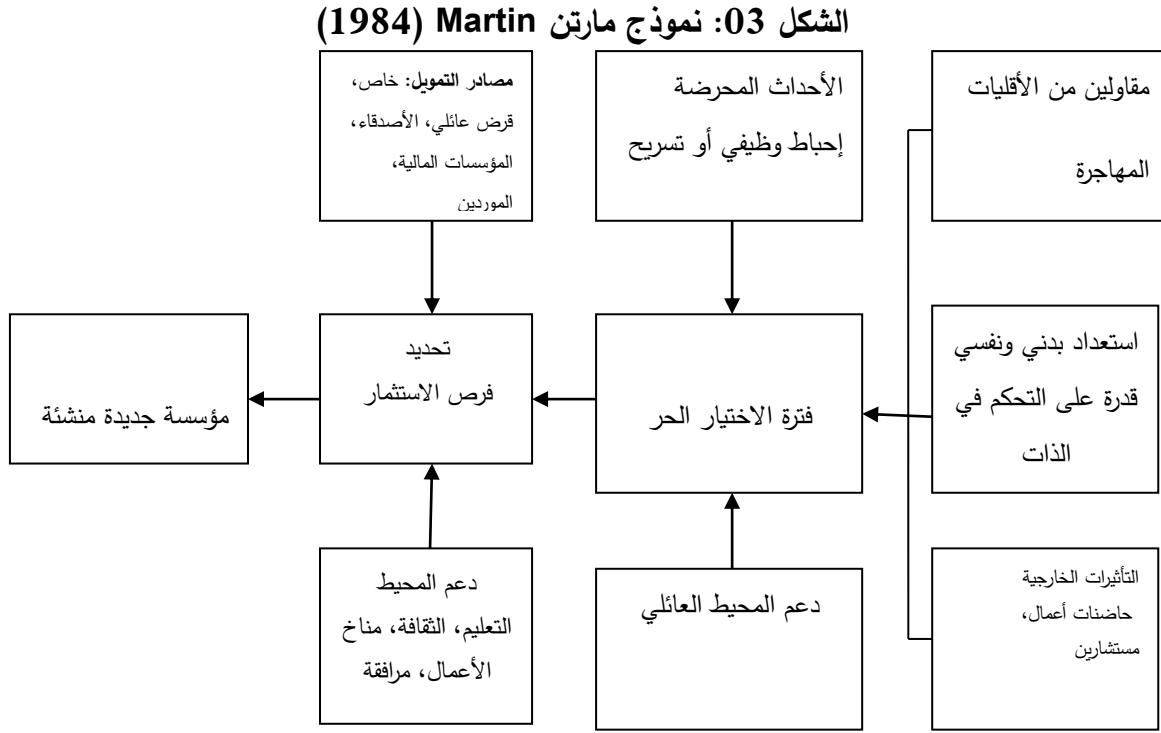
الشكل 02: نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ (SHAPERO et SOKOL (1982)



Source: TIENTCHEU, clément , L'intention entrepreneuriale des étudiants des filières «Sciences dures» au Cameroun, 2022, p351.

- 3.9 نموذج مارتن (1984):** في عام 1984، قدم الباحث مارتن نموذجاً يلخص مساهمات الباحثين السابقين في فهم عملية إنشاء المؤسسات حدد مارتن أربعة عوامل أساسية تفسر إنشاء المؤسسة وهي:
- الاستعداد للعمل المقاولاتي.
 - تسارع الأحداث خلال فترة الاختيار الحر.
 - وجود بيئة محفزة.
 - التعرف على فرصة المشروع.

وأكد مارتن على أهمية توافق هذه العوامل الأربع في مسار المقاول، حيث يمكن لامتلاك الفرد لهذه العوامل أن يسهم في دفعه نحو إنشاء مؤسسته الخاصة (دادبي، 2021، ص68)، كما يوضحه الشكل التالي:



Source: Bruyat. Christian: Création d'entreprise: Contributions épistémologiques et modélisation. 2006, p 418.

4.9 نموذج Belley، 1989:

- مفهوم فرصة الأعمال:

في نموذج Belley عام 1989 يعتبر مفهوم فرص الأعمال أساسيا لنجاح المشاريع الاقتصادية فالفكرة تشكل الأساس الذي يقوم عليه أي مشروع استثماري ناجح، إذ تعد فكرة المشروع الرائعة القاعدة الأولى لبناء المؤسسة وتعتبر هذه الفكرة عن جوهر النشاط الذي تهدف المؤسسة لتحقيقه، وكلما كانت الفكرة ناجحة وقابلة للتطبيق على أرض الواقع، زادت فرص نجاح المشروع وإمكانياته المالية والعكس صحيح، فحتى لو كان لدى المقاول موارد مالية وتجارية واسعة، فإنه لن يكون لها تأثير إذا كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق أو لا تتوافق مع فرص السوق وبالتالي، فإن فرص الأعمال ليست مجرد

أفكار بسيطة لإنشاء مؤسسات، بل يجب أن يتوقع استفادتها وتحقيق الربح منها، ويحكم المقاول الذي يدرك كيف يمكن للفكرة أن تؤدي إلى إنشاء مؤسسة ناجحة.

- مصادر الحصول على الفرص: يمكن أن تكون الفرص من ثلاث مصادر أساسية:

- الخبرة والمهنية السابقة للمقاول:

حيث يمكن للمقاولين استنادا إلى خبراتهم ومهاراتهم السابقة في حياتهم المهنية لاستشراف الفرص فعلى سبيل المثال، يفتح ميكانيكي سيارات ورشة لإصلاح السيارات، ويفتح الخباز مخبزة، ويفتح الجزار محلا لبيع اللحوم وتظهر الوحدات التجارية التي تأسست بناء على هذه الخبرات السابقة نسبة عالية من النجاح بالمقارنة مع تلك التي تنشأ من قبل المقاولين بدون تجربة سابقة، نتيجة لفهمهم العميق للسوق واحتياجاته.

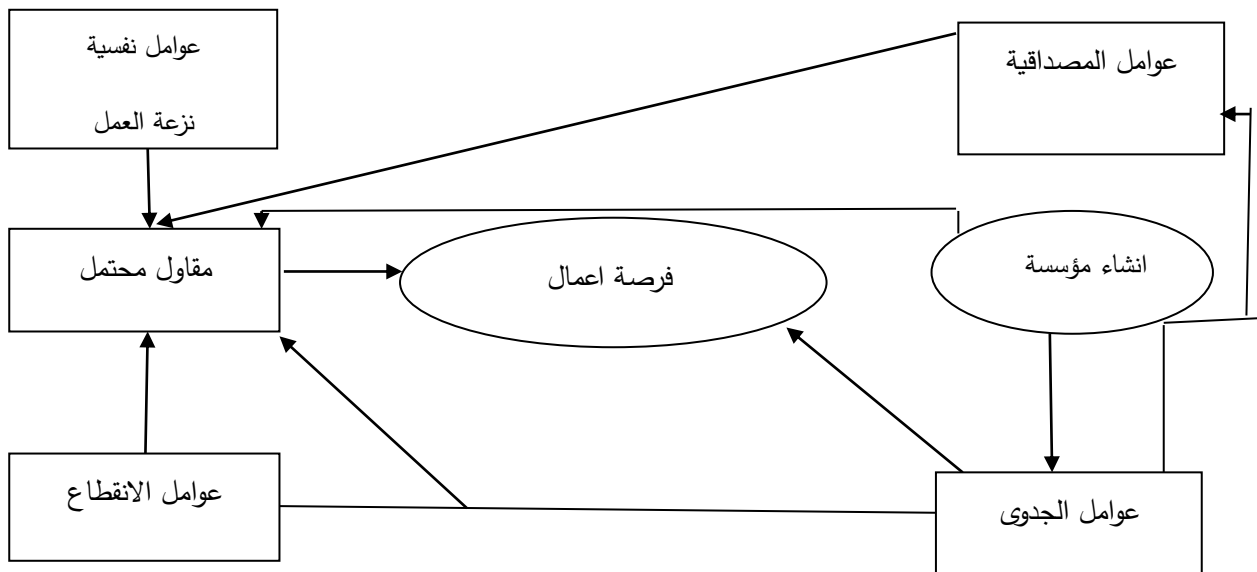
- الحالات الظرفية:

وتشمل هذه الحالات لقاء شريك محتمل أو استفادة من فرصة مؤقتة أو امتياز يمكن للمقاولين استغلال هذه الفرص المتاحة لهم لتطوير مشاريعهم أو توسيع نطاق عملهم.

- البحث المنهجي عن فرص الأعمال:

من خلال استخدام تقنيات مثل العصف الذهني والحل الاجتماعي للمشاكل، يمكن للمقاولين استكشاف فرص الأعمال بطريقة منظمة ومبتكرة، يتيح هذا النهج لهم تحديد الفرص التي قد لا تكون واضحة في البداية واستغلالها بشكل فعال (قوجيل، 2016، ص49)، كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 04: نموذج إنشاء المؤسسات 1989, Belley



5.9 نموذج نظرية السلوك المخطط Ajzen (1991):

تم تطوير نظرية السلوك المخطط (1991) من قبل Ajzen كتطوير لنظرية العمل العقلاني التي وضعها Fishbein و Ajzen في عام 1975 وقد أضاف Ajzen المتغير الثالث وسماه "إدراك الرقابة على السلوك"، ويتمثل جوهر هذا النموذج الجديد في أن نية الشخص للقيام بسلوك معين تتأثر بثلاثة عوامل أساسية: المواقف تجاه السلوك، والمعايير الذاتية، وإدراك الرقابة على السلوك. (بن عيسى وكريوش، 2018، ص 47)

- المواقف اتجاه السلوك (الشخصية):

تتضمن مواقف الأفراد تجاه سلوك معين كل المعارف والتصورات والتحييزات الإيجابية والسلبية التي يحملها الأفراد عند التفكير في هذا السلوك المحدد. (المومني، 2022، ص 19)

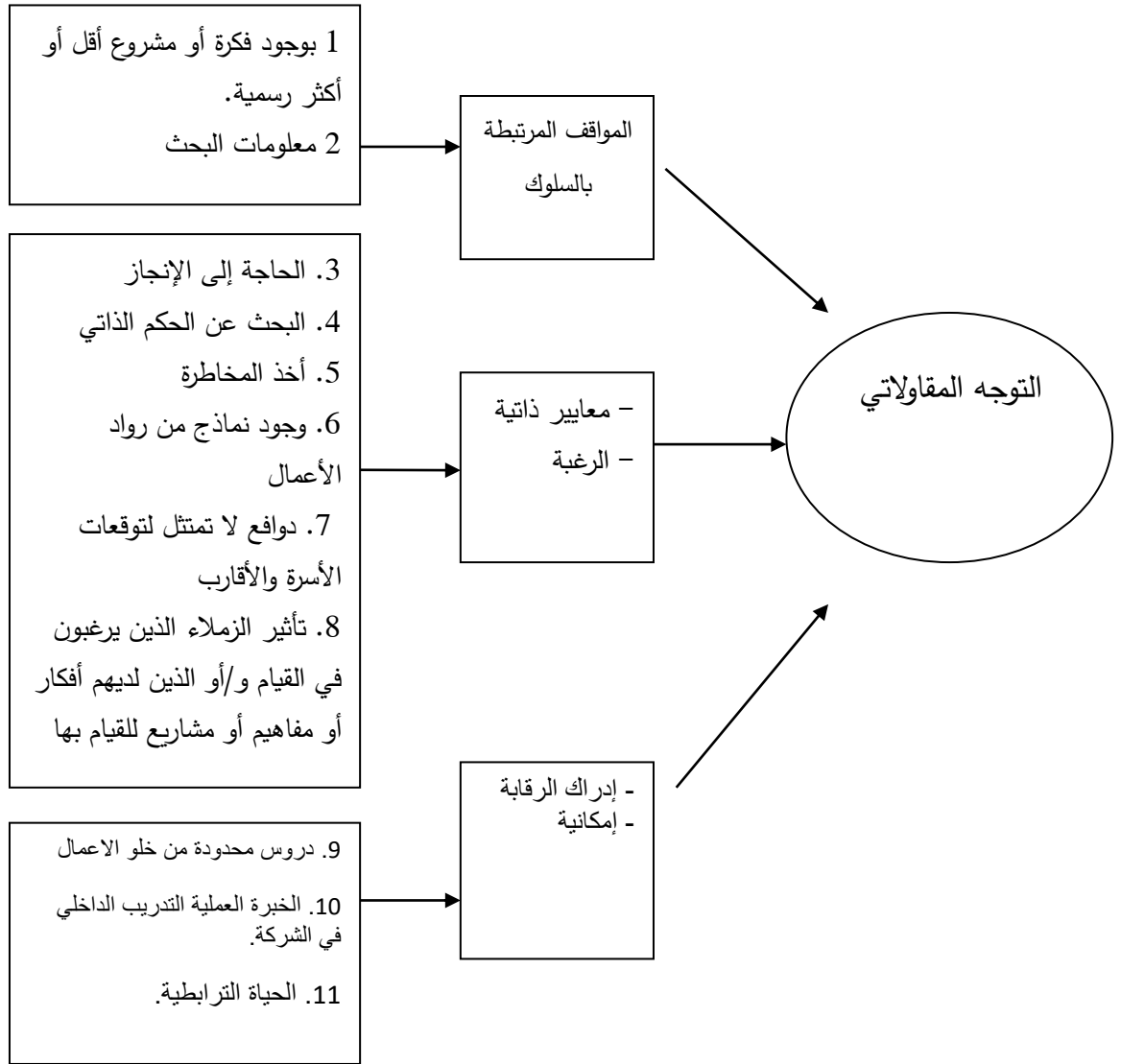
- المعايير الذاتية:

مثل المعايير الذاتية الاعتقاد الشخصي للفرد بمدى توافق أو عدم توافق المحيطين به على السلوك المعين، تعد المعايير الذاتية المعيار القياسي للتصرفات المهنية، وبالتالي تشكل دافعا محتملا للالتزام بهذه المعتقدات القياسية وتؤثر هذه الضغوط الاجتماعية، التي يعنقد الفرد بوجودها، إما بتحفيزه على القيام بالسلوك المعين أو بتقديم عائق أمامه. وتعتبر المعايير الذاتية عن اعتقادات الأفراد حول كيفية رؤية مجموعاتهم المرجعية لهم إذا قاموا بتنفيذ سلوك معين. (ناصرى وتيايبيية، 2022، ص 50)

3- إدراك الرقابة على السلوك:

إدراك الرقابة على السلوك يشير إلى الاعتقاد الذي يحمله الأفراد بقدرتهم على التحكم في سلوكهم ويعتمد هذا الاعتقاد على رؤية الأفراد للعوامل الداخلية مثل قدراتهم وإرادتهم، بالإضافة إلى العوامل الخارجية مثل الموارد المتاحة والدعم المتلقى (المومني، 2022، ص 19) فيما يلي عرض للنموذج:

الشكل 05: نموذج نظرية التوجه للسلوك المخطط لـ Ajzen .



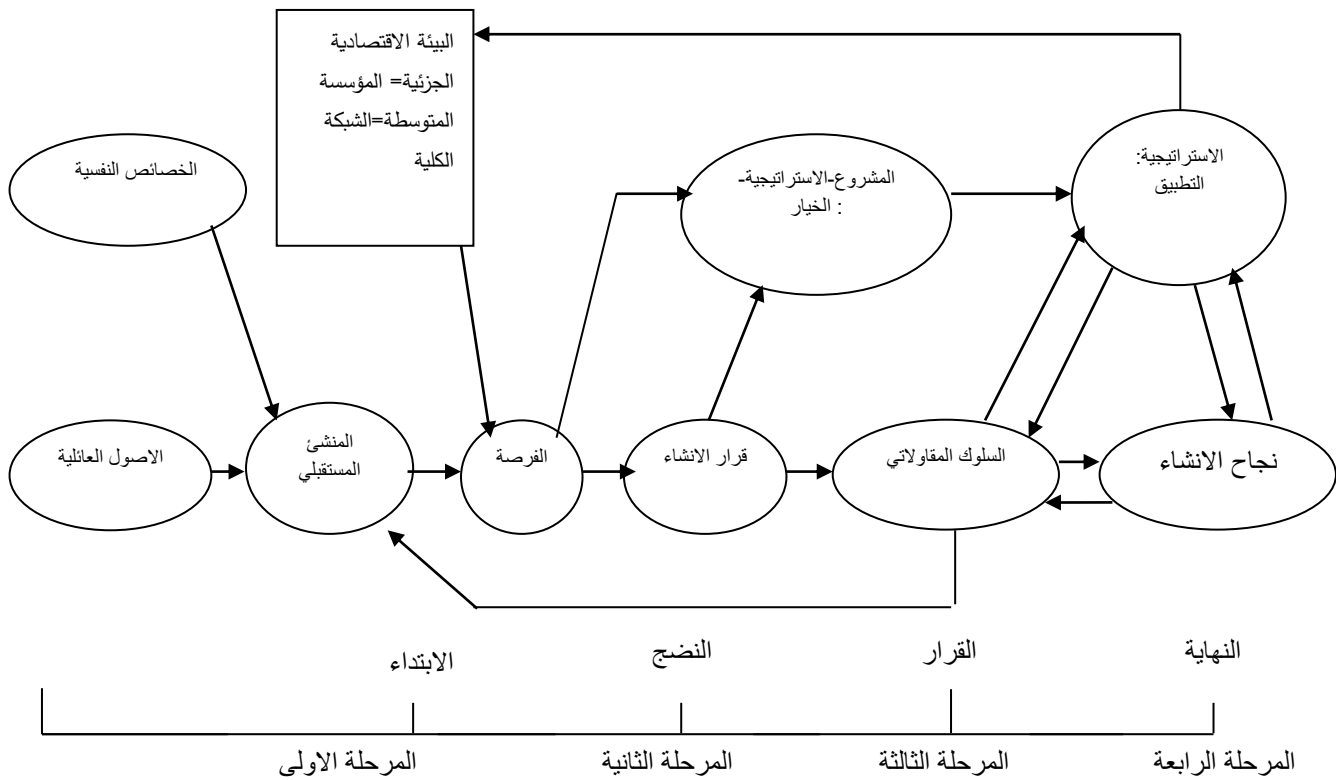
La Source: Boudabous, Sami: L'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, 2011, p 07.

6.9 النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية لـ (Emile-Michel Hernandez):

يقترح Emile-Michel Hernandez في نموذج الاستراتيجي للمقاولاتية، الذي تم تقديمه في عام 2001، مقارنة شاملة تأخذ في الاعتبار جميع جوانب وتحديات مسار المقاولاتية، ويتكون هذا النموذج من أربع مراحل رئيسية: المرحلة الأولى، وهي المرحلة الانطلاقة، ثم المرحلة النضجية، والمرحلة القرارية، وأخيرا المرحلة الإتمامية.

يشمل النموذج خصائص نفسية واجتماعية للمقاول على جميع المستويات، ويعتبر الفرصة كمحرك أساسي لقرار الشروع في المشروع، وتلعب الاستراتيجية دورا أساسيا في نجاح المؤسسة في المستقبل، حيث يعتبر الأداء الفعال شرطا أساسيا للاستمرارية، كما يعتبر النموذج أيضا مرنا في التكيف مع التغيرات في البيئة، حيث يتيح إمكانية تعديل الاستراتيجية لتلبية الفرص والتحديات الجديدة (قوجيل، 2016، ص63)، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 06: النموذج الاستراتيجي للمقاولاتية لـ (Emile-Michel Hernandez).



Source: GAHLAM, Nadia. L'ENTREPRENEURIAT DURABLE: ESSAI DE MODÉLISATION D'UN PROCESSUS INNOVANT. 2019, p25.

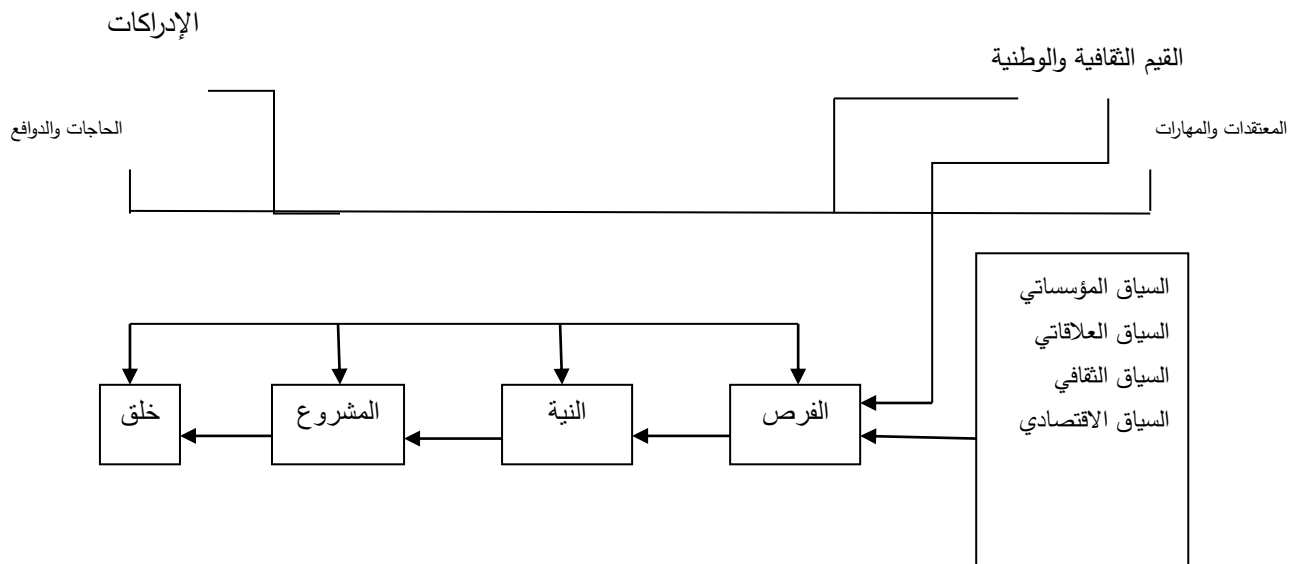
7.9 نموذج هايتون جورج وزهرة (Hayton, George et Zahra, 2002)

نموذج هايتون، جورج، وزهرة (2002) نتج عن الدراسات الميدانية التي أجراها الباحثون، والتي استكشفت العلاقة بين الثقافة المحلية (الوطنية) والروح المقاولاتية وخصائص المقاول، يقدم هذا النموذج أربعة جوانب للتعبير عن الثقافة الوطنية:

- حاجات ودوافع المقاول.
- معتقداته ومهاراته.
- إدراكاته.
- قيمه الثقافية الفردية والجماعية.

ويشير النموذج إلى أن الثقافة الوطنية تؤثر بشكل مباشر على العلاقة بين العوامل السياقية مثل البيئة المؤسسية والاقتصادية، وروح المقاولاتية، وبالتالي تعتبر الثقافة وسيطاً ومعدلاً في هذه العلاقة (بوحجر، 2020، ص89)، فيما يلي عرض للنموذج:

الشكل 07: نموذج هايتون جورج وزهرة (Hayton, George et Zahra 2002)



Source: Colot, Olivier et comblé, Karin et ladhari, jihed: influence des facteurs socio- économiques et culturels sur l'entrepreneuriat, 2007.p9

10. المقاربات النظرية للمقاولاتية:

1.10. المقاربة السلوكية: تركز المقاربة السلوكية على تفسير ظاهرة ريادة الأعمال من خلال فهم سلوك المقاولين وتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية على هذا السلوك، ويعتقد أن المقاولين يختلفون عن الآخرين، وتعتبر صفاتهم الشخصية والدوافع والسلوك، بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية جوانب مهمة لفهمهم على سبيل المثال، اهتم ماكس فيبر بدراسة نظام القيم ودوره في تعزيز الشرعية وتشجيع النشاط الريادي، معتبرا ذلك شرطا أساسيا لتطوير رأس المال ومن ناحية أخرى، قدم ماكيلاند نظرية حول الإنجاز والقوة كدوافع للمقاولين، أما فيبر يرى أن نظام القيم يفسر سلوك المقاولين كسلوك يستند إلى الاستقلالية والسلطة، مما يجعل دورهم متميزا عن دور مدير المؤسسة. (لونيس، 2020، ص50)

2.10. المقاربة الوصفية: استخدمت هذه المقاربة في تحليل ريادة الأعمال من بداياتها حتى نهاية السبعينات من القرن العشرين، لكن استخدامها تراجع نظرا لتمسكها الكامل بالعلوم الاقتصادية، حيث كان يعرف المقاول بوظائفه الاقتصادية والاجتماعية وتميزاته ومميزاته، وكانت الريادة الاقتصادية تعتبر من قبل الاقتصاديين تفسيراً مفيداً للتطور الاقتصادي لكن بعض الباحثين، مثل H. Leibenstein 1968، عارضوا هذا الرأي حيث اعتبروا أنه من غير الممكن إقامة نموذج شامل ومفصل للتطور الاقتصادي مع التركيز فقط على الريادة الاقتصادية، يرى هؤلاء الباحثون أن نظرية المنافسة وحدها كافية لتفسير التطور الاقتصادي ولا حاجة للريادة الاقتصادية، ويرى Leibenstein أن هذا يعود إلى تجاهل دور المقاول، مما جعل العلوم الاقتصادية تفتقد القدرة على تفسير العديد من الظواهر في مجال ريادة الأعمال، حيث يجب في البداية تحديد العوامل السلوكية لظاهرة الريادة الأعمال (مثل الظروف الاجتماعية، الثقافية، السياسية، والاقتصادية). (سلامي، 2007، ص26)

يمكن القول إن المقاربة الوصفية استخدمت في سبعينات القرن العشرين للرد على سؤال "من هو المقاول؟"، حيث ركزت على تحليل دور المقاول في النمو الاقتصادي وصياغة تعريف له يبرز وظائفه الاقتصادية والاجتماعية، مع توضيح خصائصه ومميزاته.

3.10. المقاربة المرحلية: تهدف المقاربة المرحلية إلى تحليل عملية ريادة الأعمال من منظور زمني ومكاني، مع التركيز على المتغيرات الشخصية والبيئية التي تؤثر على المقاول وسلوكياته، وقد كانت أوائل الباحثين الذين اعتمدوا هذه المقاربة يرون الريادة الاقتصادية على أنها سلسلة من المراحل يمر بها المقاول خلال فترة زمنية، تنتهي كل مرحلة منها ببداية مرحلة جديدة على سبيل المثال، قام كل

من Asharero و Lsokol في عام 1982 بمحاولة تفسير كيف يبدأ النشاط الريادي من خلال هذا المنظور، عن طريق ربط العوامل الظرفية والفردية والزمنية، وقد قدم العديد من الباحثين النماذج المختلفة لعملية الريادة الاقتصادية، مما جعلها مرجعا أساسيا للعديد من الدراسات، بمن فيهم Bruyat (Grass، Hernandez، Bygrave. (قزال، 2018، ص33)

من خلال عرض المقاربات المقاولاتية نجد ان المقاربة السلوكية في دراسة المقاولاتية تركز على فهم سلوك المقاولين وتأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية على هذا السلوك، من ناحية أخرى المقاربة الوصفية استخدمت في تحليل المقاولاتية باعتبارها سلسلة من المراحل التي يمر بها المقاول مع التركيز على دور المقاول في النمو الاقتصادي وتحديد وظائفه الاقتصادية والاجتماعية، وخصائصه ومميزاته، بينما تبنت المقاربة المرحلية تحليل العملية الريادية من منظور زمني ومكاني، مع التركيز على المتغيرات الشخصية والبيئية التي تؤثر على المقاول وسلوكياته.

1.1 المرافقة المقاولاتية:

1.1.1 تعريف المرافقة المقاولاتية:

تعرف المرافقة على أنها مجموع الخدمات التي تقدمها هيئة المرافقة للمقاول، سواء كانت المؤسسة قد تأسست بالفعل أم لا، تتضمن هذه الخدمات مجموعة متنوعة من الجوانب المادية والتكوينية ومن وجهة نظر أخرى، تشير المرافقة إلى العلاقة الشخصية التي تربط حامل المشروع بشخص من فريق المرافقة لفترة محددة من الزمن، يتمثل دور هيئة المرافقة في متابعة المقاول ومساعدته، خاصة خلال مرحلة نمو وتطور مشروعه. (dupouy, 2008, p113)

تعرف المرافقة على أنها عملية ديناميكية تهدف إلى تطوير وتنمية مشاريع الأعمال، وبخاصة المشاريع الصغيرة والمنشآت الناشئة التي تتجه نحو مرحلة البدء والتأسيس وتهدف هذه العملية إلى مساعدة المشاريع الناشئة على البقاء والنمو في مرحلة الانطلاق، وذلك من خلال توفير مجموعة متنوعة من الدعم المالي والفني والتسهيلات الأخرى اللازمة. (جغبلو، 2022، ص1001)

ويمكن تعريف المرافقة المقاولاتية أنها عبارة عن خدمة مقدمة من طرف هيئات خاصة، وهي بمثابة دعم ونصح وتكوين وتمويل وتعليم المقاولين، حتى يتمكنوا من تجاوز المشاكل والعراقيل في أثناء إنشائهم للمؤسسة.

2.1.1 مكونات المرافقة المقاولاتية:

ترتكز عمليات الدعم والمرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة محاور أساسية هي: (قوجيل، 2009، ص77)

- **الدعم المالي:** تعنى هذه الجهات بتغطية نقص التمويل الذي يعاني منه الأفراد في بدء أعمالهم وتتولى هذه الجهات توفير الدعم المالي وتقديم التسهيلات المالية للمقاولين، وذلك بحسب نوع المشروع، والمنطقة، وخصائص الأفراد المقاولين، مثل الطلاب والباحثين عن العمل، والنساء ... إلخ.

- **شبكات النصح والتكوين:** تقوم بتقديم النصح والتوجيه للمقاولين الجدد، بالإضافة إلى توفير فرص التدريب والتطوير في مجالات مؤسستهم، لضمان تأهيلهم وتحسين كفاءتهم في إدارة أعمالهم بشكل فعال.

- **الدعم اللوجستيكي:** تقدم بعض هيئات الدعم مقرات مؤقتة للأعمال الصغيرة لفترات محددة، بشروط سهلة وتكلفة منخفضة، بالإضافة إلى تقديم النصائح والتوجيهات التي يحتاجها أصحاب المشاريع.

3.11 مراحل المرافقة:

تتمثل مراحل المرافقة فيما يلي: (فرحاتي، 2021، ص 377)

- **مرحلة الاستقبال:** تتمثل في توجيه وتحفيز حاملي المشاريع من خلال الإعلام والتوجيه، حيث يتم عرض المشروع وبدء عملية التصميم وجمع المعلومات اللازمة له، يقوم المرافق بمساعدة المقاول في تحديد طبيعة المنتج أو الخدمة التي سيقدمها للسوق، مع توجيهه بناء على احتياجاته الخاصة.

- **مرحلة المرافقة:** في مرحلة المرافقة التي تأتي عندما يكون المشروع جاهزا للتنفيذ، يتم تدريب المقاول في الجوانب الإدارية والتقنية، ويُساعده في إعداد دراسة الجدوى للمشروع لتحويله إلى واقع ملموس، وتشمل هذه المرحلة إعداد خطة العمل والدعم المالي، بالإضافة إلى مساعدته في الحصول على التمويل من مصادر مالية أخرى.

- **مرحلة المتابعة:** تتمثل المرافقة في تقديم جميع أشكال الدعم للمقاول، بهدف تزويده بأدوات إدارية فعالة ومساعدته في اتخاذ القرارات المهمة، بالإضافة إلى مساعدته في تحديد الاستراتيجية التجارية المناسبة لنجاح مشروع.

12. هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية:

1.12 مشاتل المؤسسات: تم إنشاء مشاتل المؤسسات وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003، طبقاً لأحكام المادة 12 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتمثل مهمتها الرئيسية في دعم ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعتبر هذه المشاتل

مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي، وتخضع لوصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تأتي المشاتل في ثلاثة أشكال رئيسية:

- المحضنة: هيكل دعم مخصص لمساعدة حاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- ورشة الربط: تقدم دعماً لحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والحرف اليدوية.
- نزل المؤسسات: توفر دعماً لحاملي المشاريع في مجال البحث والتطوير.
- وتتكفل المشاتل بالمهام التالية:
- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الجديدة لفترة محددة، بالإضافة إلى دعم أصحاب المشاريع.
- توفير محلات لأصحاب المشاريع بصيغة الإيجار، وتسهيل إدارتها وتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات المشروع.
- توفير تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلي، بالإضافة إلى الخدمات المشتركة مثل الكهرباء والغاز والماء للمؤسسات المحتضنة.
- تقديم الإرشادات والاستشارات في المجالات القانونية والمحاسبية والتجارية والمالية، بالإضافة إلى توجيه أصحاب المشاريع في تقنيات التسيير.

في نفس السياق، أنشأت الجزائر عددا من مشاتل المؤسسات في عام 2003، بما في ذلك محضنات وورشات الربط في عدة مدن مثل الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، وغيرها.

2.12 مراكز التسهيل:

لقد تم إنشاء مراكز التسهيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2003، وذلك طبقاً لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعتبر هذه المراكز هيئات تكلف بإجراءات تأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومرافقة وتوفير الإرشاد والدعم لأصحاب المشاريع.

من الناحية القانونية، تعتبر مراكز التسهيل مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتخضع لوصاية وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تهدف هذه المراكز إلى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال، من خلال توفير خدمات متعددة تشمل تلبية احتياجات المقاولين، وتسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات، وتوفير أماكن للتفاعل بين المقاولين

والجهات الإدارية المركزية والمحلية، بالإضافة إلى تعزيز التعاون بين المقاولين ومراكز البحث وشركات الاستشارة والمؤسسات التعليمية والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية.

• وتتولى مراكز التسهيل المهام التالية:

- دراسة الملفات المقدمة من قبل المقاولون ومتابعتها بعناية.
- تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية من خلال توجيههم مع مراعاة مساراتهم المهنية.

- مساعدة المستثمرين في تخطي العقبات التي تعترض طريقهم أثناء تأسيس الإجراءات الإدارية.
- مرافقة المقاولين في مجالات التكوين والتسيير.
- تشجيع نشر المعلومات عبر مختلف وسائل الاتصال حول فرص الاستثمار والدراسات القطاعية والاستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع.
- تقديم خدمات استشارية في مجالات التسيير والتسويق واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية وأي جوانب أخرى محددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

• وفي هذا الإطار تتدخل مراكز التسهيل لمساعدة المقاولين عن طريق ما يأتي:

- مراقبة تكامل المشروع مع قطاع النشاط المعني ومسار المقاول واهتماماته.
- إعداد مخطط عمل عند الضرورة.
- اقتراح برنامج تكوين أو استشارة يتناسب مع احتياجات المقاول الخاصة.
- تشجيع نشوء مؤسسات جديدة وتوسيع نطاق نشاطها.
- مساعدة المقاول على هيكلة استثماراته بشكل فعال.
- مساعدة المقاول في مساعيه الرامية إلى تحويل التكنولوجيا.
- مرافقة المقاول أمام الإدارات والهيئات المعنية لتحقيق مشاريعهم.
وفي هذا الصدد تم إنشاء عدد من مراكز التسهيل في كل من: الشلف، الأغواط، بجاية، البليدة، الجزائر، جيجل، سطيف، سيدي بلعباس، قسنطينة، وهران، بومرداس، الوادي، تيبازة، غرداية، وبعد ذلك تم إنشاء في كل ولاية مركز تسهيل.

3.12 برامج المرافقة المقاولاتية:

برامج المرافقة المقاولاتية تشير الى الأجهزة التنظيمية التي أنشأتها الدولة في إطار تنظيم مجال الاستثمار الوطني الخاص، تتنوع هذه الأجهزة في طبيعتها والفئة المستهدفة من امتياز الدعم المالي،

كما تقدم إجراءات لتوفير الدعم للمقاولين الذين يسعون لإنشاء مشاريعهم يمكن للملاحظ أن هناك عدة هياكل تم إنشاؤها من قبل الدولة: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) سابقا والان أصبحت تسمى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية “NESDA”؛، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، وغيرها. (جغبلو، 2022، ص1001)

تسعى الدولة إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، وذلك من خلال إنشاء العديد من الأجهزة التي تهدف على مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، وسوف نقوم بالتعرض لكل هذه الأجهزة:

1.3.12 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية “NESDA”:

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، المعروفة اختصارا بـ “NESDA”، التي كانت سابقا بمسمى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)، تعدل وتتم احكام المواد الأولى و6 و7 مكرر و9 و10 و19 و21 مكرر و22 مكرر و23 و24 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم “الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية”، هي هيئة حكومية ذات طابع خاص، تتمتع بشخصية اعتبارية واستقلال مالي. تخضع لوصاية الوزير المفوض المكلف بشؤون المشاريع الصغيرة بصفة مساعد لرئيس الوزراء. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2020، ص9)

تقدم هذه الوكالة الدعم لحاملي المشاريع لإنشاء وتوسيع المشروعات الصغيرة لإنتاج السلع والخدمات.

أ. أهداف الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

- تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى:
- دعم إنشاء وتوسيع الأنشطة المتعلقة بإنتاج السلع والخدمات من قبل أصحاب المشاريع.
 - تعزيز روح ريادة الأعمال من خلال تعزيز كافة الإجراءات والتدابير المناسبة.

ب. مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

- تشمل مهام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:
- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة.

- تقديم المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بأنشطة حاملي المشاريع.
- تعزيز العلاقات مع الشركاء والجهات المعنية مثل البنوك ومصحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي.
- دعم الشراكة بين مختلف القطاعات لتحديد فرص الاستثمار المتاحة.
- تأهيل حاملي المشاريع من خلال مراكز تطوير ريادة الأعمال.
- تمويل مشاريع الشباب وتوجيههم حول الإعانات المتاحة.
- تقديم الدعم والمتابعة عن بُعد للمؤسسات الصغيرة التي أسسها أصحاب المشاريع.
- تشجيع جميع الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى تعزيز إنشاء وتوسيع الأنشطة. (moukawil .dz)

2.3.12 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو هيئة حكومية جزائرية أنشئت في 1994 بهدف مساعدة الأفراد الذين فقدوا مناصب عملهم بسبب أسباب اقتصادية أو بشكل لا إرادي لتسهيل إعادة الإدماج، وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن فرص العمل وتقديم المساعدة في إجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين أو التحويل.

تطور دور الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى أن يصبح جهازا حكوميا يدعم الاستثمار والتكوين والتحويل ويسعى لتقليل معدلات البطالة، تتضح هذه المهام من خلال دعم الأفراد في البحث عن عمل، وتقديم التدريب وإعادة التأهيل ودعم العمل الحر. (قوجيل، 2017، ص65)

• مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صلاحيات، منها: (الجريدة الرسمية الجزائرية، 1994، ص6).

- يتم بشكل مستمر مراقبة بطاقات المنخرطين وجمع الاشتراكات المخصصة لتمويل تعويضات التأمين ضد البطالة، بالإضافة إلى مراقبة ذلك والتعامل مع أي نزاعات قد تطرأ.
- يتم إدارة التعويضات المقدمة وفقا للخطر الذي يتم تغطيته.
- يتم تقديم المساعدة والدعم للعاطلين من خلال التواصل مع الجهات العامة المعنية بالتشغيل، وكذلك الإدارتين البلدية والولائية، بهدف إعادة إدماج المستفيدين من تعويضات التأمين ضد البطالة في الحياة النشطة.

- يساهم الصندوق في إطار مهامه، وبالارتباط مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، في استحداث مناصب عمل لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:
(الجريدة الرسمية الجزائرية، 1994، ص7)

- تقديم تمويل جزئي للدراسات ذات الصلة بأشكال العمل غير النموذجية والأجور وأيضا لتحليل وتقدير فرص التشغيل ومكامنه.

- التركيز على إجراء دراسات تقنية اقتصادية لمشاريع جديدة في مجال الأعمال، خاصة تلك التي تستهدف العاطلين عن العمل ومن يعولهم، وذلك بالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية بالتشغيل.

- تقديم الدعم والمساعدات للمؤسسات التي تواجه تحديات في أنشطتها، بهدف الحفاظ على فرص العمل المحددة بموجب الاتفاقيات والمعايير المعتمدة.

3.3.12 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

أعطيت إشارة انطلاق منظومة القرض المصغر بموجب المرسوم مرسوم تنفيذي رقم 14-04 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، والذي ينص على تأسيس الوكالة وتحديد نظامها الأساسي.

يهدف القرض المصغر إلى توفير التمويل لفئات المواطنين ذوي الدخل المنخفض أو غير المستقر، والذين قد لا يكون لديهم دخل ثابت، لبدء الأنشطة التجارية، بما في ذلك الأنشطة المنزلية، من خلال شراء المعدات الصغيرة والمواد الأولية الضرورية لبدء العمل. وقد حددت الاستثمارات المسموح بها بموجب هذا المرسوم بحد أدنى قدره 50000 دج وحد أقصى قدره 400000 دج. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004، ص 3)

• مهام الوكالة:

تتمتع الوكالة بشخصية قانونية واستقلال مالي، وتتمثل الامتيازات والدعم الذي تقدمه في:

- تقديم الاستشارة والدعم للمستفيدين ومساعدتهم في تنفيذ أنشطتهم.
- منح القروض بدون فوائد.
- إعلام المستفيدين المؤهلين بالمساعدات المتاحة لهم.
- مراقبة تقدم المستفيدين وضمن الامتثال لشروط الوكالة وتقديم المساعدة لهم حسب الحاجة لدى المؤسسات ذات الصلة.

وبهذه الصفة، تكلف الوكالة على الخصوص، بما يأتي:

- جمع المعلومات حول الأنشطة والمستفيدين.
 - تقديم الاستشارة والدعم المالي ومراقبة القروض.
 - التعاون مع البنوك والمؤسسات المالية لتمويل المشاريع ومتابعتها وتحصيل الديون.
 - توقيع اتفاقيات مع الهيئات والمنظمات لدعم ومساعدة المستفيدين في تنفيذ مشاريعهم. (angem.dz)
- 4.3.12 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI :**

جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار محل الوكالة الوطنية لترقية ودعم ومتابعة الاستثمار APSSI بمجموعة من الإضافات أنشئت بموجب الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 22 أوت سنة 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، فهي تقع تحت وصاية وزارة التنمية الصناعية وترقية الاستثمار وتوسعى إلى تقليص مدة منح التراخيص إلى 30 يوما بدلا من 60 يوما في الوكالة السابقة، يأتي تأسيس هذه الوكالة استجابة للتحديات التي يتعرض لها أصحاب المشاريع الاستثمارية، ومحاولة من الدولة لتجاوز هذه الصعوبات، و تجسيد تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي، حيث ترتبط إداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2001، ص5)

أ. مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

- مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تتمثل في التعامل مع الاستثمارات والتفاعل مع الإدارات والهيئات ذات الصلة، وتشمل الأعمال التالية:
- استقبال المستثمرين، سواء كانوا محليين أو أجنب، وتوجيههم ومساعدتهم في كافة الخطوات اللازمة.
 - تسهيل الإجراءات الأساسية لتأسيس المؤسسات وتنفيذ المشاريع من خلال خدمات الشباك الوحيد غير المركزية.
 - منح المزايا المتعلقة بالاستثمار وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها.
 - تعزيز وتطوير الاستثمارات ومتابعتها لضمان نجاحها وتقديمها. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2001، ص7)

5.3.12 صناديق ضمان القروض:

لحل مشكلة الحصول على التمويل الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة بإنشاء صناديق ضمان القروض، وتعتبر هذه الصناديق آليات مهمة تساهم في تخفيف التحديات التي تواجه صغار المستثمرين في الحصول على التمويل، خاصة مع تشدد البنوك في منح

القروض لهذه الأنواع من الاستثمارات ذات المخاطر المرتفعة، وتجسدت هذه الآليات في إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1.5.3.12 صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR):

تأسس صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 02-373، الصادر في 11 نوفمبر 2002، الذي يتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يضمن القوانين الأساسية للصندوق. يعد هذا الصندوق مؤسسة عمومية تخضع لإشراف وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2002، ص13)

• أهداف صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية للاستثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنجزة من مهامه:

- تقديم الضمانات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تقوم بالاستثمار في مجالات مثل إنشاء المؤسسات، تجديد التجهيزات، واستحداث المساهمات.
- تحديد شروط الأهلية للمشاريع والضمانات المطلوبة.
- متابعة المخاطر المترتبة عن منح الضمانات من قبل الصندوق.
- تقديم الاستشارات والدعم التقني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تستفيد من ضمانات الصندوق. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2002، ص14)

2.5.3.12 صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME-CGCI) :

صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو هيئة ضمان شكلها القانوني شركة ذات أسهم تم إنشاؤها سنة 2004، بمبادرة من السلطات العمومية بهدف تغطية مخاطر عدم سداد قروض الاستثمار التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية لتمويل مشاريع الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سواء للإنشاء أو التطوير.

يقدم الصندوق ضمانات لتسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع حد أقصى للقروض المؤمّنة يبلغ 50 مليون دينار تشمل المخاطر التي يتحملها الصندوق أخطار عدم سداد القروض الممنوحة، وأخطار التسوية أو التصفية القضائية للمقترض، فيما يتعلق بمستوى

تغطية الدين غير المدفوع، تبلغ نسبة الغطاء 80% في حالة القروض الممنوحة لمؤسسة قيد الإنشاء، و60% في حالة القروض الممنوحة لمؤسسة تعمل على توسيع نشاطها، أو تطويرها، أو تجديد تجهيزاتها، ويتعين على المقترض دفع علاوة بنسبة 0.5% من القرض المضمون المتبقي كمقابل للضمان الذي يقدمه الصندوق. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2004، ص 30-31)

13. معوقات المقاولاتية.

1.13 تعريف المعوقات:

ورد لفظ عائق في المعجم الوسيط (1972) مالعوق: العائق ومن لايزال يعوقه أمر عن حاجته، وعاقه عن الشيء -عوقا منعه منه وشغله عنه".

يعرف جرجس (2005) العائق بأنه حاجز أو مانع مادي ومعنوي ونفسي واجتماعي، يعترض طريق الفرد نحو تحقيق طموحاته أو تلبية احتياجاته. (لونيس، 2015، ص 28) وتعرف المعوقات على أنها الظروف الصعبة التي تحيط بالشخص وتحول دون تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ويمكن النظر إليها كسبب للفارق بين المستوى المتوقع من الإنجاز والإنجاز الفعلي، أو كانهرف في الأداء عن المعايير المحددة مسبقا.

تعرف المعوقات أيضاً على أنها العوامل التي تساهم في الانحراف عن النموذج المثالي للتنمية، وتوق تحقيق الأهداف التي يسعى إليها التنظيم المحلي. (رباب، 2022، ص 210) يعرف الباحث المعوقات المقاولاتية أنها مجموعة المشاكل والعقبات التي تواجه العديد من المقاولين وتقف كتحدٍ أمامهم أو عائق لإنشاء مشروعاتهم، وقد تتعلق المعوقات بشخصية المقاول كعدم تمتعه بالمعرفة والكفاءة المطلوبة وعدم القدرة على مواكبة التطور التكنولوجي المتسارع هذا من جهة، ومن جهة أخرى معوقات اقتصادية واجتماعية وسياسية وإدارية.

2.13 أنواع المعوقات:

هناك العديد من المعوقات منها:

- نقص الخبرة: المجتمع يعاني من ضعف -إلى حد كبير -في روح المبادرة، بعد عقود من الاعتماد على سياسة الدولة الحاضنة والعدالة الاجتماعية، ونظام الاقتصاد الموجه أدى إلى زيادة اعتمادية الشباب على الحكومة، حيث يفضل الكثيرون العمل في القطاع الحكومي باعتباره خياراً أكثر أماناً. (لونيس، 2015، ص 155)

- سوء مرافقة هياكل التشغيل وترقية المقاولاتية: تقع من مهام وكالات التشغيل، بما في ذلك وكالة لونساج (سابقاً)، متابعة أصحاب المشاريع وتقديم المشورة لهم في جميع المجالات ومع ذلك، يلاحظ أن دور هذه الهياكل ينحصر في الجوانب الإدارية بشكل أساسي، حيث يشرفون على تقديم الوثائق الضرورية للحصول على التمويل اللازم، دون تقديم الدعم الفعال لأصحاب المشاريع، هذا النقص في التوجيه والخبرة عادة ما يؤدي إلى فشل المشاريع المقدمة. (بوفلجة، 2021، ص164)

- مشاكل متعلقة بالإجراءات الإدارية: فإن صعوبة تنفيذ وتطبيق الإجراءات الإدارية لقبول طلبات المشاريع الاستثمارية، وطول مدة إنجازها، تشكل عائقاً رئيسياً أمام رواد الأعمال الجزائريين فالإدارة الجزائرية ما زالت تعتبر السبب الرئيسي وراء العديد من المشكلات التي تواجه عملية التنمية الاقتصادية والسياسية في المجتمع، حيث تتميز بروتينها الرسمي البطيء ونتيجة لذلك، هناك العديد من المشاريع التي تعطلت بسبب عدم قدرة الإدارة على الاستجابة بشكل فعال لمتطلبات تنظيم وتنفيذ الأنشطة الاقتصادية، وقد أضع هذا الوضع فرصاً استثمارية لا تعوض، إذ أصبح العديد من الشباب يشعرون بالإحباط نتيجة للإجراءات الإدارية البيروقراطية المعقدة التي قد تتطلب حتى نسخاً مصورة من الوثائق الرسمية كشهادات الميلاد. (لونيس، 2015، ص162)

- مشكل انخفاض مستوى التكنولوجيا المستخدمة: حيث تعتمد المقاولاتية على آلات قديمة تم استخدامها لفترة طويلة دون الحصول على الصيانة اللازمة، وبسبب قلة الموارد التمويلية، يفقر معظم هذه المؤسسات إلى نظام دوري للصيانة والإصلاح، نتيجة لعدم الوعي بأهمية الصيانة.

استمرار تشغيل المعدات القديمة يؤدي إلى زيادة التكاليف وانخفاض الإنتاجية وجودة المنتجات بسبب الأعطال المتكررة وصعوبة الحصول على قطع الغيار وإجراء الإصلاحات اللازمة هذا يؤدي في النهاية إلى ضعف القدرة التنافسية للشركات الصغيرة مقارنة بالشركات الكبيرة التي تستثمر في معدات حديثة تُخضع لنظام صيانة وتشغيل منظم بالإضافة إلى ذلك، يواجه بعض أصحاب الشركات الصغيرة تردداً في استخدام التكنولوجيا الحديثة بسبب عدم خبرتهم في التعامل معها. (بادة، 2016، ص24)

كما يورد العتيبي وموسى (2015، ص628) عدداً من المعوقات والتحديات التي تواجه ريادة الأعمال في المجتمع على النحو الآتي:

- القيم الاجتماعية السائدة تلعب دورا حاسمًا في بناء الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية للمجتمعات وهي تشكل الإطار المرجعي للسلوك الفردي والجماعي، وبالتالي تتطلب ثقافة ريادة الأعمال تطورًا في النماذج السلوكية وتبني قيم جديدة تعزز الابتكار والريادة.
- تعتبر صعوبة تغيير بعض أنماط الشخصية، مثل الانعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل، خاصة العمل اليدوي، أو عدم الثقة بالمستجدات والخوف من التغيير، وعدم الاعتراف بأهمية دور المرأة في المجتمع، من التحديات التي تعترض طريق ريادي الأعمال، هذه العوامل تعيق استغلال الطاقات الكامنة لنصف المجتمع، إلى جانب عدم احترام وتقدير قيمة الوقت.
- وجود موروثات ثقافية في بعض الأمثال الشعبية تشجع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية باعتبارها أكثر أمانًا، والتمسك بالتبعية وعدم التجديد والابتعاد عن المخاطرة.
- معوقات إدارية وقانونية، تتجلى في تعقيد الإجراءات الإدارية والتأخر الشديد في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى اللامبالاة والسلبية وسيطرة العوامل الشخصية على العلاقات الرسمية في بيئة العمل، بالإضافة إلى قصور في الكفاءات الإدارية.
- الخوف من الجديد، كما تعتبر مخاوف من المجهول أحد التحديات، حيث يخاف الكثيرون من تحمل أعباء التجارب الجديدة وعدم معرفة نتائجها المحتملة، مما يجعلهم يترددون في قبول التحديات الجديدة أو المشاريع الجديدة بناءً على تجاربهم السابقة.
- غياب قادة قادرين على تحفيز الفرد والفريق نحو تحقيق أهداف جديدة مشتركة، وتشجيعهم على الاستفادة الأمثل من الموارد المتاحة لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.
- نقص الموارد التكنولوجية التي يمكن أن تسهم في تغيير قيم المادة والسلوك، وتحويل الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي متطور.
- ضعف الوعي بأهمية المشاركة الفعالة بين الأفراد، ونقص الرغبة والإقناع بأهميتها منذ الصغر وخلال المراحل التعليمية الأولى، وحتى دخول الفرد إلى سوق العمل.

خلاصة:

في الأخير تبقى المقاولاتية موضوعا ذو أهمية كبيرة على الاقتصاد من حيث تنويعه، والمساهمة في التنمية من جهة، والتقليل من مشكل البطالة لدى الشباب من جهة أخرى، لذا قامت الدولة بإنشاء العديد من الهيئات والبرامج لمساعدة الشباب لأنشاء مشاريعهم ومرافقتهم وتقديم الدعم المالي لتمويل مشاريعهم، وهذا لتحقيق طموحاتهم وإظهار قدراتهم المقاولاتية وتحقيق مكانة اجتماعية من خلال تقديم أفكار إبداعية ومنتج مبتكر واضافات جديدة ولا يكون ذلك إلا بمجابهة المعوقات التي تحول دون انشاء مؤسسة وتجعل الكثير من الشباب يرفض أن يقتحم هذا المجال وخاصة أن الدعم المادي وحده لا يكفي فلا بد من توفر القناعة والارادة.

تمهيد.

1. مفهوم العمل.
 2. تعريف سوق العمل.
 3. العرض والطلب على سوق العمل.
 4. سوق العمل غير الرسمي.
 5. مؤشرات سوق العمل.
 6. نظريات سوق العمل.
 7. العوامل المؤثرة في سوق العمل.
 8. سوق العمل في الجزائر.
 9. آليات التشغيل في الجزائر.
 10. مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.
 11. تحديات سوق العمل.
- خلاصة.

تمهيد

يشهد سوق العمل تطورات وتغيرات كبيرة كونه يخضع لقانون العرض والطلب وكذا السياسات الاقتصادية المتبعة والتطورات التكنولوجية وكذا الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في الدول لذا حظي باهتمام كبير من الباحثين لدراسته نظرا لأهميته وتأثيره على الاقتصاد ومعرفة أهم مؤشراتهِ والتحديات التي تواجهه باعتبار أن العمل حق لكل القادرين وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة.

وسنحاول من خلال هذا الفصل تقديم نظرة شاملة عن العمل وخصائصه ومكوناته كما سنحاول التعرف على سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، وأهم مؤشرات سوق العمل، والنظريات المختلفة التي تفسره، وسنناقش سوق العمل الجزائري وسياسات التشغيل وآلياتها ومصادر المعلومات عن سوق العمل الجزائري وأخيرا سنستعرض أهم تحديات سوق العمل.

1. مفهوم العمل:

1.1. تعريف العمل:

- لغة: العمل في اللغة مأخوذ من عمل: العين والميم واللام أصلٌ واحد صحيح، وهو عام في كل فعلٍ يفعل.

قال الخليل: عَمِلَ يَعْمَلُ عَمَلًا، فهو عامل، واعتمَلَ الرجل: إذا عمل بنفسه. (ابن فارس، 1991، ص145)

- اصطلاحاً:

العمل هو مجموعة من المهام أو المسؤوليات المخصصة لشخص ما، والمصممة لتحقيق هدف محدد من خلال مجموعة من الوسائل، ويتم تصنيفها بناء على مستويات التقييم إلى بسيطة/معقدة، أو روتينية، أو تتطلب مبادرة ومهارة يدوية / فكرية... إلخ. (خروف، 2006، ص68)

العمل يقصد به كل جزء من الجهد البشري، سواء كان بدنياً أو عقلياً، ينفق في عملية الإنتاج، ويحصل صاحبه على أجر مقابل مساهمته، ويعتمد حجم هذا العنصر في أي مجتمع على عدة عوامل أهمها: حجم السكان، التركيبة السكانية، مستوى التعليم، التدريب وخبرة القوى العاملة والحالة الصحية العامة التي تتمتع بها هذه الفئة. (شوق، 2009، ص3)

ويعرف أيضا العمل هو نشاط إنساني شاق وإلزامي يزاوله الفرد خلال فترة زمنية معينة ويعد العمل المصدر الرئيسي لإنتاجية المجتمع وتنميته وأعتبره الاقتصاديان آدم سميث وديفيد هيوم أن العمل هو أساس ثروة الأمم حيث يخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها. (حدو، 2020، ص47)

يرى الباحث أن هناك العديد من التعاريف للعمل بحيث تتنوع بتنوع المجالات التي ينتمي لها العلماء أو الباحثين وكذا الفترة الزمنية التي يمرون بها، بحيث نجد الاقتصاديون يرون العمل أنه جزء من عناصر الانتاج بينما الاجتماعيون يركزون على البعد الاجتماعي للعمل، أما النفسيون فركزوا على البعد النفسي للعمل، ومما سبق يمكن تعريف العمل إجرائياً هو ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الانسان لإنتاج شيء ما وبالتالي تحقيق احتياجاته وأشباعها وتحقيق مكانة اجتماعية وتحسين ظروفه المعيشية والاقتصادية.

2.1. مكونات العمل:

للعمل مجموعة من المكونات الأساسية تميزه عن باقي عوامل الإنتاج الأخرى أهمها:

- **موضوع العمل:** يكمن في كل ما ينطوي عليه العمل البشري وكل ما توفره الطبيعة على شكل ثروات مخفية أو ظاهرة، مثل المواد الخام والمواد الأولية والمياه الطبيعية والنباتات.
- **وسائل العمل:** هي الأدوات التي يستخدمها الإنسان في عمله للتأثير على الموضوع الذي يعمل عليه، وتعرف أيضا بأدوات الإنتاج.
- **قوة العمل:** وهي الطاقة التي يمتلكها الإنسان، وتشمل مجموعة إمكانياته الجسدية والعقلية. (حدو، 2020، ص47)

يرى الباحث أن للعمل العديد من المكونات التي تمثل أساس عملية الإنتاج والأعمال، حيث يتفاعل الموضوع، وسائل العمل، وقوة العمل بالتنظيم والإدارة لتحقيق النتائج المرجو بحيث يشمل موضوع العمل كل ما يتعامل معه الإنسان ويريد معالجته، من خلال أدوات ومعدات التي يستخدمها للتأثير في موضوع عمله وذلك بالاعتماد على القدرات والإمكانيات الجسدية والعقلية للإنسان وتنظيم وتنسيق مكونات العمل بطريقة فعالة لتحقيق أهداف العمل بأقصى كفاءة ممكنة.

- 3.1 خصائص العمل:** يتصف العمل بمجموعة من الخصائص التي تختلف باختلاف نوع العمل وسنتطرق لأهم الخصائص التي تميز العمل في مختلف القطاعات منها:
 - يعبر العمل عن الجهد العقلي والفكري المبذول لتحقيق أهداف معينة والحصول على مقابل محدد، يتخذ ذلك أشكالا وأنواعا.

- العمل ينجم عن تقديم منتجات ذات قيمة، وتتفاوت طبيعة هذه المنتجات بناء على طبيعة العمل المقدم والموارد المستخدمة فيه، وتكون هذه المنتجات موجهة للاستخدام البشري.
- يتطلب العمل قياسا وتقييما، وهذا أمر لا يمكن الاستغناء عنه لعدة أسباب، بما في ذلك ضرورة تقديم المنتج النهائي، ويتم تحديد وقت العمل المستغرق في عملية الإنتاج في البداية، لتقييم هذا الجهد لاحقاً من خلال القيم المالية وغيرها.

- بوصفه ظاهرة اجتماعية، يرتبط العمل بتنظيم المجتمع مباشرة عن طريق تقسيمه وتنظيمه.
- تتميز العامل والعمل بمستوى عالٍ من التعقيد، نتيجة للظروف التي يعيشها الإنسان في محيطه.
- مع التقدم التكنولوجي، وتطور أساليب تنظيم المؤسسات، وتزايد التطور الحضاري، يزداد تعقيد العمل وبالتالي تعقيد دور الآلة في هذا العمل.

- بتدخل الأنظمة والدول في فرض القوانين والتنظيمات، وكذلك يتزايد دور النقابات في هذا السياق مما يزيد من تعقيد وتشابك قضية العمل. (بوسالم وشرفي وحسيني، 2019، ص88)

يرى الباحث ان خصائص العمل تختلف من عمل الى آخر بسبب طبيعة العمل وطريقة أدائه ومن خصائص العمل أنه يتعلق بالعنصر البشري، ويتغير باستمرار بسبب التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، ومن خصائصه التعقيد خاصة مع التقدم التكنولوجي وتطور التنظيمات والقوانين وهناك الكثير من الخصائص كالتأثير والايجابية والمرونة والاستقلالية وغيرها والتي يمكن أن تختلف من عمل الي آخر حسب نوع الوظيفة والصناعة.

2. تعريف سوق العمل

لغة: جمع سواق، السوق هو الموضع الذي يجلب اليه المتاع والسلع للبيع والابتياح، وحسب معجم المعاني الجامع هو سوق قوى عرض وطلب العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل. هو المجتمع الذي يضم كلا من أصحاب الأعمال والممثلين للمؤسسات الإنتاجية والخدماتية، والأفراد الباحثين عن العمل والوظائف.

اصطلاحا: عرفته اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمل بأنه المكان الذي يتفاعل فيه عدة عوامل تؤثر على عناصر التوظيف، فهو المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمل أو يبحث العمال عن وظائف، وهو المجال الذي يتواجد به أنواع مختلفة من ظروف العمل، والذي يوفر العلاقات المختلفة للعمل مثل العرض والطلب والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغيرها من ظروف تشغيل العمال. (لقيقط، 2021، ص822)

تعرف منظمة العمل الدولية سوق الشغل على أن سوق العمل هو المجال الذي يجمع بين العمال والوظائف، حيث يحدث تبادل العمل مقابل الأجر أو التجارة، ويعتبر القوى العاملة العنصر الحيوي الذي يزود السوق بالعمال. (بحشاشي وبوفطيمة، 2021، ص206)

يعبر سوق العمل عن هيكل اقتصادي تنظيمي يتاح فيه التفاعل بين العرض والطلب على العمل وبالتحديد، يمكن فيه بيع وشراء خدمات العمل وتحديد أسعارها، تتميز سوق العمل بعدة خصائص، بدءا بتأجير خدمات العمل بدلا من بيعها وعدم إمكانية فصلها عن العامل، تلعب القرارات الخاصة بالعرض والطلب والحركة دورا مهماً في تشكيل ظروف العمل وتحديد سعرها (الأجر). (جلال، 2017، ص278)

ويعرف الباحث سوق العمل بأنه المكان الذي يتقاطع فيه عرض العمل (الباحثين عن العمل والبطالين) مع طلب العمل من قبل المؤسسات وأرباب العمل الذين يقدمون فرص الوظائف في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

3. العرض والطلب على سوق العمل.

1.3 عرض العمل:

يمثل عرض العمل كل الأفراد القادرين عن العمل العاملين منهم او غير العاملين، وبالتالي فإنه يمثل جميع الأفراد الذين يملكون رغبة العمل.

بالنسبة لعرض العمل يصدر هذا العرض عن العمال ولا يمكننا أن نفصل بين خدمة العمل والعمال نفسه الذي يقدم هذه الخدمة، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية واحتياجات العامل نفسه في أوقات الفراغ وعوامل الأجور والتكاليف، كلها تحدد ظروف العمل، ويتم تحديد حجم العمالة المستخدمة بتفاعل العرض والطلب عليها، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين، يتحقق التوازن في سوق العمل. (جرفي، 2020، ص7)

1.1.3 العوامل المؤثرة في عرض العمل:

يتأثر عرض العمل بعدة عوامل مختلفة أحدها هو عدد السكان، حيث يتوقف حجم القوة العاملة المتاحة على عدد الأفراد في المجتمع هناك أيضًا العوامل النوعية، حيث يمكن زيادة كمية العمل من خلال تعليم العمال وتدريبهم بشكل أكثر فعالية بالإضافة إلى ذلك، يتأثر عرض العمل بإجراءات الأجور الفعلية ومعدلات الهجرة وسنتعرض لبعض من هذه العوامل كما يلي:

- **الحجم والتركيب السكانية:** يشكل السكان مصدر القوة البشرية والعمل الأساسي وتعتبر التركيبة العمرية للسكان واحدة من العوامل الديموغرافية الرئيسية التي تؤثر على المعروض المتاح من القوى العاملة وهذه التركيبة العمرية تعتبر عاملاً أساسياً للمخططين وأصحاب القرار في مختلف المجالات، لتحديد العرض والطلب على القوة العاملة.

معروف أن النمو في عدد السكان يختلف من بلد إلى آخر، وفي البلدان النامية على سبيل المثال، نجد أن 40% من السكان هم دون سن الخامسة عشرة، وهذا يؤدي فيما بعد إلى تدفق كبير من العمالة إلى سوق العمل هذا يؤدي إلى عدم التوازن بين العرض والطلب على العمل، وبسبب ضعف اقتصادات تلك البلدان، فإنها ليست قادرة على استيعاب هذه التدفقات السنوية هذا يؤدي بدوره إلى انتشار البطالة في المجتمع والتي تعد تحدياً كبيراً أمام صناعات القرار.

- معدل الأجور الحقيقية:

الأجر هو المبلغ النقدي الذي يحصل عليه العامل من قبل صاحب العمل مقابل تقديم خدمة معينة له، يعتبر الأجر ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد، حيث يعتبر من تكاليف الإنتاج وأحد عوامل تحديد

السعر ودخل العامل، تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين الأجر والعرض في سوق العمل، بمعنى أن العرض للعمل يزداد عندما يزيد الأجر الحقيقي، والعكس صحيح، على النقيض لا يُعتبر الأجر الاسمي محفزاً لأولئك الذين يرغبون في المشاركة في سوق العمل، لأن الأجر الاسمية لا تعكس القدرة الشرائية للمستهلك.

- معدل الهجرة:

تلعب عملية الهجرة دوراً مهماً في عرض قوة العمل بشكليها الداخلي والخارجي وبالتالي، يؤثر ذلك بلا شك على توازن سوق العمل فتعمل الهجرة الداخلية على إعادة توزيع قوة العمل بين المناطق والأقاليم المختلفة استناداً إلى الطلب عليها من قِبَل مراكز الاستثمار ومناطق النشاط الاقتصادي. ويمثل هذا مظهراً إيجابياً من مظاهر الهجرة، خاصة إذا تم التخطيط لها وتنظيمها من قبل الحكومات في إعادة توزيع الكوادر العاملة حسب الحاجة لها ومع ذلك، يمكن أن يكون لها أيضاً مظهر سلبي إذا تمت بشكل عشوائي وبدون أي تخطيط أو استراتيجية، مما يؤدي إلى فقدان اليد العاملة في المناطق الريفية التي يحتاجها القطاع الزراعي في تلك المناطق، في نفس الوقت يزيد وجود اليد العاملة القادمة إلى المدن الحضرية من الضغط على المنشآت العامة والخدمات العامة ويعد ارتفاع معدل الهجرة الداخلية دلالة على فشل الحكومات في استراتيجيتها للتنمية بين المناطق المختلفة بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي الهجرة الخارجية إلى فقدان الكفاءات البشرية للدول، خاصة الدول النامية، عندما يتوجه أبناءها خارج البلاد وفي نفس الوقت، يمكن أن تكون مكسباً للدول المضيفة لهذه الكفاءات. (حدو، 2020، ص40)

يرى الباحث أن عرض العمل يتأثر بعوامل متنوعة، بعضها يتعلق بالجوانب الكمية المتمثلة في حجم السكان الذي يحدد حجم القوى العاملة والقوى العاملة، والبعض الآخر يتعلق بالجوانب النوعية التي يمكن تحسينها من خلال التعليم والتدريب كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، وبالتالي زيادة أعباء العمل، ويتأثر عرض العمل أيضاً بمعدلات الأجر الحقيقية ومعدلات الهجرة.

2.3. الطلب عن العمل:

إن الطلب على العمل على المستوى الكلي يعكس قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب العمال بأجور حقيقية معينة. وهذا يعني تجميع الطلبات الفردية للتوظيف من قبل أصحاب الأعمال، بالإضافة إلى رغبتهم في توظيف العمال بأجور حقيقية محددة في أوقات وأماكن معينة، وبالتالي يمتلك صاحب العمل القدرة على التحكم في الكمية المطلوبة من العمال.

يمثل الطلب على العمل طلب المنتج لخدمات العمل، ويعتمد ذلك الطلب على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها وبالتالي فإن الطلب على خدمات العمل يعرف بأنه الطلب الأستقي من السلع النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها. (الهلة وتمار، 2019، ص93)

1.2.3. العوامل المؤثرة على حجم الطلب على العمالة:

تم حصر أهم العوامل المؤثرة على حجم الطلب على العمالة في المتغيرات الاقتصادية الكلية، وهي على النحو التالي: (حمريط ودحماني، 2021، ص 429)

- **الفئة المشتغلة:** تم استخدام مصطلح "الفئة المشتغلة" كمؤشر لمستوى العمالة، نظرا لأهميته لأنه يعكس ديناميكية سوق العمل بدلا من معدل البطالة.

- **الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي:** وفقا للأسعار الثابتة وباستخدام العملة المحلية، يعكس تطور الاقتصاد، حيث يأخذ في الاعتبار جميع القيم النقدية للسلع والخدمات المنتجة.

- **أسعار النفط الحقيقية:** أسعار النفط من منظمة الأوبك وتطور أسعار النفط المقدر بالدولار للبرميل الواحد .

- **متغير الاستثمار الحقيقي:** يشير إلى النفقات المخصصة للاستثمار في المشاريع الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، والتي تهدف إلى إنشاء وتوفير فرص عمل جديدة.

- **الكتلة الأجرية الحقيقي:** تم حساب الكتلة الأجرية الحقيقية عن طريق قسمة الكتلة الأجرية الاسمية على معدل انكماش الإنتاج المحلي الإجمالي.

- **معدل التضخم:** هو مؤشر يستطيع أن يُعبّر عن وضع الاستقرار الاقتصادي في الدولة، فتقارير الدراسات الحديثة تشير إلى أن الارتفاع المستمر والمتقلب في معدلات التضخم يتجه دائما إلى زيادة مستوى عدم اليقين، فالتقلبات الكبيرة في معدلات التضخم تؤثر سلباً على حجم القوى العاملة.

يرى الباحث أن العوامل المؤثرة على الطلب على العمال هي حجم الطلب على العمالة وفئة التشغيل، والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وكتلة الأجور الحقيقية ومعدل التضخم وهو مؤشر يمكن أن يوفر معلومات عن الاستقرار الاقتصادي للبلاد.

4. سوق العمل الغير رسمي:

يعود أول من استخدم هذه التسمية الأنثروبولوجي كايت هارت (Hart Keith, 1973) وقد تم استخدامها لأول مرة باللغة الإنجليزية (Sector Informel) ثم تم ترجمتها بعد ذلك إلى اللغة الفرنسية (Secteur informel)، وهذا بعد مهمة قام بها هارت في كينيا لصالح المكتب الدولي

للعمل، حيث قدم تقريراً يعرف بـ (تقرير كينيا)، استخدم في هذا التقرير تسمية "القطاع غير الرسمي، لتمييز بين الفرص المختلفة التي توفرها الأعمال الحرة والأعمال المتعلقة بالأجر، بينما يرجع بعض الباحثين أقدمية أكثر لهذه التسمية فهي تعود إلى فترات الخمسينات، تحت اسم آخر هو القطاع غير المنظم، وهو يشير إلى وحدات الإنتاج الصغيرة والأنشطة غير النقدية. (قارة، 2006، ص174)

يعرفه J.Kieth Hart أنه يعتبر وسيلة لتحقيق الأنشطة التي تتميز بسهولة انضمام المشاركين واستخدام الموارد المحلية التي تعود للأسرة، ويتم فيه إجراء عمليات صغيرة الحجم كما أنه يعتمد على تكنولوجيا قابلة للتعديل ويتم الحصول على المعرفة فيه بطرق غير مرتبطة بالنظام التعليمي الرسمي وتتم عملية تسويق المنتجات في أسواق حرة ومنافسة. (بن النوي، 2019، ص164)

وفقاً لسماويل قيرو يصف هذا النمط الإنتاجي وجود مجموعة متنوعة من الأنشطة التي يستخدمها العديد من أفراد المجتمع لكسب رزقهم، بالإضافة إلى ذلك ينتشر هذا النمط خارج الاقتصاد الوطني المعترف به، ولا يتمتع بأي حماية تتعلق بالدخل أو العمل، وهذا يعني أن القطاع غير الرسمي يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة وأفراداً متنوعين يعملون بجد وعلى نطاق صغير، ولا يخضعون للروتين الإداري أو القواعد والإجراءات البيروقراطية.

من خلال عرض عدة تعريفات لسوق العمل الغير الرسمي يمكن تعريفه على أنه تلك الأنشطة التي يقوم به الأفراد في حالات الازمات الاقتصادية وارتفاع معدلات البطالة والفقر وعدم المساواة بين الجنسين وضعف القوى العاملة لتحقيق عدد من المزايا، وتتميز هذه الأنشطة أنها تتطلب قدراً أقل من التعليم والمهارات ورأس المال، ويطلق عدة تسميات على سوق العمل الغير الرسمي منها الاقتصاد الخفي، الاقتصاد الموازي، والقطاع الغير رسمي ... الخ.

1.4. خصائص سوق العمل الغير رسمي:

يعتمد سوق العمل الغير رسمي على مجموعة من الخصائص يمكن ذكر بعضها كما يلي:

- دخول سوق العمل الغير رسمي سهل.
- استخدام الموارد المحلية.
- المؤسسة فيه ملكية عائلية.
- التكنولوجيا ذات الكثافة العليا للعمل.
- التدريب والمهارات المكتسبة خارج البيئة التعليمية الرسمية.
- الأسواق التنافسية غير المنظمة.

- النشاطات ذات النطاق الضيق. (بودلال، 2014، ص10)

يرى الباحث ان خصائص سوق العمل الغير رسمي متنوعة بحيث أنه يتطلب أموال قليلة ولا يتحمل بأي التزامات اتجاه الدولة سواء رسوم أو ضرائب أو تأمينات ... الخ ويستفيد في نفس الوقت من خدمات البنية التحتية الموجودة بالبلاد ومن امثلة هذه النشاطات نجد الميكانيكي بائع الجوال صالون حلاقة ... إلخ.

2.4. عوامل ظهور سوق العمل الغير رسمي:

أمام المشاكل اليومية التي يواجهها الأفراد في الدول فإن المرونة التي يتميز بها سوق العمل الغير رسمي وسهولة دخوله خاصة أثناء فترات الأزمة الاقتصادية تعتبر من عوامل ظهوره وهناك عوامل متعددة أخرى أدت اليه منها:

- الاقتصاد الرسمي غير قادر على توفير فرص عمل كافية.
- سوء توزيع الدخل والثروة.
- الأعباء الناجمة عن برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من صندوق النقد الدولي وانتشار مشكلة البطالة.
- البيروقراطية وتعقيدات الإجراءات الإدارية.
- انتشار الفقر وتراجع مستوى المعيشة.
- الأعباء الضريبية والنفقات الاجتماعية.
- مستوى الأجور والدخل.
- القوانين والتشريعات الحكومية.
- ضعف في نظام الحوكمة. (مسعودي، 2019، ص146)

يرى الباحث ان عوامل ظهور سوق العمل الغير رسمي تعود الى عدم قدرة الاقتصاد الرسمي على توفير فرص عمل للاستيعاب وسوء توزيع المداخيل والثروات بالإضافة إلى البيروقراطية وتعقد الإجراءات الإدارية وثقل الضرائب والنفقات الاجتماعية وهناك عوامل أخرى شجعت الى ظهوره.

3.4. آثار سوق العمل الغير رسمي:

لسوق العمل الغير رسمي آثار ايجابية وأخرى سلبية نوردتها على النحو التالي:

1.3.4. الآثار الإيجابية لسوق العمل غير الرسمي: يمكن إيجازها كما يلي:

- الأثر على التشغيل يساهم في حل مشكلة البطالة ويرفع معدلات التوظيف ويقلل من مستوى الفقر، حيث لا يتطلب الانخراط في الاقتصاد غير الرسمي موافقات رسمية أو مستوى علمي محدد، مما يتيح فرصاً لمختلف الأفراد.

- الأثر على ميزان المدفوعات: يخفف الاعتماد على الواردات الخارجية، مما يقلل من العجز في ميزان المدفوعات للدولة.

- يؤدي إلى زيادة جزئية في الطلب الكلي والدخل الإضافي.

- توفير سلع وخدمات بأسعار منخفضة: ينتج بعض السلع والخدمات بأسعار أقل، مما يلبي احتياجات الفئات ذات الدخل المنخفض.

- دوره في تعزيز الاقتصاد الرسمي: قد يشكل حافزاً للقطاع الرسمي ليصبح أكثر تنافسية نتيجة توسع هذا القطاع.

- إمكانية المساهمة في رفع معدلات النمو: يمكن لنشاطات القطاع غير الرسمي أن تساهم في رفع معدلات النمو عبر توظيف الأموال المتولدة منه في مختلف ميادين الاستثمار. (قهاوجي ومطالي وبيغدود، 2020، ص141)

2.3.4. آثار سوق العمل الغير رسمي (السلبيات).

أ. الآثار الاقتصادية السلبية لهذا القطاع:

- تزايد في حجم الإنفاق العام الذي يستفيد منه العاملون في القطاع غير الرسمي من جميع الخدمات التي تقدمها الدولة للقطاع المنظم من خدمات التعليم والصحة والمياه والكهرباء، في حين أنهم لا يساهمون نهائياً في تحمل الضرائب وبالتالي يزيدون من عجز الموازنة العامة.

- هذا الاقتصاد يتسبب في تأثير سلبي على القطاعين الصناعي والتجاري على حد سواء فهذا النظام الاقتصادي لم يعف نفسه فقط من دفع الرسوم والضرائب، بل امتنع أيضاً عن اتباع المواصفات القياسية المعترف بها في مجال الصناعة مستخدماً مواد ذات جودة منخفضة بهدف خفض تكلفة إنتاج السلع والخدمات، مما يتسبب في تلفيق الضرر لسمعة الصناعة الوطنية من جهة، وعرقلة حركة التجارة من جهة أخرى حيث ستهيمن سلع ذات جودة سيئة على الأسواق وتطرد السلع ذات الجودة الجيدة من السوق.

- يؤدي الاقتصاد غير الرسمي إلى عدم صحة البيانات والمعلومات اللازمة عند إعداد الخطط السنوية مثل معدل البطالة ومعدل التضخم ومعدل الإعالة والكتلة النقدية وغيرها. ومن المعروف أن كلما كانت المعلومات دقيقة، كانت القرارات صائبة وواقعية بنفس القدر.

- يؤدي انتشار هذا القطاع غير الرسمي إلى استنزاف الموارد المحلية للبلاد ويصبح استخدامها مشوها من خلال استهلاكها في الاستخدام الشخصي أو الصناعي، وخاصة في ظل توفر السيولة النقدية لأصحاب هذا القطاع الذي يقوم بتفضيل استخدام النقود النقدية، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على النقود وانخفاض قيمتها الشرائية.

- تواجد الاقتصاد غير الرسمي يشكل ضغطا على الخدمات والمرافق العامة للدولة، حيث يستفيد هذا القطاع بنفس مستوى الاستفادة الذي يحصل عليه القطاع الرسمي من خدمات الدولة، ومع ذلك لا يساهم هؤلاء في الضرائب على الاطلاق، الأمر الذي يدفع الدولة إلى فرض ضرائب جديدة على أصحاب القطاع الرسمي للتخفيف من عجز الموازنة هذا قد يؤدي في المجمل إلى انتقال وعمل الأفراد في الاقتصاد غير الرسمي لتجنب الضرائب، وبالتالي زيادة استمرارية وتوسع هذا الدورة. (جبر، 2015، ص 529)

ب. الآثار الاجتماعية: إن أهم الآثار السلبية لهذا الاقتصاد في المجال الاجتماعي تتركز فيما يلي: معظم العاملين في هذا الاقتصاد غير متعلمين ومن الشباب، ويتلقون أجورا أعلى مما يتقاضونه في القطاع الحكومي، ولهذا السبب يمكن أن تكون هذه الفوائد مغزية للعمل في هذا الاقتصاد وتتسبب في مشاكل اجتماعية كثيرة.

- تقدم العديد من الأفراد في الاقتصاد الخفي بناء على وضعهم المالي، وقد أدى ذلك إلى تعزيز المفاهيم الخاطئة في المجال السياسي والاجتماعي وحتى العلمي، مثل استخدام شهادات الدكتوراه المزورة ومن بين العوامل التي تضر بالتنمية بشكل كبير هو ترسيخ هذه المفاهيم الخاطئة.

- يتطور الوضع المالي لبعض العاملين في هذا القطاع مع مرور الوقت، حيث يستفيدون من جميع خدمات الدولة ولا يلتزمون بأية التزامات تجاه الخزينة العامة، وبالتالي قد يشكل موقعهم وعلاقتهم مع أصحاب القرار تأثيرا سلبيا مباشرا على أمور هامة مثل العلامة التجارية وتأمين السلع والخدمات بأسعار غير رسمية.

ج. الآثار التعليمية: تسهم هذه الاقتصاد في تفشي وانتشار الأمية من خلال وجود العديد من العاملين فيه الذين لا يجيدون القراءة والكتابة، حيث تسربوا من المدارس بعد الابتدائية أو الإعدادية، بالإضافة

إلى ذلك يتحصل العاملون في هذا الاقتصاد على أجور عالية دون أن يكون لديهم تعليم متقدم، مما يرسخ الفكرة أن الهدف الرئيسي هو الحصول على المال بأي طريقة دون أخذ الوسائل بالاعتبار ثم ينتقل هذا المفهوم إلى أبنائهم، مما يعوق مسار تعلمهم وتحصيلهم العلمي. (حيان، 2009، ص19) جدول رقم (01): أوجه التشابه والاختلاف بين القطاع الرسمي والقطاع الغير رسمي:

القطاع الرسمي	القطاع الغير رسمي	
تحقيق الأرباح القصوى	الحصول على أرباح من السوق	الأهداف الأساسية
- نشاط قانوني مع وجود نقابات - تطبيق تشريعات العمل - تمويل محلي أو خارجي (قروض أو غير ذلك) - دفع الضريبة - العمل بالأجر والتقاعد	- عدم احترام القوانين - عدم وجود تشريعات - تمويل ذاتي - عدم دفع الضريبة (التهرب) - عمل ذاتي	السوق
- وجود حاجز لممارسة النشاط - علامات المنتوجات مسجلة - سوق المحمي (ترخيصات، ضرائب، تأمينات)	- عدم وجود حواجز - منتوجات حرفية - سوق غير محمي	تركيبية السوق
- آلات عصرية مستوردة - استعمال شديد لرأسمال - التعليم والتكوين الرسمي	- الآلات تقليدية مبتكرة - استعمال شديد للعمل - تعليم متدني	التكنولوجيا المستعملة

Source: cnes, Conseil national économique et Social, le secteur informel: illusions et réalité, 2004, p44.

5. مؤشرات سوق العمل:

في سوق العمل، يتم استخدام مجموعة من النسب كمؤشرات لتحليل الوضع الحالي، مثل معدل النشاط، معدل التشغيل، ومعدل البطالة، بالإضافة إلى العديد من المؤشرات الأخرى:

1.5 . معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن.

$$\text{معدل النشاط} = \text{عدد السكان الإجمالي} / \text{عدد السكان النشطين} \times 100$$

ويتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر من بينها: (البشير، 2009، ص181)

- القوانين المتعلقة بسن العمل المسموح به وفترة التعليم الإلزامية.
- اللوائح المتعلقة بظروف التقاعد (التقاعد العادي والمسبق).
- مستوى مشاركة النساء في اليد العاملة.
- الوضع الاقتصادي العام والتقلبات الاقتصادية.
- نظام التأمين ضد البطالة.
- معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة.

2.5 . معدل العمالة: معدل العمالة يمثل نسبة السكان العاملين من إجمالي السكان في سن العمل، ويعكس قدرة الاقتصاد على الاستفادة من القوى العاملة المتاحة، وانخفاض هذا المعدل يشير إلى تضييع الموارد البشرية التي تعد من أهم الموارد، ويمكن التعبير عنه رياضياً كالتالي: (مسعودي، 2019، ص8)

$$\text{معدل العمالة} = (\text{عدد السكان المشتغلين} / \text{عدد السكان في سن العمل}) \times 100$$

3.5 . معدل البطالة: يقيس معدل البطالة عادة كنسبة من قوى العمل (الفئة النشطة) في المجتمع في فترة زمنية معينة، حيث يعبر عن نسبة الأشخاص العاطلين عن العمل في الفئة النشطة.

حيث زيادة معدل البطالة يُشير إلى سوء الأوضاع الاقتصادية، بينما انخفاض هذا المعدل يظهر قرب الوضع من مفهوم التشغيل الكامل، حيث يكون الكثير من أفراد الفئة النشطة موظفين ومشاركين في السوق العمل. (كحل الراس، 2014، ص29)

$$\text{معدل البطالة} = \text{عدد العاطلين عن العمل} / \text{عدد أفراد الفئة النشطة} \times 100$$

4.5 . مؤشر حراك سوق العمل:

هذا المؤشر يصف تحركات سوق العمل فيما يتعلق بتجارب الأفراد خلال فترة عملهم، ويعبر عن عدد الأشخاص الذين يغيرون أعمالهم، فهو يشمل الانتقالات من وإلى العمل، سواء بالتغيير في الوظيفة أو الانتقال من وضعية العمل إلى البطالة أو العكس، وحتى الانتقال من خارج سوق العمل إلى داخلها هذه البيانات الإحصائية تسلط الضوء على كيفية تأثير التطورات في سوق العمل على حياة الأفراد خلال مسيرتهم الوظيفية. (لطفي، 2007، ص37)

معادلة حساب المؤشر:

$$\text{معدل الحراك} = \text{عدد الأشخاص الذين تغيرت حالتهم العملية في السنة} / \text{إجمالي عدد العاملين في السنة} \times 100$$

5.5. مؤشر ساعات العمل:

هذا المؤشر يشمل ثلاثة عناصر رئيسية العنصر الأول يعبر عن العاملين بساعات عمل هاشمية، وهي تلك التي تقل عن عشر ساعات في الأسبوع، العنصر الثاني يمثل العاملين بساعات عمل مفرطة، أي أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع. أما العنصر الثالث فيعكس مجموع ساعات العمل السنوية للعاملين.

6.5. مؤشر التشغيل في القطاع الحضري غير المنظم:

هذا المؤشر يحتوي على نسبة الأشخاص العاملين في القطاع الحضري غير المنظم من بين إجمالي العمال في القطاع الحضري. (حدو، 2020، ص36)

7.5. مؤشرات مفتاحية لسوق العمل

هذا الدليل يضم مجموعة من المؤشرات الرئيسية التي تُستخدم لقياس أداء سوق العمل، وتشمل:

• معدل المشاركة في القوى العاملة.

• معدل العمالة.

• حالة التوظيف.

• توزيع العمالة حسب القطاعات.

• توزيع التوظيف حسب المهن للعمال غير المتفرغين.

• ساعات العمل.

• نسبة التوظيف في القطاع غير المنظم.

• معدل البطالة الكلي.

- نسبة البطالة بين الشباب.
- البطالة طويلة الأمد.
- العمالة الناقصة التي تتعلق بساعات العمل.
- الأشخاص الخارجين عن سوق العمل.
- مستوى التعليم والامية.
- معدلات الأجور والتعويضات.
- إنتاجية العمل.
- الفقر وتوزيع الدخل وفرص العمل لفئات الدخل المنخفض العمال الفقراء . (جلال وبوسوالي، 2017، ص 47)

يرى الباحث أن مؤشرات سوق العمل هي المؤشرات والبيانات التي تستخدم لقياس وتحليل حالة سوق العمل في دولة معينة، حيث توفر هذه المؤشرات للمحللين وصناع القرار نظرة شاملة عن مدى توافر فرص العمل ومستوى البطالة والنمو الاقتصادي المرتبط بالقوى العاملة كما تعد مؤشرات سوق العمل أداة هامة لتقييم الأداء الاقتصادي ومعرفة التحديات التي يمكن أن تواجهها البلاد فيما يتعلق بسوق العمل.

6. العوامل المؤثرة في سوق العمل:

- العامل الجغرافي: العامل الجغرافي يلعب دورا أساسيا في سوق العمل، حيث يعكس هذا العامل توزيع القوى العاملة على مختلف المناطق في البلاد، ويترتب على ذلك صعوبات في توظيف العمال من خارج تلك الحدود الجغرافية، نتيجة للمسافات الطويلة بين مركز العمل ومكان إقامة العمال وقد يكون ذلك بسبب ضعف شبكات الاتصال والمواصلات، أو بسبب ارتفاع تكاليف النقل، مما يعيق عمليات التوظيف بالإضافة إلى ذلك، قد يعاني الباحثون عن العمل من عدم توفر المرافق الاجتماعية والخدمات الأساسية بالقرب من مراكز العمل، مما يجعل من الصعب عليهم مغادرة أماكن إقامتهم ولتجاوز هذه التحديات، تحتاج المؤسسات إلى إيجاد حلول تشمل توفير الإسكان والبنية التحتية والخدمات الصحية والتعليمية بالقرب من أماكن العمل، لتحقيق توزيع أفضل للقوى العاملة. (صالي وعبد الكريم، 2014، ص 125)

- العامل السياسي: يتم تحقيق توحيد الموقف بين العمال وأصحاب العمل من خلال القوانين والتشريعات، حيث تحمي القوانين العمال من النزاعات مع أصحاب العمل لضمان حقوق العمال،

وتوفر امتيازات وتسهيلات لأصحاب العمل لزيادة فرص العمل من خلال الاستثمارات الجديدة، بناء على تأثير هذه القوانين والتشريعات على سوق العمل، سواء من خلال تغيير العرض أو الطلب على العمل، تكون هذه هي مسؤولية الدولة وهي التي تقوم بإجراءات لحماية العمل، وبعض هذه الإجراءات تشمل:

- إصدار قوانين تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين في مكاتب العمل، وتوظيف الأجانب بشكل غير قانوني.
- تخصيص منحة من قبل الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل لتشجيعهم وتحفيزهم على البحث عن وظائف مناسبة، حيث أصبح الطلب على العمل يشترط عدة شروط.
- إذ أن الطلب على العمل أصبح يملئ شروط عدة للعمل.
- توسيع وإنشاء مشاريع جديدة لاستيعاب القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- تشجيع الخواص بتقديم التسهيلات الممكنة لخلق فرص عمل جديدة. (صالي وعبد الكريم، 2014، ص126)

- **النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة في المجتمع من حيث السلوكيات والعادات، التقاليد والفكريات وتؤثر هذه العلاقة أيضا في مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية وتمديد العطلة السنوية وتقليص سن التقاعد، وهذا يعني أن المؤسسات ستضطر إلى زيادة عدد العمال للحفاظ على نشاطها ونتيجة لذلك ستزيد الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق. (مغراوي ومختاري ولقمان، 2018، ص11)

- **النظام التربوي والتكويني:** يلعب هذا النظام دورا كبيرا في تأثيره على توفير القوى العاملة في سوق العمل وتحسينها، ويعتمد هذا التأثير على مجموعة من المؤسسات والهيئات مثل المدارس والثانويات والمعاهد ومراكز التدريب والجامعات، يهدف هذا النظام إلى رفع مستوى الكفاءة والخبرة المهنية من خلال توفير فرص التدريب وبالتالي ضمان تحسين أداء وتنتج المؤسسات. (مغراوي ومختاري ولقمان، 2018، ص12)

يرى الباحث أن هناك العديد من العوامل المؤثرة في سوق العمل وهذه العوامل تتداخل وتؤثر معا على سوق العمل وتحدد مدى توافق العرض والطلب على القوى العاملة في المجتمع، كما يوجد عديد العوامل الأخرى التي لها تأثير مباشر وغير مباشر على سوق العمل، من بينها تشريعات العمل، سياسات التشغيل، النمو الديمغرافي وتوزيع السكان، القيم الثقافية والاتجاهات نحو العمل في المجتمع.

7. نظريات سوق العمل:

1.7. نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية، استناداً إلى أبحاث Piore و Doeringer التي أظهرت أن القوة العاملة في الولايات المتحدة تواجه ظاهرة التجزئة والتقسيم على أساس الجنسية، العمر، المستوى التعليمي، يعود انتشار هذه النظرية إلى سببين: الأول هو الانتقاد النظري لنظرية النيوكلاسيكية بشأن تكوين وأداء سوق العمل، والثاني هو تجريبي من خلال التأكد والتفسير للسبب في استمرار معدلات الفقر والتفاوت في الدخل على مستويات مرتفعة، على الرغم من تحقيق معدلات نمو وتحسين التكوين، لا يزال هناك تباين في الأجور بين الأفراد وبالتالي ستركز اهتمامات هذه النظرية في التحليلات السابقة على توضيح وتفسير وجود هذه الفوارق في الأجور والمناصب.

وتقوم هذه النظرية على فرضية تجانس وحدات العمل، وهي من الفروض الرئيسية في النظرية التقليدية، تهدف النظرية إلى شرح أسباب زيادة معدلات البطالة وتزامن وجود معدلات عالية من البطالة في بعض القطاعات في الوقت الذي يكون فيه عجز في قطاعات أخرى وتفترض النظرية وجود نوعين مختلفين من الأسواق بناء على درجة استقرار سوق العمل، تعود أسباب هذا التجزئة إلى أسباب تاريخية تتعلق بتطور النظام الرأسمالي من المنافسة إلى الاحتكار أو التغيرات التقنية كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال داخل كل سوق ولكن ليس بين السوقين، وذلك بسبب اختلاف خصائص الأفراد والوظائف في كل منهما، وتقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم إلى سوقين:

- **السوق الرئيسية:** تتكون من وحدات إنتاجية كبيرة تستخدم تقنيات ومهارات إنتاجية حديثة، وعمالها يجب أن يكونوا ذوي مؤهلات عالية ومدربين جيداً في أسواق السلع، كما أن حجم هذه المنشآت الكبير يؤدي إلى استقرار العمل والربحية واستقرار أحوال العاملين فيها.

- **السوق الثانوية:** تتكون من وحدات صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة لكن وحدات الإنتاج المستخدمة بدائية، وتستخدم عمالة كثيفة بمهارة عادية، ومنتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة وتكون عرضة للتقلبات والاختلالات الاقتصادية، وبالتالي يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق. (مسعودي،

2019، ص34)

يرى الباحث ان نظرية تجزئة تتناول سوق العمل فرضية تجانس وحدات العمل، وتهدف إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة وتزامنها في قطاعات مختلفة، تقسم النظرية سوق العمل إلى سوقين: الأولية والثانوية، بناء على درجة استقرارها وتعزى أسباب هذه التجزئة إلى تحول النظام الرأسمالي والتغيرات التقنية، مما يؤدي إلى اختلاف خصائص الأفراد والوظائف في كل سوق، مما يؤثر على استقرار أحوال العاملين بهما.

2.7. نظرية اختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي Malinvaud عندما حاول شرح سبب ارتفاع معدل البطالة في دول الصناعة خلال السبعينات، تقوم هذه النظرية على الافتراض أن الوضع الاقتصادي يجعل من المستحيل تحقيق التوازن في سوق العمل، حيث قد يحدث اختلال في العرض والطلب نتيجة لتغير الأسعار عندما يكون عرض العمل أكبر من الطلب، فإن ذلك يؤدي إلى حدوث بطالة إجبارية ولكن يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات أيضا، حيث ليس بالضرورة أن يتم ذلك عن طريق الأسعار والأجور، ولكن عن طريق الكميات، لذلك تعتبر هذه النظرية آلية لتحقيق التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه، وتهدف إلى دراسة العلاقات بين سوقي السلع والعمل لتحليل مشكلة البطالة وينتج من تفاعل هذين السوقين نوعان من البطالة وفقا لهذه النظرية:

النوع الأول: يشير إلى وجود فائض في سوق السلع مع انخفاض الطلب في سوق العمل، حيث لا يقوم أصحاب العمل بتوظيف مزيد من العمالة بسبب توفر الإنتاج الزائد الذي لا يمكن تفرغته.

النوع الثاني: يتمثل في حالة طلب السلع بكمية أكبر من العرض، مع ارتفاع معدل الأجور الحقيقي، مما يجعل أصحاب العمل يترددون في زيادة العرض ومستوى التشغيل، بسبب ذلك تنخفض عائدات المشاريع الإنتاجية الإضافية، ونظراً لتشابه هذه الحالة مع النظرية الكلاسيكية، يُطلق على هذا النوع اسم البطالة الكلاسيكية. (شلالى، 2005، ص31)

يرى الباحث أن نظرية اختلال التوازن تحاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في سوق السلع الدول الصناعية خلال السبعينات. لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه، بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة.

من خلال عرض النظريات المفسرة لسوق العمل نجد ان هناك اختلاف وجدل وعدم اتفاق فيما يتعلق بموضوع سوق العمل كما يمكن القول ان هناك العديد من النظريات التي فسرت وشرحت سوق العمل.

8. سوق العمل في الجزائر:

تسمح دراسة كل من تطور سوق العمل في الجزائر طيلة السنوات التي عقيت الاستقلال إلى يومنا وكذا خصائصه، بتحديد حجم الاختلال فيه، ومن ثم وضع السياسات اللازمة لأجل محاولة إعادة التوازن له، لهذا سنحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على أهم التطورات التي مر بها سوق العمل الجزائري وكذا خصائصه.

1.8. تطور سوق العمل في الجزائر:

يمكن تلخيص تطور سوق العمل الجزائري في مراحل مختلفة:

- مرحلة قبل الاستقلال:

في المرحلة قبل الاستقلال، كان سوق العمل في الدول الخاضعة للاستعمار يعتبر جزءا من الاقتصاد المستعمر الذي تدار وفقا لمصالح القوى الاستعمارية، كانت القوى العاملة في تلك الفترة تعاني من التهميش وعدم التأهيل بسبب ضعف مستويات التعليم والتدريب، وانتشار الأمية كان أحد العوامل الرئيسية التي أدت إلى تقليل فرص هذه القوى العاملة في الدخول إلى سوق العمل. (شارف، 2015، ص 47)

- مرحلة بعد الاستقلال (1962-1979):

فترة بعد الاستقلال (1962-1979) شهدت سلسلة من المخططات وبالثورات الثلاث -الثقافية، الصناعية، والزراعية -حيث تم إنشاء مؤسسات تعليمية وتوسيع الجامعات والمعاهد، شهدت هذه الفترة أيضا تطبيق سياسات التوازن الجهوي التي أدت إلى بناء مصانع وتوفير آلاف فرص العمل لخريجي الجامعات والمعاهد والأشخاص الذين لم يتمكنوا من استكمال تعليمهم، اعتمدت الجزائر في هذه الفترة على مفهوم الاستقلال الاقتصادي وأدرجت التصنيع واستخدام التكنولوجيا كعوامل رئيسية لبناء قاعدة صناعية قوية والاعتماد على الكفاءات الوطنية. (شارف، 2015، ص 47)

لقد كان الاعتقاد السائد في هذه الفترة هو أن التطور الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المحققة ستؤدي إلى خفض الخصوبة، حيث لم يتم الاهتمام بالتزايد السكاني والمسألة الديمغرافية، وتم التركيز على التنمية كعامل يمكنها التأثير على متغير النمو الديموغرافي، ونتيجة لذلك عرفت الجزائر خلال هذه الفترة نموا ديموغرافيا سريعا، حيث ارتفع عدد السكان سنة 1970 إلى 13.309 مليون نسمة بعدما كان 10.458 سنة 1962، أي بزيادة قاربت 03 ملايين نسمة في ظرف 08 سنوات فقط، لينتقل هذا العدد إلى 18.120 مليون نسمة سنة 1979، أي بنسبة زيادة مقارنة بما كان عليه عدد

السكان سنة 1962 تقدر بـ 73.26%، وهي نسبة مرتفعة جدا، كانت نتيجة النمو الديموغرافي السريع. (صالي، 2014، ص122)

- مرحلة (1980-1999):

خلال فترة (1980-1999) شهد سوق العمل في الجزائر ارتفاعا كبيرا في معدلات البطالة، حيث وصلت هذه المعدلات في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%، كانت البلاد تعاني من أزمة اقتصادية حادة خلال هذه الفترة، وتميزت هذه الفترة بانخفاض كبير في خلق فرص العمل الجديدة، حيث أعلنت وزارة العمل عن إنشاء حوالي 40,000 وظيفة سنويا في الفترة ما بين عامي 1990 و1993، وكان هذا التركيز أساسا في قطاعي الإدارة والخدمات.

شهدت الفترة أيضا استحداث وظائف عمل، وفي الوقت نفسه بدأت بعض المؤسسات في فصل العمال بسبب صعوبات التمويل التي واجهتها، ووفقا لوزارة العمل، فقد سجل سوق العمل العمومي خلال الفترة من 1990 إلى 1998 فقدان أكثر من 500000 وظيفة، وتحول طبيعة العمل أيضا، حيث تم تسجيل ارتفاع في إنشاء وظائف العمل المؤقتة مقارنة بالوظائف الدائمة، حيث لم تتجاوز عدد الوظائف الدائمة التي تم إنشاؤها خلال الفترة من 1990 إلى 1998 حسب وزارة العمل 700,000 وظيفة سنويا، وكانت هذه الوظائف تتركز أساسا في القطاع العام. (كحل الرأس، 2014، ص36)

- مرحلة (2000 - 2016):

في الفترة من عام 2000 إلى عام 2016 اتخذت الحكومة الجزائرية مجموعة من البرامج التنموية لتعزيز الاقتصاد وخفض معدلات البطالة وتوفير فرص عمل جديدة انطلقت هذه الجهود مع برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي امتد من عام 2001 إلى 2009، حيث كان الهدف تنشيط الطلب الاقتصادي وتعزيز القطاعات الرئيسية لخلق مزيد من فرص العمل، هدف هذا البرنامج كان مكافحة الفقر وإنشاء وظائف جديدة والحفاظ على التوازن الإقليمي وإحياء المناطق التي تعاني، كما استفاد البرنامج من العائدات المرتفعة من صادرات النفط لتعزيز الأداء الاقتصادي، وبرنامج التنمية الخماسي 2010-2014 جاء ليكمل هذه السياسة التوسعية، والتي اعتمدها الجزائر في بداية الألفية الجديدة، وقد أسهم هذا في زيادة معدلات التوظيف والتشغيل. (حمريط، 2021، ص140)

يرى الباحث أن سوق العمل في الجزائر مر بمراحل مختلفة بداية قبل الاستقلال ففي هذه الفترة تأثر سوق العمل بالاستعمار ولم يلتفت إلى تحسين جودة العمل، لكن بعد الاستقلال (1962-1979)

شهدت الجزائر خلال هذه الفترة تطورات إيجابية، شملت إنشاء المدارس والجامعات وزيادة عدد فرص العمل في إطار خطة التنمية الوطنية، كما تميزت هذه المرحلة بالتركيز على تحقيق الاستقلال الاقتصادي من خلال التصنيع والتطور التكنولوجي، وفي سنوات (1980 إلى غاية 1999) تميزت هذه الفترة بارتفاع حاد في معدلات البطالة بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة، وتسريح الموظفين، وزادت نسبة العمال المؤقتين، وفي مرحلة (2000-2016) قامت الحكومة الجزائرية بالاعتماد على برامج تنمية لتعزيز الاقتصاد وتقليص البطالة، وتشمل هذه البرامج تحفيز الطلب الكلي وزيادة فرص العمل وقد ساهمت خطط مثل الإنعاش الاقتصادي والتنمية الخماسية في ارتفاع مؤشرات التوظيف وتحسين الظروف الاقتصادية، وتظهر هذه الفترات تطور سوق العمل في الجزائر منذ الاستقلال إلى وقتنا الحاضر تغيرات مهمة في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية.

2.8. خصائص سوق العمل الجزائري:

يمتاز سوق العمل في الجزائر بعدة سمات يمكن أن نشير إليها في النقاط التالية:

- نمو ديموغرافي متسارع.
- ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.
- ضعف في نظام الإنتاج والتصنيع.
- تزايد سيطرة الشركات الخاصة وزيادة عدد وظائف العمل المؤقتة.
- تطورت نسبة العمل غير الرسمي. (جغزوري، 2023، ص8)
- عدم التناغم بين تعليم العمالة واحتياجات سوق العمل.
- نقص في العمالة المهرة وضعف تطوير الصناعات التقليدية.
- تفاقم الاختلال بين العرض والطلب في سوق العمل.
- الاعتماد الزائد على الجهاز الحكومي في إيجاد فرص العمل.
- محدودية القطاع الخاص. (شارف، 2015، ص45)

يعتبر الباحث أن سوق العمل في الجزائر يتميز بمجموعة من الخصائص المميزة، يشمل هذه الخصائص سيطرة القطاع الخاص على الاقتصاد، والزيادة المتزايدة في عدد الوظائف المؤقتة، وزيادة نسبة العمل الغير رسمي إلى جانب ذلك، هناك تباين بين المهارات التي يكتسبها الأفراد من التعليم والتدريب والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وهناك أيضا نقص في اليد العاملة المؤهلة، وضعف نمو القطاعات المهمة مثل الحرف اليدوية، واعتماد مفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل.

3.8. مشكلات سوق العمل في الجزائر:

يعاني سوق العمل في الجزائر من العديد من المشاكل التي قلصت من حيوية سوق العمل وجعلته يتسم بالثقل وقلة الفعالية، وعدم القدرة على تلبية الاحتياجات المتزايدة للأفراد الراغبين في العمل، ويمكن إجمال هذه المشكلات في النقاط التالية:

- **ضعف مساهمة قطاعي المحروقات والصناعة في التشغيل:** الاعتماد المفرط على قطاعي النفط والغاز في الاقتصاد الجزائري يُعد عائقا كبيرا أثر على التنوع الاقتصادي، ويظل قطاع المحروقات حتى الآن يمثل نسبة كبيرة من الناتج المحلي الإجمالي بلغت حوالي 48%، وتشكل ما يقرب من 95% من إجمالي الصادرات ومع هذا الدور الهام في الاقتصاد، يسهم هذا القطاع بنسبة قليلة للغاية في إيجاد فرص العمل، حيث لا يتجاوز مساهمته في خلق الوظائف سوى 5% تقريبا من إجمالي فرص العمل رغم جهود الحكومة في تعزيز التنوع الاقتصادي، فإن تلك القطاعات الرئيسية ما زالت تشكل الركيزة الأساسية للاقتصاد الوطني، مما يجعل الاقتصاد متأثرا بتقلبات أسعار النفط والغاز ويعرضه لمخاطر الاعتماد الشديد على هذه الصادرات.

- **الدور المحدود للقطاع الخاص المنظم مقارنة بالقطاع العام في التشغيل:** ما زالت الوظائف في القطاع العام تعتبر جاذبة للكثيرين في الجزائر والدول النامية الأخرى، حتى على الرغم من أن أجورها غالبا ما تكون أقل من الوظائف في القطاع الخاص، تعتبر هذه الوظائف الحكومية أكثر استقرارا وأمانا، وعادة ما تتيح المزايا والحوافز، مما يعتبر جاذبا للباحثين عن عمل، وينظر إلى الوظائف الحكومية عادة بمنظور الاحترام، إذ تقدم مزايا مثل الرواتب التقاعدية وفرص الحصول على مكافآت هذا الاهتمام الشديد بالوظائف الحكومية يمكن أن يقلص فرص توجيه الموارد البشرية نحو القطاعات التي تسهم في تعزيز النمو الاقتصادي وهذا الاتجاه قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية العامة على المدى الطويل، مما يعيق الجهود المبذولة لمكافحة الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية.

- سوق العمل غير الرسمي النشاط الأكثر بروزا:

سوق العمل غير الرسمي هو جزء بارز في الاقتصاد الجزائري، ورغم أن بداية الحديث عنه يعود إلى التسعينات، إلا أن التحقيقات الحديثة كشفت عن مدى أهميته وتركيبته في السابق، كان هذا القطاع غير مرئي تماما في البيانات الاقتصادية، ولكن في السنوات الأخيرة، بات بإمكاننا تحديد وفهم طبيعة هذا القطاع، خاصة بعد تمكيننا من التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير الرسمي في القطاعات غير الفلاحية، من خلال تحديد أنواع الأنشطة التي يقوم بها أصحاب الأعمال الصغيرة

والمتوسطة والعاملون المستقلون، يمكننا تحديد بعض السمات غير الرسمية والتركيز عليها. (مميزات، 2020، ص51)

يرى الباحث أن سوق العمل في الجزائر يعاني من عدة مشكلات اثرت فيه ومن هذه المشاكل نجد ضعف مساهمة قطاعي النفط والصناعة في خلق فرص العمل، وكذا الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام في توفير الوظائف، وتفشي سوق العمل غير الرسمي والذي يشكل جزءا كبيرا من الاقتصاد الجزائري كل هذه المشكلات تؤثر سلبا على حيوية سوق العمل الجزائري وتجعله غير فعالا في تلبية الاحتياجات المتزايدة للعمل وتوجيه الكفاءات نحو قطاعات تعزز النمو الاقتصادي.

4.8. المتدخلون في سوق العمل في الجزائر: هناك عدة متدخلون في سوق العمل نذكر منهم:

أ. الحكومة: حيث تقوم بدور رئيسي في توجيه السوق والتنمية الاقتصادية والدولة تتدخل من خلال هياكل مؤسساتية وقوانين تنظيمية ومالية تهدف لتحقيق التوازنات الاقتصادية وتشمل هذه الأدوات:

- مؤسسات السوق.
- السيطرة عبر الموازنة العامة.
- تعزيز دور القطاع الخاص.
- إشراك المجتمع المدني.
- استراتيجيات لتنويع الاقتصاد.
- تعزيز التكامل الإقليمي.

ب. أرباب العمل:

بأن تكون منظمات أصحاب العمل قوية، تتمتع بالديمقراطية والاستقلالية والمصادقية، والمشاركة في توفير إطار تشريعي مناسب لمؤسسات الحوار الاجتماعي وترسيخ مفهوم الحوار على مستوى المؤسسة وعلى المستوى الوطني.

ج. النقابات:

تعتبر النقابات حقا مكفولا ومعترفا به، ويمثل تنظيمها حقا أساسيا في صكوك حقوق الإنسان وفقا لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية تركز هذه الاتفاقيات على حماية حرية النقابات والتنظيم النقابي بما في ذلك الحق في التفاوض والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمال، إلا أن دور النقابات ليس مقتصرًا على الدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال فقط، بل يتعدى ذلك إلى تلبية احتياجات أخرى متعلقة ببناء المجتمع وتعزيز الحياة المؤسسية، فهي تسعى أيضا إلى تعزيز العلاقات العملية من

خلال المفاوضات الجماعية وتسوية النزاعات، وتعزيز ثقافة التفاهم والإضراب والتوفيق والتحكيم والحوار بين العمال وأصحاب العمل.

د. العمال:

اليد العاملة المؤهلة تمثل مؤشرا حيويا لفعالية الاقتصاد، حيث تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية وجودة السلع والخدمات التي يتم تقديمها لتحقيق ذلك، تلجأ العديد من الدول إلى استخدام العمالة الأجنبية في المجالات والتخصصات التي تحتاجها والقطاعات النامية. (عابد وعمراني، 2017، ص22)

يرى الباحث أن سوق العمل في الجزائر يتشكل من مجموعة متدخلين فالحكومة تلعب دورا أساسيا من خلال تنظيم السوق وتوجيهه، وتحقيق التوازنات الاقتصادية من خلال مؤسسات السوق والميزانية العامة وتشجيع التنوع الاقتصادي والتكامل الإقليمي، بينما أصحاب العمل لهم دور مهم في توفير فرص العمل وتوجيه الاقتصاد نحو النمو، كما ان النقابات تمثل حقوق العمال وتشارك في الحوار الاجتماعي وتعزز مفهوم الحوار على مستوى المؤسسة والوطني، ويلعب العمال دورا حيويا في الاقتصاد من خلال مهاراتهم وإسهامهم في الإنتاجية ونوعية الخدمات، وهذا الاختلاف يظهر الهيكل الكامل لسوق العمل في الجزائر وأهمية تفاعل جميع هؤلاء المتدخلين في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية.

9. أليات التشغيل في الجزائر

1.9. مفهوم سياسات التشغيل

سياسات التشغيل هي "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل" تعرف سياسات التشغيلية على أنها مجموعة من الإجراءات المتناسقة التي تهدف إما إلى تعزيز إنشاء فرص عمل جديدة أو الحفاظ على الوظائف الحالية، تعتمد هذه السياسات على استراتيجية طوعية واعتبارات السلطات العامة، وتتمحور حول فهم طبيعة البطالة والعوامل التي تؤدي إليها. (شليغم، 2016، ص72)

سياسة التشغيل ليست مجرد سياسة اقتصادية عامة، ولا تتدرج فقط ضمن السياسات القطاعية بل هي مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تنظيم سوق العمل وتطبيق سياسات متعددة على مستوى السياسة الاقتصادية الكلية والقطاعية، تتضمن هذه السياسات أهدافا متعددة مثل تعزيز الاستثمار وتعزيز النمو الاقتصادي وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعمال وتهدف جميع هذه

السياسات إلى تعزيز فرص العمل ورفع مستوى التوظيف بمختلف القطاعات الاقتصادية والترويج للنمو الاقتصادي. (زواويد وبونقاب وطواهير، 2018، ص46)

مما سبق يمكن تعريف سياسات التشغيل على أنها تلك الاجراءات والتدابير التي تقوم بها الدولة في سوق العمل بهدف استحداث فرص العمل والاستفادة من الطاقات البشرية.

1.1.9. أهداف سياسة التشغيل: يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل في:

- تعزيز وتحسين آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال تحديث وتطوير وسائل المراقبة والتقييم، مع مراعاة تلبية الطلبات الإضافية للعمل.

- تكييف مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل، من خلال تغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل التعليمية، لرفع مهارات القوى العاملة، خاصة في المجالات التي تقتصر إلى كفاءات في السوق.

- دعم المشاريع الاستثمارية التي تخلق فرص عمل، مع التركيز على تعزيز روح المبادرة والريادة.

- زيادة الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية والصناعية. (سليخ وبلخادم، 2019، ص7)

- رفع مستوى معيشة السكان من خلال زيادة الدخل الفردي.

- توفير فرص العمل لكل فرد يبحث عن عمل من أجل كسب عيشه.

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من القوة العاملة الباحثة والراغبة في العمل.

- تعزيز استقرار العمل، من خلال العمل على حماية العامل من التغييرات التعسفية وضمان استمراريته في عمله.

- تنظيم وقت وأساليب تطبيق التحسينات التكنولوجية للحفاظ على استقرار القوى العاملة.

- تأهيل وتدريب القوى العاملة لتحقيق مهارات وكفاءات مهنية عالية تؤدي إلى أداء متميز في

مجالات العمل المختلفة. (زايدي، 2017، ص188)

يرى الباحث أن سياسة التشغيل تهدف إلى تعزيز آليات الوساطة في سوق العمل وتحسين مراقبة

وتقييم عمليات التشغيل، مما يعمل على تحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب في السوق، وتكييف

برامج التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل مما يزيد من مؤهلات العاملين ويزيد توافر

التخصصات المطلوبة، وتهدف سياسة التشغيل لدعم المشاريع الاستثمارية مما يسهم في إنشاء فرص

عمل جديدة ويعزز النشاط الاقتصادي، وزيادة الناتج القومي الإجمالي وتحسين الكفاءة الصناعية

والاقتصادية، وتحسين معيشة الناس ورفع مستوى المعيشة بشكل عام، وتوفير حرية اختيار الوظائف

واستقرار وظيفي للعاملين، بالإضافة إلى تأهيل القوى العاملة وتطوير مهاراتهم من خلال التدريب والتعليم الملائم.

2.9. الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا أن نلاحظ أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية تشمل جوانب اجتماعية واقتصادية، بالإضافة إلى الجوانب التنظيمية والهيكلية، وغيرها من الجوانب الأخرى:

- **البعد الاجتماعي:** يركز على تخفيف تأثير البطالة على المجتمع، خاصة بالنسبة للشباب، من خلال توفير فرص العمل وخلق بيئة تسهم في اندماجهم بشكل فعال، مما يحول دون تعرضهم للإحساس باليأس والاستبعاد الاجتماعي.

- **البعد الاقتصادي:** يركز على استثمار القدرات البشرية وزيادة الإنتاجية للأفراد، مما يسهم في خلق الثروة الاقتصادية والاجتماعية وتطوير أساليب الإنتاج والمنافسة الدولية بشكل أفضل وتحسين الكفاءة الاقتصادية.

- **البعد التنظيمي والهيكلية:** يشير إلى المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات التشغيل وتنفيذها، ويتضمن ذلك جميع الأطراف المعنية على المستوى المحلي، سواء كانت في المدن أو القرى. (زايدي، 2017، ص 190)

3.9. الأجهزة الموضوعية تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل:

اهتمام الدولة بمسألة التشغيل ومكافحة مشكلة البطالة يتطلب إنشاء هياكل متخصصة وقوية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، حيث قامت الحكومة الجزائرية بإنشاء عدة هيئات داعمة تهدف إلى مساعدة الشباب البطال في إنشاء أنشطتهم الخاصة، وتأتي هذه الجهود في إطار مبادرات لتعزيز سوق العمل والاقتصاد في الجزائر وبين هذه الجهات الداعمة نجد:

1.3.9. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

تأتي بعدها مديريات التشغيل للولاية من خلال البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل كونها البرنامج الأساسي الذي وضعته الحكومة لدمج حملة الشهادات الجامعية. وبعد ذلك، تأتي بقية الوكالات المتخصصة التي تخضع للوزارة لتعريف الناس بها وبرامجها المتخصصة، والتي تتعامل أساساً في استقبال وتوجيه أصحاب المبادرات والعمل على تنفيذ مشاريعهم. (رماش، 2013، ص 89)

تقدم الوكالة الوطنية للتشغيل التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تقارير متكررة ومتفاوتة الفترة حول إدارة سوق العمل. توفر أيضاً معلومات عن عدد فرص العمل المسجلة من قبل

وكالات الولاية والطلبات المقدمة للعمل والتعيينات المحققة في فترة زمنية محددة. وتقوم بجمع البيانات المتعلقة بفرص العمل والطلبات المقدمة للعمل وعدد التعيينات التي تمت من قبل الهيئات الخاصة المعتمدة للتوظيف. (كحل الراس، 2014، ص31)

2.3.9. الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM):

تم إنشاءها وفقاً للمرسوم 19/91 المؤرخ في 16 يناير 1991 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم وعمل مصالح التشغيل في الولاية، وهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي ومنتشرة في جميع الولايات.

وتتشكل المديرية التشغيلية من قسم يشتق منه مكاتب ومهمتها الرئيسية، كما هو منكور في المادة 91 من المرسوم الخاص بتأسيسها، هي تطوير جميع الإجراءات التي تهدف إلى تعزيز التشغيل وتطويره وتأسيسه، وتنفيذها. (الهاني، 2018، ص171)

وتقوم بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وتهدف هذه البرامج إلى إنشاء وظائف مؤقتة ودائمة تؤهلها الحكومة هذه البرامج هي:

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية: يهدف إلى تعزيز الجماعات المحلية في جهودها لمواجهة مشكلة البطالة، وتحديدًا من خلال دمج الشباب العاطلين عن العمل والذين لا يمتلكون مؤهلات تعليمية أو مؤهلات بسيطة.

- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: وهو برنامج ويشترك فيه عدة قطاعات معاً بهدف خلق فرص عمل مؤقتة بكميات كبيرة، وبشكل سريع خاصة للشباب البطالة غير المؤهلين، وخاصة في المناطق النائية والمحرومة التي تعاني من نسبة البطالة المرتفعة.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: هو من أبرز البرامج التي يتم تنفيذها، وهو موجه لدمج الشباب الذين حصلوا على شهادات جامعية ويدخلون سوق العمل للمرة الأولى. (رماش، 2013، ص91)

3.3.9. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

تأسست وكالة التنمية الاجتماعية وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 111/81 المؤرخ في 61 صفر عام 1417 هجري، الموافق لـ 29 يوليو 1996، في إطار تنفيذ خطة إعادة الهيكلة في الجزائر.

الهدف الأساسي لهذه الوكالة هو تخفيف الآثار السلبية لهذا الخطة على الشرائح الضعيفة اجتماعياً، من خلال اتخاذ إجراءات وبرامج لمكافحة البطالة والفقر والتهميش. وبناءً على ذلك، يمكن تلخيص المهام الرئيسية للوكالة في:

- تعزيز واختيار ودعم كافة الجهود المبذولة لدعم الفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع ذات فوائد اقتصادية واجتماعية، حيث تعتمد على استخدام يد عاملة كثيفة في تنفيذها، بمعنى توظيف أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع. (بلعربي، 2014، ص100)

4.3.9. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

تأسست هذه الهيئة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 الصادر في 22 يناير 2004، وتعتبر هيئة ذات طابع خاص تحت إشراف وزير التشغيل والتضامن الوطني. تتولى مهام هذه الهيئة تنفيذ سياسة الدولة في محاربة البطالة والفقر عن طريق دعم رواد المبادرات الفردية لمساعدتهم في إنشاء أنشطتهم الخاصة، ويشمل دورها الإشراف على:

- توفير الدعم والنصح والمواكبة للأشخاص الذين يقومون بالمبادرات.
- ضمان دعم مستمر لضمان نجاح المشاريع التي تم تنفيذها.

يتجلى القرض المصغر في تقديم قروض صغيرة تصل قيمتها إلى 500.000 دج، وهي موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين تجاوزوا سن الثامنة عشرة ويمتلكون مؤهلاً أو خبرة في نشاط محدد. وبالتالي، فإن القرض المصغر يستهدف شرائح اجتماعية واسعة، خاصة أصحاب الدخل المحدود، ليتمكن الاستفادة منه لتمويل مبادراتهم. ومن بين الفئات الاجتماعية التي يستهدفها هذا البرنامج، نجد النساء المنزليات. أما بالنسبة لصيغ التمويل، فتشمل قرضاً من الوكالة بدون فوائد، وقرضاً بنكياً بفوائد مخفضة، ومساهمة مالية شخصية من المبادر. (بن رمضان، 2011، ص263)

5.3.9. برنامج عقود ما قبل التشغيل: هو واحد من البرامج التي أطلقتها الحكومة الجزائرية منذ سنوات للتخفيف من بطالة الشباب الجامعي، يتم إدارة هذا البرنامج بواسطة مندوبية تشغيل الشباب، وتم إنشاؤه في الثلاث سنوات الأخيرة لعام 1998 وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 98/402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998.

وتقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بإدارته. هذا الجهاز يشمل برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة والذين حصلوا على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + أربع سنوات) بالإضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والأشخاص الذين يبحثون عن وظيفة لأول مرة. يتم اندماجهم في المؤسسات العامة والقطاع الخاص، بما في ذلك القطاعات التابعة

للمؤسسات والإدارات العامة، ويتم تعيينهم في وظائف عمل فعالة ومناسبة لمستوى تدريبهم. (يونس، 2007، ص132)

يرى الباحث ان الدولة قامت بإنشاء العديد من الهيئات التي تهدف الى دعم ومرافقة الشباب من اجل خلق مؤسسات وانشاء مشاريعهم وتقديم تسهيلات ومرافقة لتجاوز المشاكل والصعوبات التي تعيق انشاء مشاريعهم خاصة في بداية الطريق.

4.9. مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.

في الجزائر، هناك مؤسسات كثيرة تتدخل على مستويات متعددة في إنتاج معلومات سوق العمل من أهمها:

- الديوان الوطني للإحصائيات ONS: تقوم بجمع ومعالجة المعلومات الإحصائية الاجتماعية والاقتصادية مثل تعداد السكان والمساكن، ومسح القوى العاملة، والشركات الصناعية.
- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM: تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتقدم تقارير فصلية، وسداسية، وسنوية دورية حول تسيير سوق العمل. (شليغم، 2016، ص 66-68)
- صناديق الضمان الاجتماعي: تقدم (CASNOS و CNAS) معلومات دقيقة حول عدد العاملين الأجراء وغير الأجراء المنتسبين، وتتناول أيضا معلومات عن الأجور في سوق العمل.
- يقدم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATP معلومات حول المؤسسات العاملة في هذا القطاع وعدد العمال المنتسبين إليها.
- حصيلة التشغيل في الوظيفة العمومية: تعد حصيلة التشغيل للوظيفة العمومية سنويا من قبل المديرية العامة للوظيفة العمومية والتي تخص التشغيل في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المعلومات القطاعية: تشمل الدوريات الإحصائية والتقارير السنوية حول التشغيل في عدة وزارات مثل الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتربية والتعليم العالي والبحث العلم، التكوين والتعليم المهنيين، الفلاحة، الصناعة، الصحة، النقل ... إلخ.
- اللجنة الوطنية لترقية التشغيل.
- المعهد الوطني للعمل: المعهد الوطني للعمل يُنتج معلومات عن سوق العمل خاصة معلومات حول النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل.
- المفتشية العامة للعمل.

- مؤسسات أخرى: مثل مجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الجامعات ومراكز البحث، والتي تساهم من خلال تقاريرها ومذكرات تخرج وملتقيات علمية حول موضوع سوق العمل مما يساهم في فهمه وتحليله.

يرى الباحث أنه يوجد العديد من المؤسسات في الجزائر التي تلعب دورًا حيويًا في جمع معلومات عن سوق العمل، منها الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، المسؤول عن جمع ونشر المعلومات الإحصائية الاجتماعية والاقتصادية، والوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، التي تقدم تقارير دورية حول تسيير سوق العمل، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) وصناديق الضمان الاجتماعي مثل (CASNOS وCNAS)، التي تقدم معلومات حول أعداد العاملين والأجور، والمفتشية العامة للعمل، والمعهد الوطني للعمل، وحصيلة التشغيل في الوظيفة العمومية، التي تعدها المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمعلومات القطاعية التي تصدرها بعض الوزارات وكذا اللجنة الوطنية لترقية التشغيل ومؤسسات أخرى مثل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والجامعات ومراكز البحث، تلك المؤسسات تساهم في توفير معلومات حيوية لفهم وتحليل سوق العمل في البلاد.

5.9. تحديات سياسات التشغيل في الجزائر

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع. (زواويد، بونقاب وطواهير، 2018، ص57).

ومن أهم هذه التحديات التي تواجهها الجزائر:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف تباين بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، مما ينتج عنه صعوبة توظيف الخريجين وزيادة معدلات البطالة بين الشباب المتخرجين.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل يعاني السوق من عدم تناغم العرض والطلب في مجالات العمل مما يؤثر على فرص العمل المتاحة.

- نقص في شبكة البيانات حول التشغيل وعدم وجود منصة وطنية لجمع المعلومات الضرورية حول الوضعية الوظيفية واحتياجات سوق العمل.

- صعوبة في المحيط الإداري والتمويل المالي والذي يشكل عائق أمام المستثمرين الجزائريين والأجانب.

- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات العالمية السريعة.

- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
 - ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولّد لمناصب الشغل.
 - ضعف المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
 - العامل الاجتماعي والثقافي يشجع على اختيار العمل المأجور بناءً على اعتقاده أنه يوفر مزيداً من الضمانات.
 - ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
 - ضعف الحركية الجغرافية والمهنية للعمالة وعدم توفر فرص عمل في بعض المناطق المهمشة، وعلى وجه الخصوص، في المناطق الجنوبية ومناطق الهضاب العليا. (شلوف، 2017، ص445)
- 10. الهيئات الدولية والوطنية المنظمة لسوق العمل.**
- 1.10. منظمة العمل الدولية:** تعتبر أول هيئة دولية مختصة في تعزيز فرص العمل وتحسين ظروف العمل في جميع أنحاء العالم، تعمل المنظمة على تلبية احتياجات الشباب والسكان من خلال توفير فروع وأقسام في معظم دول العالم، بهدف تقديم الدعم وتحقيق الحماية الاجتماعية وتطوير بيئة عمل أفضل. (بن ساسي وبوحنية، 2016، ص477)
- 2.10. منظمة العمل العربية:** هي إحدى المؤسسات المتخصصة ضمن جامعة الدول العربية، وتُعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد الوطني والإقليمي في العالم العربي، في 12 يناير كانون الثاني عام 1965، حيث وافق المؤتمر الأول الذي عقد في العراق لوزراء العمل العرب على ميثاق العمل العربي، ثم المصادقة على مشروع دستور منظمة العمل العربية في 8 يناير كانون الثاني عام 1970، وفي المؤتمر الخامس الذي انعقد بالقاهرة اصدر قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية تعتبر منظمة العمل العربية إحدى الركائز الأساسية لتعزيز التعاون بين الدول العربية في مجال العمل وتحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات. (<https://alolabor.org>)
- 3.10. المفتشية العامة للعمل:** تعتبر المفتشية العامة للعمل هيئة تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 05-05 والصادر في 6 يناير 2005، والذي ينظم عمل المفتشية العامة للعمل ويحدد التدابير والوسائل الضرورية لأداء المهام المخولة لها بموجب التشريعات والأنظمة السارية.

تلك العوامل تشمل نوعية العمل والأمان الوظيفي وحقوق الحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى مستوى المسؤولية والاستقلالية التي يتمتع بها العامل، يفهم مفهوم جودة الوظائف بأنه متعدد الأبعاد، حيث يختلف تقديرها وتقدير مكوناتها بشكل جوهري بين الأفراد المختلفين، ويصعب تقييمها أو تحديدها من خلال مؤشر واحد، بالإضافة إلى ذلك، تظل البيانات المتاحة في الجزائر والمنطقة العربية عموماً غير ملائمة بصورة عامة، حيث لا توفر البيانات الكافية والدقيقة حتى في مجالات سوق العمل الأساسية مثل الأجور. (جغوري، 2023، ص9)

- آثار الثورة العلمية والتقنية في العالم:

العقود الأخيرة شهدت تقدماً علمياً وتقنياً سريعاً، مما أدى إلى تغييرات جذرية في مفهوم العلم وتفكير العالم وأسس التجارب والتفوق النسبي بين الشعوب، تقلصت الفترة بين الاختراع والتطبيق، مما أشعل نيران المنافسة في مجالات الإنتاج وزادت حماية الملكية الفكرية على الرغم من انتشار المعرفة وتكاليفها، بما في ذلك تكاليف التدريب والمهارات البشرية. شهدت بعض القطاعات ثورات هامة جعلت تأثيراتها تتجلى في أسواق الإنتاج وسوق العمل، ومن هذه القطاعات: المواد الجديدة، التقنيات الحيوية، الاتصالات، والحوسبة وقد كان لتقدم التكنولوجيا في مجال الحوسبة والاتصالات تأثير كبير على أسواق العمل، إذ شكلت تغييرات جذرية في طبيعة الوظائف ومتطلباتها.

كما كان من نتائج التقدم العلمي والتقني المشار إليه فيما يتعلق بأسواق العمل التأثير على:

- محتوى المهن وهيكلها:

هناك نسبة كبيرة من المهن التي نجد اليوم في سوق العمل لم تكن معروفة أو ذات أهمية مماثلة قبل عقود، هذا يعكس التطورات التي طرأت على هيكل المهن وتكوينها في السوق، من هنا جاء دور الوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الفرنسية للتشغيل في دعم ومساندة مشروع إنشاء المدونة الجزائرية للمهن والوظائف وتم تحديث وتطوير فهرس المهن وتحيينه في 24 يونيو 2012، وهذا يأتي في إطار التعاون الوثيق بين الجزائر وفرنسا في مجال العمل، وتم توقيع برنامج تنفيذي مشترك لمرافقة إنجاز مشروع المدونة الجزائرية للمهن والوظائف، وذلك بإشراف وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وسفير فرنسا في الجزائر، يذكر أن عملية إعداد المدونة الجزائرية للمهن بدأت منذ عام 2003 بدعم سابق من الوكالة الفرنسية للتشغيل.

- طريقة أداء المهن وحتى التقليدية منها، وذلك من حيث:
- ✓ استعمال الحاسبات في ممارسة المهن أو إدارة المشاريع.

✓ إلغاء مفهوم المسافات وقبده.

✓ تغيير مفهوم مكان العمل (بروز إمكانات العمل في المنزل، وتغيير مفهوم رب العمل).

✓ استعمال طرق المحاكاة في ممارسة المهن. (بلعجال، 2013، ص 90)

من خلال ما تم عرضه يرى الباحث أن سوق العمل يواجه تحديات متعددة في الوقت الحالي، حيث يطلب من صانعي السياسات التعامل مع تحديات نوعية بالإضافة إلى الكمية، وهذه التحديات تشمل التشغيل الهش، وانتشار فقر العمالة، وممارسات التمييز، وانتهاك حقوق العمل، مما يجعلها تتداخل وتتشابه في مختلف البلدان وتأثير الثورة العلمية والتقنية يظهر أيضا في تغيير محتوى المهن وهياكلها بما في ذلك استخدام التقنيات المتقدمة وتغيير مفهوم العمل والمكان الوظيفي، هذه التحولات تتطلب تحديث مفاهيم العمل والوظائف بشكل مستمر.

خلاصة

مما سبق فإن تحليل سوق العمل والتعرف على المشاكل التي تعترضه ومحاولة حلها يساعد على وضع السياسات الاستراتيجية واتباع سياسات تشغيل ناجحة تعمل على تحقيق التوازن في سوق العمل ويكون ذلك من خلال المساعدة في البحث عن وظائف، استكشاف الوظائف الشاغرة وتسجيلها، إعداد النبذات الشخصية وتوفير المعلومات عن سوق العمل تتطلب اتخاذ تدابير تتمثل في إنشاء أجهزة ووضع برامج تتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية وهذا للتخفيف من حدة البطالة وتنظيم سوق العمل وإحداث فرص عمل جديدة، لان العراقيل والتعقيدات الإدارية والهروب من الضرائب كلها عوامل تشجع سوق العمل الغير رسمي، كما ان الفهم الجيد للاختلال في سوق العمل والتعامل معها قد تسمح بالرفع من القدرات التحليلية حول الاتجاهات المستقبلية لهذا السوق.

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
3. مجتمع الدراسة.
4. عينة الدراسة الاستطلاعية.
5. أدوات جمع بيانات الدراسة.
6. نتائج الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

1. مجال الدراسة.
2. منهج الدراسة.
3. إجراءات الضبط التجريبي.
4. عينة الدراسة.
5. متغيرات الدراسة.
6. البرنامج الإرشادي.
7. الأساليب الإحصائية.

خلاصة.

تمهيد:

يعد الجانب النظري الإطار المرجعي في الدراسات والبحوث حيث في الفصل الأول تعرضنا لمشكلة الدراسة، أما في الفصل الثاني والثالث والرابع تناولنا أدبيات الدراسة، وهنا ننتقل إلى الجانب الميداني الذي يعد أهم خطوة في البحث العلمي، والذي يتطلب منا معرفة الإجراءات المنهجية المستخدمة، بدأ بالدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم في الدراسة وما يتبعه من إجراءات ميدان الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة بجميع مواصفاتها وطريقة اختيارها، وأدوات جمع بيانات الدراسة (الاستبيان والبرنامج الإرشادي) ودقتها بإظهار خصائصها السيكو مترية من أجل الوصول إلى نتائج ذات مصداقية، والأساليب الإحصائية المستخدمة لعرض وتحليل البيانات المتحصل عليها.

أولاً. الدراسة الاستطلاعية:

على أنها تلك الدراسة الأولية التي يقوم بها الباحث وتسبق الدراسة الأساسية، يهدف من خلالها الباحث لجمع المعلومات حول موضوع بحثه والتعرف على العينة المدروسة، وتتضمن هذه الدراسة أيضاً اختيار الأداة والتأكد من الخصائص السيكومترية لها، وتزيد الدراسة الاستطلاعية معرفة الباحث بالبحث مما يمكنه من دراسته بشكل جيد وأعمق، ويرى عباس وآخرون (2007، ص106) أن الدراسة الاستطلاعية تمكن الباحث من التعرف على المعوقات والمشاكل التي ستقف أو تعترض إجراءات الدراسة الأساسية وتنفيذها وبالتالي يتمكن الباحث من إيجاد حلول مناسبة لهذه المعوقات والمشكلات عند إجراء الدراسة الأساسية.

1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على ميدان إجراء الدراسة ومدى ملائمة ظروف إجرائها.
- التعرف على أفراد العينة.
- توزيع استبيان المقاولاتية على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقه.
- حساب الخصائص السيكومترية معامل الصدق والثبات للأداة.
- بناء البرنامج الإرشادي والتأكد من صلاحيته لأفراد عينة الدراسة.
- تحديد الطلبة التي يتم تطبيق عليهم البرنامج الإرشادي.
- الاتفاق على جلسات البرنامج الإرشادي ومكان إجرائه.
- تجريب البرنامج الإرشادي من خلال تقديم بعض الجلسات للتأكد من مناسبته لأفراد العينة وكذا التأكد من مناسبة الزمن المحدد للجلسة، إضافة إلى تدريب الباحث عليه.
- اكتشاف الصعوبات أو النقائص التي يمكن أن تصادفها عند إجراء الدراسة الأساسية والعمل على إيجاد أفضل الأساليب للتعامل معها.

2. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين شهر أكتوبر إلى ديسمبر 2023 حيث قام الباحث بطلب تصريح كتابي من جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي والذي يتمثل في رخصة لإنجاز البحث الميداني بجامعة برج بوعرييج، وبعد أخذ الموافقة من الجامعتين تم الانطلاق في الدراسة وجمع المعلومات ومحاولة تحديد مواعيد تكون مناسبة لتوزيع أدوات الدراسة وتقاديا لأي تأثير سلبي قد تحدثه دراستنا على سير عملية التدريس وذلك ما سمح للباحث بتحديد موعد لتوزيع أدوات البحث وتم الاتفاق

على اختيار مجموعة من طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس لتكون عينة دراستنا الاستطلاعية (30) طالب وطالبة.

3. مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتضمن جميع العناصر والمفردات المتعلقة بالمشكلة موضوع البحث، وتشير عناصر المعاينة إلى الوحدات التي يتكون منها هذا المجتمع، والتي تُعتبر الأساس في اختيار العينة، قد تكون هذه الوحدات شخصًا، جماعة، مؤسسة، وثيقة، أو نشاطا اجتماعيا (يونسى وشينار وعماري، 2021، ص530)، يتمثل مجتمع دراستنا في طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس البالغ عددهم (261) طالب وطالبة، بقسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريبرج للعام الدراسي (2023-2024).

4. عينة الدراسة الاستطلاعية:

العينة هي نموذج يعبر عن جزء من وحدات مجتمع الدراسة المستهدف، حيث تعكس خصائصه المشتركة وتكون ممثلة له. يساعد هذا النموذج الباحث على الاستغناء عن دراسة كافة وحدات المجتمع الأصلي، وهو أمر مفيد خاصة في الحالات التي يصعب أو يستحيل فيها فحص جميع وحدات المجتمع. (قنديليجي، 2012، ص133)

حيث تم القيام بدراسة استطلاعية في جامعة محمد البشير الابراهيمي على عينة قوامها (30) طالب وطالبة خارج عينة الدراسة الأساسية وتم تطبيق استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية على هذه العينة بهدف التحقق من صلاحية الأداة للتطبيق وحساب الصدق والثبات واختيار الأساليب الإحصائية الملائمة.

5. أدوات جمع بيانات الدراسة:

إن عملية اختيار أداة الدراسة التي تسمح بجمع البيانات والمعلومات عن موضوع البحث تحكماً طبيعياً الموضوع والمناهج المتبعة (مصطفى وميلود، 2013، ص110)، بحيث تتوفر على الشروط الموضوعية حتى تكون النتائج المتوصل إليها دقيقة ويمكن تعميمها ومن ثم تكتسي الأهمية العلمية، وقد اعتمدنا في دراستنا على كل من استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية والبرنامج الإرشادي المقالاتية.

أ. استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية:

- خطوات إعداد أداة الدراسة (الاستبانة):

قام الباحث بإعداد استبانة تحضير الطلبة للمقالاتية وذلك من خلال إتباع الخطوات التالية:

- مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والإستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، ومن بين الدراسات التي إعتدنا عليها دراسة نعمة وأمنية ومروة ودعاء (2023)، دراسة جبريل فاروق (2021)، دراسة الرميدي (2018).

- تم إعداد استبانة أولية من أجل تقييمها وعرضها على المحكمين وأخذ آرائهم حول صلاحية الاستبانة لهذه الدراسة ومدى ملائمة فقراتها ومتغيراتها لقياس ما صممت لقياسه.

- كان استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية يحتوي في صورته الأولى على (98) عبارة مقسمة على (05) أبعاد انظر الملحق (1)، وبعد التحكيم وحساب الخصائص السيكو مترية أصبح في صورته النهائية يحتوي على (84) عبارة انظر الملحق (2) وذلك بعد ما تم حذف (14) عبارة غير دالة.

- مكونات أداة الدراسة (الاستبانة):

يشمل هذا القسم على استبانة تحضير الطلبة للمقالاتية احتوى على (98) عبارة، وزعت هذه العبارات على خمسة أبعاد فرعية لقياس أبعاد المقالاتية (المهارات الشخصية، المهارات السلوكية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية، هيئات الدعم والمرافقة المقالاتية) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): توزيع عبارات استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية حسب الأبعاد.

الاستبيان	الأبعاد	تقسيم العبارات	مجموع العبارات
تحضير الطلبة للمقالاتية	المهارات الشخصية	من العبارة 01 - إلى العبارة 40	40
	المهارات السلوكية	من العبارة 41 - إلى العبارة 50	10
	المهارات الإدارية	من العبارة 51 - إلى العبارة 74	24
	المهارات الفنية	من العبارة 75 - إلى العبارة 88	14
	هيئات الدعم والمرافقة المقالاتية	من العبارة 89 - إلى العبارة 98	10
المجموع			98

المصدر: من إعداد الباحث.

- تصحيح أداة الدراسة (الاستبانة): قسمت أسئلة الاستبيان إلى مجموعة من العبارات يقابلها 5 اختيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق) وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت.

- درجات الاستبيان: يشمل الاستبيان على 05 درجات والجدول التالي يوضح أكثر:

جدول رقم (03): الإجابة وما يوافقها من درجات.

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحث.

1.5 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1.1.5 صدق الأداة:

الصدق هو أن يقيس الاختبار لما وضع لقياسه (ليون، 1988، ص 52)، كما يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الإهتمام بها عند إجراء بحث ما (ابراهيم، 2000، ص 43) وللتأكد من صدق أداة دراستنا لقياس ما صممت لأجله اعتمدنا على:

1.1.1.5 الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

بعد بناء الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين يمثلون (05) أساتذة في علم النفس والملحق رقم (3) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم حيث طلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم واقتراحاتهم والحكم على فقرات الاستبيان من حيث:

- مدى وضوح الصياغة اللغوية.
- مدى ملائمة الأبعاد للسمة المقاسة.
- ومدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

ووفقاً لملاحظاتهم قمنا بالتعديلات اللازمة في بنود الاستبانة.

2.1.1.5 صدق الاتساق الداخلي وصدق البناء الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث، قمنا بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين درجة كل عبارة بالبعد الذي تنتمي له هذا من جهة، ومن جهة ثانية تم حساب صدق البناء الداخلي بحساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان.

*صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية:

جدول رقم (04): نتائج صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.

القرار	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارات	أبعاد استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية
غير دال عند (0.05)	0.704	0.072	.1	بعد المهارات الشخصية
غير دال عند (0.05)	0.176	0.254	.2	
دال عند (0.05)	0.046	0.367*	.3	
غير دال عند (0.05)	0.222	0.230	.4	
غير دال عند (0.05)	0.399	0.160	.5	
غير دال عند (0.05)	0.433	0.149	.6	

دال عند (0.05)	0.018	0.429*	.7
دال عند (0.05)	0.000	0.600**	.8
دال عند (0.05)	0.004	0.516**	.9
غير دال عند (0.05)	0.082	0.323	.10
دال عند (0.05)	0.025	0.409*	.11
غير دال عند (0.05)	0.679	0.079	.12
دال عند (0.05)	0.000	0.680**	.13
دال عند (0.05)	0.004	0.516**	.14
دال عند (0.05)	0.000	0.658**	.15
دال عند (0.05)	0.010	0.461*	.16
دال عند (0.05)	0.001	0.562**	.17
غير دال عند (0.05)	0.822	0.043	.18
غير دال عند (0.05)	0.094	0.311	.19
دال عند (0.05)	0.002	0.547**	.20
دال عند (0.05)	0.000	0.612**	.21
دال عند (0.05)	0.011	0.456*	.22
دال عند (0.05)	0.000	0.709**	.23
دال عند (0.05)	0.000	0.631**	.24
دال عند (0.05)	0.001	0.571**	.25
دال عند (0.05)	0.022	0.417*	.26
دال عند (0.05)	0.013	0.447*	.27
دال عند (0.05)	0.003	0.521**	.28
دال عند (0.05)	0.012	0.455*	.29
دال عند (0.05)	0.000	0.717**	.30
دال عند (0.05)	0.000	0.695**	.31
دال عند (0.05)	0.001	0.592**	.32
دال عند (0.05)	0.024	0.412*	.33
دال عند (0.05)	0.001	0.580**	.34
دال عند (0.05)	0.015	0.438*	.35
دال عند (0.05)	0.000	0.625**	.36
دال عند (0.05)	0.000	0.632**	.37
دال عند (0.05)	0.000	0.725**	.38
دال عند (0.05)	0.000	0.640**	.39
دال عند (0.05)	0.000	0.623**	.40

دال عند (0.05)	0.021	0.418*	.41	المهارات السلوكية
دال عند (0.05)	0.001	0.556**	.42	
دال عند (0.05)	0.001	0.566**	.43	
دال عند (0.05)	0.000	0.621**	.44	
دال عند (0.05)	0.005	0.501**	.45	
دال عند (0.05)	0.028	0.400**	.46	
دال عند (0.05)	0.000	0.677**	.47	
دال عند (0.05)	0.028	0.400*	.48	
غير دال عند (0.05)	0.062	0.345	.49	
دال عند (0.05)	0.002	0.552**	.50	
دال عند (0.05)	0.014	0.442*	.51	المهارات الإدارية
دال عند (0.05)	0.000	0.703**	.52	
دال عند (0.05)	0.001	0.589**	.53	
دال عند (0.05)	0.000	0.735**	.54	
دال عند (0.05)	0.000	0.680**	.55	
دال عند (0.05)	0.000	0.598**	.56	
دال عند (0.05)	0.000	0.645**	.57	
دال عند (0.05)	0.002	0.548**	.58	
دال عند (0.05)	0.034	0.388*	.59	
دال عند (0.05)	0.000	0.659**	.60	
دال عند (0.05)	0.039	0.378*	.61	
غير دال عند (0.05)	0.105	0.302	.62	
دال عند (0.05)	0.022	0.418*	.63	
دال عند (0.05)	0.001	0.565**	.64	
دال عند (0.05)	0.001	0.584**	.65	
دال عند (0.05)	0.000	0.686**	.66	
دال عند (0.05)	0.000	0.675**	.67	
دال عند (0.05)	0.001	0.589**	.68	
دال عند (0.05)	0.002	0.542**	.69	
دال عند (0.05)	0.000	0.616**	.70	
غير دال عند (0.05)	0.094	0.311	.71	
دال عند (0.05)	0.044	0.371*	.72	
دال عند (0.05)	0.002	0.542**	.73	
دال عند (0.05)	0.000	0.731**	.74	

المهارات الفنية	.75	0.697**	0.000	دال عند (0.05)
	.76	0.887**	0.000	دال عند (0.05)
	.77	0.422*	0.020	دال عند (0.05)
	.78	0.712**	0.000	دال عند (0.05)
	.79	0.611**	0.000	دال عند (0.05)
	.80	0.638**	0.000	دال عند (0.05)
	.81	0.156	0.410	غير دال عند (0.05)
	.82	0.743**	0.000	دال عند (0.05)
	.83	0.756**	0.000	دال عند (0.05)
	.84	0.753**	0.000	دال عند (0.05)
	.85	0.644**	0.000	دال عند (0.05)
	.86	0.590**	0.001	دال عند (0.05)
	.87	0.676**	0.000	دال عند (0.05)
	.88	0.461*	0.010	دال عند (0.05)
هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية	.89	0.779**	0.000	دال عند (0.05)
	.90	0.797**	0.000	دال عند (0.05)
	.91	0.825**	0.000	دال عند (0.05)
	.92	0.566**	0.001	دال عند (0.05)
	.93	0.628**	0.000	دال عند (0.05)
	.94	0.663**	0.000	دال عند (0.05)
	.95	0.833**	0.000	دال عند (0.05)
	.96	0.750**	0.000	دال عند (0.05)
	.97	0.815**	0.000	دال عند (0.05)
	.98	0.321	0.084	غير دال عند (0.05)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب فقرات المقياس دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، في حين أن هناك فقرات غير دالة إحصائيا وهي (1، 2، 4، 5، 6، 10، 12، 18، 19، 49، 62، 71، 81، 98) وتم حذفهم واستبعادهم من التحليل الإحصائي، وهذا ما يؤكد أن فقرات المقياس تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، وبالتالي فإن المقياس صادق لما وضع لقياسه ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

*صدق البناء الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية:

جدول رقم (05): صدق البناء الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المهارات الشخصية	0.883**	0.000
المهارات السلوكية	0.636**	0.000
المهارات الإدارية	0.891**	0.000
المهارات الفنية	0.872**	0.000
هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية	0.515**	0.004

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

يوضح الجدول أن مقدار الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس جاءت قيمه مقبولة بشكل جيد في صدقها الداخلي حيث بلغ مستوى الدلالة المحسوب لمعامل الارتباط لكل متغير (0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) الذي يفترض القبول عنده.

2.1.5 ثبات الأداة:

1.2.1.5 طريقة ألفا كرونباخ: لقياس ثبات الاستبانة استخدامنا معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح نتائج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

جدول رقم (06): نتائج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للإستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.

الاستبيان	ألفا كرونباخ
المهارات الشخصية	0.910
المهارات السلوكية	0.652
المهارات الإدارية	0.898
المهارات الفنية	0.881
هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية	0.879
القيمة الكلية	0.955

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ قد بلغت (0.955) عند متغير استبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية وهي قيم مقبولة ومرتفعة تدل على الثبات العالي لاستبانة الدراسة، وتشير النتائج المبينة في الجدول إلى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل أبعاد الاستبيان كان أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المطلوب لمعامل ألفا ووفقا لـ (Churchill, G.A) فإن قيمة معامل ألفا تعتبر مقبولة،

إذا كانت أكبر من (0.60) وعلى ذلك يمكن القول بأن الاستبيان يتمتع بمعامل ثبات عالي يدل على صلاحية الاستبانة لجمع البيانات.

2.2.1.5 طريقة التجزئة النصفية:

اتبنا خطوات التجزئة النصفية وهي تقسيم بنود الاستبيان إلى نصفين متكافئين، وذلك بأخذ معامل الارتباط بين القسمين وتعديله بمعادلة سبيرمان براون والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (07): نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبانة تحضير الطلبة للمقالاتية.

استبانة تحضير الطلبة للمقالاتية	
0.946	قبل التعديل
0.972	بعد التعديل

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية بلغت قيمته (0.972) بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون.

ومن خلال ما سبق من دراسة لخصائص أدوات الدراسة السيكومترية نجد بأن استبانة تحضير الطلبة للمقالاتية تتمتع بصدق وثبات عالي، وهذا ما يمكننا من تطبيقها في الدراسة الأساسية بكل ثقة.

ب. البرنامج الإرشادي المقالاتية:

• إجراءات تصميم البرنامج الإرشادي: إعتد الباحث في بناء محتوى البرنامج الإرشادي على عديد من المصادر ومن بينها ما يلي:

- الإطلاع على عدد من الدراسات ذات العلاقة بالبرنامج الإرشادي.
- الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي توصل إليها مختلف الباحثين.
- عرض البرنامج الإرشادي على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص لإبداء رأيهم.
- تم تعديل البرنامج الإرشادي وفقاً ما تم طرحه من ملاحظات من طرف المحكمين.

• وصف البرنامج الإرشادي.

- الخصائص السيكومترية للبرنامج الإرشادي:

عرض البرنامج الإرشادي على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإرشاد النفسي وعددهم (07) محكمين والمشتغلين بجامعات وطنية والملحق رقم (4) يبين أسمائهم، وهذا لتقييم البرنامج الإرشادي وتقديم ملاحظاتهم من حيث بناء البرنامج وتنفيذه وتقييمه، وقد أعد الباحث استمارة خصصت

للحكم على أهداف البرنامج ومحتواه والمدة الزمنية للجلسات وترتيب الجلسات والتقويم البنائي وهذا لإبداء آرائهم حول:

- مدى مناسبة عناوين الجلسات.
- مدى وضوح أهداف الجلسات.
- مدى مناسبة الجلسة لما وضعت لقياسه.
- مدى مناسبة الفنيات المستخدمة.
- مدى مناسبة الواجبات المنزلية.
- مدى مناسبة المدة الزمنية.
- مدى تسلسل وترابط خطوات البرنامج الإرشادي.
- مدى مناسبة محتوى البرنامج لهذه الدراسة.

6. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- تعميق المعرفة حول موضوع الدراسة وأهميته التطبيقية.
 - التعرف على مجتمع الدراسة وإقامة علاقة ودية مع أفرادها.
 - التقرب من أساتذة من ذوي الاختصاص في علم النفس، والاستفادة من خبرتهم في بناء برنامج إرشادي يفيد طلبة الجامعات.
 - تصميم استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية قبل تحكيمه (انظر الملحق 01)، وقياس خصائصه السيكومترية.
 - بناء البرنامج الإرشادي (انظر الملحق رقم 05)، وتحديد أهداف كل جلسة إرشادية بما يتناسب مع فنياتها وأساليبه المستخدمة ووسائلها واستراتيجياتها، والمدة الزمنية المستغرقة لكل جلسة إرشادية.
 - التعرف على الصعوبات التي من الممكن أن تواجهها.
- ثانياً: الدراسة الأساسية.

1. مجال الدراسة: اشتمل بحثنا على المجالات التالية:

- 1.1 المجال الزمني:** أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2023 -2024 بعد أخذ الموافقة من طرف جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج، نزلنا إلى الميدان وخلال هذه الفترة تم التعرف على ميدان الدراسة، ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا أن نلخص المراحل التي مرت بها الدراسة في الآتي:
- مرحلة النزول إلى الميدان وبداية الدراسة الاستطلاعية.

- مرحلة التجربة التي تم فيها قياس ثبات وصدق الاستبيان، وهذين المرحلتين من الدراسة الاستطلاعية.
- مرحلة جمع البيانات والمعلومات عن طريق توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة النهائية.

2.1 المجال البشري: شملت الدراسة على عينة من طلبة علم النفس السنة الثالثة ليسانس بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج.

3.1 المجال المكاني: شملت الدراسة جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريريج كلية العلوم الاجتماعية والانسانية تخصص علم النفس السنة الثالثة ليسانس.

2. منهج الدراسة:

المنهج هو وسيلة توصل الباحث إلى غاية معينة (العسكري، 2004، ص1)، أو هو جملة المبادئ والقواعد والإرشادات التي يجب على الباحث اتباعها من بداية البحث إلى نهايته بغية الكشف عن العلاقات العامة والجوهرية والضرورية التي تخضع لها الظواهر موضوع الدراسة (بوحوش، 2019، ص14)، ويتعدد المنهج بتعدد البحوث والعلوم.

ان اختيار المنهج المناسب لأي مشكلة يعتمد أساسا على تحديد المشكلة وطبيعتها وبما أن هذه الدراسة تبحث عن قياس فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل، فإن المنهج المناسب هو المنهج التجريبي وهو عبارة عن إجراء بحثي يقوم الباحث فيه بخلق الموقف بما يتضمنه من شروط وظروف محددة، حيث يتحكم في بعض المتغيرات ويقوم بتحريك متغيرات أخرى، حتى يستطيع تبيين تأثير هذه المتغيرات ويقوم بتحريك متغيرات أخرى، حتى يستطيع تبيين تأثير هذه المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة أي ان المنهج التجريبي محاولة لتحديد العلاقة السببية بين متغيرات محددة. (المشهداني، 2019، ص144)

- التصميم التجريبي للبحث:

هناك العديد من التصنيفات للتصاميم التجريبية، ويجب على الباحث اختيار التصميم التجريبي المناسب لاختبار صحة نتائج الفرضية قبل إجراء أي بحث، ولكل من التصاميم التجريبية العديد من المزايا والعيوب، وهي نقاط قوتها وضعفها من حيث كفاية التحكم في المتغيرات التي تؤثر على المتغير التابع.

واعتمدنا في ذلك على التصميم التجريبي ذو القياس القبلي والبعدي لمجموعتين احدهما تجريبية وأخرى ضابطة، حيث في هذا التصميم يختار الباحث مجموعتي البحث بالطريقة العشوائية، وبعد إجراء التكافؤ بينهما، يتم أخذ القياس القبلي للمتغير التابع لكل من مجموعة، ثم يتم حساب متوسط درجات

المجموعتين في القياسات القبليّة، وتتعرض المجموعة التجريبية للمتغير المستقل أما المجموعة الضابطة فلا تتعرض لأي متغير، ثم يتم تطبيق القياس البعدي على المجموعتين، ويتم حساب الفرق بين القياس البعدي والقبلي لكل مجموعة لحساب متوسط التحسن لكل واحدة، ثم تجرى مقارنة بين متوسطي التحسن في المجموعتين لإيجاد الفرق بينهما ثم حساب دلالة هذا الفرق (قروي ، 2021، ص72) ويمكن توضيح ذلك من خلال المخطط التالي:

- ✓ O1: تشير القياس القبلي.
- ✓ O2: تشير القياس البعدي.
- ✓ X: تشير للبرنامج الإرشادي.

جدول رقم (08): التصميم التجريبي ذو المجموعتين.

المعالجة التجريبية		التصميم	
O2 الاختبار البعدي	X	O1 الاختبار القبلي	المجموعة التجريبية
O2 الاختبار البعدي	-	O1 الاختبار القبلي	المجموعة الضابطة

المصدر: من إعداد الباحث.

3. إجراءات الضبط التجريبي:

إن أي دراسة يقوم بها الباحث تتطلب ضبط للمتغيرات قصد التحكم فيها من جهة، وعزل بقية المتغيرات الأخرى، حتى لا تؤثر في نتائج البحث، وبدون هذا تصبح النتائج التي توصل إليها الباحث مستعصية على التحليل والتصنيف والتفسير، ويذكر محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب أنه يصعب على الباحث أن يعترض على المسببات الحقيقية للنتائج، بدون ممارسة الباحث لإجراءات الضبط الصحيحة. (بوعزيز، 2018، ص 147)

وهي المتغيرات التي سعيها إلى ضبطها، كي لا تؤثر على المتغير التابع، وبالتالي التأثير على النتائج المتوصل إليها، وقد قمنا بضبطها بالتأكد من تكافؤ المجموعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي قبل تطبيق البرنامج التدريبي (إدخال التجربة)، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، كما أننا قمنا بضبط المتغيرات التي يلزم أن تكون بدرجة متساوية في المجموعتين.

- ضبط المتغيرات الدخيلة:

- استبعاد العينة الاستطلاعية، والتي تمثلت في (30) طالب وطالبة خارج عينة الدراسة الأساسية.

- الحرص على تطبيق القانون الداخلي لتنفيذ البرنامج الإرشادي.

- تم اختيار الطلبة الذين لديهم الرغبة في اتباع الجلسات الإرشادية التي يتضمنها البرنامج الإرشادي.

4. عينة الدراسة:

تم تطبيق استبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية على جميع طلبة المجتمع الأصلي ما عدا العينة الاستطلاعية، بعدها تم اختيار عينة الدراسة التجريبية (40) طالب وطالبة من الطلبة الذين تحصلوا على درجات متدنية في استبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية بعدها تم تقسيمهم إلى مجموعتين، المجموعة التجريبية تكونت من (20) طالب وطالبة، والمجموعة الضابطة من (20) طالب وطالبة، تم اختيارهم بطريقة قصدية.

5. متغيرات الدراسة: تعتبر الدراسة الحالية دراسة تجريبية، لكونها اشتملت على المتغيرات التابعة والمستقلة والمتمثلة فيما يلي:

1.5 المتغير المستقل: وهو البرنامج الإرشادي المقاولاتي المتمثل في مشاركة طلبة الجامعة والذي بدوره يهدف الى تحضير الطلبة لعالم الشغل.

2.5 المتغير التابع: ويتمثل في مستوى أداء أفراد عينة الدراسة (طلبة الجامعة) على استبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.

6. البرنامج الارشادي:

1.6. التعريف بالبرنامج:

يعرف الباحث البرنامج الإرشادي على أنه عبارة عن مجموعة من الجلسات الإرشادية تقدم للطلبة خلال مدة زمنية وفق خطط منظمة وأسس علمية بهدف مساعدتهم على اكتساب ومعارف ومهارات مقاولاتية لتحضيرهم لعالم الشغل وذلك باستخدام مجموعة من التقنيات والوسائل وممارسة عدد من الأنشطة المخطط لها.

2.6. أهداف البرنامج:

أ. الهدف العام للبرنامج:

يهدف البرنامج الإرشادي المقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل لدى طلبة السنة الثالثة علم النفس بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعرييج.

ب. الأهداف الإجرائية للبرنامج:

وانبثقت منها عدة أهداف خاصة للبرنامج على جوانب الإرشاد الثلاثة (معرفي مهاري وجداني)، وقد راعى الباحث أن تتحقق الأهداف في جميع الاتجاهات التعليمية للشباب الجامعي، وتم صياغة الأهداف كما يلي:

- إكساب الطلبة معارف ومهارات مقاولاتية تساهم في تحضيرهم إلى سوق العمل وتسهيل عملية اندماجهم المنهي في عالم الشغل.

- إكساب الطلبة لمعلومات حول المقاولاتية وسوق العمل (مفهوم، أنواع، أهمية، صفات ومميزات المقاول).
المقاول).

- تكوين وتنمية المهارات الأساسية التي تساعد الشباب الجامعي على تنمية وعيهم بالمقاولاتية وتشمل (المهارات الشخصية والسلوكية والإدارية والفنية).

- تكوين الإتجاهات والميول والقيم الإيجابية نحو المقاولاتية وضمان معارف ومهارات مقاولاتية ترافقهم في مسارهم العملي.

- معرفة الطلبة لفكرة مراحل إنشاء مشروع.

وبناء على هذه الأهداف فقد تم التخطيط لجلسات البرنامج وتحديد زمنه ومكانه والوسائل والأدوات المعينة في تنفيذه.

3.6. عدد الجلسات ومدة الجلسة: عدد جلسات البرنامج الإرشادي هو (12) تتراوح مدة كل جلسة (90) دقيقة تقريبا بواقع جلستين في كل أسبوع.

4.6. شرح تفصيلي لجلسات البرنامج الإرشادي:

سير الجلسات:

الجلسة الاولى: التعارف المتبادل والتعريف بالبرنامج الإرشادي.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

أهداف الجلسة:

- الترحيب والتعرف على المشاركين.

- تعريف المشاركين على البرنامج الإرشادي مدة كل جلسة وموعد جلساته والأهداف التي يسعى البرنامج لتحقيقها.

- الاتفاق على أسس وقواعد العمل لتطبيق البرنامج.

- كسر الجمود بين المشاركين والباحث.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل ثم يقوم بالتعريف بنفسه وطبيعة عمله والدور الذي يقوم به.
- ثم يطلب الباحث من المشاركين التعريف بأنفسهم ليتعرف المشاركون عن بعضهم البعض لتسود بينهم روح الألفة والمحبة وهنا يترك الباحث المجال للمشاركين ليبدأ كل مشارك بالتعريف بنفسه بطريقته.
- بعد التعارف يقوم الباحث باللقاء الضوء على طبيعة البرنامج الإرشادي المستخدم، والأهداف التي يسعى البرنامج لتحقيقها، وأهمية البرنامج بالنسبة للمشاركين، والطريقة التي يقوم عليها ومدى الاستفادة التي سيحصلونها من هذا البرنامج، والدور الذي سيقوم به المشاركون الذي يعتمد على التفاعل الجماعي والالتزام بالحضور والمشاركة في أنشطة البرنامج.
- يقوم الباحث بالاتفاق مع المشاركين على المكان الذي ستتم فيه جلسات البرنامج، والموعد الذي يناسبهم، والاتفاق على أن تكون جلستين كل أسبوع، وتتراوح مدتها (90 دقيقة).
- بعد ذلك يتم الاتفاق مع المشاركين على مجموعة من القواعد والضوابط التي يجب الالتزام بها خلال سير البرنامج، (الالتزام بالحضور، مواعيد الجلسات، البقاء في القاعة حتى نهاية الجلسة، التفاعل والمشاركة الجماعية) والتي يجب أن نلتزم بها في كل الجلسات.

- مرحلة التقييم والانتهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة ومعرفة مدى استفادتهم "ماهي توقعاتكم من البرنامج بعد الاطلاع على أهدافه وأهميته؟"
- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الثانية: التعريف بمفاهيم البرنامج.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- أهداف الجلسة:

- تعرف المشاركين على المقاولاتية وأهميتها.
- تعرف المشاركين على سوق العمل وأنواعه، وأهم مصادر معلومات سوق العمل.
- التعرف على مكانة المقاولاتية في سوق العمل.
- الإنتهاء بواجب منزلي.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل.
- يقوم الباحث بتوضيح أهمية المرحلة الجامعية والتي تعتبر مفترق طرق للانتقال من الحياة العلمية الى الحياة العملية والدور المطلوب منهم في نهاية العام والمتمثل في اختيار مهنة أو مشروع مستقبلي يقيهم شبح البطالة.
- يمهّد الباحث للبرنامج برغبة كل المشاركين لإنجاز مشروع مستقبلا ولكن لا يملكون أي معلومة أو خبرة عن المقاولاتية وكذا سوق العمل.
- ثم يقوم الباحث بتوضيح مفهوم المقاولاتية وأهميتها بالنسبة لهم وللمجتمع والاقتصاد الوطني وإرفاقها بأمثلة وذلك لزيادة معرفتهم ووعيهم بها.
- بعدها يقوم الباحث بإعطاء مفهوم عن سوق العمل وأنواعه (رسمي_ الغير رسمي)، وأهم مصادر معلومات سوق العمل.
- ثم يوضح الباحث دور المقاولاتية في سوق العمل وما توفره المشروعات المقاولاتية من فرص عمل لطالبي العمل وامتصاص البطالة.
- ثم يقوم الباحث بالإجابة عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة "ما الهدف من معرفتك للمقاولاتية وسوق العمل؟" ثم يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:
 - س/عرف المقاولاتية مع ذكر أهميتها؟
 - س/عرف سوق العمل وأذكر أنواعه؟
- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الثالثة: المقال سماته ومهاراته.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- أهداف الجلسة:

- التعرف على المقال.

- التعرف على أهم مهارات المقال (المهارات الشخصية، المهارات السلوكية، المهارات الإدارية،

المهارات الفنية) والفرق بينها.

- تقديم أمثلة لنماذج إيجابية للمشاركين.

- الانتهاء بواجب منزلي.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.

- يطرح الباحث سؤال: أذكر شخصية ناجحة؟ على أي أساس اخترت هذه الشخصية؟ وماهي أهم سمات هذه الشخصية؟ ويتم الاستماع إلى إجابة كل المشاركين.

- يقوم الباحث بتقديم مفهوم للمقال وتعريف المشاركين على خصائص شخصية المقال والتي تميزه عن غيره من الأفراد العاديين.

- يشرح الباحث أهم المهارات المقاولاتية اللازمة لصاحب المشروع والتي تتداخل فيما بينها لتشكّل

شخصية المقال (المهارات الشخصية، المهارات السلوكية، المهارات الادارية، المهارات الفنية) كون أن

هذه المهارات هي التي تصقل معرفة المشاركين وتجعلهم مؤهلين للدخول في سوق العمل وإنشاء مشاريعهم.

- يقدم الباحث نماذج وأمثلة عن العديد من الشخصيات الناجحة والمبدعة في مجال المقاولاتية.

- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانتهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة ثم يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/عرف المقاول؟

س/ ماهي أهم سمات المقاول ومهاراته؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المشاركين والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ أقلام سبورة _ أوراق عمل.

الغيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الرابعة: المهارات الشخصية (1).

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

_ أهداف الجلسة:

- تعرف المشاركين على مفهوم المهارات الشخصية.

- توضيح أهمية المهارات الشخصية.

- التعرف على خصائص المهارات الشخصية.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.

- يوضح الباحث للمشاركين المقصود بالمهارة على أنها القدرة على جعل الفكرة عمل، كم أن المهارة يمكن اكتسابها وتنميتها من خلال التدريب والممارسة.

- يقوم الباحث بالتطرق إلى مفهوم المهارات الشخصية من خلال عرض مجموعة من التعاريف وذلك لزيادة معارف المشاركين وإثرائها.

- يوضح الباحث أهمية المهارات الشخصية للمشاركين كونها من المهارات الأساسية التي يجب على المقاول اكتسابها.

- ثم يوضح الباحث خصائص المهارات الشخصية للمشاركين.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانتهاء :

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة ثم يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/ما المقصود بالمهارات الشخصية؟

س/ أذكر أهمية المهارات الشخصية؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ أقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الخامسة: المهارات الشخصية (2).

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

_ أهداف الجلسة:

- تعرف المشاركين على أهم المهارات الشخصية المطلوبة في المقاولاتية (اكتشاف الفرص، الثقة بالنفس، الغموض والمخاطرة، الاستقلالية، الدافعية للإنجاز، الابتكار والابداع).
- اكتساب وتنمية المهارات الشخصية للمشاركين.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.
- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.
- يقوم الباحث بتذكير المشاركين بمفهوم المهارات الشخصية ويتابع أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في المقاول لكي يتم الربط بين الجلسات.

- ثم يوضح الباحث للمشاركين المقصود بكل من مهارة (اكتشاف الفرص، الثقة بالنفس، الغموض والمخاطرة، الاستقلالية، الدافعية للإنجاز، الابتكار والابداع) مع تقديم أمثلة.
- بعدها يقوم الباحث بعرض صور وفيديو لكل مهارة حيث من خلالها تتوضح الأمور وتترسخ لديهم.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانتهاء :

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/أذكر أهم المهارات الشخصية المقاولاتية؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الغيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة السادسة: المهارات السلوكية.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- تعرف المشاركون على المهارات السلوكية.

_ تعريف المشاركين أهم المهارات السلوكية (المهارات التفاعلية والمهارات التكاملية).

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.

- يقوم الباحث بالتطرق إلى مفهوم المهارات السلوكية وأنواعها.

- يقوم الباحث بشرح مفهوم المهارات التفاعلية على أنها مجموعة من المهارات التي تهدف إلى بناء وتكوين علاقات إنسانية إيجابية بين العاملين والإدارة والمشرفين في مجال الأنشطة والعمليات الإنتاجية.

تتضمن هذه المهارات السعي لخلق بيئة عمل تفاعلية، تُبنى على التقدير والاحترام وتشجيع المشاركة في حل المشكلات ورعاية وتطوير الابتكارات.

- التعرف على أهم المهارات التفاعلية (الاتصال، نقل المعلومات، ردود الفعل، الاقناع)

- بعدها يقوم الباحث بعرض صور وفيديو لكل مهارة حيث من خلالها تتوضح الأمور وتترسخ لديهم.

- يقوم الباحث بشرح مفهوم المهارات التكاملية وأهميتها بحيث تصبح المؤسسة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/ما المقصود بالمهارات السلوكية؟

س/ماهي أنواع المهارات السلوكية؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ أقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفتيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة السابعة: المهارات الادارية (مهارة وضع الأهداف والتخطيط، مهارة التنفيذ والتقييم).

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- تعرف المشاركين على مفهوم المهارات الادارية.

- تعرف المشاركين على أهم المهارات الادارية (مهارة وضع الأهداف والتخطيط، مهارة التنفيذ والتقييم).

- تدريب المشاركين على وضع الأهداف والتخطيط لها.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.
- يقوم الباحث بتعريف المشاركين على مفهوم المهارات الادارية.
- يقوم الباحث بتعريف المشاركين على أهم المهارات الادارية (مهارة وضع الأهداف والتخطيط، مهارة التنفيذ والتقييم).

- تدريب المشاركين على وضع الأهداف والتخطيط لها.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

. مرحلة التقييم والانهاء :

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:
- س/ما المقصود بالمهارات الادارية؟
- س/ أذكر أهم المهارات الادارية؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.
- الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

- المحاضرة والحوار ، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.
- الجلسة الثامنة: المهارات الإدارية (حل المشكلات، اتخاذ القرار).
- مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- تعرف المشاركين على أهم المهارات الإدارية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار.
- تعرف المشاركين على أهمية اكتساب مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار.
- تعرف المشاركين على مراحل حل المشكلات واتخاذ القرار.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.
- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.

- يقوم الباحث بتذكير المشاركين بمفهوم المهارات الإدارية ويتابع أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في المقال لكي يتم الربط بين الجلسات.
- يقوم الباحث بتعريف المشاركين على مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار.
- بعدها يقوم الباحث بتوضيح أهمية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار، للمشاركين خاصة أثناء إنشاء مشاريعهم.
- يقوم الباحث بعرض أهم الخطوات لحل المشكلات واتخاذ القرار.
- يقدم الباحث مجموعة من الأمثلة لبعض المشكلات وتقديم حلول مقترحة لها.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.
- **مرحلة التقييم والانتهاء:**
- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:
- اثناء انشاء مشروعك الشخصي سوف تعترضك العديد من المشكلات.
- س/أذكر إحدى تلك المشاكل؟
- س/ما هي أهم الخطوات التي ستقوم بها لحل تلك المشكلة؟
- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.
- الوسائل المستخدمة:**
- جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.
- الفيئات المستخدمة:**
- المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.
- الجلسة التاسعة: المهارات التقنية.**
- مدة الجلسة: 90 دقيقة.**
- **أهداف الجلسة:**
- تعرف المشاركين على المهارات التقنية.
- تعرف المشاركين على أهمية المهارات التقنية.
- تعرف المشاركين على أهم المهارات التقنية (الخبرة، إنتاج، بيع، تخزين، تمويل، المراقبة البيئية).

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.
- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.
- يقوم الباحث بشرح مفهوم المهارات التقنية.
- بعدها يوضح الباحث للمشاركين أهمية المهارات التقنية في إدارة أعمال المشروع بجدارة وفهم العمليات الضرورية لنجاح المشروع.
- يقوم الباحث بشرح للمشاركين أهم المهارات التقنية (الخبرة، إنتاج، بيع، تخزين، تمويل المراقبة البيئية).
- بعدها يقوم الباحث بعرض صور وفيديو لكل مهارة حيث من خلالها تتوضح الأمور وتترسخ لديهم.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.
- **مرحلة التقييم والانتهاء:**
- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:
س/ مالمقصود بالمهارات التقنية؟
س/ اذكر أهم المهارات التقنية؟
- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.
- **الوسائل المستخدمة:**
جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.
- **الفنيات المستخدمة:**
المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.
- **الجلسة العاشرة: معرفة المشروع وكيفية بنائه.**
مدة الجلسة: 90 دقيقة.
- **أهداف الجلسة:**
- تعريف المشاركين بمفهوم المشروع الشخصي.
- توضيح أهمية المشروع الشخصي.

- التعرف على أهم مراحل انشاء المشروع الشخصي.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.

- يقوم الباحث بتعريف المشاركين على مفهوم المشروع الشخصي.

- بعدها يوضح الباحث أهمية المشروع الشخصي للمشاركين.

- يقوم الباحث بتعريف المشاركين خطوات تصميم مشروع:

1. تقييم الفرصة.

2. تصميم وصياغة مشروع الإنشاء (تموقع المشروع، هيكله المشروع، وضع استراتيجية فعالة).

3. التركيب القانوني وتمويل المشروع.

4. انطلاق الأنشطة (البحث عن الزبائن والطلبات، امتلاك لوحة قيادة بمؤشرات، الاستخدام الجيد

للموارد، تصحيح الاستراتيجية كلما اقتضى الأمر ذلك).

- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

- مرحلة التقييم والانهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم

بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/ مالمقصود بالمشروع الشخصي؟

س/ اذكر أهم مراحل إنشاء مشروع؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها

وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الحادية عشر: هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية.

مدة الجلسة: 90 دقيقة.

- أهداف الجلسة:

- تعرف المشاركين على مفهوم المرافقة المقاولاتية.
- تعرف المشاركين على مكونات المرافقة المقاولاتية (الدعم المالي، شبكات النصح والتكوين الدعم اللوجستي).
- تعرف المشاركين على مراحل المرافقة المقاولاتية وأنواعها.
- تعرف المشاركين على أهم هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية ANGEM ، NESDA.

محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.
- مناقشة المشاركين فيما يخص إجاباتهم عن الواجب المنزلي.
- يذكر الباحث المشاركين بالمشاكل والتعقيدات التي ستقف في طريقهم أثناء انشاء مشاريعهم (القانونية والمالية) بسبب نقص معلوماتهم عن دور هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية.
- يقدم الباحث مفهوم المرافقة المقاولاتية وأهميتها في تقديم التسهيلات والمساعدات المالية والفنية للراغبين في إنشاء مشاريعهم وكذا حل المشكلات والمعوقات خاصة في بداية النشاط.
- بعدها يشرح الباحث مراحل المرافقة المقاولاتية وأنواعها.
- يوضح الباحث أهم هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية (ANGEM، NESDA) في الجزائر ويقدم معلومات حول عمل هذه الهيئات وما يمكن أن توفره من مساعدات وتسهيلات.
- بعدها يجيب الباحث عن أسئلة واستفسارات المشاركين.

مرحلة التقييم والانتهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة أسئلة شفوية للتأكد من تحقق أهداف الجلسة بعدها يقوم بتكليف المشاركين بواجب منزلي:

س/ مالمقصود بهيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية؟

س/ اذكر أهم هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية؟

- بعدها يقوم الباحث بتلخيص الجلسة وشكر المجموعة والتذكير بموضوع الجلسة القادمة وموعدها وضرورة الالتزام بها.

الوسائل المستخدمة:

جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.

الفنيات المستخدمة:

المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.

الجلسة الثانية عشر: **الجلسة الختامية**. ختم البرنامج وتطبيق القياس البعدي.

مدة الجلسة: **90 دقيقة**.

- أهداف الجلسة:

- تذكير المشاركين باختصار لما تم التطرق له في الجلسات السابقة.

- التعرف على مدى استفادة المشاركين من البرنامج الإرشادي.

- إنهاء البرنامج الإرشادي.

- محتوى الجلسة:

- بداية يرحب الباحث بالمشاركين في البرنامج ويشكرهم على الحضور والحرص على التعاون والتفاعل والتذكير بما تم التطرق إليه في الجلسة الماضية.

- إخبار المشاركين بأن هذه آخر جلسة من جلسات البرنامج الإرشادي

- يوزع الباحث على الطلبة في هذه الجلسة استبيان المقاولاتية بهدف تطبيق القياس البعدي للتعرف على مدى فعالية البرنامج المنفذ.

مرحلة التقييم والانتهاء:

- يسأل الباحث المشاركين في نهاية الجلسة عن مدى استفادتهم من البرنامج ثم يقوم بشكرهم على صبرهم والتزامهم.

الأساليب المستخدمة: الشكر والعرفان والتقدير على التعاون.

5.6. إعداد البرنامج الإرشادي:

اعتمد الباحث في بناء محتوى البرنامج الإرشادي على عديد المصادر ومن بينها ما يلي:

- تم الاطلاع على عدد من الدراسات ذات العلاقة بالبرنامج الإرشادي.

- الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي توصل إليها مختلف الباحثين.

- عرض البرنامج الإرشادي على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص لإبداء رأيهم.

- تم تعديل البرنامج الإرشادي وفقا ما تم طرحه من ملاحظات من طرف المحكمين.

6.6. مراحل تنفيذ البرنامج الإرشادي: حيث يمر تطبيق البرنامج الإرشادي بالمراحل التالية:

أ. المرحلة التمهيدية (مرحلة جمع البيانات): تعتبر هذه المرحلة بمثابة مرحلة تعارف بين الباحث وأفراد عينة الدراسة (الطلبة)، مع شرح وتوضيح أهداف البرنامج الإرشادي لعينة الدراسة، مع إعطاء فكرة عن نظام الجلسات وسيرها، مع تحديد القاعة التي يتم فيها إجراء البرنامج الإرشادي.
- القيام بتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة (استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية) التطبيق القبلي.

ب. مرحلة تنفيذ البرنامج الإرشادي:

بعد تحديد القاعة والتعرف على أهداف البرنامج الإرشادي من طرف عينة الدراسة ثم الشروع مباشرة في تطبيق الإرشاد الجماعي لأفراد عينة الدراسة (طلبة الجامعة)، حيث استغرقت هذه المرحلة (12) جلسة بواقع 2 جلسات أسبوعيا وعلى مدار شهر ونصف وهذا راجع لسن العينة وسعة استيعابها للكم المعلوماتي، كما أن كل جلسة تتضمن هدفا فرعيا من أهداف البرنامج ومدة الجلسة (90) دقيقة، وتم إجراء هذه الجلسات على شكل محاضرات إرشادية جماعية وخلال هذه المحاضرات تم تطبيق مختلف الفنيات التي قام عليها البرنامج الإرشادي.

ج. مرحلة التقييم: بعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات والانتقال إلى مرحلة تنفيذ البرنامج، تأتي مرحلة التقييم وهذه المرحلة تحتاج إلى قيام الباحث بإجراء قياس بعدي لمعرفة مدى فعالية البرنامج الإرشادي.

6. الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة البيانات بالاعتماد على الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث تم تفرغ البيانات على الحاسب الآلي بترميزها حسب مقياس ليكرت الخماسي (5 موافق بشدة، 4 موافق، 3 محايد، 2 غير موافق، 1 غير موافق) ولتحديد طول خلايا المقياس ليكرت الخماسي (الحدود العليا والحدود السفلى) ثم حساب المدى العام بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى لدرجات الاستبيان كما يلي: $(5 - 1 = 4)$ ثم قسمة الناتج (4) على عدد خلايا الاستبيان وهي (5) للحصول على طول الخلية الصحيح أي $(8.0 = 5/4)$ بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبيان وهي الحد الأدنى من درجات الاستبيان (أو بداية الاستبيان وهو الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وبهذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09): طول خلايا الاستبانة.

استبانة تحضير الطلبة للمقالاتية	بدائل الإجابة	طول خلايا الاستبيان
منخفض بشدة	موافق بشدة	1.80 - 1.00
منخفض	موافق	2.60 - 1.81
متوسط	محايد	3.40 - 2.61
مرتفع	غير موافق	4.20 - 3.41
مرتفع بشدة	غير موافق بشدة	5.00 - 4.21

المصدر: من إعداد الباحث.

للتحقق من صحة فروض الدراسة تم استخدام:

- صدق المحكمين: لحساب الصدق الظاهري لاستبانة تحضير الطلبة للمقالاتية.
- معامل ارتباط بيرسون: من أجل معرفة صدق الاتساق الداخلي وصدق البناء الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقالاتية.
- معادلة سبيرمان براون: عن طريق التجزئة النصفية لاستبانة تحضير الطلبة للمقالاتية.
- اختبار شايبرو ويلك Wilk-Shapiro: لاختبار اعتدالية التوزيع.
- اختبار ويلكوكسون اللابارامتري للعينات المرتبطة Test Ranks Signed Wilcoxon: لقياس دلالة الفروق بين نتائج القياسين القبلي والبعدي.
- اختبار مان-ويتني (Test Mann-Whitney U) اللابارامتري للمجموعات غير المرتبطة: للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة.
- معادلة حجم الأثر أو التأثير: حيث أن: $r = \sqrt{n \mid z}$
- تم تحليل النتائج باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .V25).

خلاصة

قسم هذا الفصل إلى جزئين، حيث خصص الجزء الأول للدراسة الاستطلاعية أهدافها وعينتها وإجراءاتها وأهم نتائجها وما استفدنا منها، أما الجزء الثاني فتعرضنا فيه إلى المجال المكاني والزمني للدراسة الأساسية والمنهج المتبع في دراسة المشكلة، كما عرفنا مجتمع الدراسة وعينتها من خلال التعرف على حجمها وطريقة اختيارها وخصائصها، وعرفنا بالأدوات المستخدمة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل تلك البيانات ووصلنا في الأخير إلى شرح أهم إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية وسنحاول في الفصول الموالية، إلى عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها ومناقشتها.

تمهيد

1. اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة.
2. عرض وتحليل نتائج الدراسة.
 - 1.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى.
 - 2.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية.
 - 3.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة.
3. مناقشة نتائج الدراسة.
 - 1.3. مناقشة نتيجة الفرضية الأولى.
 - 2.3. مناقشة نتيجة الفرضية الثانية.
 - 3.3. مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.
4. خلاصة الدراسة.
5. توصيات ومقترحات.
6. أفاق بحثية.

تمهيد

بعدما تناولنا في الفصل السابق الإجراءات المنهجية في الدراسة والمتمثلة في المنهج المتبع ومواصفات العينة الاستطلاعية والأساسية، وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية، سنشرع في عرض النتائج المتوصل إليها بشكل مفصل وفقا للفرضيات المطروحة.

1. اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة.

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب علينا أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10): التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير الدراسة.

نتيجة نوع التوزيع البيانات	Shapiro-Wilk			المتغير
	مستوى الدلالة (Sig)	درجة الحرية (df)	الإحصاءات	
لا تتبع التوزيع الطبيعي	0.000	40	0.869	المقاولاتية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss25.

من خلال الجدول أعلاه نجد نتائج اختبار Shapiro-Wilk بالنسبة لبيانات إجابات العينة على بنود المقياس المتعلق بمتغير المقاولاتية مستوى الدلالة قد بلغ (0.000) هي قيم أصغر من (0.05)، ونستدل بذلك على أن بيانات إجابات أفراد العينة على متغير الدراسة، تتبع التوزيع الغير الطبيعي ومن ثم سنستخدم الأدوات الإحصائية اللامعلمية لتحليل الإجابات لاختبار فرضيات الدراسة.

2. عرض وتحليل نتائج الدراسة.

1.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى.

تنص الفرضية الأولى على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح القياس البعدي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا إختبار ويلكوكسون للمقارنة بين عينتين مرتبطتين، وذلك لإيجاد القيمة العددية للدرجة المعيارية، وتم بعدها حساب حجم التأثير لمقياس ويلكوكسون من خلال

$$r = z / \sqrt{n}$$

حيث أن:

Z: قيمة ويلكوكسون المحسوبة و N: عدد أفراد العينة ويتراوح حجم التأثير من [0 إلى 1] حسب كوهن (1988) حيث أن قيمة r الأقل تتراوح من (0.10 إلى 0.30) ضعيفة ومن (0.30 إلى 0.50) متوسطة وأكبر من (0.50) جيدة (بن شدة، 2022، ص133)، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول (11): نتائج قيم إختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	قيمة "z"	قيمة الدلالة	حجم التأثير	القرار
قبلي	20	285.1500	-3.810	0.000	0.85	دال
بعدي	20	346.7500				

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح القياس البعدي، حيث كانت قيمة الدرجة المعيارية للمقياس (Z) تساوي (-3.810) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0,05) وقد قدر حجم التأثير للمقياس ككل (0.85).

كما أن مستوى الدلالة لاختبار ويلكوسن للمقياس كان (0.00) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي فإن متوسط درجات المقاولاتية للمجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج يختلف معنويا عن متوسط درجاتهم بعد تطبيق البرنامج.

ولمعرفة إتجاه هذه الفروق، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لدرجات المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، وكما هو مبين في الجدول (11) نلاحظ أن متوسط درجات القياس القبلي بلغ (285.150) وأن متوسط درجات القياس البعدي للمجموعة التجريبية على نفس الاستبيان بعد تلقي البرنامج بلغ (346.750) لذلك كانت الرتب موجبة، أي أن هناك فروقا دالة بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي بالاتجاه الأفضل، وبالتالي الفرضية الاولى تحققت.

2.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية.

تنص الفرضية الثانية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدمنا إختبار ويلكوسون للمقارنة بين عينتين مرتبطتين، وذلك لإيجاد القيمة العددية للدرجة المعيارية، وتم بعدها حساب حجم التأثير لإختبار ويلكوسون من خلال

$$r = z / \sqrt{n}$$

Z: قيمة ويلكوكسن المحسوبة وN: عدد أفراد العينة ويتراوح حجم التأثير من [0 إلى 1] حسب كوهن (1988) حيث أن قيمة r الأقل تتراوح من (0.10 إلى 0.30) ضعيفة ومن (0.30 إلى 0.50) متوسطة وأكبر من (0.50) جيدة (بن شدة، 2022 ، ص134) كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول (12) نتائج قيم إختبار ويلكوكسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة

الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	قيمة "z"	مستوي الدلالة	حجم التأثير	القرار
القبلي	20	281.8500	-0.373	0.709	0.08	غير دال
البعدي	20	282.4000				

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من جدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، حيث بلغت قيمة الدرجة المعيارية للاستبيان (Z) تساوي (- 0.373) وهي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة (0,05) وقد قدر حجم التأثير للاستبيان ككل (0.08).

كما أن مستوى الدلالة لاختبار ويلكوكسن للمقياس كان (0.709) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لدي المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، وعليه فإن الفرضية الثانية تحققت.

3.2. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح المجموعة التجريبية. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام (اختبار مان ويتي Mann -Whitney) للمجموعات غير المرتبطة للكشف عن مستوى دلالة الفرق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة كما يتضح من جدول رقم (13).

جدول (13): نتائج اختبار مان - ويتني (U) Mann-Whitney لدلالة الفروق بين متوسطات

درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

المجموعة	ن	المتوسط	قيمة "z"	قيمة "U"	مستوي الدلالة	القرار	حجم التأثير
الضابطة	20	12.03	-4.586	30.50	0,000	دال	0.72
التجريبية	20	28.98					

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss25.

يتضح من الجدول (13) أن قيمة (U) دالة عند مستوى (0.05)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، حيث بلغ متوسط الرتب لدرجات المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي (28.98) في حين متوسط الرتب للمجموعة الضابطة كانت (12.03)، كما بلغت قيمة "U" (30.50) تحت مستوى الدلالة (0.05) وقد قدر حجم التأثير للاستبيان ككل (0.72)، وبالتالي الفرضية تحققت.

3. مناقشة نتائج الدراسة.

1.3. مناقشة نتيجة الفرضية الأولى.

الفرضية الأولى تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح القياس البعدي. يتضح من خلال نتائج اختبار ويلكوكسن لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية الموضحة في الجدول رقم (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح القياس البعدي للمقياس ككل بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، وقد قدر حجم التأثير للمقياس ككل (0.85) وهو تأثير كبير.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالتأثير الإيجابي للبرنامج الإرشادي المقاولاتي الذي ساهم بشكل فعال في تحضير الطلبة لعالم الشغل، وهذا يعطي مؤشرا على أن جلساته لها دلالة واضحة في الوصول للهدف العام من الدراسة، حيث كان تخطيطها محكما وفق مبادئ نظريات الإرشاد، ومنظما ومرتبيا حسب الحاجيات الإرشادية لأفراد المجموعة التجريبية، ومتنوعا من حيث استعمال الفنيات والأساليب الإرشادية المتنوعة.

كما ان اعتماد برنامج الدراسة على مهارات المقاولاتية يحفز الطلاب ويمكنهم من اكتساب المهارات الأساسية، حيث لا يمكن تحقيق مشاريع مقاولاتية بنجاح إلا إذا كان الطالب مجهزا بالمهارات المقاولاتية الضرورية، وتشمل ذلك المهارات الشخصية والسلوكية والإدارية والفنية، مما يسهم في بناء الثقة بالنفس لدي الطلبة وتعزيز تقديرهم لأنفسهم، بالإضافة إلى تعزيز النظرة الإيجابية نحو الحاضر والمستقبل، كما يجعلهم أكثر تفاؤلا ويزيد من احتمالات نجاحهم، حيث يقلل من الشعور باليأس والإحباط بعد التخرج، ويمكنهم من أن يصبحوا مبتكرين ومشاركين فاعلين في سوق العمل.

وفى هذا تشير دراسة شلبي وعارف والأبيض وعبد الموجود وعبد اللطيف (2014) أنه ينبغي ترسيخ ثقافة مقاولاتية أقوى وتطوير عقليات ريادية بحيث يتمتع الطالب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصاديا واجتماعيا وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشراك الجميع، ويشكل فيه التعليم الجامعي ركيزة هامة لتعزيز التوجهات بالإيجابية نحو ريادة الأعمال.

وكذلك يعزى الفرق بين القياس القبلي والقياس البعدي إلى اكتساب أفراد المجموعة التجريبية مجموعة من المهارات، هذه المهارات تمكن الطلاب من التمييز بين الفرص والاستفادة منها، وتمكنهم أيضا من تقديم إضافة لمجتمعهم بالإضافة إلى ذلك، تمكنهم من المخاطرة والابتكار والإبداع، وتساعدهم على مواجهة الصعوبات والعقبات التي قد تعترض تحقيق مشروعهم وفي هذا يرى عبد الجواد ورقبان (2022) بأن الواقع الفعلي لسوق العمل محاط بالعديد من المشاكل والمعوقات والتي يدركها تماما الشباب وخاصة الذي لا يعمل أو الذي يعاني من البطالة والذي لا يستطيع مواجهتها أو التصدي لها فالأمر يتطلب منه العديد من توافر وإيجاد متطلبات عدة منها شخصية أو مالية أو قانونية أو إدارية أو ثقافية أو إدارية تكنولوجية أو غيرها للقضاء على تلك المعوقات والتخلص منها وينعكس ذلك عليه فيشعر بمظاهر سلبية منها الشعور بالعجز والإحباط وغيرها، كما أن اكتساب هذه المهارات له تأثير إيجابي على المستوى العقلي المعرفي والنفسي للطلبة، مما يزيد من استعدادهم للعمل وتأسيس مشاريع مستقبلية، وفي هذا يشير مصطفى (2020) أن الريادي هو شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء، ورغبة شديدة في إضافة شيء جديد للحياة، فهو الشخص القادر على تنظيم الأعمال وإدارتها، وتحمل المخاطرة لتحقيق الأرباح، كما أنه يتمتع بصفات أخرى المبادرة، وتنظيم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، ويقبل بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على توليد القيمة من الموارد والعاملين والمعدات ومختلف الأصول، كما أنه يتمتع بالمهارات والخصائص الإدارية والنفسية والاجتماعية التي تؤهله لإيجاد شيء جديد ومبدع.

بالإضافة إلى ذلك، قدم البرنامج الإرشادي مجموعة من المشاعر الإيجابية مثل الألفة والمحبة، مما ساهم في بناء علاقات إرشادية قائمة على التفاهم والاحترام والتقبل اللامشروط، هذه العلاقات المتينة زادت من تماسك الجماعة الإرشادية، وزادت من التزامهم بالعقد الإرشادي ونتيجة لذلك شهد البرنامج حضوراً قوياً من جميع أفراد المجموعة التجريبية الذين استفادوا من هذه التجربة الإيجابية، وذلك من خلال ملاحظة الفرق بين بداية الجلسات الإرشادية وانتهائها، حيث كان أفراد المجموعة التجريبية يحملون العديد من الأفكار السلبية حول سوق العمل ويجهلون كيفية إنشاء مشروع ومراحله ودور هيئات الدعم والمرافقة. ومع مرور جلسات البرنامج، لوحظ تغيير في إجاباتهم في الجلسة الختامية، حيث أشاروا إلى الاستفادة الكبيرة والإشباع لحاجاتهم الإرشادية وتحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج، هذه الفروقات بين القياسين تظهر استفادة أفراد عينة الدراسة من البرنامج الإرشادي ومساهمته الفعالة في تحضيرهم لعالم الشغل.

وما يميز هذا البرنامج أنه يعتمد على مجموعة من الإجراءات الهادفة والأنشطة الإرشادية، التي اعتمدت أساليب الإرشاد الجماعي والذي يعتبر من أنسب الطرق لإرشاد الكثير من المشاكل، كما أن الفنيات المستخدمة في البرنامج مثل المحاضرات والمناقشات الجماعية منحت لأفراد المجموعة التجريبية التعبير عما يحدث لهم بعد التخرج، وتمكينهم من كيفية التعامل مع المواقف، مما نتج عنه ادراكهم الفائدة المنتظرة من هذا البرنامج، كما أن المحاضرة سمحت للباحث من تقديم معلومات مختلفة بشكل مباشر للمجموعة الإرشادية حيث تم عن طريقها نقل مختلف المعلومات والحقائق والأفكار، خاصة فيما يتعلق بالتفكير بإيجابية، وبالتالي أتاحت فنية المحاضرة فرصة للإقناع، كما أن الحوار والمناقشة الجماعية من الفنيات المعرفية المهمة في الإرشاد الجماعي، إذ تركز بشكل كبير على التفاعلات والاتصال بين أعضاء المجموعة الإرشادية، ومن خلالها يتم التفاعل وتبادل الآراء واتخاذ القرارات، وفي هذا السياق يشير حامد زهران (2005) ان المحاضرات والمناقشات الجماعية تعد أسلوب من أساليب الإرشاد الجماعي التعليمي، حيث يؤدي فيه عنصر التعلم وإعادة التعلم دوراً رئيسياً، حيث يعتمد في التعليمي والأساس على إلقاء محاضرات سهلة على العملاء، يتخللها ويلبها مناقشات، حيث تهدف إلى تغيير الاتجاهات لدى العملاء.

وعليه، يمكن القول إن تأثير البرنامج الإرشادي المقاولاتي على أفراد المجموعة التجريبية كان تأثيراً متكاملًا ومتفاعلاً بالنسبة لجميع النواحي النفسية الانفعالية والعقلية، أي أن كل ناحية من تلك النواحي لها تأثير على بعضها البعض، وهذا ما التمسناه أثناء القيام بتطبيق البرنامج الإرشادي من حيث سير جلساته المخططة والمنظمة وفي الأساليب والفنيات المتخذة على إحداث التغيير لدى أفراد المجموعة التجريبية من الأسوأ إلى الأحسن، والهادف تحضير الطلبة لعالم الشغل، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج

دراسات نيفين (2018) ودراسة شلبي وعارف والأبيض وعبد الموجود وعبد اللطيف (2014) والتي أشارت نتائجها إلى تفوق المجموعات التجريبية التي خضعت لبرنامج إرشاد جمعي عن غيرها.

2.3. مناقشة نتيجة الفرضية الثانية.

الفرضية الثانية تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

حيث يتضح من خلال نتائج اختبار ولكوكسن لحساب فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية الموضحة في الجدول رقم (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي في استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من خلال النتائج أن مستوى المقاولاتية عند طلبة المجموعة الضابطة لم يتحسن وذلك من خلال عدم وجود فروق بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد المجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، ويرجع ذلك إلى أن المجموعة الضابطة لم تستفد من تطبيق البرنامج الإرشادي المقاولاتي التي قد تساهم في تحضيرهم لعالم الشغل، وهذا لعدم استفادتهم من برنامجنا الإرشادي، وهي نتيجة جد هامة بالنسبة لبحثنا لأننا نعتقد الآن أكثر مما مضى أن طلبتنا يحتاجون إلى تدخلات إرشادية شاملة لحمايتهم من الوقوع فريسة للبطالة مستقبلا بسبب افتقارهم للمهارات المقاولاتية الأساسية التي يمكن أن تساعدهم مستقبلا، وبالتالي لن يقتصر الإرشاد النفسي على بعض الطلبة دون غيرهم فهم يحتاجون إلى هذه المهارات التي تسمح لهم باستعادة الثقة في قدراتهم والإيمان بفاعليتهم وقدرتهم على التحكم في مجريات حياتهم والشعور بالسعادة وبالرضا بين أقرانهم وذويهم.

3.3. مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.

الفرضية الثالثة تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين استجابات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح المجموعة التجريبية.

تظهر النتائج الموجودة في الجدول (13) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط أفراد المجموعة الضابطة وأفراد المجموعة التجريبية في استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، حيث يتفوق متوسط أفراد المجموعة التجريبية على أفراد المجموعة الضابطة في هذا المقياس وقد قدر حجم التأثير للمقياس ككل

(0.72)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين استجابات أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية لصالح المجموعة التجريبية.

يرجع هذا التفوق إلى التأثير الإيجابي الذي أحدثه البرنامج الإرشادي المقاولاتي، حيث ساهم بشكل فعال في تأهيل الطلاب لسوق العمل، وخاصة طلاب السنة الثالثة علم النفس وبالمقارنة مع زملائهم في المجموعة الضابطة الذين لم يشتركوا في البرنامج الإرشادي، فإن الطلاب الذين شاركوا في البرنامج أظهروا فهما أعمق لأهمية التحضير للحياة المهنية وقدرتهم على تحمل المسؤولية الشخصية لتحديد ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم، كما ساعد البرنامج في تعزيز مهارات المقاولاتية لديهم مثل الإبداع والتخطيط وتحمل المخاطر واتخاذ القرارات، مما يسهل عليهم اتخاذ القرارات بناء على واقعية توقعاتهم واحتياجات المشاريع المقاولاتية التي يدرسونها، ونتيجة لذلك يكون للطلاب القدرة على اتخاذ قرارات بحرية واستقلالية بناء على فهم عميق لمتطلبات السوق ومهاراتهم الشخصية والمهنية.

وتعزى هذه النتيجة الايجابية كذلك في ضوء الإدراك الإيجابي للبرنامج الإرشادي المستخدم حيث عمدنا إلى تعريف أفراد المجموعة التجريبية بأهم متغيرات البرنامج ودورها في تحضيرهم لعالم الشغل وهذا بإكسابهم العديد من المفاهيم ومبادئ المقاولاتية التي ركزت على تشجيع الطلبة على الإبداع والمخاطرة والتنافسية والثقة بالنفس والاستقلالية وإلى ما وفره البرنامج من مقومات أسهمت في تنمية الوعي المقاولاتي لدى الطلبة ومن بين هذه المقومات طبيعة البرنامج، ووضوح أهدافه، وتكامل جلساته وتنوع تقنياته وحسن ارتباطها مع الوسائل والأنشطة المختلفة هذا بالإضافة إلى توفير جو نفسي طوال جلسات البرنامج يسوده المناقشة والحوار والتفاعل.

كما يعتبر موضوع المقاولاتية أمراً جديداً على الطلبة حيث تم تطبيق البرنامج على طلبة ذوي مستوى مقاولاتي منخفض، هذا بالإضافة إلى أن تطبيق البرنامج كان خلال السداسي الثاني وهم مقبلون في نهاية السنة على التخرج، ووعي هذه الأخيرة بما ينتظرهم بعد الحصول على الشهادة، كون لهم الاستعداد والحماس والدافعية والانضباط للتحضير لعالم الشغل، وجعلهم يحرصون على هذا البرنامج وكانت مشاركاتهم بكل جدية وتفاعل، ثم ان ما يميز البرنامج أنه يعتمد في جوهره على الإرشاد، فهو يركز على فهم الطلبة وفهم عالم المقاولاتية لاتخاذ قرار التحضير لعالم الشغل.

وتشير دراسة البلوشي والعجمية (2013) أن ما لاحظناه أثناء تطبيق البرنامج من وجود نقص لدى الطلاب في المعلومات المتعلقة بريادة الأعمال بشكل عام، وفي الجانب المعرفي بشكل خاص فيما يتعلق بمفاهيم: الريادة، الفكرة، الدراسة التسويقية، الدراسة المالية، دراسة الجدوى والدراسة الفنية، وهذا ما أكدته

المجموعة التجريبية أثناء تقييمه للبرنامج، تعبر عن استفادة كبيرة جدا، ويعد هذا مؤشرا على نجاح البرنامج وتحقق أحد أهدافه وهو تعريف الطلبة بريادة الأعمال والمفاهيم المتعلقة بها. كذلك ترجع فاعلية البرنامج إلى اعتماد استراتيجيات مقاولاتية وعرض بعض القصص والمواقف أثناء جلسات البرنامج، والتي أدت إلى توعية الطلبة بأنفسهم وبمحيطهم المهني وما يحتويه سوق العمل والتي كانت مثيرة للاهتمام وساهمت في اثارة الطلبة وتحفيزهم على أن تنمية مهاراتهم ليصبحن مقاولين في المستقبل.

وهذا يتفق مع أكد عليه دراسة جبريل (2021) عندما أشار إلى أن تنمية مهارات ريادة الأعمال، تتضمن الكثير من الفنيات الفعالة في تنمية ريادة الأعمال؛ حيث تتضمن المعرفة الثرية بواقع سوق العمل وكيفية التعامل معه، ومعرفة الذات والثقة بها، والإبداع عند طرح الأفكار وحل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل متوازن وبطريقة مستقلة، والمرونة وتحمل الغموض والتفكير الأخلاقي وهي كلها تلزم رائد الأعمال. كما ساهمت الواجبات المنزلية المقدمة على شكل أنشطة يتم تحديدها في نهاية الجلسة ومناقشتها مع بداية الجلسة الموالية في مساعدة الطالب على إدراك ذاته والمحيط من خلال البحث عن المعلومات المتعلقة بالذات وبالتخصصات الدراسية والمهنية، كما ساهمت في تدريب الطلبة على الطرق المثلى للبحث عن المعلومات، وقد أثبتت الواجبات المنزلية فعاليتها الايجابية في العديد من الدراسات حيث يرى المفرجي (2015، ص 46) أن الواجب المنزلي تشمل فكرة تكليف المسترشد بأداء بعض الواجبات المنزلية في نهاية كل جلسة إرشادية، بهدف نقل تأثير المهارات التي تعلمها المسترشد في الجلسة إلى الواقع العملي في حياته، يتمثل الهدف في تعزيز التطبيق الفعلي للمهارات المكتسبة في البيئة الحقيقية. كما يمكن أن نفسر ذلك بأن الفنيات التي تضمنها البرنامج الإرشادي المقاولاتي لها تأثير قوي في تنمية المهارات المقاولاتية، حيث من خلاله اكتسبت المجموعة التجريبية مفاهيم ودلالات إيجابية أسهمت إلى حد ما في تغيير الأفكار السلبية بأفكار إيجابية عن المقاولاتية.

كما أن تنوع الوسائل المستخدمة في البرنامج ساعدت على ايجابية النتيجة، وجعلت الطلبة أكثر تركيز وانتباه خلال الجلسات، وهذه الوسائل تتمثل في جهاز حاسب آلي وجهاز عرض لعرض محتوى الجلسات، استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية، سبورة لتوضيح بعض النقاط، أوراق لتدوين الملاحظات واقلام.

4. خلاصة الدراسة:

قد سعينا من خلال دراستنا إلى إستطلاع الدور الذي تلعبه برامج الإرشاد في تهيئة الطالب واكسابه المهارات المقاولاتية اللازمة لدخول سوق العمل وتوضيح أهم الدوافع التي من شأنها أن تدفع الشباب إلى التوجه نحو النشاط المقاولاتي وعلى بناء فرد متعلم وفق التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، وبالتالي ضمان معارف ومهارات مقاولاتية ترافقهم في مسارهم العملي، بالإضافة إلى إبراز أهم المهارات المقاولاتية التي يجب أن تتوفر عند حاملي المشاريع والتي من شأنها أن تكون سببا في نجاح أو فشل المشروع ، أضف إلى ذلك ضرورة وجود آليات دعم ومرافقة المقاولاتية لتساعد الشباب على تجسيد أفكارهم وإنجاحها و بالتالي انشاء مؤسساتهم وتوفير فرص عمل لهم ولغيرهم مما يساهم في تطوير وتنمية اقتصادية مستدامة.

5. توصيات ومقترحات:

- المراجعة الدورية والمستمرة لإحتياجات مؤسسات سوق العمل ودراساتها والعمل تحقيقها.
 - الاهتمام بعقد المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل وتشجيع الطالب على المشاركة والحضور لمتابعة كل جديد في مجالات تخصصاتهم.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول المقاولاتية وسوق العمل والتي تستهدف الطلبة الجامعيين.
 - ادراج مقياس المقاولاتية في كل المراحل التعليمية من الابتدائي لغاية الجامعة.
 - تطبيق البرنامج الإرشادي على عينات مختلفة وكذا بيانات اخرى.
6. أفاق بحثية: يفتح البحث الحالي المجال أمام البحوث التالية:

- فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتنمية المهارات الشخصية للمقاول لدى الطلبة لتحضيرهم لعالم الشغل.
- فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتنمية المهارات المقاولاتية لدى الطلبة لتحضيرهم لعالم الشغل.
- فاعلية برنامج إرشادي مقاولاتي لتنمية المهارات السلوكية والفنية لدى الطلبة لتحضيرهم لعالم الشغل.

- القرآن الكريم.
- إبراهيم، مروان عبد المجيد. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية (ط1). مؤسسة الوراق.
- ابن فارس، ابي الحسين أحمد. (1991). معجم مقاييس اللغة (ط1)، تحقيق وضبط عبد السلام محمد هارون، دار الجيل.
- أبو أسعد، أحمد والأزيدة، رياض. (2015). الأساليب الحديثة في الارشاد 2 (ط1). مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- أبو حامد، نهلة عبد المهدي حامد. (2018). فعالية برنامج ارشاد جمعي قائم على العلاج الواقعي في تحسين مستوى الصلابة النفسية لدى امهات الاطفال الأيتام [رسالة ماجستير]. جامعة النجاح الوطنية فلسطين.
- أبو زعيزع، عبد الله يوسف. (2011). نظريات الارشاد والعلاج النفسي (ط1). مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- أبو سعدة، نفوذ سعود. (2012). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مستوى الطموح الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة خان يونس [رسالة ماجستير]. جامعة الأزهر غزة فلسطين.
- أبو يوسف، محمد جذوع. (2008). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية غزة فلسطين.
- اخلاص، محمد عبد الحفيظ. (2002). التوجيه والارشاد النفسي في المجال الرياضي. مركز الكتاب للنشر.
- إسماعيل، عباس الصادق محمد. (2015). فعالية برنامج إرشادي سلوكي معرفي لتخفيف الاكتئاب لدى مرضى الايدز بمراكز الرعاية المتكاملة بولاية جنوب دارفور [أطروحة دكتوراه]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- اوان، كاظم عزيز وسراب، عبد الستار. (2018). فاعلية برنامج ارشادي معرفي لتنمية الامن الفكري لدى طالبات الأقسام الداخلية في جامعة تكريت. مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، 25 (9)، 465-489.
- بادة، فاروق. (2016). واقع الكفاءات المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر [رسالة ماجستير]. المدرسة العليا للتجارة الجزائر.

- الباي، محمد. (2015). دور التعلم التنظيمي في دعم وتعزيز تسيير المشاريع دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر [اطروحة دكتوراه]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بحشاشي، رابح وبوفطيمة، فؤاد. (2021) نظم إدارة المورد البشري في إطار التطور التكنولوجي وسوق العمل. مجلة التعليم والعلوم الاجتماعية، 8(2)، 193-223.
- برزان، جابر أحمد. (2016). الارشاد والتوجيه النفسي. الجنادرية للنشر والتوزيع.
- البشير، عبد الكريم. (2009). دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل. مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 5(6)، 175-196.
- بلان، كمال يوسف. (2015). نظريات الارشاد والعلاج النفسي (ط.1). دار الاعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- البليسي، عبد الحليم. (2009). دليل حصص الإرشاد والتوجيه الجمعي. دار جليس الزمان.
- بلعجال، فوزية. (2013). العوامل الديموقراطية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية [اطروحة دكتوراه]. جامعة وهران.
- بلعربي، أسماء. (2014). واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية [رسالة ماجستير]. جامعة محمد خيضر.
- البلوشي، محمد بن علي بن عبد الله والعجمية، نجلاء بنت يوسف بن محمد. (2013). فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية القدرات المعرفية والمهارية والسمات الشخصية لطلبة الصف العاشر في ريادة الأعمال. مطبوعات جائزة خليفة التربوية.
- بن النوى، عائشة. (2019). ظاهرة التشغيل غير الرسمي في الجزائر. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، 2(1)، 162-178.
- بن حكوم، على وبديري عبد المجيد. (2020). المقاولاتية الاجتماعية: مفهومها وموضوعها. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، 3(2)، 9-17.
- بن خديجة، منصف وعبيد، وهيبة. (2019). المشاريع المقاولاتية البيئية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة. مجلة إقتصاد المال والأعمال، 3(4)، 101-117.
- بن رمضان، سامية. (2011). العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والاندماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر [اطروحة دكتوراه]. جامعة الحاج لخضر باتنة.

- بن ساسي، محمد فؤاد وبوحنية، قوي. (2016). جهود منظمة العمل الدولية في إفريقيا. مجلة دفاتر السياسة والقانون، (15)، 475-486.
- بن شدة، كلثوم. (2022). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد بالمعنى لتحسين جودة الحياة الدراسية لدى التلاميذ المتفوقين بالمرحلة الثانوية [أطروحة دكتوراه]. جامعة باتنة 01.
- بن عيسى، خالد. (2019). فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الطور الابتدائي [أطروحة دكتوراه]. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.
- بن عيسى، خضرة وكربوش، محمد. (2018). تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين: دراسة مقارنة باستخدام التحليل التمييزي. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 2 (1)، 43-58.
- بن قطاف، أحمد. (2021). دور المقاولاتية ودورها في تشجيع روح المقاولاتية في الجامعات. مجلة الباحث الاقتصادي، (1)8، 185-197.
- بن وريدة، حمزة وكروش، صلاح الدين وهبول، محمد. (2021). تفعيل الثقافة المقاولاتية للطلبة الجامعيين من خلال دور المقاولاتية. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 6(2)، 347-360.
- بوحجر، رشيد. (2020). إشكالية تنمية الروح المقاولاتية في الجزائر دراسة لعينة من طلاب الجامعات الجزائرية [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- بوحوش، عمار. (2019). منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- بودلال، علي. (2014). القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010). مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 3(2)، 8-31.
- بوسالم، ابو بكر وشرفي، آسية وحسيني، وسام. (2019). أثر الطلب على العمل في النمو الاقتصادي دراسة تحليلية قياسية لمجموعة من الدول العربية بالإشارة إلى حالة الجزائر خلال الفترة 1990-2016. *Revue Maghrébine Management des Organisations*. 4(1)، 86-98.
- بوسالم، أبو بكر وعبد اللاوي، فتيحة وبسعيد، أسامة نبيل. (2018). الأهمية الاقتصادية الاجتماعية) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية المقاولاتية في الجزائر المعوقات والمتطلبات. أبحاث اقتصادية معاصرة، 1(1)، 60-72.

- بوسيف، سيد أحمد. (2018). تأثير المهارات المقاولاتية على النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية SEM [أطروحة دكتوراه]. جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان.
- بوعافية، بوبكر. (2022). المقاولاتية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المحلية [أطروحة دكتوراه]. جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس.
- بوعزيز، محمد. (2018). مدى إسهامات الممارسة الترويحية الرياضية على بعض المتغيرات النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط [أطروحة دكتوراه]. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم.
- بوفلجة، غيات. (2021). استراتيجية ترقية المقاولاتية في الجزائر ومعوقات تجسيدها. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، 4(1)، 160-170.
- بومجان، نادية ومهمل، عماد الدين. (2023). الإرشاد والعلاج النفسي الواقعي وتطبيقاته التربوية في الأسرة والمدرسة. *Revue des Sciences Humaines & Sociales*، 9(1)، 534-553.
- التيمي، أسماء فوزي حسن. (2012). العصف الذهني وعلاقته بالألغاز الرياضية. مجلة دراسات تربوية، 5(18)، 47-100.
- التيمي، كاظم محمود. (2016). إرشاد الازمات. مركز ديبونو لتعليم التفكير.
- التيمي، كاظم محمود. (2016). الإرشاد الجامعي (ط1). مركز ديبونو لتعليم التفكير.
- جبر، المأمون. (2015). الاقتصاد الغير الرسمي في مصر (أنموذج الدروس الخصوصية بين التقنين والإلغاء). المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، 13(1)، 505-615.
- جبريل، فاروق مصطفى السعيد. (2021). فاعلية برنامج إرشادي مهني قائم على الحكمة لتنمية ريادة الأعمال وخفض قلق البطالة لدى طالبات المرحلة الثانوية التجارية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 115(115)، 511-579.
- جبيشة، فزوي. (2009). الحاجات الارشادية للطالب الجامعي وعلاقتها بالسلوك التوكيدي وفق أساليب المعاملة الوالدية [رسالة ماجستير]. جامعة الجزائر.
- جديد، أحلام. (2020). فاعلية برنامج سلوكي معرفي في تنمية الصلابة النفسية لدى التلاميذ المعيدين [أطروحة دكتوراه]. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- جربال، كهينة. (2017). المقاولاتية النسوية في الجزائر بين واقع الاقتصاد الريعي ورهان التمكين الاقتصادي، مجلة الباحث، 5(8)، 132-148.

- جرفي، زكريا. (2020). أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر دراسة تحليلية قياسية للفترة 2018/2000 [أطروحة دكتوراه]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- جغبلو، حمزة. (2022). المرافقة المقاولاتية كآلية لتطوير المقاولات في الجزائر- محاولة لقراءة سوسيولوجية. مجلة المعيار، 26(3)، 998-1009.
- جغروري، كمال. (2023). سوق العمل في الجزائر -الخصائص والتحديات - . *Journal Algérien des Régions Arides*, 15(1)، 1-11.
- جلال، عبد الحليم وبوسوايم أحمد. (2017). مؤشرات مفتاحية حول سوق العمل في الجزائر. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 3(1)، 43-57.
- جلال، عبد الحليم. (2017) اتجاهات سوق العمل في الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، 8(2)، 275-296.
- جمعة، أمجد عزات عبد المجيد. (2005). مدى فعالية برنامج إرشادي مقترح في السيكدوراما للتخفيف من حدة بعض المشكلات السلوكية لطلاب المرحلة الإعدادية [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية غزة.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، المواد 02، 03، 06، 07، الصادر بتاريخ 25 جانفي 2004.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، المواد: 06، 07، 13، المرسوم التنفيذي رقم 04- 134 المؤرخ في 19 أفريل 2004 المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 44، المادة 04، الصادر بتاريخ 07 جويلية 1994.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 47، المواد 07، 19، 23، 25، 27، الصادر بتاريخ 22 أوت 2001.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 7، المادة 1، الصادر 9 ربيع الثاني عام 1442 هـ الموافق لـ 25 نوفمبر 2020.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، المواد: 01، 02، 03، 05، 08، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002.

- الجودي، محمد علي. (2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي [أطروحة دكتوراه]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الحاج، شهد عبد الله. (2012). فعالية برنامج إرشادي جمعي لتطوير الميول المهنية لدى الطالب الجامعي [رسالة ماجستير]. جامعة السودان.
- حامد، عبد السلام زهران. (2002). التوجيه والارشاد النفسي (ط.3). عالم الكتب.
- حداد، بختة وبن شريط، بسمة. (2018). التوجه نحو المقاوله وعلاقته بالعوامل الاجتماعية والثقافية دراسة لعينة من طلبة الجامعة (بوية، جلفة، غرداية). *L'entreprise*, 7(1), 33-54.
- حدو، محمد. (2020). أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية (2000-2018) [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- الحراحشة، سالم حمود صالح. (2012). التوجيه والإرشاد: الدليل الإرشادي العملي للمرشدين التربويين والعاملين مع الشباب. دار الخليج للنشر والتوزيع.
- حمريط، عبد اللطيف ودحماني، محمد ادريوش. (2021). العوامل المؤثرة على الطلب على العمالة في الجزائر باستخدام نماذج Ardl وnardl للفترة 1970-2018. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 11(2). 426-443.
- حمريط، عبد اللطيف. (2021). محددات الطلب على العمالة في الجزائر: دراسة قياسية [أطروحة دكتوراه]. جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس.
- حيان، احمد سليمان. (2009). بحث منشور عن اقتصاد الظل، جمعية العلوم الاقتصادية السورية
- خروف، حياة. (2006). تصورات العمل لدى إيطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية [شهادة الماجستير]. جامعة باجي مختار عنابة.
- خميس، عبد العزيز. (2018). المرافقة النفسية والتربوية لدى التلاميذ في مؤسسات التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، (35)، 101-112.
- دادي، حمو ابراهيم. (2021). أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على ثقافة المقاوله عند بني مزاب [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- دارم، رايح وبن جيار، محمد. (2019). دور الابتكار في تفعيل المشاريع المقاولاتية نماذج مقاولاتية إبتكارية. مجلة الابداع، 9(1)، 286-296.

- دباح، نادية. (2012). دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009 [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- الدومي، محمد. (2007). آيات الرشد في القرآن الكريم. المجلة الاردنية في الدراسات الاسلامية، 4(4)، 117-132.
- راغب، رشا عبد العاطي وعمر، سعاد محمد والزهري، فاطمة مصطفى أحمد وضاحي، أسماء مرزوق عبد العزيز. (2023). فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة حوار جنوب، 19(1)، 1-45.
- رايسي، علي وحساني، مصطفى. (2022). التوجيه والإرشاد المدرسي (رؤية واقعية في المدارس الجزائرية نموذجاً). مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 14(1)، 103-122.
- رباب، سعيد أحمد. (2022). المعوقات التي تحد من فعالية جهاز تنمية المشروعات في دعم ريادة الأعمال النسائية. مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 29(2)، 199-234.
- رقبان، نعمة مصطفى والبكري، أمنية محمد وصديق، مروة ممدوح محمود وحافظ، دعاء محمد زكي. (2023). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المقبلين على التخرج من الصم والبكم بمحافظة الشرقية. مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، 9(2)، 545-591.
- رقبان، نعمة مصطفى وعبد الجواد، سماح عبد الفتاح. (2022). فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الاجتماعية كمدخل لحياة كريمة وعلاقته بالطموح الشخصي. مجلة بحوث التربية النوعية، 66(6)، 1551-1668.
- رماش، هاجر. (2013). إتفاق الشراكة الاوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر [أطروحة دكتوراه]. جامعة قسنطينة 2.
- زايدي، سعدية. (2017). سياسات التشغيل في الجزائر. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 7(13)، 186-214.
- زرزور، أحمد. (2014). تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. مجلة دراسات نفسية، 5(9)، 91-116.
- الزعبي، أحمد محمد. (2015). تقنيات الإرشاد الفردي. مكتبة الرشد.
- زقاوة، أحمد. (2017). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل. مجلة التنمية البشرية، 1(7)، 159-188.

- زواويد، لزهاري وبونقاب، مختار وطواهرير، عبد الجليل. (2018). سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح). *المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية*، (2)، 44-63.
- سالمى، مسعودة وسعد الله، الطاهر. (2022). العملية الإرشادية وفق نظرية "ألبرت أليس" للإرشاد العقلاني الانفعالي. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*، 14(1)، 163-176.
- سالمى، مسعودة. (2021). فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية "ألبرت أليس" في خفض قلق المستقبل المهني لدى الطلبة الجامعيين [أطروحة دكتوراه]. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي.
- سايجي، سليمة. (2004). فاعلية برنامج إرشادي لخفض مستوى قلق الامتحان لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي [شهادة الماجستير]. جامعة ورقلة.
- سحر، عبد الغني عبود. (2015). فاعلية برنامج إرشادي لخفض قلق المستقبل لدى عينة من المودعات بالمؤسسات الإيوائية. *مجلة الارشاد النفسي*، 43(43)، 1-66.
- سعودي، آمنة وبعيطيش، شعبان. (2018). أثر مقومات الفكر المقاولاتي في تحقيق الإبداع في المشاريع المقاولاتية دراسة على طلبة الماستر قسم علوم التسيير. *دراسات اقتصادية*، 12(4)، 76-92.
- سلامي، منيرة. (2007). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- سلامي، منيرة. (2008). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر " دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي: 2006-2007" [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- سليخ، حورية وبلخادم، بحرية. (2019). الجامعة الى عالم الشغل: دار المقاولاتية، مركز المسارات المهنية، نادي البحث عن الوظيفة، مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات بجامعة بسكرة نموذجاً. الملتقى الوطني الموسوم بـ: تحديات الانتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، ص 1-15.
- سمايلي، محمود. (2023). محاضرات في مادة: سوق العمل في الجزائر، تم الاطلاع في 2023/12/27 على الساعة 14:42.
- شارف، أفرول نسرین. (2015). خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة عين تموشنت [شهادة الماجستير]. جامعة وهران 2.

- شلالى، فارس. (2005). دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 [رسالة ماجستير]. جامعة الجزائر.
- شلبي، وفاء فوزي وعارف، كامل عمر والأبيض، أمينة محمد على وعبد الموجود، وسام مصطفى وعبد اللطيف، أسماء ممدوح فتحي. (2014). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعى الشباب الجامعي بمهارات إدارة المشروعات الصغيرة للأشغال المنزلية وعلاقته بمستوى الطموح. *المجلة العلمية لكلية التربية، (1)*، 117-144.
- شلوف، فريدة. (2017). واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر: الاسباب والتحديات. *مجلة الباحث الاجتماعي، 1(13)*، 437-450.
- شليغم، سعاد. (2016). أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 3.
- شوق، فوزي. (2009). التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2006 [رسالة ماجستير]. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
- صافي، بوبكر. (2021). أخلاقيات المقاوم ودورها في أداء منظمات الأعمال [أطروحة دكتوراه]. جامعة أحمد دراية أدرار.
- صالي، محمد وعبد الكريم، فضيل. (2014). النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (17)*، 119-136.
- صدار، نور الدين. محاضرات في مقياس قيادة المشاريع ومقاولاتية، جامعة بسكرة، <http://elearning.univ-biskra.dz>، اطع عليه 2023/11/5، على الساعة 13:00.
- الطائي، إيمان محمد حمدان. (2016). الإرشاد الانتقائي التكاملية ودوره في خفض مستوى ظاهرة الخوف الاجتماعي. *مجلة العلوم النفسية، (22)*، 182-235.
- الطراونة، ثروت عبد اللطيف. (2011). مستوى إدراك معلمات الصفوف الأساسية الأولى، لأهمية وتوافر خدمات الإرشاد التربوي في مدارس لواء المزار الجنوبي [رسالة الماجستير]. جامعة مؤتة.
- طه جميل، سمية. (2005). الإرشاد النفسي. عالم الكتب.
- طويطي، مصطفى ووعيل، ميلود. (2013). أساليب تصميم وإعداد الدراسات الميدانية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلية محند اولحاج: البويرة.

- عابد، سليمة وعمراني، سفيان (2017). دور المؤسسات والتشريعات في دعم أداء سوق العمل دراسة حالة الجزائر 2003-2016. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 8(1)، 1-44.
- العاسمي، رياض نايل. (2015). *التصميم الناجح لبرامج الإرشاد النفسي المدرسية*. دار الإعمار العلمي.
- العبادية، عبد القادر. (2018). *فعالية برنامج إرشادي نفسي في التخفيف من العنف المدرسي - دراسة شبه تجريبية بثانوية احمد بن بله بوادي ارهيو-ولاية غليزان [أطروحة دكتوراه]*. جامعة وهران 2.
- عباس، محمد خليل وآخرون (2007). *مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط1)*. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الجبار، عبد الحفيظ. (2021). *تأثير التصورات الناتجة عن التكوين في المقاولاتية على التوجه المقاولاتي لطلبة الجامعة بالجزائر. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية*، 5(4)، 117-132.
- عبد العظيم، حمدي عبد الله. (2012). *مهارات التوجيه والإرشاد في المجال المدرسي*. مكتبة أولاد الشيخ للتراث.
- العبيدي، محمد جاسم والعيدي آلاء جاسم. (2010). *الإرشاد والتوجيه النفسي*. دار ديونو للنشر والتوزيع.
- العتيبي، منصور بن نايف وموسى، محمد فتحي علي. (2015). *الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها. مجلة كلية التربية*، 34(162)، 617-669.
- العجوري، وجاد حسين ابراهيم. (2007). *فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتخفيف الاكتئاب لدى أمهات الأطفال المصابين بمرض سوء التغذية [رسالة ماجستير]*. الجامعة الإسلامية غزة فلسطين.
- عرباش، زينة وقارة، ابتسام. (2018). *الريادة النسوية في الجزائر بين الواقع والطموح: دراسة استكشافية. مجلة التنظيم والعمل*، 7(2)، 31-48.
- العزيزي، سيف بن سالم بن خلفان. (2011). *فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند لنظريتي هولاند وسوبر في تحسين مستوى اتخاذ القرار المهني لطلاب التعليم الاساسي [رسالة ماجستير]*. جامعة نزوى.
- العسكري، عبود عبد الله. (2004). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (ط2)*. دار النمير.
- العطايفي، حسن عبد الله. (2022). *تأثير برنامج إرشادي تعليمي لتنمية الوعي البيئي لدى الطفل اليتيم في المدارس الابتدائية. المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 41(1)، 71-112.
- عطية، عماد محمد. (2013). *تقنيات الإرشاد الجماعي*. مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.

- علوان، رائد شعبان. (2005). فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الإبداعي لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث الدولية [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية غزة فلسطين.
- العلي، أحمد عبد الرمان. (2015). الإرشاد النفسي لدى طلبة الجامعة. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، 2(1)، 1-17.
- عمراوي، حادة. (2021). تأثير الديناميكية الاجتماعية والتنظيمية على المقاولاتية الشبابية في الجزائر [أطروحة دكتوراه]. جامعة محمد لمين دباغين سطيف2.
- عيد، محمد ابراهيم. (2005). مقدم في الإرشاد النفسي. مكتبة الأنجلو المصرية.
- غانم، محمد حسن. (2007). اتجاهات حديثة في العلاج النفسي. كتب عربية.
- غراب، هشام أحمد. (2014). الصحة النفسية للطفل. دار الكتاب العلمية.
- غريب، منية. (2007). مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل *Revue Des Sciences Humaines*، 18(3)، 175-187.
- غماري، فوزية. (2015). أهمية برنامج إرشادي لتدريب المهارات الاجتماعية في تحسين فاعلية الذات لدى تلاميذ متعرضين لمضايقة أقرانهم في المحيط المدرسي [أطروحة دكتوراه]. جامعة الجزائر 2.
- فرحاتي، لويزة. (2021). هيئات الرفقة المقاولاتية واستراتيجياتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 6(2)، 373-384.
- الفرخ، كاملة وتيم، عبد الجبار. (1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- فنطازي، كريمة. (2011). الإرشاد المدرسي بالمرحلة الثانوية في ظل المقاربة بالكفاءات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 3(2)، 151-173.
- قارة، ملاك. (2006). القطاع غير الرسمي في الجزائر. مجلة الاقتصاد والمجتمع، 4(4)، 173-182.
- قايد، أمينة. (2017). تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين [أطروحة دكتوراه]. جامعة مصطفى إسمبولي معسكر.
- قرقب، مبارك. (2017). دراسة تحليلية لسوق العمل بولاية تامنغست (2012/2016). مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 12(1)، 337-359.
- قروي، عائشة. (2021). فاعلية برنامج إرشادي قائم على استراتيجيات الميتا معرفية لتنمية الوعي المهني في إطار التوجيه الجامعي [أطروحة دكتوراه]. جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.

- قزال، أحلام. (2018). *المقالة كأداة لإنشاء المؤسسات الابتكارية في القطاع البترولي بحاسي مسعود [رسالة ماجستير]*. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- قنديلجي، عامر ابراهيم. (2012). *منهجية البحث العلمي*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- قهواجي، أمينة ومطالي، ليلي وبغدود، راضية. (2020). *الاقتصاد غير الرسمي وانعكاساته على الاقتصاد الجزائري*. *دراسات إقتصادية*، 20(1)، 137-149.
- قواسمي، رشيدة. (2020). *التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي*. *مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية*، 4(2)، 158-173.
- قوجيل، محمد. (2009). *تقييم أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في انشاء ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [رسالة ماجستير]*. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- قوجيل، محمد. (2016). *دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر [أطروحة دكتوراه]*. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- قوجيل، محمد. (2017). *إشكالية تقييم هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية في الجزائر*. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، 4(2)، 53-70.
- كحل الراس، ليندة. (2014). *سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010*. *رسالة ماجستير*. جامعة الجزائر 3.
- لطفي، عادل. (2007). *مؤشرات سوق العمل. ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: "تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغرى والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"* تحت شعار دعم المشروعات الصغرى دعم للاقتصاد الوطني سلطنة عمان، مسقط مكتب العمل العربية.
- لفقيير، حمزة. (2009). *تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية مع دراسة حالة برنامج GERME CREE المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف سطيف [رسالة ماجستير]*. جامعة أمحمد بوقرة بومرداس.
- لفقيير، حمزة. (2015). *دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد*. *مجلة الإقتصاد الجديد*، 6(1)، 117-136.
- لقيقت، أسماء. (2021) *اتجاهات خريجي الجامعات نحو تكييف المناهج التعليمية الجامعية مع متطلبات سوق العمل*. *مجلة المعيار*، 25(6)، 820-835.

- لوسداد، زين الشرف. (2018). تمثّلات خريجي الجامعة لبرامج التّشغيل دراسة ميدانية بوهران [أطروحة دكتوراه]. جامعة وهران 2.
- لوکيا، محمد الهاشمي وبن الشيخ، رزقية. (2016). دراسة ميدانية لأثر الإرشاد الجماعي في التخفيف من العدوانية لدى التلميذ المراهق من وجهة نظر مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمدينة - قالمة والطارف - . حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 10(5)، 385-405.
- لونيبي، ريم. (2015). المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر-دراسة حالة المؤسسة الكبرى للآلات الصناعية باتنة [رسالة ماجستير]. جامعة سطيف 2.
- لونيبي، ريم. (2020). المعوقات التنظيمية للمقاولاتية السياحية في الجزائر [أطروحة دكتوراه]. جامعة باتنة 1.
- ليونا. تايلر. (1988). الاختبارات والمقاييس (سعد عبد الرحمان، مترجم) (ط.2). مؤسسة الأهرام للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في 1971).
- ماضي، ابراهيم أحمد محمد. (2014). فعالية برنامج إرشادي في تنمية مفهوم الذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية. [رسالة ماجستير]. جامعة الأزهر غزة فلسطين.
- ماضي، بلقاسم وبوضيف، عبير. (2010)، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل.
- مامنية، سامية. (2017). فعالية السيكدراما في إدارة العنف المدرسي. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، 11(1)، 39-64.
- المرسي، نهال عاطف. (2021). الإرشاد النفسي للطفل التوحدي. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، 7(3)، 252-270.
- مسعودي، زكريا. (2019). تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل [أطروحة دكتوراه]. جامعة قاصد مرباح ورقلة.
- المشهداني، سعد سليمان. (2019). منهجية البحث العلمي. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- مصطفى، أماني محمد طه. (2020). برنامج أنشطة مقترح قائم على ريادة الاعمال لتنمية مهارات التفكير المستقبلي والاتجاه نحو التعلم الريادي في مادة الجغرافيا لطالب المرحلة الثانوية. مجلة العلوم التربوية، 28(1)، 51-148.

- معروز، زكية وسعود، وسيلة. (2022). حاضنات المقاولاتية الخضراء - عرض تجربة حاضنة المقاولاتية الخضراء الدولية Greenpreneurs مع الإشارة إلى تجربة الجزائر. *Revue d'études sur les institutions et le développement*, 7(1)، 77-93.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2007). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية رام الله.
- مغراوي، محي الدين عبد القادر ومختاري، خالد ولقمان، حنان. (2018). التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية. *مجلة التنظيم والعمل*، 7(1)، 7-27.
- المفرجي، سالم بن محمد. (2015). فعالية برنامج إرشادي انتقائي في خفض مستوى الاستقواء لدى عينة من الطلاب في مرحلة المراهقة المبكرة. *مجلة كلية التربية*، 34(164)، 13-60.
- منظمة العمل الدولية. (2022). بطء انتعاش فرص العمل وزيادة عدم المساواة يندران بجعل آثار فيروس كورونا المستجد طويلة الأجل.
- منوفلي، شيماء متوكل الناجي. (2018). اتجاهات طلاب تخصص علم النفس بالجامعات الحكومية بولاية الخرطوم نحو العمل الإرشادي [رسالة ماجستير]. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: المرسوم الرئاسي رقم 04-14، <https://www.angem.dz/ar/article/decret-presidentiel-n-04-13>، تم الاطلاع 25 ديسمبر 2023 على الساعة 07:42.
- موقع مقال moukawil: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (NESDA)، <https://moukawil.dz/beta/knowledgebase/nesda>، تم الاطلاع 26 فيفري 2024 على الساعة 23:15.
- موقع منظمة العمل العربية: نشأتها، <https://alolabor.org/aboutalo>، تم الاطلاع 26 فيفري 2024 على الساعة 23:01.
- المومني، هيا هاشم. (2022). قياس مدى تقبل طلبة الجامعات الأردنية لمساقات التعلم المدمج باستخدام نموذج قبول التكنولوجيا (TAM) ونظرية السلوك المخطط (TPB) [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط الأردن.
- ميزات، محمد صاييب. (2020). بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة. *دفا تر إنسانيات*، (5)، 45-61.

- ناصري، محمد الشريف وتيايبي، فوزي. (2022). محددات الفكر المقاولاتي لدى طلبة علوم الرياضة. *المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية*، 21(1)، 47-64.
- النجار، فايز جمعة صالح والعلي، عبد الستار. (2019). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- النوايسه، فاطمة عبد الرحيم. (2013). *الإرشاد النفسي والتربوي*. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- نيفين، سليمان. (2018). بعنوان فاعلية برنامج ارشادي لتوعية طلاب الجامعة بالمهارات الإدارية للمشروعات الصغيرة. *مجلة الاقتصاد المنزلي*، 28(4)، 873-900.
- الهاني، عاشور. (2018). *أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية [أطروحة دكتوراه]*. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الهلة، محمد وتمار عبد الرحمان. (2019). علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر. *مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة*، 2(1)، 86-99.
- هياجنة، أمجد محمد والشكري، فتحية بنت محمد. (2013). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية مفهوم الذات الأكاديمي لذوي صعوبات التعلم الأكاديمية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 21(1)، 189-225.
- هيشر، سميرة وسهام موفق. (2017). روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري ودورها في تجسيد الابتكار. *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية*، 1(1)، 281-304.
- ناسو، صالح سعيد علي وعباس، حسين وليد حسين. (2015). *الإرشاد النفسي: الاتجاه المعاصر لإدارة السلوك الإنساني*. دار غيداء للنشر والتوزيع.
- ناسو، صالح سعيد. (2010). دور المرشد النفسي في المؤسسات التعليمية لوقاية الشباب من آفة المخدرات. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، 7(27)، 265-285.
- ياسين، آمنة. (2011). *أثر استخدام برنامج إرشاد جمعي في الوقاية من حدوث التكرار كمظهر من مظاهر التسرب المدرسي [أطروحة دكتوراه]*. جامعة وهران.
- يوسف، دلال. (2017). قياس فاعلية برنامج إرشادي مقترح لتنمية مستوى الطموح الأكاديمي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية. *دراسة ميدانية بثانوية القطب بالمسيلة [أطروحة دكتوراه]*. جامعة محمد خيضر بسكرة.

- يونس، سميحة. (2007). *اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة [رسالة ماجستير]*. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- يونس، عيسى وشينار، سامية وعماري، عائشة. (2021). العينة وأسس المعاينة في البحوث الاجتماعية. *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، 7 (2)، 528-539.
- Bruyat, Christian. (1993). *Création d'entreprise: Contributions épistémologiques et modélisation [Thèse pour le doctorat]*. Université Pierre Mendès-France - Grenoble II.
- Colot, Olivier et comblé, Karin et ladhari, jihed. (2007). *influence des facteurs sosio- économiques et culturels sur l'entrepreneuriat*, papier de travail, centre de recherche warocque, université de mons-tainaut Belgique.
- Conseil national économique et Social (cnes). (2004). *le secteur informel illusions et réalité*, Algérie.
- Dupouy, Aline. (2008). Accompagner le porteur de projet innovant ... où comment faire émerger ses compétences. *Revue Internationale de Projectique*, 111-125.
- GAHLAM, Nadia. (2019). *L'ENTREPRENEURIAT DURABLE : ESSAI DE MODÉLISATION D'UN PROCESSUS INNOVANT [Thèse pour le doctorat]*. UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE.
- Boudabous, Sami. (2011). L'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, *Revue Libanaise de Gestion et d'Economie*, 4(6), 1-20.
- KRUEGER, N. F et CARSRUD, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *ENTREPRENEURSHIP h RPYIONAL DEVELOPMENT*, 5, 315-330.
- SCHMITT, Christophe. (2008). *REGARDS SUR L'ÉVOLUTION DES PRATIQUES ENTREPRENEURIALES*. Presses de l'Université du Québec.
- TIENCHEU, clément. (2022). L'intention entrepreneuriale des étudiants des filières «Sciences dures» au Cameroun: une analyse PLS de la méthode des équations structurelles de l'effet médiateur de l'éducation entrepreneuriale. *International Journal of Financial Accountability, Economics, Management, and Auditing*, 4(3), 348-373.

- Ebru, Külekçi Akyavuz et Esra, Asıcı. (2021). The effect of volunteer management mentoring program on mentors' entrepreneurship tendency and leadership self-efficacy. Participatory Educational Research (PER), 8(2), 1-16.

ملحق رقم (01): استبيان تحضير الطلبة للمقالاتية في صورته الأولى.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة: العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم النفس
تخصص علم النفس عمل وتنظيم

رسالة إلى المحكمين

الأستاذ /الدكتور الفاضل المحترم.

التخصص:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول: "برنامج إرشادي مقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل" وذلك للحصول على درجة دكتوراه في علم النفس والعمل والتنظيم لذا قام الباحث بتطوير استبيان لقياس المقاولاتية ستوجه إلى طلبة السنة الثالثة ليسانس علم النفس بجامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعرييج.

لذا أرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما إذا كانت صالحة أو غير صالحة، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأي اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحالية علماً بأن بدائل الإجابة على الفقرات هي: "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة".

مع خالص الشكر والتقدير

إشراف الدكتوراه: قيديم صليحة.

إعداد ط/د: بوراس صالح.

مساعد الإشراف الدكتوراه: لقان حسينة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس
تخصص علم النفس عمل وتنظيم

سيدي / سيدتي تحية طيبة وبعد...

في إطار القيام بدراسة علمية بغرض بحث علمي، لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف معرفة آرائكم حول بعض المعلومات عن العمل لمساعدتنا في هذه الدراسة، لذا نرجو أن تكون صادقا وصريحا في استجاباتك.

فيما يلي مجموعة من العبارات، المطلوب منكم أن تضع علامة (x) (في العمود الذي يعبر عن رأيك بصراحة وصدق أمام الاختيارات "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة".

الملاحق

جزء : استبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية

المهارات الشخصية: يقصد بها الصفات والمتغيرات الشخصية أو الخصائص التي تميز المقاولين عن غيرهم.

رقم	العبرة	يقيس	لا يقيس	الملاحظات والتعديلات المقترحة
1.	أستطيع التعامل مع الآخرين بسهولة.			
2.	أبادر بسؤال الآخرين عن ظروفهم.			
3.	أظهر احترامي للآخرين.			
4.	أستطيع تكوين صداقات مع الجميع بسهولة.			
5.	أترجم أفكارى وطموحاتى وآرائى إلى واقع.			
6.	أبادر بتحسين الأشياء غير المرغوبة.			
7.	أبحث عن أفضل الطرق لأداء المهام.			
8.	أدعم تفكيرى بالأفكار المنتجة والمفيدة.			
9.	أعزز الثقة لى بإمكانية حدوث التوقعات المرغوبة.			
10.	أمتلك المهارات والمعارف التي تساعدني على التفوق.			
11.	أستفيد من الفرص المتاحة قبل أن تضيع.			
12.	أقوم بتقدير فرص النجاح أو الفشل قبل أن أقرر فعل شيء.			
13.	لدى القدرة على تحويل نقاط الضعف والتهديدات إلى فرص.			
14.	إنشاء مؤسسة يمنحني الاستقلالية في العمل.			
15.	انشاء مؤسسة يمنحني أن أكون مسؤول وقائد نفسي في العمل.			
16.	انشاء مؤسسة يمنحني تحقيق ذاتي وأفكاري.			
17.	أمتلك المقدرة على الاستقلالية في إنجاز اعمالي.			
18.	أرفض التبعية للآخرين.			
19.	أحب المغامرة والمخاطرة.			
20.	لدى القدرة على المخاطرة.			
21.	لا أخاف الفشل.			
22.	مستعد للمجازفة من أجل فكرة جديدة حتى ولو كانت غير مضمونة.			

الملاحق

			23. لدي القدرة على مواجهة المخاطر والتعامل معها.
			24. لدي القدرة على مواجهة المواقف الغير متوقعة.
			25. أنفذ الأعمال التي قد يعتبرها البعض خطيرة.
			26. أعتقد أن أعظم المكاسب تكمن خلف المخاطرة المحسوبة.
			27. أسعى دوماً إلى تبني أساليب جديدة على مستوى العمل.
			28. أمتلك رؤية ناقدة للأفكار المطروحة وتطويرها والبناء عليها.
			29. أعمل على ابتكار آليات عمل جديدة تحسن من مستوى أعمالي.
			30. أنا عاقد العزم على إنشاء مؤسسة في المستقبل.
			31. أمتلك الدافعية للتغيير.
			32. لدي العزيمة من أجل الوصول للأفضل.
			33. عندما أكون مهتماً بالمشروع نقل حاجتي للنوم حتى أنجزه.
			34. أسعى نحو استثمار الفرص الجديدة في مشروعى.
			35. لدي القدرة على إتباع أساليب إدارية غير مألوفة وتتسم بالجرأة.
			36. لدي القدرة على تحسين صورة مشروعى لدى الجميع.
			37. لدي القدرة على خفض النفقات دون التأثير على مشروعى.
			38. أشجع التنافس البناء بين الأفراد داخل مشروعى.
			39. لدي القدرة على توفير مناخ تنظيمي ملائم لدعم الفكر الإبداعي للعاملين بمشروعى.
			40. أميل نحو إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه مشروعى.

ملاحظات:

.....

.....

.....

.....

.....

الملاحق

المهارات السلوكية: ويقصد بها مدى قدرة الطلبة على التعامل والاتصال مع الآخرين وفهم سلوكياتهم، والقدرة على تحفيزهم وتوجيههم ومتابعة مشاريعهم.

رقم	العبارة	يقيس	لا يقيس	الملاحظات والتعديلات المقترحة
41.	لدي القدرة على عرض أفكاري بشكل موجز مراعي الهدف من الحديث معي.			
42.	أتجنب رفع الصوت أثناء الحوار.			
43.	لدي القدرة على اختيار الوقت المناسب للحديث.			
44.	ابتعد عن التعليق على الأفراد أثناء الحوار.			
45.	لدي القدرة على كتابة المخاطبات الرسمية بصورة صحيحة خالية من الأخطاء اللغوية والإملائية.			
46.	أنصرف عن مشتتات الذهن أثناء الحديث مع الآخرين.			
47.	أتيح الفرص للآخرين للتعبير عن آرائهم.			
48.	أراعي الدقة والوضوح في العبارات المكتوبة.			
49.	أتمكن من التأثير على الآخرين وإقناعهم وتوجيههم.			
50.	أحدث مع الآخرين بأسلوب مثير وجذاب وأستطيع الاستماع والإنصات لهم.			

ملاحظات:

.....

.....

.....

.....

.....

المهارات الإدارية: مدى قدرة الطلبة على وضع الأهداف والتخطيط، التنفيذ والتقييم وحل المشكلات واتخاذ القرارات لمشاريعهم.

رقم	العبارة	يقيس	لا يقيس	الملاحظات والتعديلات المقترحة
51.	لدي القدرة على تحديد أهدافي المستقبلية في ضوء الموارد المتاحة.			
52.	امتك القدرة على صياغة رؤية واضحة لأهدافي المستقبلية.			
53.	لدي المؤهلات التي تسمح لي بالتخطيط والتنظيم لأعمالي.			
54.	امتك القدرة على تخطيط مشروع.			

الملاحق

			55. أستطيع ترجمة الأفكار الى مهام واقعية.
			56. امتلك القدرة على متابعة مشروع.
			57. أمتلك الكفاءة الإدارية اللازمة للمشروع.
			58. أنفذ الخطط بدقة للوصول الى النتائج المرجوة في أعالي.
			59. أقارن ما تم تحقيقه من أهداف مشروع بما تم وضعه مسبقا.
			60. استخدم الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجهني.
			61. لدي القدرة على تحديد الأسباب التي أدت إلى ظهور المشكلة.
			62. لدي القدرة على تحديد الآثار المتوقعة من المشكلة.
			63. لدي القدرة على تحديد طبيعة المشكلة وفقا لموضوعها (مالية، بشرية، سلوكية، فنية).
			64. لدي القدرة على تحديد المعلومات الناقصة لحل المشكلة.
			65. لدي القدرة على ترتيب البدائل في قائمة أولويات حسب درجة تحقيقها للمعايير الموضوعية.
			66. أجيد فن الاستماع للآخرين لإيجاد البدائل المناسبة لحل أية مشكلات تواجهني.
			67. لدي القدرة على تقييم البدائل المطروحة لإتخاذ القرار المناسب.
			68. لدي القدرة على المفاضلة بين البدائل المطروحة لاختيار أفضل البدائل لتحقيق هدفي.
			69. اتخذ قراراتي بعيدا عن تأثيرات المحيطين بي.
			70. لدي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتي.
			71. أحدد حجم وطبيعة المشكلة قبل اتخاذ القرار.
			72. أضع عدة حلول كبديل لحل المشكلة لاتخاذ القرار المناسب.
			73. أختار البديل الذي يخدم مصلحة وأهداف مشروع.
			74. لدي القدرة على إتخاذ قرارات صحيحة.

ملاحظات:

.....

.....

.....

الملاحق

المهارات الفنية: ما يتعلق مدى معرفة الطلبة بمتطلبات الإنتاج او الخدمة من موقع المشروع، جميع الموارد المادية والبشرية التي يحتاجها المشروع، مستوى المهارات المطلوبة لكل وظيفة، آلات، معدات ...الخ.

رقم	العبرة	يقيس	لا يقيس	الملاحظات والتعديلات المقترحة
75.	لدي القدرة على تغيير أساليب الترويج بما يتناسب مع ثقافة العملاء.			
76.	لدي القدرة على التعامل مع انواع مختلفة من العملاء.			
77.	لدي القدرة على معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج.			
78.	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة التي أعمل بها.			
79.	امتلك القدرة على تحديد الحالية الاحتياجات والمستقبلية لسوق العمل.			
80.	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.			
81.	لدي القدرة على تحديد المخاطر البيئية التي بإمكانها أن تؤثر على مشروع.			
82.	أتعرف على النمط البيئي المحيط والذي يؤثر على المشروع وأستخدمه لصالح.			
83.	احيط علما بجميع الميكانيزمات والسبل الإنتاجية			
84.	لدي القدرة على تصميم مشاريع انتاجية			
85.	أستطيع بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم			
86.	اعرف تخزين المواد الاولية الضرورية لعملية الإنتاج.			
87.	اعرف مصادر تمويل مشروع.			
88.	لدي خبرة سابقة لإنشاء مشروع.			

ملاحظات:

.....

.....

الملاحق

هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية: مدى معرفة الطلبة على ما تقدمه الهيئات من مساعدة لأصحاب المشاريع وتقديم الدعم المالي والمرافقة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وشرح الشروط والضمانات المطلوبة لذلك.

رقم	العبرة	يقيس	لا يقيد	الملاحظات والتعديلات المقترحة
89.	هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية توفر الدعم اللازم لإنشاء المشاريع.			
90.	النظام القانوني والاقتصادي في البلاد يشجع على الاستثمار.			
91.	تقدم البنوك الدعم المالي اللازم للراغبين في إنشاء مشاريع خاصة.			
92.	تقدم أنظمة الدعم النصح والتكوين والمرافقة المناسبين لمشروع.			
93.	تعتبر ان كل من Anjem.Ansej.Cnac محفزة لإنشاء مشروعك.			
94.	تعتبر تقديم الضمانات عن الاقتراض حاجز أمام إنشاء مشروعك.			
95.	تعتبر القروض الربوية حاجز أمام إنشاء مشروعك.			
96.	السياسة المعتمدة من طرف الدولة تشجع على المشاريع المقاولاتية.			
97.	تعمل الهيئة المرافقة على توفير كامل للتمويل المطلوب للمشروع.			
98.	تتوجه للهيئة المرافقة في حالة إذا ما واجهك مشكل في تسيير مشروعك.			

ملاحظات:

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم (02): استبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية في صورته النهائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

سيدي / سيديتي تحية طيبة وبعد...

في إطار القيام بدراسة علمية بغرض بحث علمي، لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بهدف معرفة آرائكم حول بعض المعلومات عن العمل لمساعدتنا في هذه الدراسة، لذا نرجو أن تكون صادقا وصريحا في استجاباتك.

فيما يلي مجموعة من العبارات، المطلوب منكم أن تضع علامة (x) في العمود الذي يعبر عن رأيك بصراحة وصدق أمام الاختيارات "موافق بشدة"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة".

الملاحق

رقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	أظهر احترامي للآخرين.					
2.	أبحث عن أفضل الطرق لأداء المهام.					
3.	أدعم تفكيري بالأفكار المنتجة والمفيدة.					
4.	أعزز الثقة لدي بإمكانية حدوث التوقعات المرغوبة.					
5.	أستفيد من الفرص المتاحة قبل أن تضيق.					
6.	لدي القدرة على تحويل نقاط الضعف والتهديدات إلى فرص.					
7.	إنشاء مؤسسة يمنحني الاستقلالية في العمل.					
8.	إنشاء مؤسسة يمنحني أن أكون مسؤول وقائد نفسي في العمل.					
9.	إنشاء مؤسسة يمنحني تحقيق ذاتي وأفكاري.					
10.	أمتلك المقدر على الاستقلالية في إنجاز أعمالي.					
11.	لدي القدرة على المخاطرة.					
12.	لا أخاف الفشل.					
13.	مستعد للمجازفة من أجل فكرة جديدة حتى ولو كانت غير مضمونة.					
14.	لدي القدرة على مواجهة المخاطر والتعامل معها.					
15.	لدي القدرة على مواجهة المواقف الغير متوقعة.					
16.	أنفذ الأعمال التي قد يعتبرها البعض خطيرة.					
17.	أعتقد أن أعظم المكاسب تكمن خلف المخاطرة المحسوبة.					
18.	أسعى دوما إلى تبني أساليب جديدة على مستوى العمل.					
19.	أمتلك رؤية ناقدة للأفكار المطروحة وتطويرها والبناء عليها.					
20.	أعمل على ابتكار أليات عمل جديدة تحسن من مستوى أعمالي.					
21.	أنا عاقد العزم على إنشاء مؤسسة في المستقبل.					
22.	أمتلك الدافعية للتغيير.					
23.	لدي العزيمة من أجل الوصول للأفضل.					
24.	عندما أكون مهتما بالمشروع نقل حاجتي للنوم حتى أنجزه.					
25.	أسعى نحو استثمار الفرص الجديدة في مشروعتي.					
26.	لدي القدرة على إتباع أساليب إدارية غير مألوفة وتتسم بالجرأة.					
27.	لدي القدرة على تحسين صورة مشروعتي لدى الجميع.					
28.	لدي القدرة على خفض النفقات دون التأثير على مشروعتي.					
29.	أشجع التنافس البناء بين الأفراد داخل مشروعتي.					
30.	لدي القدرة على توفير مناخ تنظيمي ملائم لدعم الفكر الإبداعي للعاملين بمشروعتي.					
31.	أميل نحو إيجاد حلول غير تقليدية للمشكلات التي تواجه مشروعتي.					
32.	لدي القدرة على عرض أفكاري بشكل موجز مراعي الهدف من الحديث معي.					
33.	أتجنب رفع الصوت أثناء الحوار.					
34.	لدي القدرة على اختيار الوقت المناسب للحديث.					

الملاحق

					35. ابتعد عن التعليق على الأفراد أثناء الحوار.
					36. لذي القدرة على كتابة المخاطبات الرسمية بصورة صحيحة خالية من الأخطاء اللغوية والإملائية.
					37. أنصرف عن مشتتات الذهن أثناء الحديث مع الآخرين.
					38. أتيح الفرص للآخرين للتعبير عن آرائهم.
					39. أراعي الدقة والوضوح في العبارات المكتوبة.
					40. أتحدث مع الآخرين بأسلوب مثير وجذاب وأستطيع الاستماع والإنصات لهم.
					41. لذي القدرة على تحديد أهدافي المستقبلية في ضوء الموارد المتاحة.
					42. امتلك القدرة على صياغة رؤية واضحة لأهدافي المستقبلية.
					43. لذي المؤهلات التي تسمح لي بالتخطيط والتنظيم لأعمالي.
					44. امتلك القدرة على تخطيط مشروع.
					45. أستطيع ترجمة الأفكار الى مهام واقعية.
					46. امتلك القدرة على متابعة مشروع.
					47. أمتلك الكفاءة الإدارية اللازمة للمشروع.
					48. أنفذ الخطط بدقة للوصول الى النتائج المرجوة في أعمالي.
					49. أقارن ما تم تحقيقه من أهداف مشروع بما تم وضعه مسبقا.
					50. استخدم الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجهني.
					51. لذي القدرة على تحديد الأسباب التي أدت إلى ظهور المشكلة.
					52. لذي القدرة على تحديد طبيعة المشكلة وفقا لموضوعها (مالية، بشرية، سلوكية، فنية).
					53. لذي القدرة على تحديد المعلومات الناقصة لحل المشكلة.
					54. لذي القدرة على ترتيب البدائل في قائمة أولويات حسب درجة تحقيقها للمعايير الموضوعية.
					55. أجيد فن الاستماع للآخرين لإيجاد البدائل المناسبة لحل أية مشكلات تواجهني.
					56. لذي القدرة على تقييم البدائل المطروحة لإتخاذ القرار المناسب.
					57. لذي القدرة على المفاضلة بين البدائل المطروحة لاختيار أفضل البدائل لتحقيق هدف.
					58. اتخذ قراراتي بعيدا عن تأثيرات المحيطين بي.
					59. لذي القدرة على تحمل مسؤولية صنع قراراتي.
					60. أضع عدة حلول كبديل لحل المشكلة لاتخاذ القرار المناسب.
					61. أختار البديل الذي يخدم مصلحة وأهداف مشروع.
					62. لذي القدرة على اتخاذ قرارات صحيحة.
					63. لذي القدرة على تغيير أساليب الترويج بما يتناسب مع ثقافة العملاء.
					64. لذي القدرة على التعامل مع أنواع مختلفة من العملاء.
					65. لذي القدرة على معرفة السوق والفرص التسويقية والحرص على تحسين جودة المنتج.
					66. لذي القدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة التي أعمل بها.
					67. امتلك القدرة على تحديد الحالية الاحتياجات والمستقبلية لسوق العمل.
					68. أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.
					69. أتعرف على النمط البيئي المحيط والذي يؤثر على المشروع وأستخدمه لصالحه.

الملاحق

					70. احيط علما بجميع الميكانيزمات والسبل الإنتاجية.
					71. لدي القدرة على تصميم مشاريع انتاجية
					72. أستطيع بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم.
					73. أعرف تخزين المواد الاولية الضرورية لعملية الإنتاج.
					74. أعرف مصادر تمويل مشروعى.
					75. لدي خبرة سابقة لإنشاء مشروع.
					76. هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية توفر الدعم اللازم لإنشاء المشاريع.
					77. النظام القانوني والاقتصادي في البلاد يشجع على الاستثمار.
					78. تقدم البنوك الدعم المالي اللازم للراغبين في إنشاء مشاريع خاصة.
					79. تقدم أنظمة الدعم النصح والتكوين والمرافقة المناسبين لمشروعى.
					80. تعتبر ان كل من Anjem. NESDA محفزة لإنشاء مشروعك.
					81. تعتبر تقديم الضمانات عن الاقتراض حاجز أمام إنشاء مشروعك.
					82. تعتبر القروض الربوية حاجز أمام إنشاء مشروعك.
					83. السياسة المعتمدة من طرف الدولة تشجع على المشاريع المقاولاتية.
					84. تعمل الهيئة المرافقة على توفير كامل للتمويل المطلوب للمشروع.

ملحق (03): قائمة أسماء الأساتذة المحكمين لإستبيان تحضير الطلبة للمقاولاتية.

الرقم	الرتبة. اللقب. الاسم	الجامعة
01	د. معوش عبد الحميد	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
02	د. علطي صوفية	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.
03	د. قرين العيد	جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج_
04	د. بن بردي مليكة	جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج_
05	د. بلمرابطة أحمد	مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني _ برج بوعريريج_

ملحق (04): قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للبرنامج الإرشادي المقاولاتي.

الرقم	الرتبة. اللقب. الاسم	الجامعة
01	أد. بحري صابر	المركز الجامعي بريكة
02	د. معوش عبد الحميد	جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
03	د. علطي صوفية	جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.
04	د. قرين العيد	جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج_
05	د. بن بردي مليكة	جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج_
06	د. بوراس أسية	جامعة 20 أوت 1955 _ سكيكدة_
07	د. بلمرابطة أحمد	مركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني _ برج بوعريريج_

الملحق رقم (05): جلسات البرنامج الإرشادي.

رقم الجلسة	موضوع الجلسة	أهداف الجلسة	الفنيات المستخدمة	الوسائل المستخدمة	مدة الجلسة
الجلسة -1-	التعارف المتبادل والتعريف بالبرنامج الإرشادي.	- الترحيب والتعرف على المشاركين. - تعريف المشاركين على البرنامج الإرشادي مدة كل جلسة وموعد جلساته والأهداف التي يسعى البرنامج لتحقيقها. - الاتفاق على أسس وقواعد العمل لتطبيق البرنامج. - كسر الجمود بين المشاركين والباحث.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.	90 دقيقة.
الجلسة -2-	التعريف بمفاهيم البرنامج.	- تعرف المشاركين على المقاولاتية وأهميتها. - تعرف المشاركين على سوق العمل وأنواعه، وأهم مصادر معلومات سوق العمل. - التعرف على مكانة المقاولاتية في سوق العمل. - الإنتهاء بواجب منزلي.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة _ أوراق عمل.	90 دقيقة.

الملاحق

90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- التعرف على المقاول. - التعرف على أهم مهارات المقاول (المهارات الشخصية، المهارات السلوكية، المهارات الإدارية، المهارات الفنية) والفرق بينها. - تقديم أمثلة لنماذج إيجابية للمشاركين. - الانتهاء بواجب منزلي.	المقاول سماته ومهاراته.	الجلسة -3-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- تعرف المشاركين على مفهوم المهارات الشخصية. - توضيح أهمية المهارات الشخصية. - التعرف على خصائص المهارات الشخصية.	المهارات الشخصية (1).	الجلسة -4-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- تعرف المشاركين على أهم المهارات الشخصية المطلوبة في المقاولاتية (اكتشاف الفرص، الثقة بالنفس، الغموض والمخاطرة، الاستقلالية، الدافعية للإنجاز، الابتكار	المهارات الشخصية (2).	الجلسة -5-

الملاحق

			والابداع). - اكتساب وتنمية المهارات الشخصية للمشاركين.		
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- تعرف المشاركون على المهارات السلوكية. _ تعريف المشاركون أهم المهارات السلوكية (المهارات التفاعلية والمهارات التكاملية).	المهارات السلوكية.	الجلسة -6-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- التعرف على مفهوم المهارات الادارية. - التعرف على أهم المهارات الادارية (مهارة وضع الأهداف والتخطيط، مهارة التنفيذ والتقييم). - تدريب المشاركون على وضع الأهداف والتخطيط لها.	المهارات الادارية (مهارة وضع الأهداف والتخطيط، مهارة التنفيذ والتقييم).	الجلسة -7-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز.	- التعرف على أهم المهارات الإدارية مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار . - التعرف على أهمية اكتساب مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار. - التعرف على	المهارات الإدارية (حل المشكلات، اتخاذ القرار).	الجلسة -8-

الملاحق

			مراحل حل المشكلات واتخاذ القرار .		
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار ، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز .	- التعرف على المهارات التقنية. _ التعرف على أهمية المهارات التقنية. _ التعرف على أهم المهارات التقنية (الخبرة، إنتاج، بيع، تخزين، تمويل المراقبة البيئية).	المهارات التقنية.	الجلسة -9-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار ، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز .	- تعريف المشاركين بمفهوم المشروع الشخصي. - توضيح أهمية المشروع الشخصي. - التعرف على أهم مراحل انشاء المشروع الشخصي.	معرفة المشروع وكيفية بنائه.	الجلسة -10-
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	المحاضرة والحوار ، المناقشة الجماعية، التغذية الراجعة، التعزيز .	- التعرف على مفهوم المرافقة المقاولاتية. - التعرف على مكونات المرافقة المقاولاتية (الدعم المالي، شبكات النصح والتكوين الدعم اللوجستي). - مراحل المرافقة المقاولاتية وأنواعها. - التعرف على أهم	هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية.	الجلسة -11-

الملاحق

			هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية NESDA، ANGEM		
90 دقيقة.	جهاز حاسب آلي _ جهاز عرض _ سبورة _ اقلام سبورة_ أوراق عمل.	الشكر والعرفان والتقدير على التعاون.	- تذكير المشاركين باختصار لما تم التطرق له في الجلسات السابقة. - التعرف على مدى استفادة المشاركين من البرنامج الإرشادي. - إنهاء البرنامج الإرشادي.	الجلسة الختامية.	الجلسة -12-

الملحق رقم (06) عقد الاتفاق.

أنا الطالب(ة):الموقع(ة) أدناه.

أتعهد بأن ألتزم بحضور الجلسات الارشادية في الموعد والمكان المحددين، وأن ألتزم بتعليمات

وقوانين، وأنظمة البرنامج الارشادي، وبقواعد السلوك الجيد، والتي منها:

✓ احترام آراء الآخرين.

✓ تقبل آراء الآخرين.

✓ العمل كفريق واحد.

✓ الانتباه والتركيز في الجلسات الارشادية.

✓ المحافظة على السرية التامة لما يحدث خلال الجلسات الارشادية.

التوقيع

ملحق (07): بطاقة التقييم الختامية.

البرنامج الإرشادي المقاولاتي لتحضير الطلبة لعالم الشغل

طلبة علم النفس بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج (الجزائر).

تاريخ انعقاد الجلسة

العضو المشارك

الجلسة الإرشادية الختامية

الأسئلة التقييمية:

- ما أهم الموضوعات والمعلومات التي استفدت منها في البرنامج؟

.....
.....
.....

- ما الفائدة من الفنيات التي اكتسبتها في هذا البرنامج؟

.....
.....
.....

- أذكر الأشياء التي تمنيت أن تكون في جلسات البرنامج ولم تجدها؟

.....
.....
.....

- بماذا تشعرون بعد تطبيق هذا البرنامج؟

.....
.....
.....

- لو أعدنا تطبيق البرنامج مرة أخرى هل ستحضرون إلى جلساته؟

.....
.....

الملحق رقم (08): مخرجات برنامج (spss25) للدراسة الاستطلاعية.

- صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية:

البعد الاول المهارات الشخصية	البعد الاول المهارات الشخصية		N
	Corrélation de Pearson	Sig. (bilatérale)	
1	1		30
2	.072	.704	30
3	.254	.176	30
4	.367*	.046	30
5	.230	.222	30
6	.160	.399	30
7	.149	.433	30
8	.429*	.018	30
9	.600**	.000	30
10	.516**	.004	30
11	.323	.082	30
12	.409*	.025	30
13	.079	.679	30
14	.680**	.000	30
15	.516**	.004	30
16	.658**	.000	30
17	.461*	.010	30
18	.562**	.001	30
19	.043	.822	30
20	.311	.094	30
21	.547**	.002	30
22	.612**	.000	30
23	.456*	.011	30
24	.709**	.000	30
25	.631**	.000	30
26	.571**	.001	30
27	.417*	.022	30
28	.447*	.013	30
29	.521**	.003	30
30	.455*	.012	30
31	.717**	.000	30
32	.695**	.000	30
33	.592**	.001	30
34	.412*	.024	30
35	.580**	.001	30
36	.438*	.015	30
37	.625**	.000	30
38	.632**	.000	30
39	.725**	.000	30
40	.640**	.000	30
	.623**	.000	30

الملاحق

البعد الثاني المهارات السلوكية

البعد الثاني المهارات السلوكية	Corrélation de		N
	Pearson	Sig. (bilatérale)	
	1		30
41	.418 [*]	.021	30
42	.556 ^{**}	.001	30
43	.566 ^{**}	.001	30
44	.621 ^{**}	.000	30
45	.501 ^{**}	.005	30
46	.400 [*]	.028	30
47	.677 ^{**}	.000	30
48	.400 [*]	.028	30
49	.345	.062	30
50	.552 ^{**}	.002	30

البعد الثالث المهارات الإدارية

البعد الثالث المهارات الإدارية	Corrélation de		N
	Pearson	Sig. (bilatérale)	
	1		30
51	.442 [*]	.014	30
52	.703 ^{**}	.000	30
53	.589 ^{**}	.001	30
54	.735 ^{**}	.000	30
55	.680 ^{**}	.000	30
56	.598 ^{**}	.000	30
57	.645 ^{**}	.000	30
58	.548 ^{**}	.002	30
59	.388 [*]	.034	30
60	.659 ^{**}	.000	30
61	.378 [*]	.039	30
62	.302	.105	30
63	.418 [*]	.022	30
64	.565 ^{**}	.001	30
65	.584 ^{**}	.001	30
66	.686 ^{**}	.000	30
67	.675 ^{**}	.000	30
68	.589 ^{**}	.001	30
69	.542 ^{**}	.002	30

الملاحق

70	.616**	.000	30
71	.311	.094	30
72	.371*	.044	30
73	.542**	.002	30
74	.731**	.000	30

	البعد الرابع المهارات الفنية		
	Corrélation de Pearson	Sig. (bilatérale)	N
البعد الرابع المهارات الفنية	1		30
75	.697**	.000	30
76	.887**	.000	30
77	.422*	.020	30
78	.712**	.000	30
79	.611**	.000	30
80	.638**	.000	30
81	.156	.410	30
82	.743**	.000	30
83	.756**	.000	30
84	.753**	.000	30
85	.644**	.000	30
86	.590**	.001	30
87	.676**	.000	30
88	.461*	.010	30

	البعد الخامس هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية		
	Corrélation de Pearson	Sig. (bilatérale)	N
البعد الخامس هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية	1		30
89	.779**	.000	30
90	.797**	.000	30
91	.825**	.000	30
92	.566**	.001	30
93	.628**	.000	30
94	.663**	.000	30
95	.833**	.000	30
96	.750**	.000	30
97	.815**	.000	30
98	.321	.084	30

صدق البناء الداخلي لاستبانة تحضير الطلبة
للمقاولاتية

	Corrélation de Pearson	Sig. (bilatérale)	N
المقاولاتية	1		30
1 البعد	.883**	.000	30
2 البعد	.636**	.000	30
3 البعد	.891**	.000	30
4 البعد	.872**	.000	30
5 البعد	.515**	.004	30

الثبات: طريقة ألفا كرومباخ:

ثبات البعد الاول المهارات الشخصية	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.910	40
ثبات البعد الثاني المهارات السلوكية	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.652	10
ثبات البعد الثالث المهارات الإدارية	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.898	24
ثبات البعد الرابع المهارات الفنية	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.881	14
ثبات البعد الخامس هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.879	10
ثبات القيمة الكلية لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية.	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.955	98

الملاحق

الثبات بطريقة التجزئة النصفية لاستبانة تحضير الطلبة للمقاولاتية

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.917
		Nombre d'éléments	49 ^a
	Partie 2	Valeur	.906
		Nombre d'éléments	49 ^b
Nombre total d'éléments			98
Corrélation entre les sous-échelles			.946
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		.972
	Longueur inégale		.972
Coefficient de Guttman			.972

ملحق (09): نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الأساسية:

1- التحقق من الاعتدالية: اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة.

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
المقاولاتية	.149	40	.026	.869	40	.000

a. Correction de signification de Lilliefors

2- قيم إختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس المقاولاتية.

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
قبلي_تجريبي	20	285.1500	21.21389	234.00	308.00
بعدي_تجريبي	20	346.7500	32.87596	262.00	386.00

Tests statistiques^a

	التجريبية
Z	-3.810 ^{-b}
Sig. asymptotique (bilatérale)	.000

a. Test de classement de Wilcoxon

b. Basée sur les rangs négatifs.

3- قيم إختبار ويلكوسون لدلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس المقاولاتية.

Statistiques descriptives

الملاحق

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
قبلي قياس الضابطة المجموعة	20	281.8500	25.90727	206.00	308.00
بعدي قياس الضابطة المجموعة	20	282.4000	26.29068	206.00	308.00

Tests statistiques^a

الضابطة	
Z	-.373 ^{-b}
Sig. asymptotique (bilatérale)	.709

a. Test de classement de Wilcoxon

b. Basée sur les rangs négatifs.

4- نتائج اختبار مان – ويتني (U) Mann-Whitney لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس المقاولاتية.

Rangs

	الفرضية3	N	Rang moyen :	Somme des rangs
البعدي القيا والضابطة التجريبية بين الفرق	ضابطة	20	12.03	240.50
	تجريبي	20	28.98	579.50
	Total	40		

Tests statistiques^a

التجريبية بين الفرق	
البعدي القيا والضابطة	
U de Mann-Whitney	30.500
W de Wilcoxon	240.500
Z	-4.586-
Sig. asymptotique (bilatérale)	.000
Sig. exacte [2*(sig. unilatérale)]	.000 ^b

a. Variable de regroupement : الفرضية3

b. Non corrigé pour les ex aequo.