

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطلبة:

حويش فاطمة

بعوش منى

تحت عنوان:

دور الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة

- دراسة ميدانية بحاضرة أعمال جامعة المسيلة-

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. بعبطيش شعبان
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ.د. مير أحمد
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. زاوش رضا

السنة الجامعية : 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي

أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ

صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي

عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿

النمل: ١٩

فجر

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا...
نحمد الله حمدا كثيرا على نعمه والذي أمدنا بالقوة والصحة والعافية لإتمام هذا العمل
راجين من الله أن تُحقق به بعض الفائدة العلمية، والصلاة والسلام على الرحمة المهداة
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وبعد:

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير وفائق الاحترام للبروفيسور أحمد مير
لقبلوه الإشراف على هذا العمل العلمي الاكاديمي وكذلك نصائحہ والوقت الذي منحنا إياه رغم ضيق وقته
من أجل إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى لجنة المناقشة الموقرة لقبولها مناقشة هذا الموضوع.
كما نشكرو نحن ممتنين إلى مسؤولي المؤسسات الناشئة: سعد الله رشيد، محمدي خليفة. حملوي مرز افة.
على تعاونهم ومساهماتهم في إثراء البحث العلمي.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر لجميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية
وقسم علوم التسيير خصوصا بجامعة المسيلة
والعاملين بها من أعوان الأمن وعمال النظافة
إلى عميد الكلية وإلى كل من ساهم على إتمام مشوارنا الدراسي.

فطيمة*****منى

فهرس المحتويات

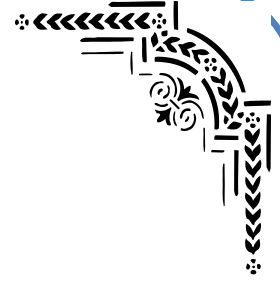
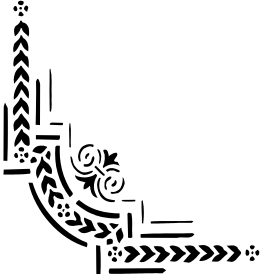


فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
I	فهرس المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الجداول والأشكال
أ - ط	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لريادية رواد الأعمال	
13	تمهيد
14	المبحث الأول: ماهية الريادية
14	المطلب الأول: نشأة وتعريف الريادية
17	المطلب الثاني: أهمية وأهداف الريادية
18	المطلب الثالث: مراحل العملية الريادية
19	المبحث الثاني: مفهوم رائد الأعمال
19	المطلب الأول: تعريف رائد الأعمال
21	المطلب الثاني: خصائص رائد الأعمال
23	المطلب الثالث: معيقات نجاح رائد الأعمال
25	المبحث الثالث: مفهوم المؤسسات الناشئة
25	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الناشئة وأهميتها الاقتصادية
27	المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات الناشئة
30	المطلب الثالث: الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكلاسيكية
33	المطلب الرابع: عوامل نجاح وفشل المؤسسات الناشئة
36	المبحث الرابع: العلاقة بين الروح الريادية لرائد الأعمال والمؤسسات الناشئة
36	المطلب الأول: قصة نجاح البروفيسور الجزائري بلقاسم حبة صاحب 1500 براءة اختراع
39	المطلب الثاني: قصة نجاح مارك زوكربيرج مؤسس موقع فيسبوك
43	المطلب الثالث: قصة نجاح جيف بيزسز مؤسس شركة أمازون

45	المطلب الرابع: قصة نجاح ماك إيلون ماسك
49	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لحاضنة أعمال جامعة المسيلة	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: بطاقة تعريفية عن حاضنة أعمال جامعة المسيلة
52	المطلب الأول: نشأة حاضنة أعمال جامعة المسيلة
54	المطلب الثاني: دور وأهمية حاضنة أعمال جامعة المسيلة
59	المطلب الثالث: أهم الأفكار المحتضنة لدى حاضنة أعمال جامعة المسيلة والمؤسسات الناشئة المتخرجة منها
65	المبحث الثاني: الدراسة النوعية لميدان الدراسة
65	المطلب الأول: التعريف بالدراسة النوعية
66	المطلب الثاني: مجتمع وعينة وأدوات الدراسة
69	المطلب الثالث: سير إجراء المقابلة
72	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
72	المطلب الأول: تحليل المقابلات
75	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات والإجابة عن إشكالية الدراسة
79	الخاتمة
82	قائمة المصادر والمراجع
87	الملاحق
89	الملخص

قائمة الجداول والأشكال



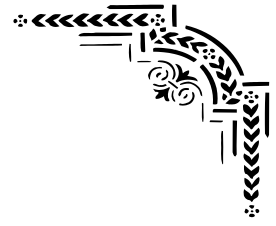
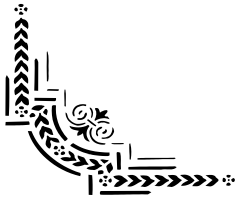
قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
20	الفرق بين رائد الأعمال والمدير	(1-1)
25	يمثل مجموعة التعاريف المقدمة من طرف الباحثين لمفهوم المؤسسات الناشئة	(1-2)
31_30	الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	(1-3)
64	المؤسسات الناشئة المتخرجة من حاضنة أعمال جامعة المسيلة	(2-1)
70	يمثل مناخ المقابلة نصف الموجهة لعينة من المؤسسات الناشئة في الجزائر الحاصلة على علامة مؤسسة ناشئة Start up	(2-2)
72	يمثل تحليل المقابلات	(2-3)

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
18	مراحل العملية الريادية	(1-1)
27	مراحل تطور المؤسسة الناشئة	(1-2)
29	مراحل تطور المؤسسات الناشئة حسب paul grahm	(1-3)
32	منحنى حياة مؤسسة ناشئة startup	(1-4)
53	الهيكل التنظيمي لحاضنة أعمال جامعة المسيلة	(2-1)
56	لماذا الاهتمام بالحاضنة	(2-2)

مقدمة



لقد حظيت قيادة الأعمال بقدر كبير من الاهتمام من طرف الباحثين ورجال السياسة على حد سواء، وأعتبر الكثير منهم ان رائد الأعمال روح المؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة لم له من خصوصيات في دفع الحركة الريادية التي أصبحت تمثل ضرورة حتمية للنهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي دولة نامية ومن بينها الجزائر، فهذه الأخيرة لا تختلف عن الدول الأخرى في سعيها نحو تطبيق وتشجيع المؤسسات الناشئة من أجل إعطاء دفعة قوية لهذا القطاع وتشجيعه من خلال دعم سيرورة الاستثمار الريادي.

والريادة في الأعمال هي القابلية على إيجاد شيء من لا شيء تقريبا وهي القدرة على المبادرة بتنفيذ العمل وإنشاء مؤسسة جديدة بدلا من القديمة، وهي ليست أمرا سهلا حيث أن معظم المؤسسات تفشل خاصة غير المنظمة جيدا، وتختلف أنشطة الريادة بحسب نوع عمل المؤسسات الناشئة والمهم في الأمر هو إيجاد مشكلة فهي تعتبر جوهر المشروع والأهم منها هو التنفيذ الصحيح ولكي يتحقق ذلك على الريادي أن يتمتع بالرؤية الثاقبة والمرونة وأن يعمل بروح فريق العمل وأن يضع خطة لخطوات العمل ويوفر التمويل اللازم وأن لا يتقيد بأفكاره الشخصية ويحاول أن يغير البعض منها أن كانت خاطئة وعليه تطوير العمل بشكل مستمر.

وعند دراسة المشاريع والمؤسسات الناشئة الناجحة ومحاولة معرفة أسرار نجاحها ونموها سيتبين بأن هناك عوامل ساعدت هذه المشاريع والمؤسسات على النجاح والرقي والازدهار، وبالنظر إلى المؤسسات الكبيرة التي عمرت عشرات السنين نجد أنها مرت بفترات كانت تمثل الذروة القصوى لنجاحها وقد يرجع السبب الأساسي إلى شخصية القائد الريادي أو إلى حسن استغلال الفرص، فرائد الأعمال يدرك تماما بأن نجاح أي مؤسسة ناشئة لم يكن ولن يكون مصادفة أبدا بل هناك عدة عوامل ساهمت في نجاحها.

ومم سبق يمكننا طرح اشكالية دراستنا كالتالي:

أولا: اشكالية الدراسة

ما دور الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة Start_ups

(دراسة ميدانية بحاضنة الأعمال جامعة المسيلة)؟

وللإجابة عن إشكالية البحث نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد دور لشغف رائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة؟

2. هل يوجد دور لثقة بالنفس لرائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة؟

3. هل توجد أهمية للابتكار في نجاح المؤسسة الناشئة؟

4. هل هناك دور لمواجهة المخاطر في نجاح المؤسسات الناشئة؟

5. هل هناك دور للحاجة الى الانجاز في نجاح المؤسسات الناشئة؟
6. هل هناك دور للاستقلالية في العمل على نجاح المؤسسات الناشئة؟
7. هل هناك دور لقوة شخصية رائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

للإجابة عن هذه الإشكالية السابقة قمنا بطرح الفرضيات التالية:

1. هناك دور لروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة.
2. لا يوجد دور لروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة.

وتندرج تحت هاتين الفرضيتين فرضيات فرعية:

- الفرضية الأولى: هناك دور لشغف رائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة؛
- الفرضية الثانية: يوجد دور لثقة بالنفس لرائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة؛
- الفرضية الثالثة: هناك أهمية كبيرة للابتكار في نجاح المؤسسات الناشئة؛
- الفرضية الرابعة: هناك دور لمواجهة المخاطر في نجاح المؤسسات الناشئة.
- الفرضية الخامسة: هناك دور للحاجة الى الانجاز في نجاح المؤسسات الناشئة؛
- الفرضية السادسة: هناك دور للاستقلالية في العمل على نجاح المؤسسات الناشئة؛
- الفرضية السابعة: هناك دور لقوة شخصية رائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة.

ثالثا: أهمية الدراسة

تتبع أهمية دراستنا من أنها سوف تحاول ان تعالج موضوعا مهما يتمثل في دراسة دور روح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة، وتتقسم أهمية الدراسة إلى أهمية علمية وعملية.

أ/ الأهمية العلمية للدراسة

- تقدم هذه الدراسة تأصيلا نظريا لمفهومي الريادية والمؤسسات الناشئة.
- تعد دراسة ريادة الأعمال من الدراسات الرائدة في مجال المؤسسات الناشئة، كون روح الريادة قوة محورية داعمة لنجاح المؤسسات الناشئة.
- الإسهام العلمي الرئيسي في هذه الدراسة هو تقديم نظرة ثاقبة لآراء أصحاب المشاريع والمؤسسات الصغيرة باعتبارهم روح الريادية احد اهم عوامل نجاح المؤسسات الناشئة.
- نظرا لقلّة وشح الدراسات التي تناولت موضوع نجاح المؤسسات الناشئة باللغة العربية تأتي هذه الدراسة كإثراء للمكتبة العربية في الموضوع وتعزيزها بالأبحاث التي تناولت الريادية ونجاح المؤسسات الناشئة.

ب/ الأهمية العملية (التطبيقية) للدراسة

- تسليط الضوء حول دور روح الريادية في نجاح المؤسسات الناشئة.
- بناء تصور حول حقيقة الواقع الذي تعيشه المؤسسات الناشئة في حاضنة الأعمال جامعة المسيلة وإتاحة الفرصة للباحثين الآخرين لاستكمال جوانب أخرى.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف دراستنا إلى الوصول لنتائج عملية ونظرية حول دور روح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة مما سيعطيها مكانة بين الدراسات الأكاديمية بمكتبة العلوم الاقتصادية. كما يكمن هدفنا من خلال هذه الدراسة إلى لفت انتباه مؤسسي ومسيري ومدراء المؤسسات الناشئة إلى أهمية روح الريادية ومساهمتها الفعالة في تحقيق النجاح للمؤسسات الناشئة، بالإضافة إلى محاولة فتح المجال للباحثين والدارسين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية وتغطية القصور التي لم تركز عليها هذه الدراسة.

خامساً: المنهج العلمي المتبع والأدوات المستخدمة للدراسة :

أ/ المنهج: من أجل الوصول إلى نتائج تحقق أهداف دراستنا والإجابة عن الإشكالية المطروحة اتبعنا المنهج الوصفي وذلك لملائمته لمثل هذه الدراسات وباعتباره منهجاً يسمح بوصف وتحليل متغيرات الدراسة.

ب/ الأدوات المستخدمة: تم الاعتماد على بعض البيانات والمعطيات المتحصل عليها من قبل حاضنة الأعمال جامعة المسيلة من خلال القيام بمقابلة مع بعض خبراءها.

سادساً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: دور حاضنات الأعمال في تفعيل الروح المقاولاتية لحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة- دراسة عينة من مشتتلي المؤسسات بسكرة، ورقلة.

صاحب الدراسة: فاطمة الزهراء اسماعيلي

إشراف: الدكتور احمد بن عيشاوي -استاذ تعليم عالي .

الجامعة: جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-

نوع الدراسة: مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

السنة: 2016/2015

❖ أهم نتائج الدراسة:

لخصت الدراسة العديد من النتائج أهمها ما يلي:

- تكتسي الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال لحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة أهمية بالغة في المشاتل محل الدراسة؛
- يتميز حاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة بدرجة عالية من روح المقاولاتية في المشاتل محل الدراسة؛
- أظهرت نتائج الدراسة أن الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال ليس لها دور في تفعيل الروح المقاولاتية في المشاتل محل الدراسة؛
- لا توجد فروق إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول درجة روح المقاولاتية تعزى إلى متغير الجنس؛
- لا توجد فروق إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول درجة روح المقاولاتية تعزى إلى متغير العمر؛
- توجد فروق إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول درجة روح المقاولاتية تعزى إلى متغير المستوى الدراسي.

الدراسة الثانية:

- عنوان الدراسة: أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المؤسسات الريادية لدى طلبة السنة الثالثة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- صاحب الدراسة: كعواش جمال الدين.
- الجامعة: جامعة جيجل.
- نوع الدراسة: مقال علمي منشور في مجلة ميلاف للبحوث والدراسات.
- السنة: 2019/2018

❖ اهم نتائج الدراسة:

- توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد الخصائص الريادية لدى طلبة في نيتهم لإنشاء مؤسساتهم الريادية، وقد كشفت الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة الاحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من الابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، والتحكم الذاتي في نية إنشاء مؤسسة ريادية لدى طلبة المبحوثين، كما لخصت الدراسة إلى أنهم يتمتعون بخصائص وسمات ريادية عديدة وبمستوى مرتفع - حسب الترتيب التالي - :التحكم الذاتي، ثم الحاجة إلى الانجاز، يليها الثقة بالنفس، ثم الابتكار، بعدها تحمل المخاطر ، وأخيرا الاستقلالية وتحمل المسؤولية، كما اثبتت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى توفر النية الريادية لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس ، في حين توجد فروق تعزى لمتغير الشعبة.

الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: مساهمة رأس المال البشري في نجاح المؤسسات الناشئة_دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الناشئة في الجزائر_

صاحب الدراسة: بلواضح سعدالله.

الجامعة: جامعة محمد بوضياف المسيلة

نوع الدراسة: مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير.

السنة: 2021/2020

❖ اهم نتائج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة رأس المال البشري في تحقيق نجاح المؤسسات الناشئة في الجزائر، وتوضيح العلاقة بين المتغير المستقل رأس المال البشري الذي يحتوي على أربع أبعاد (المعارف، المهارات، الخبرات، الإبتكار) مع المتغير التابع المتمثل في نجاح المؤسسات الناشئة (الدعم المادي والدعم غير المادي)

وتم إجراء الدراسة الميدانية على المؤسسات الناشئة في الجزائر الحاصلة على علامة مؤسسة ناشئة (Label Startup)، حيث وقع الاختيار على عينة تتكون من 04 خبراء من مؤسسات ناشئة ميدان الدراسة، وكانت طبيعة الدراسة كيفية؛ اعتمدت على الملاحظة غير المباشرة والمقابلة نصف الموجهة كأداتين رئيسيتين لجمع البيانات والمعلومات، وتمت الاستعانة ببرنامج التحليل الكيفي NVIVO (الإصدار رقم) 10 لتحليل بيانات المقابلة.

وبينت نتائج الدراسة في هذا الصدد أن عند توفر معارف نظرية معمقة ومهارات ميدانية وخبرات سابقة للرأس المال البشري تمكنه من خلق إبداعات وابتكارات تساعده إنجاز مؤسسته الناشئة، وقد تبين أن الإبتكار له أهمية بالغة وكبيرة في تحقيق نجاح المؤسسات الناشئة ميدان الدراسة.

وأظهرت الدراسة أيضا أن هناك علاقة إيجابية جيدة جدا بين الدعم المادي والدعم غير المادي، وأن هنالك أيضا علاقة المعارف والمهارات والخبرات مع نجاح المؤسسات الناشئة بدرجة جيد، أما الإبتكار وعلاقته مع تحقيق النجاح للمؤسسات الناشئة فقد كان ذلك بمستوى درجة جيد جيدا

الدراسة الرابعة:

عنوان الدراسة: دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر.

صاحب الدراسة: فودوا محمد، ميموني بلقاسم، بن بيا محمد.

الجامعة: جامعة الجزائر 3، جامعة ادرار

نوع الدراسة: مقال علمي منشور في مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال مخبر الدراسات التنموية المكانية وريادة الأعمال JEJE.

السنة: 2021

❖ اهم نتائج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المؤسسات الناشئة، نظرا للأهمية الكبيرة التي تحتلها هذه المؤسسات في الجزائر باعتبارها أحد أهم الركائز التي تراهن عليها الدولة لتحقيق التنوع الاقتصادي، لذا كان لا بد من البحث عن الآليات والسبل الكفيلة بتوفير الحماية والدعم لهذه المؤسسات. ولقد توصلت الدراسة إلى أن حاضنات الأعمال تساهم بدرجة كبيرة في ترجمة الأفكار الريادية إلى منتجات قابلة للتسويق على أرض الواقع عن طريق مساهمتها الفعالة في بناء جسور التعاون بين مراكز البحث من جهة وعالم الصناعة من جهة أخرى بتقديمها حزمة متكاملة من خدمات الدعم المؤسسات الناشئة، حاضنات الأعمال، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: اثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في انشائهم لمؤسساتهم الخاصة-دراسة حالة طلبة قسم العلوم المالية والمحاسبة-

صاحب الدراسة: محمد العيد عفرون، ومزيتي ابراهيم

الاشراف: عليواش أمين عبد القادر

الجامعة: جامعة أكلي محند أولحاج -البويرة-

نوع الدراسة: مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

السنة: 2019/2018.

❖ اهم نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا توصلنا إلى مجموعة من النتائج التالية:

- أن الطلبة يمتلكون المقومات التي تطور الروح المقاولاتية فيهم.
- أن الطلبة بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تدل على وجود إرادة للطلبة على إنشاء مشاريع خاصة.
- أنه توجد دوافع محيطة بالطلبة تشجعهم ولكن ليست بالمستوى المطلوب وذلك راجع إلى:

- عدم كفاية التشجيع من طرف اسرة الطلبة.
- تدني مستوى التحفيز من طرف الدولة للطالب على إنشاء المشاريع الصغيرة.
- أن الطلبة لا يحبذون القيام بالمشاريع المعارضة للتعاليم الدينية.
- ضعف المبادرات الخاصة بالمقاولاتية من طرف الجامعة وخاصة قسم علوم المالية و المحاسبة بجامعة البويرة.

❖ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تناول دور روح الريادية لرائد الأعمال في تحقيق نجاح المؤسسات الناشئة من خلال الصفات التي قد يتميز بها رائد الأعمال (الشغف، الثقة بالنفس، الابتكار، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الانجاز، الاستقلالية، قوة الشخصية)، حيث تعددت الدراسات السابقة والمتعلقة بكل من متغيري روح الريادية لرائد الأعمال والمؤسسات الناشئة من جهة، وبالعلاقة بين المتغيرين من جهة اخرى وبالتالي تنوعت المؤسسات التي تمت فيها الدراسات الميدانية، وبالرغم من تعدد الدراسات والأبحاث حول المتغيرين إلا انها اختلفت في تحديد أبعادها لذلك قام الباحثين باستعراض التي ترتبط مباشرة بموضوع البحث، كما تم توظيفها في تحديد الإطار النظري للدراسة الحالية، لتزيد بخلفية النظرية والتطبيقية للباحثين وضوئها نتائج البحث ومقارنتها ومناقشتها مع ما توصلت اليه الدراسات السابقة.

سابعاً: أسباب اختيار الدراسة

يكتسي موضوع دراستنا أهمية كبيرة في الأوساط الاكاديمية والمهنية مما خلق لدينا الفضول لتناوله من خلال مذكرة التخرج وعليه فهناك اسباب موضوعية وأخرى ذاتية منها:

أ/ الاسباب الموضوعية:

- حداثة الدراسة سواء على الصعيد الاكاديمي العلمي أو على الصعيد التطبيقي العملي؛
- الاهمية الاقتصادية للموضوع على الصعيد الوطني والدولي؛
- محاولة تقديم اضافة جديدة تسهم في اثراء المجال المعرفي وتدعيم الباحثين والمهتمين بهذا المجال للقيام بدراسات جديدة.

ب/ الاسباب الذاتية:

- الميولات الشخصية اتجاه المواضيع المتعلقة بعالم ريادة الأعمال والرغبة في انشاء مؤسسة ناشئة ناجحة؛
- الرغبة في التوجه نحو دراسة موضوع يتميز بالأصالة؛

- أهم ما لفت انتباهنا في الدراسة أنه لم يسبق التعرض له من قبل في الجزائر، فهو مفهوم جديد حيث تم الإلمام ولو قليلا به باعتباره موضوعا واسعا.

ثامنا: حدود الدراسة

أ/ الحدود الزمني: حددت الدراسة في اطارها الزمني والمكاني فبالنسبة للإطار المكاني فقد حصر الموضوع من خلال جانبه النظري في مختلف المفاهيم العامة حول الريادية وأهميتها والمؤسسات الناشئة وكيفية نجاحها مرورا بدراسة ميدانية لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة باعتبار حاضنات الأعمال محطة انطلاق لإنشاء مؤسسة ناشئة.

ب/ الحدود المكانية: فقد حصرت الدراسة في السداسي الأول والثاني من العام الجامعي 2021/2022.

تاسعا: صعوبات البحث

يمكن حصر صعوبات البحث في العناصر التالية:

- نقص الدراسات السابقة؛
- صعوبة ايجاد مراجع باللغات الاجنبية تتضمن هذا الموضوع؛
- تشعب أبعاد مفهوم الريادية وتداخلها فيما بينها أدى إلى صعوبة حصرها نظريا بدقة.

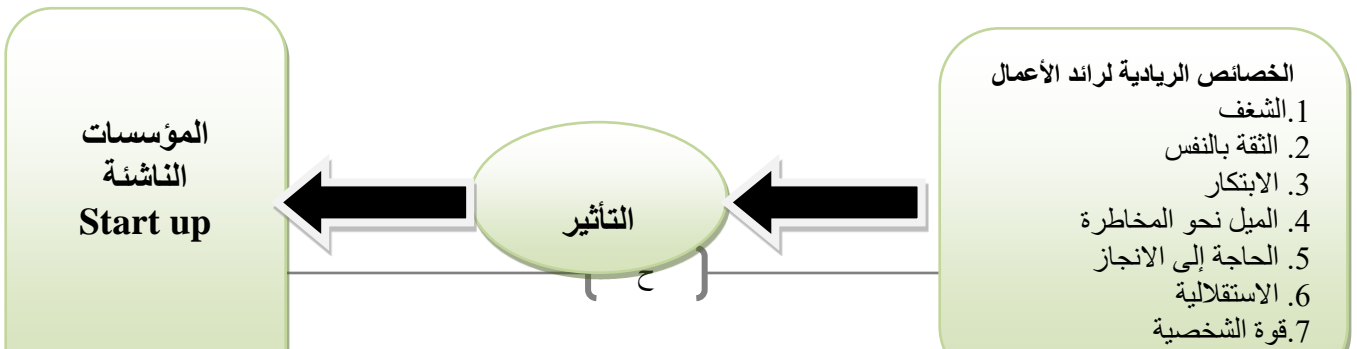
عاشرا: هيكل الدراسة

لقد قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين فصل نظري تحت عنوان الإطار المفاهيمي لريادية رواد الأعمال وقد ضم أربعة مباحث: المبحث الأول خصص لمفهوم الريادية وعموميات حولها، والمبحث الثاني تطرقنا إلى رائد الأعمال وأهم صفاته، أما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه ماهية المؤسسات الناشئة، وفي المبحث الرابع قمنا بتحديد العلاقة بين روح الريادة لرائد الأعمال والمؤسسات الناشئة (قصص نجاح رواد الأعمال).

أما الفصل الثاني تضمن دراسة ميدانية بحاضنة الأعمال جامعة المسيلة، تناولنا فيه ثلاثة مباحث: المبحث الأول كان عبارة عن بطاقة تعريفية لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة، وفي المبحث الثاني يشمل الدراسة النوعية لميدان الدراسة، أما المبحث الثالث تم فيه اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

احدى عشر: نموذج الدراسة

بعد التطرق للتساؤلات والفرضيات نستطيع إعطاء نموذجا مبدئيا للدراسة:



الفصل الأول

الإطار المفاهيمي
لريادية رواد الأعمال.

تمهيد:

يعد النشاط الريادي على المستوى الفردي أو التنظيمي من العناصر الأساسية في انتعاش الوضع الاقتصادي في أي دولة ترغب في التطور والنهوض، بحيث ينظر إلى الريادية على أنها عملية ديناميكية ذات رؤية تقوم بالتغيير والتطوير الإيجابي، وعليه لا بد من تطوير الريادية في المنظمة والمجتمع بشكل يسمح بتنمية روح الريادية والإبداع، فالروح الريادية تشكل عاملا مهما لدى الشباب في إنشاء مشاريع جديدة. ولذلك أصبحت كل الحكومات والباحثين والجامعيين والمجتمع بشكل عام يهتمون بتطوير رائدي الأعمال ومؤسساتهم، وقدرتهم على البقاء والنمو، ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في كونه حجر الزاوية في الديناميكية الاقتصادية، فهو يمتلك من الاستعدادات ما يجعله مؤهلا لتحمل المخاطر والمبادرة لإنشاء مؤسسة خاصة، وكذلك قدرة ريادة الأعمال على الرفع في مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الناشئة.

إن النجاح الكبير الذي حققته المؤسسات الناشئة في السنوات الأخيرة في الدولة المتقدمة، جعل من العالم ينظر إليها كحل أمثل للانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة؛ حيث تعتبر المؤسسات الناشئة مشاريع ريادية ابتكارية تعمل كقوة دافعة لتحريك الاقتصاد وتقديم حلول مبدعة للمشاكل المجتمعية في شكل منتجات وخدمات مبتكرة جديدة.

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا الفصل للمباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم الريادية

المبحث الثاني: مفهوم رائد الأعمال

المبحث الثالث: مفهوم المؤسسات الناشئة

المبحث الرابع: العلاقة بين روح الريادية لرائد الأعمال والمؤسسات الناشئة

المبحث الأول: ماهية الريادية

اتجه كثير من الشباب في الأعوام الأخيرة إلى ريادة الأعمال بوصفها حلا لمواجهة البطالة وتدني الرواتب أو لتحقيق طموحاتهم واستقلاليتهم واثبات رؤيتهم في السوق في مختلف المجالات، ولتعرف على ريادة الأعمال نتطرق في هذا المبحث إلى:

- نشأة وتعريف الريادية؛

- أهميتها وأهدافها؛

- مراحل العملية الريادية.

المطلب الأول: نشأة وتعريف الريادية

ظهر مصطلح ريادة الأعمال (الريادية) لأول مرة في القاموس الفرنسي عام 1732، وهي مشتقة من الكلمة *Entreprendre* والتي تعني التعهد أو متابعة الفرص فكيف يتم تطوير هذا المفهوم عبر العصور وما هو تعريف اهم الباحثين له؟

أولاً: نشأة الريادية

ارتبطت ريادة الأعمال بإدارة الأعمال منذ العصور الأولى للإنسانية، وتمتد جذور ريادة الأعمال حيثما وجدت التجارة والأعمال والابتكار منذ أمد العصور، وإن لم يكن المصطلح حاضرا حينها، فمن جانب الابتكار، فقد أحدثت الابتكارات الإنسانية نقلة في الحضارة وازدهارا في الاقتصاد منذ ابتكار العجلة والصخور الدائرية التي غيرت مجرى الحركة والنقل، وكانت أساسا الكثير من الابتكارات الإنسانية فيما بعد، ومن جانب آخر كان العمل الحر والتجارة وإتقان المهن والاعتماد على النفس ظاهرة أسهمت في تبادل السلع وانتشار التجارة ونقل المؤن والعتاد والأدوات من بلد إلى آخر، وقدمت الحضارات القديمة المتلاحقة أمثلة حية في الاختراع والابتكار والعمل الحر، وتحور المهن، والتصنيع واغتنام الفرص وبناء الكيانات التجارية والمشروعات الإبداعية.

وفي الحضارة الإسلامية، فقد أسهم التراث الإسلامي في تطور الأعمال الريادية وتقديم الاختراعات والابتكارات في شتى المجالات، والبحث على طلب الرزق والترحال في التجارة وتلاقي الحضارة وتبادل الأفكار، ونقل المواد والأجهزة والمنتجات الجديدة بل والمعرفة من بلد إلى آخر، كرحلة الشتاء والصيف، وحث الإسلام على العمل وفضيلة كسب الرزق وعمل الإنسان من كسب يده.¹

1 احمد بن عبد الرحمن الشميري، وفاء بنت ناصر المبيريك: (ريادة الأعمال) ، شركة العبيكان للتعليم، فهرس مكتبة الملك فهد الوطنية الرياض، 2019 ، ص-ص 16-17 .

أما في العصر الحديث الذي شهد كثيرا من التغيرات والتطورات سواء في مجال الفكر الإنساني، أو التقدم الصناعي والتقني فقد انعكس ذلك على شتى المجالات، ومنها ريادة الأعمال، فمنذ كتابات عالم الاقتصاد الفيلسوف الاسكتلندي آدم سميث (1723-1790) صاحب كتاب ثروة الأمم والشغل الشاغل للاقتصاديين هو: (ما الذي يجعل الاقتصاديات غنية؟) وتعددت الرؤى والأطروحات والنظريات التي أطرت الممارسات الدولية، والعلاقات السياسية والاقتصادية على حد سواء، التي قادت فيما بعد إلى تغيرات كبيرة في سيرة نهوض الدول وازدهارها، ومر الفكر الاقتصادي العالمي عبر العقود بحقب زمنية قامت على فرضيات العلماء الاقتصاديين وأطروحاتهم، ومن تلك الحقب التي مرت على العالم في السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر (1880)، أن تحول تركيز علم الاقتصاد من مفهوم الاقتصاد الكلي (Macroeconomic) إلى مزيد من التركيز على مفهوم الاقتصاد الجزئي (Microeconomic) وسيطرت حينذاك نظرية التوازن (Equilibrium Theory) حيث كان يتصف الأفراد بأنهم إما منتجين أو مستهلكين، وسيطر البحث عن حالة التوازن على الأطروحات الاقتصادية المتتابة، وأغفلت تلك الحقبة دور رائد الأعمال في التحليل الاقتصادي على الرغم من ظهور دراسات العالم الكبير شومبيتر (Schumpeter، 1883-1950) الذي تبنى مدخل أن النظام الاقتصادي عندما يكون في حالة توازن بين العرض والطلب فإن رائد الأعمال هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي، وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وأسواق ناشئة. وقد عبر عنها (Schumpeter) شومبيتر (بالمصطلح الشهير) التدمير الخلاق (Creative destruction)، حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحوافز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية، بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب نظم جديدة، فيتبعهم الآخرون تلك الليلة الاقتصادية الإيجابية¹.

ثانيا: تعريف الريادية

للريادية العديد من التعريفات لاعتبارها من المفاهيم الحديثة التي أصبحت المؤسسات تركز عليها وتهتم بمهاراتها التي تعتبر كمفتاح لها.

أشار الباحثون إلى أن ريادة الأعمال هي أحد أشكال النشاط الإنساني المتواصل الذي يقع على إحدى نهاياته تلك الأنشطة الابداعية فيما يقع على طرف النهاية الأخرى، الروتين بشكله الطبيعي في حين تعتبر الوظيفة الريادية إحدى وأهم القوى الرئيسية المحركة لاقتصاد السوق فالريادي هو ذلك الوكيل الباحث عن تجاوز الروتين وإطار الأفكار المألوفة اجتماعيا.

وقد عرفها قمان: بأنها تعبر عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بدل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال وتخفيض الوقت.²

¹ - نفسه، ص 17.

² - ايهاب سمير زهدي القبح و نعمة عباس الخفاجي، (ريادة العمال الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية) ، دار الايام لنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، الطبعة العربية ، 2015 ، ص 26.

إضافة إلى تحمل المخاطر المصاحبة لذلك ومن ثم الحصول على المكافأة، مما يؤدي إلى تراكم الثروة.¹ وعرف كل من **الشميمري والمبيريك** ريادة الأعمال على أنها: نشاط ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، يقدم فعالية اقتصادية مضافة، من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد، أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد يتسم بالإبلاغ ويتصف بالمخاطرة.²

_ يرى **Coutler 2001**: بأن الريادة هي مرادفة لتحمل المخاطرة واعتماد الافكار المتميزة، وعلى الرغم من أن تحمل المخاطرة يعد عنصرا مهما للسلوك الإداري إلا أن العديد من الرياديين قد نجحوا من خلال تجنب المخاطر حيثما كان ممكنا، في حين يسعى آخرون لتحمل المخاطر كوسيلة أو مقابل للنجاح، أما الواثقون فإنهم يرون المخاطرة مصدرا للحصول على العوائد وترك المخاطر غير المحسوبة.

_ وتعرفها (**ندين فارس 2016**) : بأنها التفرد المعتمد في المؤسسات والمنظمات على الاختلاف والتنوع والتوافقات والطرائق الجديدة، وليس على النماذج والعادات المتبعة من أجل استغلال الفرص الفردية والتي ينتج عنها أداء متميز.

مما سبق يعرف الباحث الريادة على أنها:

تميز وتفرد الشخص أو المنظمة ما من خلال انشاء شيء جديد ذي قيمة يتسم بالمخاطرة ويمكن أن تكون الريادة جماعية من خلال تميز المنظمة ككل أو ريادة فردية كريادة الشخص نفسه.

وتعد الريادة مهمة في المجتمعات المعاصرة لما تحدثه من اثار ايجابية تتمثل فيما يأتي:

- إحداث التغيير والتحول إذ يعد الإبداع من أهم الخصائص المميزة للريادة (الريادية)؛
- ايجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطور الاقتصاد وتنميته؛
- ايجاد فرص العمل ذات الاهمية على المدى الطويل من اجل تبني النمو الاقتصادي؛
- زيادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس اذ ان دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفؤ وفعال؛

- احداث تغيير في السوق والعمل من خلال زيادة تبني الابداع التنظيمي والتكنولوجيا الحديثة.³

¹- بطاهر بختة ، (المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات _ دراسة حالة مؤسسة منتجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم) ، مجلة ادارة العمال والدراسات الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة مستغانم، الجزائر، العدد السابع، 15-2018-06 ، ص 131.

² - بن أحمد لخضر و مساوي عبد الباقي ، (اثر تطبيق تكنولوجيا الاعلام و الاتصال على تحقيق ريادة المنظمات الأعمال الحديثة) ، مجلة ادارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الجلفة الجزائر، العدد السادس، ص 76.

³ - احمد هادي احمد هيچ، الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمان و عاصمة صنعاء، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجيستر في ادارة الأعمال، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، ماي 2018، ص ص11/10.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الريادية

كي يضمن رواد الأعمال نجاح في أعمالهم فإنهم يقومون بتحديد أهداف وأهمية النشاط التجاري الذين يديرونه، وخصوصا قبل البدء في النشاط نفسه، وهذه الاهداف تساهم بقوة في نمو الأعمال الناجحة بعدة طرق وعملية تحديد الأهداف والأهمية تجبر الأشخاص على التفكير من خلال ما يريدونه من أعمالهم وكيف يمكن أن تنمو.

أولا: أهمية الريادية

تساهم الريادية بجملة من المنافع سوف نورد أهمها فيما يلي:

- تحديد الأعمال والمشاريع الريادية اللبنة الأولى في تأسيس منظمات الأعمال على مختلف مستوياتها وأحجامها والمحرك الاقتصادي الذي يقود العديد من اقتصاديات الدول التي تعمل في اطار المنافسة العالمية؛
- تؤمن فرص عمل جديدة وتسهم في امتصاص البطالة؛
- تشجيع التجديد والإبداع والابتكار، حيث أن الريادة والابتكار ركيزتان أساسيتان في العملة الإبداعية الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز النمو وزيادة الانتاجية؛
- تساهم في تشغيل المرأة، إذا اشارت إحدى الدراسات الأمريكية التي قامت بها المنظمة الوطنية لسيدات الأعمال الأمريكية إلى أن الأعمال الريادية التي انشأتها السيدات يصل إلى ضعف المعدل الوطني لمجموع هذا النمط من الأعمال؛
- النشاط الريادي كآلية تغيير وتطوير والتجديد الاستراتيجي؛
- تعد احد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق باستعمال الافضل للموارد المتاحة للوصول وتطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات؛
- تساهم في تطبيق الادارة الحديثة في تسيير المؤسسات والتشجيع على الإبداع؛
- تعد ريادة منظمات الأعمال سمة هامة تكون فرصة لجني الأرباح والمساهمة في تطور المجتمع من خلال ما تقدمه المؤسسة من منتجات وخدمات متطورة؛
- ريادة منظمات الأعمال ذات اثر ايجابي جدا على الاقتصاد وعلى المجتمع فهي تساعد على استقراره.¹

¹ علالي الزهراء وعلالي فتيحة، مخطط الأعمال وتحقيق ريادة الأعمال، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة العقيد احمد دراية، ادرار، الجزائر، المجلد9، العدد2، 30 جوان 2021، ص465-466

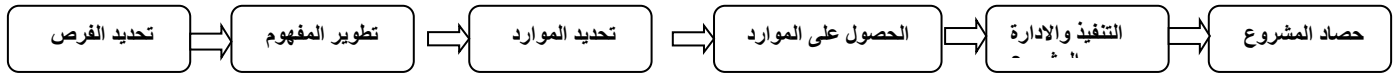
ثانياً: أهداف الريادية

- إن للريادة كثير من الأهداف تسعى كل المؤسسات والمنظمات إلى تحقيقها لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن أبرزها:
- تحسين الوضع الحالي للمؤسسة حالياً ومستقبلاً؛
 - التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيد من فرص العمل؛
 - زيادة الدخل والنمو الاقتصادي؛
 - التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو التصدير؛
 - التقليل من هجرة الخبراء بتوفير مناخ محلي جديد للريادية؛
 - تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم؛
 - إعادة التفكير في توجهات المؤسسة والفرص المتاحة لها أو ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي؛
 - تهيئة المناخ العام لممارسة الريادية على مستوى التنظيم المؤسسي؛
 - السعي إلى إنتاج المزيد من السلع مع خلق أسواق جديدة؛
 - التأكد من استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لريادة الإنتاج؛
 - إقامة المشروعات الجديدة أو استقلال المشروعات الجديدة.¹

المطلب الثالث: مراحل العملية الريادية

تعتبر الريادية مجموعة من العمليات التي تبدأ من القدرة على إيجاد حلول ابتكاريه للمشكلات وتنفيذ هذه الحلول من خلال إنشاء مؤسسة تستقطب كوادرات ذات عقول مميزة والقدرة على التطوير والنمو. يظهر الشكل (1-1) مراحل العملية الريادية ويليها أمثلة عن البدائل الممكنة عن كل مرحلة (2015p29، ايهاب سمير زهدي القبح)

شكل (1-1) مراحل العملية الريادية



المصدر: ايهاب سمير زهدي القبح ونعمة عباس الخفاجي، (ريادة الأعمال الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية)، دار الأيتام لنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة العربية، 2015، ص 30.

¹اسيل حاتم الرجوب واخرون، واقع تطبيق ريادة الأعمال المؤسسية في قطاع البنوك الإسلامية في محافظة الخليل، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص ادارة الأعمال المعاصرة، كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات، جامعة بولتيكنك فلسطين، ايار 2018، 15-17

- 1- **تحديد الفرص والتعرف عليها:** ومن أشكال هذه الفرص، التغيرات السكانية والتكنولوجية الجديدة، والقانونية والاجتماعية.
- 2- **تطوير المفهوم:** الذي قد يأخذ تشكيل منتجات أو خدمات أو عمليات أو تكنولوجيا جديدة، أو قنوات توزيع أو اسواق جديدة أو نماذج تنظيمية جديدة.
- 3- **تحديد الموارد اللازمة:** تتضمن هذه المرحلة تحديد الحاجة من العاملين والمهارات الجديدة والمديرين والخبراء، والمتخصصين في التسويق والمبيعات والتقنيين، والموارد المالية وقنوات التوزيع مثلا.
- 4- **الحصول على الموارد:** قد يكون ذلك من خلال الاقتراض أو حقوق الملكية، أو التمويل الخارجي أو التشارك أو عقود العمال أو التمويل من خلال الموردين أو المشروعات المشتركة أو من خلال شركات التضامن.
- 5- **التنفيذ وادارة المشروع:** تتضمن هذه المرحلة تنفيذ مفهوم الأعمال ومراقبة الأداء، والدفع إلى الموردين، وإعادة الاستثمار والتوسع وتحقيق أهداف الأداء.
- 6- **حصاد المشروع:** تتضمن المرحلة الأخيرة للعملية الريادية دمج المفهوم الجديد في مجال العمليات الرئيسية للمشروع وترخيص الحقوق أو بيع المشروع أو تحويله إلى شركة مساهمة عامة أو اغلاقه.¹

المبحث الثاني: مفهوم رائد الأعمال

إن رائد الأعمال هو الفرد الذي يقوم بتطوير نموذج عمل تجاري إبداعي وذلك بتحويل الأفكار إلى عمل على أرض الواقع بإنشاء مؤسسة للقيام بالعمليات بصورة مميزة ومختلفة، وسنتناول في هذا المبحث تعريف رائد الأعمال وخصائصه ومعيقاته نجاحه.

المطلب الأول: تعريف رائد الأعمال Entrepreneur

تعددت تعريفات رائد الأعمال أو الريادي بتعدد رواد ريادة الأعمال والباحثين ومن بين هذه تعريفات نذكر: _هو الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع تبني المخاطرة، تحركه الرغبة الشديدة في إنجاز وإضافة شيء جديد للمجتمع.²

¹ ايهاب سمير زهدي القبح ونعمة عباس الخفاجي ، مرجع سابق ذكره ، ص 29-30.

² ياسمين مخناش وجمال الدين خاسف ، (النظم البيئية المبتكرة للمؤسسات الناشئة تسليط الضوء على المساعي الجزائرية لبناء نظام بيئي خاص بالمؤسسات الناشئة 2003_2020) مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة ، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ، الجزائر ، المجلد 06/ العدد 02، 30-2021-09، ص 33.

_ عرفة دانيل 2004: هو ذلك الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع أخذ المخاطر لتحقيق الربحية، وقد يستعين رائد الأعمال بالمستشارين من أجل إنجاز أعماله.¹

_ عرفه **Hisrich et al 2010**: بأنه ذلك الفرد الذي يجمع / يوفق ما بين مبادراته ومجموعة الموارد بطريقة مبتكرة ولديه الاستعداد لتحمل و قبول المخاطر و/ أو حالة اللاتأكد والتنفيذ.

_ عرفه **Maroittl & Glachin 2010** بأنه ذاك الشخص الذي يتمكن من التعرف على فرص موجودة بشكل مختلف عن الآخرين، الذين لا يشاهدون فقط سوى المشاكل أو المعضلات فرصا بحد ذاتها.²

_ عرف بلال خلف السكارنة الريادي على أنه هو ذلك الشخص الذي يبني وابتكر شيء ذا قيمة من لا شيء والاستمرارية في اخذ الفرص المتعلقة بالموارد والالتزام بالرؤية وكذلك اخذ عنصر المخاطرة.³

_ وأشار **John Holt 1999**: ان هؤلاء الرواد هم فعلا المحرك الاساسي للفعاليات الاقتصادية لذلك عبر عنهم بقباطنة الصناعة باعتبارهم قادة النمو الصناعي والاقتصادي لقدرتهم على اقامة الأعمال الصغيرة وتحويلها إلى اعمال كبيرة وناجحة تؤدي أنشطة مهمة وضرورية.⁴

وفي الاخير يمكن القول بأن ريادي: هو الشخص الذي ينظم ويدير مشروعاً تجارياً، مع تحمل المخاطرة، من اجل الربح، ويقوم باكتشاف وتقييم الفرص، ويسعى جاهداً إلى اخذ القرارات التي تقود إلى تحقيق النمو المستديم للمؤسسة اذ يمكن لهذا الاخير ان يكون مديراً، وليس بالضرورة ان يكون المدير ريادياً، وهناك مجموعة من الصفات التي تميز المدير الريادي عن المدير والتي نلخصها في الجدول التالي:⁵

الجدول رقم(1-1): الفرق بين رائد الأعمال والمدير

المدير	رائد الأعمال
يبدأ عمله في اي مرحلة من حياة المؤسسة	يبدأ عمله مع بداية المؤسسة
غير مجبر غلى الخوض في المخاطر	يقدم على المخاطر المادية والمالية
يعمل على اساس ما لديه من موارد	يعمل على أساس إدراك وانتهاز الفرص
يلتزم بالقواعد و القوانين والاجراءات	مبادر بالتغيير والمرونة حسب العقبات التي تواجهه
فرد مستخدم يعمل مقابل اجر	صاحب المؤسسة عادة يعمل على تكوين ثروة

¹ -بطاهر بخته ، مرجع سبق ذكره ، ص 132 .

² - ايهاب سمير زهدي القبح ونعمة عباس الخفاجي ، مرجع سابق ذكره ، ص 31 .

³ - بلال خلف السكارنة، (الريادة وإدارة منظمات الأعمال)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الاردن، الطبعة الثانية، 2010 ، ص 23.

⁴ - طاهر محسن منصور العالبي، (إدارة استراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة)، دار وائل للنشر عمان، الاردن، الطبعة الأولى، 2009، ص42.

⁵ -صكوشي أحمد ومجدل الخنساء، (ريادة الأعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الإدارة المعاصرة-دراسة تحليلية لنموذج ريادة الأعمال الاستراتيجية (Model strategic Entrepreneurship))، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة لبلية 2-لونيبي علي- الجزائر، المجلد8العدد1، 10 جوان 2019، ص44.

عائد ثابت الأجر العلاوات وغيرها	عوائد غير مؤكدة قد يربح وقد يخسر
يعمل في ادارة روتينية	مغامر مع بداية اي خطوة
ليس رياديا بالضرورة	مدير بالضرورة لإدارة ونمو المؤسسة ومالك لها MANAGER-OWNEN

source:reed E nelson anderson sntana Matthew S weed Sociocultural Context entrepreneur types mimdes and entreprenrial action: in triadentes Brazil. In. models of startuo thin king and action theoretical empirical and peda gogical approachos published anlin 265P. 2016.p 37 Permonent link to this doucument: <http://doi.org/10.1108/51074-75402016000018002.DOWNLONDON:12/01/2022,AT .22:33>.

المطلب الثاني: خصائص رائد الأعمال

تعرف الخصائص الريادية انها مجموعة من السمات والصفات الواجب ان يتميز فيها العاملين في المؤسسة، لتتمكن من تحقيق قيمة مضافة جديدة للمؤسسة والمجتمع، ويشير مفهوم الخصائص الريادية للمهارات والمعارف والسلوكيات والقدرات المتميزة للرياديين وتعد بعض هذه الخصائص موروث للفرد وبعضها يتم اكتسابها بالتدريب والتعليم نذكر منها¹:

1- الشغف:

إن أولى الخصائص الجد هامة هو الشغف والذي يعتبر إحدى الصفات الأساسية التي يتميز بها رواد الأعمال ذكورا كانوا أو إناثا، ويمكن تعريف الشغف بصورة عامة على أنه ذلك الإحساس القوي الذي يتواجد ذاتيا ويجعل الانسان يفكر بالاستمرار وبإلحاح في أمر ويدفعه إلى تحقيقه على أرض الواقع، وذلك نتيجة تراكم المعرفة واهتمام حاد أو ملاحظات بموضوع أو فكرة لتحويلها إلى منشأة أعمال خاصة.

من العلامات التي تشير إلى وجود الشغف عند الشخص هناك التفاؤل والتطلع وهي الحديث عن الموضوع باستمرار وهي الاطلاع على كل ما يحيط أو يرتبط به، مما يجعل الشخص وكأنه يعيش من أجل أو لذلك الموضوع أو الأمر، وبذلك يصل إلى اقناع الذاتي وكذلك إقناع الغير إما بسهولة أو بعد الحاح، على أن الشغف إذا تجاوز حدودا معينة فقد ينقلب ضد صاحبه أو صاحبها ويجر مآسي بارتكاب أخطاء عند اتخاذ القرارات، خاصة في حالات القلق نتيجة ازمة أو مشكل عويص أو نتيجة سوء تقدير قدراتهم، من التساؤلات التي تجعل الشخص يدرك بأن شغفه أو شغفها يجري بما لا تشتهي السفن ما يلي:

- إحساسك بأن مهمتك لمفردك تتمثل في تغيير العالم كله؛
- شعورك بالسوء عند إشارة أو ذكر الزبون لبعض العيوب الموضوعية للمنتج الذي تسوقه أو الخدمة التي تقدمها؛

¹ - مروان النسور وآخرون، أثر استراتيجية العمليات على خصائص الريادية في المشاريع الريادية الاردنية الصغيرة والمتوسطة الحجم، مجلة دفاتر السياسة والقانون ، الاردن، المجلد 13، العدد02، 2021، ص348.

- عدم القدرة على تصور الأسوأ من مجريات الأحداث؛
- اعتقادك بأن اختيار شريك في نفس التخصص قد يسبب تغيرات في المشروع؛
- محاولة الحصول على التمويل من المستثمرين المهنيين، بينما هدفك هو التحكم في مصيرك؛
- إهمال القيام بتحريات قصد معرفة الطلب على المنتج أو الخدمة؛
- توظيف اصدقاء أو من العائلة الذين قد لا تجرباً على طردهم عند ضعف أدائهم، وباعتبار انهم لن يقصروا أو لن يتخاذلوا في أعمالهم؛
- عدم أخذ الاحتياط من الناحية المالية في حال تأخر المداخيل؛
- اعتقادك أنه ليس هناك حاجة إلى معالجة النقائص أو التغييرات في مهارتك أو شبكة العوامل أو التواصل أو معارفك، أي أن المشكل عندنا يحدث يكمن في التغيير؛¹

2- الثقة بالنفس seff_confidence

يجب أن يتصرف الأشخاص الذين يبدؤون نشاطا تجاريا ويديرونه بشكل حاسم، فهم بحاجة إلى الثقة في قدرتهم على التحكم في المهام اليومية للمؤسسة، كما يجب أن يكونوا على يقين من قدرتهم على كسب الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية، والحفاظ على الأعمال مستمرة، كما ان لدى الرياديين شعور عام بالثقة بأنهم يستطيعون التعامل مع اي شيء في المستقبل، ويمكنهم معالجة المشاكل المعقدة وغير المتوقعة عند نشوئها.

3- الابتكار Innovation:

يعتبر الابتكار خاصية مهمة في الريادية، فهو مهم بكل من الريادة الإبداعية والريادة المستنسخة على حد سواء، ففي حين أن النوع الأول يحتاج إلى الابتكار لتعزيز الابداع الثوري، فإن النوع الثاني يستخدم لتمكين الدخول إلى السوق وإنتاج السلع والخدمات بكفاءة وبموارد محدودة، والفوز بحصة سوقية، و يعرف الابتكار بأنه: القدرة على ملاحظة التفاعلات الجديدة بين الموضوعات والأفكار والابتكار لا يعني القدرة على خلق شيء من لا شيء، ولكن القدرة على توليد أفكار جديدة من خلال جمع، تغيير، اعادة تطبيق الأفكار الموجودة.

4- الميل نحو المخاطرة Risk:

¹ سعيد أوكيل، (ريادة الأعمال أو المقاولاتية ، مقارنة شاملة وعملية)، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية الجزائر)، 2017، ص 63-64.

يتحمل الريادي المخاطرة ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد، الملاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد لتحمل مخاطر معينة، وعادة ما يتميز الريادي إلى الميل إلى المخاطرة نتيجة الرغبة القوية في النجاح، وتقديم منتجات وخدمات جديدة.¹

5- الحاجة إلى الإنجاز:

تميز هذه الخاصية الشخص الريادي عن الشخص العادي في أن قدرة الأول على القيام بالمهام والأعباء تكون بشكل أكبر ما يجعله على قدر عال من الوعي في اختيار الفرص وتحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة كنتاج لدوافعه الداخلية التي تسعى دائما نحو التميز والتفرد ، فالريادي لديه رغبة مستمرة في اثراء معارفه ومهارته ولا يقلقه توسيع نطاق مسؤولياته، بل على العكس يتطلع دوما إلى ذلك.

6- الاستقلالية indépendance:

تصف هذه الخاصية قدرة الشخص الريادي على المبادرة وتحقيق الأهداف بما يتوافق مع رؤيته وتصوره، فالريادي يفضل أن يكون رئيسا لا مرؤوسا، قائدا وليس تابعا، لذلك فهو يبحث دائما عن خصوصيته في العمل رغبة منه في تحقيق الاستقلال المالي، لذلك نجد الريادي شخص مسؤولا عن قراراته بغض النظر عن نتائجها.

7- قوة الشخصية Force de la personnalité:

تشير هذه الخاصية إلى المقدرة على تحليل الاحداث والأفراد من خلال نظام تحليلي يضعه الريادي بنفسه، وترجع أهمية الخاصية في الشخص الريادي انها تجعله قادرا على الضبط والسيطرة على مجموعة العوامل الخارجية التي يمكن أن تؤثر على أهدافه، وهو لا ينتظر حدوث ذلك فالشخصية الريادية في الغالب غير معتمدة على الخط بقدر اعتمادها على وعيها وإدراكها ومعارفها ومهاراتها ولا تستسلم للفشل بسهولة، وعنوانها الجد والاجتهاد في الوصول للأهداف الريادية المرغوبة.²

المطلب الثالث: معوقات نجاح رائد الأعمال

إن طموح رواد الاعمال الجدد يجعلهم يندفعون بمجرد تأسيس مؤسساتهم، فيغامرون دون وضع المعوقات التي يمكن أن تواجههم في الحسبان وتتنوع هذه المشكلات بين الإدارية والتسويقية والمالية وغيرها وبحثا عن النجاح والتميز فلا بد من المرور على عدة عقبات.

أولا : معوقات إدارية

وهي عدم توفر الخبرة الكافية لدى الإدارة فالكفاءة والثقة والخبرات الطويلة والتفكير العلمي المنطقي، تمكّنك من حل المشكلات بمرونة شديدة قبل أن تصبح عائق يصعب تجاوزه فالخبرة والمهارات المتطورة تساعدك على التخطيط لمشروع أحلامك بداية من الفكرة وصولا إلى التنفيذ.

¹ كعواش جمال الدين، (أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المؤسسات الريادية لدى طلبة السنة الثالثة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل)، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة جيجل الجزائر، المجلد 5/العدد 1، جوان 2019 ، ص 15-16.

² محمد أحمد باقة ، (الدور الوسيط للسلوك المخطط للنية الريادية في العلاقة بين الخصائص الريادية والتوجه الريادي لدى رواد الأعمال في مصر) ، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الادارية ، جمهورية مصر العربية، المجلد 58/العدد 01، يناير 2021، ص 350.

حيث أن معظم الأعمال تفصل بسبب قلة الخبرة والتخطيط الجيد لذا كن حريص على اكتساب الثقافة الواسعة والخبرات من مشاريع سابقة واختيار فريق عمل ناجح حتى يساعدك على أداة المشروع.

ثانياً: كلفة رأس المال أو التمويل

تعد مشكلة التمويل من أهم المشكلات التي يمكن أن تواجه رجال الأعمال، ولتخطي هذه العقبة، يمكنك المشاركة في التمويل وليس برأس المال مثل المشاركة بمكان مجهز أو بالمنتجات، فبذلك تضمن نجاح المشروع مستبعداً احتمالات الفشل.

ثالثاً: اختيار مكان المشروع

إن اختيار مكان المشروع من أهم عوامل النجاح، فالمشروع الخدمي يختلف عن المشروع الإنتاجي يختلف عن المشروع السلعي الذي بدوره يختلف عن المشروعات الصناعية. وتعتبر تلك المشكلة هي من أبسط المعوقات حلاً ، فعليك تجنبها من خلال اختيار المكان المناسب.

رابعاً: المشاكل التسويقية

فالتسويق هو معرفة احتياجات ومتطلبات السوق، وكيفية إشباع هذه الحاجة، وكيف تقدم المنتج بشكل مناسب ووقت ملائم، ولتسويق المنتج بشكل جيد وتجنب الخسارة، يمكنك مشاركة محترفي التسويق مقابل نسبة من الأرباح مما يستطيعون بيعه.

خامساً: الضرائب

يعتبر نظام الضرائب أحد أهم المشكلات التي تواجه المشروعات الحديثة، فتظهر من حيث ارتفاع الضرائب، نظراً لعدم توفر البيانات الكافية عن هذه المنشآت مما يضيق عمل جهاز الضرائب، وقد يؤثر ذلك على نمو الأرباح وقلة العوائد

سادساً: التضخم

يعد مشكلة كبيرة من حيث تأثيره في ارتفاع أسعار المواد الأولية وكلفة العمل مما سيؤدي حتماً إلى ارتفاع تكاليف التشغيل. لذا عليك تقليل الأسعار لتجنب أثر ارتفاع أجور العمالة والمواد الأولية.

سابعاً: المنافسة

يعاني الكثير من رجال الأعمال أصحاب المشاريع الحديثة من المنافسة داخل الأسواق، فهناك من له تاريخ طويل ويصعب منافسته، ولكن الدراسة الجيدة والتخطيط الجيد يساعدك على تخطي تلك العقبة كما أن الاختلاف يفرض التواجد دائم¹.

المبحث الثالث: مفهوم المؤسسات الناشئة

في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي تزايد الاهتمام بالمؤسسات الناشئة وأصبحت تلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي سواء على صعيد الدول المتقدمة أو الدول الناشئة على حد سواء، بحيث أصبح هذا من أبرز المصطلحات الحالية بالجزائر تداولاً وذلك بإنشاء المؤسسات الناشئة نظراً لمساهمتها في نمو الناتج المحلي الإجمالي الوطني، والنمو في الانتاجية وإيجاد وظائف جديدة خاصة بالبلدان النامية أين تعد زيادة الأعمال بديلاً مهماً سبب ظروف سوق العمل غير المواتية.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الناشئة وأهميتها الاقتصادية

تعتبر المؤسسات الناشئة مصدراً رئيسياً للثروة وخلق مناصب شغل ونتيجة للتطورات التي تشهدها العولمة الاقتصادية خضعت هذه الأخيرة لاهتمام خاص من قبل السلطات العمومية حيث تكتسي المؤسسات الناشئة في الوقت الراهن أهمية بالغة في اقتصاديات الدول المتقدمة وحتى الدول الناشئة والنامية لما تتميز به من سرعة النمو والتطور.

أولاً - تعريف المؤسسات الناشئة:

تعرف المؤسسات الناشئة startup اصطلاحاً حسب القانون الإنجليزي: على أنها مشروع صغير بدأ للتو، وكلمة startup تتكون من جزأين Start وهو ما يشير إلى فكرة الانطلاق و up وهو ما يشير لفكرة النمو القوي.

بدأ استخدام هذا المصطلح بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة، وذلك مع بداية ظهور شركات رأس المال المخاطر (RISQUE-CAPITAL) ليشيع استخدام المصطلح بعد ذلك وفي أيامنا الحالية يوجد مصطلح، ويعرفه القاموس الفرنسي la rousse على أنها المؤسسات الشابة المبتكرة لا سيما في قطاع التكنولوجيات الحديثة.¹

الجدول رقم (2-1): يمثل مجموعة التعاريف المقدمة من طرف الباحثين لمفهوم المؤسسات الناشئة²

الباحث	التعريف
Rise 2012	هي مؤسسة بشرية مصممة بغرض إنشاء منتجات وخدمات جديدة في ظل اللا تأكد البيئي.
Grasham 2012	هي مؤسسة تم انشاؤها لتنمو بسرعة.
Blanl el dasf 2012	هي مؤسسة مؤقتة تم انشاؤها لأجل البحث عن نموذج أعمال قابل للتكرار وقابل للتطور والتوسع في القطاعات الموجهة نحو الابتكار.

¹ - بوال شعور شريفة، (دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة startup : دراسة حالة الجزائر)، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 2، (2008/05/01)، ص 420.

هي تلك المؤسسات التي تأسست حديثاً أو هي مشاريع ريادية مازالت في مرحلة التطوير وبحوث السوق.	Calopa et al 2014
هي كل مؤسسة شابة حديثة العهد وديناميكية مبنية على التكنولوجيا والابتكار والتي يحاول مؤسسوها الاستفادة من تطوير منتج أو خدمة يعتقدون أن هناك طلباً عليها غير معروف وذلك من أجل إنشاء أسواق جديدة.	Rawat et al 2016
هي عبارة عن مؤسسات صغيرة وشابة تميل بفضل منتجاتها عالية التكنولوجيا إلى بلوغ العالمية في فترة وجيزة رغم مرورها عبر مراحل تدريجية وبطيئة وغير محددة من التطور.	Scarmozzino et al 2017
هي تتميز عادة بابتكارات عالية ونمو سريع فهي تعمل في أنشطة تتطلب معارف مكثفة وتقنيات جديدة.	Passaro et al 2017
هي التي تستعمل على ترقية أفكار مبدعة باستخدام مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية والتي عادة تمول من خلال المتعاملين الاقتصاديين.	زيروال & خلوط 2017
هي التي لا تنحصر في أي مجال فالغرض من إنشائها إيجاد أسلوب أو نموذج للنمو يمكنه من توسع وتطور بشكل كبير عبر الابتكارات على عدة مستويات مختلفة من بينها: الابتكار على مستوى المنتج، على مستوى نماذج الربحية وعلى مستوى النمو	بن شريط وجدان 2020
هي التي أنشأت من فكرة ريادية مبدعة جعلت أمامها فرص كبيرة للنمو وتوسع بشكل سريع، حيث تستخدم كمصطلح لتحديد المؤسسة حديثة النشأة.	بورنان & هولي 2020
على أنها مؤسسة تسعى لابتكار وطرح منتج أو خدمة جديدة وتسويقها، كما أنها تتميز بارتفاع المخاطر وحالة عدم التأكد في مقابل تحقيق نمو سريع وقوي مع احتمال تحقيقها لأكبر عائد ممكن في حالة نجاحها.	محبوب & سنوسي 2020

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد (بلواضح سعدالله، 2021)

بعد مراجعة الأدبيات السابقة في الجدول أعلاه لتعريف المؤسسة الناشئة، تم الخروج بأن ليس لها تعريف واحد دقيق فكل باحث مؤلف وجهة نظر مختلفة وعلى هذا الأساس، وبناء على ما تقدم من تعريف، نستنتج من هذه الدراسة كتعريف عملي للمؤسسات الناشئة على نحو التالي:

هي عبارة عن أفكار ريادية مبدعة يتم تحويلها إلى منتجات وخدمات جديدة التي تساهم في حل مشكلة أو خلق فرصة جديدة باستخدام مجموعة من الموارد البشرية والمالية والمادية، والتي تحقق من خلالها إيرادات جديدة في أقصر وقت ممكن ومما يكسبها ميزة تنافسية مستدامة وتحقق لها الريادة في السوق.

ثانيا - الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الناشئة وأهم خصائصها

تظهر الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الناشئة من خلال تحفيز الابتكار بحث يؤثر نوع النشاط الاقتصادي للمؤسسات الناشئة على الرغم من أنه قصير الأجل ومع نطاق صغير بشكل ايجابي على تحفيز الابتكار المحلي ذلك أن المؤسسة الناشئة إذ بقيت في السوق لفترة أطول، فإنها تساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي للبلد الذي تعمل فيه، وتخلق وظائف جديدة، مما يساهم في انخفاض البطالة وارتفاع مستويات معيشة المجتمع، وتتميز المؤسسات الناشئة بمجموعة من الخصائص منها ما يلي:

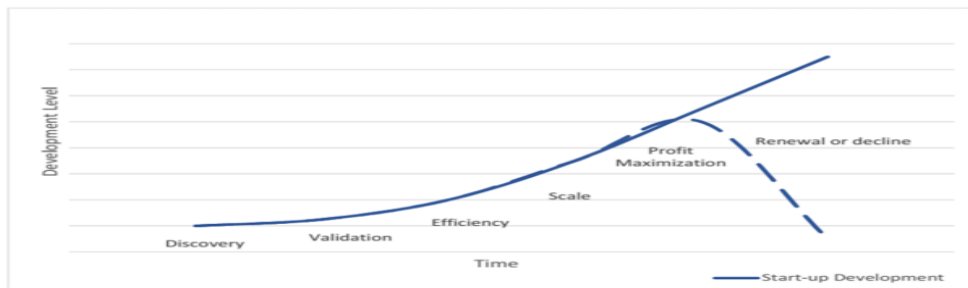
- مؤسسات حديثة العهد تسعى إلى التطور من أجل التحول إلى مؤسسات ناجحة؛
- مؤسسات تتعلق بالتكنولوجيا، وتعتمد بشكل رئيسي عليها؛
- مؤسسات تتطلب تكاليف منخفضة جدا بالمقارنة مع الأرباح التي تتحصل عليها.¹

المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات الناشئة

عند دراسة المؤسسة الناشئة من المهم أيضا فهم مراحل تطورها لذلك سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مراحل دورة الحياة المختلفة للمؤسسات الناشئة، وهناك عدة معايير لتحديد هذه المراحل من عدة أوجه نظر حسب كل باحث.

أولا: قام (Marmar et al 2012) بتحديد مراحل تطور المؤسسة الناشئة كما هو موضح في الشكل التالي: حيث من المتوقع أن ينمو مستوى التطور خلال كل مرحلة من المراحل.

الشكل رقم (2-1): يمثل مراحل تطور المؤسسة الناشئة



¹ - أسماء بلاعما ونور الدين كروش، (حاضنات الأعمال كدعامة لمرافقة المؤسسات الناشئة بالجزائر دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة لمسيلا) ، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 3، 2020، ص 204.

المصدر: بلواضح سعد الله، (مساهمة رأس المال البشري في نجاح المؤسسات الناشئة - دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الناشئة الجزائرية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، الجزائر، 2020-2021، ص 10 .

❖ **الاكتشاف (Disconery)**: في المرحلة الأولى تحاول المؤسسة الناشئة فهم ما إذا كان الأمر يستحق حل المشكلة الموجود في السوق وما إذا كان هناك أي شخص قد يكون مهتما باستخدام هذا الحل يمكن أن تستمر هذه المرحلة من 5 إلى 7 أشهر.

❖ **المصادقة (Valisbtion)**: تتكون المرحلة الثانية - التحقق من الصحة - من الحصول على التأكيد الفعلي إذا كان شخص ما يستخدم هذا الحل أو لا، ويمكن أن يستمر ما بين 3 إلى 5 أشهر عندما تكون المؤسسة قادرة على تأكيد أن شخص ما سيشتري حلها، فإنها تنتقل إلى المرحلة الثانية.

❖ **الكفاءة (Efficiency)**: في مرحلة الكفاءة عندما يطورون خطة أعمالهم يحاولون زيادة عدد المستخدمين، يمكن أن تستمر هذه المرحلة من 5 إلى 6 أشهر.

❖ **التوسع (Scale)**: في المرحلة الرابعة تبدأ المؤسسات الناشئة في النمو والتوسع ويمكن ان تستمر ما بين 7 إلى 9 أشهر.

❖ **تعظيم الأرباح (Profit Marimisation)**: في المرحلة الخامسة تحاول فيها المؤسسة الناشئة تعظيم أرباحها.

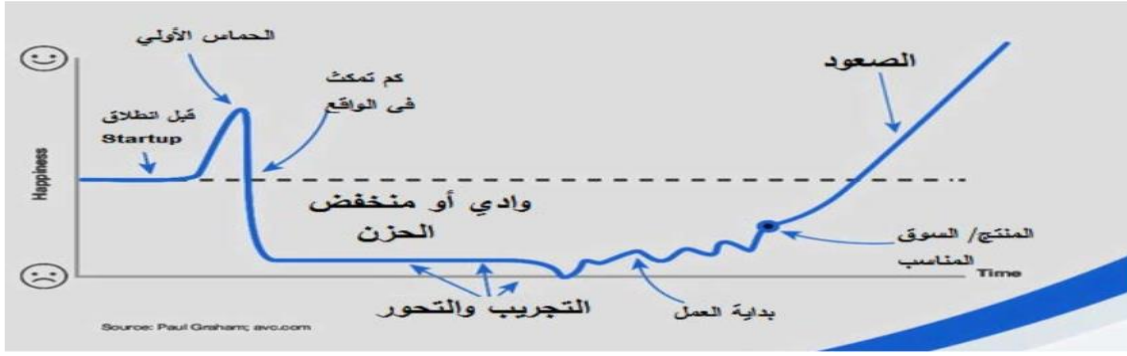
❖ **التجديد أو الانخفاض (Renewal or Decline)**: المرحلة السادسة التجديد أو الانحدار.¹

ثانيا : تطرقت (بوالشعور 2018) إلى منحى مصمم من قبل Paul Graham المؤسسة الناشئة، والذي يبرز مراحل تطور المؤسسات الناشئة التي تمر بها دورة حياتها وهو موضح كالتالي:²

الشكل رقم (3-1): مراحل تطور المؤسسات الناشئة حسب Paul Graham

¹ بلواضح سعد الله، (مساهمة رأس المال البشري في نجاح المؤسسات الناشئة - دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الناشئة الجزائرية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، الجزائر، 2020-2021، ص 9-10 .

² بوالشعور شريفة، مرجع سبق ذكره، ص.421.



المصدر: بالشعور شريفة، (دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة startup: دراسة حالة الجزائر) ، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 2، 2008/05/01)، ص 420.

من خلال الشكل أعلاه يمكن القول بأن الشركات الناشئة تمر بخمس مراحل:

المرحلة الأولى: وتبدأ قبل انطلاق المؤسسة الناشئة، حيث يقوم شخص ما أو مجموعة من الأفراد بطرح نموذج أولي لفكرة إبداعية أو جديدة أو حتى مجنونة، وخلال هاته المرحلة يتم التعمق في البحث، ودراسة الفكرة جيدا ودراسة السوق والسلوك وأذواق المستهلك المستهدف للتأكد من امكانية تنفيذها على أرض الواقع وتطويرها واستمرارها في المستقبل. والبحث عن من يمولها، وعادة ما يكون التمويل في المراحل الأولى ذاتي، مع امكانية الحصول على بعض المساعدات الحكومية.

المرحلة الثانية (مرحلة الانطلاق): في هذه المرحلة يتم إطلاق الجيل الأول من المنتج أو الخدمة، حيث تكون غير معروفة، وربما أصعب شيء يمكن أن يواجه رائد الاعمال في هاته المرحلة هو أن تجد من يتبنى الفكرة على أرض الواقع ويمولها ماديا، وعادة ما يلجأ رائد الأعمال في هذه المرحلة إلى ما يعرف ب: (Friends, Family, Fools) فغالبا ما يكون الأصدقاء والعائلة هم المصدر الأول الذي يلجأ إليهم الريادي للحصول على التمويل، أو يمكن الحصول على تمويل من قبل الحمقى وهم الأشخاص المستعدين للمغامرة بأموالهم اذا صح القول خاصة عند البداية حيث تكون درجة المخاطرة عالية، في هذه المرحلة يكون المنتج بحاجة إلى الكثير من الترويج كما يكون مرتفع السعر، ويبدأ الاعلام بالدعاية للمنتج.

المرحلة الثالثة: مرحلة مبكرة من الاقلاع والنمو: يبلغ فيها المنتج الذروة ويكون هناك حماس مرتفع، ثم ينتشر العرض ويبلغ المنتج الذروة في هاته المرحلة يمكن أن يتوسع النشاط إلى خارج مبتكريه الأوائل، فيبدأ الضغط السلبي حيث يتزايد عدد المعارضين للمنتج ويبدأ الفشل، أو ظهور عوائق أخرى ممكن أن تدفع المنحنى نحو التراجع.

المرحلة الرابعة: الانزلاق في الوادي: وبالرغم من استمرار الممولين المغامرين (رأس المال المغامر) في تمويل المشروع إلا أنه يستمر في التراجع حتى يصل إلى مرحلة يمكن تسميتها وادي الحزن أو وادي الموت، وهو ما

يؤدي إلى خروج المشروع من السوق في حالة عدم التدارك خاصة وأن معدلات النمو في هذه المرحلة تكون جد منخفضة.

المرحلة الخامسة: تسلق المنحدر: يستمر رائد الأعمال في هذه المرحلة بإدخال تعديلات على منتجه وإطلاق إصدارات محسنة، لتبدأ المؤسسة الناشئة بالنهوض من جديد بفضل الاستراتيجيات المطبقة واكتساب الخبرة لفريق العمل، ويتم اطلاق الجيل الثاني من المنتج وضبط سعره، وتسويقه على نطاق أوسع.

المرحلة السادسة: مرحلة النمو المرتفع: في هاته المرحلة يتم تطوير المنتج بشكل نهائي ويخرج من مرحلة التجربة والاختبار وطرحه في السوق المناسبة، وتبدأ المؤسسة الناشئة في النمو المستمر ويأخذ المنحنى بالارتفاع، حيث يحتمل أن 20% إلى 30% من الجمهور المستهدف قد اعتمد الابتكار الجديد، لتبدأ مرحلة اقتصاديات الحجم وتحقيق الأرباح الضخمة¹.

المطلب الثالث: الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكلاسيكية

أولا - الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

كثيرا ما يحدث خلط في عملية التفريق بين المؤسسة الناشئة والمؤسسة المتوسطة أو الصغيرة بالإمكان توضيح أهم هاته الفروق من خلال الجدول الموالي²:

الجدول رقم (3-1): الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من حيث	المؤسسة الصغيرة والمتوسطة	المؤسسة الناشئة
الهدف من التأسيس	يتم إنشائها بما يتوافق مع السوق المحلية ولا تقدم أفكار ابتكاريه.	تقدم أفكار ابتكاريه وحلول إبداعية.
خطوات التأسيس	تعتمد على خطة عمل واضحة كما أنها تبدأ التجهيزات بشكل أسرع، فرصة أكبر للحصول على التمويل اللازم.	تعتمد على الابتكار مما يجعل فرص الدعم لها منخفضة وتحتاج مجهودات أكبر من طرف رائد الأعمال.
البيئة الصناعية أو السوق المحلي	التأثير الذي تحدثه على الاقتصاد المحلي واضح ومحدد فهي تتمكن من توفير فرص عمل بصورة أكبر، واحتياجاتها التمويلية ليست ضخمة تمكنها من الربح وهو ما يقدم لها تسهيلات وقروض تمويلية من الدولة.	عدم وجود خطة عمل واضحة لهذه المؤسسات التي تعتمد بصورة أكبر على الابتكار والتجريب وقله الفرص الوظيفية التي تتيحها يجعل الفرص التي تدعمها وتساهم في إنجاحها أقل نسبيا.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 421 - 422 .

² - عبد الحميد بشير وزايدى حكيم ، (التعليم المقاولاتي كأحد الأنليات لخلق المؤسسات الناشئة - دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة)، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال ، المجلد 3، العدد6، جامعة المسيلة ، الجزائر ، ديسمبر 2020، ص204.

التمويل	يقوم مالك المشروع إما بتمويل مشروعه من ماله الخاص أو من خلال الاقتراض من البنوك والمنح المتاحة كأجهزة الدعم.	رائد الأعمال يمتلك فكرة مبتكرة قادرة على التغيير يبدأ بالبحث لها عن مستثمر يؤمن بها وبأهميتها.
مدة المشروع أو الفكرة	استمرارها يعتمد على مدى قدرة أصحابها على تحقيق الاستقرار والربح ويمكن توسيع نطاقها قليلا، تبقى ناجحة وتظل مستمرة إلى فترة غير معلومة.	تعتبر مدة مؤقتة كونها تتحول إلى مؤسسات كبيرة أو تبقى لتصبح مشروع صغير.

المصدر: عبد الحميد بشير وزايد حكيم ، (التعليم المقاولاتي كأحد الآليات لخلق المؤسسات الناشئة دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة لمسيطة) ، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 3، العدد السادس، جامعة لمسيطة، الجزائر، ديسمبر 2020 ، ص 204.

الملاحظ من الجدول ان هناك اختلافا في تحديد المفاهيم والفروقات التي تميز المؤسسات الناشئة عن غيرها من المؤسسات خاصة في مرحلة الظهور، ذلك كونها في النهاية ستصبح نوعا من إحدى تلك المؤسسات إلا أنه لا بد من التحديد الدقيق لهاته الفروقات كما سبق تفصيلها وذلك قصد تسهيل اختيار الآليات المناسبة لتمويل مثل هاته المؤسسات وكذا كفاءات مراقبتها ومتابعتها للوصول بها لطريق النجاح والنمو المتزايد والسريع.

وعلى اعتبار أن هذا النوع من المؤسسات يعتبر حديث النشأة في الجزائر، فلا بد من التمييز الواضح والدقيق لها حتى تحقق ما هو مرجو منها في عملية التنمية الاقتصادية ولا يكون هناك خلط بينها وبين الأنواع الأخرى من المؤسسات، وكل ذلك قصد تسهيل عملية إصدار القوانين والمراسيم التنظيمية الملائمة وتوجيه الدعم على النحو الصحيح لهاته المؤسسات بالدرجة الأولى.¹

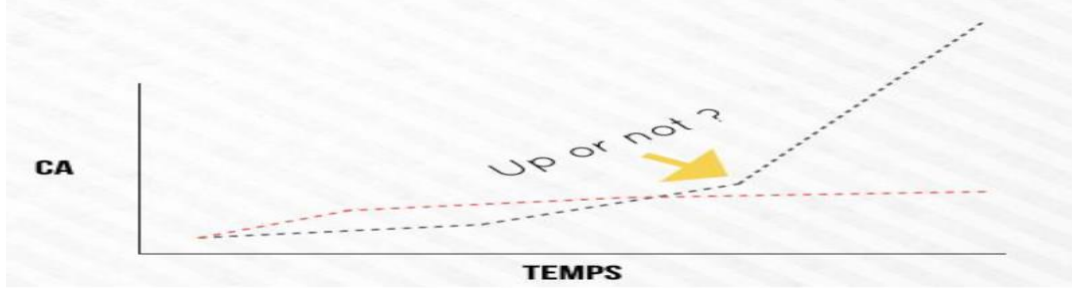
ثانيا - الفرق بين المؤسسات الناشئة والمؤسسات الكلاسيكية

المؤسسة الناشئة عبارة عن حالة مؤقتة ، ذلك انها قد تحقق نجاحا وتتحول إلى مؤسسة كبيرة فتصبح بذلك مؤسسة كلاسيكية، أو انها قد تفشل في تحقيق اهدافها مما يؤدي بها إلى الاختفاء، ويمكن تمثيل منحنى حياة المؤسسة الناشئة في الشكل رقم (1_4) والذي يعبر فيه الخط الاسود على مسار مؤسسة ناشئة اما اللون الاحمر فيعبر عن مسار مؤسسة كلاسيكية، ويمكن القول ان اهم عنصر يصنع الفارق بين المؤسستين والنمو القوي، upper كما ان مسألة التمييز بين startup والمؤسسة الكلاسيكية لا يعني بالضرورة امتياز هذه أو أفضلية تلك، إنما من الجيد توظيف ردود الفعل الصحيحة لهيكله المؤسسة التي نود إنشاءها فعلا وتبنيها من

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 205-206.

منطلقات متينة، الفرق الجوهرى بينهما هو أن الأولى تقوم على التغيير والثورة أما الثانية فتقوم على الحفاظ والثبات.¹

الشكل رقم (4-1): منحنى حياة مؤسسة ناشئة startup



المصدر: د عادل مختاري و محمد بن بار، (اليات دعم المؤسسات الناشئة كأحد الحلول لمحاربة البطالة -دراسة حالة الجزائر)، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد7-العدد3، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2020، ص378.

ويمكن حصر الاختلاف الموجود بين المؤسستين على النحو التالي:

- تختلف المؤسسات الكلاسيكية عن المؤسسات الناشئة في كون هذه الأخيرة مصممة لكي تنمو بشكل سريع عكس المؤسسات الكلاسيكية، كما ان المؤسسات الناشئة لديها شيء يمكن ان تبيعه في سوق كبيرة جدا لأنها تسافر عبر الزمان والمكان وهذا غير موجود عند المؤسسات الكلاسيكية التي تمتلك سوق محدودة؛
- طرق التمويل الخاصة بالمؤسسات الناشئة تعتمد على رأس المال الذي يأتي عبر المستثمرين الفرديين أو عبر مؤسسات رأس المال المخاطر، في حين أن المؤسسات الكلاسيكية تعتمد على القروض والمنح التي تقدمها البنوك والمؤسسات المصرفية وفقا لدراسات الجدوى الاقتصادية؛
- المؤسسات الناشئة تعتمد على الابتكار والإبداع والإقدام على المخاطرة، اما الشركات الكلاسيكية فتبحث عن الافكار الناجحة تجاريا ويتم العمل على تقليدها؛
- يعتبر تحقيق عائد ربحي مستمر ودوري، بينما يكون هدف المؤسسات الناشئة البحث عن اكبر عائد على الاستثمار مع تحقيق عائد كبير على راس المال المستثمر وهو ما يعرف باستراتيجية الخروج.²

¹-عادل مختاري و محمد بن بار، (اليات دعم المؤسسات الناشئة كأحد الحلول لمحاربة البطالة -دراسة حالة الجزائر)، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد7-العدد3، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2020، ص377-378.

²- عادل مختاريو امحمد بن بار، (آليات دعم المؤسسات الناشئة startup كأحد الحلول لمحاربة البطالة، دراسة حالة الجزائر)، حوليات جامعية بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 07، العدد 03، جامعة محمد بوضياف المسيلة الجزائر، 2020، ص 377-378.

المطلب الرابع: عوامل نجاح وفشل المؤسسات الناشئة

تميل أغلب الدراسات لتقسيم النماذج النظرية لتحليل بقاء المؤسسات الناشئة إلى ثلاث أو أربع أبعاد. في هذه الدراسة اعتمدنا على النموذج النظري ثلاثي الأبعاد، والذي ورد في عدد من الدراسات السابقة، ويندرج ضمن كل بعد من هذه الأبعاد الثلاثة، مجموعة من المتغيرات التي تؤثر على بقاء المؤسسة الناشئة، والتي ورد ذكرها أيضا في الأدبيات والدراسات السابقة نستعرضها فيما يلي:

أولا -تأثير خصائص شخصية رائد الأعمال على بقاء المؤسسة الناشئة

تصنف عوامل شخصية رائد الأعمال في العادة إلى ثلاث مجموعات: دوافع الريادي ورأسماله البشري العام وخبرته المهنية.

- **تأثير جنس الريادي على البقاء:** ربطت العديد من الدراسات بين متغير الجنس وبقاء المؤسسات الناشئة، وحسب الباحثين فإنه ستتاح للنساء فرص أقل للتجارب ذات الصلة وشبكات دعم أقل، وصعوبة أكبر في تجميع الموارد، هذا يزيد من احتمال تعثرها، ومن جهة أخرى تشير مجموعة أخرى من الباحثين إلى أن المؤسسات النسائية لا تفشل أكثر من غيرها فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة.
- **تأثير المؤهل العلمي للريادي على البقاء:** يساهم مستوى التعليم بشكل إيجابي في أداء المؤسسة، يفترض أن التعليم مرتبط بالمعرفة والمهارات وقدرة حل المشكلات والانضباط والتحفيز والثقة بالنفس، التي تمكن رائد الأعمال من مواجهة المشاكل، فمثلا في حالة كون المنشئ هو خريج جامعي فإن عدد المؤسسات التي تتمكن من البقاء لأكثر من ثلاث سنوات يرتفع إلى النصف، كلما كان المستوى التعليمي أعلى كلما زادت فرصة نجاح المؤسسة.
- **تأثير وضع رائد الأعمال قبل الإنشاء على البقاء:** الأفراد الذين كان اختيارهم لإنشاء المؤسسات طوعية وعن عمد يفترض أن فرص نجاحهم وبقاء أعمالهم أعلى، في المقابل أولئك الذين أجبروا على بدء مشاريعهم الخاصة لأنهم يفتقرون إلى العمل أو كسب لقمة العيش لهم إرادة ضعيفة وبالتالي فإن فرص بقاء ونجاح أعمالهم أقل تأثير. ¹

¹ ياسين تليلي وأحمد رمزي سياغ، (دراسة استكشافية للعوامل المؤثرة على نجاح وفشل المؤسسات الناشئة في الجزائر - دراسة حالة لولاية ورقلة)، مجلة الباحث، مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر، العدد01، 29-07-2020، ص780.

• **تأثير وجود المحيط رائد الأعمال على البقاء:** إن الانتماء لعائلة فيها والدين رائدي أعمال، يوفر هذا بيئة تعليمية تعطي دروساً مهمة حول الصعوبات المتوقعة والمهارات اللازمة لبدء وإدارة المؤسسة يمكن أن يتعلم الأطفال كيفية إدارة أعمالهم بفعالية لذلك قد يكونون أكثر وعياً بالتحديات التي سيتعرضون لها ويكونون أكثر استعداداً وأقل إحباطاً عند ظهور هذه المشكلات، لذا فوجود حاشية رائد أعمال يمثل رصيذا لاستدامة المؤسسة فيما بعد كما يمكن للشبكات الاجتماعية والشخصية (العائلة) تسهيل الوصول إلى أنواع مختلفة من المعرفة (تقنية، مقاولاتية، متخصصة) وبالتالي تساهم في نجاح المؤسسات الناشئة.

• **تأثير الدوافع لريادة الأعمال على البقاء:** يعتمد النجاح على رغبة الناس في أن يصبحوا رائدي أعمال، فتترجم هذه الرغبة إلى دافع لإنشاء مؤسسة وهو واحد من أهم العوامل التي تؤثر على نجاحها، وأن الدوافع وسلوكيات اليوم ستؤثر على مستقبل المؤسسة، الذين ينجحون في أعمالهم هم أولئك الذين يؤمنون بها بشكل أكبر.

كما تؤكد الدراسات أهمية الحوافز النفسية-الاجتماعية عند رواد الأعمال الجدد (الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في إدارة مؤسسته الخاصة...)، فزيادة الدوافع لريادة الأعمال لديهم، تزيد من احتمال بقاء مؤسساتهم.

ثانياً - تأثير خصائص المؤسسة الناشئة على بقاءها

الخصائص التنظيمية للمؤسسات الناشئة هي تفسير آخر لنجاحها أو فشلها، حيث تتفق معظم الأبحاث على أن حجم المؤسسة المنشأة حديثاً ومواردها المالية من العوامل الرئيسية المحددة لنجاحها.

• **تأثير تشابه النشاط على البقاء:** إطلاق رواد الأعمال لمؤسسات ذات صلة وثيقة بنشاطهم في السابق حيث قد اكتسبوا ذخيرة من المهارات ذات الصلة والمناسبة، تمكنهم من تكوين علاقات مع الموردين والموزعين والعملاء، مما يعزز قدرتهم على الحصول على الائتمان وتطوير المبيعات وتحقيق أشكال أخرى من التعاون، كذلك تتيح لهم الوصول إلى شبكات المعلومات، تحديد نقاط الضعف، ودرجة أعلى من التطور الإداري تساعده مستقبلاً في مؤسسته الناشئة. كما تساهم الخبرة المهنية في نجاح المؤسسات الناشئة خاصة عندما يكون هناك تشابه بين المؤسسة الجديدة والمؤسسة التي عمل فيها رائد الأعمال سابقاً.

• **تأثير حجم رأس المال عند الانطلاق على البقاء:** حجم رأس المال والتمويل الكافي في السنوات الثلاث الأولى هو ضمان لاستمرارية تطوير المؤسسة وحمايتها من الأحداث غير المتوقعة، فزيادة المال المستثمر في البداية له تأثير إيجابي على بقاء المؤسسة، وكلما زادت الوسائل والمعدات لدى

المؤسسة عند انطلاق نشاطها، فإن هذا يزيد فرص بقاءها لأن تخصيص أكبر لرأس المال يسمح باستراتيجيات أكثر طموحا.

- **تأثير الموقع الجغرافي على البقاء:** إن متغيرات الموقع (في الريف أو المدينة) وعدد المنافسين فيها، لها أهمية بالنسبة لتفسير بقاء المؤسسة ونجاحها، وإن تنوع الموارد وتشتتها وتوافرها تحدد الفوائد المرتبطة بطبيعة الموقع الجغرافي للمؤسسة الناشئة، بسبب ندرة الموارد يفترض أن خطر وفيات المؤسسات الناشئة أعلى في المناطق الريفية من الحضرية.
- **تأثير الدعم العمومي على البقاء:** تختلف نتائج تقدير فعالية البرامج الحكومية لمساعدة المؤسسات الناشئة من دراسة إلى أخرى، قارن الباحثون احتمالات الفشل للمؤسسات التي تتلقى المساعدات، توصلوا إلى استنتاج أن احتمال فشل المؤسسات التي تتلقى المساعدة يتزايد بمرور الوقت، في حين ينخفض لدى المؤسسات الأخرى، إن الدعم العمومي لم يعد يساهم في إطالة عمر المؤسسات الناشئة وزيادة نموها، بل أكثر من هذا فإن له تأثير سلبي، يفترض أن المساعدات تسمح للمؤسسات التي لديها إمكانات نمو منخفضة بالبقاء على قيد الحياة، بينما تضطر المؤسسات غير المستفيدة من هذا الدعم إلى وقف نشاطها.

ثالثا: تأثير التحضير للإنشاء على بقاء المؤسسة الناشئة:

- من المفترض أن يؤدي التحضير الجيد لإنشاء المؤسسة إلى زيادة فرص نجاحها، فمتغيرات الإعداد للمشروع عديدة: التدريب الريادي، إنجاز مخطط أعمال، ودراسة الجدوى الفنية والمالية للمشروع... إلخ.
- **تأثير التدريب الريادي على البقاء:** يؤكد العديد من الباحثين على أهمية التدريب الريادي لإنجاح المؤسسة الناشئة، هذا التدريب سيكون كحاكاة للإنشاء الحقيقي. أولئك الذين يخضعون للتدريب الريادي يوفر هذا التدريب لهم إطارا يمكن من خلاله إعلامهم بالمزايا المالية والضريبية المختلفة التي يحق لهم الحصول عليها.
 - **تأثير مخطط الأعمال على البقاء:** يعد التحضير للإنشاء شرطا أساسيا لتجسيد المشروع حيث من المفترض أن يزيد من فرص النجاح، كذلك تساعد خطة العمل الرياديين في المستقبل على اتخاذ القرارات الصحيحة وتقليل احتمالية إفلاس المؤسسة، التخطيط له تأثير إيجابي على أداء المؤسسة وعلى اضطراب البيئة، وتساعد خطة العمل أيضا في توجيه الإجراءات اللاحقة بأقل تكلفة.¹

¹ نفسه ، ص780.

- تأثير المرافقة بعد الإنشاء على البقاء : تتدخل هياكل المرافقة كآليات حافزة تسمح بتطوير المهارات الإدارية للريادي واستقبال وتوجيه الرياديين وتقديم المعلومات، الدعم، المشورة، التدريب والتمويل فالمؤسسات التي تستفيد من مرافقة وتمويل أكبر هي الأكثر نجاحاً.¹

المبحث الرابع: العلاقة بين روح الريادية لرائد الأعمال والمؤسسات الناشئة

ان العلاقة بين الروح الريادية لرائد الاعمال والمؤسسات الناشئة علاقة طردية تعكس تأثير شخصية رائد الاعمال في نجاح المؤسسات الناشئة وتطورها.

وليس مفاجئاً أن العديد من مؤسسي المؤسسات الناشئة لديهم قصص مثيرة للإلهام تحكي عن المحن التي تجاوزوها، لذا بحثنا عن قصص نجاح تحكي عن قادة غربيي الأطوار والكفاحات التي خاضوها شخصياً، وأساليب حياة غير المألوفة التي يعيشونها وذلك حتى نعرف كيف حول هؤلاء المبدعون تجاربهم التي خاضوها إلى مؤسسات ناشئة ناجحة.

و من بينهم نذكر :

- البروفيسور الجزائري بلقاسم حبة؛
- مارك زوكربيرج؛
- جيف بيزوس؛
- مايك ايلون ماسك.

المطلب الأول: قصة نجاح البروفيسور الجزائري بلقاسم حبة صاحب 1500 براءة اختراع

عندما يتحالف العلم والعمل فلا بد من ميلاد إنجازات عظيمة تعود بالنفع على العالم، وهذا تماماً ما نفع به البروفيسور بلقاسم حبة أحد أبرز عباقرة البرمجيات وعالم الإلكترونيات الدقيقة والذي وجد بيئة ملائمة لدعم تفوقه وموهبته في الولايات المتحدة الأمريكية فأهدى ابتكارات مفيدة وفريدة للمجتمعات، حيث دخل عتبة الـ 1500 براءة اختراع ليكون بحق رائد المخترعين العرب ويفوز بجائزة سمو الشيخ سالم العلي الصباح للمعلوماتية في نسختها الثالثة عشرة لعام 2019.²

أولاً: بلقاسم حبة من الجنوب الجزائري إلى الغرب الأمريكي

ولد بلقاسم حبة عام 1957 ببلدية المغير ولاية الوادي (قسم وادي ريغ) 650 كلم جنوب شرق العاصمة الجزائرية، بدأ تعليمه في مسقط رأسه أين درس الطور الابتدائي في المدرسة الابتدائية "علي خليل" ما بين

¹ نفس المرجع ص781.

² موقع : <https://ma3in.com> ، تاريخ التصفح 19-04-2022، 11ساو 54 د.

1963 و 1969، ثم المرحلة المتوسطة من 1969 إلى 1973، ثم انتقل إلى تقرت بولاية ورقلة للالتحاق بثانوية "الأمير عبد القادر" ليواصل تعليمه بها ما بين سنتي 1973 و 1976 ويتحصل على شهادة البكالوريا ويدخل بعدها إلى جامعة العلوم والتكنولوجيا بباب الزوار ليتخرج منها بشهادة الدراسات العليا في الفيزياء عام 1980 ويحصل على منحة إلى جامعة ليند ستانفورد جونور University Leland Stanford Junior الأمريكية حيث نال شهادة الماستر في علوم المادة عام 1984، ثم شهادة الدكتوراه في علوم هندسة المواد، تخصص الطاقة الشمسية عام 1988.

وهكذا كانت رحلة البروفيسور بلقاسم حبة التعليم من ولاية الرمال الذهبية الوادي إلى الولاية الذهبية كاليفورنيا حيث سيفسح له المجال ليحصد العديد من الجوائز الذهبية ويكتب اسمه بماء الذهب على كل أعماله.
ثانيا: بلقاسم حبة بين البحث والاختراع

في عام 1988 بدأ بلقاسم حبة مشواره المهني كباحث ومخترع في مجال تطبيقات الليزر والالكترونيات الدقيقة بمركز أبحاث توماس جي واتسون Thomas J.Watson Research Center بالولايات المتحدة الأمريكية التابع لشركة المؤسسة الدولية للحاسبات الآلية آي بي إم. IBM- لكنه أبقى إلا العودة للجزائر وخدمة بلده فعمل كأستاذ (1990) بجامعة "محمد خيضر" ببسكرة، 400 كلم شمال شرق الجزائر العاصمة ليغادرها بعد سنة إلى اليابان.

في 1991 صار بلقاسم حبة باحثا ومخترعا بمركز بحث شركة إن إي سي (Nippon Denki) Kabushiki Gaisha أي شركة كهرياء اليابان المساهمة والتي كان اسمها قبل عام 1983 شركة كهرياء اليابان (NEC Nippon Electronic Corporation) بمينات وفي طوكيو اليابانية، أما عام 1996 فقد انتقل إلى أمريكا وشغل منصب نائب رئيس شركة TESSERA شركة حلول إلكترونية ومسؤول البحث والتطوير.

في 1997 اندمج كباحث ومخترع لدى شركة رامبوس إنكوربوريتد (Rambus Incorporated) وهي شركة تكنولوجيا أمريكية تصمم وتطور وترخص تقنيات وهياكل واجهة الرقائق المستخدمة في المنتجات الألكترونية الرقمية حيث ساهم البروفيسور بلقاسم حبة في تطوير جهازي ألعاب الفيديو بلاي ستيشن 2 و3 (Playstation 2 et 3) وتكلف بتصغير حجم الكاميرات

وفي 2002 ساهم في إنشاء شركة سيليكون بايب (SiliconPipe Inc) وهي مؤسسة ناشئة تعمل في أجهزة الاتصال العالية السرعة (high-speed interconnect startup) في وادي السيليكون بالمنطقة الجنوبية من منطقة خليج سان فرانسيسكو بولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة¹.

ثالثا: إنجازات وتكريمات العالم بلقاسم حبة

¹ نفسه.

الإرادة والذكاء، الجد والمثابرة، الموهبة والتميز كلها صفات لازمت الدكتور بلقاسم حبة منذ صغره، ليصل إلى جمع رصيد بـ 1500 براءة اختراع في مجال التكنولوجيا والالكترونيات الدقيقة، فضلا عن نيته عدة تكريمات وجوائز محلية وعالمية. فقد نال لقب أفضل مخترع في شركة NEC اليابانية لسنة 1992، وأفضل مخترع في شركة Tessara الأمريكية لسنوات 2004، 2005، 2006، 2007 على التوالي. كما انضم لقائمة المخترعين المئة الأكثر إنتاجا في العالم لسنوات: 2008، 2012، 2014، 2015. واشتهر بمشاركة في العديد من المؤتمرات والبرامج والمحافل العلمية في مختلف بلدان العالم.

ويعد العالم بلقاسم حبة أحد أهم العلماء الناشطين في دعم البحث العلمي في بلده الجزائر والوطن العربي، فهو أحد أبرز مؤسسي المؤسسة الجزائرية الأمريكية للثقافة والتربية والعلوم والتكنولوجيا (AAF- CEST Algerian-American Foundation for Culture, Education, Science and Technology). وشارك في تأسيس ودعم مبادرة المؤسسات الجزائرية الناشئة (Algerian Start Up initiative ASI) كما أسس موقع مخترعون جزائريون Algerian Inventors عام 2007.

- حصل البروفيسور بلقاسم حبة على جائزة R&D 100 Award for the fold-over Technology سنة 2003 لتطوير تقنية الطي.

- جائزة الباحث العربي لسنة 2007 المنظمة من قبل تكنولوجيا الوادي Techwadi. قام بافتتاح بورصة ناسداك مؤشر سوق الأوراق المالية Nasdaq سنة 2007. ونال جائزة فروست أند سوليفان (Frost & Sullivan Award) سنة 2013.

وكرم العالم بلقاسم حبة من قبل مؤسسة وسام العالم الجزائري في سنة 2015، وقد روى بمرارة كيف أنه ترك الجزائر بعد عدة عقبات حالت دون تقدمه في البحث وتحقيق نتائج ميدانية ملموسة، وأورد حادثة أثرت فيه كثيرا حيث قال أنه بعد عودته إلى الوطن والتحاقه بجامعة في الجنوب الجزائري بحثا عن المساهمة في خدمة البلد، وصل ذات يوم للجامعة مبكرا وأراد الدخول، فرفض عون الأمن أن يدخله للجامعة بحجة أنه لا يعرفه وعليه الانتظار حتى يأتي من عون الأمن المناوب عنه، فصدم البروفيسور بلقاسم حبة من هذه المعاملة لتضاف هذه القصة إلى أسباب أخرى دفعت به لمغادرة الوطن الذي مازال يطمح للمساهمة في بنائه وتقديم الأفضل له حيث يقول: "كل الأعمال و النجاحات لا تساوي شيئا أمام تقديم خدمة للوطن.

وفي 2021/12/21 عين رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون العالم بلقاسم حبة عضوا في المجلس الوطني للبحث العلمي والتكنولوجيات، وذلك وفق مرسوم الرئاسي من الجريدة الرسمية.¹

¹https://www.ennaharonline.com/%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9_-

رابعاً: من أقوال العالم بلقاسم حبة

تجربة البروفيسور بلقاسم حبة وخبرته ونبوغه لم تكن حكرًا على اختراعات علمية تكنولوجية بل امتدت لحكمة وأقوال عظيمة وعملية حيث له عدة مقولات شهيرة ومحفزة منها:

- الاختراع هو أن تجد حل تقني لمشكلة ما في المجتمع؛
 - لكي تكون مؤسسة إنتاجية ناجحة يجب حضور مفكرين وتوفر استثمار بالإضافة إلى ثقة الزبائن في المنتج؛
 - لفكرة الكبيرة لا تبني إلا بمجموعة أفكار بسيطة.
- وقد صدق البروفيسور بلقاسم حبة فقد بدأ بسيطاً وصغيراً ليصير كبيراً ومتوقفاً بل من أعظم علماء العالم وأنجحهم ولم يبخل عن مقاسمة تجربته الجادة والنافعة مع الآخرين.¹

المطلب الثاني: قصة نجاح مارك زوكربيرج مؤسس موقع الفيسبوك (ميتا)

من مَنَّا لم يسمع باسم (مارك زوكربيرج) مؤسس الفيسبوك (ميتا)، الموقع الأشهر والأكثر رواجاً واستخداماً في العالم، والذي لم يقتصر استخدامه على فئاتٍ عمريةٍ محدَّدة، بل بتنا نرى الكبير والصغير يمتلك حساباً على هذا الموقع العملاق، فما هي القصة وراء هذا الموقع؟ وكيف استطاع مؤسس (مارك زوكربيرج) أن يصل إلى النجاح والعالمية، ويصبح واحداً من أصغر المليارديرات في العالم؟

أولاً: من هو مارك زوكربيرج

هو مُبرمجٌ ورجُل أعمالٍ أميركي، وُلِدَ في 14 مايو/أيار عام 1984 في وايت بلينس في ولاية نيويورك الأميركية. اشتهرَ زوكربيرج بكونه المؤسس والمدير التنفيذي لموقع "فيسبوك" (ميتا)، والذي يُعدُّ أشهر وأكبر موقع اجتماعي في العالم، واستطاع زوكربيرج من خلاله أن يكون ثروةً ضخمةً ويصبح واحداً من أصغر مليارديرات العالم.²

ثانياً: نشأة مارك زوكربيرج ودراسته

[%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D9%86_-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-](#)

[%D8%A8%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%B3%D9%85-%D8%AD%D8%A8%D8%A9/](#)

تم الاطلاع يوم 2022/06/01. 21:55.

¹المرجع سبق نكره، تاريخ التصفح: 19-04-2022، 13:05.

² 20/042022.22:15. <https://www.annajah.net/>

نشأ زوكربيرغ في كنف أسرة مثقفة ومُتعلّمة بالقرب من قرية "دوبس فيري" في نيويورك، حيث كان يعمل والده طبيب أسنان، ووالدته طبيبة نفسية، ولديه ثلاثة إخوة.

وقد ظهرت موهبة مارك واهتمامه في مجال الكمبيوتر منذ الصغر، وتحديدًا في سن الثانية عشر، حيث طوّر العديد من البرامج والألعاب الإلكترونية، ومنها برنامج مُراسلة أطلق عليه اسم (ZuckNet)، والذي استخدمه والده في عيادته وأتاح له التواصل مع الممرضة عن بُعد لإبلاغه بوجود المرضى في قاعة الانتظار، كما استخدمه أفراد أسرته في المنزل للتواصل فيما بينهم.

وقد حرص والد زوكربيرغ على الاعتناء بموهبة ابنه في مجال الكمبيوتر وتطويرها، حيث عين له أستاذًا خاصًا وهو مطور البرمجيات "ديفيد نيومان" والذي صرّح لاحقًا بأنّه: "كان من الصعب البقاء مع هذا الطفل العبقري وتعليمه، لكونه منذ طفولته سباق دائمًا للأشياء التي أردتُ تُلقينه إياها.

درس زوكربيرغ مرحلتَي الإعدادية والثانوية في أكاديمية "فيليبس إكستر"، وهي مدرسة تحضيرية مُتخصّصة في ولاية نيوهامبشير الأمريكية، وقد حقّق زوكربيرغ تفوقًا مميّزًا في مادة الأدب، وحصلَ على دبلوم في الأدب الكلاسيكي، إلا أن موهبته وولعه بالبرمجة وأجهزة الكمبيوتر لم تُفارقهُ، وظلّ يعمل على تطوير برامج جديدة، وكان منها: إنشاء نسخة أولية من البرامج الموسيقية "باندورا"، والذي سمّاه (سينابس) عندما كان لا يزال في المدرسة الثانوية، وقد تقدّمت العديد من الشركات العالمية مثل (AOL) مايكروسوفت (Microsoft) لشرائه، وطلّبت منه العمل معها؛ إلا أنّه رفض ذلك.

تخرّج زوكربيرغ من أكاديمية فيليبس إكستر عام 2002، والتحق بعدها بجامعة هارفارد، حيث أنشأ برنامجاً أطلق عليه اسم (Course Match) يُساعد الطّلاب في اختيار صفوفهم الدراسية بناءً على اختيار طّلاب النخب السابقين في الجامعة؛ كما طوّر أيضاً برنامج (Face mash)، وهو موقع يُستخدَم للمقارنة بين صور اثنين من طّلاب الجامعة، ويُتيح للطّلاب المقارنة بين الصور والتصويت بينها لاختيار الصورة الأكثر جاذبية، وقد انتشر هذا البرنامج بشكلٍ واسع، إلا أنّه أُغلق فيما بعد من قِبَل إدارة الجامعة بعد أن اعتبرت أنّه غير مُلائم لقوانينها.¹

ثالثًا: بداية حياة زوكربيرغ العملية ونجاحاته

بعد أن لاقت فكرة الفيس ماتش رواجاً كبيراً بين طّلاب جامعة هارفارد، قامت مجموعة من الطّلاب بالتواصل مع "مارك" للعمل معه على تطوير موقع شبكة اجتماعية للتعارف يُدعى Harvard connection، : يُتيح استخدام معلومات شبكة طّلاب هارفارد وتطوير شبكة تعارف لنخبة طّلابها.

¹ نفس المرجع.

سرعان ما انسحب مارك من المشاركة في هذا المشروع ليعمل بدلاً من ذلك على إنشاء موقع للتواصل الاجتماعي خاصٍ به بالتعاون مع ثلاثة من زملائه، وهم : داستن موسكوفيتش، وكريس هيوز، وإدوارد وسافرين .

وطور الأربعة موقعاً يُتيح للمستخدمين إنشاء صفحاتهم الشخصية، وتحميل صورهم، والتفاعل مع المستخدمين الآخرين من داخل سكن طلاب هارفرد الجامعي، وأطلقوا على هذا الموقع اسم: "ذي فيسبوك" (The Facebook).

غادر مارك زوكربيرغ الجامعة في يونيو/حزيران عام 2004، وذلك في سنته الثانية، وانتقل إلى مدينة بالو ألتو في كاليفورنيا للتفرغ بشكلٍ كاملٍ لمشروعه؛ والذي وصل عدد مُستخدميه في نهاية عام 2004 إلى مليون مستخدم.

في عام 2005 تلقى زوكربيرغ مُساعدةً من شركة "أكسيل بارتنرز" الاستثمارية (Accel Partners) ، والتي استثمرت 12.7 مليون دولارٍ في الشبكة وكانت في ذلك الوقت مفتوحةً فقط لطلاب "رابطة اللبلاب" (IVY League)، ومن ثمّ فتحت شركة زوكربيرج إمكانية الوصول إلى كلياتٍ أخرى ومدارس ثانويةٍ ومدارس دوليةٍ، فارتفع عدد المستخدمين نتيجة ذلك إلى 5.5 مليون شخص؛ الأمر الذي دفع العديد من الشركات الكبرى إلى التقدم لشراء الموقع من زوكربيرغ، وفي مقدمتهم ياهو (YAHOO) و إم تي في (MTV) فصرّح مارك أنّه ليس للبيع، وركّز بدلاً من ذلك على توسيع الموقع، وفتح مشروعه للمطوّرين الخارجيين لإضافة مزيدٍ من الميزات.

في العام ذاته أُسقطت كلمة "ذي (The)" من اسم الشركة بعد شراء النطاق (facebook.com) لقاء مبلغ 200000 دولار.

وفي عام 2006 واجه مارك زوكربيرغ مشاكلًا قانونيةً مع زملاء سابقين في جامعة هارفرد، والذين اتّهموه بسرقة فكرتهم وتطبيقها في مشروع "فيسبوك"، واضطرّ إلى دفع مبلغ 65 مليون دولارٍ لهم؛ بعد أن قام المحامون باكتشاف رسائل تجرّمه في سجلّاته، وأنّه ربّما قام عمداً بسرقة الملكية الفكرية لقسم اتصالات هارفرد¹.

اعتذر زوكربيرغ فيما بعد عن رسائل التجريم قائلاً: إذا أردت أن تُنشئ خدمةً مؤثّرةً ويعتمد فيها الكثير من الناس عليك، حينها يجب أن تكون ناضجاً، أليس كذلك؟ وقال في مُقابلة مع صحيفة نيويورك: "أعتقد أنّني قد كبرت وتعلّمت الكثير. ورغم ذلك لم تنتهِ القضية، بل استمرّ النزاع فيها.

¹ المرجع نفسه.

أطلق الفيسبوك في الخامس من سبتمبر من عام 2006 خدمة "آخر الأخبار"، والتي تُظهر ما يقوم به أصدقاؤك على الموقع، إلا أنها واجهت العديد من الانتقادات، ورأى بعض المستخدمين أنها خدمة غير ضرورية وأداة للتجسس، ولكن استطاع مارك أن يُثبت للعالم بأنها من أفضل الخدمات المُقدّمة في فيسبوك .

في عام 2007 أعلن زوكربيرغ عن إنشاء منصّة فيسبوك (facebook Platform) ، وهي منصّة تطوير للمُبرمجين لإنشاء تطبيقاتٍ اجتماعيّةٍ على الفيسبوك، وقد لاقت رواجاً واهتماماً كبيراً، وخلال أسابيع قليلة أنشئت العديد من التطبيقات التي يمتلك بعضها اليوم الملايين من المُستخدمين. واليوم هناك أكثر من 800000 مطوّر برامجٍ من مُختلف أنحاء العالم على منصّة فيسبوك .

وفي العام ذاته عقدت شركة مايكروسوفت الأمريكيّة صفقةً مع شركة الفيسبوك، حيث دفعت الشركة مبلغ 240 مليون دولارٍ للحصول على حصّةٍ قدرها 1.6% فقط في الموقع، مُتغلّبةً على عرضٍ مُنافسٍ قدّمته شركة جوجل.

في عام 2009 واجه مارك تحدياً شخصياً آخر، حيث نشر الكاتب الأمريكي "بن مزريتش (Ben Mezrich كتاباً بعنوان: "بليونير بالصدفة (Accidental Billionaires) ، والذي ينتقد فيه مارك زوكربيرغ بشكلٍ كبير، وقد أصبح الكتاب فيما بعد فيلماً بعنوان "The Social Network" ، ولاقى رواجاً كبيراً؛ كما رُشّح لثمانية جوائز أوسكار.

وعلى مرّ السنين استمرّت شركة الفيسبوك بالتطوّر، والتي تُعدّ أكبر مقرّ عملٍ مفتوح، وتضمّ أكثر من ثلاثة آلاف مهندس. وتُعدّ شبكة فيسبوك اليوم أكبر الشبكات الاجتماعيّة في العالم وأكثرها نفوذاً، حيث يستخدم فيسبوك أكثر من 2 مليار مُستخدم، وتُقدّر ثروة مارك زوكربيرغ بـ 76 مليار دولار.

في عام 2018، واجه زوكربيرغ فضيحةً تتعلّق باستخدامٍ غير قانونيّ لبياناتٍ شخصيّةٍ لملايين المُستخدمين من قِبَل شركة "كامبريدج أناليتيكا" البريطانيّة، واعترف المدير التنفيذي لفيسبوك بأنّ موقعه ارتكب أخطاءً فتحت المجال لذلك. وقد تعرّض مارك بسبب هذه الفضيحة إلى المُساءلة أمام مجلس الشيوخ الأمريكي، ووجّهة زُعماء لجنة الطاقة والتجارة بالمجلس في 23 مارس/آذار 2018 رسالة دعوةٍ إلى زوكربيرغ، تحدّثوا فيها بالتفصيل عن مخاوفٍ جديدةٍ بشأن استخدام شركة التواصل الاجتماعي للبيانات، وطلبوا منه رسمياً الإدلاء بشهادته¹.

رابعاً: الحياة الشخصيّة لمارك زوكربير:

تزوَّج مارك زوكربيرغ من بريسيلا تشان، وهي طبيبة أطفالٍ وملتوّعةٌ للأعمال الخيريّة، وعقب ولادة ابنتهما الأولى ماكس في عام 2015، أعلن الزوجان عن نيّتهما بعدم توريث ابنتهما والتبرّع بحوالي 99% من

¹ نفسه.

أسهمهم في شركة فيسبوك بما يُعادل 45 ملياراً لمُبادرة شان زوكربيرغ الخيريّة، والتي تُساهم في العديد من الأنشطة المجتمعيّة في مجالات التعليم والصحة.

وفي عام 2010 وقّع زوكربيرج على تعهّد العطاء الذي يتضمّن التبرّع ب 50% على الأقل من ثروته للجمعيات الخيريّة طوال حياته، ومن بين من وقّعوا على هذا التعهّد: بيل غيتس، وارين بافيت، وجورج لوكاس.

خامساً: انجازات لمارك زوكربيرغ¹

- في عام 2010 مُنِحَ مارك زوكربيرغ لقب "شخصية العام" من قِبَل مجلة تايم؛
- حَصَلَ مارك على 50 براءة اختراع خاصة بـ "فيسبوك"ميتا؛
- في سابقة لا مثيل لها عدّت المحكمة العليا لمقاطعة العاصمة الأستراليّة (كانبرا) في حكم قضائيّ صَدَرَ في ديسمبر/كانون الأول 2008، أنّ فيسبوك(ميتا) يُمثّل "بروتوكولاً صالحاً" لتقديم الإشعارات واستدعاءات المحكمة إلى المُدعَى عليهم، وبالتالي فإنّ تلك الاستدعاءات تكون مُلزِمةً من الناحية القانونيّة. وفي عام 2009 أجازت المحكمة العليا في نيوزيلندا لإحدى الشركات تقديم الأوراق القانونيّة التي تُثبِت إدانة أحد المُدعَى عليهم عن طريق الفيسبوك(ميتا)؛
- احتلّ مارك زوكربيرغ المرتبة الرابعة ضمن قائمة أغنى 10 أشخاصٍ في مجال التكنولوجيا لعام 2020 وفقاً لمجلة فوربس الأمريكيّ؛
- اشترت شركة فيسبوك إنستغرام وواتساب عامي 2012 و2014 .

المطلب الثالث: قصة نجاح جيف بيزوس مؤسس شركة أمازون

أولاً: من هو جيف بيزوس:

جيف بيزوس هو مؤسس شركة امازون، حصل على درجة البكالوريا في علوم الكمبيوتر والهندسة الكهربائيّة من جامعة برينسنون عام 1986، ثم عمل في صناعة الخدمات المالية في مدينة نيويورك، في عام 1994، بعد إدراكه للإمكانيات التجارية للإنترنت، انتقل إلى ولاية واشنطن وأسس أمازون.²

ثانياً: مسيرة نجاحه شركة أمازون

أطلق جيف بيزوس على الشركة في البداية اسم Cadabra كما في abracadabra ولكن بعد أن سمع أحدهم الاسم "cadaver" ، قرر بيزوس أن يطلق على شركته الناشئة Amazon ، على اسم النهر الهائل في أمريكا الجنوبية، وهو لقب يعتقد أنه لن يجعله يكتفي بتقديم نوع واحد من المنتجات أو الخدمات.

¹ مرجع نفسه.

² موقع : <https://www.bbc.com/arabic> ، تاريخ التصفح 21-04-2022 ، 20 ساو 00 د.

في ربيع عام 1995، دعا بيزوس مجموعة صغيرة من الأصدقاء والزلاء السابقين للتحقق من نسخة تجريبية من موقع أمازون، وتم تقديم أول طلب على الإطلاق في 3 أبريل من ذلك العام، لكتاب علمي بعنوان (Fluid Concepts and Creative Analogies).

عندما تم نشر موقع Amazon.com للجمهور في يوليو 1995، وصفت الشركة نفسها بجرأة بأنها "أكبر مكتبة لبيع الكتب على الأرض، على الرغم من أن المبيعات في البداية كانت تتزايد فقط عن طريق الكلام الشفهي، في وقت ساعد فيه بيزوس في تجميع الطلبات وتوصيل الطرود إلى مكتب البريد.

بحلول نهاية عام 1996، حققت أمازون إيرادات بلغت 15.7 مليون دولار، وفي عام 1997 طرح بيزوس الشركة للاكتتاب العام من خلال طرح عام أولي جمع 54 مليون دولار في نفس العام، قام بيزوس شخصيًا بتسليم طلب شركته رقم مليون، إلى عميل في اليابان اشترى كتيب Windows NT وسيرة ذاتية للأميرة ديانا.

في عام 1998، تجاوزت أمازون الكتب وبدأت في بيع أقراص الموسيقى المدمجة، وبحلول العام التالي أضافت المزيد من فئات المنتجات، مثل الألعاب والإلكترونيات والأدوات بحلول كانون الأول (ديسمبر) 1999، شحنت أمازون 20 مليون قطعة إلى 150 دولة حول العالم. في نفس الشهر، حصل بيزوس على لقب شخصية العام لمجلة تايم.

في عام 2000، قدمت الشركة خدمة تتيح للبائعين الأفراد والتجار الخارجيين الآخرين بيع منتجاتهم جنبًا إلى جنب مع سلع أمازون الخاصة. في غضون ذلك، واصلت أمازون إنفاقها بشكل كبير على التوسع ولم تعلن عن أول ربح للعام بأكمله حتى عام 2003.

في عام 2007، أطلقت أمازون قارئها الإلكتروني Kindle ؛ بعد أربع سنوات، أعلنت الشركة أنها تباع عددًا من الكتب الإلكترونية أكثر من الكتب المطبوعة.¹

في عام 2011 أيضًا، تم إطلاق جهاز الكمبيوتر اللوحي من أمازون، كيندل فاير. من بين مجموعة متنوعة من المشاريع الأخرى، أطلقت أمازون خدمات الحوسبة السحابية والفيديو عند الطلب في عام 2006؛ استوديو يطور الأفلام والمسلسلات التلفزيونية، عام 2010؛ وسوقًا للفنون الجميلة على الإنترنت، في عام 2013، عرض أعمالًا أصلية لفنانين من بينهم كلود مونييه ونورمان روكويل.بالإضافة إلى ذلك، استحوذت أمازون على عدد من الشركات، بما في ذلك Zappos و Whole Foods .

1 نفسه.

في عام 2015، تفوقت أمازون على وول مارت كأكثر بائعي التجزئة قيمة في العالم. بعد عقدين من تأسيسها ومع بقاء بيزوس على رأسها، بلغت القيمة السوقية لأمازون 250 مليار دولار.

في عام 2017، حصل بيزوس على لقب أغنى رجل في العالم. في 5 يوليو 2021، استقال بيزوس من منصبه كرئيس تنفيذي لشركة أمازون للتركيز على شركته الفضائية بلو أوريجين.

ثالثا: من مبادئ جيف بيزوس التي أدت إلى نجاحه

- 1- كل مشكلة لها حل من خلال التفكير والابتكار؛
- 2- الزبون دائما على حق؛
- 3- العودة إلى الوراء والتوسع إلى الامام؛
- 4- غامر؛
- 5- الفشل طريق النجاح؛
- 6- لن تتدم أبدا على شيء قمت بتجربته؛
- 7- عبر عن رأيك؛
- 8- نافس؛
- 9- انظر إلى المدى البعيد.¹

المطلب الرابع: قصة نجاح مايك ايلون ماسك

منذ سنوات واسم الملياردير الأميركي إيلون ماسك لامع في عالم الأعمال أميركيا وعالميا، بوصفه مستثمرا رائدا مبتكرا وأغنى رجل في العالم، إلى أن رسّخ موقعه هذا بلا منازع بإثارته جدلا كبيرا، حيث أنهى صفقة استحواذ على شبكة التواصل الاجتماعي "تويتر".

وكان قد اشترى حصة 9% في "تويتر" في وقت سابق من إبريل/نيسان، ثم عرض شراء الشركة بأكملها، معلنا أن هدفه "الحفاظ على حرية التعبير"، لتعلن الشركة المطروحة للتداول العام في بيان أنها ستصبح شركة خاصة مملوكة لماسك، الذي تفاوض على سعر شراء قدره 54.2 دولارا للسهم الواحد، علما أن حسابه الخاص على "تويتر" يتابعه 84 مليون مستخدم.

أولا: بداية مسيرة ايلون ماسك ونجاحاته

¹ نفسه.

بدأ ماسك مساره الصعودي من صاحب رؤية تكنولوجية إلى أن أصبح "ملكا لوسائل الإعلام الاجتماعية"، وفقا لما عنونت وكالة "فرانس برس" في بروفايل خصصته لماسك بعد شرائه "تويتر"، معتبرة أنه "في بعض الأحيان يبدو الأمر وكأن هذا عالم إيلون ماسك الذي نعيش فيه نحن، فقد استطاع الرجل إحداث ثورة في صناعة السيارات، وأرسل صاروخه إلى الفضاء، وحقق أكبر ثروة في العالم، وخلق نوافير من الغضب الأخلاقي وإشاعات المشاهير على طول الخط.¹

ماسك، البالغ من العمر 50 عاما، أصبح أغنى شخص في العالم منتزعا للقب من جيف بيزوس Jeff Bezos لمؤسس "أمازون Amazon" بعد الصعود السريع لشركة "تسلا Tesla" المتخصصة بصناعة السيارات الكهربائية والتي أسسها عام 2003.

استحوذ استيلاؤه على "تويتر" على سلسلة من الإعلانات والإعلانات المضادة، ويرجح مظهره الجديد كرائد في وسائل التواصل الاجتماعي الجدل حول آرائه السياسية وأساليب عمله وشخصيته. فهو تحرري مندفع ويروج لنفسه كبطل لحرية التعبير. وقد يسميه البعض يمينيا، بينما يتهمه منتقدوه بأنه استبدادي ومتسلط.

وجاء كل هذا في شهر احتل فيه ماسك عناوين الأخبار أيضا مع افتتاح شركة "تسلا" مصنعا ضخما Gigafactory في تكساس، بعدما غادرت الشركة كاليفورنيا على أثر نزاع حول جهوده لتحدي إغلاق الدولة مصنعه لوقف انتشار وباء "كوفيد-19".

ثانيا: ماسك.. حياة شخصية بقواعده الخاصة

وُلد ماسك في عاصمة جنوب أفريقيا بريتوريا، بتاريخ 28 يونيو/حزيران 1971، لأب مهندس وأم كندية المولد، وغادر جنوب أفريقيا في أواخر سن المراهقة للالتحاق بجامعة "كوينز Queen" في أونتاريو الكندية. ثم انتقل إلى جامعة بنسلفانيا بعد عامين، وحصل على درجة البكالوريوس في الفيزياء والأعمال.

1

<https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%B1%D8%AF%D9%8A%D8%B1-%D8%A5%D9%8A%D9%84%D9%88%D9%86-%D9%85%D8%A7%D8%B3%D9%83-%D9%82%D8%B5%D8%A9-%D9%86%D8%AC%D8%A7%D8%AD-%22%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%A1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%B6%22-%D9%84%D8%A3%D8%BA%D9%86%D9%89-%D8%B1%D8%AC%D9%84.22/05/2022,18:30>

وبعد تخرجه من مدرسة "إيفي ليغ Ivy League" المرموقة، تولى ماسك عن الدراسة في "جامعة ستانفورد. Stanford University."

وتوازيا مع تدفق أخباره المثيرة للجدل في عالم الأعمال، فإن ولع ماسك بالعيش وفقا لقواعده في حياته الخاصة يبقي العالم أيضا شاخص الأبصار إليه، فقد تبين في الأونة الأخيرة أن ماسك رُزق بطفل ثان من شريكته الموسيقية غرايم Grime ، والطفلة فتاة أسموها "إكسا دارك سيديريل ماسك Exa Dark Siderael" Musk رغم أن الوالدين سيدعوانها غالبا باسم "واي Y".

تزوج ماسك، الذي يحمل الجنسيات الأميركية والكندية والجنوب أفريقية، وطلق 3 مرات، إحداها من الكاتبة الكندية جوستين ويلسون Justine Wilso ، ومرتين من الممثلة تالولا رايلي Talulah Riley ، ولديه 7 أبناء ، ومات له طفل ثامن في سن الطفولة¹.

ثالثا: ماسك.. من التكنولوجيا وأول الملايين إلى الفضاء

بطريقة أو بأخرى، أصبح ماسك صاحب إحدى أكثر الشخصيات انتشارا في عالم اليوم. فكيف وصل إلى ما هو عليه اليوم.

بدلا من اكمال دراسته، أسس شركة "زيب Zip2" الموجهة لصنع برمجيات للنشر عبر الإنترنت غرضها صناعة الإعلام ، وجمع أول الملايين في حساباته قبل سن الثلاثين عندما باعها لشركة "كومباك" Compaq الأميركية لصناعة الكمبيوتر مقابل أكثر من 300 مليون دولار في العام 1999.

شركة ماسك التالية كانت "إكس دوت كوم X.com" ، واندمجت في النهاية مع "باي بال PayPal" ، شركة المدفوعات عبر الإنترنت التي اشترتها شركة "إيباي EBay" العملاقة للمزادات على الإنترنت مقابل 1.5 مليار دولار في عام 2002. وبعد مغادرته "باي بال" ، شرع ماسك في سلسلة من المشاريع الطموحة أكثر من أي وقت مضى، وما لبث أن أسس ماسك "سبايس إكس SpaceX" عام 2002، ويشغل الآن منصب رئيسها التنفيذي ورئيسا لقسم التكنولوجيا فيها، ثم أصبح رئيسا لشركة "تسلا" عام 2004. وبعد بعض الاصطدامات المبكرة والحوادث الوشيكة، أتقنت "سبايس إكس" فن المحركات الداعمة للهبوط على أرض صلبة ومنصات المحيط، مما جعلها قابلة لإعادة الاستخدام، وأرسلت في أواخر العام الماضي 4 سائحين إلى الفضاء، في أول مهمة مدارية على الإطلاق بدون رواد فضاء محترفين على متنها.

¹ نفسه.

شركة ماسك "ذي بورينغ كومباني The Boring Company" المتخصصة بخدمات البنية التحتية وتشديد الأنفاق تقود نظام النقل بالسكك الحديدية "هايبرلوب Hyperloop" فائق السرعة الذي ينقل الناس بسرعة تفوق سرعة الصوت. وقد قال ماسك إنه يريد أن يجعل البشر "نوعا ما بين الكواكب" من خلال إنشاء مستعمرة للأشخاص الذين يعيشون على المريخ.

وتحقيقا لهذه الغاية، تطور "سبايس إكس" نموذجا أوليا لصاروخ "ستارشيب Starship" الذي تتصور أنه يحمل طاقما وشحنا إلى القمر والمريخ، وما وراءهما، حيث قال ماسك إنه يشعر "بالثقة" في إجراء اختبار مداري هذا العام¹.

رابعاً: أهم اقوال ايلون ماسك:

- اذا كان القيام بشيء ما في غاية الأهمية، حتى لو كان من المحتمل أن لا تتجح ، فعليك القيام به.
- الحياة اقصر من ان تكون ضعيفة طويلة الأمد.
- ضع بيضك في سلة طالما أنك تتحكم في ما يحدث لسلتك.
- اذا استيقظت في صباح واعتقدت ان المستقبل سيكون افضل، حتما سيكون ذلك اليوم يوماً جيداً.
- فكر دائماً في كيفية القيام بالأشياء بشكل أفضل ، وأستمر في استجواب نفسك.²

¹ مرجع نفسه .

² * <https://www.tathwir.com/2022/01/Elon-Musk-Quotes.html> , 19:10, 22/05/2022

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهمية روح الريادية لرائد الأعمال في إنشاء مؤسسة والعمل على إنجازها وتطويرها، فلقد أصبحت المؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة تلعب دور في اقتصاديات دول العالم.

تم اظهار أهمية الريادية انطلاقا من التعرف على مفهومها وأهدافها وأهم مراحل العملية الريادية وإظهار أهمية رائد الأعمال في العمل الريادي وأهم الخصائص والمعوقات التي قد تواجهه في إنشاء مؤسسته.

إن دعم الريادية في المجتمع من طرف الدول والهيئات والأفراد ورائدي الأعمال التي لديهم قدرات وخبرات سابقة، تؤدي إلى تعزيز ثقافة الريادية وتنميتها وتشجيع التنافس بين رواد الأعمال لتقديم الأفضل لرفع عجلة التنمية وتحقيق الرفاهية المجتمعية.

كما تطرقنا إلى قصص رواد الأعمال لإظهار العلاقة بين الروح الريادية لرائد الأعمال ونجاح المؤسسات الناشئة.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية لحاضنة الأعمال جامعة المسيية

المبحث الأول: بطاقة تعريفية عن حاضنة أعمال جامعة المسيية

المبحث الثاني: الدراسة النوعية لميدان الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج

تمهيد:

تعتبر حاضنة أعمال جامعة المسيلة هي حاضنة تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، تهتم برواد الأعمال من ذوي الكفاءات الجامعية الطلبة والباحثين، القادرين على تسخير التقنيات التكنولوجية الحديثة لتقديم مشاريع ومؤسسات ناشئة startup، وهي التي تحتل المرتبة الأولى وطنيا من حيث براءات الاختراع والافكار الابداعية التي تتبناها، وكذلك المجهودات الجبارة التي تقوم بها حاضنة أعمال جامعة لمسيلة من خلال النشاطات والتظاهرات العلمية والتدريبية للطلبة والباحثين المختصين لديها من أجل إنشاء مؤسسات ناشئة تنافسية تساعد القطاعات الاقتصادية على التحول من التسيير التقليدي إلى التسيير الذكي بالاعتماد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.

في هذا الفصل سيتم تقسيمه إلى:

المبحث الأول : بطاقة تعريفية عن حاضنة أعمال جامعة لمسيلة

المبحث الثاني : الدراسة النوعية لميدان الدراسة

المبحث الثالث : اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج

المبحث الأول: بطاقة تعريفية عن حاضنة الأعمال جامعة لمسيلة

تعتبر فكرة إنشاء حاضنة الأعمال في مجتمع الجامعة خطوة فعالة للغاية لأنها قريبة من الطلبة والباحثين وأصحاب الافكار المبتكرة، حيث تمتلك الجامعة عددا من المرافق والمختبرات البحثية التي يمكن أن تساعد رواد الأعمال في المستقبل على إظهار أفكارهم في شكل مؤسسات ناشئة تساهم في تطوير القطاع الاقتصادي للبلاد.

المطلب الأول: نشأة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة

أولا - نشأة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة

تعود فكرة إنشاء الحاضنة على مستوى جامعة المسيلة إلى تظاهرة الجامعة الخريفية "يومي 13/12 ديسمبر 2018، أين أعطى البروفيسور بداري كمال "مدير جامعة محمد بوضياف المسيلة موافقته المبدئية على إنشاء الحاضنة باعتبارها مشروعا ذو أبعاد اقتصادية، واجتماعية للجامعة، كما قام بتعيين البروفيسور "مير أحمد" مديرا لها. وعملا بالقرار الوزاري رقم 182 المؤرخ بتاريخ 27 ماي 2019 والذي يكلف الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية Anvredet، بتسيير وتجهيز هذا الفضاء والمسمى: حاضنة أعمال جامعة المسيلة ومقره كلية الرياضيات والإعلام الآلي الطابق الثالث، والطابق الأرضي من معهد تقنيات تسيير النشاطات البدنية والرياضية وعملا بنص الاتفاقية الممضاة بين الجامعة وAnvredet بتاريخ 19/09/2019 والتي جاء فيها التزام Anvredet بتجهيز، تسيير الحاضنة، واستقبال الباحثين و-رواد الأعمال لاحتضان أفكارهم ومشاريعهم، تنميتها وتطويرها على مستوى فضاء الحاضنة.¹

ثانيا - تعريف حاضنة الأعمال لمسيلة

أنشئت حاضنة الأعمال جامعة المسيلة بمقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي 2019، حيث تعتبر أول حاضنة أعمال داخل الجامعة على المستوى الوطني، تبعتها بعض الجامعات الجزائرية في انشاء حاضنات أعمال كجامعة البليدة وورقلة وقالمة... الخ. تتبع إداريا للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي Anvredet التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي Dgrsdt، يديرها مدير حاضنة يعين من قبل إدارة الجامعة ويرسل ملفه للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، كما أن مدير الحاضنة له صلاحية تشكيل لجنة انتقاء المشاريع وتضم مجموعة من الأساتذة يعملون على انتقاء ومرافقة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال. ما تعمل "إدارة الحاضنة" على تشكيل "مجلس ادارة الحاضنة" والذي يتشكل من "مدير الحاضنة" و "نائب مدير الجامعة للعلاقات الخارجية" وممثلين

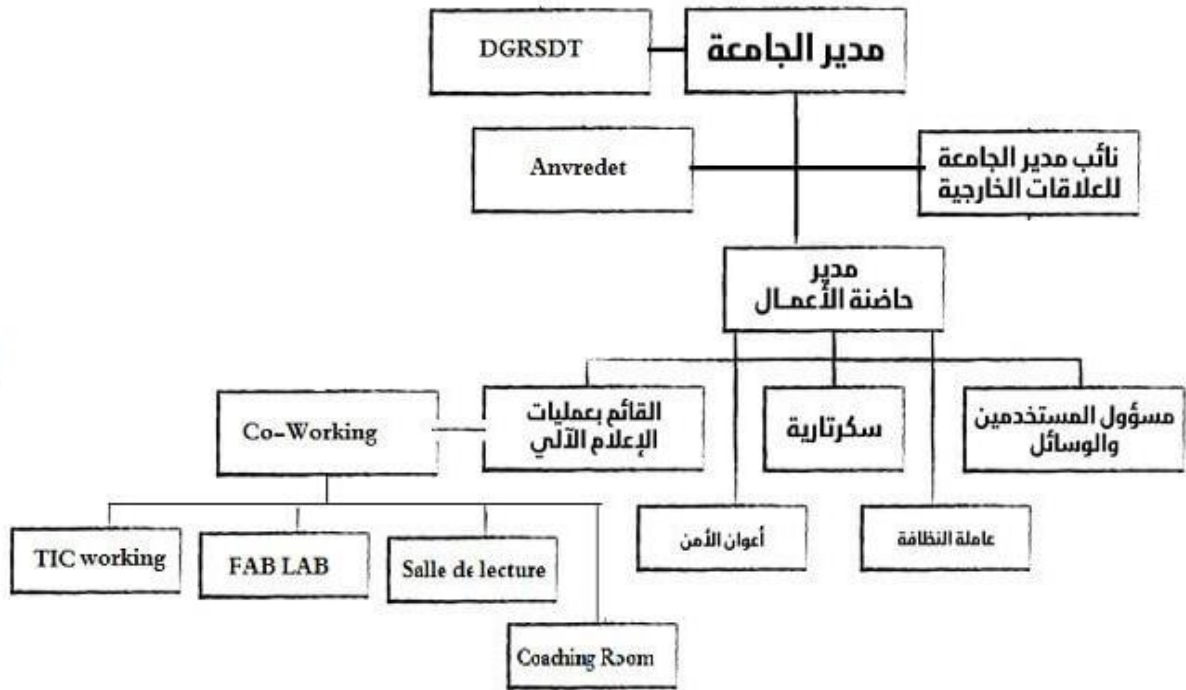
¹ <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur-dentreprises-de-luniversite-de-msila/> ، 22 -02-2022 ، 13H 05 .

عن Anvredet :ومديرية الصناعة والمناجم, الوكالة الوطنية للتشغيل, ممثلين عن “ المؤسسات الاقتصادية ” الشركة للجامعة.

ثانيا- الهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة

تعتبر الحاضنة جزء لا يتجزأ من المصالح المشتركة لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما تعتبر اداريا هيكلًا تابعًا للمديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي Dgrsdet، إذ أوكلت مهمة تسييرها وتجهيزها إلى الوكالة الوطنية لتتبع نتائج البحث والتنمية التكنولوجي ANVREDET، كما يتكون الهيكل التنظيمي للحاضنة من عدة مستويات¹.

• الشكل (1-2): الهيكل التنظيمي لحاضنة الأعمال جامعة المسيلة



المصدر : <https://www.univ-msila.dz/bicu/structure-organisationnelle-de-lincubateur-2>

¹ المرجع نفسه، 22-02-2022، 14 ساو 00 د .

رابعا - ادارة حاضنة الأعمال جامعة لمسيلة

Directeur du personnel : Directeur de l'incubateur universitaire de M'sila : **Pr. Ahmed Mir Yassine Hamouda**

Responsable du site web de l'incubateur et conception photoshop : **Guira Khalissa**

Administrateur : **Fatiha Djouadi**

Administrateur : **Guendouz Amin**

le secrétaire : **Amel kheldoune**

Resposable de FabLab Biochimie : **Amal Lahouaou**

Resposable de FabLab Biochimie : **Selma Baali**

Professeurs formés pour étudiants incubés :

Le coach : " **Chabane Baitiche** "

Le coach : " **Ridha Zaouche** "

Dr: " **Lamriya Bougara**

المطلب الثاني: دور وأهمية حاضنة الأعمال جامعة المسيلة**أولا - دور حاضنة الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة**

تختلف حاضنات الأعمال في طريقة تقديمها لخدماتها في هيكلها التنظيمي وفي أنواع العملاء اللذين تخدمهم، إلا ان خدمات الحاضنات الأكثر شيوعا هي المساعدة في اساسيات الأعمال وأنشطة التواصل والمساعدة في التسويق، والمساعدة في المحاسبة والادارة المالية، والوصول إلى القروض المصرفية وصناديق القروض وبرامج الضمان، والمستثمرين الملاك أو رأس المال الاقتصادي، وكذا المساعدة في مهارات العرض، وتعزيز الروابط مع قطاع التعلم العالي والشركاء الاستراتيجيين، والمساعدة في برامج التدريب التجارية الشاملة والمجالس الاستشارية والموجهين والمساعدة في تسويق التكنولوجيا وعلى الرغم من ان معظم حاضنات الأعمال تقدم لعملائها مساحات مكتبية وخدمات إدارية مشتركة، إلا ان قلب برنامج حاضنة الأعمال هو الخدمات التي تقدمها إلى المؤسسات الناشئة.

تعمل حاضنات الأعمال على تسريع التطور الناتج للمؤسسات الناشئة من خلال مجموعة من الموارد والخدمات، والدعم للأعمال التي تطورها أو تنظمها إدارة الحاضنة، بحيث توفر الحاضنة التوجيه الإداري والمساعدة الفنية والاستشارات المصممة للمؤسسات الناشئة، مما يجعل لخريجي الجامعة دور في خلق فرص عمل وتقوية الاقتصاد الوطني.

تعتبر حاضنات الأعمال الجامعية مبادرة تسويقية موجهة لتسهيل المعرفة من الجامعة لحاضنات الشركات ودعم المشاريع الناشئة، ذلك أن احتضان الجامعة للشركات والمشاريع، يقلل من احتمال فشل المشاريع الناشئة، كما أن الحاضنات تمثل البنية التحتية المؤسسية للجامعات لتفعيل نقل التكنولوجيا، إضافة إلى قدرة الحاضنات على توفير أجيال جديدة تملك براءات الاختراع على مستوى الدولة، وتلعب حاضنات الأعمال دورا في تقوية أواصر التعاون بين القطاعين العام والخاص والجامعة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.¹

ثانيا - أهمية حاضنة الأعمال

أصبحت حاضنات الأعمال أداة للتدخل في التنمية الاقتصادية بحيث تكمن أهميتها في:

- المساعدة على توثيق التواصل بين الجامعات ومراكز البحث العلمي ومراكز التدريب، من خلال تسويق الاختراعات للمستثمرين وتحفيز الباحثين وطلاب الدراسات العليا لاستخدام كفاءتهم وقدراتهم وتشجيع مبادراتهم في التنمية الاقتصادية؛
- بناء القدرة التنافسية للجامعة من خلال وضع استراتيجيات جديدة لتحقيق التميز في سوق العمل وتوفير الموارد البشرية الماهرة، مما يساهم في اجتذاب الاستثمارات الأجنبية والمحلية وإتاحة الفرصة للدخول إلى أسواق عالمية، على اعتبار أن معيار نجاح أي جامعة أصبح يقاس بوصول الجامعة إلى اكتشاف طرف جديدة وأحداث إبداع كلي بمجالات العمل بها، مما يقوي الترابط بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية وأفراد المجتمع؛
- توثيق علامة الجامعات بالصناعة المحلية والاقليمية من خلال إثراء البيئة الاكاديمية وتسويق المخرجات العلمية والتقنية، والتنمية الاقتصادية ورفع المستوى التقني والعلمي للصناعة المحلية؛
- ترجمة البحوث إلى مشاريع إنتاجية حيث تقوم حاضنات الأعمال الجامعية بالربط بين مؤسسات البحث العلمي وبين ما يتطلب قطاع الانتاج والخدمات في المجتمع من خلال تحويل نتائج الابحاث العلمية الي مشاريع مجسدة وتقديم مختلف أشكال الدعم والتسهيلات لضمان الاستفادة من الموارد البشرية والمساهمة في تطوير الذاتي وتوفير فرص عمل مما يساهم في التنمية الاقتصادية.²

¹ نفسه، 22-02-2022، 22 سا و 05 د .

² نفسه، 06-03-2022، 21:00.

الشكل (2_2): لماذا الاهتمام بالحاضنة:



المصدر : <https://www.univ-msila.dz/bicu/pourquoi-sinteresser-a-lincubateur-de-luniversite-de-msila>

❖ المهام الرئيسية لحاضنة الأعمال جامعة لمسيلة

المهام الرئيسية للحاضنة تتمثل في:

- تقديم خدمات التدريب Coaching والاستشارات لأصحاب الأفكار وبلورة أفكارهم لتكون جاهزة للتطبيق فضلا عن العمل على تسويق الفكرة الريادية؛
- دعم الإبداع والابتكار من خلال تقديم المرافقة، الخدمات، الخبرات، التجهيزات، دراسات الجدوى الاقتصادية، الاستشارات الفنية، الإدارية للوصول إلى مشاريع ذات جدوى اقتصادية، تكنولوجية إبداعية غير تقليدية، وتوقيع اتفاقيات شراكة مع الجهات الداعمة للتواصل مع رواد الأعمال وحصولهم على الدعم المناسب لشركاتهم الناشئة؛
- ترشيح المشاريع المحتضنة للمشاركة في "المسابقات المحلية"، "الجهوية"، "الوطنية" و"العالمية".؛
- الدعم المادي لحاملي الأفكار والمشاريع الابتكارية؛
- السعي للوساطة بين حاملي الأفكار والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين لبلورة الأفكار إلى مشاريع وحلول ميدانية.

❖ برنامج الحاضنة:

1. برنامج طالب سفير: (programme Ambassadeur)

هذا البرنامج موجه لفائدة الطلبة والباحثين المهتمين بزيادة الأعمال، إذ يتم بموجبه اختيار بعض الطلبة والباحثين المتميزين والذين لديهم حس ريادة الأعمال (المقاولاتية)، لتوعية باقي الطلبة بضرورة التقرب من الحاضنة والخضوع لبرامجها التحسيسية حول ريادة الأعمال، كما ان الطالب السفير له حق الاحتضان ان كانت له فكرة مبتكرة قابلة للتجسيد.

يهدف هذا البرنامج إلى اختيار مجموعة من الطلبة والباحثين (سفراء الحاضنة) للقيام بدورات تحسيسية في مجال الابتكار، الاختراع، وريادة الأعمال، انشاء المؤسسات الناشئة، مخطط العمل، ... الخ

2. برنامج اكتشاف (Programme discover)

موجه لفائدة الطلبة الذين لديهم طموح، وقناعة بإنشاء مؤسساتهم الناشئة: Startup حيث تقوم الحاضنة بعدة دورات تدريبية، في عدة مجالات :انشاء المؤسسات، مخطط العمل، دراسات السوق، استهداف الزبائن، انشاء المواقع الالكترونية، البرمجيات، التطبيقات الذكية .. الخ.

يعتمد هذا البرنامج على اختيارات لجنة اعتماد المشاريع والتي تنتقي أحسن الافكار الريادية والابتكارية القابلة للتجسيد كمؤسسات ناشئة مما يسمح للإدارة الحاضنة بتخصيص امكانياتها البشرية والمادية لاحتضان افكارهم في مدة لا تتجاوز 11 شهر.¹

كما يدعم هذا البرنامج رواد الأعمال والأساتذة الباحثين من خلال القيام بدورات تكوينية من قبل مختصين ومستشارين تشمل:

- التعريف بريادة الأعمال؛
- كيفية تطوير الأفكار الريادية باستخدام التكنولوجيات الحديثة؛
- المهارات التسويقية للمشاريع الريادية؛

¹ بلة شيماء، (حاضنات الاعمال واليات دعمها للمؤسسات الناشئة Start up_دراسة حالة حاضنة الاعمال جامعة المسيلة ونقل تجربتها لحاضنة الاعمال جامعة سكيكدة_)، مذكورة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكادمي،تخصص ادارة مالية، قسم علوم التسيير،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وقسم علوم التسيير، جامعة المسيلة،2021/2020، ص41.

- دراسات الجدوى الاقتصادية؛
- الموارد البشرية للمشاريع الريادية؛
- مهارات الاتصال، ومهارات التفاوض مع العملاء وفن الاقناع؛
- إدارة علاقات العملاء (خدمات العملاء، رعاية العملاء)؛
- البيئة القانونية والتجارية للمشاريع؛
- طرق تقديم المشروع للحصول على التمويل اللازم للمشروع؛
- كيفية تحويل المنتج إلى علامة تجارية مسجلة ومعتمدة في وزارة التجارة؛
- تصميم وتطوير الخطة التسويقية؛
- ترشيح الأفكار الريادية للمشاركة في المسابقات المحلية والعالمية؛
- إقامة شراكات مع أصحاب الأفكار الريادية ومن الممكن أن تنتهي بتملك صاحب الفكرة لمشروعه؛
- الانتقال من مرحلة الحديث عن الريادة إلى مرحلة التنفيذ الفعلي للمشاريع؛
- مساعدة الشباب على تسجيل الابتكارات والحصول على شهادات وبراءات الاختراع في المنطقة العربية؛
- الحصول على المعلومات والأدوات اللازمة، والمصادر المعرفية المطلوبة لمواجهة التحديات اليومية لإدارة أي المشاريع المستقبلية.

3. برنامج المؤسسات المنطلقة D-Stat :

إن كان هدفنا هو تمكين رواد الأعمال من تحقيق آمالهم في تجسيد أفكارهم الابتكارية كمؤسسات ناشئة ناجحة، ليست فقط لزيادة للدخل، بل قدرة على المنافسة في السوق المحلية والعالمية فان برنامج المؤسسات المنطلقة Start-D يهتم بالمشاريع المجددة (startup) والتي دخلت أو تكاد عالم المنافسة، اذ تخصص لهم دورات تدريبية جد مركزة في بعض المشكلات التي تعترضهم (مشكلات في المناجمنت، في التسويق، في بعض الحلول الذكية،... الخ) وتوفر الحاضنة من خلال هذا البرنامج المساحات المكتبية المجانية والدعم الفني والتدريب والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى تخطيط الأعمال والمشورة القانونية للمؤسسات الناشئة.

يمكن لأصحاب المؤسسات الناشئة اشراك الطلبة المحتضنين في تجاربهم وفي مؤسساتهم وذلك وفق

اتفاقيات تبرم بينهم وبين ادره الحاضنة.¹

¹ مرجع نفسه، ص42.

المطلب الثالث: أهم الأفكار المحتضنة لدى حاضنة الأعمال جامعة المسيلة والمؤسسات الناشئة المتخرجة منها

أولاً : أهم المشاريع المحتضنة لدى حاضنة الأعمال جامعة المسيلة

تحتضن حاضنة الأعمال جامعة المسيلة حوالي 29 مشروع من بين هذه المشاريع نذكر:

❖ مشروع منتج فلاح بلادي - من تنفيذ شركة ألفا للبرمجة-

- مؤسسي المشروع: عطلاوي علي، مجيدي ادريس، عطلاوي يوسف.

المشروع هو عبارة عن منصة رقمية وسوق فلاحى يرتكز على نظام العرض والطلب للمنتجات يتكون من تطبيق هاتف وموقع أنترنت، هذا المشروع يستهدف القطاع الفلاحي والزراعي في الجزائر يستطيع الفلاح من خلاله تسويق منتجاته بطريقة فعالة جدا، حيث تعتبر المنصة همزة وصل بين كل العارضين والطالبين في هذا القطاع.

من اهم نتائجها:

- تقريب المسافات بين العارضين والطالبين وتسهيل ايجاد السلع؛
- اعطاء المنتج مزيد من الوقت من اجل تسويقه وبيعه؛
- التخلص من السياسة الانتهازية للتجار الذين يقومون باحتكار السلع؛
- تحسين بيئة القطاع الفلاحي بخلق منصة افتراضية يستطيع الكل الولوج اليها.¹

❖ مشروع انتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية المهجنة

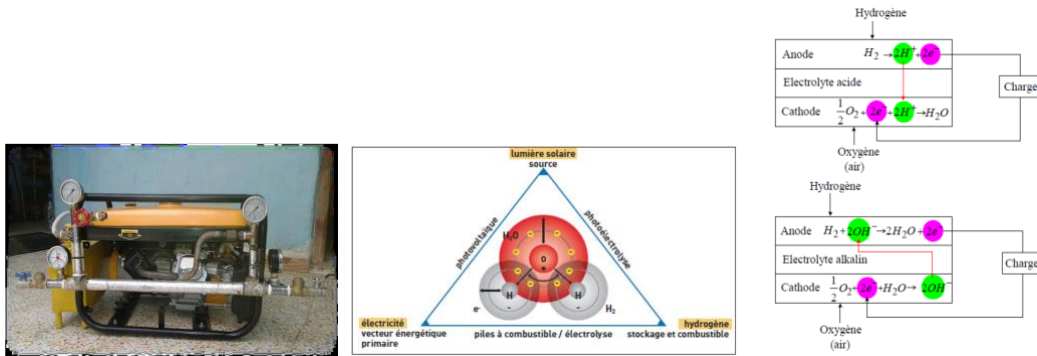
مؤسسي المشروع : يونس خريش.

المشروع هو إنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية المهجنة، أي العمل على استعمال منظومة متكاملة صديقة للبيئة لإنتاج الكهرباء المكونة من ثلاث عناصر (طاقة الشمسية المركزة، الطاقة الهيدروجينية، الطاقة الحرارية) بحيث يتم التقاط الاشعة الشمسية المباشرة في شكل طاقة حرارية ذو نوعية عالية وتركيزها خطي في أنبوب ذو تركيب هجين بالاستعانة بجامع شمسي على شكل مرايا مقعرة اسطوانية لضياح ضئيل لطاقة.

¹ - حاضنة الأعمال جامعة المسيلة، اهم المشاريع المحتضنة لدى حاضنة الأعمال جامعة المسيلة، يوم 2022/05/11. مكان الحفظ:مجلد في حاسوب مدير حاضنة الأعمال.

والقيام بإعادة تدوير الغازات العادمة الصادرة من الآلات الحرارية داخل الانبوب الهجين لإنتاج غازات مخصصة بالهيدروجين بالإضافة لتسخين السائل الديناميكي الحراري وتحويل الطاقة الديناميكية الحرارية إلى طاقة الميكانيكية بواسطة السائل الديناميكي الحراري، ويقوم هذا الأخير بإنتاج الكهرباء وإنتاج غاز الهيدروجين المباشر بتحليل الكهربائي للماء عن طرق الخلية الهيدروجينية لتشغيل الآلات الحرارية لتوفير استهلاك الوقود.

وهذا لتحقيق مجانية استهلاك الكهرباء مع المحافظة على البيئة والركوب ضمن العجلة تنمية المستدامة للارتقاء إلى مصف الدول الكبرى في استغلال الطاقات وخاصة الشمسية.



❖ مشروع الري الآلي عن طريق انترنت أشياء

صاحبة المشروع: باي راقد عفاف

في ظل الحاجة إلى وجود نظام يقوم بعملية الري للنبات بشكل دقيق وآمن تم تصميم نظام دعم اتخاذ القرار للري الأوتوماتيكي باستخدام انترنت الأشياء عن طريق استعمال حساس للرطوبة الخاص بكل نوع من انواع النباتات المختلفة بناء على أرقام مرجعية من دراسات عالمية والآن القطاع الزراعي من أكثر القطاعات استنزافا للموارد المائية فان هذا المشروع يهدف إلى مراقبة كمية استهلاك النباتات للمياه حيث يساعد المزارعين على تجنب هدر المياه وتحسين جودة نمو المحاصيل في حقولهم من خلال الري في الأوقات الصحيحة وتقليل الجريان السطحي والمخلفات الأخرى بالإضافة لتحديد مستويات الرطوبة.

وفرت أنظمة الري الذكية ما يصل إلى 45% من المياه خلال موسم الجفاف، وحوالي 80% من المياه في موسم الامطار بالمقارنة مع أنظمة الري التي تعمل يدويًا كما تزيد نسبة الانتاج الزراعي بنسبة 10 في المائة. تم تصميم النظام أيضا للتحذير عندما تكون الرطوبة عالية جدا مما يشكل خطورة على النبات وذلك باستعمال مستشعرات للمطر التي تمنع عملية السقي في حالة توقع نزول المطر¹.

¹ نفسه.

❖ مشروع المنصة الرقمية انا الحكواتي الجزائري

مؤسس المشروع : الفنان الدكتور عبد الرزاق بعلي



هي منصة رقمية تفاعلية تقدّم للمستخدمين إمكانية الاطلاع والقراءة والاستماع ومشاهدة الفنون الأدبية حسب الطلب، وهي موجهة لكل المستخدمين من كل الأعمار، مع تخصيص أكبر مكتبة مختصة في الأدب الجزائري إلى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة واحدة صوتية لفئة فاقد البصر وأخرى بصرية مرفقة بلغة الإشارة لفائدة فاقد السمع.

الموارد الأساسية للمشروع

موقع ويب يحمل اسم المنصة الرقمية الحكواتي الجزائري + تطبيق ذكي على الهواتف والحواسيب + مواقع السوشيال ميديا بأنواعها.

بالإضافة إلى فريق عمل يتكون من مبرمجين ومصممين ومسوقين ومختصين في مجال الكتابة الأدبية.

شريحة العملاء المستهدفين لمنصة الرقمية انا الحكواتي

كل من يحمل هاتف محمول ذكي أو جهاز حاسوب، نستهدف الكل وبشكل خاص محبي الأدب وفن الحكاية والقصص من الصغار (تحت إشراف أولياءهم) أو الكبار.

ميزة هذه المنصة الرقمية انها تولي أهمية كبيرة لشريحة ذوي المهارات الخاصة فئة المكفوفين والصم البكم.

شريحة عملاء مستقبلية : وتتمثل في السواح المحليين والأجانب.¹

¹ نفسه.



❖ مشروع تشغيل المضخات الأوتوماتيكي

مؤسس المشروع : مسيلي وليد

هو نظام إلكتروني يحتوي على شريحة هاتف محمول يمكن التحكم فيه عن بعد من أجل تشغيل المضخات والكروفران الماء مع تحديد زمن التشغيل.

يمكن استعمال هذا نظام الأوتوماتيكي في التحكم في تشغيل مضخات المياه الموجودة في أبراج المياه والتي تكون في العادة في أعالي الجبال خارج المدينة، كما يمكن استعماله أيضا من قبل الفلاحين الذين يملكون آبار مياه جوفية موجودة في مناطق بعيدة.

❖ مشروع العداد الذكي الموحد للكهرباء والغاز

مؤسس المشروع : وليد مسيلي

هو عداد ذكي جديد ومبتكر موحد للكهرباء والغاز، يراقب باستمرار كمية الكهرباء والغاز المستهلكة من طرف كل عميل لتقليل من السرقة والقرصنة، كما يسمح بعرض الكمية المستهلكة وسعرها، وكذلك الثمن الذي يجب على المواطن دفعه كل ثلاثة أشهر.

يدمج هذا العداد الذكي جميع المعلومات المتعلقة بالعملاء مثل الاسم ورقم العداد العنوان مما يسمح بنقل المعلومات المتعلقة بكمية الاستهلاك و ثمنه لاسلكيا عن طريق نظام الاتصالات المتنقلة العام (GSM) بشكل دوري إلى مركز الحسابات من أجل تجنب الأخطاء التي تحدث أثناء القراءات التي تتم بشكل تقليدي.

❖ مشروع ابتكار يسمح بالتقليل من حوادث المرور

مؤسس المشروع: الدكتور جيدل السعدي

الابتكار عبارة عن لوح ذكي يوضع تحت قاعدة السيارة، الحافلة، القطار... الخ هدفه منع التصادم بين المركبات، من اهم مميزات هذا الجهاز انه يمكن دمج مع جميع التقنيات المستخدمة في المركبة للتقليل من حوادث المرور.

❖ مشروع إنتاج وتقييم الأسمدة العضوية على أساس الكائنات الحية الدقيقة

مؤسس المشروع : حملاوي مرزاقة



يتكون المشروع من انتاج الاسمدة العضوية من الكائنات الحية الدقيقة حيث تعمل علي زيادة المقاومة الطبيعية للتربة والنباتات والمياه والحيوانات والإنسان.

الهدف من المشروع هو استعادة التربة وإعادتها أكثر على قيد الحياة وإعطاء حل مناسب للزراعة للحفاظ عليها ومكافحة الاخطار.

هذا المشروع يحتاج الي بحث علمي جيد (تحديد غرفة مجهزة جيدا، معمل ومعدات، والعمل الجماعي)¹.

ثانيا : المؤسسات الناشئة المتخرجة من حاضنة الأعمال جامعة المسيلة

تحتضن حاضنة الأعمال جامعة المسيلة حوالي 70 مؤسسة ناشئة منها متخرجة وأخري في طور الاحتضان، ومن بين المؤسسات الناشئة المتخرجة نذكر:

¹ نفسه.

الجدول رقم(1-2): المؤسسات الناشئة المتخرجة من حاضنة اعمال جامعة المسيلة

نوع النشاط	صاحب المؤسسة	الرقم
Sarl vision intek	سعدالله رشيد	01
مؤسسة حضنه صولار	عزيز قلمين	02
صناعة منتجات طبيعية للعناية بالبشرة	داودي لامية	03
مؤسسة حضنه للبيئة والرسكلة	مصطفى قديشي	04
مؤسسة الصناعات الغذائية "قناعة"	قربابي أحمد أمين	05
لوتكين الكترك	محمدي خليفة	06
انتاج الاسمدة العضوية	حملوي مرزاقه	07

المصدر: من اعداد الطالبتين

المبحث الثاني: الدراسة النوعية لميدان الدراسة

بعد تناولنا في الفصل السابق الاطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في روح الريادية لرائد الأعمال ونجاح المؤسسات الناشئة، سنتجه في هذا الفصل لإعداد الاطار الميداني، والذي تم داخل حاضنة الأعمال جامعة المسيلة وهي نقطة تحول المشاريع إلى مؤسسات ناشئة، لمعرفة ما مدى مساهمة الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة، للإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة واختبار فرضياتها تم اللجوء إلى اسلوب المقابلة نصف الموجهة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة، وتحليلها باستخدام التحليل التقليدي للمقابلة للوصول لنتائج ومساهمات تفيد المؤسسات في ميدان الدراسة.

المطلب الأول: التعريف بالدراسة النوعية

الدراسة النوعية أو المنهج النوعي أو ما يسمى كذلك بالمنهج الكيفي، هو نوع من الابحاث العلمية التي تعتمد على دراسة السلوك والمواقف الانسانية، وفي سبيل ذلك يتم جمع البيانات والمعلومات من خلال مجموعة من المقابلات والملاحظات.

كما يعتبر المنهج النوعي بحث علمي يعتمد على البيانات النوعية، حيث يقدم فيه الباحث التفسيرات الشاملة للموضوع أو مشكلة الدراسة، ولا يترك المجال للنتائج الاحصائية أو الرقمية، ويظهر ذلك في شكل مشاهدات وأراء مكتوبة أو مسموعة أو تعليقات، ويتطلب هذا المنهج أن تتوفر لدى الباحث القدرة على الربط بين

جميع وجهات النظر من اجل الخروج بالنتائج، ومن بين ذلك المقابلات المسجلة التي تساعد في الحصول على البيانات النوعية، وذلك الامر يتعلق أيضا بالتحليلات المكتوبة والدراسات الوصفية والمقالات والتحليلات.

خصائص المنهج النوعي في البحث العلمي

- يمكن من خلال الدراسة النوعية التعرف على كم كبير من وجهات النظر التي تتعلق بمشكلة الدراسة، والتي يصب التعبير عنها بالطرق الاحصائية أو الكمية؛
- التفاعل بين الباحث العلمي والمبجوثين هو أساس الدراسة النوعية، حيث يقوم الباحث بجمع البيانات عن طريق الأساليب التي تعتمد على المواجهة مثل المقابلة والملاحظة والمشاهدة، مع تركيز على ما تمثله الظاهرة بالنسبة للمشاركين؛
- يساهم المنهج النوعي في وصف مكان المقابلة والصفات الشخصية للمبجوثين والانطباعات التي يبديونها وطبيعة الوظائف التي يعملون بها؛
- يمكن عن طريق الدراسة النوعية ان يصل الباحث إلى المعلومات والبيانات من مصادرها الطبيعية؛
- تهتم الدراسة بالتفاصيل الدقيقة والشروحات المستفيضة للظواهر والمشكلات الاجتماعية، ومن ثم الوضوح لكل معالم الابحاث التي تتدرج تحت تلك النوعية؛
- تعتمد الدراسة النوعية على المنظور الشامل والكلّي لموضوع البحث العلمي، ولا يهتم بالجزئيات الغير مفيدة بالنسبة لموضوع البحث نظرا لعدم وجود وسائل قياسية كمية؛
- يتطلب جمع البيانات والمعلومات في الدراسة النوعية وقتا زمنيا كبيرا وتجهيزات مسبقة وذلك على الرغم من استخدام عينات صغيرة تمثل مجتمع الدراسة.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة وأدوات الدراسة

هنا سنتناول مجتمع الدراسة والعينة المختارة ثم أدوات جمع البيانات والمعلومات التي اعتمدت عليها الدراسة وفي الأخير أخلاقيات البحث العلمي.

أولا: مجتمع وعينة الدراسة

1-مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في بعض اصحاب المشاريع المبتكرة في حاضنة الأعمال جامعة المسيلة والحاصلة علامة مؤسسة ناشئة (Label Startup) وتم اختيار هذه العينة لبعض الأسباب منها:

- يدل مفهوم نجاح المؤسسات الناشئة في البداية على ولادتها ثم نموها وتطورها، وبالتالي تعد المؤسسات الناشئة والحاصلة على علامة (Label Startup) للمؤسسة الناشئة بمثابة مؤسسة قائمة بحد ذاتها تقدم منتجات وخدمات وتسهر على تلبية احتياجات السوق وإشباعه؛
- تماشي طبيعة نشاط حاضنة الأعمال جامعة المسيلة مع موضوع الدراسة، حيث انه من المعروف ان المؤسسات الناشئة تبنى وتلد داخل حاضنات الأعمال.

2- عينة الدراسة:

تتألف عينة الدراسة من ثلاث خبراء أصحاب مؤسسات ناشئة والحاصلة على علامة لابل مؤسسة ناشئة والمحتضنة داخل حاضنة الأعمال جامعة المسيلة، وقد تم إجراء مقابلات معهم بمختلف وسائل الاتصال نظرا لكون طبيعة الدراسة كيفية، فقد كان أسلوب اختيار العينة غير عشوائية بطريقة قصدية من خلال الاتصال والتواصل مع الخبراء، وتتمثل مبررات اختيار الخبراء فيما يلي:

- معرفة تجارب الخبراء التي مرو بها عند انشاء مؤسساتهم الناشئة؛
- تنوع التخصصات وعمل الخبراء يضمن عدم تجانس الإجابات؛
- التركيز على خبراء يمتلكون مؤسسات ناشئة (يمثلون إطارات مؤسسات ناشئة أي يمتلكون المعلومات والمعارف اللازمة والكاملة) لفهم الواقع الحقيقي بعمق بدلا من انفاق الوقت والجهد والتكلفة مع جميع أفراد المجتمع (الذين ليس لديهم معلومات كافية).

3- أدوات الدراسة:

تتمثل ادوات الدراسة الكيفية التي يعتمد عليها الباحث بهدف جمع البيانات والمعلومات اللازمة من اجل التحليل واختبار الفرضيات في المصادر الأولية والثانوية وهي كالتالي :

- **الملاحظة الغير مباشرة:** وتعرف بالملاحظة بغير مشاركة، أي يكون الباحث مشاهدا لظاهرة موضوع البحث، وذلك بالنظر والاستماع إلى موقف اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه، وتعد الملاحظة في هذه الحالة بعيدا عن الظاهرة المدروسة وبالتالي ميزة هذا النوع من الملاحظة في البحث العلمي تكمن في جعل الباحث يلاحظ السلوك واقعا على حقيقته وعلى صورته الطبيعية بدون أي تأثير خارجي.
- **أداة المقابلة:** يوجد عدة انواع وتصنيفات للمقابلة منها المقابلة الحرة (غير موجهة) ، مقابلة موجهة ومقابلة نصف موجهة مع مجموعة من الخبراء كون طبيعة الدراسة استكشافية (كيفية، نوعية) وأنها تعتبر دراسة حديثة حول موضوع الدراسة والتي سنقوم بها في الجزائر مقارنة بالدراسات الاجنبية العالمية التي تطرقت إلى هذا الموضوع، أما الأسباب الاخرى لاختيار أداة المقابلة حسب (حريزي،

(2016) وهي أن نسبة الردود في المقابلة أعلى من نسبة الردود في الاستبيان وهذا السبب راجع إلى العوامل التالية:

المقابلة تكون متفاعلة بين الباحث والمستجوب، ومرونة المقابلة في تعديل الأسئلة، وتوضيح طبيعة الأسئلة حسب الموقف، وأخيرا تعد المقابلة أحسن وسيلة اتصالية مباشرة مع المستجوب. والمصادر الثانوية والمتمثلة في البيانات التي يجمعها الباحث من اجل اعداد الجانب النظري لهذه الدراسة: من مراجع(كتب مقالات اطروحات رسائل جامعية) وانترنت.¹

4/ أخلاقيات البحث العلمي:

لقد تم استخدام معايير البحث العلمي في هذا العنصر كونه جد مهم في تعزيز مصداقية الدراسة من جهة، وضمان دقة المعلومات وحماية خصوصيات كل خبير ثم مقابلته من جهة أخرى، ولهذا فالمقابلات التي سوف يتم اجرائها ستكون بالطبع بإذن الخبير وموافقته أولا ثم يقوم بتحديد موعد المقابلة في وقت فراغه لضمان اريحته، وسنوضح اسباب القيام بهذه الدراسة واختيار المقابلة معه مما يسمح له بطرح أي استفسار يشغل باله من أجل ان يكون مناخ المقابلة جيد.²

ثانيا: استمارة المقابلة

في إطار انجاز مذكرة تخرج ماستر 02 في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال دفعة 2021/2022 جامعة المسيلة، يسرنا أن نتوجه إليكم بمجموعة من الأسئلة حول موضوع مذكرة التخرج الموسوم ب:

دور الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة "دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة" بغية الإجابة عن إشكالية دراستنا والمتمثلة في:

"ما دور الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة"

المحور الأول: المعلومات الشخصية للخبير

- اسم ولقب الخبير:

- السن:

- المنصب/صاحب المؤسسة/صاحب المشروع المبتكر:

- الخبرة:

1 بلواضح سعدالله، نفس المرجع، ص78-79.

2 مرجع نفسه، ص79.

- تاريخ المقابلة:

- مدة المقابلة:

المحور الثاني: دور الروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة

السؤال الأول: يمتلك رائد الأعمال إرادة قوية في نجاح المؤسسة الناشئة ويتمثل ذلك عادة في شغفه بميدان قيادة الأعمال.

هل لديكم شغف بميدان قيادة الأعمال قبل وأثناء وبعد تأسيس مؤسستكم الناشئة؟

السؤال الثاني: يمتلك رائد الأعمال عادة ثقة كبيرة في نفسه وتبرز هذه الثقة من خلال إصراره على النجاح.

هل لديكم ثقة في نجاح مؤسستكم الناشئة، وهل كان لديكم هذا الشعور قبل وأثناء تأسيس مؤسستكم الناشئة؟

السؤال الثالث: من المعايير الأساسية لتفريق بين مؤسسة ناشئة ومؤسسة مصغرة معايير الابتكار والذي يقصد به تلك الحلول التقنية والعلمية لمشاكل تقنية تعرض حياة الأفراد أو المؤسسات أو الدول.

هل توافقون على هذا الطرح، وهل تمتلك مؤسستكم عامل الابتكار، هل حازت مؤسستكم على براءة الاختراع، (لا بل مشروع مبتكر، لا بل مؤسسة ناشئة)؟

السؤال الرابع: من ابرز مميزات عالم قيادة الأعمال هو ارتفاع درجة المخاطرة في نجاح المؤسسات الناشئة وهذا راجع لعدة أسباب ومعايير.

هل توافقون على هذا الطرح، وهل اعترضتكم مخاطر عند وأثناء وبعد إنشاء مؤسستكم الناشئة، وهل يمكنكم اطلاعنا على أهم هذه المخاطر؟

السؤال الخامس: يتميز الشخص الريادي عن الشخص العادي في أن قدرة الأول عن القيام بالمهام والأعباء تكون بشكل اكبر ما يجعله على قدر عالي من الوعي اختياري الفرص وتحقيق الأهداف بفعالية.

هل تتوفر فيكم هذه الخاصية، وهل مكنتم هذه الخاصية من اقتناص بعض الفرص أثناء وبعد إنشاء مؤسستكم الناشئة؟

السؤال السادس: يتمتع رائد الأعمال من غيره الموظفين التقليديين في كونه يمتلك استقلالية تامة من حيث حرية القرار، ساعات العمل، العطل، المصاريف، النفقات...الخ.

هل أعطتكم قيادة الأعمال هذه الصفة، وهل تشعرون بالاستقلالية في اتخاذ قراراتكم اليومية من حيث ساعات العمل، العطل...الخ؟

السؤال السابع : ينفرد رائد الأعمال عن غيره بقوة شخصية خاصة من حيث اتخاذ القرارات المصيرية بالنسبة لمؤسسته وتحكمه التام في سلوك موظفيه ومختلف المتعاملين من موردين وزبائن.

هل لديكم قوة شخصية ساهمت في نجاح مؤسستكم، وهل هذه الشخصية القوية كنتم تمتلكونها قبل إنشاء مؤسستكم أم عملتم على تطوير ذاتكم من خلال دورات تدريبية مع خبراء ومدربين؟

المطلب الثالث: سير إجراء المقابلة

المناخ العام للمقابلة نصف الموجهة وكيف إجرائها مع الخبراء، بحيث سنلخص جميع الإجراءات بالتبرير العلمي والواقعي الميداني، وذلك من اجل اعطاء البحث مصداقية أكبر للبيانات التي تم جمعها وأعتمد عليها، وقد شمل الجزء الايمن الأول المعلومات الشخصية للخبير من اسمه وسنه وخبرته والمنصب الذي يشغله، وفي الجزء الثاني سوف نتطرق لتاريخ المقابلة ومكان اللقاء ومدة المقابلة وطبيعة التسجيل وكيفية التفرغ ومدته، أما في الجزء الثالث الذي تم فيه عرض ظروف إجراء المقابلة، وفي الجزء الأخير الأهداف الاساسية لأبعاد المقابلة ومناخ المقابلة موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2_2): يمثل مناخ المقابلة نصف الموجهة لعينة من مؤسسات الناشئة في ولاية المسيلة والحاصلة على علامة مؤسسات ناشئة (Startup Label)

الاهداف الاساسية	ظروف اجراء المقابلة	تاريخ ومدة المقابلة وطبيعة التسجيل	الخبير
<ul style="list-style-type: none"> • معرفة مدى مساهمة خاصية الشغف لرائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة. • معرفة مساهمة الثقة بالنفس لرائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة. • معرفة مدى مساهمة عامل الابتكار في نجاح المؤسسات الناشئة. • معرفة مساهمة توفر صفة روح المخاطرة لدى رائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تقديم شكر للخبير على قبول موعد المقابلة . • تقديم شرح موجز لعنوان البحث والغرض من المقابلة. • تقديم الخبير بنفسه وبمؤسسته . • تم منح الخبير الوقت الكافي للاستفسار على الموضوع والإجابة. • كان التفاعل مع الموضوع بشكل جيد مما ساعد في الحصول على معلومات اكثر. • شكر الخبير على منحه كل هذا الوقت والإجابات. 	<p>تاريخ المقابلة يوم: 2022/05/18 على ساعة 8:00 مساء؛ اللقاء: تم عبر الهاتف؛ مدة المقابلة: ساعة ونصف؛ تدوين المعلومات كانت مسجلة بالهاتف وبشكل يدوي بعد اذن الخبير؛ عملية التفرغ في شكل كتابي ومنتظمة دامت 4 ساعات؛</p>	<p>الخبير الأول: الاسم: محمدي خليفة. السن: 28 سنة. اسم المؤسسة: لوتكين الكترك. صاحب المؤسسة: Sarl (شريكين). المشروع المبتكر: مضخة غاطسة. الخبرة: 7 سنوات. المنصب: شريك في التسيير.</p>
		<p>تاريخ المقابلة: تمت عبر مرحلتين يوم 2022/05/19 على ساعة 19:30 مساء ، ويوم 2022/05/20 على ساعة 15:00؛ اللقاء: عبر مكالمة في تطبيق المسنجر؛</p>	<p>الخبير الثاني: الاسم: حملاوي مرزاقه السن: 30 سنة صاحب المؤسسة: حملاوي مرزاقه</p>

<ul style="list-style-type: none"> • معرفة مساهمة الشخصية الريادية في نجاح المؤسسة الناشئة واقتناص الفرص لضمان ديمومتها. 		<p>مدة المقابلة: 3 ساعات؛ تدوين المعلومات كانت مسجلة ومكتوبة بعد اذن الخبير؛ عملية التفريغ في شكل كتابي ومنتظمة دامت 3 ساعات و 40 دقيقة؛</p>	<p>المشروع المبتكر: انتاج الاسمدة العضوية الفلاحية الخبرة: ماستر في العلوم الفلاحية. المنصب: مسيرة مؤسسة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • معرفة ما مدى مساهمة الاستقلالية التامة لرائد الأعمال في نجاح مؤسسته. • معرفة مساهمة القوة الشخصية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة. 		<p>تاريخ المقابلة: يوم 2022/05/22 على ساعة 11:00 صباحا؛ اللقاء: تم في مكتب الخبير؛ مدة المقابلة : لمدة ساعة؛ تدوين المعلومات كانت مسجلة بالهاتف وبشكل يدوي بعد اذن الخبير؛ عملية التفريغ في شكل كتابي ومنتظمة دامت 4 ساعات؛</p>	<p>الخبير الثالث: الاسم: سعدالله رشيد السن: 44 صاحب المؤسسة: سعدالله رشيد، خوجة محمد المشروع المبتكر: Sarl vision intek الخبرة: 19 سنة المنصب: مسؤول اداري</p>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (بلواضح سعدالله ، 2021)

من خلال الجدول أعلاه الذي يشرح مناخ المقابلات الثلاثة بين الخبراء ويمكن شرحه كالاتي:

- **الخبير:** من خلال الجدول أعلاه أن سن الخبراء يتراوح ما بين 28 سنة إلى 44 سنة ، وهذا الفارق يمكنه المساعدة في اعطاء معلومات متنوعة ومختلفة.

وبالنسبة للخبرة فهي تتراوح ما بين 7 سنوات إلى 19 سنة، ويدل هذا تنوع الخبرات الميدانية السابقة للخبراء ، أما مكان العمل فجميع الخبراء يعملون في مؤسساتهم الناشئة ويحتلون مناصب مؤسس أو مسير في هذه المؤسسات.

- **تاريخ ومدة المقابلة وطبيعة التسجيل:** تمت المقابلة في شهر ماي من عام 2022م وكانت أول مقابلة يوم 2022/05/18 على ساعة 8:00 مساءً وآخر مقابلة يوم 2022/05/22 على ساعة 11:00 صباحا، أما مكان اللقاء فقد كان عبر الهاتف وتطبيق المسنجر وفي مكتب الخبير، وذلك حسب درجة حرية الخبير وأوقات تفرغه. وبالنسبة إلى مدة المقابلة فكانت تتراوح ما بين ساعة و 10 دقائق إلى ساعتان؛ حيث كان العدد الكلي لساعات المقابلة قدر ب 6 ساعات و 40 دقيقة، وتم تفرغ المقابلات في مدة تراوحت بين 3 ساعات و 40 دقيقة إلى غاية 4 ساعات، وكان العدد الكلي لساعات التفريغ 11 ساعة

و40 دقيقة، حيث أخذت عمليات التفرغ وقت طويل ومرهق ومتعب على الباحثون بحيث يستوجب العمل بالدقة والموضوعية.

- **ظروف اجراء المقابلة :** تم فيه شرح الأوضاع التي كانت فيها المقابلة والتي كانت متبعة بخطة ممنهجة من بداية استقبال الخبير إلى غاية شكر والامتنان على اعطائه وقته الثمين وإجاباته الغزيرة، حيث تم تبيان طبيعة الموضوع وأهدافه، ومن ثم شرح الاسئلة وطرحها على الخبير ومنحه الوقت الكافي للإجابة بكل اريحية والإجابة على استفساراته عند صعوبة فهمه للسؤال.
- **الاهداف الأساسية** تم فيها تطرق إلى الابعاد التي تناولتها الدراسة وربطها مع محاور دليل المقابلة.

المبحث الثالث :اختبار الفرضيات الدراسة

بعد الانتهاء من المقابلات مع عينة ميدان الدراسة المتمثلة في 3 خبراء سيقدم هذا المبحث عرض لإجابات الخبراء حول أسئلة دليل المقابلة في جدول شامل يتطرق فيه إلى أبعاد المتغيرات المستقلة والتابعة للدراسة بغية مقارنة وجهات النظر المختلفة للخبراء لمعرفة أوجه تشابه والاختلاف بينهم واختبار فرضيات الدراسة باستخدام التحليل التقليدي للمقابلة.

المطلب الأول : تحليل المقابلات

يمثل الجدول تالي تحليل للمقابلات مع الخبراء 3 كما هو موضح في شكل التالي:

الجدول رقم(2_3): يمثل التحليل التقليدي للمقابلات

المتغير	الخبير الأول	الخبير الثاني	الخبير الثالث
المتغيرات المستقلة			
الشغف	- يقول الخبير لم يكن لي شغف بزيادة الأعمال قبل البدء بالمشروع بل كان لدي شغف اتجاه المشروع فقط.	- يؤكد الخبير انه كان يمتلك شغف العمل الريادي لكن لم يكن ضمن احلامه.	- أكد الخبير انه كان يمتلك شغف بميدان ريادة الأعمال قبل وبعد تأسيس مؤسسته الناشئة.
	- كما يؤكد الخبير انه اثناء البدء بالمشروع وبعد تأسيس المؤسسة تولد لدي شغف اتجاه ريادة الأعمال.	- ويقول انه عندما اختار التخصص الدراسي كانت لديه عدة افكار لمشاريع في مجال تخصصه، كما انه يعمل ويدرس في نفس الوقت...وبعدها أسس مؤسسة ناشئة وهذا النجاح كان في البداية عبارة عن شغف فقط.	- ويقول الخبير ان الشغف هو الدافعية والرغبة في الهدف المسطر من أجل تحقيقه والأساس في هذا ان يكون هناك استعداد قبلي.
	- يساهم شغف رائد الأعمال بايجابية داخل المؤسسة الناشئة وقد يكون من شأنه ضمان نجاحها.	- النجاح كان في البداية عبارة عن شغف فقط.	- لضمان نجاح المؤسسة الناشئة يستلزم الاعتماد على معايير ومبادئ وأبعاد لبلوغ الهدف من بينها الشغف والاستعداد والجاهزية في كل وقت.

<p>الثقة بالنفس</p>	<p>- أهم عامل يساهم ويدفع بالمؤسسة الناشئة للنجاح هو الثقة بالنفس، فان غابت لا يستطيع رائد الأعمال ان يواجه الصعوبات أو يتخذ القرارات...الخ.</p> <p>- كما يؤكد انه كان لديه الثقة التامة في نجاح مؤسسته الخاصة قبل وبعد انشائها.</p>	<p>- يؤكد الخبير انه كانت له ثقة بالنفس رغم تحديات المجتمع المثبطة...ولكن الايمان القوي والثقة في الفكرة والصبر يجعلك تفوز في التحدي.</p> <p>- ويقول ايضا انه لا بد ان تمر لحظات على رائد الأعمال يحس فيها بالارتياح والخوف لكن الثقة بالنفس سرعان ما تجعل هذا شعور يتلاشى ويكمل طريقه نحو النجاح.</p> <p>- وأيضاً لا يجب التوقف عند أول فشل لان في طريق الريادة تتعرض كثيرا للفشل والخيبة لكن يجب عدم التوقف وتدارك الامر.</p>	<p>- يؤكد الخبير أنه اذا قلنا ان رائد الأعمال لا يتمتع بخاصية الثقة بالنفس فهنا تغيب لديه جميع الخصائص والصفات الاخرى، وإذا به يصبح شخص عادي وليس رائد اعمال.</p> <p>- كما يقول ايضا ان ثقته الكبيرة بنفسه هي التي دفعت به إلى تحقيق فكرته وتجسيدها على ارض الواقع.</p> <p>- وان كانت لديك ثقة بنفسك ستنهض بعد الف سقوط حتى تنجح.</p>
<p>الابتكار</p>	<p>- يؤكد الخبير انه من المعايير الاساسية لتفريق بين مؤسسة ناشئة ومؤسسة مصغرة هو وجود عامل الابتكار.</p> <p>- كما يقول ان المؤسسة المصغرة سهلة الانشاء ويستطيع اي شخص انشائها على عكس المؤسسات الناشئة التي تحتاج إلى وجود مشروع مبتكر.</p> <p>- المؤسسة الخاصة بالخبير حائزة على براءة اختراع (لايل مشروع مبتكر) ومن خلالها تأسست مؤسسته.</p>	<p>- يقول الخبير ان من اهم المعايير التي تتميز بها المؤسسة الناشئة معيار الابتكار.</p> <p>- كما يقول أنه في البداية تمر الفكرة بعدة تجارب في الميدان وعندما تجدها ناجحة فان المرحلة التالية تكون الابتكار والتغيير في الفكرة، فالأفكار المبتكرة تصبح أفكار جديدة تحل العديد من مشاكل المواطنين يبقى فقط التسويق الجيد وأنا مؤمنة بنجاحها.</p> <p>- مؤسستي تمتلك علامة لايل مشروع مبتكر وعلامة مؤسسة ناشئة.</p>	<p>- يعتبر الابتكار أحد أهم المعايير التي على اساسها نقول أن المؤسسة ناشئة، فكما فرق الوزير المختص والمكلف بالمؤسسات الناشئة في منشور مؤخرًا بين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والمؤسسة الناشئة من خلال عدة معايير ومن اهم المعايير المذكورة معيار الابتكار فإذا لم يتوفر لا نقول عن مؤسسته أنها مؤسسة ناشئة.</p> <p>- ويقول الخبير ان المؤسسة الخاصة به حازت على براءة اختراع وعلامة لايل مشروع مبتكر.</p>
<p>تحمل المخاطر</p>	<p>- يؤكد الخبير أنه من أبرز مميزات عالم ريادة الأعمال هو ارتفاع درجة المخاطرة وأنه من أهم صفات رائد الأعمال تحمل روح المخاطرة من أجل نجاح مؤسسته الناشئة .</p> <p>- يقول الخبير أنه من أهم المخاطر التي واجهته أثناء وبعد انشاء مؤسسته هي:</p> <p>✓ المخاطر المالية.</p> <p>✓ المخاطر المعنوية:</p>	<p>- يقول الخبير انه لا بد من توفر خاصية روح المخاطرة لدى رائد الأعمال ليستطيع التقدم إلى الامام واتخاذ القرارات المصيري والنهوض بعد الفشل.</p> <p>- ويجب بأن مؤسسته تتعرض لعد مخاطر من أهمها أن المنتج جديد على سوق يعني احتمال عدم تقبله من طرف الزبون...</p> <p>- اضافة إلى قلة الخبرة في الميدان التي يواجهها صاحب المؤسسة.</p>	<p>- يقول الخبير أن الاجابة على هذا السؤال لو كنا في دول المتقدمة التي تمتلك بعد طويل في المؤسسات الناشئة التي خاطرت ونجحت أما عندنا في الجزائر فالنظام البيئي كله مخاطرة، ومنه نحن لا نملك نظام بيئي لنقول توجد مخاطرة أو لا.</p> <p>والسؤال هذا مطروح على قاعدة ما يجب ان يكون وما يوجد في الجزائر نحن نعمل على تحقيق</p>

<p>النظام البيئي للوصول إلى هدف ما يجب ان يكون.</p> <p>- ويؤكد أن عنصر المخاطرة في المؤسسات الناشئة عنصر مهم جدا.</p> <p>- ويقول أنه من أهم المخاطر التي تعرضوا لها أن المجتمع الخاص بنا ما زال لم يستوعب فكرة المؤسسات الناشئة وما يجب أن يتوفر لها للتقليل من عنصر المخاطرة.</p>		<p>والتي تتمثل في امكانية الفشل التي تؤدي إلى اغلاق الشركة وهي مرتبطة بالمخاطر المالية.</p> <p>مثلا: الدخول في مناقصة وتحمل المصاريف وبعدها لا يتم الحصول عليها.</p>	
<p>- أولا اذا تكلمنا عن الشخصية الريادية لا يستطيع ان يحكم على نفسه بل يحكم عليه المتابع لمؤسسته، لكن نضع الشخص X رائد اعمال ونجيب عليه.</p> <p>يجب ان يكون عنصر روح الريادية والتخلي بالشجاعة والمخاطرة والنهوض بعد الخسارة من صفاته.</p> <p>بعدها نتكلم عن الحاجة إلى الانجاز التي تتغرس داخل شخصية أي رائد اعمال فإذا توقف رائد الأعمال عن الاحساس بالحاجة إلى الانجاز وتحقيق المزيد تتوقف انجازاته ونجاحاته ويصبح شخص عادي وليس ريادي.</p>	<p>- يقول الخبير أن الشخص الريادي تكون له القدرة على تحمل العبء اضافة إلى الصبر وتحديد الاهداف والرغبة في الانجاز وتحقيق المزيد من النجاح ...</p> <p>حيث ان الريادي يعطي وقته كاملا للعمل والقناني فيه وليس مرتبط بوقت محدد، وهذا ما يساعد على نجاح.</p> <p>- حاجة الريادي إلى الانجاز تعني عدم الاكتفاء بالنجاح المحقق والسعي إلى تحقيق المزيد لتلبية احتياجات المجتمع.</p>	<p>- يؤكد الخبير أنه يمتلك الشخصية الريادية التي تسعى دائما إلى الإنجاز، وبالتالي يقول مكنتني من اقتناص بعض الفرص قبل وبعد انشاء المؤسسة مثلا :مكنتني من أن أكون على احتكاك بالوزارة.</p> <p>- الشخص الريادي دائما ما يرغب في تحقيق المزيد من النجاحات لذلك فالحاجة إلى الانجاز لديه لا تتوقف.</p>	<p>الحاجة إلى الانجاز</p>
<p>- يقول الخبير يبدو أنه نحن من أعطى هذه الصفة لريادة الأعمال. فبحكم الخبرة الميدانية بتعاستها وسعادتها وحلوها ومرها تجد نفسك تبحث عن بيئة مغايرة للبيئة التي كنت فيها، أي الانتقال من بيئة من خلال رسم خريطة لبيئة أخرى تكون مغايرة للتي سبقتها ومن الدوافع التي تدفعك تبحث عن هذه البيئة هي أنك يجب ان تكون مستقل في جميع النواحي.</p>	<p>- يقول الخبير نعم ريادة الأعمال اعطيتي الاستقلالية التامة في الوقت والعطل اتخاذ القرارات...الخ</p> <p>لكن بشكل عكسي تماما لأن رائد الأعمال يجد نفسه ملتزما دائما بالعمل في اي وقت وقد لا يجد وقتا لراحة حتى في العطل، لان عمله ينتظره على عكس الوظيفة العادية التي يقوم فيها بمهامه ويتصرف دون النظر ورائه .</p>	<p>- يؤكد الخبير ان ريادة الأعمال منحته الاستقلالية التامة في العمل من حيث:حرية القرار، ساعات العمل، العطل...الخ</p> <p>- كما يقول انا اشعر بالاستقلالية التامة في اتخاذ جميع قراراتي .</p> <p>- ويقول ايضا ان الاستقلالية يمكن ان تولد اساليب ابتكاريه للتعاون بين الفرق وتساعد على بناء الشخصية وتقويتها.</p>	<p>الاستقلالية</p>

<p>- غياب الاستقلالية التامة تجعل الريادة غير مستقلة فريادة الأعمال تجعلك تفكر بعقل العامل وبعقل موظف وبتفكير طالب للعمل أيضا، اي تمنحك الكثير من الميزات التي من شأنها ان تساعد في تسيير المؤسسة.</p>	<p>- ميزة الاستقلالية يمكن ان تجعل رائد الأعمال يولد افكار وخطط بديلة دائما. - والجانب الايجابي في الريادة هو طعم النجاح، لأنه نجاح خاص بك وأنت مسيره.</p>		
<p>- كانت اجابة الخبير : بأنه لا يستطيع الحكم على نفسه وأن يقول بأن لديه قوة شخصية بل يحتاج من يحكم عليه. لكن حسب ما في السؤال يجب ان تكون هناك قوة شخصية لرائد الأعمال فهي تمنحه القدرة على تحمل الصدمات وتحمل اعباء العمل، تحمل الغير وتحمل المنافس. فان وجد رائد الأعمال كل هذا فهو يمتلك قوة شخصية. - كما يؤكد ان قوة الشخصية 50% طبيعية وموروثة و50% تكتسب عن طريق العلاقات الخارجية مع جميع شرائح المجتمع عن طريق الاحتكاك أو العمل التشاركي أو التدريبات والتكوينات.</p>	<p>- يقول الخبير: أن الريادة تكون فينا من قبل انشاء المؤسسة اضافة إلى الاعتماد على النفس في الحياة اليومية... لا يجب على رائد الأعمال أن يكون انكالي أو ضعيف الشخصية. اضافة إلى ان قوة الشخصية تنضج مع التكوينات المتواصلة واستشارة اصحاب الخبرة.</p>	<p>- يقول الخبير :نعم لدي قوة شخصية ساهمت في نجاح مؤسستي، كنت امتلكها من قبل وهي التي استطعت من خلالها البدء في مشروعى بعدها عملت على تطويرها من خلال الدورات التدريبية . - كما يمكن ان تكتسب القوة الشخصية من خلال الاحتكاك مع أناس سبقوك في مجال ريادة الأعمال.</p>	<p>قوة الشخصية</p>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (بلواضح سعدالله، 2021).

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات والإجابة عن اشكالية الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضيات الفرعية

من خلال الاجابات التي أفادنا بها الخبراء خلال المقابلة معهم حاولنا تفسير اجاباتهم وتحقق من فرضيات

الدراسة وهي كالآتي:

البعد الأول: الشغف

كانت نسبة اجابتهم 100 % ايجابيا، حيث أكد الخبراء انه لا بد من توفر الشغف لدى رائد الأعمال قبل وأثناء وبعد إنشاء المؤسسة الناشئة والذي يساعد على نجاحها وتحسين أدائها باستمرار، وحسب الخبراء فان الشغف من أهم المعايير التي تساهم بإيجابية في تحقيق الاهداف الموضوعية وخلق فرص جديدة تضمن استمرار نموها وتطورها.

ومنه نستنتج ان الفرضية الفرعية الأولى محققة

البعد الثاني: الثقة بالنفس

كانت نسبة اجاباتهم 100% ايجابية، بحيث أكد الخبراء أنهم يمتلكون ثقة كبيرة في نجاح مؤسساتهم ساعدتهم على تجسيد معارفهم النظرية وأفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس، أي الثقة بالنفس تكون ضرورية قبل وأثناء انشاء المؤسسة الناشئة.

نجاح المؤسسات الناشئة واستمرارها راجع لثقة الخبير الكبيرة في نفسه وقدرته في تغلب على مخاوفه.

وبالتالي نستنتج ان الفرضية الفرعية الثانية محققة.

البعد الثالث: الابتكار

كانت نسبة الاجابات 100% ايجابية، اكد الخبراء أن الابتكار من أهم المعايير التي تتميز بها المؤسسات الناشئة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فكما أكد أحد الخبراء ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سهلة الانشاء يستطيع اي شخص انشاءها على عكس المؤسسات الناشئة تحتاج إلى مشروع مبتكر.

واستفادت المؤسسات الناشئة الخاصة بالخبراء على براءة اختراع (لابل مشروع مبتكر، لابل مؤسسة ناشئة) وهذا لاهتمامها بمعيار الابتكار.

ومنه نستنتج ان الفرضية الفرعية الثالثة محققة.

البعد الرابع: الميل نحو المخاطرة

كانت نسبة توافق في اجابات الخبراء 100%، حيث أكد الخبراء أنه من أهم صفات التي يتحلى بها رائد الأعمال هي روح المخاطرة فهي تعتبر من أبرز مميزات ريادة الأعمال.

وقد تنوعت المخاطر التي واجهها الخبراء أثناء وبعد إنشاء مؤسساتهم الناشئة من بينها: المخاطر المالية، قلة الخبرة، عدم تقبل المنتج في سوق، عدم استيعاب فكرة انشاء مؤسسة ناشئة داخل المجتمع. ومنه فان الفرضية الفرعية الرابعة محققة.

البعد الخامس: الحاجة إلى الانجاز

كانت نسبة توافق في اجابات الخبراء 100%، حيث أكد الخبراء ان الشخصية الريادية دائما تطمح بتحقيق المزيد من النجاح، فالريادي لا يتوقف عنده الرغبة في الحاجة إلى الانجاز وتقديم كل ما هو جديد وأفضل ويحقق ميزة تنافسية.

وأن استمرار نجاح ونمو المؤسسات الناشئة راجع إلى الانجازات الجديدة والمستمرة المقدمة من قبل رائدي الأعمال أثناء وبعد انشاء مؤسساتهم الناشئة.

ومنه نستنتج ان الفرضية الفرعية الخامسة محققة.

البعد السادس: الاستقلالية

كانت نسبة توافق الاجابات بين الخبراء حوالي 66.66%، حيث اجمع الخبراء بأنهم يمتلكون الاستقلالية التامة في العمل من حيث (الوقت، العطل، ..الخ) لكن في نفس الوقت الشخص الريادي يجد نفسه ملتزم دائما بالعمل في أي وقت وحتى قد لا يجد وقتا للراحة، أي أنه تختلف بيئة الموظف العادي عن بيئة الشخص الريادي. ويمكن القول ان الاستقلالية في العمل من العوامل الهامة التي تساهم في نجاح المؤسسات الناشئة، فحسب رأي الخبراء فالاستقلالية يمكن ان تولد أفكار ابتكارية وتجعل من الريادي يفكر نفس تفكير كل عامل بالمؤسسة وهذا ما يسهل له من تسيير المؤسسة.

ومنه نستنتج ان الفرضية الفرعية السادسة محققة.

البعد السابع: قوة الشخصية

نسبة توافق اجابات الخبراء كانت 100%، حيث أكد الخبراء أنه لا بد أن تكون لدى الشخص الريادي قوة شخصية سواء قبل إنشاء المؤسسة أو بعدها، فان لم تكن لديه قوة شخصية ربما لا يستطيع حتى إنشاء مؤسسته وتجسيد فكرته على أرض الواقع بل حتى وان أنشأها لا يستطيع تحمل الصدمات الأعباء والمنافسة الشرسة...الخ، وهذا ما يقلل من نسبة نجاح المؤسسة الناشئة.

كما يمكن القول أن القوة شخصية 50% طبيعية و50% مكتسبة عن طريق التكوينات والدورات التدريبية المتواصلة والاحتكاك مع السابقين في مجال ريادة الأعمال ومنه فإن الفرضية الفرعية الأخيرة محققة.

ثانيا: الاجابة عن اشكالية الدراسة

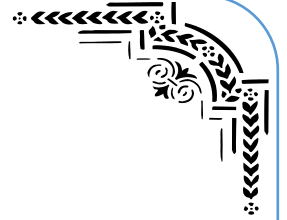
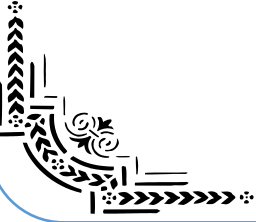
من خلال ما قمنا به في هذا الفصل من استعراض أهمية ودور حاضنة الأعمال جامعة المسيلة في تطوير روح الريادية لرائد الأعمال والعمل على إنجاز المشاريع المبتكرة وتحويلها إلى مؤسسات ناشئة، ومن خلال المقابلات التي قمنا بها مع خبراء أصحاب المؤسسات ناشئة ووقوفنا على أهم العوامل والصفات التي يتحلى بها رائد الأعمال لنجاح مؤسسته فقد كانت إجابات الخبراء وإلحاحهم على أهمية ودور روح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة، نقول أن الفرضية $H1$ والمتمثلة في:

- هناك دور لروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة، قد تحققت

وأننا نرفض الفرضية $H0$ والمتمثلة في:

- لا يوجد دور لروح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة.

الخاتمة



الخاتمة:

تلعب الروح الريادية لرائد الأعمال دورا كبيرا في نجاح المؤسسات الناشئة ويظهر ذلك من خلال خلق افكار مبتكرة جديدة تتسم بدرجة كبيرة من المخاطرة، وإنتاج السلع أو خدمات ذات قيمة اقتصادية مضافة، وتوليد فرص عمل جديدة وزيادة النمو الاقتصادي والحد من مشكلة البطالة. كما تساهم حاضنات الأعمال في دعم وتطوير ريادة الأعمال والمؤسسات الناشئة فهي تعمل على تقليل الصعوبات والعقبات أمام المؤسسات الناشئة، وكذا حاملي المشاريع المبتكرة في ظل تحيز بيئة الأعمال إلى المؤسسات الكبيرة، عن طريق تقديم حزمة متكاملة من الخدمات قبل انشاء المؤسسة أو اثناء السنوات الأولى من نشأتها.

وبعد اجراء المقابلات مع بعض الخبراء الذين لديهم صلة مباشرة بموضوع الدراسة سنعرض أهم النتائج المتوصل اليها مع تقديم بعض الاقتراحات:

أولاً: مناقشة نتائج البحث

من خلال الدراسة النظرية والميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ هناك دور كبير لشغف رائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة فكلما كان رائد الأعمال أكثر شغفا زادت احتمالات نجاحه وأصبح أكثر تميزاً؛
- ✓ تلعب الثقة بالنفس لرائد الأعمال دوراً مهماً وإيجابياً في نجاح مؤسسته الناشئة، فهناك علاقة طردية بين الثقة بالنفس والنجاح فكلما زادت ثقة رائد الأعمال في ذاته زادت نجاحاته؛
- ✓ يعتبر الابتكار من أهم المعايير التي تساهم في نجاح المؤسسة الناشئة ، فمن خلاله يتم التفريق بين المؤسسة الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ الميل نحو المخاطرة والاستعداد لتحمل نتائجها من بين صفات رائد الأعمال الناجح التي تساهم ايجاباً في نجاح مؤسسته الناشئة؛
- ✓ عدم الاكتفاء بالنجاح المحقق والرغبة المستمرة في الحاجة إلى الانجاز صفة اساسية لا بد من رائد الأعمال ان يتحلى بها؛
- ✓ الاستقلالية التامة في العمل قاعدة ذهبية لكل مؤسسة ناشئة تطمح في النجاح والتألق بحيث تساعد على جعل رائد الأعمال أكثر ابداعاً وابتكاراً للأفكار، للتغلب على المشاكل بطريقة أكثر فعالية؛
- ✓ يوجد تأثير لقوة الشخصية لدى رائد الأعمال في نجاح مؤسسته الناشئة فهي سلاح رائد الأعمال الناجح، يجب التركيز عليها والعمل على تطويرها من خلال دورات تدريبية وتكوينية للمساعدة على التمييز والنمو عن باقي الافراد، اذ انه يعرف تماماً كيفية التأثير في المحيطين به بطرق واثقة.

ثانيا : أهم الاقتراحات

من خلال النتائج العامة المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ✓ زيادة التحسيس بأهمية روح الريادية لرائد الأعمال في نجاح المؤسسات الناشئة من خلال تنظيم تظاهرات وملتقيات ودورات تكوينية وعرض نماذج رائدي الأعمال الناجحين؛
- ✓ العمل على تطوير ودعم المؤسسات الناشئة من طرف الدولة لزيادة النمو الاقتصادي الجزائري؛
- ✓ وجوب الاسراع في انشاء حاضنات الأعمال وتعبئته بالجهود والموارد والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة ، لتقديم دورها الكامل في دعم وتطوير ريادة الأعمال والمؤسسات الناشئة؛
- ✓ العمل على تحلي بالقوة الشخصية والثقة بالنفس من خلال الدورات التدريبية والتكوينية المستمرة؛
- ✓ صناعة بيئة ابتكاريه لخلق جيل من الرواد الأعمال ينطلقون فعليا من احتياجات البيئة المحيطة بهم؛
- ✓ انشاء بنك معلومات شامل يتيح كل المعلومات الاقتصادية التي يحتاجها حاملي المشاريع حتى يتمكن من تقييم فكرته على أسس علمية واضحة ولكي يستطيع صياغة نموذج عمل يلائم البيئة التي يعمل بها، لأنه كما ذكر أحد الخبراء الذين أجرينا معهم المقابلة أن البيئة الغير ملائمة عائق لرائد الأعمال وتزيد من نسبة المخاطر مما يؤدي للفشل.

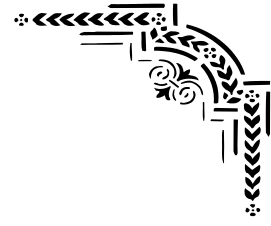
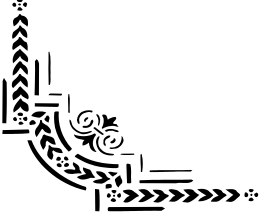
ثالثا: آفاق الدراسة

في الأخير وبالنظر إلى ما جاء في هذه الدراسة نجد أن مجال البحث لازال مفتوحا بالنظر إلى اتساع موضوع روح الريادية وما يرتبط به من متغيرات.

وبالتالي هناك مجموعة من الآفاق البحثية في هذا الموضوع تركز على محاور أساسية أهمها:

- ✓ دراسة نفس الموضوع مع توسيع عينة الدراسة للحصول على كم أكبر من المعلومات؛
- ✓ اسباب فشل ونجاح المؤسسات الناشئة في الجزائر؛
- ✓ دور حاضنات الأعمال في دعم ريادة الأعمال والمؤسسات الناشئة في الجزائر؛
- ✓ اثر العوامل البيئة الاقتصادية في الجزائر على نجاح المؤسسات الناشئة.

قائمة المراجع



قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك: (ريادة الأعمال)، شركة العبيكان للتعليم، فهرس مكتبة الملك فهد الوطنية الرياض، الطبعة الأولى، 2019م.
2. ايهاب سمير زهدي القبيح و نعمة عباس الخفاجي، (ريادة العمال الداخلية منظور القدرات الاستراتيجية)، دار الايام لنشر والتوزيع، عمان الاردن، الطبعة العربية، 2015.
3. بلال خلف السكارنة، (الريادة وادارة منظمات الأعمال)، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، الاردن، الطبعة الثانية، 2010.
4. سعيد أوكيل، (ريادة الأعمال أو المقاولاتية، مقارنة شاملة وعملية)، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية (الجزائر)، 2017.
5. طاهر محسن منصور العالي، (ادارة استراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة)، دار وائل للنشر عمان، الاردن، الطبعة الأولى، 2009.

ثانياً: المذكرات والأطروحات

1. احمد هادي احمد هيچ، الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمان وعاصمة صنعاء، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الأعمال، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، ماي 2018.
2. اسيل حاتم الرجوب واخرون، واقع تطبيق ريادة الأعمال المؤسسية في قطاع البنوك الاسلامية ي محافظة الخليل، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص ادارة الأعمال المعاصرة، كلية العلوم الادارية ونظم المعلومات، جامعة بولتيكنك فلسطين، أيار 2018.
3. بلواضح سعد الله، (مساهمة رأس المال البشري في نجاح المؤسسات الناشئة - دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الناشئة الجزائرية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، الجزائر، 2020-2021.
4. بلة شيماء، (حاضنات الاعمال واليات دعمها للمؤسسات الناشئة Start up_ دراسة حالة حاضنة الاعمال جامعة المسيلة ونقل تجربتها لحاضنة الاعمال جامعة سكيكدة_)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

اكاديمي، تخصص ادارة مالية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وقسم علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2021/2020 .

ثالثا: المجالات العلمية

1. اسماء بلاعما ونور الدين كروش، (حاضنات الأعمال كدعامة لمراقبة المؤسسات الناشئة بالجزائر دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة لمسيلة) ، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 3، 2020.
2. بطاهر بختة، (المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات _ دراسة حالة مؤسسة منتجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم) ، مجلة ادارة العمال والدراسات الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مستغانم، الجزائر، العدد السابع، 15-06-2018 .
3. بن أحمد لخضر و مساوي عبد الباقي ، (اثر تطبيق تكنولوجيا الاعلام و الاتصال على تحقيق ريادة المنظمات الأعمال الحديثة) ، مجلة ادارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة الجلفة الجزائر، العدد السادس.
4. بوالشعور شريفة، (دور حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة startup : دراسة حالة الجزائر)، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 2، 2008/05/01).
5. عادل مختاري ومحمد بن بار، (اليات دعم المؤسسات الناشئة كأحد الحلول لمحاربة البطالة -دراسة حالة الجزائر)، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد7-العدد3، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2020.
6. عبد الحميد بشير وزايدى حكيم ، (التعليم المقاولاتي كأحد الأليات لخلق المؤسسات الناشئة - دراسة حالة حاضنة الأعمال جامعة المسيلة)، مجلة دراسات في الاقتصاد وادارة الأعمال ، المجلد 3، العدد6، جامعة المسيلة ، الجزائر ، ديسمبر 2020.
7. علالي الزهراء وعلالي فتيحة، مخطط الأعمال وتحقيق ريادة الأعمال، مجلة التكامل الاقتصادي، جامعة العقيد احمد دراية، ادرار، الجزائر، المجلد9، العدد2، 30 جوان 2021.
8. كعواش جمال الدين، (أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المؤسسات الريادية لدى طلبة السنة الثالثة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة جيجل)، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، جامعة جيجل الجزائر، المجلد 5/العدد 1، جوان 2019.

9. محمد أحمد باقة، (الدور الوسيط للسلوك المخطط للنية الريادية في العلاقة بين الخصائص الريادية والتوجه الريادي لدى رواد الأعمال في مصر)، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الإدارية، جمهورية مصر العربية، المجلد 58/العدد 01، يناير 2021.
10. مروان النسور وآخرون، أثر استراتيجية العمليات على خصائص الريادية في المشاريع الريادية الأردنية الصغيرة والمتوسطة الحجم)، مجلة دفاتر السياسة والقانون، الأردن، المجلد 13، العدد 02، 2021.
11. ياسين تليلي وأحمد رمزي سياغ، (دراسة استكشافية للعوامل المؤثرة على نجاح وفشل المؤسسات الناشئة في الجزائر - دراسة حالة لولاية ورقلة)، مجلة الباحث، مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد 01، 29-07-2020.
12. ياسمين مخناش وجمال الدين خاسف، (النظم البيئية المبتكرة للمؤسسات الناشئة تسليط الضوء على المساعي الجزائرية لبناء نظام بيئي خاص بالمؤسسات الناشئة 2003_2020) مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة ، جامعة فرحات عباس سطيف 1، الجزائر، المجلد 06/ العدد 02، 30-09-2021.
13. صكوشي أحمد ومجدل الخنساء، (ريادة الأعمال الاستراتيجية كأحد تطبيقات الادارة المعاصرة-دراسة تحليلية لنموذج ريادة الأعمال الاستراتيجية (Model strategic Entreprenership9)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة بلبيدة 2-لونيسى علي- الجزائر، المجلد 8العدد 1، 10 جوان 2019.

رابعاً: الوثائق

1. حاضنة الأعمال جامعة المسيلة، اهم المشاريع المحتضنة لدى حاضنة الأعمال جامعة المسيلة، يوم 2022/05/11. مكان الحفظ: حاسوب مدير حاضنة الأعمال.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

1. <https://ma3in.com./>
2. https://www.ennaharonline.com/%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9_%D9%8A%D8%B9%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-%D8%A8%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%B3%D9%85-%D8%AD%D8%A8%D8%A9/
3. <https://www.annajah.net/>
4. <https://www.bbc.com/arabic/>

5. <https://www.alaraby.co.uk/economy/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%B1%D8%AF%D9%8A%D8%B1-%D8%A5%D9%8A%D9%84%D9%88%D9%86-%D9%85%D8%A7%D8%B3%D9%83-%D9%82%D8%B5%D8%A9-%D9%86%D8%AC%D8%A7%D8%AD-%22%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%A1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%B6%22-%D9%84%D8%A3%D8%BA%D9%86%D9%89-%D8%B1%D8%AC%D9%84>.
6. <https://www.tathwir.com/2022/01/Elon-Musk-Quotes.html>.*
7. <https://www.univ-msila.dz/bicu/presentation-de-lincubateur-dentreprises-de-luniversite-de-msila/>,
8. <https://www.refseek.com//,082022-03> .
9. reed E nelson anderson sntana Matthew S weed Sociocultural Context entrepreneur types mimdes and entreprenrial action: in triadentes Brazil. In. models of startuo thin king and action theoretical empirical and peda gogoical approachos published anlin 265P. 2016.p 37 Permonent link to this doucument: <http://doi.org/10.1108/51074-75402016000018002.DOWNLONDON:12/01/2022,AT .22:33>.

الملاحق

Mohamed Boudiafa M'sila

es Sciences Économiques, Commerciales et
es de Gestion

ent:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
Université Mohamed Boudiafa M'sila

أستاذة محمد بوضياف بالمسيلة

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): **حويش فاطمة** المولود(ة) بتاريخ: 14/07/1999 ب. بالمسيلة
 الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 207404716 الصادرة بتاريخ: 2022/01/25 عن: **جامعة الجزائر**
 المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: **علوم التسيير** تخصص: **إدارة أعمال** خلال السنة الجامعية: 2022
 والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: **دور روح المبادرة لرائد الأعمال**
في قطاع الشركات الناشئة دراسة حالة
شركة أعمال حيا مصرية المسيلة

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلا

حرر بتاريخ:/...../..

التوقيع و البصمة

هو السيد **علي التوقيع**
 السيد **030**
 حمام الضلعة في **15/01/2022**
 عن رئيس المجلس العلمي السيد
 ويتديفر منه التصرف الإيجابي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
Gestion de Gestion



فakولفة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Document n°:

جامعة محمد بوضياف المسيلة
Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Signature:

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

المطلوب (ة): لحيوش حسيني المولود(ة) بتاريخ: 1997 / 11 / 20 المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 20735319 الصادرة بتاريخ: 2021 / 01 / 21 بلاديته شارحوت
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال خلال السنة الجامعية: 2022
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: " دور وروح الريادية لمراد الأعمال في
نجاح المؤسسات الناشئة: دراسة حالة حاضنة أعمال
جامعة المسيلة

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة و النزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه

حرر بتاريخ:/...../.....

التوقيع والبصمة

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبمقتضى منه الموظف
جعيجع الهجري

شاهد على امضاء -
السيد:
بتاريخ: 2022 06 01

المخلص:

تهدف الدراسة الى التعرف على مدى تأثير روح الريادية لرائد الاعمال في نجاح المؤسسات الناشئة، عن طريق محاولة معرفة تأثير صفات وخصائص رائد الأعمال (متغير مستقل) في نجاح المؤسسات الناشئة (متغير تابع)، كما اجریت الدراسة الميدانية على 3 خواء أصحاب مؤسسات ناشئة محتضنة بحاضنة الاعمال جامعة المسيلة وتم استخدام اسلوب المقابلة كأداة لجمع البيانات، وبعدها تفريغ وتحليل هذه البيانات للوصول الى بعض النتائج.

وقد تمثلت نتائج دراستنا فيما يلي: لابد من الشخص الريادي أن يتحلى ببعض الصفات والمعايير ليستطيع تحويل وتجسيد أفكاره الى واقع ملموس ويضمن نجاح مؤسسته الناشئة من أهم هذه السمات (الشغف، الثقة بالنفس، الابتكار، الميل نحو المخاطرة، الاستقلالية، الحاجة الى الإنجاز، قوة الشخصية)، وبذلك نقول ان هناك أثر ودور واضح لروح الريادية لرائد الاعمال في نجاح المؤسسات الناشئة. **الكلمات المفتاحية:** روح الريادية، رائد الأعمال، المؤسسات الناشئة، حاضنات الأعمال، الابتكار.

Abstract:

The study aims to know the extent of the influence of the entrepreneurial spirit on the success of emerging institutions, by trying to find out the impact of the characteristics and characteristics of the entrepreneur (independent variable) on the success of emerging institutions (dependent variable), and the field study was conducted on 3 experts of owners of emerging institutions incubated in an incubator The works of the University of M'sila, and the interview method was used as a tool for data collection, and then unpacking and analyzing this data to reach some results.

The results of our study were as follows: The entrepreneur must possess some qualities and criteria in order to be able to transform and embody his ideas into a tangible reality and to ensure the success of his emerging enterprise, among the most important of these characteristics (passion, self-confidence, innovation, tendency towards risk, independence, need for achievement, strength Personal).

Thus, we say that there is a clear impact and role of the entrepreneurial spirit in the success of emerging institutions.

Keywords: entrepreneurial spirit, entrepreneur, emerging institutions, business