الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

رقم: .....

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم التسيير

تخصص: تسيير عمومي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

نحو البحث عن آليات تطوير الروح المقاولاتية لدى طالبات كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة

من إعداد الطالبة:

– مشطة صفاء

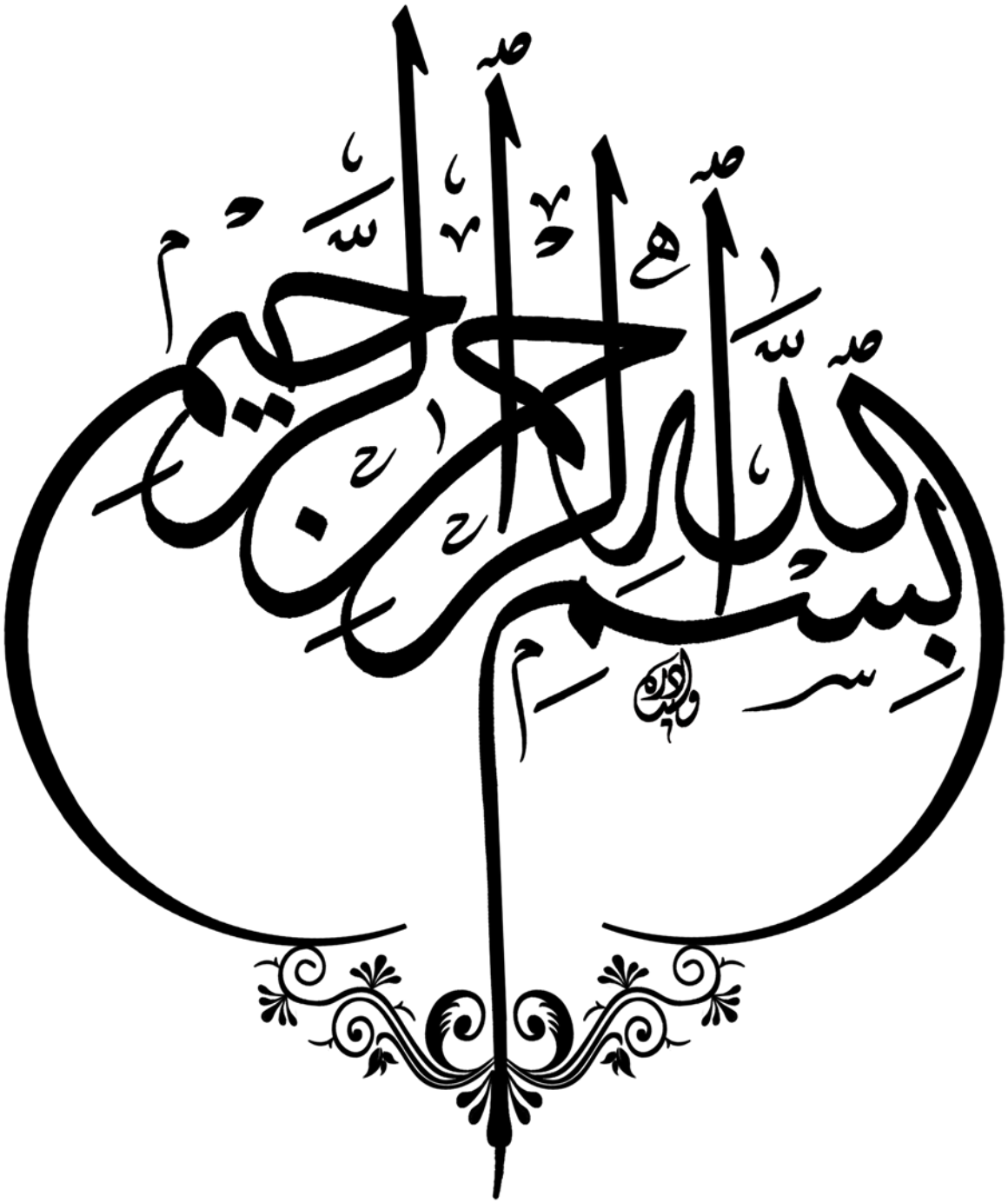
تحت إشراف:

–د. بتغة صونيا

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
مصطفى حوحو	أستاذ محاضر – صنف أ–	محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
بتغة صونيا	أستاذ محاضر – صنف ب–	محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
جباري عبد الوهاب	أستاذ محاضر – صنف أ–	محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2019–2020


بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر

بسم الله الرحمان الرحيم

قال الله تعالى:" ولئن شكرتم لأزيدنكم "صدق الله العظيم

أحمد الله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي وفقني لما أنا عليه وأصلي وأسلم على الحبيب المصطفى محمد خير الأنام عليه الصلاة والسلام

أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتي المشرفة على عملي الدكتورة "صونيا بتغة" التي كانت خير مؤطر لهذه الدراسة بتوجيهاتها ودعمها ونصائحها القيمة حفظها الله.

وإلى السادة أعضاء اللجنة المناقشة، وأخص بالذكر أستاذي الدكتور "عبد الوهاب جباري" الذي أجاب كل أسئلتي واستفساراتي لإنجاز العمل

وأتوجه بالشكر الخاص إلى دكتور" أيوب بوخاتم" على كل ما قدمه لي من دعم ومساندة.

إلى كل قسم علوم تسيير

صفاء

إهـــداء

بسم الله الرحمان الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

صدق الله العظيم سورة التوبة -الأية 105-

أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

إلى روح أبي الطاهرة

إلى أمي جوهرتي الغالية

إلى قرة عيني ابنتي لينه

إلى أختي ومهجتي وفاء

إلى زوجي سندي

إلى من يصعب فراقهم وينجلي صفاء القلب للقائهم إخوتي طارق، محمد، عبد الحق

إلى كل من عرفني وتمنى لي النجاح

صفاء

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر	
إهداء	//
فهرس المحتويات	//
قائمة الجداول	//
قائمة الاشكال	//
قائمة الملاحق	//
مقدمة	أ- هـ
الفصل الأول: التأصيل النظري لمفاهيم الدراسة	
المبحث الأول: ماهية المقاولاتية	08-26
المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية	08
الفرع الأول: تعريف المقاولاتية	08
الفرع الثاني: تطور اتجاهات الفكر المقاولاتي	10
الفرع الثالث: دوافع المقاولاتية	14
الفرع الرابع: خصائص المقاولاتية	15
الفرع الخامس: أهمية المقاولاتية	16
المطلب الثاني: عقلية المقاول	18
الفرع الأول: مفهوم المقاول	18
الفرع الثاني: خصائص المقاول	19
الفرع الثالث: أنواع المقاولين	20
المطلب الثالث: إنشاء مؤسسة كموقف من المواقف المقاولاتية	23
الفرع الأول: عملية تأسيس المشروع المقاولاتي	23
الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على نمو المقاولاتية	25
المبحث الثاني: الروح المقاولاتية النسوية	27-43
المطلب الأول: ماهية الروح المقاولاتية	27
الفرع الأول: مفهوم الروح المقاولاتية	27
الفرع الثاني: نموذج قياس الروح المقاولاتية	28
الفرع الثالث: المصطلحات المرتبطة بالروح المقاولاتية	29

المطلب الثاني: مكونات وركائز الروح المقاولاتية	30
الفرع الأول: مكونات الروح المقاولاتية	30
الفرع الثاني: ركائز الروح المقاولاتية	33
المطلب الثالث: المقاولاتية النسوية	34
الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية النسوية	35
الفرع الثاني: خصائص المرأة المقاولة	37
الفرع الثالث: الفرق بين الرجل المقاول والمرأة المقاولة	38
الفرع الرابع: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية	39
المطلب الرابع: دوافع ومعوقات المقاولاتية النسوية	40
الفرع الأول: دوافع العمل المقاولاتي النسوي	40
الفرع الثاني: معوقات العمل المقاولاتي النسوي	41
المبحث الثالث: أهم آليات دعم المقاولاتية	64-44
المطلب الأول: التعليم المقاولاتي	44
الفرع الأول: نشأة ومفهوم التعليم المقاولاتي	44
الفرع الثاني: أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي	47
الفرع الثالث: استراتيجيات التعليم المقاولاتي	49
المطلب الثاني: دور الجامعة في إرساء قواعد التعليم المقاولاتي	50
الفرع الأول: أبعاد التعليم المقاولاتي	50
الفرع الثاني: متطلبات وأسس التعليم المقاولاتي الجامعي	51
المطلب الثالث: دور الأستاذ الجامعي في غرس دوافع التوجه نحو التعليم المقاولاتي	53
الفرع الأول: كفاءات، وظائف ومهام الأستاذ الجامعي	54
الفرع الثاني: دور الأستاذ الجامعي في المجال المقاولاتي	56
المطلب الرابع: قنوات التمكين المقاولاتي للطلبة	57
الفرع الأول: دار المقاولاتية كآلية لنشر الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي	57
الفرع الثاني: الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية.	59
خلاصة الفصل	64
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
المبحث الأول: تحليل مجموعة من الدراسات السابقة	78-67

المطلب الأول: الدراسة الأولى	67
الفرع الأول: إشكالية الدراسة	67
الفرع الثاني: أهداف الدراسة	68
الفرع الثالث: منهج وأدوات الدراسة	68
الفرع الرابع: حدود الدراسة	68
الفرع الخامس: نتائج الدراسة الميدانية	68
المطلب الثاني: الدراسة الثانية	75
الفرع الأول: إشكالية الدراسة	75
الفرع الثاني: أهداف الدراسة	75
الفرع الثالث: منهج وأدوات الدراسة	75
الفرع الرابع: حدود الدراسة	75
الفرع الخامس: نتائج الدراسة الميدانية	76
المبحث الثاني: عرض تجارب الطالبة في التكوين المقاولاتي	86-79
المطلب الأول: المشاركة في "الجامعية الصيفية"	79
المطلب الثاني: التسجيل في دورة تكوين "طالب رائد أعمال"	80
الفرع الأول: أهداف البرنامج التكويني	80
الفرع الثاني: عقد التكوين	81
الفرع الثالث: برنامج دورة "طالب رائد أعمال"	81
المطلب الثالث: المشاركة في تظاهرة "طالب اليوم رائد أعمال الغد"	82
المطلب الرابع: المشاركة في ورشات" التدريب التدريب القيادي وريادة الأعمال "دار المقاولاتية جامعة المسيلة	83
المطلب الخامس: المشاركة في ورشات "مخيم الغوطة "دار المقاولاتية جامعة الأغواط	84
خلاصة الفصل	87
الخاتمة	91-89
قائمة المراجع	96-93
قائمة الملاحق	101-98

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المقاربات المختلفة للبحث في المقاولاتية	11
02	المساهمات الرئيسية في تعريف المقاولاتية	12
03	أنواع المقاولين	21
04	تطور الاهتمام الأكاديمي بريادة الأعمال والريادة النسوية	36
05	الفرق بين المقاولة النسوية والمقاولة الرجالية	39
06	تطور مفهوم التعليم المقاولاتي	45
07	أهداف التعليم المقاولاتي	48
08	معدل توزيع الاستبيان على تخصصات التسيير والاقتصاد	69
09	معدل توزيع الاستبيان على تخصصات الأخرى	70
10	المؤسسات الطلابية التجارية الافتراضية المنشأة حتى 2014	77
11	عقد التكوين	81

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الحدث المقاولاتي	14
02	طبيعة المقاولاتية وخصائصها	16
03	خصائص المقاول	20
04	الركائز الأساسية للروح المقاولاتية	34
05	الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بالجامعة الجزائرية	59

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	شهادة المشاركة في الجامعة الصيفية 2020/2019	98
02	شهادة المشاركة في المخيم التعليمي الافتراضي الجزائري 2020	99
03	شهادة المشاركة في مخيم الذكاء الاصطناعي الطبعة الأولى 2020	100
04	شهادة حضور في ورشة مفاتيح التجارة الالكترونية 2020	101

مقدمة

مقدمة

تعتبر المقاولاتية من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد السواء، فأصبحت تشكل هذه الأخيرة خيارا استراتيجيا دفع بعجلة التنمية والتطور الاقتصادي لدى العديد من الدول، بل باتت تشكل الأداة الأهم لتوفير فرص العمل، تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، وتجديد النسيج الاقتصادي. فأصبح التركيز على برامج التنمية الاقتصادية من أولى استراتيجيات الدولة وأحد أهم التحديات الراهنة لما لها من أثر واضح في تحقيق العدالة الاجتماعية.

يعتبر مجال المقاولاتية مجالا حيويا يشهد اهتماما أكاديميا أكثر منه اقتصاديا، لهذا كان على الجزائر الاهتمام بهذا المجال الحيوي وعلى جميع المستويات خاصة الجامعة، خصوصا بعد تزايد انتشار معدل البطالة في صفوف خريجي الجامعات مما يدعون الأمر للتفكير وبجدية في كيفية تدارك الوضع وتثمين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، فكان لابد من تفعيل دور الجامعة من خلال إرساء قواعد التعليم المقاولاتي لدى الطلبة بتوفير الكفاءات المطلوبة ، الاعتمادية والمصداقية ومنح درجة عالية من التحسيس والتوعية، والالتزام بالمرافقة والوفاء بالدعم، وتوجيههم بمحاكاة روح المقاولة فيهم للخروج من قيود الوظيف العمومي، بدمجهم في مراكز المقاولاتية الجامعية للاستفادة من البرامج والتكوينات الريادية كفرصة لإبراز مبادراتهم، أفكارهم إبداعاتهم، وصقل مهاراتهم واكتشاف مكامن الانسداد لاسيما لدى الطالبات للخوض في العمل الحر و الهروب إلى الوظيفة، ورصد أهم أسباب تدني مشاركة المرأة بمعدلات بطيئة في النمو على مختلف الأصعدة.

لقد أصبح من غير الممكن التحدث عن نمو اقتصادي دون ادماج المرأة وهذا ما أكدته الدراسات وأقرته الاحصائيات، حيث تشكل المرأة احتياطيا هاما من قوة العمل وما تعطيله إلا إضعاف لعملية التنمية في المجتمع الذي تعيش فيه، فأصبحت حاجة المرأة للعمل في ظل التغيير الاجتماعي أكثر من ضرورة في إطار ما يعرف بالتفاعل الاجتماعي.

والجزائر كدولة ليست بمنأى عن الأحداث والتطورات العربية والعالمية فعلى الرغم من اقبال المرأة الجزائرية على سوق العمل كان محتشما في بادئ الأمر حيث كان ولازال يرتكز على قطاعات معينة إلا أنه عرف تطورا ، فكثير من النساء الجزائريات سعت لكسر أسلوب الامتناع عن مجالات الاستثمار في تجسيد المشاريع وخلق فرص العمل مقاومات بذلك كل العوائق والتحديات لتدخلن عالم المقاولات وتنجحن فيه، فتبين أن المحيط الأسري الذي كان في السابق أول عائق ينبغي أن تجتازه المرأة للدخول في عالم المقاولاتية أصبح في حدود معينة مدعما لها(تطور موقف المحيط) فاستفادت المرأة من هذا الوضع الجديد في ظل سياسة الانتعاش الاقتصادي والإصلاحي الذي انتهجته الجزائر.

1. اشكالية الدراسة

من خلال ما سبق وفي هذا الإطار تأتي الدراسة لمعرفة تقنيات استقطاب الطالبات للاندماج في مراكز المقاولاتية في الوسط الجامعي والسعي لتطوير روحهن المقاولاتية، حيث يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية في هذا الموضوع على النحو التالي:

ما هي أهم الآليات التي يمكن الاعتماد عليها لتطوير الروح المقاولاتية لدى طالبات كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المسيلة؟

من التساؤل الرئيسي السابق يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

أ. ما المقصود بالمقاولاتية؟ ما خصائصها؟ ما أبعادها؟

ب. ما مفهوم الروح المقاولاتية؟

ج. ما الذي يميز المرأة المقاولة عن الرجل المقاول؟

د. كيف يمكن تفعيل المقاولاتية النسوية لاسيما لدى الطالبات الجامعيات؟

2. الفرضيات

يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة صحة مجموعة من الفرضيات:

أ. المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد، معقدة الخصائص، تتميز بالإبداع والمخاطرة.

ب. القدرة على إنشاء المؤسسة هو الموقف الأكثر تعبيرا عن الروح المقاولاتية، والارتداد بعد الفشل هو التغذية الراجعة لها.

ج. تمتاز المقاولة النسوية بالخصوصية من حيث (التمويل، التسيير، التطوير، المخاطرة)

د. يمكن تفعيل المقاولاتية النسوية لاسيما لدى الطالبات الجامعيات من خلال التركيز على:(برامج التعليم والتكوين المقاولاتي، الأستاذ والتدريب، دار المقاولاتية، الحاضنات) لتحرير قيود الانتماء الوظيفي لدى الطالبات نحو العمل الحر.

3. مبررات اختيار الموضوع

- اكتساء الموضوع الأهمية البالغة كونه أصبح يمثل مؤشرا في التقدم الاقتصادي، ويساهم في خلق فرص العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية ودفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- حداثة موضوع المقاولة السنوية والطرح الجديد له وقلة الأعمال الأكاديمية والأبحاث حوله، خصوصا المرأة المقاولة المتعلمة (الطالبة خريجة الجامعة)
- الوقوف عند مستوى الانسداد لدى الطالبات تجاه المقاولاتية.
- وجود شغف شخصي للموضوع لاكتشاف الفجوات التي تخص الباحثة ومحاولة تداركها، والاطلاع على مراحل وآخر مستجدات المجال على كل الأصعدة والمستويات لوجود نية إنشاء مؤسسة.

4. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كون المقاولاتية الخيار الاستراتيجي لدى الدول والحل الوحيد لتجديد النسيج الاقتصادي وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال إرساء قواعد التعليم المقاولاتي في موانئ الجامعات، والتركيز على توجيه الطالبات خريجات الجامعة من خلال محاكاة روح المقاولة فيهن ومحاولة تحديد أهم العوامل الدافعة والتحديات التي تواجهن لتدارك الفجوات وتفعيل دورهن في تجسيد المشاريع وإنشاء المؤسسات للنهوض بالتنمية والاقتصاد.

5. أهداف الدراسة

- التركيز على أهمية برامج التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطالبات.
- ترسيخ ثقافة المقاولاتية وتطوير روح المبادرة في الطالبات.
- إبراز دور الجامعة في استيعاب متطلبات واحتياجات المقاولات المحتملات.
- تبيان أهمية الأستاذ في غرس دوافع المقاولاتية لدى الطالبات.
- الوقوف على الصعوبات والعوائق في ميدان المقاولة السنوية وآفاق تذليلها.

- تحرير الطالبات من قيود التفكير الضيق للشهادة والوظيفة والتوجه للانفتاح على مجال العمل الحر.
- إبراز مشاركة المرأة الفاعلة في المجتمع والاقتصاد.
- أخذ فكرة عن واقع المقاولة النسائية في الجزائر.
- اقتراح التوصيات والعلاجات والآفاق في مواقع المعوقات والتحديات

6. حدود الدراسة المكانية والزمانية

تعددت حدود الدراسة فمنها الموضوعية والأخرى المكانية وكذا الزمانية وهي:

–الحدود الموضوعية: المفاهيم التي تم التركيز عليها في الدراسة تتمثل في التالي: المقاولاتية النسوية، الروح المقاولاتية، آليات تطوير الروح المقاولاتية النسوية.

–الحدود الزمانية: كانت ضمن الموسم الجامعي 2019-2020.

–الحدود المكانية: جامعة المسيلة (محمد بوضياف).

7. المنهج المعتمد

المنهج الوصفي والتاريخي: للإلمام بمختلف جوانب الظاهرة المقاولاتية، ونشأتها وتطورها التاريخي، أما المنهج التحليلي فهو:

–لتحديد العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة.

–تحديد أثر السمات المقاولاتية التي تكون روح المقاولة لدى المرأة.

–تحديد أثر تعلم المهارات على القدرة على إنشاء المرأة للمؤسسة.

–تحليل الدراسات السابقة.

8. أدوات الدراسة

تم الاعتماد الى أدوات الدراسة بنوعيها أدوات الدراسة الثانوية من خلال الكتب، المجلات الاقتصادية، المقالات، المداخلات، القواميس. بالإضافة الى أدوات الدراسة الاولية من خلال الحضور والمشاركة في دورات تكوينية.

9. صعوبات الدراسة

- ندرة المراجع والمؤلفات لموضوع المقاولاتية باللغة العربية خصوصا فيما يخص الروح المقاولاتية والمقاولة السنوية، وجل المراجع المتوفرة باللغات الأجنبية عبارة عن مجلدات مما يطرح إشكالية الوقت والترجمة مما جعلنا نعتمد على المقالات والأطروحات التي اعتمدت المراجع الأصلية.
- تشعب موضوع المقاولاتية وتعدد أبعادها، مقارباتها، ونظرياتها، مدارسها والنماذج المفسرة لها مما صعب المسح الكامل لاختيار ما يناسب موضوع البحث.
- في الدراسة الميدانية: لدينا "الطالبات" كمتغير يمثل عنصر المرأة المقاولة التي من طبيعتها محدودية العلاقات العامة مما صعب علينا الاتصال بهن أو إقناعهن للمقابلة، وصعب أكثر الإجابة على الاستبيان الذي يتطلب فترة معتبرة من الزمن.

10.الدراسات السابقة

من أهم الدراسات المعتمدة على سبيل الذكر وليس الحصر:

أ. **دراسة حمزة لفقير حول "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة "دراسة حالة برنامج" CREE CERME** المعتمدة في غرفة الصناعات التقليدية والحرف بسطيف. مذكرة ماجستير بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس سنة 2008-2009، تناولت الدراسة البحث فيما إذا كان بإمكان البرامج التكوينية المتخصصة ان تنمي من روح المقاولة لدى المشاركين فيها وتمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى إيجابية دور البرامج في تزويد المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء المؤسسة وتسييرها بطريقة فعالة، وأن الخصائص الشخصية بدورها تؤثر في قرار المقاولة والقدرة على تحمل تبعاتها.

ب. **دراسة الجودي محمد علي بعنوان "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي" دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة** " أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة 2014-2015.

تناولت الدراسة استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتواها، حيث توصلت الدراسة الى أن المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة أي وجود علاقة بين التعليم المقاولاتي وروح المقاولة لدى الطلبة، ولكنها ليست قوية مما يستدعي ضرورة التعديل في برامج التعليم المقاولاتي.

ج. **موقع دراستنا من الدراسات السابقة**

يمكننا اختصار أهم الفروقات التي تتميز بها دراستنا عن الدراسات السابقة التي احتوت بعض أجزاء موضوع بحثنا كما يلي:

كلتا الدراستين ربطت أثر الروح المقاولتية بالتعليم، حيث الدراسة الأولى طبقت برنامج تكويني دولي على مقاولين (رجال) وأضافت تأثير الخصائص الشخصية ، أما الدراسة الثانية أجريت على طلبة ووجدت أن الرابط بين التعليم والروح المقاولاتية ليس قوي مما يدعو إلى تعديل برامج التعليم المقاولاتي، في حين دراستنا خصت المرأة المقاولة (الطالبة خريجة الجامعة) وارتباط نجاحها بالروح المقاولاتية، هذه الأخيرة التي قمنا بتحليلها في حد ذاتها واكتشاف المهارات غير المادية التي يمكن العمل عليها لاكتسابها وتطويرها هذا من جهة ، وأثر التعليم والأستاذ، العائلة، مراكز المقاولاتية من جهة أخرى.

11.تحديد المفاهيم

- **المقاولاتية:** "هي النشاط البشري المبدع، والمخاطرة التي أساس الانطلاق فيها اكتشاف الفرصة الجيدة، تقييمها، استغلالها، والخوض فيها من أجال خلق القيمة وتعظيمها"
- **المقاول:** " هو الفرد الذي يبادر في تأسيس عمل، يطوره دائما عبر الزمن وتحت كل الظروف".
- **الروح المقاولاتية:** "ما هي إلا ميكانيزمات الشخصية المقاولاتية التي تصنع علامته التجارية وتسوق نفسها في العصر الرقمي".
- **المرأة المقاولة:** " هي المرأة المسؤولة على تجسيد الفكرة كما هي شروط المقاولة لتنجح وهي على رأس مشروعها".
- **التعليم المقاولاتي:**" هو فن جذب واستشعار الروح المقاولاتية الكامنة لدى الطلبة لتلقينها وتدريبها على مهارات صعود درج الاخفاق والفشل إلى النجاح والريادة."

12.هيكل الدراسة

محاولة منا لمعالجة إشكالية موضوع الدراسة تم تناولها من خلال فصلين:

الفصل الأول يتمثل في الشق النظري، حيث قسمناه إلى ثلاث مباحث خصصنا أولها لعرض الظاهرة المقاولاتية بمختلف أبعادها وتطور اتجاهاتها وكذا ارتباطها الوثيق بالمقاول وتأثيره فيها من خلال ابراز العوامل المؤثرة فيه وعليه، أما المبحث الثاني تم تخصيصه لدراسة الروح المقاولاتية عناصرها وركائزها من جهة، والمقاولة النسوية خصوصيتها، دوافعها، ومعيقاتها من جهة أخرى والوقوف على العلاقة بينهما ، واعتمدنا في المبحث الأخير التركيز على كل المهارات والآليات الطبيعية و المكتسبة، الموجودة والمستحدثة في تكوين الروح المقاولاتية لدى الطالبات خريجات الجامعة ومدى التأثر بها في مراكز المقاولاتية في الوسط الجامعي.

أما الفصل الميداني المتمثل في الدراسة التطبيقية بسبب (الأزمة –جائحة كورونا–) تم تكييفه إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة، بالإضافة الى عرض مساهمتنا الشخصية محاولة منا للإجابة على اشكالية الدراسة من خلال الدورات التكوينية التي شاركنا في فعالياتها.

الفصل الأول: التأصيل النظري للمقاولاتية

تمهيد

يسعى التوجه العالمي حثيثا لإعطاء المقاولاتية المكان اللائق بها في هذا المجال باعتبار إمكانية تأثيرها الإيجابي في مسار التنمية بشكل عام والاقتصادية بشكل خاص، والجزائر بدورها وإدراكا منها لأهمية العمل المقاولاتي تجمع كل جهودها لدعم الآليات والبرامج التي من شأنها تشجيع التوجه نحوى المجال باتخاذ الكثير من الإجراءات التحفيزية لرفع معدل النشاط المقاولاتي، وتبني العديد من السياسات والمشاركة في مختلف المحافل الدولية الداعمة لدور المرأة عموما و الطالبات خريجات الجامعة على وجه التحديد، فأصبح للجامعة دور حاسم ومهم في تمكين مقاولات محتملات لتغيير الأسواق والمنتجات واحداث مساهمات في عالم الأعمال.

وسيكون ترتيب تناول هذه المباحث كما يلي:

المبحث الأول: ماهية المقاولاتية؛

المبحث الثاني: الروح المقاولاتية النسوية؛

المبحث الثالث: أهم آليات دعم المقاولاتية.

المبحث الأول: ماهية المقاولاتية

تزايد الاهتمام بموضوع المقاولاتية مما أدى بالباحثين إلى البحث عن مختلف الدراسات التي تناولتها، من جوانب عديدة ومتنوعة ضمن مقاربات اقتصادية واتجاهات فكرية وأبعاد مختلفة في محاولة منها لدراستها والاحاطة بكل جوانبها. لتتحول المقاولاتية بذلك إلى ظاهرة متعددة الأبعاد تمّ التركيز حسب كل مقاربة على جانب معين منها، من خلال دراسة المقاول ونشاطه دون اهمال المتغيرات المحيطة في آن واحد من جهة، ومن التطور في النظرة إليه من مجرد وسيط يتحمل المخاطر إلى مبدع ومسير يشكل حجر الأساس في النشاط الاقتصادي من جهة اخرى، في هذا المبحث سنحاول التطرق الى أهم التعاريف في هذا المجال، كما سنتناول الاتجاهات الفكرية التي ميزت المقاربات الأساسية للمقاولاتية.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية

من بين صعوبات دراسة ظاهرة المقاولاتية اختلاف وتباين تحديد تعريف موحد لها، نظرا لما تتسم به من تعدد أبعادها، وما يكتنفها من تعقيد في الخصائص التي تشكلها.

الفرع الأول: تعريف المقاولاتية

أولا: التعريف اللغوي والاصطلاحي

وهو كالتالي:[1]

1-لغة: المقاولاتية "Entrepreneurship" هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "**Entrepreneur**"وقد ترجمت من طرف الكيبيكيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "**Entrepreneuriat**" وهي تعني: حاول، بدأ، خاض، وتتضمن التجديد والمغامرة.

2-اصطلاحا: حسب البروفسور الأمريكي (**ستيفانسون**) "**STEVENSON**" بجامعة هارفارد فإن المقاولة:

"هي اكتشاف الأفراد لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها."

وظهر مصطلح المقاولاتية في الأدبيات المتعلقة بالعلوم الاقتصادية في المقام الأول في كتاب (**ريشارد كانتيون**)" **Richard Cantillon**" (حوالي 1680- 1734) وهو مصرفي ايرلندي عاش في فرنسا، حيث يعتبر أول من أعطى البعد الاقتصادي لهذا المفهوم وأشار إلى أهمية المقاول (الريادي) في التنمية الاقتصادية، ويعود الفضل في وضع تعريف واسع للمقاولاتية إلى الخبيرين الاقتصاديين (**جوزاف شومبيتر ، وفرانك كناي**)"**Joseph Schumpeter**"و"**Frank knight**" الذين عرفاها بأنها "عملية ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لاستغلال الفرص التجارية."،كما يمكن القول أن المقاولاتية مفهوم واسع للنقاش والدراسة، فهناك العديد من التعاريف المختلفة التي يتم وضعها من قبل مختلف الباحثين، حيث ينظر البعض إلى المقاولاتية باعتبارها "تحمل للمخاطرة" في حين يرى باحثون أن هذا المفهوم يضم "البحث عن المغامرة "كما يرى العديد من الباحثين أن المقاولاتية نوع

---

[1] حمزة لفقير، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة مع دراسة حالة برنامج CREG GERME المعتمدة في غرفة الصناعة التقليدية والحرف-سطيف**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس،2008-2009، ص 03.

من السلوك وأسلوب حياة. كما يمكن النظر إليها على أنها "عملية " (process)حيث يعرف(**ستونار**) "**stoner** وآخرون ان المقاولاتية:" عملية إنشاء مؤسسات جديدة، وبشكل أكثر تحديد المؤسسات الصغيرة."[1]

ثانيا: تعريفات مختلفة

عرف (**روبرت أيسره**)"**Robert hisrih** "المقاولاتية على أنها "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد بإعطاء الجهد والوقت اللازم لذلك، مع تحمل المخاطر الناجمة عنها بغرض الحصول على اشباع مادي ومعنوي حيث أشار إلى أن المقاولاتية تحمل فكرة تحمل المخاطر نتيجة طرح منتج جديد[2].

بينما يعرفها (**قارتنار**) " **Gartner**" على أنها "عملية إنشاء منظمات جديدة وحتى نتمكن من فهم الظاهرة يجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجمع النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء مؤسسة جديدة[3].

بينما يعرف (**شان وفانكتا رامن**) "**shane**»، "**venkata raman**" المقاولاتية أنها " العملية التي من خلالها يتم اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية يتم تقييمها واستغلالها."[4]

أما (**الان فويول**) "**Alain Fayoll**" يعرف المقاولاتية على أنها " مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، بشكل عام خلق نشاط معيين «، وأنها "حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد، أي تواجد الخطر والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن يكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص، بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي «، ويمكن أن ترتبط هذه الحالات بما يلي:

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات؛
- استعادة نشاط أو مؤسسة تكون في صحة جيدة سليمة أو تواجه صعوبات من طرف افراد مستقلين أو مؤسسات؛
- تطوير وإدارة بعض المشاريع المخطرة في المؤسسات؛
- القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات[5].

لقد انتقل مصطلح المقاولاتية من الوضعية الفردية إلى أشكال مختلفة من المقاولاتية اليوم، والتي تمزج بين مستويات الأفراد والهيئات التنظيمية لذا نجد (**بورجار**)"**Berauger**" وآخرون يعرفون المقاولاتية "**entrepreneuriat**" والمتركزة على إنشاء وتنمية أنشطة هي كالعديد من التخصصات التي تكون نشاط مهني معرف بوضوح كالطب والكيمياء.... إلخ، فالمقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين:

أولا على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط؛

---

[1] عمارة شريف، **محاضرات في مقياس المقاولاتية**، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، 2017 -2018، ص 01.

[2] فضيلة بالقاسمي، **المقاولاتيه والجامعة الجزائرية**، دراسة حاله جامعة احمد بوقره، بومرداس، مجلة دراسات اقتصاديه، المجلد 13، العدد 3، 2019، ص301

[3]Alain Fayolle, **entrepreneuriat, apprendre à entreprendre**, dunod, paris, 2004, p48

[4]Scoett shane and S.venkataraman, **the promise of entrepreneurship as a field of research,** the academy of management review .2000, p 220 .

[5]Alain Fayolle ,**le métier de créateur d'entreprise** , les édition d'organisation, paris,2003,p-p 15 - 17

ثانيا على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق الثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي[1].

ومنه يمكننا تعريف المقاولاتيه على انها: " النشاط البشري المبدع، والمخاطرة التي اساس الانطلاق فيها اكتشاف الفرصة الجيدة، تقييمها استغلالها والخوض فيها من اجل خلق القيمة وتعظيمها"

الفرع الثاني: تطور اتجاهات الفكر المقاولاتي

شكل كل من الفرد والبيئة والمنظمة ثلاثة مجالات مهمة لصناعة المقاولاتية، وفهم ميادينها من خلال دراسة السياق الاجتماعي والاقتصادي لكل من المقاول والشكل التنظيمي الذي يؤسسه، وباعتبار المقاولاتية ديناميكية لها تأثير على البيئة المحيطة، يمكن دراستها من خلال ثلاثة تيارات فكرية رئيسية والتي رغم اختلافها في تناول هذا المجال إلا أنها تكمل بعضها البعض، حيث طرحت ثلاث أسئلة عامة في 1990، من خلالها يمكن حصر ثلاث مقاربات فكرية رئيسية مسيطرة، بحيث يمكن تلخيص مراحل البحث في موضوع المقاولاتية وهي كالتالي:[2]

1- ماذا يحدث عند السلوك المقاولاتي؟

1- What happens when entrepreneur act?

- سؤال يتضمن السلوك المقاولاتي أو ما يطلق عليه بالأدبيات خاصة الأنجلوسكسونية، بالروح المقاولاتية، والمتعلق بالمقاربة الوظيفية أو الوصفية.

2- من يقوم بالسلوك المقاولاتي؟

2-who do /why entrepreneurs ?

- سؤال يستعرض شخصية المقاول وأيضا يأخذ بعين الاعتبار أهمية المتغيرات البيئية التي تحيط به، والمتعلق بالمقاربة السلوكية.

3- كيف يتم السلوك المقاولاتي؟

3-How do entrepreneur act ?

- سؤال يهتم بالذي يقوم به المقاول وخصائص المبادرات المقاولاتية خاصة عندما يتعلق الأمر بإنشاء مشروع، والمتعلق بمقاربة السيرورة المقاولاتية.
- وعليه من خلال هذه الأسئلة الثلاث يتشكل تشابك لعدة مقاربات وتخصصات تتجسد في ثلاث عصور وهي:

1- **العصر الاقتصادي: the economic era**" 1870 إلى غاية 1940 عرفت المقاولاتية باعتبارها ظاهرة معقدة، عدة محاولات لصياغة نظريات خاصة بها لفهمها أكثر إلا أنه وعلى الرغم من أهميتها التي أدركها العديد من الاقتصاديين تراجعت قوتها كموضوع مع صعود المدرسة الكلاسيكية الجديدة التي ركزت على فكرة التوازن، رغم وجود

---

[1] صندرة صابيي، **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري،2014-2015، ص6

[2] عبد الوهاب جباري، **دورة تكوينية "طالب رائد أعمال متبناة من دار المقاولاتية"**، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2019-2020، يوم 15-02-2020.

بعض الاستثناءات التي عرفتها تلك الفترة والتي تجسدت في أفكار كل من (**كناي وشومبيتر**)"**knight**"و"**Shumpeter**" ومدرسة الفكر النمساوية.

2- **عصر العلوم الاجتماعية** : " **social sciences era**" 1940 – 1970 مالت فكرة المقاولاتية منتصف القرن العشرين، نتيجة هجر المنظرين الاقتصاديين الكلاسيك والنيوكلاسيك الأوائل مبدأ المقاولاتية مصدر التغيير الهيكلي ضمن الاقتصاديات الرأسمالية، مع ذلك وانطلاقا من النظرية الشومبيترية عدد من علماء الاجتماع في أربعينيات القرن العشرين أبدوا اهتماما بموضوع المقاولاتية، مركزين على عملية تحديث المجتمعات حول العالم، الا أنه وخلال الستينات عرف هذا التيار من البحث نوعا من الخمول، إلى أن دخل علماء بسيكولوجيون الميدان بتسليطهم الضوء على موضوع المقاول كفرد، وانطلقت أعمالهم للبحث في شخصيته /ها ،وصفاته /ها.

3- **عصر الدراسات الإدارية**: "**the management era** " 1970 إلى غاية الوقت الحاضر تميزت فترة الستينات والسبعينات من القرن الماضي بـ "التدمير الخلاق" **Créative destruction**" انتشرت فيها تكنولوجيات أحدثت تغييرات في الهيكل الصناعي مما أثار أسئلة حول كفاءة أداء الشركات الكبيرة الحجم، نتيجة لذلك تطورت المواقف اتجاه المقاولاتية ومبادرات الأعمال الصغيرة بالإضافة إلى أن المقاولاتية توطدت في المناهج الدراسية في كليات إدارة الأعمال الأمريكية وبين الباحثين المختصين في الإدارة.

-والجدول الموالي يبين الفرق بين المقاربات الثلاثة[1]:

الجدول رقم (01) المقاربات المختلفة للبحث في المقاولاتية.

الأسئلة الرئيسية	ماذا؟ ? What المقاربة الوظيفية	من ولماذا؟? who/why المقاربة السلوكية	كيف؟ ? how مقاربة السيرورة المقاولاتيه
المجال الزمني	250 سنة الأخيرة	بداية الخمسينات من القرن الماضي	بداية التسعينات من القرن الماضي
الحقل العلمي	الاقتصاد	-علم النفس -علم الاجتماع -علم النفس المعرفي - الانتروبيولوجيا	-علوم التسيير -علم العمل -نظريات المنظمات
هدف الدراسة	وظائف المقاول	-الخصائص الشخصية -سمات الأفراد	مراحل إنشاء نشاط جديد أو مؤسسة جديدة

[1] حمزة لفقير، **روح المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،دراسة حالة: مقاولي ولاية برج بوعريريج**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ،تخصص تسيير مؤسسات ،جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ،2016-2017، ص ،26

		-المقاولون والمقاولون المحتملون.	
المنهجية كمية	كمية	-كمية -كيفية	-كمية -كيفية
الفرضيات الأساسية	-المقاول يلعب، أو لا يلعب دور مهم في النمو الاقتصادي	المقاولون مختلفون عن غيرهم	العمليات المقاولاتية تختلف عن غيرها.
المهتمون بالدراسة	-الدولة -المجتمعات والهيئات المحلية -المسؤولون الاقتصاديون	-المقاولون -المقاولون المحتملون -النظام التعليمي والتكويني	-المؤسسات -المقاولون -المقاولون المحتملون -المقاولون المربون والمكونون -لهيئات المقاولاتية

Source : A.Fayolle, **introduction à l'entrepreneuriat**, édition dunod, 2005, p17

وبهدف التأكيد على الارتباك والاختلاف الذي يصل جدا التناقص بين الباحثين سنحاول في الجدول الموالي حصر المقاربات التي انطلق منها أبرز الباحثين في مجال المقاولاتية في شتى المجالات العلمية وفي مختلف المراحل الزمنية لتعريف الظاهرة[1].

الجدول رقم (02) المساهمات الرئيسية في تعريف المقاولاتية

الباحث	المساهمة الرئيسة	جوانب التركيز
Richard cantillon 1725	تحمل المخاطر	جانب وظيفي
J.B say 1803	استغلال رأس المال	جانب وظيفي
Francis Walker	القدرات الإدارية	جانب وظيفي
Adam smith 1900	أحد عناصر الإنتاج	جانب وظيفي
Kirgner 1921	الحماس واقتناص الفرص	جانب وظيفي سلوكي
Shumpeter 1934	الابداع والابتكار تفكيك الخلاق	جانب وظيفي
Havard Business school 1948	خلق الأرباح والمنظمات	جانب سلوكي

[1] حمزة لفقير، **المرجع السابق**، ص ،27

Mcllelland 1961	تحمل المخاطر بدرجة معقولة والحاجة للإنجاز	جانب نفسي
Drucker 1964	الابداع تعظيم الفرص	جانب سلوكي
Libeustein 1968	المخاطرة	جانب نفسي
Gartner 1985	خلق وإيجاد المنظمة	جانب سلوكي
Mintzberg et al 1998	إنشاء المنظمات وإدارتها والابداع فيها	جانب سلوكي
W.D.Byrave and c.w hofer 1991	طبيعة وخصائص العمليات المقاولاتية	جانب السيرورة المقاولاتية
C.Bryat 1993	إنشاء المؤسسة	جانب السيرورة المقاولاتية
E.M Hermandez 1999	المقاول واستغلال فرص الأعمال	جانب السيرورة المقاولاتية
Venkat araman 2000	استغلال الفرص	جانب السيرورة المقاولاتية
Bolton and thompson 2000	المسؤولية الاجتماعية	جانب نفسي سلوكي
Michael and beland 2001	خلق الثروة	جانب السيرورة المقاولاتية
Commission of the european Communities	تطوير النشاط الاقتصادي	جانب السيرورة المقاولاتية

المصدر: مجدي عوض مبارك، **الريادة في ادارة الاعمال والمفاهيم والنماذج والمداخل العلمية**، عالم الكتاب الحديث، الاردن ،2010، ص، ص18،19 بتصرف

ويمكن القول أن مفهوم المقاولاتية قد تطور مع تطور الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الدول لتحقيقها، وتجدر الإشارة كذلك إلى أن علماء المقاولاتية قد انتقلوا من البحث في شخص المقاول إلى البحث في السيرورة المقاولاتية نفسها والتركيز على جوانب واعتبارات أخرى لم تأخذ في الحسبان من قبل، مثل المحيط الاجتماعي أو البيئة التي ينشأ فيها الفرد والسلوك الموروث أو المكتسب، وثقافة المجتمع ودور التعليم والتدريب في دعم المقاولاتية، وكذا الأبعاد السياسية والاجتماعية والثقافية والنفسية السائدة.

الفرع الثالث: دوافع المقاولاتية

هناك مجموعة من العوامل التي تقود الفرد إلى الخوض في مجال المقاولاتية مقسمه الى ثلاث مجموعات كالاتي:[1]

حيث قام كل من (**سوكول وشابيرو**)" **L.sokol** " و" **شابيرو**" **A.shapero**" بتوضيحها في نموذج تكوين الحدث المقاولاتي القائم على فكرة أساسية مفادها أنه "لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد" ويمكن توضيح هذا النموذج في الشكل الموالي:

الشكل 1: نموذج الحدث المقاولاتي:

المصدر: سيف الدين انين خالد، منيرة سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تقرت- حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013، ص 172.

ويمكن شرح النموذج كما يلي:

المجموعة الأولى: المؤثرات البيئية وتشمل ما يلي:

- الانتقالات السلبية: مثل التسريح من العمل، الهجرة، الطلاق .... الخ.
- الأوضاع الوسطية: كالخروج من الجيش أو الخروج من السجن أو المدرسة، .....إلخ.

– التأثيرات الإيجابية: وهي التي يتأثر بها الفرد من الشركاء والمستثمرين، إلى جانب وجود أسواق ومستثمرين محتملين .... الخ.

وتمثل هذه العوامل في مجملها أولى المؤثرات البيئة التي تحرك الحدث المقاولاتي، والتي تؤثر على تباين درجة قوتها على قيم الفرد ورغباته، وهكذا تقود هذه المجموعة من العوامل إلى المجموعتين المواليتين المتمثلتين في إدراك الرغبات وإدراك وإمكانية الانجاز، وهما مرتبطتان بشكل وثيق بالمحيط الثقافي والاجتماعي والاقتصادي الذي يعيش فيه الفرد، والذي قد يكون تأثيره متباين بين مختلف الأفراد.

المجموعة الثانية: إدراك الرغبات: وهي قيمة تنشأ أولا من المحيط العائلي والأصدقاء لتنتقل إلى بقية دوائر المجتمع هذا الأخير الذي يلعب دورا مهما من خلال مدى تشجيعه لروح المبادرة والاهتمام بالإبداع والاستقلالية، كما تلعب التجارب السابقة في هذا المجال دورا محوريا في تقوية الرغبة لدخول عالم المقاولاتية.

المجموعة الثالثة : إدراك إمكانية الإنجاز : وهي المرحلة التي تظهر للفرد مدى قدرته على إدراك أنواع الدعم الضروري و المتوفر لتحقيق فكرته ، كالدعم المالي الذي يعد ركيزة أساسية لإنشاء المقاولة ، سواء كان مصدر هذا الدعم مدخراته الخاصة او مساهمات

[1] سوسن زيرق، **محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لجميع التخصصات سنة أولى ماستر**، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة السنة الجامعية 2017-2018، ص 06.

العائلة والاصدقاء او مختلف انواع الدعم لمالي الذي توفره المؤسسات الحكومية أو برامج الدعم الخاصة المنشأة لهذا الغرض ، النصائح و الاستشارات التي يتحصل عليها الفرد من خلال نماذج المقاولين و الشركاء الذين سبقوه في التوجه المقاولاتي ، إلى جانب وسائل الدعم الأخرى كالتكوين و اكتساب الخبرات سواء المتأتية من التحصيل العلمي أو تلك الناتجة عن تبادل الخبرات والآراء في هذا المجال

الفرع الرابع: خصائص المقاولاتية

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج جملة من الخصائص نذكر منها:

-المقاولاتية تتطرق إلى المقاول على أساس أنه شخص يتفرد بخصائص معينة؛

-المقاولاتية هي خلق أو إنشاء منظمة جديدة؛

-المقاولاتية هي خلق القيم؛

-المقاولاتية تهتم بالمؤسسات ذات نسبة النمو المرتفعة؛

-المقاولاتية تهتم بالمسيرين الملاك [1].

-المقاولاتية هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، كذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات؛

-المقاولاتية هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية الموجهة نحو الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتسم قراراتها بمستوى معين من المخاطرة؛

-المقاولاتيه تعني الادراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الامثل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية [2].

-المقاولاتية هي عملية إنشاء مؤسسة غير نمطية، تتميز بالإبداع سواء من خلال تقديم منتج جديد أو طريقة جديدة في عرض منتج أو خدمة ما أو طريقة جديدة في التسويق والتوزيع؛

-المقاولاتية هي ارتفاع نسبة المخاطرة لأنها تقدم الجديد وما يرافقها من عوائد مرتفعة في حالة نفاذ المنتج أو الخدمة الجديدة إلى السوق؛

-المقاولاتية هي تحقيق أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار التي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات النمطية التي تقدم منتجات وخدمات عادية؛

---

[1] حمزة لفقير، **دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد**، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12 ، المجلد 01،2015، ص(119)

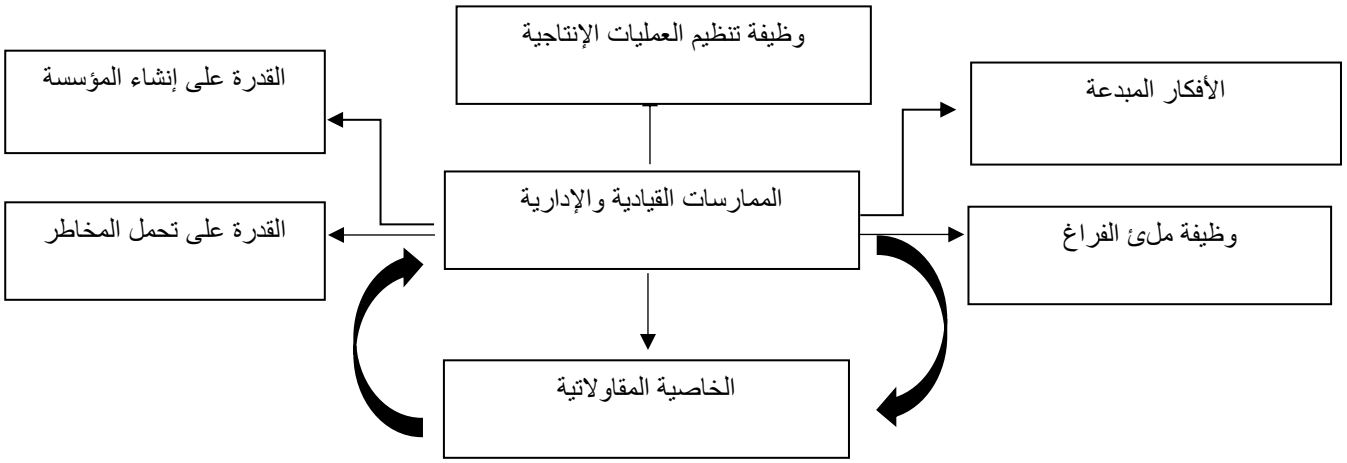
[2] فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط 01،2006، ص 08.

-المقاولاتية مهد المبادرة الفردية التي تمنح المقاول القدرة على تحقيق أفكاره ورؤيته وتسيير مؤسسته بشكل مباشر ومستقبل عن تدخل الشركاء كما يحدث في غالب المؤسسات النمطية[1].

-عن طريق العملية المقاولاتية يتم إيقاظ الحدث والبصيرة التي تضرب بجذورها في الخبرة، حيث يعمل المقاول على تطوير الرؤية المنبثقة عن الروح المقاولاتية وكذا الاستراتيجية ووضعها موضع التنفيذ [2].

يوضح الشكل رقم(2) بأن مضمون العملية المقاولاتية جملة من الخصائص لعل أهمها ارتباطها بالممارسات القيادية والإدارية لدرجة أدى ببعض المفكرين إلى ربط المقاولاتيه(Entrepreneurship) بالقيادة(Leadership)،أما (**شومبيتر**) "J.Shemputer" فأكد على خاصية الإبداع من خلال نظرية الهدم الخلاق (Creative destruction)،وباعتبار المقاول هو المسير فهو يشرف على مختلف العمليات الإنتاجية (تخطيط، تنظيم، تنفيذ) بكل ما تحمله من مخاطر كصفة لصيقة بالمقاولاتية حسب (**كناي**)"**Knight**"،في الأخير تبقى المقاولاتية هي اختيار شخصي يحقق حاجات إنسانية أهمها ملء الفراغ ،وأبرزها إنشاء مؤسسه. [3]

الشكل رقم (02) طبيعة المقاولاتية وخصائصها



Source :K.Jayashree al,**Entrepreneurship Development**, New Age International(P) Limited, Publisher, New Delhi, 2003, P6

الفرع الخامس: أهمية المقاولاتية

يهدف النشاط المقاولاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار الاقتصادية يمتد أثرها إلى الحياة الاجتماعية والبيئية كالتالي:[4]

---

[1] توفيق خذري، الطاهر بن الحسين، **المقاول خيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، المسارات والمحددات**، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمة لخضر، الوادي، يومي05-06-ماي 2013، ص 05.

[2] أيوب مسيح، **دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولين) ولاية سكيكدة**، أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية، تخصص إدارة مؤسسات، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة ،2016-2017، ص ،36.

[3] عبد الوهاب جباري، **دورة تكوينية**،"**طالب رائد أعمال متبناة من دار المقاولاتية**"، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2019-2020، يوم 15-02-2020.

[4] سوسن زيرق، **المرجع السابق**، ص 08

أولا: على المستوى الاقتصادي

-إعادة هيكلة وتجديد النسيج الاقتصادي من خلال خلق مؤسسات جديدة اعتمادا على أفكار إبداعية بما يستجيب لاحتياجات السوق، وعادة ما تأخذ هذه المؤسسات شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذه الأخيرة التي أصبحت في العقود الأخيرة تقود الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد السواء.

-المحافظة على استمرارية المنافسة في الأسواق وكسر النمط الاحتكاري الذي تمارسه المؤسسات الكبيرة بفضل الإبداع والابتكار الذي تظهر به منتجات المقاولة.

-المساهمة في نمو الاقتصاد، إذ أصبحت المقاولة تلعب دورها في تقدم الاقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد والتي قد لا نستطيع المؤسسات الكبيرة مجاراتها.

ثانيا: على المستوى الاجتماعي

-المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع من خلال انتشارها الجغرافي الذي يتيح لها ولوج عدة محاولات وأنشطة.

-الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن والتي تعد المقاولات فرصا متعددة للأفراد للحصول على فرص عمل دون الحاجة إلى التنقل إلى المدن أين تتواجد المؤسسات الكبيرة التي يصعب التوظيف بها، ولهذا تعتبر المقاولات عنصر تثبيت للسكان بحكم قدرتها على التواجد في بيئات وأجواء مختلفة.

- المساهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولة من أهم السبل التي يمكن للمرأة من خلالها إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال والريادة وفتح آفاق مهنية تتعدى ببساطة الأعمال المنزلية وهوما يدعم دورها في الاقتصاد الوطني.

-خلق مناصب الشغل: حيث تعتبر المشاريع المقاولاتية مصدرا مهما للوظائف الجديدة في الاقتصاد، فقد أخذت عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية على العموم منذ سنوات السبعينات تبد وكحل لمشكلة البطالة ومصدر محتمل لتوفير مناصب العمل[1].

ثالثا: على المستوى البيئي

من خلال ما يعرف بالمقاولة المستدامة والذي يسمح بالمحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية من خلال المشاريع المقاولاتية التي تأخذ في الحسبان الجانب البيئي في أنشطتها وعملياتها وقراراتها. ومن بين الأعمال المقاولاتية التي تساهم في الحفاظ على البيئة ما يلي: [2]

-البناء الأخضر والكفاءة الطاقوية.

-الشبكات الذكية.

-التنقل الايكولوجي.

-الكيمياء الخضراء.

---

[1] Alain fayolle **Op-Cit** ,p 11.

[2] ,**Nouvel Eldorado, le grand livre de l'entrepreneuriat** ,Ouvrage Collectif ,Dirigé par Catherine léger-Jarniou ,Dunod, paris ,2013, p308

- الرسكلة.

المطلب الثاني: عقلية المقاول (Entrepreneur)

يستخدم مصطلح المقاولاتية بشكل مترادف مع مصطلح المقاول إلا أنه وعلى الرغم من كونهما وجهان لعملة واحدة إلا أنهما مختلفان من حيث المفهوم.

الفرع الأول: مفهوم المقاول

هناك عدة تعاريف قدمت لمفهوم المقاول شأنه شأن ظاهرة المقاولاتية، فقد تطور مع تطور الفكر المقاولاتي وهو ما رأيناه سابقا. حيث اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين لتعريف مصطلح المقاول هما:[1]

-الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على المقاول وسلوكه ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكياته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول تلك التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.

-الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجربة والمثالية.

وسنحاول تقديم أهم التعاريف المسندة لمصطلح "المقاول" في المعاجم وكذا تعاريف بعض الاقتصاديين والباحثين فيما يلي:[2]

- يعرف المقاول في قاموس"Johnson's dictonary " المنشور عام 1775م على أنه "ذلك الشخص الذي يسعى للبحث عن الفرص من خلال الصدفة "، كما يعرفه قاموس "le dictionnaire de la langue française" المنشور عام 1889م بفرنسا على أنه "الشخص الذي يتولى مهمة معينة "في حين يعطي قاموس "le petit robert" نفس المعنى (مرادفات) للمقاول والمدير ورئيس المؤسسة هذا و استعمل مصطلح المقاول في القرون الوسطى لوصف كل شخص و كل فاعل يسير المشاريع الانتاجية الكبيرة ، حيث أن هذا الشخص لا يتحمل أية مخاطر و إنما يعمل فقط على إدارة الموارد المتاحة ،أما في القرن 17 فقد ارتبطت ظاهرة المقاولاتية بمفهوم المخاطرة ،وهوما أكده الاقتصادي(**كانتيلون**) "**Cantillon**" بتعريف المقاول على أنه فرد آخذ للمخاطر (Risk Taker) مشيرا في هذا الصدد إلى التجار و المزارعين و الحرفيين ، وينشأ الخطر في هذه الحالة حسب (**كانتيلون**) بسبب الشراء بسعر محدد و معلوم وبيع بآخر غير محدد. في حين تم تعريف مصطلح المقاول في القرن 18 على أنه الشخص المستخدم والمستثمر في رأس المال (capital user) والذي يختلف عن الشخص المزود به (capital provider). أما خلال نهاية القرن 19 ومطلع القرن 20 فإن النظرة للمقاول اتجهت نحو كونه الشخص المنظم ، والمسير للمؤسسة بغرض تحقيق

---

[1] حمزة لفقير، **دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، المرجع السابق**، ص 119.

[2] ايوب مسيخ، **المرجع السابق**، ص -ص 44-45

مكاسب شخصية وذلك إلى غاية منتصف القرن 20،حيث أصبح ينظر للمقاول على أنه الشخص المبدع (Innovator)، الذي يعمل على الاتيان بالجديد فيما يتعلق بالمنتجات أو أنماط الانتاج ، وفي الوقت الحالي يعتبر المقاول ذلك الشخص الذي يجلب الموارد المختلفة الضرورية في عمل المنشأة في شكل توليفة تجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، والذي يعمل أساسا على الابتكار و الابداع في الميدان الاداري أو الانتاجي أو فيما يخص السلع والخدمات ،ومما سبق يمكن أن نعرف المقاول على أنه:" ذلك الشخص الذي يعمل على تحويل فكرة بسيطة انطلاقا من تخصيص الموارد الضرورية إلى مؤسسة قائمة أو مشروع مقاولاتي ،كما أنه الشخص المقتنص للفرص المتاحة في بيئة الأعمال ، المنشئ لمؤسسته الخاصة ، المتحمل للمخاطرة ولظروف عدم التأكد ، المسير والمنظم ، المبدع الذي يعمل أساسا على الاتيان بالجديد سواء فيما يتعلق بالمنتجات أو الخدمات ، أو أساليب الانتاج أو طرق التوريد ، أو أساليب التسيير، وعليه يمكن تعريف المقاول بانه"الفرد الذي يبادر في تأسيس مشروع يعمل على تطويره تحت اي ظرف "

الفرع الثاني: خصائص المقاول

عندما نحاول تحديد خصائص ومميزات المقاول فإننا لا نجد أنفسنا أمام نوع محدد من الناس أو طبقة اجتماعية محددة، لكنهم جميعا يشتركون في بعض الخصائص التي سوف نحاول تلخيصها فيما يلي:[1]

أولا: الخصائص الشخصية

1- الاستعداد والميل نحو المخاطر.
2- الثقة بالنفس.
3- الاندفاع للعمل.
4- الالتزام.
5- التفاؤل.

لكن (**شومبيتر**) " **shumpeter**" اعتبر المقاول لا ينفصل أبدا عن الابداع لذلك فانه يمكن أن نضيف صفة الابداع إلى المقاول، ويكون إبداع المقاول في عدة أشكال (إنتاج سلع وخدمات جديدة إدخال طرق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة).

وكذلك تربط "H.vérin" بين المقاول وروح المبادرة حيث تقول إن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولا.

ثانيا: الخصائص السلوكية

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات والتي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي والاستراتيجي وإدارة طبيعة العلاقات مع الأفراد العاملين معه أو مع المجموعات الاستراتيجية والتنافسية في البيئة، ولذلك فالمقاول إنما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين آداها بشكل متميز، وعليه وضمن هذا الإطار فان المقاول إنما يمتلك نوعين من المهارات تتجسد سلوكيا في تصرفاته ومواقفه، ومن أبرز هذه المهارات ما يلي:

---

[1] حمزة لفقير، **دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، المرجع السابق**، ص-ص 120-123.

1-المهارات التفاعلية

وتمثل مجموعة المهارات الانسانية من حيث بناء وتكوين علاقات انسانية بين العاملين والادارة والمشرفين على الانشطة والعملية الانتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في كل المشكلات.

2-المهارات التكاملية

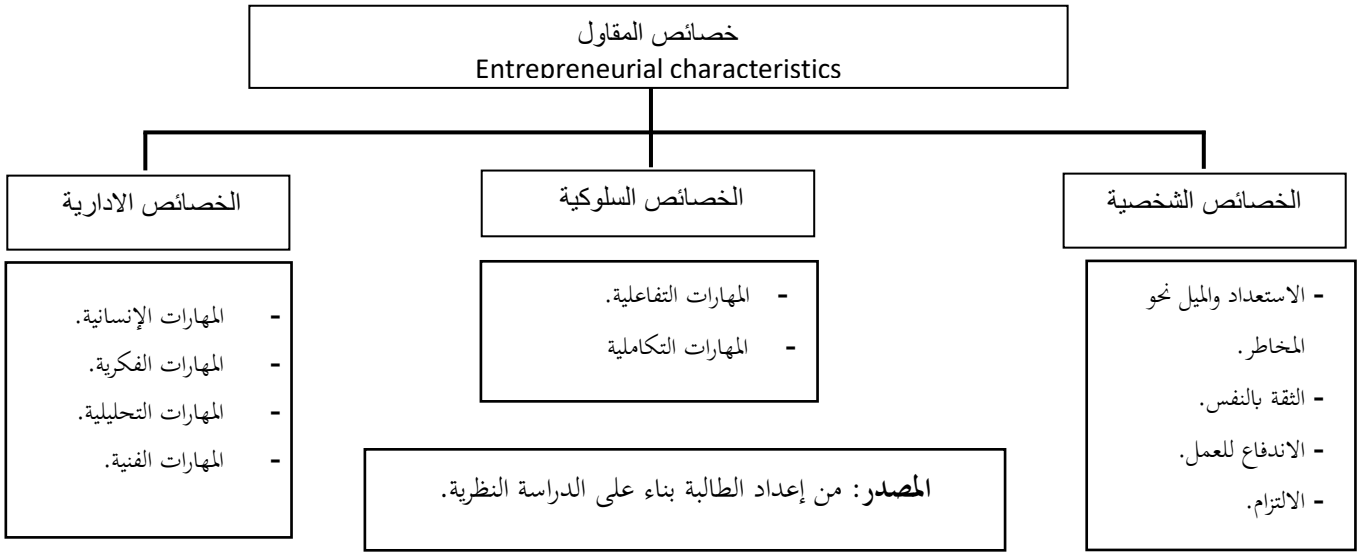
المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال والفعاليات بين الوحدات والأقسام.

ثالثا: الخصائص الادارية

وتمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الادارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة وضرورية لنجاح المشروعات، وهذه المهارات الادارية إنما تشمل على تشكيلية أو توليفة متنوعة من المهارات الانسانية، الفكرية، التحليلية، والتقنية.

والمخطط الموالي: يوضح خصائص المقاول.

الشكل رقم (03): خصائص المقاول (مخطط توضيحي)



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسة النظرية.

الفرع الثالث: أنواع المقاولين

- لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين الى من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي المبدع، المخاطر، المدير ولقد قسم(**مينتزبارغ**) "**Mintzberg**" المقاولين إلى أربع مجموعات وهي: المقاولين ذوي الإمكانية، والرياديين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ورياديين فعليين، ورياديين ليست عندهم النية لبدء وانشاء مشروع جديد ،وقد قسم بعضهم مثل(**يوكباكران**) "Ucbacaran" المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: مقاول أصيل، مقاول مبتدئ ومقاول تسلسلي أو تتابعي، ومقاول احتوائي، فالمقاول الأصيل يحوي مفاهيم متعددة، أما المقاول المبتدئ أو الأولي فهو الذي يملك حاليا

مشروعا واحدا لكن عنده خبرة سابقة في ملكية المشاريع وإدارتها ،كونه مؤسسها لهذا المشروع أو أحد ورثته، أو قد يكون مشتر لهذ لهذا المشروع، والمقاول التسلسلي أو التتابعي هو المقاول الذي يملك مشروعا واحد في وقت واحد بعد أن قضى فترة زمنية في مشروع سابق، والمقاول الاحتوائي هو الذي يملك أكثر من مشروع في وقت زمني واحد[1].

فبالرغم من وجود تلك الخصائص التي تميز المقاول عن غيره من الأفراد، إلا أن ذلك لا ينفي وجود عدة أصناف من المقاولين ويعتبر كل من(**شومبيتر** و **كول**) "**shumpeter**" و "**cole**" أول من أسسا مركزا للمقاولاتية في جامعة **Harvard** في نهاية الأربعينيات أين تم التفكير لأول مرة في إمكانية وجود أنواع للمقاول، حيث صنفاه إلى المقاول العملي والمقاول المعتمد على الرياضيات، المقاول الذي يعتمد على المعلومة والمقاول المتطور وبعدها اتسعت الدراسات التي قام بها الكثير من الاقتصاديين المتخصصين والتي نتج عنها العديد من الأنواع وفقا لعدة معايير، والجدول التالي يبين أنواع المقاولين حيث يتم الاعتماد على معايير مرتبطة بالدرجة الأولى بسلوكيات الأفراد ،وهو ما يؤكد على أهمية الخصائص النفسية والشخصية التي تشكل معا دوافع دخول الأفراد عالم المقاولاتية وإنشاء منظمات الأعمال بالمقاولاتية التي تلعب أدوار مهمة في الاقتصاد [2].

الجدول رقم (03) أنواع المقاولين

الكتاب	التاريخ	الأنواع
Smith	1967	- مقاول الأعمال الحرفية - مقاول الأعمال
Collins & Moore	1970	- المقاول الإداري - المقاول المستقل
Laufer	1975	- المسير أو المبتكر - المقاول الموجه نحو النمو - المقاول الموجه نحو الفعالية - مقاول الأعمال الحرفية
Miles & Snow	1978	- المستشرف أو الباحث - المبتكر - المقاول التابع - المقاول التفاعلي

[1] محمد علي الجودي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة عينة من طلبة الجلفة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2014-2015، ص 27.

[2] سوسن زيرق ، **المرجع السابق**، ، ص-ص، 14-15.

Vesper	1980	- المستقلين - فرق بناة - مبتكرين مستقلين - مضاعفي النماذج الموجودة - مستغلي وفرات الحجم - جامعي رؤوس الأموال - المشترين - الفنانين الذين يبيعون ويشترون - بناة التكتلات - المضاربين - متاولي القيم المكشوفة
Julien & Marchesnay	1988	-PIC(الاستدامة، الاستقلالية، النمو) -CAP(النمو القوي، الحكم الذاتي، استدامة أقل)
Carland.Hoy.Carland	1988	- المقاول - مالك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
Dussault & larrain	1988	- المقاول الحرفي - المقاول الانتهازي
Lafuente & salas	1989	- الحرفي - الموجه نحو الخطر - الموجه نحو العائلة - الاداري
Filion	1998	- العامل - الحالم

Marchesnay	1998	- المتغزل - البدوي - الجدير بالذكر - المغامر
Duchénecnt	1999	- المتمرد (28%) - الناضج (41%) - المطلع (25%) - المبتدئ (06%)

Source :L.J .Filion, **Typologies d entrepreneur est-ce vraiment utile** ,Cahier de recherche n°2000-14,HEC Montréal-canada, octobre 2000,p03.

المطلب الثالث: إنشاء مؤسسة كموقف من المواقف المقاولاتية

تمثل عملية إنشاء مؤسسه شكلا من أشكال الأنشطة المقاولاتيه المختلفة ونظرا لصعوبتها فقد ركزنا على عرض مختلف المراحل الضرورية لإنشائها كما تطرقنا لمفهوم خطة العمل باعتبارها أداة هامه للمقاول.

الفرع الاول: عملية تأسيس المشروع المقاولاتي

إن عملية تأسيس المشروع المقاولاتي تعني وضع خطة عمل والالتزام بها والعمل على تنفيذها، وتضم هذه الخطة مجموعة من الجوانب المهمة بداية باختبار فكرة المشروع المقاولاتي، ووضع خطة التسويق والعمليات الإنتاجية وتوفير التمويل اللازم لتجسيد هذه الفكرة ضمن خطة تنظيمية مناسبة لأهداف المقاول كما يلي: [1]

أولا: إيجاد فكرة المشروع

ان إقدام أي شخص على القيام بعمل ما بغض النظر عن طبيعته يتطلب الكفاءة والمهارة اللازمة والإمكانيات المادية الضرورية، ولكنه يتطلب قبل ذلك "فكرة أو حلما" تتميز بالقوة والقناعة التامة بها وبإمكانية إنجازها وهو ما يجعل صاحبها قادرا على مواجهة التحديات التي يقابلها أثناء الطريق.

1-مراحل إيجاد الفكرة: إن العثور على فكرة مميزة لخوض غمار المقاولاتية يمر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

-توليد الأفكار: إن الوصول إلى فكرة المشروع هي نقطة البداية والأساس لنجاحه، فعندما يصل شخص ما إلى فكرة معينة، فإنه يأخذ بعين الاعتبار أن هذه الفكرة قابلة للتطبيق وممكن تحويلها إلى مشروع واقعي وناجح، أي أنه يبحث عن الفكرة التي تحمل في طياتها فرصة تفيد صاحبها والمجتمع ككل.

[1] سوسن زيرق، **المرجع السابق**، ص 40

–صياغة الفكرة: بعد استكشاف الأفكار التي تبدو ذات قيمة وذات قابلية للبلورة، ينتقل المقاول إلى صياغة الفكرة المراد تطبيقها وشرحها والتعبير عنها بشكل واضح، محدد ومفهوم ويستطيع صياغة العديد من الأفكار والمقارنة بينها لاختيار أحسنها وأكثرها كفاءة وفعالية.

–تقييم الأفكار: بعد الحصول على عدة أفكار محددة وقابلة للتطبيق والتجسيد على أرض الواقع، ينبغي للمقاول أن يقوم بتقييم هذه الأفكار، فرزها والتركيز على أفضلها اعتمادا على مقدرته وخبراته السابقة في حال وجودها.

–اختيار الفكرة: بعد مرحلة تصنيف وتقييم الأفكار المقترحة تأتي مرحلة اختيار الفكرة التي تم اختيارها بداية بطلب الاستشارة من الخبراء أو الأفراد السابقين في هذا المجال، ومن المهم أيضا أن يقوم المقاول بتنظيم جدول زمني يحدد الأهداف ومراحل تجسيد الفكرة المختارة، إلى جانب توضيح المخاطر وعوامل الفشل المتوقعة أثناء التنفيذ ومحاولة إيجاد الحلول لها في المستقبل.

2–مصادر الحصول على الفكرة: يتم البحث عن فكرة المشروع المقاولاتي من خلال عدة مصادر منها:[1]

–الملاحظة اليومية: من خلال استعمال كل المعلومات المتواجدة في البيئة المحيطية ويشمل ذلك الإحصائيات وتصرفات الأفراد اليومية وظروفهم المالية والاجتماعية.

–نقد المنافسة: أو الفكر الانتقادي من خلال تكوين فكرة عن نقاط القوة والضعف لمنتجات المنافسين الأمر الذي يؤدي به إلى اكتشاف أفكار جديدة وحتى الصعوبات التي قد تواجهه.

–البحث عن البدائل والحلول: إن الغرض من إجراء عملية النقد تلك إيجاد الحلول والبدائل وإجراء المفاضلة بينها لاختيار أنسبها وأكثرها ملاءمة.

–المستهلكون: أي التركيز على الأفراد الذين سيوجه إليهم المنتج أو الخدمة التي تجسد الفكرة، ويكون ذلك من خلال متابعة أذواقهم وتغيرها وتشجيعهم على إبداء أراءهم حول المنتجات المتواجدة حاليا أو التي يأملون الحصول عليها مستقبلا.

–**المؤسسات المتواجدة في السوق:** يمكن للمقاول أن يضع منهجية محددة ومنظمة لمراقبة المنتجات المتواجدة في السوق وطبيعة المنافسين وهو ما سيؤهله لإيجاد أفكار تحسن من العرض إما عن طريق تطوير هذه المنتجات أو تقديم منتجات أخرى جديدة.

–**شبكات التوزيع:** يعد الأفراد العاملون على مستوى شبكات التوزيع مصدرا ممتازا للحصول على أفكار جديدة بسبب قربهم من السوق وقدرتهم على تقييم المنتجات المتواجدة مما يساعد على أفكار جديدة بسبب قربهم من السوق وقدرتهم على تقييم المنتجات المتواجدة مما يساعد على خلق أفكار جديدة.

–الإدارة: ويمكن استنتاج ذلك من خلال شقين، براءات الاختراع التي تمثل حقلا خصبا لوضع أفكار جديدة، أما الشق الثاني فيتعلق بالقوانين العمومية التي يتم سنها لأغراض معينة تؤدي إلى خلق أفكار تتناسب معها

–البحث والتطوير: تعتبر هذه الخدمة الطريقة الأكثر رسمية لإنتاج أفكار جديدة إما انطلاقا من الأفكار القديمة التي تتطلب إحياءها بطريقة أكثر حداثة، أو العمل على الأفكار الحالية وتطويرها من أجل تقديمها في صورة أكثر إشراقا.

---

[1] صندرة صابيي، **المرجع السابق**، ص–ص 15–16

3–طرق إنشاء الأفكار: هناك عدة طرق يتم اعتمادها لإنشاء الأفكار، منها:[1]

- **حلقات النقاش أو مجموعات التقارب**: تعتبر حلقات النقاش من أهم الطرق لتوليد وتجميع الأفكار التي تقدمها مجموعة من المشاركين الذين قد يتجاوز عددهم العشرة مشارك أو يقل عن ذلك، يقودهم منسق ويدفعهم بشكل مباشر أو غير مباشر لتوليد أفكار تخص مشكلة ما أو مجالا ما من خلال حديث منفتح وحر يتيح فرص متساوية امام كل المشتركين اثناء التبادل الشفهي لأفكارهم.

– **العصف الذهني**: يعرف العصف الذهني على أنه وسيلة ذهنية للحصول على أكبر عدد من الأفكار من مجموعة معينة خلال زمن معين، بغية حل مشكلة بطريقة إبداعية أو ابتكار فكرة جديدة لم توجد من قبل أو تطوير فكرة موجودة. ويعد العصف الذهني أحد أساليب تحفيز التفكير والإبداع.

– **أسلوب تحليل المشاكل**: يعتبر هذا الأسلوب من الطرق التي تمكن من توليد أفكار جديدة من خلال مجموعة من الأفراد تناقش مشكلة ما تتعلق بمنتج أو خدمة معينة قائمة، وهنا يتم إدراج البيانات والمعلومات المتحصل عليها من مستهلكي هذا المنتج أو خدمة حول انواع المشاكل التي تخص أحدهما وذلك بهدف تطوير المنتج او الخدمة الحالية أو استحداث وخلق منتج أو خدمة جديدة تماما تحل المشاكل السابقة التي تم التعرض لها[2].

–ثانيا: وضع الخطة وقابلية التجسيد

بعد أن تتضح الرؤية أمام المقاول حول الحلم الذي يود تحقيقه من خلال تأسيس مشروع مقاولاتي ينتقل إلى الرحلة الموالية وهي وضع خطة متكاملة تشمل كل الجوانب التي ينبغي تنفيذها لتحقيق تلك الرؤية، وتضم هذه الخطة مختلف المعلومات والتفاصيل المتعلقة بحجم المشروع ومردوديته طبيعة المنتج أو الخدمة المقدمة وكيفية التصنيع، السوق المستهدف وحجم المنافسة به ومستوى النمو، نوعية التمويل مصادره والمخاطرة المرتبطة به.[3]

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على نمو المقاولاتية

نميز نوعين من العوامل هي كالآتي:[4]

أولا: العوامل الاقتصادية

1- **رأس المال**: والذي يعتبر جوهر المؤسسة واستمرارها

2- **العمالة**: حيث لنوعية وكمية اليد العاملة تأثيرها على حركة المقاولاتية، براعتها وثباتها.

3- **المواد الاولية**: مدى توافرها وتطابقها مع طبيعة المنشأة الصناعية، كذلك الابتكار التكنولوجي ومدى حركية، إما أن يشجع روح المبادرة والمقاولاتية أو يخدمها.

---

[1] سوسن زيرق، **المرجع السابق**، ص 42.

[2] صندرة صايبي، **المرجع السابق**، ص 18.

[3] سوسن زيرق، **المرجع السابق**، ص 43.

[4] عبد الوهاب جباري، **دورة تكوينية طالب رائد أعمال، متبناة من دار المقاولاتية**، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2019–2020، يوم 15 /2020/02.

4–السوق: تشكل إمكانيات السوق المخترقة القسم الرئيسي من العوائد المحتملة من المبادرة المقاولاتية، كذلك حجم ومكونات السوق الاحتكارية لمنتج معين له تأثير على المقاولاتية.

ثانيا: العوامل غير الاقتصادية

1–العوامل الاجتماعية:

- المعايير والقيم الاجتماعية والثقافية؛
- درجة تقبل أو عدم تقبل السلوك المقاولاتي لدى الافراد؛
- الخلفية العائلية، مستوى التعليم، المعرفة التقنية ومدى توفر المعلومات؛
- الاستقرار المالي، الفكر الطائفي، الانتماء الديني.

2–العوامل النفسية: فانطلاقا من نظرية "**DAVID MC celland**" حول "الحاجة للإنجاز"، فإن الخصائص التي تميز المقاولين من بين أفراد المجتمع وارتفاع الحاجة والدافع لإنجاز الافكار المبدعة، وكذا مدى اعتماد البرامج التدريبية تمثل المحددات الرئيسية للمقاولاتية والتي تؤثر على مدى نموها وثباتها.

3–الأداء السياسي والحكومي: مدى اهتمام الحكومة بالمقاولين المحتملين من خلال توفير أوضاع اجتماعية واقتصادية مناسبة لهم للخوض في مبادراتهم المقاولاتية، وبالتالي مدى اهتمام الحكومة بتحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

المبحث الثاني: الروح المقاولاتية النسوية

أصبح الاهتمام بعمل المرأة من أولويات الدولة وذلك من خلال وضع برامج ومخططات لإدماج أفضل للمرأة في عالم الشغل، في هذا الإطار تشكل الروح المقاولاتية لدى الطالبات الحاصلات على مستوى تعليمي متقدم ومتخصص عاملا مهما في التمكن من دخول عالم المقاولة والريادة من بابها الواسع.

المطلب الأول: ماهية الروح المقاولاتية

يعتبر المصطلح الأكثر تداولا في أوربا فيما يخص هذا الميدان هو "المقاولاتية"، بينما يفضل استخدام "الروح المقاولاتية " في فرنسا بسبب ديناميكية هذا الأخير، حيث تشمل هذه الروح جملة من الخصال والصفات المتنوعة والتي تتمحور أساسا حول: الابتكار، الابداع، المبادرة.

الفرع الأول: مفهوم الروح المقاولاتية

عرف العديد من الباحثين الروح المقاولاتية نذكر منهم :[1]

- (**بلوك وستامف**) "**Stumph &Blok**"(1997) اللذان عرفاها بانها: ارادة تجريب اشياء جديده او القيام بالأشياء بشكل مختلف، لأنه توجد امكانية التغيير، واعتبر (**ألبارت وماريون**) "**Marion &Albert**" بأن الروح المقاولاتية تعود إلى الكفاءات المرافقة للعمل المقاولاتي، فهي قبل كل شيء مسألة ذهنية، مجموعة من الأفكار، طريقة تفكير، وقدرة على الملاحظة، اكتشاف واستغلال فرصه؛ أما(**فويول**) "**Fayolle**" (2001) فعرفها من خلال خصائص ومميزات المقاول الذي يختلف عن المسير والمخترع، كما تم تعريف الروح المقاولاتية على أنها: "ممارسة وسلوك تغذيها قاعدة معرفية، والمعرفة في مجال المقاولة هي وسيلة لتحقيق الغاية وتعكس المهارات والقدرات، لذا فهي تعرف على انها قدرة فردية أو جماعية على تحمل المخاطرة برأس المال والمغامرة في تقديم شيء جديد (بمعنى الابتكار) باستخدام أفضل مزيج من المواد المختلفة ، وعليه فهي القدرة على رؤية الفرص ضمن ما يراه الآخرون تهديدا"؛

ويرى (**جون لويس شان**)" **Jean louis shaun**" أن روح المقاولة تعني: «توليد الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح، أما (**سيرلمون و كارني**)"**Surlemont et kearney**" (2009) فعرفا روح المقاولة على أنها:

"الذهنية وطريقة التفكير التي تقود الفرد أو المجموعة من الأفراد لملاحظة فرص وتعبئة الموارد الضرورية لاستغلالها وذلك لهدف خلق القيمة".

هذا ويقدم التعليم في المجتمع الفرنسي في بلجيكا، تعريفا شاملا فيما يخص الروح المقاولاتية باعتبارها :"المهارة الأساسية الواجب اكتسابها من خلال التعلم طول الحياة، والتي تشجع الرضا الوظيفي لدى الفرد كما تساهم في تحقيق الذات، حيث تستمد هذه الروح طاقتها من المواقف التي تحدد: المثابرة، الابداع ،التفاؤل، المسؤولية، روح الجماعة، الحكم الذاتي، المبادرة، وتستند بشكل

[1] أمينة قايدي، **تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحث وابداع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، 2016-2017، ص-ص، 5-6.

أساسي على معرفة الفرد (le savoir être) كما عرفت على أنها جملة من المواقف والمهارات والسمات الشخصية التي تشمل على الإبداع المبادرة و القدرة على تحمل المخاطر.[1]

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الروح المقاولاتية على أنها جملة من الخصائص والسمات التي تميز المقاول الناجح عن غيره من أصحاب المؤسسات الصغيرة والتي تهدف بشكل أساسي إلى خلق القيمة، النمو والاستمرارية للمؤسسة والتي تضم روح الابداع والابتكار، روح المبادرة، روح تجريب الأشياء الجديدة، روح التوجه نحو المخاطرة، روح الاستقلالية، الرغبة في تحقيق الذات وفي الإنجاز، الرغبة في خلق القيمة[2].

وعليه يمكن القول بان الروح المقاولاتيه هي: "جملة من الميكانيزمات الشخصية التي تميز المقاول، تصنع علامته التجارية، وتسوق نفسها في العصر الرقمي ".

الفرع الثاني: نموذج قياس الروح المقاولاتية

تعود جذور نظرية السلوك المخطط إلى نظرية الفعل العقلاني التي اقترحها **(أجزان وفيشبان)"FISHBIEN"AJZEN**"(1975)، إلا أنه كان هناك تطور رئيسي واحد هو إضافة متغير إدراك الرقابة على السلوك، تعد هذه النظرية مساهمة نفسية اجتماعية في ظاهرة الروح المقاولاتية، حيث تعتبر مرجعا كثير الاستعمال من غالبية الباحثين الذين درسوا السلوك والروح المقاولتية، كما أنها تعطي مكانة مركزية للروح المقاولاتية للتنبؤ بالسلوك وتنظر إلى أن نية السلوك لدى الفرد تتأثر بثلاث عوامل أساسية هي:[3]

1. **الموقف اتجاه السلوك:** ويترجم درجة تقييم تفضيل أو عدم تفضيل الفرد للقيام بالسلوك، أي أنه مرتبط بقوة النتائج المتوقعة من هذا السلوك.
2. **المعايير الذاتية:** تعرف أنها المفهوم الذي يتخلل الفرد الموجود تحت ضغوط اجتماعية من خلال محيطه القريب جدا (أبويه، العائلة، الأصدقاء) فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه مقارنة بالرغبة أن يكون مقاولا.
3. **التحكم (الرقابة)في السلوك:** هي المتغيرات التي توافقت مع نظرية الحدث العقلاني، لـ(اجزان) "**AJZEN**"(1991)، حيث أن الروح لا يمكن أن تجد أرضية خبرة إلا إذا كانت تحت رقابة الإرادة الفردية، ويرجع ذلك لتحكم الفرد في المعارف ودرجة امتلاكه لاستعدادات خاصة، وخبراته وعوائق (عقبات) داخلية، إلى جانب مدى توفر الموارد والفرص الضرورية التي تشكل السلوك المرغوب

---

[1] أيوب مسيخ، **المرجع السابق**، ص، 52.

[2] **نفس المرجع**، ص، 52.

[3] إبراهيم بيض القول، غيات بوفلجة، **دور التكوين الجامعي في اكتساب المهارات الأساسية والتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، دراسة مقارنة بين طلبة العلوم الاقتصادية وطلبة العلوم الاجتماعية**، مجلة آفاق للعلوم، المجلد 05، العدد 18، جامعة وهران 2، 2020، ص-ص، 276-277.

الفرع الثالث: المصطلحات المرتبطة بالروح المقاولاتية

كثيرا ما يتم الخلط بين هذه المصطلحات، في حين أن لكل منها مفهومه الخاص وهي: (روح المؤسسة، التوجه المقاولاتي، النية المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية).

أولا: روح المؤسسة

تعرف بأنها مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المقاول والمؤسسة، اما روح المؤسسة فهو مرتبط أكثر بالمبادرة و النشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة المحاولة و التجربة لأشياء جديدة أو القيام بها بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية التغيير وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الافراد الرغبة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة ، ولا حتى في الدخول في مسار مقاولاتي فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير لاختبار و تجريب أفكارهم و التعامل بكثير من الانفتاح و المرونة ، وبعمق أكبر تتطلب الروح المقاولاتية تحديد الفرص ، وجمع الموارد اللازمة و المختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة[1].

ثانيا: التوجه المقاولاتي

ليس من السهل وضع تعريف واحد مشترك، فكل باحث يعرف المفهوم حسب وجهة نظره فقد اختلف تعريفه حتى بين الباحثين في نفس التخصص ولكن كانت نقطة الاجماع بينهم أن :[2]

- "التوجه يقع في ذهن الشخص الذي يطوره وهو مرتبط بالمرور إلى العمل في مجال المقاولة "؛
- يرى(**ك.بريات**) "**C.bryat**" (1993)أن "التوجه هو إرادة فردية تتحول إلى إنشاء مؤسسة "؛
- يعرفه (**تومسون**)"**Thompson**"(2009) "اقتناع ذاتي معترف به من طرف شخص أنه ينوي القيام بمشروع عمل جديد ويخطط بشكل واعي للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل "؛
- كما يرى (**شو و ونغ**)"**choo and wong**" (2009) التوجه المقاولاتي: "كبحث واكتشاف المعلومات التي يمكن استخدامها للمساعدة في تحقيق هدف انشاء المشروع "؛
- وبالنسبة (**كران**)"**J.M.Crant**" (1995) التوجه المقاولاتي يعرف "بأحكام الفرد على احتمال امتلاك مؤسسته الخاصة"؛ يؤكد (**تونس**)"**A.Tounés**"على أنه: "وبالرغم من أن التوجه المقاولاتي إرادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية وإدراكية لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية، والاقتصادية".

ثالثا: النية المقاولاتية

تعتبر النية المقاولاتية مصطلحا مركبا مؤلفا من قسمين:

– النية "Intention" والتي يشير لها قاموس (Larousse) على أنها كلمة ذات أصول لاتينية "Intentio" وتعني الفعل (يريد)، كما تحمل معنى بالعزم لتنفيذ فعل ما. وتعني ايضا الارادة. اما في اللغة العربية فتعرف النية حسب القاموس الجديد على انها توجه النفس نحو العمل، اما المقاولاتية فهي ترجمة ومرادف لكلمة "Entrepreneuiat"بالفرنسية وكلمة

---

[1] منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج**، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2008، ص 5.

[2] امينه قايدي، **المرجع السابق**، ص، 46.

"Entrepreneurship"بالإنجليزية وتمثل مصطلح لم يشهد اتفاق لدى المنظرين على تعريفه سواء على مستوى القواميس او الكتب والابحاث المتخصصة. اما النية المقاولاتية فعرفت حسب 2003 "A.Tounés"على أنها: "الرغبة في المقاولاتية والتي ترافقها الرغبة في تنفيذها، التي تتوقف بدورها على قدرات الفرد في تنفيذ كل الإجراءات المرتبطة بسيرورة المقاولاتية والني تضمن له النجاح فيما بعد".[1]

رابعا: الثقافة المقاولاتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية حيث تعرف بشكل عام على انها: التلاؤم او التوقف مع العوامل المحيطة وتتضمن ثقافة المقاولاتية. كذلك الافكار المشتركة بين مجموعات الافراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها ايصالها الافكار بها. وهوما ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة؛ من خلال ما سبق يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية على انها: "عبارة عن مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد او مجموعة من الافراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها وتجسيدها في استثمار رؤوس الاموال. وذلك بإيجاد افكار مبتكرة جديدة. ابتكار في مجمل القطاعات الموجودة اضافة الى وجود هيكل تسييري تنظيمي. وهي تتضمن التصرفات. التحفيز ردود افعال المقاولين بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة كما ان هناك ثلاث اماكن يمكن ان ترسخ فيها هذه الثقافة هي العائلة. المدرسة والمؤسسة"[2]

المطلب الثاني: مكونات وركائز الروح المقاولاتية

تستند الروح المقاولاتية على مجموعة من المكونات والركائز نتناول أهمها فيما يلي:

الفرع الأول: مكونات الروح المقاولاتيه

تقوم الروح المقاولاتية على جملة من الصفات الأساسية تتضمن في معناها مجموعه من الخصائص الفرعية[3] ، التي تظهر مدى الارتباط بإمكانيات الشخصية المقاولاتيه.

أولا: روح الابداع والابتكار

فالابتكار موهبة ذهنية خاصة ترتقي بعملية الإبداع ذاتها وتطبع صاحبها بصفة العبقرية والتميز فحين نصف شخصا ما بأنه (مبتكر)نعني غالبا امتلاكه موهبة (التفكير الابتكاري) والقدرة على ابداع شيء فريد وغير مسبوق ولهذا يمكن القول ان الابتكار "يقف خلف جميع الابداعات العلمية والفنية والأدبية التي تتميز بالتفرد والأصالة والإضافة الحقيقية".[4]

ثانيا: روح الاستعداد والميل نحو المخاطرة والقدرة على التحمل

---

[1] صندرة صايبي، **دور التكوين الجامعي في إثارة النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين دراسة حالة دار المقاولاتية بقسنطينة**، مداخله، بدون عنوان الملتقى وبدون تاريخ، جامعة قسنطينة 2عبد الحميد مهري ،ص-ص،3-4.

[2] سفيان فيظ، هشام بورمة، **ثقافة وروح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية جيجل، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي بجامعة جيجل**، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، عدد خاص، المجلد رقم 01، أفريل 2018، ص، 223.

[3] أيوب مسيخ، **المرجع السابق**، ص، 52.

[4] احمد الضبع، **ثقافة صناعة الافكار المبتكرة**، دار الاجيال للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، مصر،2009، ص، 14.

ستكون المشاكل والأزمات ميدان المقاول لاقتناص الفرص وابتكار الحلول الإبداعية الأصيلة وتحقيق السبق ضمن المغامرة وليس المقامرة، فارتباط الخطر يلازمه تجنب الخسارة عند الاستثمار باستخدام موارد ثمينة (رأس مال خاص) في فرص غير مبشرة بنتائج قيمة قد تسبب الإخفاق، الا أن ثقة المقاول وإيمانه بفكرته وهدفه هي السبب في جعله يمضي قدما.[1]

ثالثا: روح الاستقلالية

ينشد أصحاب الأعمال المقاولاتية دائما الاستقلالية دون الاعتماد على الآخرين أو الانخراط في العمل بالمنظمات الكبيرة أو الجري وراء الوظيفة الحكومية، فهم عادة أشخاص تعززهم روح القيادة والثقة بالنفس، يستميلهم العمل الحر ودوافع الرغبة في اثبات الذات والتميز بعيدا عن جو الحكر وأرباب العمل.

رابعا: روح المبادرة

تعددت واختلفت تعاريف "روح المبادرة "لدى المقاول، ولكنها كانت في جلها تتركز حول ثلاث نقاط اساسية هي كالتالي:[2]

-البحث شخصيا عن المعلومة

-البحث عن الحلول الاصلية (عدم تكرار افكار المحيطيين بالمقاول والابتعاد عن الحلول التقليدية للمشكلات وايجاد الحلول والبدائل في إدراك الفرص ضمن ما يراه الاخرين اشكالية).

-الاقناع: القدرة على استمالة الاخرين من خلال قوة التأثير التي تجذبهم نحوك بجدية واهتمام.

خامسا: روح المسؤولية

هي القدرة على الالتزام والوفاء، والمواصلة تحت ظروف اغلبها ضده أكثر من معه يستطيع اثناءها المنافسة والاستمرار والعمل ضمن فريق عمل وتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات سلبية كانت أو إيجابية، صائبة أو خاطئة، التعثر والاخفاق والنهوض من جديد، تغيير الخطة وليس الهدف، قول لا إن تطلب الأمر فيكون مرنا مع تغير المعطيات، قادر على الخروج بقرارات حاسمة ليس بالضرورة أن تكون في محلها لأن المسألة ليست مسألة صح أو خطأ. فخسارة الوقت في الأعمال مكلف أكثر من قرار خاطئ.

سادسا: الرغبة في تجريب الاشياء والخروج عن المألوف

وجود امكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الافراد من تطوير أنفسهم واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال الى الميداني والتجريب، بالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات واخذ وضعية تنافسية جيدة.

سابعا: الرغبة في الانجاز وتحقيق الذات

ان النجاح في اي مشروع لا يمكن ان يتحقق ان لم تكن هناك الرغبة الأكيدة والقناعة المطلقة للمقاول بالفكرة التي انشئ من اجلها، وان يتولد لديه الرغبة في انجاز هذا المشروع شرط الا يكون هدفه الأساسي هو تحقيق الربح المادي على حساب استمرارية

---

[1] ايمي سي ادموندسون، ترجمة، ساره عادل،"**العمل الجماعي من اجل الابتكار**"، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة والنشر الطبعة الاولى ،2016، ص،8 .

[2] عبد الرزاق جباري، دورة **تكوينية "طالب رائد أعمال متبناة من دار المقاولاتية"**، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، السنة الجامعية 2019-2020، يوم 22-02-2020.

مشروعه على المدى الطويل، فتحقيق الذات مصطلح لا يرتبط فقط بنجاح المقاول نفسه، وانما نجاحه من نجاح فريقه ككل ويتعداه في الوصول الى مرحلة جعل الاخرين ينجحون.

ثامنا: الرغبة في خلق القيمة

القيمة هي المحرك لأي عمل ناجح ، وتظهر مكانتها جليا من خلال مخطط الاعمال بالنسبة للمقاول على انها حجر الاساس الذي يصنع الملائمة بين المنتج والعميل لتفادي تضييع الوقت والجهد ،فكلما لامس المقاول مواضع الاحتياج وشارك الأخرين معاناتهم وحاول إيجاد الحلول لمشاكلهم وجعل حياتهم أفضل بطريقة ما نجح في تحويل هذا الاحتياج إلى فرصة تكمن فيها القيمة الحقيقية وكلما عظّم المقاول من هذه القيمة وخفض بالتكلفة في المقابل أدى ذلك إلى الرضا فكلما تكلم المقاول مع الناس وعرف آراءهم فطور حلوله دائما مسايرة مع متطلباتهم وشكرهم على وفائهم حصل على تضامنهم وأحسو أن المنتج قريبا منهم فأحبوه ودعموا مؤسسته (دعم الشركة المسؤولة) ،حينها يجد المقاول نفسه لم يعد المردود المادي أول همه لأنه سوف يأتي كمكافأة له في الأخير لأنه تخطى حدود خلق القيمة بوجهته التي حددها والخطوات التي اتبعها للوصول إلى شيء أسمى وهو رسالة (شخصية ومؤسسية) تترك بصمة للبشرية، فالمغزى دوام القيمة واستمراريتها.

تاسعا: القدرة على الارتداد بعد الفشل

إن المقاول يحقق بعض الأهداف ويخفق في تحقيق أخرى، فالسقوط ثم النهوض ثم السقوط والنهوض...، والمواصلة في المحاولة دون تعب أو كلل هذا هو عمود الروح المقاولاتية، فهذا السعي والمحاولة مرارا وتكرارا والقيام بإخفاقات واكتشاف فجواتها والتعلم منها ليس فشل، الفشل هو اليأس والهزيمة والتراجع.

عاشرا: التفاؤل بخصوص كل الاحتمالات

توصلت دراسة سيكولوجية عميقة قام بها "مركز بيل "، اين قدم تعريفات لخصال عشرة على أنها خصال فطرية ولكنها وتحت التأثيرات السلبية التي تمارسها على هذه الخصال فإنها وإلى حد ما تتغير بدرجات متفاوتة ، وهذا لحسن الحظ لا يعني زوالها ، بل يعني كمونها حتى يتم استدعاؤها أثناء الحاجة من خلال إعادة اكتشافها وتنشيطها، حيث يمكن وصفها للشخص ذو التفكير الايجابي وهي(التفاؤل ،الحماس، الايمان، التكامل، الشجاعة، الثقة، التصميم، الصبر، الهدوء ،التركيز)[1]،في غمار المقاولاتيه لا مجال للحجج والمواقف السلبية وتقديم الاعذار وتسبيق احتمالات الفشل لان المشاكل تحاصرنا بشكل يومي ،والمقاولاتية هي التحدي.

الحادي عشر: القدرة على الانشاء

هو الموقف الأكثر تعبيرا على وجود الروح المقاولاتية ويعني: القدرة على تنفيذ فكرة إبداعية تؤدي إلى خلق قيمة من خلال إنشاء مؤسسة أو إطلاق مشروع يؤدي رسالة منبعثة من رسالة المقاول الملم بأكثر السمات والخصائص والقدرات والمهارات (الآنفة الذكر) المتداخلة فيما بينها والمرتبطة بتصميم الروح المقاولاتية وتجسيدها على الواقع. كما يقول (**غوث**) "**Goethe**":" المعرفة وحدها لا تكفي لابد أن يصاحبها التطبيق والاستعداد وحده لا يكفي فلا بد من العمل"

---

[1] سكوت دبليو-غنترلا،تعريب ،ناروز اسعد "**قوة التفكير الايجابي في الاعمال**"(10خصال تعطيك خير النتائج)، مستوحاة من رائعة نورمان قنسنت بيل بالتنسيق مع مركز بيل، مكتبة العبيكان، الطبعة الاولى، المملكة العربية السعوديه،2003، ص،112

الفرع الثاني: ركائز الروح المقاولاتيه

يعتبر الباحث (**جيروم اوارو**) "**Jérome Hoareau**"بان نجاح المشاريع المقاولاتيه يستند بشكل رئيسي على الموارد الداخلية للمقاولاتية وعلى اربعة ركائز اساسيه عباره عن مهارات غير ماديه[1]، غير انه يمكن العمل عليها وتعلمها وكذا تطويرها، كالآتي:

أولا: الرؤية (Vision)

هي النظرة الثاقبة للمقاول لدعم تنفيذ أعماله ، فهي ترتبط بدرجة عالية بسمات وخصائص داخلية مثل الحدس والبصيرة لفهم الاحتياج واقتناص الفرص في الفجوات التي يتهرب منها الآخرين ويروها مشاكل، ، فأول شيء يعنى به المقاول ليصل للقوة المطلقة لهذه الركيزة هو : " التطوير الذاتي والتحسين المستمر " من حيث القدرة على تحديد مراكز القوة وتحويل نقاط الضعف لصالحه، في ظل تقييم الأهداف والانجازات اليومية والمقارنة بين ذلك على المدى الطويل، فتكون الوجهة جلية والهدف مجزئ ضمن خطة عمل تؤدي الغرض من حيث السبق والتميز في خلق القيمة المرجوة.

ثانيا: الدافع (Motivation)

يعتبر الدافع هو الحدث الباعث لاستشعار الروح المقاولاتية الكامنة لدى المقاول للمبادرة بالتغيير الحاسم، فيكون هذا الحدث في بادئ الأمر بمثابة القطرة التي أفاضت الكأس للتحرر من القيود الداخلية والخوض في مجال العمل الحر للبحث عن الاستقلالية وإثبات الذات وتحقيقها، أما بعد الانشاء فترتبط قوة الدافع بعنصر الحافز المغذي الراجع للروح المقاولاتية لتحقيق التصور وضمان الاستمرار، حيث تستدعي مصلحة المقاول أن يكون الحافز دائما موجود لمواصلة إنجاح الرسالة الشخصية ورسالة المؤسسة على حد السواء.

ثالثا: المرونة (Flexibility)

في وسط متغيرات سريعة كالعولمة والتجارة الالكترونية وثورة الاتصالات، يكون المقاول بصدد مواجهة انفتاح عالمي كبير يتطلب منه مرونة عالية أي سرعة الانتقال في التفكير ويتجلى ذلك من خلال:

- قدرة المقاول على التكيف مع تغير المعطيات؛
- سرعة الاستجابة للتغيرات والتحوط للمخاطر والازمات من خلال إيجاد الحلول البديلة واتخاذ القرارات الحاسمة وتوزيع المسؤوليات؛
- القدرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والمواكبة فالعالم يتغير ولا ينتظر أحد؛
- القدرة على إدارة الوقت، فالزمن فاصل حاسم في مجال الاعمال ومكلف جدا.

رابعا: الاتصال (Connection)

تضم بيئة عمل المقاول تشكيلة واسعة الابعاد من الافراد والمؤسسات نعدد منهم على سبيل الذكر لا الحصر الآتي:

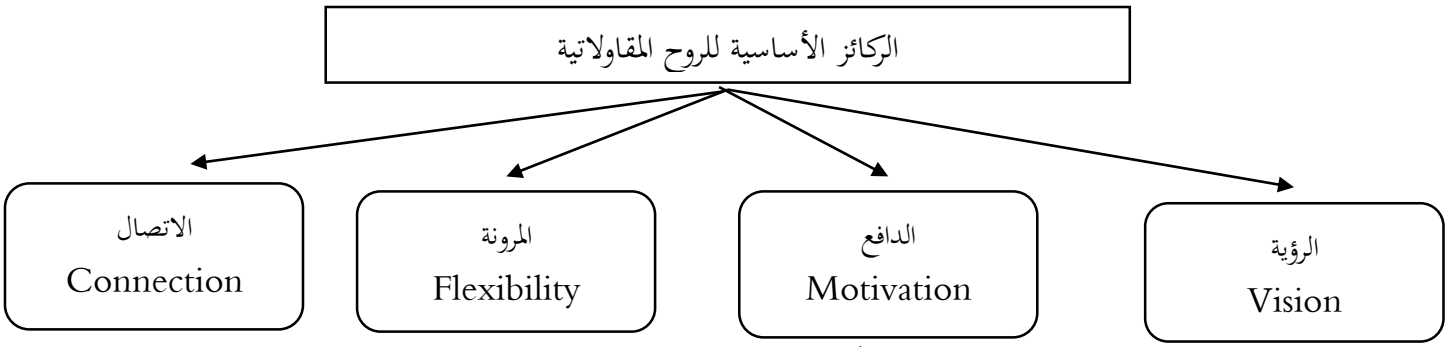
1- فريق العمل
2- التعريف بالمؤسسة
3- الشركاء
4-الموردين
5-الزبائن
6 -المنافسين
7-المستثمرين
8-مؤسسات الدعم
9-المؤسسات القانونية

[1] أيوب مسيخ، **المرجع السابق**، ص، 56.

10-إطلاق المنتج واختيار قنوات التوزيع

والتواصل معهم بأسلوب ونمط واحد يجعل المقاول في مكان يخاطب منه صنف واحد من الناس ، غير أن سر النجاح هو التميز ، فالأحرى به الاستماع لمتغيرات المحيط من فرص وتهديدات ، وتوسيع رأسماله المجتمعي من خلال بناء العلاقات والشبكات والمحافظة على التواصل المثمر والحرص على امتلاك مهارات الاتصال العديدة والتعامل حسب ما تستدعيه العلاقة والموقف أو الحالة ، والتمكن من تحديد نوع الاستمالة المنتهجة لملامسة الذهنيات المحيطة ،فالقدرة على إنجاز الأهداف والاستمرار في النجاح يتوقف على كفاءة الاتصالات لتحقيق التفاعل المطلوب بين البيئة الداخلية والخارجية معا ،وبين أهداف المقاول وتوقعات المجتمع .

الشكل رقم (04) يوضح الركائز (الدعائم) الاساسية للروح المقاولاتية



المصدر: إعداد الطالبة بناء على ما سبق

المطلب الثالث: المقاولاتية النسوية

تزايد الاهتمام من خلال الدراسات الاكاديمية بالمقاولاتية النسوية أو ريادة أعمال المرأة خلال الثلاثين سنة الماضية، حيث نشرت العديد من الابحاث حول طرق نجاح المرأة في تأسيس عمل خاص بها، وعموما وفي نطاق المقاولاتية النسوية فقد ساهمت في خلق مفاهيم جديدة حول المرأة المقاولة في الدولة المتطورة أو النامية على حد السواء، حيث ساعدت في خلق فرص اقتصادية جديدة للمرأة[1].

الفرع الأول: مفهوم المقاولاتية النسوية

عرفها (**كانكا**)"**kanka**" (2002) انها" تمثل أولئك الذين يبتكرون، يقلدون أو يعتمدون نشاط تجاري ،كما عرفت أنها: "كل امرأة تستخدم معرفتها ومصادرها لتطوير وخلق فرص تجارية جديدة"، رأى كتاب آخرون بأنها: "كل من يشاركن في إدارة أعمالهن ويمتلكن على الأقل 50 %من الأنشطة، كما أنهن زاولن نشاطهن منذ أكثر من سنة " ، وفي جانب الدراسات الأكاديمية فقد أشار(**باركار**) "**parker**"(2010) إلى ان ريادة الأعمال النسوية لم تلق الاهتمام الكافي لدى المجتمعات أو في الحقل العلمي، حيث ظهرت الأبحاث الأكاديمية حول المرأة المقاولة في أواخر السبعينات ، عندما انخرطت النساء في سوق العمل بشكل كبير مقارنة بالسنوات الماضية ، وقد كثفت الأبحاث في الثمانينات حول المؤسسات الصغيرة والمشاريع المصغرة التي تديرها المرأة ورأى كل من

[1] مراد زايد، صالح خويلدات، **ريادة الأعمال النسوية، في ظل وتحديات بيئة الأعمال حالة ريادة الأعمال الجزائريات**، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، يومي 6و7 ديسمبر، 2017، ص، 02.

(كارت) "**carte**" (2001) وآخرون أن تلك الابحاث ركزت بشكل أساسي على الخصائص الديمغرافية ، التحفيزات، خبرات مالك المشروع[1].

كما جاء كتاب لـ (**جان هالاداي**) "**Jeanne Halladay** " أن المرأة المقاولة هي " المرأة التي تختار إنشاء مؤسسة لحسابها الخاص وتقوم بتنظيم وإدارة مواردها الخاصة، وتتحمل المخاطر المالية الكامنة في القيام بذلك على أمل كسب ربح في نهاية المطاف[2].

كما عرفت أيضا بأنها" تلك التي تمتلك خصائص ومميزات تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص، وهي أيضا المرأة التي تمتلك روح المبادرة والمخاطرة وتتحمل المسؤولية، وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم والإدارة، واثقة من قدراتها وإمكانياتها، هدفها النجاح والتفوق، حيث أعطى هذا التعريف الأولية للخصائص والسمات الشخصية التي تمتاز بها المرأة المقاولة بغية تحقيق ما تصبو إليه مستقبلا [3].

كما نلاحظ أن التعريفات تعددت غير أنها تتفق بصفة عامة كون المرأة المقاولة هي[4]:

" كل امرأة (شخص طبيعي) بطالة أو ماكثة في البيت أو كانت تعمل من قبل في أي مؤسسة، والتي قامت لوحدها أو رفقة شركاء بإنشاء مؤسسة من الصفر (ex-nihilo) بسجلات مستقلة مع تحمل مسؤولياتها التسييرية والمخاطر الممكنة "

غير أن هذا التعريف يستثني النساء اللواتي أعدن إطلاق مؤسسات عائلية موجودة من قبل ، بالرغم من تحملهن لجميع الاعباء المالية والتسييرية والمخاطر المرتبطة بالعمل ، وفي هذا الإطار قدمت (لافوا)" **Lavoie**" تعريف أشمل يضم الفئة المهملة من المقاولات في التعريف السابق ،حيث تعرف المرأة المقاولة أنها " التي تكون لوحدها أو برفقة شريك أو عدة شركاء ، وقامت بتأسيس أو شراء أو ورثت مؤسسة ، حيث تتحمل مسؤولياتها المالية ، الإدارية والاجتماعية وهي تساهم يوميا في تسييرها الجاري، وهي شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة"

-ومنه يمكن تعريف المرأة المقاولة على انها: "المرأة المسؤولة على تجسيد الفكرة كما هي شروط المقاولة، لتنجح وهي على راس مشروعها"

بعد كل ما سبق يمكن تلخيص الاهتمام الأكاديمي بريادة الأعمال والريادة السنوية من خلال الجدول رقم (04) كالتالي[5]:

---

[1] مراد زايد ، **المرجع السابق**،ص 03.

[2] صابرينة مغتات، **واقع المقاولة النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية**، مجلة العلوم الاقتصادية المجلد، 14، العدد 16 المركز الجامعي غليزان، جوان 2018، ص 05.

[3] منيرة سلامي، يوسف قريشي، **المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 05، 2014، ص 85.

[4] منيرة سلامي، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، دراسة ميدانية على عينة من المقاولات**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018، ص، 146.

[5] مراد زايد، **المرجع السابق**، ص، 03.

الجدول رقم (04): تطور الاهتمام الأكاديمي بريادة الأعمال والريادة النسوية

ريادة الأعمال entrepreneurship	ريادة الأعمال النسوية women's Entrepreneurship
1934 / أول كتاب أكاديمي	
1953 / أول مؤتمر علمي 1953 / أول تقديم أكاديمي	
1954 / أول تقرير	
1958 / أول دراسة أدبية	
1963 / أول مجلة أكاديمية	
1970 / أول مؤتمر لمسار أكاديمي	
1971 / أول اصدار	
1972 / أول عدد خاص لمجلة	
1976 / أول جائزة لبحث أكاديمي	1976 / أول مقال في مجلة
1981 / أول مؤتمر أكاديمي	1979 / أول تقرير
	1981 / أول مؤتمر تقديم
	1985/ أول كتاب أكاديمي
	1986 / أول دراسة أدبية
	1989/ أول اصدار
	19997 / اول عدد خاص بمجلة
	1998 / أول مؤتمر موجه
	2003 / أول مؤتمر أكاديمي

	2009 / أول مجلة أكاديمية متخصصة

Source:Edona haxhiu ,**the factors affecting success and performance of women entrepreneurs in Kosovo**, master thesis, university of Ljubljana ,faculty of economics, September ,2015 ,p 8.

الفرع الثاني: خصائص المقاولاتية النسوية

اهتمت العديد من الأبحاث بخصائص المقاولاتية النسوية، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهن عالم الأعمال.

أولا: خصائص المرأة المقاولة

فمعظم الدراسات أجمعت على أنها: [1]

– أصغر سنا مقارنة مع الرجل؛

– غالبا ما تلتحق بمجال المقاولة بعد قضائها فترة من البطالة (تربية أطفالها) ؛

– تلتحق بالعمل المقاولاتي نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها (مشكلة السقف الزجاجي، الصراعات ... الخ)؛

– هن أقل كفاءة من الرجال على المستوى المالي، التسييري أو المقاولاتي.

ثانيا: خصائص مؤسسات النساء المقاولات

فهي عادة تتميز بما يلي: [2]

– المؤسسات أقل سنا وحجما مقارنة مع تلك التي يملكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات أو المبيعات أو العمال؛

– يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوية ذات النمو المنخفض مثل التجارة بالتجزئة والخدمات، وقليلا ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل؛

– النساء المقاولات لا يفضلن ان يكون لهن شركاء، على عكس الرجال؛

– أما نجاعة (على اساس معدل البقاء) المؤسسات المسيرة من طرف النساء أكبر من الرجال، أما إذا قيست النجاعة على اساس نجاح المؤسسة فالنتائج متناقضة، أما إذا كان المؤشر هو النمو أو المردودية فالنتائج متماثلة تقريبا، لكنها تنخفض إذ أخذنا حجم المؤسسة كمؤشر.

ثالثا: الطرق التسييرية المتبعة

فهي تتميز بما يلي :[3]

---

[1] منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، المرجع السابق**، ص،37.

[2] **نفس المرجع** ، ص،37.

[3] منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، المرجع السابق**، ص،38.

– تفضل النساء الهيكل التنظيمي الأفقي ونمط تسييري مرن، وتشجع على المشاركة، وتقاسم السلطة والمعلومة.

– بالإضافة للأهداف الاقتصادية فمعظم النساء تمنح أهمية كبرى للأهداف الشخصية والاجتماعية، بمعنى توجههن أقل تجاه تنمية المؤسسة، وهذا سبب عدم المخاطرة وتخصيص وقت أكبر للواجبات العائلية؛

– وفي دراسة تحليلية قام بها (**ليونارد غرينهالغ**)"**Léonard Greenhalgh** " أستاذ في مدرسة الادارة التجارية بجامعة (Damouth) عن الصفات الضرورية للتفاوض الناجح، اكتشف بأن سلوك الرجال المقاولين والنساء المقاولات جد مختلف، حيث يسعى الرجال للكسب مهما كانت الأحوال، وهنا كما يؤكد الباحث أساس المشاكل في عالم الأعمال، أما النساء فعلى العكس فيسعين من وراء التفاوض للحصول على علاقات دائمة وتعاون مريح لكلا الطرفين.

وقد لخص العديد من الباحثين جملة من خصائص المقاولة السنوية التي تميزها على المشاريع الرجالية وحسب (**عبد الوهاب شميلان**)"**Abdulwahab Bin Shmailan**" فإن تلك الخصائص يمكن أن تتحدد في التالي: [1]

–تواجه المرأة الريادية مشكلة في اتخاذ القرارات؛

– تركز مشاريعها على المساهمة الاجتماعية والجودة؛

– تعتبر المرأة من أكثر المتحفظين اتجاه المخاطر المالية؛

– تركز على العلاقة الجيدة مع موظفيها؛

– تتوجه المرأة الى مشاريع لتجارة التجزئة والخدمات الموجهة.

الفرع الثالث: الفرق بين الرجل المقاول والمرأة المقاولة

أشارت الدراسات أن المقاولاتية في طرق تسييرها وأهدافها وطبيعة نشاطها قد لا تختلف بين المرأة والرجل، لكن الاختلاف قد يرتبط بكل من شخصية المرأة والرجل، حيث أشار (**شاين**) "**shane**"(1997) الى ان الرجل يمتلك أولوية الخبرة لفتح مشاريع تجارية ولديه توقعات ربحية عالية مقارنة بالمرأة التي تخضع عادة للمتوسط الواسع لحجم العائلة، ورأى أيضا ان عامل التعليم يساوي بين الجنسين وله دور في التوجه نحو المشاريع الريادية، كما أن المرأة لديها احتمالات متعددة لقبول أقل المخاطر/ أقل العوائد، كما أن الرجل ينفق الكثير من الوقت على المغامرات الجديدة مقارنة بالمرأة، الرجال الذين يملكون المشاريع لديهم احتمالات كبيرة لكسب المال بالدرجة الاولى، ولديهم توقعات عالية حول مشاريعهم مقارنة بالمرأة [2] .

حيث يمكن ترجيح الفروقات على أساس المعايير الثلاثة (الصفات الشخصية للمقاول (ة) خصائص المؤسسة طرق السير المتبعة) حسب الجدول رقم (05)كالتالي: [3]

---

[1] مراد زايد وصالح خويلدات، **المرجع السابق**، ص، 05.

[2] مراد زايد وصالح خويلدات، **المرجع السابق**، ص، 05.

[3] صابرينة مغتات، **المرجع السابق**، ص-ص، 06-07.

جدول رقم (05) الفرق بين المقاولة النسوية والمقاولة الرجالية

الفروقات من حيث الصفات	خصائص المؤسسات المسيرة من المرأة مقارنة بالرجل	طرق التسيير المتبعة من طرف المرأة مقارنة بالرجل
- أقل سنا. -تلتحق بالمقاولة بعد قضاء فترة طويلة من البطالة والمكوث في البيت ومواجهة مشاكل في عملها السابق. -أقل كفاءة. -أقل خبرة في تسيير المؤسسات. -أقل خبرة في مجال النشاط. -أقل كفاءة على المستوى المالي أو المقاولاتي	-أقل عمرا وحجما. -تمركز النشاط في القطاعات منخفضة النمو. -ليس فيها شركاء. -أطول بقاء. -مردودية ونمو متماثل.	-تفضيل الهيكل التنظيمي الأفقي. -نمط تسيير مرن. -تشجيع المشاركة. -تقاسم السلطة والمعلومة مع الغير. -لديها قدرات تفاوضية عالية. -تقوم بتحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية بالدرجة الأولى. -أكثر حفاظا وتوفير للموارد.

المصدر: كواش خالد، بن قمجة زهرة، **المقاولة السنوية في الجزائر –الواقع والتحديات: لدراسة استطلاعية**، مجلة المناجير، العدد 02، جوان 2015، ص 32.

الفرع الرابع: الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمقاولاتية النسوية

اهتمت العديد من الاقتصاديات الغربية والعربية بترقية المرأة من حيث تشجيع العمل المقاولاتي، لكن بشكل متفاوت بين البلدان، وهذه بعض النقاط المهمة التي يمكن أن تحققها المقاولاتية النسوية: [1]

- تفعيل دور المرأة التي تشكل نصف المجتمع ليكون المجتمع متناغما بشكل أفضل والكل يشارك في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية؛

- بناء جيل جديد من المواطنات القادرات على مواجهة العقبات والمشاكل الاقتصادية وايجاد الحلول والبدائل المبتكرة؛

-الخروج من ثقافة إلقاء الحمل والمسؤولية على كاهل الدولة في تأمين الوظائف، إلى ثقافة الشراكة في تأمين الدخل وتحسين طريقة حياة الناس؛

- المقاولاتية تعتبر فرصة للشابات لاختيار طبيعة الأعمال التي تتناسب مع ظروفهم الاجتماعية، وتناسب تخصصاتهم وميولهم وإعطاء الفرصة للإبداع والابتكار بدل شغل وظيفة غير مستحبة؛

- خلق أسواق جديدة ناتجة عن ابتكارات رواد الأعمال، دمج التخصصات المختلفة والمهارات المتعددة، وتطوير المزيد من الصناعات؛

-تطوير وتنمية المناطق الريفية التي تزخر بالموارد والحرف المحلية لصنع منتجات نهائية سواء للاستهلاك أو للتصدير.

[1] منيرة سلامي، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، المرجع السابق**، ص-ص، 149-150.

المطلب الرابع: دوافع ومعوقات المقاولاتية النسوية

ان دخول المرأة لميدان المقاولاتية لا يعتمد فقط على الحصول على الموارد المالية ووسائل الإنتاج، بل يتحدد أيضا على مجموعة العوامل الثقافية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، التي من شأنها تشجيع أو تقليص الاستعدادات المقاولاتية عند المرأة من منطلق هذا العنصر سنذكر أهم العوامل المؤثرة على قرار المرأة المقاولاتي سواء بالسلب أو بالإيجاب.[1]

الفرع الأول: دوافع العمل المقاولاتي النسوي

أوضحت الدراسات أنه من الأسباب التي من أجلها تقرر المرأة تأسيس مشروعها الخاص أو إنشاء مؤسستها تكون إما عوامل الحاجة أو الفرص، او ما يطلق عليها المحفزات ويقسمونها الى عدة أنواع (اقتصادية واجتماعية، شخصية وعائلية، مهنية ومالية، تقنية و تجارية)، فحسب (لي) "Lee "(1996) الذي استعمل نظرية الحاجات للتعرف على دوافع المرأة المقاولة، حيث يرى أن العمل المقاولاتي هو نتيجة وجود أربع حاجات هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتماء، الحاجة للاستقلالية و أخيرا الحاجة للهيمنة والسيطرة. وعادة ما يدفع المرأة المقاولة هو وجود رغبة كبيرة للإنجاز، ورغبة قليلة في الهيمنة والسيطرة، ورغبة متوسطة للانتماء والاستقلالية [2].

اما الفرص: فغالبا ما ارتبطت بالعناصر التي تمنح المرأة رأس المال الروحي الذي تتغذى منه روحها المقاولتية مثل: الدين والثقافة والعائلة. وهناك عناصر أخرى مشجعة مثل: شبكة العلاقات، الخبرة والاستعداد، وفرة الكفاءات، المجتمع المنفتح، اقليم استراتيجي موائم، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، حضور هيئات الدعم والمرافقة.

وعادة ما تطغى عوامل الحاجة في الدول النامية والأقل نموا وتشمل على: [3]

- العائد الضعيف للأسرة وانعدام فرص العمل؛
- الحاجة الى ترتيب عمل مرن بسبب الالتزامات العائلية؛
- نتيجة الى اثبات الذات والرغبة في تحقيق الثراء والقوة؛
- نتيجة التطور التكنولوجي توفر تكنولوجيا حديثة لخدمات المرأة للبيت؛

وهناك نساء أخريات تختزن إنشاء مؤسسة خاصة بهن دون أن تكون وضعيتهن الاقتصادية هشة، وهذا تلبية لمحفزات شخصية مثل؛

- تحسين نوعية المعيشة؛
- إثراء حياتهن الاجتماعية والاقتصادية؛
- الانشغال بفعل شيء؛
- لإعطاء قيمة للعلم والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة؛
- للانفتاح؛
- للحصول على الاستقلالية الذاتية؛

---

[1] منيرة سلامي، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، المرجع السابق** ص 156.

[2] **المرجع نفسه**، ص، 157.

[3] صابرينة مغتات، **المرجع السابق**، ص، 07.

- حب المقاولة.

الفرع الثاني: معوقات العمل المقاولاتي النسوي

بالرغم من أهمية دور المرأة في المقاولاتية، إلا أن معظم الدراسات والإحصائيات تؤكد على ضعف نسب الإنشاء من طرف النساء، وذلك يرجع للعديد من العوامل منها ما هو على المستوى الشخصي وأخرى على المستوى العام، ومن خلال هذا العنصر سنحاول حصر أهم العوامل التي تؤثر سلبا على الدور المقاولاتي للمرأة، حيث سنأخذ بالتقييم الذي تبنته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)التي قسمت العوائق الى أربعة مجموعات حسب تدرجها وفق المسار المقاولاتي كالاتي:[1]

أولا: العوائق العامة

التي يمكن أن تؤثر على قرار المرأة لإنشاء مؤسستها الخاصة، وتتوزع الى عدة مجموعات وذلك كما يلي:

1. العوامل الاقتصادية

ونلخصها فيما يلي:

1-1-غياب الموارد المالية

غالبا ما تفضل المرأة ولعدة أسباب أن تنشأ مؤسستها من مدخراتها الخاصة أو من أموال تحصل عليها من محيطها الاجتماعي وعلاقتها الخاصة، فالمرأة لا تتمتع بالسيولة الكافية في غالب الأحيان.

1-2-نقص الخبرة

إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، اكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العلمية.

1- العوامل الثقافية

ونلخصها فيما يلي:

2-1-تعدد أدوار المرأة

ثبتت الدراسات بأن مشكلة نقص الوقت تشكل عائق لغالبية النساء في أغلب البلدان، حيث أن التوزيع الطبيعي للأدوار بين الرجل والمرأة، عادة لا يشجع المرأة ولا يوفر لها الوقت اللازم لتطوير قدراتها المقاولاتية، أو تطوير مؤسستها إن كانت موجودة.

فالتوفيق بين مختلف أدوارها، وعدم التوفر الدائم للوسائل التي تخفف من عبئ هذه المسؤوليات، يمثل عائق كبير لتطور المقاولة السنوية.

2-2-السلوكيات المقولبة

إن السمعة الجيدة للمرأة والتي هي امتداد لسمعة عائلتها هي من القيم الرئيسية في مختلف المجتمعات العربية والاسلامية على وجه الخصوص، بالتالي لها أثر كبير على مواقف المرأة وتصرفاتها، وعلى طبيعة النشاط نفسه ان كان يليق بالمرأة ومقبول بالنسبة لها فبعض الانشطة هي حكر للرجال، وبعض المناطق كالريف لا تلقى فيه المرأة تشجيعا لممارسة الأنشطة التي تتطلب التنقل والاختلاط بالرجال.

---

[1] منيرة سلامي، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر، المرجع السابق**، ص-ص161-167.

2-3-غياب نموذج مقاول لتقليده

حيث وجدت الدراسات ل(**شابيرو و سوكول**) (**Shapiro et Sokol**)، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد، حيث يتأثر الافراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، وفي نفس السياق وجد أن التأثير يكون بشكل أكبر في حالة وجود تشابه بين المقاول النموذج والفرد المقلد له.

2-4-الاستعدادات الشخصية

إن أحد أهم العناصر التي تؤثر على الاشخاص عندما يريدون الاستثمار في أحد الأنشطة من النوع الاقتصادي هو الثقة، التي يقصد بها ثقة المحيطين بالشخص، ثقة العملاء وطبعا الثقة بالنفس، وهذه الاخيرة تعتبر فجوة عند النساء، حيث المجتمع لا يشجع تطوير الاستعدادات، والتوجه نحو المقاولة لدى المرأة، كما أن روح المقاولاتية تتطلب حب المخاطرة، التجديد، القدرة على التأقلم (مع المحيط وحاجيات الزبائن)، اقتناص الفرص (بمعنى امكانية الحصول على المعلومة) .... الخ. إذا فالمحيط العائلي يلعب دورا مهما على هذا المستوى، مع ذلك فيمكن اكتساب كل هذا بالخبرة وقيادة نشاط اقتصادي.

3-العوامل التربوية

ومن العوامل المؤثرة في هذه الناحية نجد انخفاض نسبة تمدرس البنات مقارنة بالذكور في بعض البلدان، وهذا سببه عوامل هيكلية (مثل غياب التجهيزات، عدم توافق البرنامج مع المحيط، الفقر ...الخ)، واخرى ثقافية (ثقل الاعمال المنزلية، مراقبة سلوكيات البنات، منع دخول الاناث للاماكن العمومية، عدم قبول الاختلاط .... الخ). بالإضافة الى نسبة الأمية التي غالبا ما تمنع النساء في الحصول على المعلومات الخاصة بالفرص المعروضة، وتحول دون استفادتهن من برنامج التكوين التي تمكنهن من تحسين الانتاج والمردودية، كما تسبب صعوبات على مستوى تسيير المؤسسة.

4-العوامل التأسيسية

والتي تتمثل أساسا في آليات الدعم والمساندة الموجهة لدعم انشاء المؤسسات من طرف المرأة سواء من المنظمات الحكومية أو غير الحكومية، والتي في بعض الاحيان لا تراعي الفروقات بين المرأة والرجل في جميع النواحي (عدم امكانية الاستفادة من نفس البرنامج، والمشاركة في نفس الشبكات ...الخ). وهذا ما يعتبر عائقا كبيرا لتطور المقاولاتية النسوية.

بالإضافة الى غياب شبكات الاعمال الملائمة والوضع الاجتماعي، ولعل من أهم الاسباب نجد التمييز على أساس الجنس، وعدم قدرتها على التعامل مع البيروقراطية الحكومية، وضعف قدرات المساومة لديها. كما يلعب المركز الاجتماعي دورا مهما في تحديد نوع التشكيلات التي يمكن أن تنخرط فيها النساء، بالإضافة إلى الدعم الاجتماعي والعلاقات الخاصة التي تمنح الفرد الدعم المعنوي، الاقتناع الاجتماعي، والدعم المادي.

5-العوامل القانونية

ففي بعض البلدان يوجد بعض المواد تحد من حرية المرأة في استعمال املاكها أو الحصول على قروض دون وجوب الرجوع إلى الزوج، وأخذ موافقة بمعنى آخر اعتبار المرأة دائما كقاصر في هذه الناحية الذي من شأنه السبب في عائق كبير يحد من حرية المرأة في التصرف والتنقل والاقتراض .... الخ.

6-العوامل السياسية

نعني بها مجهودات الدولة ودورها فيما يخص الترقية السنوية والمساواة بين الجنسين، ورصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الافراد والمرأة على وجه الخصوص على الدخول مجال المقاولة.

ثانيا: العوائق الخاصة بإنشاء مؤسسة

عدم امتلاك المرأة للضمانات الكافية التي تشجع على منحها التمويل اللازم، بالرغم من بروز بعض الحلول في بعض البلدان مثل القرض المصغر، ويعوضهم بذلك عدم امكانية استفادتهم من خدمات البنوك والمؤسسات المالية.

ثالثا: العوائق الخاصة بتسيير مؤسسة صغيرة

أظهرت الدراسات أن النساء المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة ويحققن مداخيل أقل بالمقارنة مع الرجال، كما أنهمن مجبرات يوميا على مواجهة الأحكام المسبقة عليهن سواء كان ذلك من طرف العملاء، الموردين أو البنوك .... الخ. حيث غالبا ما يذكرونهن بأنهن مختلفات عن الرجال.

رابعا: العوائق الخاصة بتطوير المؤسسة

إن أهم مشكل يواجه سيدات الأعمال، هو عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن خاصة في رقم الأعمال ، ويمكن أن يكون نقص التحفيز هو أحد الاسباب ، نظرا لثقل الواجبات العائلية التي غالبا ما تعيقهن لمتابعة استثماراتهن، وتطوير مؤسساتهن، كذلك نقص التمويل يقودهن لاستغلال فرص أعمال أقل جاذبية، وهذا يؤثر فيما بعد على النمو المستقبلي للمؤسسة، فعادة المؤسسات التي تنطلق بموارد أكبر هي التي يكون لها حظوظ أكثر في النجاح ، سواء كان هذا من حيث استغلال الفرص الأحسن ، أو في اختراق السوق الذي يحتاج لموارد مالية للحصول على عدد أكبر من العملاء .

المبحث الثالث: أهم آليات دعم المقاولاتية

تعد المقاولاتية المكون الأساسي لأدوار الجامعات في الوقت الراهن، فتعزز من خلال برامجها الهادفة الروح المقاولاتيه بين طلبتها وتمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة.

المطلب الأول: التعليم المقاولاتي

إن ظهور الاقتصاد المقاولاتي هو حدث ثقافي وتعليمي أكثر منه حدثا اقتصاديا وتكنولوجيا، وقد عمدت العديد من الدول إلى دمج التعليم المقاولاتي في المناهج الدراسية كمساق لتشجيع المقاولاتية ودعمها بين جيل الشباب في الجامعات وذلك من خلال تأسيس برامج لتعليم المقاولة وتعزيز مهارات الابداع والابتكار والقيادة وتطوير مهارات البحث[1].

الفرع الأول: نشأة ومفهوم التعليم المقاولاتي

أولا: نشأة وتطور التعليم المقاولاتي

يعود تدريس المقاولاتية في العالم، وعلى مستوى الجامعات إلى عام (1947) عندما قام(ماس) "Maces" بتصميم أول مقرر دراسي في المقاولاتية في جامعة هارفارد الأمريكية، وعلى وجه التحديد في كلية هارفارد لإدارة الاعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه وإعجاب 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير إدارة الأعمال والبالغ عددهم 600 طالبا، وقد كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياطات الطلاب الذين عادوا بعد آداء الخدمة العسكرية في الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية نظرا للانهيار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب، ولكن مع بداية عقد السبعينيات شهدت مدراس ادارة الأعمال التي تقدم مقررات دراسية في مقاولة الأعمال تغييرا جذريا، فقد بدأت 16 جامعة في تقديم هذا المقرر، ومن الصعب تحديد السبب الرئيسي لحدوث هذا التغيير إلا أن مقاييس الأنشطة المقاولاتية أوضحت انتهاء حالة الهبوط، وبدأت هذه الأنشطة في الصعود مرة أخرى بدءا من عام 1996، وقد صاحب ذلك ظهور مجالات علمية جديدة تهتم بمقاولة الأعمال، وبدأت معاني كلمة " المقاول" تنتقل من تعبيرات مثل الجشع والاستغلال والأنانية وعدم الولاء إلى: الإبداع، وخلق الوظائف، الربحية والابتكار، ولقد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تعليم المقاولاتية، ويعود الفضل في ذلك الى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح مساق حديث ومتطور في المقاولاتية في عام 1971، وفي نهاية السبعينيات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاطا هامشيا ما كان يفتقر من الناحية الاكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا المجال من خلال تلك الفترة ولقد نما تعليم المقاولاتية والبرامج الأكاديمية لها في منتصف وبداية الثمانينات من القرن العشرين، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المساقات في هذا المجال، حيث كان مجال المقاولاتية يمثل مجالا دراسيا واعدا ، إلا أنه مع بداية الثمانينات وفي ظل التطورات الضخمة في حجم المعرفة العملية المتوفرة أصبح من الممكن الادعاء بأن مجال المقاولاتية قد أصبح مجالا أكاديميا شرعيا على كافة الأصعدة، مع نهاية التسعينات ازداد عدد المساقات إلى أكثر من 2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي وحوالي 1600 مدرسة في المقاولاتية، 44 مجلة أكاديمية و 100

[1] طه حسين نوي، **عرض تجارب دولية في التعليم المقاولاتي، الاستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة – المناطق الجنوبية نموذجا**، ملتقى وطني يوم 11 أفريل 2016، المركز الجامعي تندوف، ص 1.

مركز بحث متخصص برامج أكاديمية متميزة في المقاولاتية [1]، ويمكن إبراز أهم الأحداث المرافقة للتعلم المقاولاتي في الجدول رقم (06) التالي[2]:

جدول رقم (06): تطور مفهوم التعليم المقاولاتي

السنة	الحدث
1911	جوزيف شومبيتر ينشر كتاب " نظرية التنمية الاقتصادية " (بألمانيا)
1912	فرانك نايت ينشر: الخطر عدم التأكد الفائدة، يعتبر أول نموذج أمريكي للسيرورة المقاولاتية.
1946	إنشاء مركز بحث لتاريخ المقاولاتية من طرف شومبيتر وآرثر في هارفارد (يعتبر أول مركز بحث متخصص في المقاولاتية)
1947	إدارة أعمال المؤسسات الجديدة " أول ماستر في إدارة الأعمال في هارفارد
1951	إنشاء مؤسسة كولمان (أول مؤسسة متخصصة في التعليم المقاولاتي)
1953	بيتر دركر يحاضر في مقياس " المقاولاتية والإبداع في جامعة نيويورك
1954	إدارة الأعمال للمؤسسات الصغيرة، أول مقياس ماستر إدارة الأعمال في جامعة ستانفورد
1958	مقياس في المقاولاتية مقدم في معهد ماساتشوس‌تس للتكنولوجيا من طرف طويت بومان
1963	نشر "مجلة المؤسسات الصغيرة "أول مجلة مرجعية أبحاث المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة
1967	أولى المقاييس المعاصرة في المقاولاتية لماستر إدارة الأعمال مقدمة لجامعات ستانفورد ونيويورك (هذه المقاييس متخصصة في إنشاء المؤسسات العلامات التجارية للمؤسسات الصغيرة)
1968	أول تكوين في المقاولاتية في كلية بابسون
1969	دفيد ماكيلاند ودفيد ونتر قاما بنشر: تحقيق التحفيز الاقتصادي (أول أكبر دراسة حول التكوين في المقاولاتيه وتقسيم النتائج)
1970	معهد كاروث ستون أول معهد معاصر في المقاولاتية، أسس في جامعة ميثوديا الجنوبية
1971	أول ماستر في إدارة الأعمال متخصصة في المقاولاتية، جامعة كاليفورنيا الشمالية
1972	أول تركيز على المقاولاتية في طور التدرج، جامعة كاليفورنيا الشمالية

[1] محمد علي الجودي، **المرجع السابق**، ص-ص،134-136.

[2] **المرجع نفسه**، ص-ص،137-139.

1973	لاورانس كلات ينشر كتاب: المؤسسات الصغيرة: أساسيات المقاولاتية (يعتبر أحد أوائل الكتب يظهر الخطوات الأولى للمؤسسات الصغيرة نحو الريادة)
1974	إنشاء مجموعة متخصصة في المقاولاتية الأكاديمية المناجمنت تحت إدارة كارل فاسبر
1975	إنشاء " منظمة طلبة في مؤسسات حرة " للمساعدة في المقاولاتية وفي إنشاء المؤسسات الخاصة من طرف روبارد فيس مؤسس معهد القيادة الوطنية.
1975	104 كلية / جامعة تقدم مقاييس في المقاولاتية
1975	الكتاب الأول للمجلة الأمريكية الصغيرة ثم صار منذ 1988"المقاولاتية النظرية والتطبيق"
1976	بداية نشر مجلة " المقاول "
1979	263 مؤسسة جامعية تدرس في المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة
1981	أول مؤتمر بحث في المقاولاتية لبابسون وأول منشور لفيسبر "حدود البحث في المقاولاتية"
1982	315 مؤسسة جامعية تدرس المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة
1983	أول مقياس في المقاولاتية يقدم في مدرسة الهندسة في جامعة نيو مكسيكو
1983	إنشاء جمعية رابطة المقاولين
1984	روبر هيزريش وكنديدا بروش نشرا " المرأة المقاولة ": مهارات الإدارة ومشاكل الأعمال (أول عمل حول المرأة المقاولة)
1985	بدء نشر مجلة " إقدام رجال الأعمال "
1985	بيتر دركر ينشر كتاب" الإبداع والمقاولاتية " يعد أول عمل مشروع للمقاولاتية في الكليات والمدارس العليا للإدارة وساهم بقدر كبير في توضيح مكانة المقاولاتية لدى الخرجين
1986	253 كلية وجامعة تدرس المقاولاتية
1986	590 مدرسة عليا تدرس مقاييس حول المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية
1991	57 برنامج في التدرج و22 ماجستير في إدارة الأعمال تركز على المقاولاتية.
1991	1060 مدرسة في التدرج تدرس المقاولاتية
1992	إنشاء مركز في قيادة المقاولاتية من طرف مؤسسة ماريون كوفمان
1993	370 كلية وجامعة تدرس المقاولاتية
1993	بدأ أول موقع في التعليم المقاولاتي (www.slu.edu/eweb)

1993	جيروم كاتر و وروبر بروخوس بنشر " التقدم في المقاولاتية " حول ظهور ونمو المؤسسة (أكبر أول سلسلة سنوية في البحث حول روح المؤسسة)
1995	حوالي 450 مدرسة تشارك في برنامج معهد المؤسسات الصغيرة.
1997	264 مدرسة تشارك في برنامج معهد المؤسسات الصغيرة
1998	جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أول برنامج للتعليم عن بعد متطور من الجامعة)
1999	مقال حول " البحث الخاص في المقاولاتية الدولية " في مجلة أكاديمية المناجمنت

Source :Loyda Lily GOMEZ SANTOS ; **l'enseignement de l'entrepreneuriat au sein de l'université : la contribution de la méthode des cas** ; thèse de doctorat en sciences de gestion ; université de Lorraine ; 2014 ; p:70-72 ,Copié à partir de Katz J ,2003,pp 268-290

ثانيا: تعريف التعليم المقاولاتي

تم تعريف التعليم المقاولاتي على أنه " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة تعرف موسوعة ويكيبيديا الإنجليزية التعليم المقاولاتي بأنه تلك العملية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة، وإثارة دافعيتهم وتعزيزها. وذلك من أجل تحفيزهم وتشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع ومستويات عديدة[1].

وعرف (الآن **فويول**)"**Alain Fayolle**"التعليم المقاولاتي بأنه:" كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية، وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار النمو والإبداع "[2].

ويمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو فن جذب واستشعار الروح المقاولاتية الكامنة لدى الطلبة لتلقينها وصقلها وتدريبها على مهارات صعود درج الإخفاق والفشل إلى النجاح والريادة.

الفرع الثاني: أهمية وأهداف التعليم المقاولاتي

أولا: أهمية التعليم المقاولاتي

للتعليم المقاولاتي أهمية كبيرة نذكر منها:

1-تفعيل النية المقاولاتية لدى الطلبة واستقطاب الموهوبين منهم وتوجيههم.

[1] Http://en.wikipedia.org/wiki/entrepreneurship.education.(09/04/2020).
[2] http :www.oed.org/reginal/leed/43202553.pdf.(09/04/2020) e-Marefa.

2-إطلاق العنان للمبادرة الحرة وتحفيز المنشآت الصغيرة المبدعة. "Startup"

3-إكساب الطلبة مهارات تأسيس مشروع من الفكرة إلى الفرصة.

4-وضع الطالب في الصورة الاقتصادية المحلية والدولية قبل التنفيذ.

5-التخطيط لتأسيس المشروع والتطبيق الفعلي والمرافقة والمراقبة والتقييم والطموح إلى تدويل الأعمال وخلق الثروة.

6-الإستفادة من المبادرات الإبداعية والأفكار الابتكارية.

ثانيا: أهداف التعليم المقاولاتي

تتمثل أهم أهداف التعليم المقاولاتي فيما يلي:

1-غرس معاني روح المقاولاتية لدى الطلبة المرتبطة بالصفات والخصائص السلوكية اللصيقة بعقلية المقاول (رائد الأعمال الناجح).

2-إثبات الذات والاستقلالية والانفتاح على عالم الأعمال.

3-الإلتزام بمبادئ العمل الجماعي وروح التعاون والاحترام والمشاركة.

4-تعزيز المهارات المقاولاتية.

5-التفكير النقدي البناء والتقييم المستمر؛

6-تلقين الشخصية القيادية وروح فريق العمل المتكامل.

7-استقطاب المقاولين المحتملين ووضعهم في تحدي.

8-تفعيل الورشات لخلق الأفكار الإبداعية والابتكارية.

ويمكن عرض تطور أهداف تعليم المقاولاتية في الجدول التالي رقم (07): [1]

الجدول رقم(07) أهداف تعليم المقاولاتية

الباحث	أهداف تعليم المقاولاتية
Black & Stumpf (1992)	العناصر المفضلة للمقاولاتية لدى الطلبة -كشف وهيكلة قيادة المقاولاتية. -تحديد وتخفيض الحواجز أمام المبادرة المقاولاتية (رفض المخاطرة) -تنمية معرفة الغير وتطور الإدراكات والمواقف الخاصة بالتغيير في مجال المقاولاتية.
Hills (1998)	عناصر أساسية في مسار تعليم المقاولاتية -معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير. معرفة الخصائص المقاولاتية.
Fayolle(1999)	ثلاث عائلات من الأهداف تربط بثلاث وصفيات مختلفة يمكن أن تهم الطلبة. -تحسيس الطلبة وتنمية حسهم المقاولاتي.

[1] محمد علي الجودي، **المرجع السابق**، ص، 150.

	-تشجيع اكتساب الأدوات، التقنيات والمؤهلات الخاصة بالمقاولاتية. -اقتراح نقطة ارتكاز وتكوين خاص بالطلبة.

Source :Vincent Beauséjour ,Jocelyn J-Y Desroches,**l'influence de la méthode pédagogique entrepreneariale sur les apprentissages des étudiants, le cas d'un cours stage en commerce international**. الملتقى الدولي، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءة، نقلا عن عدمان مريزق الاول للمقاولاتية: التكوين وفرص الاعمال، جامعة بسكره، افريل2010، ص-ص،5-6

الفرع الثالث: استراتيجيات التعليم المقاولاتي

سنعرض أهم ثلاث أنواع التي من المرجح أن تلهم الممارسات التعليمية المقاولاتية كالتالي: [1]

أولا: نموذج العرض

ويعطي الأولوية لتحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم، في هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومة " أو "حكاية قصة" حيث طرق التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات ومحاضرات، عرض عن طريق الأجهزة السمعية والبصرية، بينما يعتمد التقييم على حساب كل من الإنصات والقراءة؛ ويقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريبها لهم.

ثانيا: نموذج الطلب

هو معاكس للنموذج الأول، حيث يقوم على احتياجات ودوافع وأهداف الطلبة، تصميم التعليم فيه يكون على أساس خلق بيئة ملائمة لاكتساب المعارف من خلال الجمع بين تقنيات بيداغوجية نسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب والبحوث المكتسبة وعلى شبكة الأنترنت، وأعمال تجريبية في المخابر والدراسات الميدانية والنقاشات الجماعية، أما التقييم فيكون غالبا من أجل المتكونين أين يعرض الطلبة آراءهم وأفكارهم على ما تعلموه.

ثالثا نموذج الكفاءة

يبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية بتفاعل الطلبة مع معلميهم وكذلك أصدقائهم في المحاضرة في هذا النموذج من أجل الحصول على حلول للمشاكل المعقدة التي تواجههم في حياتهم المهنية، وترتكز أساليب التدريس على اكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة)، تقييم هذا النموذج الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية.

تعد هذه النماذج الثلاثة الأنواع الرئيسية، غير أنه في الممارسة العملية يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد والذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة، لذلك يمكن أن نذكر: المحاكاة والألعاب، استخدام أشرطة الفيديو، دراسات الحالة، التعليم بالتجربة والممارسة. بالإضافة الى ما يسمى التعليم التعاوني والعروض التقديمية من طرف الطلبة. [2]

---

[1] محمد علي الجودي، **المرجع السابق**، ص-ص154-156.

[2] **نفس المرجع**، ص-ص،156-160

إن انتشار المعاهد والكليات التي تعرض مقررات ودروسا أو دورات تكوينية في ريادة الأعمال، وكذا استقطابها للطلبة والطالبات أكثر فأكثر، وإنما هي دلائل على أهمية الموضوع المتزايدة من نسبة إلى أخرى، ولقد أصبح تدريسها ممكنا وخاصة عندما تتضمن ليس فقط الفقرات النظرية داخل القاعة، ولكن تتسع إلى النشاطات غير البيداغوجية إلى جانب الألعاب والتمارين والتدريب العلمي أفراد وجماعات داخل قاعات الدرس وخارجها.[1]

المطلب الثاني: دور الجامعة في إرساء قواعد التعليم المقاولاتي

إن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي هي البوابة الحقيقية لأحداث التغيير في المجتمع، وكما قال علماء الاجتماع إذا أردت أن تغير المجتمع ما عليك إلا أن تغير محتوى المقررات التي تقدم في المدارس أو الجامعات أي في المؤسسات التربوية.[2]

إن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي توجه لتطبيق سياسة الدولة في مجال المقاولاتية بشكل جدي. ولعل أهم إجراءات القيام به في هذا الإطار هو وضع شرط أساسي مفاده تضمين مقياس المقاولاتية لطلبة الماستر في إحدى السداسيات على الأقل، وهو إجراء يبرز مع أهمية المقاولاتية لتوجه جديد للدولة، بالإضافة إلى إتاحة المجال لفتح تخصص المقاولاتية في مستوى الليسانس والماستر بالمؤسسات الجامعية.[3]

الفرع الاول: أبعاد التعليم المقاولاتي

تتمثل في (معرفة عالم المؤسسات، ومهارات الانشاء والتأسيس، ومهارات التسيير والتطوير) كالآتي:[4]

أولا: معرفة عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يساهم التعليم المقاولاتي في توعية الأفراد المستهدفين في مختلف المشاريع واستقطابهم وتوجيههم للعمل الذاتي وإنشاء شركة خاصة وذلك من خلال ما يلي:

- توضيح معالم المؤسسة والمقاولة وعالم المال والأعمال وكيفية الاندماج في سوق العمل؛
- التزويد بالمعارف والتطبيقات حول الكفاءات المقاولاتية والتحديات التي تواجه المقاولين عند البدء في المشروع؛
- تسهيل الانتقال من الحياة الدراسية إلى الحياة العملية.

ثانيا: مهارات إنشاء وتأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتجلى في نقطتين أساسيتين:

1. **التوصل الى فكرة المشروع:** يساهم التعليم المقاولاتي في كيفية الحصول على أفكار للبدء في مشاريع مصغرة، والتأكد من أنها تتفق مع شخصيتهم وقدراتهم الإدارية ويهدف التعليم المقاولاتي إلى:

---

[1] سعيد أوكيل، **ريادة الأعمال أوالمقاولاتية مقاربة شاملة وعملية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2017، ص22

[2] الزهرة على مولاي، **دور الأستاذ الجامعي في غرس الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي**، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 8، دار التل للطباعة، جامعة البليدة،2012، ص 1

[3] فاروق بو الريحان، **مطبوعة جامعية في مقياس المقاولاتية**، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، 2018-2019، ص 2

[4] حمزة لفقير، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة**، المرجع السابق، ص ،76

- تشخيص أفكار مشروع جديدة؛
- اكتساب المتعلم كيفية اختيار أبرز فكرة مشروع تتماشى مع مؤهلاته وتكون مواكبة للتطورات والتكنولوجيا الحديثة.

2. **كيفية انشاء المشروع:** حيث يسمح التعليم في مجال المقاولة باكتساب كل مهارات الإنشاء الخاصة بالمؤسسات المصغرة من بداية دراسة الجدوى وقياس مدى إمكانية تطبيق الفكرة على أرض الواقع وجدواها اقتصاديا، مرورا بمخطط الأعمال بجميع مكوناته من دراسة تسويقية إلى دراسة فنية ثم مالية. ويسمح خلال هذه المهارات إلى قياس تنمية الروح المقاولاتية للمتعلمين وإكسابهم كل أدوات التسيير المفيدة والمهمة في إيجاد المؤسسة. الهدف من هذه المهارات يتجلى فيما يلي:

- النهوض بالعمل الذاتي (المستقل) والتشجيع على بعث المشاريع الخاصة؛
- العمل على بعث جيل جديد من المؤسسات الصغيرة الناجحة؛
- تمكين الباعثين من متابعة حلقات تأهيلية لتنمية روح المبادرة والاعتماد على الذات؛
- أحكام التصرف في تسيير المشاريع؛
- ضمان استدامة المشاريع.

ثالثا: تلقين مهارات تسيير وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يساهم هذا المنهج في دعم ومساندة المتعلمين على اكتساب مهارات في المجالات التقنية المتعلقة بأنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يمكنهم من اكتساب المعارف والقدرات الفنية في مجال اتخاذ القرارات واعتمادها أثناء ذلك على المعاملات اليومية في المؤسسات، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الصعوبات لضمان استدامة المؤسسة، ويعرض هذا البرنامج المبادئ الأساسية لتحسين إدارة الأعمال بطريقة بسيطة وعملية، وهو يشمل وظيفة التسويق، الإمداد، وإدارة المخزون، وتقدير التكاليف والمحاسبة والتخطيط والمالية، وهي أيضا موجهة لدعم نمو وتطوير المؤسسات المصغرة والصغيرة والمؤسسات المتوسطة، والتي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها، وذلك من خلال خمس وحدات (الإدارة الاستراتيجية، إدارة التسويق، إدارة الموارد البشرية، إدارة العمليات والإدارة المالية) والهدف منها هو:

- القدرة على تطوير وتطبيق استراتيجية النمو؛
- دعم المؤسسة ووظائفها الأساسية؛
- محاكاة نمو مؤسسة ما؛
- معرفة منظمات التصدير والاستيراد، ومنظمات لنقل التقنيات وشركات محاسبة؛
- مساعدة المتعلمين في القدرة على إيجاد مصادر تمويل وتموين لتوسعة المشاريع.

الفرع الثاني: متطلبات وأسس التعليم المقاولاتي الجامعي

أولا: متطلبات التعليم المقاولاتي الجامعي

إن متطلبات التعليم المقاولاتي تشمل جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي: [1]

[1] عبد القادر هاملي، مصطفى حوحو، إشكالية **التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية، دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي**، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الخامس، العدد01، 2019، ص630.

1. **البنية التحتية:** من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والأدوات البيداغوجية الأساسية ومعدات معلوماتية مثل الحواسيب، جهاز عرض الشرائح، البرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريسية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية.
2. **الموارد البشرية المؤهلة والمدربة:** والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريسية متقدمة في المقاولاتية واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية.
3. **البيئة الممكنة:** التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التعليم المقاولاتي وخططه وأهدافه وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات ابتداء من القادة التربويين والأكاديميين ومتخذي القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاز مبادرة هذا التعليم في المجتمع.
4. **الاستفادة من التجارب العالمية:** في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق التربوي والتعليمي في البيئة العربية.
5. الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي تعيشه على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان.

ثانيا: أسس التعليم المقاولاتي الجامعي

يمكن إيجازها فيما يلي:[1]

1-تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل

فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعلمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر الاستثمار في الأبحاث والأفكار والمخترعات، وبالتالي تسهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعا في التنافسية العالمية، وتعد خرجيها إلى حياة عملية تتوافق مع طبيعة الوظيفة المتغيرة.

2-الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين

وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تمنح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي، والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يعتبرون أصولا استثماريه ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي.

3-نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع أنحاء العالم

من وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية، التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مرورا بتقديم الخدمات الاستثمارية، وصولا إلى استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

---

[1] فضيلة بوطورة وآخرون، **أهمية ودور المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة**، ملتقى وطني، الجامعة المقاولاتيه: التعليم المقاولاتي والابتكار، يومي 10 و11 ديسمبر 2018، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، ص، 10.

4-التعليم القائم على الإبداع والابتكار

فريادة الأعمال تتطلب تعليما قائما على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر، كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم "المنشأة" أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء" المنشأة" ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وهذا يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة.

5-القيادة القادرة على توفير الإمكانات المادية والمعنوية لرواد الأعمال

وقد اعتمدت الجامعة في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية على التالي:[1]

-تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة وتحسيسهم بأن المقاولاتية خيار وليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف؛

-تدريس مقاييس تعكس المقاولة لمختلف التخصصات وإدخالها في فكر الطالبات الجامعيات للمساهمة في الإنتاجية الوطنية من خلال مساهمة القطاع الخاص؛

-تقريب هيئات الدعم وأجهزة المرافقة من الجامعة، كما هو الحال بالنسبة لأعمال وبرامج دار المقاولاتية؛

-زيادة الملتقيات والمحاضرات عن الفكر المقاولاتي في مختلف كليات ومعاهد الجامعات والتركيز على الطالبات؛

-فتح فروع حاضنات الأعمال على مستوى الجامعة والعمل على التشجيع والتكفل بأفكار مشاريع الطالبات ودفعهم لتجسيدها؛

-تحسيس الطلبة أنهم على علاقة بالمحيط الاجتماعي والاقتصادي عن طريق توقيع الاتفاقيات مع مختلف المؤسسات وتفعيلها لفتح مجال التربصات الميدانية؛

-ربط مختلف التخصصات بالإنتاج وتأسيس المشاريع؛

-عقد دورات تدريبية، استعراض واستضافة نماذج طالبات ناجحات، ايجاد مسابقات، زيارات ومعارض طلابية.

المطلب الثالث: دور الأستاذ الجامعي في غرس دوافع التوجه نحو التعليم المقاولاتي

الأستاذ في التعليم العالي يعتبر من أهم موارد المؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في باقي المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فهيئة التدريس بالتعليم العالي هي "جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات وبرامج التعليم العالي للقيام بالتدريس، البحث، الاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب أو المجتمع بصورة عامة[2].

---

[1] نجاة معيزي، عز الدين بوزرب، **دور الجامعة في تحسين روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي، قراءة في تجارب دولية**، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 20، العدد 03، 2017، ص، 58-59.

[2] نوال نمور، كفاءة **أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية**، مذكره مقدمه لاستكمال دراسات ماجستير كلية العلوم الاقتصادية تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة متنوري قسنطينه، 2011-2012، ص ،56

الفرع الاول: كفاءات، وظائف ومهام الأستاذ الجامعي

أولا: كفاءات الأستاذ الجامعي

إن أداء المؤسسات بصفة عامة يرتكز على اختيار الكفاءات والمؤهلات القادرة على تقديم أداء متميز والذي يمنحها ميزة تنافسية، والجامعة كباقي المؤسسات تحتاج إلى رأس مال بشري كفء يساعدها على تكوين رأس مال بشري مؤهل للمجتمع ككل. فالأستاذ هو القاطرة العقلية والعملية الثقافية والتقدمية والإبداعية المهمة والقوية في المجتمع. [1]

1-كفاءات معرفية

ويمكن تقسيمها إلى:

أ-المعرفة في مجال التخصص: تبرز حالة التناسب بين مؤهلات التدريس والوظيفة التعليمية، والتي تتمثل في الجانب المعلوماتي اللازم لتأدية المهام التعليمية حسب التخصص، والتي تشمل المواد الأساسية العلمية التخصصية أو المواد المساندة لها، كما أن كل إضافة معرفية يكتسبها عضو هيئة التدريس سواء بالجهد الذاتي أو الموجه ومتابعة آخر المستجدات في تخصصه وفي المجالات الأخرى[2].

ب-التعرف والإلمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات: إن ثورة المعلومات والاتصالات التي يشهدها المجتمع العالمي اليوم تحتم على الأستاذ امتلاك مهارة جديدة، حتى يساير التطور التكنولوجي المتسارع، وهي مهارة استخدام الحاسوب والأنترنت والبرمجيات...الخ.

ج-الثراء اللغوي: إتقان اللغة تماما فهي وسيلة التواصل والاستيعاب الجيد للمادة الدراسية سواء كانت لغة عربية أو لغات أجنبية.

د-المعرفة التربوية: يفضل أن يكون الأستاذ قد تدرج من مساعد إلى أستاذ حتى يتمكن من امتلاك خبرة تراكمية طويلة، وبضاعة قوية من العلم والبيداغوجيا تدفع الطالب إلى الانتقال من حالة المتعلم إلى حالة الباحث تدريجيا، لأن حالة الباحث ليست منتوجا سريعا أو لحظيا ولكن محور عمل على مدار الأطوار الدراسية.

2-كفاءات شخصية

تتمثل فيما يلي:

أ-الرغبة في التعليم: عندما يحب الأستاذ عمله فإنه بالتأكيد سوف يبدع ويعطي أحسن ما عنده، فكرا وسلوكا وروحا ومهارة في تفعيل عقول الطلبة.

ب-المهارات الاتصالية: حيث تتوقف القدرة على إنجاز الأهداف على كفاءة الاتصالات التي تضم الكثير من العوامل مثل: الحضور الجسدي، ونبرة الصوت، وانتقاء الكلمات والاحترافية وقوة التأثير والمصداقية ومدى إيمان الطلبة بالأستاذ كمصدر خبير.

ج-مهارة التخطيط وإدارة الوقت: القدرة على احتواء الوقت والالتزام والصرامة، والانضباط فالوقت عامل حاسم.

---

[1] نوال نمور، **المرجع السابق**، ص، 50

[2] **نفس المرجع**، ص، 66.

3-كفاءات سلوكية

يفرض التطور المعرفي التكنولوجي الراهن والمستقبلي ضرورة إحداث تغييرات شاملة وجذرية في طرائق وأساليب التعليم والتعلم لتنمية أنماط جديدة من التفكير سيفرزها الاعتماد المكثف على أدوات التعليم الإلكترونية، ومن ثم فسوف يتقلص دور الطرائق والأساليب التقليدية التي تركز على الحفظ والاستظهار والتفكير التسلسلي الخطي والتعليم البنكي وفي المقابل سيتعاظم دور الطرائق والأساليب التي تنمي القدرة على التفكير الإبداعي والابتكاري، النقد الموضوعي، والفرز الرشيد، الاختيار العقلاني والوعي بالمترتبات والعواقب، الاستشراف والتنبؤ، البحث والاستقصاء، التحليل المنهجي الدقيق، والاستنباط الموضوعي للأحكام، الاستدلال العقلي والتجريبي، والسعي للفهم الصحيح وصولا للقناعة العلمية بعدم التسليم بتيقين واحد.[1]

ثانيا: وظائف ومهام الأستاذ الجامعي

بالرغم من صعوبة حصر الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي، إلا أنه يمكن اشتقاقها من وظائف الجامعة المتمثلة في إعداد الإطارات والكوادر، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته، كل هذا يعرف عند الأستاذ بالوظيفة الأكاديمية، هذه الأنشطة والوظائف تتكامل فيما بينها لتبين مدى فاعلية هذا العضو في العملية التدريسية.

إجمالا فإن وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي تتمثل في: [2]

- وظيفة التدريس والفعاليات الأكاديمية المتصلة بها؛
- تقديم المعارف باستخدام تقنيات جديدة مساعدة على القيام بالأنشطة التعليمية وفق أسس علمية ومعالجة نظرية وتطبيقية؛
- يجب أن يتوفر الأستاذ الجامعي على سمات يستطيع من خلالها تحديد مخرجات التعلم والتعليم وتحديد استخدام الطرائق المتبعة في التدريس وتحديد طرائق وأساليب التقييم المتبعة، وربط مخرجات المقرر مع مخرجات البرنامج وتوظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب والتقويم ومساعدة الطلبة على اكتساب مهارات أساسية تؤهل للتواصل والتعامل مع الغير، والعمل ضمن فريق والاعتماد على النفس والثقة بها والانضباط والأمانة؛
- وتتضمن أيضا عملية التدريس، التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها أو ما بعد التدرج وتأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه الأستاذ وتطوير المناهج التدريسية في التخصص والعمل في اللجان البيداغوجية وإتقان اللغة التي يدرس بها؛
- التدريب على البحث العلمي وأساليبه ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه؛
- التأليف في مناهج البحث وتقنياته؛
- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه.

---

[1] سعد احمد سليمان، **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد (الأسس والتطبيقات)**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط02،2006، عمان، ص -ص127-128.

[2] رضوان بواب، **الاداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألامدي LMD**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 21، جامعة الصديق بن يحي جيجل، 2015، ص -ص75-77.

الفرع الثاني: دور الأستاذ الجامعي في المجال المقاولاتي

تعتبر الجامعة المجال الحيوي الذي تنمو فيه الروح المقاولاتية لدى الطلبة، يكون الأستاذ المورد الأهم لتغذية عقول الطلبة والفاعل الأساسي لتطبيع السلوك المقاولاتي لدى الخريجين منهم، ويتوقف نجاح هذه المخرجات على كفاءات الأستاذ الجامعي في إعداد خطة استراتيجية عامة برسالة ورؤية أهداف ومؤشرات قياس واضحة، وتحليل الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، وضبط أنواع البرامج والتفعيلات اللازمة من جهة وتحديد حاجات الطالب لدخول سوق العمل من جهة ثانية، ولتحقيق ذلك وجب توفر قدر معين من القدرات والمهارات والسمات والخصائص في الأستاذ هي كالآتي:

-أن يكون أستاذ في كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

-المظهر والهندام اللائق.

- التمكن من الفصحى وإتقان اللغات والقدرة على احتواء الوقت (الجدية والالتزام).

-القدرة على إنتاج وإدارة المعرفة في مقياس التخصص مثل: المقاولاتية – ريادة الأعمال – إدارة الابتكار – تسيير المؤسسة – خلق القيمة -إدارة الأعمال ... الخ

-أن يكون في صورة الأحداث والأوضاع والمستجدات الاقتصادية الوطنية والدولية.

-أن يكون لديه رغبة في التعليم المقاولاتي ومؤمن برسالته ومقدرا للمهنة واثقا بمخرجاته.

-التمكن من استخدام التكنولوجيا الحديثة والإحاطة بتقنيات البحث العلمي المستجدة.

-القدرة على إيجاد علاقة منظوميه بين تخصصه والتخصصات الأخرى، والتطوير الذاتي المستمر.

-الثقة بالنفس والمصداقية والوفاء بالالتزامات والأخلاق المهنية.

-القيادة وقوة التأثير والعمل بروح الفريق.

-امتلاك مهارات الاتصال والقدرة على التواصل وحسن اختيار قنوات الاتصال حسب ما يستدعيه الموقف أو الحالة.

-إحياء أيام توعوية وتحسيسية، وتنظيم فعاليات وتظاهرات مقاولاتيه للأساتذة والطلبة على حد السواء.

-المشاركة في الملتقيات الوطنية والمؤتمرات الدولية في المقاولاتيه.

-رفع مستوى البحث العلمي من خلال نشر البحوث والمقالات أو الاطلاع على مستجدات المقاولاتيه والريادة.

-اقتراح مواضيع في مجال المقاولاتية في مذكرات التخرج والإشراف عليها.

-خلق نادي للمقاولاتية (رواد الأعمال) ودمج الطلبة فيه.

-تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة.

-تصميم ورشات كل ما يتعلق بالمقاولاتية والاستعانة بالخبراء والاستشاريين والمدربين الفاعلين في المجال.

-إعداد وتنفيذ برامج تكوينية مقاولتيه قصيرة وطويلة المدى.

-حماية أفكار الطلبة الريادية وتسجيلها وتبنيها.

-مد يد الدعم والمرافقة للطلبة الموهوبين والمتميزين.

-برمجة تحديات للطلبة (أحسن فكرة مشروع...)، وتخطيط مسابقات النجومية (أحسن فريق عمل...).

المطلب الرابع: قنوات التمكين المقاولاتي للطلبة

تعتبر الجامعة همزة وصل بين المجال الأكاديمي والمجال الاقتصادي وهي أفضل وسط حيوي لنمو الإبداع والابتكار، وبالتالي ضمان إمدادات مستمرة من الطلبة الذين يملكون أفكار جديدة مما سيؤدي إلى خلق فرص أعمال جديدة، أين يمكن للجامعة أن تكون مرافقا ومدعما لإطلاق مشاريع ابتكارية ناجحة، أين أصبح من الضروري الاهتمام بدور الجامعة حتى تواكب هذه الاستراتيجية الجديدة وتكون موردا ومقرا ومركزا مقاولاتي للمقاولين المحتملين وذلك من خلال: برامج الدعم لدار المقاولاتية وحاضنات الأعمال الجامعية.

يركز التمكين المقاولاتي على قدرات الأفراد على السيطرة على مصيرهم الخاص، و يدعو الباحثان (**برازال وكريغار**) "**Brazeal** "& "**Krueguer**"(1994) في مقالهما إلى تمكين المقاولين المحتملين ليكونوا قادرين على اغتنام الفرص التي تقدمها لهم البيئة أو المحيط، ويمكن النظر إلى التمكين من منظورين: الأول يرى التمكين "كعملية" والثاني يراه "كنتيجة"، فنحن نعتبر التمكين كنتيجة التكوين المقاولاتي، وعموما التمكين المقاولاتي يتعلق بالقدرات المقاولاتية للفرد وقدرة هذا الأخير على الاستمرار رغم القيود والعراقيل وقدرته على التحكم في العملية المقاولاتية من أجل تجسيد فكرته.[1]

الفرع الاول: دار المقاولاتية كآلية لنشر الثقافة المقاولاتي في الوسط الجامعي

تعتبر دار المقاولاتية المنشأة على مستوى الجامعات بالاشتراك مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من التوجهات الحديثة التي تبنتها الجزائر كآلية لدعم روح المقاولاتية، والعمل الحر لدى طلبة الجامعات ،بهدف تغيير الفكرة النمطية لديهم بالحصول على وظيفة أو منصب عمل بعد التخرج لتصبح إمكانية إنشاء مؤسسة خاصة يوفرون من خلالها مناصب عمل، أي يتحول الطالب من بطال باحث عن عمل إلى رب عمل منشئ لمناصب عمل، وذلك بتمكين الطلبة على اختلاف تخصصاتهم من معارف ومهارات حول سيرورة إنشاء المؤسسات، وكيفية توليد وانتقاء واختبار أفكار المشاريع المجدية اقتصاديا، تشخيص المحيط وهيئات الدعم ومرافقة المؤسسات في الجزائر وإعداد مخطط الأعمال (Business Plan) لأفكار مشاريعهم المستقبلية.[2]

أولا: دار المقاولاتية في الجزائر

لقد تم تعميم دار المقاولاتية خلال 2013 على مستوى جميع المؤسسات الجامعية بعد التجربة الناجحة التي حققتها دار المقاولاتية لجامعة قسنطينة 2007 (تجربة رائدة وطنيا)، تتكفل بنشيط التظاهرات المقاولاتية وكذا بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة، وهذا من خلال الشراكة مع جامعة .L'université piérre Méndes France de Grenoble وصل عدد دور المقاولاتية إلى 58 دار، حيث وصل معدل تسجيل حاملي الشهادات الجامعية على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من % 8 إلى 30 %خلال الفترة الممتدة ما بين 2008-2017. وحصيلة النشاطات التي قامت بها دار المقاولاتية خلال الفترة الممتدة ما بين 2013 وبداية الثلاثي 2017 وصلت إلى 163 نشاط.[3]

---

[1] امينه قايدي، ثابت بوزيان، **التمكين المقاولاتي واثره على توجه الطلبة نحو مجال المقاولة والعمل الخاص، دراسه باستخدام طريقة SEM-PLS**
Meghreb review of economics sand management,volume 4,n°1, p,65

[2] فوزي لوالبيه وآخرون، **دار المقاولاتيه كآليه لنشر الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي**، جامعة الجلفة نموذجا، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، المجلد 4، العدد 2،2019، ص،170.

[3] فوزي لوالبيه، **نفس المرجع**، ص،174

ورسالة دار المقاولاتية بالجامعة الجزائرية تتكون من العناصر الآتية: [1]

-زيادة الوعي وتشجيع الانفتاح على عالم ريادة الأعمال لاسيما من خلال تنظيم التظاهرات وإحياء الفعاليات المقاولاتية؛

-مرافقة الشباب لإنجاح مشاريعهم مرورا بالجامعة، تسهيل التعامل مع الشركاء الاقتصاديين بالخبرة اللازمة والمطلوبة؛

-همزة وصل بين المتخرجين حاملي الشهادات وبين المؤسسة التي تشرف على تمويلهم؛

-إتاحة مساحة مفتوحة للطلبة على مؤسسات دعم المقاولاتية في الجزائر؛

-التدريب وتطوير مهارات محددة لإدارة المشاريع وخلق الأعمال؛

-المرافقة ودعم المشاريع الإبداعية وتقديم المشورة للطلاب والتواصل مع هياكل الدعم والتمويل Ansej.

ثانيا: مهام وأهداف المقاولاتية

إن الدور الرئيسي يكمن في تنمية روح المقاولاتية والاستثمار لدى الطلبة الجامعيين وذلك من خلال: [2]

-المرافقة القبلية: تحسيس والتشجيع والتوعية.

-التكوين: تنظيم دورات حول ما يلي:

-إيجاد فكرة المؤسسة: الأفكار الابتكارية ذات الطابع الإبداعي.

-إنشاء المؤسسة: دراسة مراحل إنشاء وإعداد مخطط الأعمال.

-تسيير المؤسسة: التكوين في التقنيات الحديثة في مجال تسيير المؤسسة.

-المتابعة والمرافقة البحثية: يقوم فريق دار المقاولاتية بمتابعة الطلبة حاملي الأفكار الإبداعية من أجل مساعدتهم على تجسيدها، فالمقاولاتية هي الأداة الأساسية التي تعتمد عليها وكالة Ansej لتثقيف طلاب الجامعة وتعريفهم على العمل بالشراكة بين الوكالة والجامعة، فوظيفتها الرئيسية هي التعليم المقاولاتي بهدف تمكين الطلاب من نية تنظيم المشاريع الصغيرة، انطلاقا من أفكارهم وببرامج توعوية تنشر ثقافة العمل الحر ومتطلبات نجاحه.

ثالثا: الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية

الشكل الموالي يبين الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية فقد يزيد عدد الأعضاء حسب الحاجة إليهم ولكن بصفة عامة حسب الشكل رقم (05) الموالي :[3]

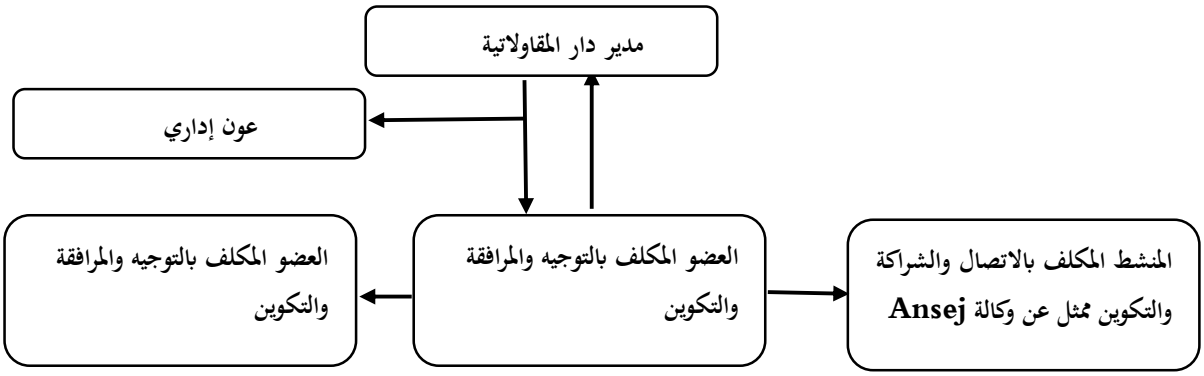
---

[1] فضيلة بوطوره، **المرجع السابق**، ص،11.

[2] **نفس المرجع**، نفس الصفحة.

[3] **نفس المرجع**، نفس الصفحة.

الشكل رقم(05) الهيكل التنظيمي لدار المقاولاتية بالجامعة الجزائرية



المصدر: وثائق من دار المقاولاتية جامعة تبسه

حيث لكل عضو في الهيكل التنظيمي مهام واضحة نذكر على سبيل المثال وليس الحصر مهام المنشط المكلف بالاتصال والشراكة والتكوين، ومن مهام المنشط المكلف بالاتصال والشراكة والتكوين: (ممثل عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب): [1]

-المساهمة في إعداد البرنامج السنوي مع مدير دار المقاولاتية

-تنظيم الطاولات المستديرة بحضور الشركاء المحليين؛

-تنشيط وتنظيم الأيام الدراسية والإعلامية والتحسيسية حول استثمار المقاولاتية، وكذا القوانين المستحدثة المتعلقة بوكالة Ansej؛

-تنظيم الأبواب المفتوحة بمشاركة شباب مستثمرين؛

-تكوين الطلبة من خلال دورات تكوينية في مجال إنشاء وتسيير المؤسسة؛

-التواجد في مقر دار المقاولاتية بصفة دورية على الأقل يوم في الأسبوع وهذا من أجل ضمان استمرارية التواصل مع الطلبة؛

-المساهمة مع مدير دار المقاولاتية على إثراء العلاقات الخارجية وتوسيعها من إعطاء الدعم الكافي لمختلف التظاهرات؛

-الإشراف على الطلبة المقبلين على التخرج وإفادتهم بالمعلومات التي تخدم موضوع دراستهم؛

-إثراء البرنامج السنوي لدار المقاولاتية والمساهمة في مرافقة الطلبة المتخرجين الراغبين في خلق مؤسساتهم؛

-الاتصال والإعلام والمساهمة في تحسين الطلبة بالفكر المقاولاتي والعمل على تشجيع الأفكار الابتكارية.

الفرع الثاني: الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية

إنشاء الحاضنة المرتبطة بالجامعة (أو ما يسمى بحاضنات الأعمال الجامعية) قصد خلق دور جديد وحساس لها يساهم في التنمية الاقتصادية، فعلاوة عن الأدوار التقليدية للجامعة (التعليم العالي والبحث العلمي)، فقد تقوم بتوفير فرص استثمارية وتشغيلية لمخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات.[2]

---

[1] فضيلة بوطوره، **المرجع السابق**، ص،11.

[2] أيوب مسيخ، **الجامعة كحاضنه طبيعية ومرجعيه حقيقيه لبعث الروح المقاولاتيه، جامعة طيبة نموذجا**، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 4، العدد 3، سكيكدة ،2019، ص، 21.

أولا: مفهوم حاضنات الأعمال

فكرة الحاضنة مستوحاة من الحاضنة التي يتم وضع الأطفال غير المكتملين فيها فور ولادتهم من أجل تخطي الصعوبات والظروف الخاصة بهم. وهناك عدة تعاريف جاءت لتوضيح مفهوم الحاضنات نذكر منها ما يلي:[1]

تعرفها: الإسكوا "**Unescwa**" كالتالي: "حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة توفرها ولمرحلة محددة من الزمن مؤسسة قائمة لها كيانها القانوني، ولها خبرتها وعلاقتها بالرياديين الذي يرغبون في إقامة مؤسساتهم الصغيرة، بهدف تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الإطلاق بالنسبة لمشاريعهم، ويشترط على المؤسسات المحتضنة ترك الحاضنة عند انتهاء الفترة الزمنية المحددة والتخرج منها؛

أما الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال (NBIA): فتعرفها بأنها " أداة للتنمية الاقتصادية مصممة لتسريع نمو ونجاح منشآت الأعمال، من خلال منظومة من موارد وضمان دعم ومساندة الأعمال، والهدف الأساسي لحاضنات الأعمال هو تخريج مؤسسات ناجحة تترك الحاضنة مقتدرة ماليا على النمو والاستمرار؛

أما المفوضية الأوروبية فتعرفها على أنها: "حاضنات الأعمال (مشاتل المؤسسات) هي مكان تتركز فيه مؤسسات أنشئت حديثا في فضاء محدود بهدف زيادة حظوظها في النمو وزيادة نسب نجاحها، بمساعدة بناية قياسية تحتوي على تجهيزات وتمدهم مناصب الشغل، وبصفة هامشية نقل التكنولوجيا.

جمع المشرع الجزائري مفهوم المحاضن والمشاتل في صيغة واحدة كالتالي:[2]

فوفقا للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 طبقا للمادة (12) من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتمحور نشاطها حول مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، أما عن شكلها القانوني فهي حسب المادة (2)[3]: مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقرار المالي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتكون المشات في أحد الأشكال التالية؛

المحضنة: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات؛

ورشة الربط: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرة؛

نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث وفي هذا الإطار قامت الجزائر في السنة ذاتها 2003 بإنشاء عدد من مشاتل المؤسسات وهي محضنة (الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، ووهران، الوادي، تيزي وزو)، ورشة ربط (الجزائر، سطيف، قسنطينة، وهران).

تتمثل أهداف المشاتل حسب المادة (3) في:[4]

---

[1] عزالدين عبد الرؤوف يحي لخضر، **حاضنات الأعمال ودورها في استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يومي 6و7 ديسمبر2017، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، ص،4.

[2] المادة 12 **من المرسوم التنفيذي رقم 78-03 المؤرخ في 25 فبراير 2003**، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات جريدة رسمية العدد 13، الصادرة في 26 فيفري 2003، ص ،13.

[3] المادة 2، المرجع نفسه.

[4] المادة 3، المرجع نفسه.

-استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات حديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع؛

-احتضان أصحاب المشاريع بوضع محلات تحت تصرفهم يستفيدون منها بصيغة الإيجار، تسهر المشتلة على تسيير هذه المحلات التي تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات نشاطات المشروع؛

-تسهر على تقديم مجموعة من الخدمات للمؤسسات المحتضنة حيث تضع تحت تصرفهم تجهيزات المكتب ووسائل الإعلام الآلي، زيادة على تقديم مجموعة من الخدمات المشتركة نذكر منها الكهرباء، الغاز والماء؛

-تقديم إرشادات خاصة: الاستشارة المقدمة للمؤسسات حيث تسهر على مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعدها، الاستشارة في الميدان القانوني، المحاسبي، التجاري، المالي تقنيات التسيير.

ثانيا: أنواع حاضنات الأعمال

تمثل حاضنات الأعمال أحد أهم أنواع الدعم التي يتم تصميمها لمساندة المشروعات الجديدة بمختلف أنواعها ومساعدتها على النمو والتطور، وهناك العديد من التصنيفات حسب الهدف الذي أنشئت من أجله، ومن أهم أنواعها نذكر ما يلي:[1]

1. **الحاضنة الإقليمية**: هذا النوع من الحاضنات يخدم منطقة جغرافية معينة بهدف تنميتها ويعمل على استخدام الموارد المحلية من الخامات والخدمات واستثمار الطاقات الشبابية العاطلة في هذه المنطقة.
2. **الحاضنة الدولية**: تروج هذه الحاضنة لاستقطاب رأس المال الأجنبي مع عملية نقل التقنية مؤكدة على الجودة العالية، وتركز على التعاون الدولي المالي والتكنولوجي بهدف تأهيل الشركات القومية من خلال الشركات الدولية وتطويرها ودفعها للتوسع والاتجاه إلى الأسواق الخارجية.
3. **الحاضنة الصناعية**: تقام داخل منطقة صناعية معينة بعد تحديد احتياجات هذه المنطقة من الصناعات والخدمات المساندة، حيث يتم تبادل المنافع بين المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.
4. **حاضنة القطاع المحدد**: تعمل هذه الحاضنة على خدمة قطاع أو نشاط محدد مثل البرمجيات أو الصناعات الهندسية، وتدار بواسطة خبراء متخصصين بالنشاط المراد التركيز عليه.
5. **الحاضنة التقنية**: وهي حاضنات تكنولوجية تهدف إلى استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متطورة والاستفادة من الأبحاث العلمية والابتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة.
6. **الحاضنة البحثية**: عندما تكون هذه الحاضنة داخل جامعة أو مركز أبحاث تعمل على تطوير الأفكار والأبحاث وتصميمات أعضاء هيئة التدريس.
7. **حاضنة الأنترنت**: هي مؤسسة تساعد شركات الأنترنت والبرمجيات الناشئة على النمو حتى الوصول إلى مرحلة النضج، بالإضافة إلى الأنواع السابقة هناك أنواع أخرى من الحاضنات، كحاضنات المشروعات العامة غير التكنولوجية، حاضنات بدون جدران، حاضنات متخصصة في مجالات إبداعية وفنية، حاضنات متخصصة في مجالات تصنيعية وإنتاجية وخدمية متنوعة.

---

[1] عزالدين عبد الرؤوف، **المرجع السابق**، ص ،5.

ثالثا: حاضنة الأعمال الجامعية كهيئة داعمة للتعليم المقاولات

تعتبر حاضنات الأعمال بمثابة تهيئة للبيئة المساندة والداعمة للمشاريع والأفكار الإبداعية للشباب الجامعي، والتي يتم إتاحتها وتعزيزها بآليات متكاملة لضمان نجاح مشاريعهم الجديدة وتتمثل المدخلات الرئيسية لهذه الحاضنات في المبدعين من الشباب الطلابي لهذا تعمل الحاضنة في إطار –التعلم السريع– على دعم وتحفيز مهارات وإبداعات الطلبة المالكين لتوجهات مقاولتيه، إضافة إلى إعداد كوادر قوية قادرة على الاستمرار والنمو في المستقبل مع المساهمة بشكل كبير في حل مشكلة تدني مستويات الأداء المهني من خلال توفير مزيد من فرص التدرب للعاملين وفق مبادئ واستراتيجيات وأدوات وتقنيات التعلم السريع، الانتساب إلى الحاضنة [1] يعني توفير الخدمات من جميع الجوانب اللازمة في الواقع العملي والإمداد بالطاقة المستمرة لغرض التنمية المستدامة.

1. مؤشرات قياس نجاح حاضنات الاعمال الجامعية

لقياس مدى نجاح حاضنات الأعمال حددت مجموعة واسعة من المعايير نذكر منها على سبيل المثال وليس الحصر[2]:

–عدد المؤسسات التي تتخرج منها؛

–نسبة المؤسسات الناجحة بعد التخرج من الحاضنة؛

–خلق فرص عمل جديدة لكل عام، والقيمة المضافة المحققة، ونسب الزيادة في المبيعات؛

–عدد المنتجات والخدمات الجديدة التي تمت تنميتها في الحاضنة؛

–تشجيع أصحاب المؤسسات وتنمية روح المخاطرة؛

–اجتذاب الصناعات المطلوبة؛

–عدد الشركات التي لم تستكمل وفشلت؛

–قدرة الحاضنة على تسويق الأبحاث (عدد المشروعات المبنية على تطبيق هذه الأبحاث والنشاط الاقتصادي الناتج عن هذه الشركات).

2. معوقات نجاح حاضنات الأعمال الجامعية

رغم أهمية الدور الذي تلعبه حاضنات الأعمال إلا أنه توجد العديد من القيود التي تعيق فعاليتها ودورها، ومن بين هذه المشاكل أو الصعوبات ما يلي [3]:

–قد يرتفع مستوى طموح المؤسسات المحتضنة في حين قد تكون قدرات الحاضنة المالية والبشرية محدودة، وتتعلق المشكلة الثانية بجودة ونوعية الاتصالات، ورد فعل الأطراف التي تستهدفها الحاضنة لتسهل عمل المؤسسة المحتضنة؛

–الاعتمادية أي اعتماد المؤسسات المحتضنة على الحاضنات في مختلف المجالات؛

–اختلاف أهداف المؤسسات المحتضنة على الحاضنات في مختلف المجالات؛

–اختلاف أهداف المؤسسات المحتضنة والحاضنة خاصة فيما يتعلق بدرجة الخطر الذي ستتحمله الحاضنة عند تقديم المساعدات المالية؛

---

[1] أيوب مسيخ، **الجامعة كحاضنه طبيعية ومرجعيه حقيقيه لبعث الروح المقاولاتيه، جامعة طيبة نموذجا**، المرجع السابق ص ،10.

[2] عزالدين عبد الرؤوف، يحي لخضر، **المرجع السابق**، ص –ص،7–8.

[3] **المرجع نفسه**، ص–ص،8–9.

كما يمكن اعتبار مجموعة من المعوقات تشترك فيها الكثير من الدول النامية بصفة عامة والدول العربية بصفة خاصة يمكن إدراجها فيما يلي؛

-قلة النصوص التشريعية والقانونية المسهلة لنشاط الابتكار والاختراع والبحث والتطوير؛

-ضعف مستوى العلاقة بين الجامعة والشركات الصناعية؛

-نقص الكفاءة العلمية والتكنولوجية ذات التأهيل العالي، وهجرة الأدمغة نحو الخارج؛

-انعدام الهيئات المساعدة والمدعمة ماليا لنشاطي الإبداع والابتكار؛

-انعدام محيط مالي ديناميكي مشجع للبحث والتطوير والابتكار؛

-ضعف ميزانيات البحث والتطوير والابتكار داخل الشركات الصناعية والدول أيضا؛

-ضعف قنوات الاتصال بين المؤسسات الوسيطة الداعمة والمؤسسات العلمية البحثية.

خلاصة الفصل الأول

لقد تم إظهار أهمية المقاولاتيه انطلاقا من التعرف على مفهومها والاستراتيجيات المتبعة وكذا المعوقات الناتجة عن تطبيقها، أهميتها المتزايدة وأهداف العودة إليها، وارتباطها الوثيق بالمقاول كونه المحرك الأساسي لسيرورتها، لكن المسألة اختلفت لدى الباحثين والمفكرين وتميزت بالخصوصية عندما تعلق الأمر بمقاول " إمرأة "، فالموضوع أخذ منحى جديد في الوقت الراهن يمس على وجه التحديد المرأة المتعلمة ويعنى أكثر بالطالبات الجامعيات على وشك التخرج، من خلال مراكز المقاولاتيه (دار المقاولاتيه، وحاضنات الأعمال).

ولأن تقدم الدول اليوم أصبح يقاس بمدى التقدم في نوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي الموجودة فيها ، سعت الحكومة لاكتشاف الطاقات بشكل منظم عن طريق الجامعات من خلال التفعيل الموضوعي لمحاور العملية التعليمية عموما (الوسائل المادية، الأستاذ ، الطلبة) ،وبناء فكر مقاولاتي سليم يمثل أرضية متينه (مراكز مقاولتيه ،كفاءات بشرية ،برامج دوليه ،نماذج عالميه، شراكات اقتصادية، هيئات مرافقه ،أجهزة دعم)،تؤدي الى تطوير معرفة الطالبات وتكسبهن مهارات وقدرات تعزز من روحهن المقاولاتية، تنتهي بهن بالظفر بأفكار ابتكارية تكون عنوان مشاريع رائدة بكل المقاييس تم تفعيلها تحت مظلة التعليم العالي .

وفي بيئة معززة أكاديميا وقانونيا، اقتصاديا وتمويليا، تنظيميا واجتماعيا وحتى ثقافيا، وبوجود هذه الارادة السياسية للتغيير ودعم المجتمع الدولي الذي حظيت به المرأة، بات من الواجب على الطالبة الجامعية الخروج من التفكير الضيق للشهادة الجامعية في تحقيق الائتمان الوظيفي المغيب الى توسيع الفرص والتوظيف الذاتي وخلق مناصب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد

كشق ثان لمحتوى هذا العمل، تم تكييف الدراسة الميدانية إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة، ليست متطابقة تماما مع موضوع دراستنا لكنها الأقرب من حيث التشابه في بعض الجوانب وتتفق في متغير من متغيرات الدراسة موضوع البحث.

وعموما مباحث هذا الفصل كانت كالتالي:

- المبحث الأول: الدراسات السابقة؛
- المبحث الثاني: عرض تجارب الطالبة في التكوين المقاولاتي.

المبحث الأول: تحليل مجموعة من الدراسات السابقة

في نفس بيئة الدراسة لا توجد دراسة سابقة ناقشت هذا الموضوع وإنما هناك منها من احتوت بعض أجزاء الدراسة حيث قسمنا المبحث إلى مطلبين، أدرجنا كل دراسة في مطلب.

اخترنا الدراسة الأولى على أساس معالجتها لعينة الطالبات الجامعيات على وشك التخرج لكن تركيزها في التحليل والتفسير كان يخص متغير **"التوجه المقاولاتي"**، من خلال دراسة عينة طالبات تخصص تسيير واقتصاد بكل فروعه كعينه أساسيه وطالبات من تخصصات أخرى.

بينما مست الدراسة الثانية عينه من كل التخصصات وعالجت مسألة متغير "الروح المقاولاتية"على أساس استحداث وتطوير المهارات المكونة لها التي تؤدي إلى تمكين مقاولاتي للطلبة في الوسط الجامعي من خلال مراكز المقاولاتية وتطبيق تجارب فريدة ورائده.

المطلب الأول: الدراسة الأولى

دراسة منيرة سلامي بعنوان" **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"–دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة** للموسم الجامعي 2006-2007، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

الفرع الأول: الإشكالية المطروحة

حسب ما جاء في تقديم الباحثة كتمهيد للدراسة:" أن هناك ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولات السنوي والنمو...الخ، وأن اندماج المرأة في المقاولة يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين البلدان ،وفي الجزائر وبالرغم من وجود بعض الدراسات النادرة التي تشير الى تزايد نشاط المرأة، الا ان هذا لا ينفي حقيقة انخفاض نسبة مشاركتها في النشاط المقاولات الذي اغلب مالكاته لا تحملن شهادات جامعية، بمعنى ان التوجه نحو المقاولة يستقطب أكثر فئة غير الجامعيات، كل هذا دعا الباحثة الى طرح السؤال التالي كإشكالية رئيسية للدراسة:

لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقاولة النسوية خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات بالرغم من التزايد السنوي لهذه الفئة؟ وماهي أهم العوامل التي تكبح توجههن نحوها؟

- ومن خلال هذا التساؤل الرئيسي تتفرع مجموعة من التساؤلات كالآتي:

1. ما واقع المقاولة النسوية في الجزائر؟ وماهي أهم الآليات الموضوعة للتشجيع على الاستثمار؟
2. ما مدى رغبة المتخرجات الجامعيات في انشاء اعمالهن الخاصة، وهل يفضلن الادماج الوظيفي أكثر؟
3. هل المحيط الاجتماعي والثقافي للمتخرجات يشجعهن على الولوج في المقاولة وانشاء اعمالهن الخاصة؟
4. هل هناك أسباب أخرى تدفع المتخرجات عن مجال المقاولة؟

وتبعا لهذه الإشكالية الرئيسية وما ينبثق عنها من أسئلة فرعية، وضعت الباحثة ثلاث فرضيات مبدئية لمحاولة اختبارها وإثبات صحتها من خطئها، وهي كالتالي:

1-نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولة بسبب تفضيلهن الحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقا، نظرا لامتلاكهن لشهادات جامعية.

2-التوجه نحو المقاولة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهن في الدخول الى هذا المجال وباختلاف ادراكهن لإمكانية انجاز المشاريع وبمدى وجود تشجيع محيطهن الاجتماعي.

3-التوجه نحو المقاولة يختلف باختلاف التخصص الجامعي وبمدى وجود نماذج لمقاولين ناجحين في محيط الفرد.

الفرع الثاني: أهداف الدراسة

من خلال الدراسة هدف البحث الى:

رصد أهم الأسباب المؤدية للمشكل المطروح من خلال:

-محاولة تجميع اهم العوامل التي من شأنها ان تدفع او تعيق انتقال الافراد والنساء على وجه التحديد لمجال المقاولة وإنشاء المؤسسات.

-قياس التوجه المقاولاتي للطالبات اللاتي على وشك التخرج واختيار مسارهن المهني، ومحاولة معرفة أي مستوى يمكن ان يكون هناك انسداد في الروح المقاولاتيه يمنع توجههن نحو المقاولة.

-اقتراح الحلول الممكنة والمناسبة لزيادة تشجيع النساء الجامعيات على ولوج مجال المقاولة وانشاء المؤسسات.

الفرع الثالث: منهج وأدوات الدراسة

من أجل معالجة موضوع البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال استخلاص الشق النظري من أهم الدراسات والاطروحات والكتب والمقالات العلمية، أما الشق التطبيقي فكان من خلال بناء استبيان أسئلة مستوحاة حسب ما جاء في الشق النظري للدراسة، واستعانت الباحثة في التحليل ببعض الطرق الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي والبرامج، منها: SPSS.13و EVIEWS 2 بالإضافة لبرنامج معالج للجداولMS.EXCEL اصدار 2003.

الفرع الرابع: حدود الدراسة

حددت الباحثة مجال بحثها في المجال النظري (دراسة الموضوع) من خلال القيام بمسح لأهم النظريات التي درست موضوع التوجه المقاولات للأفراد واختارت: "المقاربة المرحلية" كمجال لدراسة المقاولة التي تعرف المقاولة على أنها مجموعة من المراحل المتتالية، نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى، كما أنها تناولت ماهية المقاولة النسوية وأهميتها وألمت بالمحفزات والعوائق التي تعترضها عبر مختلف الحالات مع التعريج لحالة الجزائر والوقوف على أهم الآليات الموضوعة لتشجيع الاستثمار، وفي الجانب التطبيقي حددت مجال الدراسة المكانية بولاية ورقلة، ومجتمع البحث تكون من الطالبات اللواتي على مشارف التخرج من الجامعة و ذلك خلال الموسم الجامعي 2006-2007.

الفرع الخامس: نتائج الدراسة الميدانية

خصصت الباحثة للدراسة الميدانية التي مست طالبات على وشك التخرج للسنة الجامعية 2006-2007، بناء استبيان من أجل قياس متغيرات الدراسة ومحاولة الإجابة على الإشكالية، فتناولت الجانب التطبيقي من خلال مبحثين: الأول حددت من خلاله

كيفية بناء الاستبيان في مختلف مراحله، والبنود التي تقيس الأسئلة البحثية، اما المبحث الثاني فكانت حوصلة الدراسة التطبيقية بدءا بوصف مجتمع الدراسة الى غاية تحليل الاستبيان والاجابة على الأسئلة الموضوعة.

أولا: أهداف الدراسة

التعرف على أسباب ضعف توجه الجامعيات للنشاط المقاولاتي ومعرفة مستوى الانسداد في الروح المقاولاتيه. وذلك من خلال قياس التوجه المقاولاتي ل 139 طالبة بالاستعانة بنموذج نظري يقيس تأثير متغيرة القدرة على الإنجاز والرغبة في الانشاء، وتأثير المحيط الاجتماعي على الانشاء.

وتوصلت الدراسة الى تحديد مستوى الانسداد في كل مجموعة متغيرات واقتراح حلول لتفادي تلك العقبات.

ثانيا: نموذج الدراسة

المتغير التابع: التوجه المقاولاتي.

المتغيرات المستقلة

-الرغبة في انشاء مؤسسة (المرغوبة)-إدراك إمكانية الإنجاز-أثر التكوين

-الاعتقادات (من ناحية الرغبة، ومن ناحية إمكانية الإنجاز) -المتغيرات الخارجية.

ثالثا: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الطالبات اللاتي على أبواب التخرج، وكعينة أساسية اخذت الباحثة الطالبات اللاتي تابعن خلال الجامعة تكوين في الاقتصاد والتسيير في مختلف التخصصات، وعينة أخرى من طالبات لم يزاولن تكوين في تسيير المؤسسات وهن من تخصصات مختلفة كان اختيارهم عشوائيا، كما يظهر الجدولين أدناه اللذان يوضحان عدد الطالبات اللاتي شاركن في الدراسة حسب مختلف التخصصات ضمن تخصص التسيير والاقتصاد، وعدد الطالبات اللاتي شاركن في الدراسة حسب تخصصات أخرى.

1-عينة الدراسة وتحليلها

المجموع الإجمالي: 150طالبة من مختلف التخصصات، تم إلغاء 11 استبيانه واستبعادها لخللها، بقي في حوزة الباحثة 139 طالبة واستبيانه.

جدول رقم (08) معدل توزيع الاستبيان على تخصصات التسيير والاقتصاد

	القسم والتخصص	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	نسبة المجيبين من الاجمالي
علوم التسيير + علوم اقتصادية	محاسبة	18	09	50
	تسويق	23	11	47,82
	إدارة أعمال	22	08	36,36

	مالية	32	07	21,87
	تجارة دولية	09	04	44,44
	اقتصاد وتسير مؤسسة	40	04	10
	بنوك نقود ومالية	48	06	12,5
	تسيير وتجارة	44	22	50
	اعلام آلي للتسيير	15	06	40
	ماجستير في علوم التسيير+ علوم اقتصادية	18	17	94,44
	المجموع	269	94	%40,74

المصدر: منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة،** مذكرة استكمال دراسات ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 2008، ص،112

جدول رقم (09): معدل توزيع الاستبيان على التخصصات الأخرى.

التخصص	**حقوق**	**الكترونيك**	**فيزياء**	**مهندس دولة في الاعلام الآلي**	**كيمياء**	**علوم زراعية وعلوم فلاحية**	**بيئة ومحيط**	**أدب ولغات**
عدد الاستبيانات المسترجعة	13	08	05	06	06	07	06	05
المجموع	56 طالبة من مختلف التخصصات							

المصدر: منيرة سلامي، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة،** المرجع السابق، ص،112

من خلال تحليل الباحثة يظهر:

اهتمام طالبات كلية العلوم الاقتصادية المسجلات بعد التدرج أكثر منه لدى الطالبات المسجلات في مستوى التدرج، وأرجعت هذه النتيجة الى سبب نقص الوعي في مستوى التدرج وقلة الاهتمام للمشاركة في هذا النوع من الدراسات، أما في مستوى التدرج كانت نسبة الاستجابة مشجعة 40,47% لوجود وعي أكثر.

أما بالنسبة للتخصصات خارج مجال الاقتصاد والتسيير فكانت نسبة الاستجابة للمشاركة في الدراسة أعلى مما يدعو لأخذ هذه الملاحظة بعين الاعتبار عند التحليل.

نسبة استرجاع الاستبيانات ضعيفة بالنسبة لتخصصات التسيير والاقتصاد بالمقارنة مع باقي التخصصات، بالتالي تظهر النتائج الأولية للدراسة الميدانية نقص اهتمام الطالبات للمشاركة في الدراسة، ويرجع ذلك الى قلة الوعي الثقافي المقاولاتي.

139استبيان قابل للاستغلال والتحليل وهو يتجزأ الى 85 استبيان خاص بطالبات تخصص الاقتصاد والتسيير ما يقابل ما نسبته (61,15%) من اجمالي العينة، و54 استبيان خاص بالتخصصات الأخرى ما نسبته (38,85%)، فالعينة الاجمالية للدراسة تتجزأ لعينتين جزئيتين، الهدف من هذه التجزئة حسب الباحثة حسب الباحثة هو اجراء مقارنة بين العينتين والتحقق من صحة أو خطأ الفرضيات الموضوعة.

2-خصائص عينة الدراسة

من خلال الأسئلة الموضوعة المتعلقة بالمعلومات الخاصة، كانت خصائص العينة كالتالي:

-جميع الطالبات من جنسية جزائرية.

-معدل السن يساوي 23,45 بمعنى 23 سنة ونصف.

-الحالة العائلية للطالبات تتوزع بين 5%متزوجات و94,96 %عازبات.

-مكان الإقامة كانت 77,69% تقطن بالمدن، و22,30% تقطن في الريف.

-عمل الابوين كالتالي:51,07%من الطالبات اباؤهن موظفين و19,42% يعمل لحسابه الخاص، و24,49% بدون مهنه، اما بالنسبة لعمل الام فكان 5,03 %من الطالبات امهاتهن موظفات، 1,43%يعملن لحسابهن الخاص، و93,52% بدون مهنة (ماكثات في البيت).

-الطالبات اللاتي سبق لآبائهن ان قاموا بإنشاء مؤسسة كانت النسبة 17,26% مقابل 82,73% لم يسبق لهم ذلك، وكان إنشاء المؤسسة من طرف الاب نسبته 70,83%مقابل 29,16من طرف الأم.

المحيط المقاولاتي للطالبات يتميز بوجود ما نسبته 55,39% تجارب إنشاء مؤسسات، وتتوزع بين84.41% تجارب ناجحة و44,06%تجارب فاشلة.

-بالنسبة لتجارب العمل أو التربصات السابقة للطالبات، وجدنا 31,65%من الطالبات سبق لهن العمل مقابل 68,34%لم يسبق لهن ذلك.

-أما عن السؤال الأخير والخاص بالتجارب الجمعاوية للطالبات، ونوع عضويتهن فيها فوجدنا 33,09%من الطالبات اللاتي سبق لهن التجربة تقلدن مناصب مسؤولية ما نسبته 28,26%مقابل 71,73%كن عضوات بسيطات.

من خلال هذه الخصائص المميزة للطالبات قامت الباحثة بإجراء تقاطعات بينها وبين متغيرة التوجه المقاولاتي، وهذا قصد اختبار صحة الفرضيات الموضوعة ومن أجل تعميق التحليل.

خامسا: التحليل الاحصائي للنتائج ومناقشة الفرضيات

1-تحليل المتغيرات المستقلة للنموذج

للإجابة على الإشكالية المطروحة اختارت الباحثة حسب الشق النظري النموذج الموحد ل(اجزان ،شابيرو وسوكول)"SHAPERO ET SOKOL" و "AJZEN" لتكوين الحدث المقاولاتي الذي يظهر كيفية انتقال الفرد نحو مجال المقاولة، حيث يتكون النموذج من المتغيرات المستقلة والمتغيرات ذات التأثير غير المباشر عليها وصولا الى المتغير التابع وكيف تؤثر عليه باقي المتغيرات.

1-1تحليل المتغيرة الرغبة

حيث كانت المعطيات تدل على وجود نفس درجة الانجذاب نحو فكرة قيامهم بإنشاء مؤسسة خاصة، هذا يعني أن التكوين المزاول ليس له تأثير كبير على انجذاب الفرد بفكرة الانشاء، لكن هل النتائج هي نفسها إذا ما قارناها بالنسبة لتحديد القدرة على الانشاء؟ هذا ما سنعرفه من خلال مناقشة متغيرة إمكانية الإنجاز والسبب وراء انخفاض توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولة لا يكمن في عدم إعجابهم وانجذابهم لفكرة إنشاء، مؤسسة هذا ما أظهرته النتائج، لكن الحكم النهائي لا يمكن أن يكون فقط من خلال التعبير عن درجة الانجذاب بفكرة إنشاء مؤسسة، بل من خلال ربط جميع المتغيرات مع بعضها وكيفية تأثيرها على المتغير التابع وهو "التوجه المقاولاتي".

1-2تحليل الاعتقادات الخاصة بإدراك الرغبات

رغبة الشخص في الانشاء تستند الى موقف تجاه فكرة الانشاء، هذا الموقف يستند على:

1-(القيمة المهنية، نظرته للمقاولة....).

2--المعيار الاجتماعي (موقف الأشخاص المهمين له في حال الانشاء).

الاعتقادات المهنية: حيث بعد التحليل وجدت الباحثة أن ميول الطالبات هي ميول وظيفة أكثر منها ميول مقاولتيه مما يتناقض مع ما عبرت عنه خلال السؤال بأنهن يفضلن إنشاء مؤسسة، حيث وجد أنهن يولين أهمية كبيرة للأمن الوظيفي، الحصول على دخل ثابت، وخاصة الحصول على وقت فراغ لتمضيته مع العائلة والتسلية وهذه كلها تفضيلات غير متوائمة مع العمل المقاولاتي الذي يتطلب الكثير من الوقت والجهد والطاقة، كما أظهرت تحليلات النتائج أن الطالبات لا يملن بشكل كبير للمخاطرة والعمل ضمن فريق وهذا من أساسيات العمل المقاولاتي ولم يولين أهمية كبيرة للجانب المادي(جني الأموال) والحصول على السلطة من خلال العمل.

واقترحت الباحثة ضرورة التأثير على هذه النقاط السلبية من خلال البرامج البيداغوجية وإدراج ندوات أو مقاييس تناقش هذه الأمور.

تحليل المعتقدات الخاصة بالمحيط الاجتماعي:

كلما كان محيط الفرد مشجع على المبادرة وإنشاء المؤسسات، فهذا من شأنه التأثير إيجابا على رغبة إنشاء مؤسسة بشرط أن يولي الفرد أهمية لآراء المحيطين به (العائلة، الأصدقاء، الأساتذة، ..... إلخ)، وأشارت النتائج أن الطالبات يولين أهمية كبيرة لرأي العائلة

عند اتخاذهن قرار انشاء مؤسسة، فلا تستطيع الطالبة الانتقال للعمل المقاولاتي بدون موافقة العائلة وترجع الباحثة النتيجة بأنها منطقية بحكم الانتماء الى مجتمع عربي مسلم تحكمه العادات والتقاليد، فالديانة والعرق من شأنه التأثير في الفرد (ليس فقط المرأة)، ثم تليها من ناحية أهمية آراء الآخرين المهمين لهن، ومن ثم الأساتذة، وفي الأخير الأصدقاء.

أما بالنسبة للأساتذة فأخذتهم الباحثة كمعيار يظهر حقيقة ان التعليم الجامعي بشكله الحالي يحث على الوظيفة وليس على المقاولة، بمعنى ان الجامعة ليست محيط مشجع ومولد للمقاولين.

2-متغير إدراك إمكانية الإنجاز

وهي المتغيرة المستقلة الأساسية الثانية في النموذج، بند وحيد تحدد من خلاله الطالبة قدرتها على انشاء وقيادة مؤسسة في جميع مراحلها: "هل تظنين أنك قادرة على انشاء مؤسستك؟" أظهرت النتائج قدرة الطالبات على الانشاء بنسبة 64.7%من العينة الاجمالية مقابل 5%من الطالبات عبرت عن عدم قدرتهن على ذلك، أما النسبة المتبقية والتي تساوي30.2% فرأيهم غير محدد في الموضوع، فالنتائج مشجعة وإيجابية ولكن هل يؤدي هذا لاختيار المقاولة كمسار مهني هذا ما سنعرفه من خلال مناقشة نتائج المتغير التابع "التوجه المقاولاتي"، وعند فصل النتائج في العينة كانت النتيجة متقاربة. فهل للتكوين دور في تحديد القدرات على الانشاء؟

2-1تحليل الاعتقادات الخاصة بإدراك إمكانية الإنجاز

بعد تحليل النتائج الخاصة ب 14 بند خلصت الباحثة الى أن:

مستوى الانسداد يكمن في القدرات الخاصة بالبحث عن التمويل وبنسبة أقل للقدرات التسييرية والمقاولاتية، كما أن هناك نقص في القدرات الخاصة بدراسة جدوى المشروع وكذلك بالنسبة للالتزام الشخصي للفرد، حيث أولت الطالبات أهمية كبيرة للحصول على وقت فراغ.

وأجرت مقارنة للفصل في أثر التكوين لمعرفة ما إذا كان هو أحد أسباب الانسداد وأسفرت مقارنة النتائج بأن التكوين له أثر على مستوى أداء النشاطات المرتبطة بإنشاء المؤسسة، حيث أظهرت طالبات التسيير كفاءة أكثر من حيث: قدرات الالتزام الشخصي (تحديد فكرة المنتوج، تسخير الوقت، والطاقة للمشروع).

كذلك بالنسبة للقدرات الخاصة بالبحث عن التمويل، والقدرة على القيام بدراسة جدوى والقدرات المقاولاتيه والتسييرية، ويرجع الانخفاض لدى التخصصات الأخرى لعدم تلقيهم التكوين في المجال.

أما فيما يخص القدرات الخاصة على إيجاد أشخاص أكفاء للمساعدة والقدرة على إيجاد منظمات كفؤة وأشخاص لتقديم الاستشارة في مختلف المجالات ترتفع لدى التخصصات الأخرى لأنها مرتبطة أكثر بالمهارات الفردية (القدرة على المناورة وشبكة العلاقات ...الخ).

-تحليل المتغير التابع" التوجه المقاولاتي"

هو المتغير الذي تسعى الباحثة لتفسيره، وقد تم قياسه وذلك بالأخذ بعين الاعتبار وجود مسلكين أمام الطالبات لاختيار مسارهن المهني هو: الوظيفة او المقاولة وقيمة المتغير حصلت عليها من خلال حساب معدل مجموع النقاط المحصلة من ثلاث بنود مستقلة.

الأول: عند الانتهاء من دراستك ما هو احتمال أن تقومي بإنشاء مؤسستك الخاصة؟

الثاني: عند انتهائك من دراستك ما هو احتمال أن تبحثي عن وظيفة في مؤسسة موجودة مسبقا؟

الثالث: عند انتهائك من دراستك، وإذا كان بإمكانك الاختيار بين إنشاء مؤسستك الخاصة أو تصبحي موظفة فماذا تفضلين؟

-حيث قامت الباحثة بتحليل البند الأخير الذي يتعلق بتحديد الطالبة لاختيارها بين الوظيفة والمقاولة في حال ما أتيح ذلك، والقصد من هذا التحليل هو الاختبار الأولي لصحة الفرضية الموضوعة في البدء التي تقول فيها بأن الطالبات الجامعيات يفضلن الوظيفة على المقاولة وهذا ما يعكس انخفاض نسبة المقاولات من الجامعات.

كانت **النتائج** بأخذ كل عينة على حدي كالتالي:

-ميل الطالبات نحو الوظيفة متزايد في تخصص الاقتصاد والتسيير بالمقارنة مع الطالبات بالتخصصات الأخرى حيث نسبتهن 29.4% 22.22% على الترتيب في حين اللاتي ليس رأي محدد في الموضوع فهن أعلى نسبيا في التخصصات الأخرى 14.8% بالمقارنة مع تخصصات التسيير والاقتصاد 12.9%

-أما بالنسبة للاتي يفضلن إنشاء مؤسسة إذا ما أتيح لهن الاختيار بينها وبين الحصول على وظيفة فنسبتهن تختلف بين العينتين حيث تصل إلى 63% بالتخصصات الأخرى مقابل 57.6% في تخصص التسيير والاقتصاد.

مما يدعو إلى أخذ النتيجة بعين الاعتبار عند التحليل والمناقشة الفرضية الأولى التي تنص على أن نقص توجه المتخرجات الجامعيات نحو المقاولة بسبب تفضيلهن الحصول على وظائف في مؤسسات موجودة مسبقا لامتلاكهن لشهادات جامعية.

-ومع ذلك فالحكم الأخير على صحة الفرضية يكون بعد القيام بالتحليل الكامل لمتغيرة التوجه المقاولاتي وكيف يؤثر عليه باقي المتغيرات.

رابعا: قياس التوجه المقاولاتي

أظهرت التحليلات أن نسبة الطالبات اللاتي لهن توجه مقاولاتي تساوي 45.3 % من إجمالي الطالبات، تتوزع إلى 25.8 % في تخصصات التسيير والاقتصاد، وتساوي 19.4% بالنسبة لباقي التخصصات، وبمقارنة النتائج بالنسبة لحجم كل العينة وجد ان نسبة الطالبات اللاتي لهن توجه مقاولاتي بالتخصصات الأخرى يساوي 50% من العينة الجزئية في حين تنخفض هذه النسبة إلى غاية 42.4 في عينة طالبات التسيير والاقتصاد ،وهذا يؤكد جزئيا صحة الفرضية التي تقول بأن التوجه المقاولاتي تختلف باختلاف نوع التخصص المزاول خلال الجامعة لكن في شقها الثاني فالنتائج لم تؤكد صحته وهو الشق المتعلق بكون التوجه المقاولاتي يزيد أكثر بالنسبة للطالبات اللاتي زاولن تكوين في التسيير، حيث وفي حالة طالبات جامعة ورقلة النتائج أظهرت العكس حيث التوجيه المقاولاتي ينقص بالنسبة لطالبات التسيير والاقتصاد مع طالبات التخصصات الأخرى.

خامسا: علاقة التوجه المقاولاتي بالمتغيرات الخارجية

أرادت الباحثة من خلال هذا العنصر توضيح علاقة التوجه المقاولاتي حسب:

(مكان الإقامة، عمل الأبوين، مزاولة تجارب عمل أو تربصات سابقة، مزاولة تجارب جمعيات)، ومن خلال نتائج كل الاختبارات السابقة أمكن الباحثة من إعطاء تعريف عام لمتغيرة الدراسة: حسب بيئة الدراسة، التوجه المقاولاتي بأنه:" **مرحلة تسبق العمل المقاولاتي في حد ذاته وأنه هو الذي يحدد بشكل كبير إن كان الشخص سيقوم في يوم من الأيام باختيار المقاولة كمسار مهني أو لا".**

كما وجدت بأن جميع المتغيرات المذكورة من قبل تدخل في تفسير التوجه المقاولاتي للطالبات في بيئة الدراسة.

و**ثبتت صحة الفرضية:** التوجه نحو المقاولة يختلف بين المتخرجات باختلاف رغبتهن في الدخول إلى هذا المجال وباختلاف إمكانية إنجاز المشاريع، وبمدى وجود تشجيع من المحيط الاجتماعي.

المطلب الثاني: الدراسة الثانية

دراسة لمسيخ أيوب، **الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبحث الروح المقاولاتية (جامعة طيبة نموذجا)**، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 3، 2019.

الفرع الاول: اشكالية الدراسة

حسب الباحث: تمثل المقاولاتية موضوع طلب اجتماعي من قبل الدولة والهيئات والتنظيمات والأفراد ...الخ، لذا وجب على الحكومات أن تعتمد من خلال الجامعات والمعاهد على تعزيز الروح والنية المقاولاتية للطلبة في مرحلة التكوين بهدف خلق الدافعية لديهم نحو إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

استنادا إلى هذا تتجلى معالم إشكالية البحث فيما يلي:

فيما يتمثل الدور الذي تلعبه المؤسسات الجامعية في خلق وتعزيز الروح المقاولاتيه بين طلبتها انطلاقا من تجربة جامعة طيبة؟

وينبثق عن هذا التساؤل جملة من الأسئلة الفرعية هي كالتالي:

-ما مفهوم الروح المقاولاتية، وما هي أهم مرتكزاتها؟

-كيف تؤثر الجامعة في خلق الروح المقاولاتية لدى الطلاب؟

-ما هي الإنجازات والأعمال المقدمة من طرف الجامعة طيبة فيها يتعلق بالميدان المقاولاتي، بغرض نشر وتعزيز الروح المقاولاتية بين الفئة الطلابية؟

الفرع الثاني: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

-معرفة مدى مساهمة الجامعة في خلق الروح المقاولاتية لدى الطلبة.

-توضيح الدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه الجامعة في تكوين توجه نحو الأعمال والمبادرات الفردية.

-معرفة مدى اهتمام جامعة طيبة بخلق التوجه المقاولاتي لدى الطلبة.

-محاولة تسليط نتائج الدراسة والاستفادة منها بالنسبة للجامعات الجزائرية.

الفرع الثالث: منهج وأدوات الدراسة

تم إتباع المنهجيين الوصفي والتحليلي، حيث تم استخدام الجانب الوصفي بهدف تكوين القاعدة النظرية اللازمة للدراسة كما تم اعتماد المنهج التحليلي من أجل إبراز دور جامعة طيبة في خلق الروح المقاولاتية لدى طلابها.

الفرع الرابع: حدود الدراسة

الحدود الزمانية :2016-2018.

الحدود المكانية: جامعة طيبة بالمدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: المقاولاتية كظاهرة وماهية الروح المقاولاتية ومكوناتها والإمكانية المرتبطة بها، الجامعة ودورها كمركز مقاولاتي وحاضنة أعمال تجربة طيبة.

الفرع الخامس: نتائج الدراسة الميدانية: تجربة جامعة طيبة

وضح الباحث دور الجامعة في نشر وتعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة في جامعة طيبة من خلال التوجه الاستراتيجي الذي اتخذته كلية إدارة الاقتصاد بصفة خاصة والجامعة بصفة عامة وذلك عن طريق إنجازين رئيسيين لها هما:

1-إنشاء مركز ريادة الأعمال (المقاولاتية) على مستوى الجامعة؛

2-البرامج الجامعية الهادفة لخلق الروح المقاولاتية.

أولا: مركز ريادة الأعمال (المقاولاتية) على مستوى الجامعة

أنشئ سنة 2011 بموجب توصية مجلس جامعة طيبة على مجلس التعليم العالي، لكون خريج جامعة طيبة متميز بالإبداع والريادة ومتمتع بمهارات الابتكار وصفات القيادة، ولتمكين الطلبة من استثمارات داخل الحرم الجامعي.

ثانيا: البرامج الجامعية الهادفة لخلق الروح المقاولاتية

ونذكر أهمها:

أ-برنامج مستقبلك بين يديك: في نطاق عملية التفعيل لمذكرة التفاهم بين جامعة طيبة والغرفة التجارية الصناعية بالمدينة المنورة والمتضمنة التعاون وتنسيق الجهود بشأن نشر ثقافة العمل الحر والتعريف بمصادر وجهات التمويل للمشاريع الصغيرة وعرض النماذج الناجحة من المقاولين من خلال برنامج مستقبلك بين يديك.

ب-ملتقى حرفتي هويتي: جاءت مشاركة الجامعة من خلال وحدة حاضنات الأعمال ومركز المقاولاتية والأندية الطلابية بوكالة: "**الجامعة للأعمال والإبداع المعرفي**" هدفه ترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمع النسائي المدني لمشاريع مقاولاتيه ناجحة مرافقة ومدعومة في الحاضنة، وكما شهد العديد من ورش العمل والدورات التدريبية التي تعمل على تحويل الشابات من حرفيات إلى سيدات أعمال في المستقبل، شارك في الملتقى 50 حرفية و18 مقاولة من المدينة المنورة.

ج–ورشة عمل (ثقافة العمل الحر: طريقك لتصبح رائد أعمال ناجح): نظمها مركز المقاولاتية بالجامعة بالتعاون مع صندوق المئوية وصندوق تنمية الموارد البشرية، المستمر عقدها بشكل دوري أيام السبت والثلاثاء من كل أسبوع وتستهدف الطلبة من كافة كليات الجامعة، هدفها الرئيسي غرس مفهوم: "**وظف نفسك بنفسك**".

د–مشاركة نادي شباب الأعمال في الأسبوع العالمي لريادة الأعمال " إصراري": نفذ نادي شباب الأعمال التابع لعمادة شؤون الطلاب بجامعة طيبة حدث الأسبوع العالمي لريادة الأعمال " **إصراري**" تزامنا مع الأسبوع العالمي لريادة الأعمال(GEW) 2015 بجامعة طيبة، تضمن الحدث قصص نجاح وتجارب مقاولين حاصلين على وسام الإصرار في جائزة الإصرار التي تقيمها وزارة العمل سنويا تم إنشاء هذا النادي الطلابي الجامعي ليعتني بتهيئة وتمكين طلاب جامعة طيبة وترسيخ ثقافة الريادة حيث قام النادي بتنفيذ العديد من المبادرات والبرامج التدريبية ووصل عدد المستفيدين من فعالياته أكثر من 10500 شخص.

ثالثا: أهم إنجازاته

أ–تجربة البوفيه المتحرك: هي تجربة رائدة وفريدة، حيث تتبنى الجامعة من خلال مركز المقاولاتية المشروع الطلابي للبوفيه المتحرك انطلاقا من اتفاقية جامعة طيبة مع صندوق المئوية لتمكين الطلبة من إنشاء مشاريع طلابية مقاولاتيه داخل الجامعة، كانوا قد خضعوا للتدريب لإدارة المشروع تمهيدا لبدء تنفيذه حيث يمتلك الطلبة المشروع ويسيرونه كمشروع ربحي خاص من خلال التعاقد مع إحدى شركات المتخصصة في التموين بالسلع اللازمة يتم تسديد قيمتها يوميا للمورد.

–ولتنفيذ هذا المشروع كحاضنة أعمال، وتشجيعا للطالبات، نفذت المديرة التنفيذية للمركز دورة تدريبية إضافية مكثفة للطالبات الراغبات في امتلاك البوفيهات المتحركة بعنوان: " **كيف تبدئين مشروعك التجاري**".

ب–إنشاء مؤسسات تجارية من قبل الطلبة: ساهم مركز ريادة الأعمال على مستوى الجامعة في تأسيس جملة من المؤسسات الافتراضية المنشأة من قبل الطلبة والتي يمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (10): المؤسسات الطلابية التجارية الافتراضية المنشأة حتى 2014 م

البيان	المؤسسة الافتراضية	نشاطها
المؤسسة1	سومان	الترجمة من اللغة العربية إلى الإنجليزية والعكس
المؤسسة2	زاد	التموين الغذائي –طلاب
المؤسسة3	بنج مي للإمداد الغذائي	التموين الغذائي–طالبات
المؤسسة4	تقنيات	البرمجة، الأرشفة إدخال البيانات، قواعد البيانات
المؤسسة5	تكنو–إيميرالد	تقديم الخدمات التقنية
المؤسسة6	المجاورة	إعادة تدوير الورق

المؤسسة7	كريياتيف جرافيك	الدعاية والإعلام

المصدر: أبو بكر مصطفى محمود، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2014، ص 79.

ومنه نستنتج أن جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية كان خيارها المقاولاتي المدعم "**بوكالة الجامعة للأعمال والإبداع المعرفي**" على مستوى الجامعة خيارا استراتيجيا ناجحا من خلال تنوعه في نشاطاته عن طريق:

1. البرامج التدريبية (برامج ملتقيات، ورشات، أندية....).
2. مركز المقاولاتية وحاضنات الأعمال.

بحيث حققت الهدف الرئيسي في غرس الروح المقاولاتية لدى الطلبة وتشجيعها لصنف الطالبات على وجه التحديد من خلال التدريب ومن ثم الإصرار على التمكين المقاولاتي في الحرم الجامعي بالتطبيق العملي لمهارات الابتكار وصفات القيادة والقدرة على الإنشاء وإدارة المشروع وجني الأرباح وتحمل المخاطر، ولعبت كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة طيبة دورا جد فعال في خلق الروح المقاولاتية بين الفئة الطلابية حيث بدى تفاعلهم مع فكرة المركز كبيره وفي تزايد مستمر.

المبحث الثاني: عرض تجارب الطالبة في التكوين المقاولاتي

من أول محاضرة كانت في مقياس المقاولاتية أثر في الأستاذ وحفزني كثيرا ، هذا كان بعد ما قررت العودة إلى مقاعد الدراسة ومواصلة مساري الدراسي لطور الماستر في تخصص تسيير عمومي بنية تجديد دراستي والنجاح في احدى مسابقات التوظيف ، تلتها محاضرات جعلتني أعيد النظر في فكرة المشروع التي لطال ما راودتني وتجنبتها، ليس خوفا من الفشل أو المخاطرة كما طبيعة النساء عادة، فقد كان لدي ثقة عالية بقدراتي واتقاني لأي عمل أبدؤه وأتولاه، وإيمان كبير لمهاراتي من حيث قوة التأثير والإقناع والتواصل والعمل بجد، ما منعني هو الادراك التام للجهد والوقت الذي يتطلبه العمل الحر، والقيد الحتمي في استبعاد وإهمال جوانب كثيرة من الحياة الاجتماعية خاصة منها المسؤولية تجاه العائلة.

بالرغم من كل هذا قررت أن أصنع فرصتي للنجاح والاستمرار، بالتصالح مع ذاتي ومعرفة كل فجواتي واستبعاد كل ما هو سلبي ومن شأنه احباطي، فتعلمت أن أكتب هدفي وأجزئه وكيف أضع مخطط استراتيجي والعمل على تطوير معارفي ومهاراتي والتعرف على تأسيس المشروع من الفكرة إلى الفرصة عند كل المستويات واستخدام تقنيات حديثة لإدارة الوقت ومهارات التواصل والعلاقات العامة.

المطلب الاول: المشاركة في الجامعة الصيفية

تحت شعار "**الجامعة من التعليم إلى الممارسة المقاولاتية**" من تنظيم دار المقاولاتية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة وذلك أيام 07-08-09 جولية 2019.

كانت تجربة رائعة ببرنامج متنوع وثري طيلة الأيام الثلاثة محدد ببرنامج مقسم بإحكام، هدفه: " التعريف بمراحل إنشاء المؤسسة المصغرة عند كل المستويات وتم ذلك فعلا من خلال مداخلات قدمها خبراء ومستشارون وممثلو مؤسسات في المجال على مدار الثلاث أيام كالتالي:

- **اليوم الأول**

1-أساسيات ومراحل إنشاء المؤسسة المصغرة: عرضها ممثل دار المقاولاتية من خلال التكلم عن الفكرة والمنشئ

الفكرة:(دراسة المشروع – تجميع المؤسسة-انطلاق المشروع – المفاتيح)

المنشئ: خصائصه (المبادرة-المخاطرة-القدرة على الإنشاء)

-تتمحور الفكرة في مضمون التساؤل التالي:(ما هو الاحتياج؟ ماذا تنتج؟ لمن هو موجه هذا المنتوج؟)

2-الإجراءات البنكية لإنشاء المؤسسة المصغرة: قدم المداخلة ممثل عن البنك تكلم عن القروض التمويلية، المزايا المستحدثة والتسهيلات المقدمة للطلبة حاملي الشهادات.

- **اليوم الثاني**

3-أساسيات في قانون الأعمال: قدمها موثق / أستاذ في القانون، المدير الفرعي للمنازعات لولاية المسيلة، تكلم عن الأشكال القانونية للمؤسسة مادة 83 سجل قانون الاستثمار 16/09 يضبط قانون الشركات، الجريدة الرسمية 16/2017 بالنسبة للاستثمار.

4-**الإجراءات والامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة:** قدم المداخلة ممثل عن الضرائب تكلم عن الشروط والتصريحات الجبائية والامتيازات حسب حداثة المقاولة والتسديد عبر السنوات وخلق مناصب العمل (الدائمة) تجديد عقود العمالة حيث تصل الإعفاءات لحوالي 8 سنوات لمن استوفى الشروط في التسديد والعمالة، وأضاف بأن التسريح التعسفي للعمال يحرم المنشئ من المزايا.

5-إجراءات التسجيل في السجل التجاري: قدمها ممثل عن السجل التجاري، عدد الوثائق المطلوبة والمدة اللازمة لإصدار السجل وتسمية المؤسسة (السن القانونية، تحديد موضوع النشاط ومكان ممارسته).

- **اليوم الثالث**

6-إجراءات الانخراط والامتيازات للمؤسسة المصغرة: ممثل عن CNAS

7-**إجراءات الانخراط والامتيازات للمؤسسة المصغرة:** ممثل عن CASNOS

CNAS الصندوق الوطني للعمال الأجراء ،عندما يفتح المنشئ سجل تجاري يحدث انضمام إلى CASNOS ، لما يكون لديك عمال يجب التصريح بهم قبل 10-أيام وإلا ترتب عليك عقوبات ،كما تكلم عن الاتفاقية بين CNAS و CASNOS لكي لا يحدث التلاعب.

8-آليات دعم ومرافقة المؤسسة المصغرة: يقصد بها الهيئات التالية: (CNAC-ANSEJ-ANDI-ANGEM)

كان لكل هيئة ممثل قدم مداخلته على حدى : عرف بالهيئة، شروطها، مزاياها الجبائية، طرق تمويلها...الخ.

9-تقديم شهادات حية لشباب جامعي مستثمر: استعرضها طالب جامعي (مستثمر) مع فريق عمله المكون من طلبة زملائه في نفس تخصصه، تكلم عن تجربته، مؤسسته وصعوباته، أرباحه، طموحاته.... الخ. وكان يفتح باب المناقشة مع المشتركين الحضور بعد كل مداخلة.

10-إختتام الجامعة الصيفية وتقديم شهادات المشاركة

المطلب الثاني: التسجيل في دورة تكوين "طالب رائد أعمال"

دورة تكوينية متبناة من طرف دار المقاولاتية جامعة محمد بوضياف المسيلة مدتها بمعدل 60 ساعة بمتوسط حصة في الأسبوع كل يوم سبت ابتداء من يوم 15-02 إلى 16-06-2020، دورة طالب رائد أعمال: هي مبادرة تبنتها دار المقاولاتية بجامعة المسيلة قصد تكوين الطلبة في ميدان المقاولاتية وريادة الأعمال لطلبة ماستر 2 لكل التخصصات بجامعة المسيلة.

الفرع الاول: أهداف البرنامج التكويني

هدفها الأول هو مرافقة الطالب الجزائري الطموح لتطوير نفسه وتحويل فكرته لمشروع حقيقي ينتج به ويستفيد منه، حسب ما جاء في البرنامج: تكلم مدير دار المقاولاتية في تقديمه للدورة عن مجموعة من الاهداف نوجزها في الاتي:

- ✓ تعزيز وتطوير الثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي.
- ✓ تشجيع الطلبة وتحفيزهم على ولوج عالم المقاولاتية.
- ✓ مساعدتهم على تجسيد مشاريعهم الابتكارية.

- ✓ أهداف بيداغوجية: في نهاية البرنامج سيتمكن الطالب من أخذ فكرة عن:
- ✓ ابراز مفهوم المقاولاتية والمقاول رائد الأعمال.
- ✓ دراسة خصائص ومقومات رائد الاعمال الناجح
- ✓ إيجاد واختيار فكرة المشروع المناسبة.
- ✓ بناء نموذج أعمال ناجح.
- ✓ مراحل إنشاء مؤسسة.

الفرع الثاني: عقد التكوين

الهدف هو الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة والاستجابة للتطلعات المعبر عنها والمتفق عليها

الجدول رقم (11): عقد التكوين

الأدوار	
المنشطين	**المشاركين**
-التوجيه نحو تحقيق الهدف. -تقديم حد أدنى من المعلومات النظرية. -منح الفرص للتعلم. -تأطير التمارين وحلها.	-المساعدة للوصول إلى الأهداف. -التعبير عن التجارب الشخصية وإبداء الرأي. -اغتنام هذه الفرص لاكتساب مهارات جديدة. -المشاركة في حل التمارين.
قواعد الحياة -لنا الحق في الكلام، الصمت، الخطأ والاحترام. -نحن مسؤولون عن الإصغاء، الانتباه، عدم إصدار الأحكام المسبقة، ترك الآخرين يعبرون عن أفكارهم بكل لحرية. -لا يسمح لنا بالتشويش اثناء الحصص خاصة رنين الهاتف -لا يرخص لنا بالغياب او التأخر الا بعذر	**شروط النجاح** -أن نكون حاضرين جسدا وروحا. -تنمية الروح الجماعية. -تنمية روح التعاون (اغتنام حضور الآخرين).

المصدر: عبد الوهاب جباري، دورة تكوين طالب رائد أعمال، متبناة من دار المقاولاتية جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يوم2020/02/15، السنة الجامعية 2020/2019.

-كان استعراض شروط عقد التكوين يوحي بالصرامة والانضباط من جهة والاستيعاب من جهة أخرى، كان محفزا ومحمسا جدا، مناخ أعمال في الحقيقة يميزه حضور كبير من الطالبات.

الفرع الثالث: برنامج دورة طالب رائد أعمال

1-أساسيات حول المقاولاتية والمقاول.

2-كيف تصبح رائد أعمال.

3-كيف تجد فكرة مؤسسة.

4-الإبداع والابتكار.

5- PME & START-UPفي الجزائر.

6-بناء نموذج أعمال فعال (BMC-Learn BM).

7-تقنيات بناء النموذج الأولي (Prototype).

8-كيف أنشئ مؤسستي.

9-أدوات وطرق التسويق الحديث.

10-المناجمنت الحديث.

11-الشكل القانوني والنظام الجبائي المناسبين لمؤسستي.

12-طرق وأدوات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والناشئة.

13-المسؤولية الاجتماعية والبيئة لمنظمات الأعمال.

14-بناء نموذج مخطط الأعمال.

15-كيف أنشئ مشروعي بمساعدة تقنيات Google(المقاولاتية الرقمية والعمل المستقل).

بعد الافتتاح، قدم مدير دار المقاولاتية الورشة الأولى من البرنامج (أساسيات حول المقاولاتية والمقاول)، وختمها بعرض سريع للمزايا والمتاعب التي تعترض رائد الأعمال.

- **المزايا**:(-تحقيق الذات- الحرية والاستقلالية- عرض مناصب شغل الآخرين والسماح لهم بالاستفادة من الأنشطة- خلق قيمة مضافة).
- **العيوب**:(-أيام عمل طويلة. -تعب وإرهاق- فقدان للطاقة والصحة الجسمانية -استبعاد الجوانب الأخرى من الحياة. -حياة اجتماعية محدودة. -وقت أقل للأصدقاء والعائلة). وفي الأخير وضع صورة لشخص في بداية طريق يتفرع منه طريقين: كتب على **الأول: موظف** -وعلى **الثاني: رائد اعمال**، (حدد الوجهة والمسار المهني).

كان هذا جزء من الورشة الأولى فقط من دورة ممتعة، تلتها ورشات أخرى بعناوين متميزة تتخللها تمارين الذكاء وألعاب البديهة التي تحاكي صفات القيادة وتعلم ممارسة أخذ القرار، كان يقدمها ممثل دار المقاولاتية بأسلوب شيق، مثير للاهتمام والشغف يدعونا لانتظار الورشة المقبلة بكل روح استعداد للتعلم وإنتهال المهارات.

المطلب الثالث: المشاركة في تظاهرة "طالب اليوم رائد أعمال الغد"

تم إحياء هذه الفعالية يوم 10-03-2020 بجامعة محمد بوضياف المسيلة من اجل امضاء اتفاقية تعاون وشراكة بين الجامعة ومنتدى الشباب والمقاولاتية، ومن بنود الاتفاقية ادراج الطلبة حاملي المشاريع في حاضنة الاعمال ودار المقاولاتيه للحظي بالمرافقة.

من **أهداف الاتفاقية** نجد:

1. بحث واقع الجامعة الجزائرية وما تعرفه من تحديات في احتواء متطلبات واحتياجات الطالب رائد أعمال (المقاول): الجامعة كحاضنة للمشاريع والمؤسسات الناشئة.
   - الجامعة كشريك للقطاع الاقتصادي وصناع القرار.
   - الجامعة وخصائص التكوين المقاولاتي من مناهج ومقاربات تعليمية.
2. عرض التجارب المحلية الناجحة للطلبة في مجال التكوين المقاولاتي.
3. إظهار مختلف سبل وآفاق تطوير دور الجامعة الجزائرية في دعم المقاولاتية كمكون، كمرافق ومدعم للطلبة والمقاولين المحتملين.
4. تقديم رؤية استشرافية للتكوين الجامعي في مجال المقاولاتية في جامعة المسيلة.
5. برمجة عدة مداخلات:

- مداخلة دكتور حميدة فرحات: أستاذ ومدير دار المقاولاتية بجامعة الأغواط بعنوان "**المقاولاتية النسبية** "حيث عرف المقاولاتية بأنها: "أي عمل يقوم فيه المقاول بإنشاء أو تطوير."
- مداخلة الوزير السابق عبد الرحمان بن خالفة: بعنوان **الشركات الناشئة Startup** عرفها " بأنها شركة ذات فكرة إبداعية (نخبويه وليست جماهيرية)، قيمتها المضافة كبيرة، فكرتها جديدة، ليست آلة لمحاربة البطالة، خاصيتها أنا في البداية صعبة التنظيم والتمويل ولكن بعد الانطلاق قيمتها الاقتصادية تكبر، لا تمول بالبنوك وإنما بشركات المخاطرة".

اغتنمت الفرصة وطرحت الأسئلة التي كانت تساورني على بعض الحاضرين مثل (د. حميدة فرحات، الأستاذين المستشارين للمنتدى، رئيس المنتدى).

كان سؤالي لرئيس منتدى الشباب والمقاولاتية السيد: "محمد عبد السلام "كالتالي:

حسب رأيك: **هل المراهنة على الطالب المقاول لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو: تحدي الطالب والأستاذ؟ أو خيار وتبني الجامعة والحكومة؟ أو وضع حتمي للجزائر والبطالة؟ أو جميعهم معا؟**

فكانت إجابته كالتالي: "إن كل العوامل التي لها علاقة بالاقتصاد يمكنها المساعدة والمساهمة على المراهنة على الطالب حامل المشروع في المقاولاتية باعتباره منتوج الجانب النظري ثم المواصلة في الجانب التطبيقي بتدخل الحكومة في المساعدة على نصيب المشروع بمختلف الهيئات الاقتصادية، فالكل معني لاحتواء الأفكار واحتضان المشاريع".

المطلب الرابع: المشاركة في ورشات "التدريب القيادي وريادة الأعمال"

من تنظيم مدير دار المقاولاتية بجامعة المسيلة مع مدربين وخبراء، عبر تطبيق **zoom Meeting** بسبب جائحة كورونا كانت عبارة عن **6 ورشات** سمحت لنا بالتعلم عن بعد بمعدل ورشة كل 3 أيام، وهي كالتالي:

1. **ورشة استراتيجيات التسويق الإلكتروني للمؤسسات الناشئة (وسع آفاقك)**: يوم 03-أفريل 2020 على الساعة 17.00 مساءا قدمها الكوتش : "**أيوب قريشي**" عبر القسم الافتراضي.

2. **ورشة كتابة السيرة الذاتية:** يوم 06-04-2020 إبتداءا على الساعة 17:00 من تقديم المدرب: **"صهيب حجاب"** من العاصمة الأثيوبية أديسبابا، أونلاين.
3. **ورشة ريادة الأعمال:** يوم 08-04-2020 على الساعة 19:00 من تقديم الأستاذ: **"فاتح كازيم"** من القليعة، المحتوى: كيف تعد مخطط الأعمال.
4. **ورشة فن إدارة الأزمات:** يوم 19-04-2020 على الساعة 17.00 مساءا من تقديم **الدكتور: "طارق زكي"** من جمهورية مصر العربية، مدرب دولي معتمد من أكاديمية كامبريدج لندن، يشتغل بالأكاديمية الأمريكية للدراسات العليا والمتخصصة، المحتوى: كيف أدير الأزمة –كيف تواجه المشكلات-التهديد يؤدي إلى تعطيل سير العمل.
5. **حرر قيودك الداخلية وانطلق بقوة:** يوم 21.04.2020 على الساعة 18:00 مساءا من تقديم الماستر كوتش: **"محمد مهدي"**، رائد أعمال ومدرب عالمي في الصحة النفسية من جامعة توتنهام، عضو لجنة التحكيم الدولي في المؤسسات الناشئة ومدرب أعمال، من المحتوى :

-كيف يختار الإنسان مجال الأعمال؟

-يجب أن نحدد الوجهة ثم نحدد السبيل ولماذا؟

-اختر الرسالة (العمل عليها) وأسأل ماهي القيمة المضافة؟

-الرؤية. -القيم والأخلاقيات (الالتزام). -خطة استثمارية.

⬅ك بصمة (ماذا تقدم للبشرية) ⬅ائرة الراحة.

1. **ورشة فن القيادة:** يوم 22-04-2020 على الساعة 17:00 من تقديم **البروفيسور "يوسف صيداني** " أستاذ القيادة وأخلاقيات الأعمال في الجامعة الأمريكية ببيروت حائز على دكتوراه (السلوك التنظيمي والقيادة) من جامعة مسيسيبي بالولايات المتحدة الأمريكية 1993 وماجستير في إدارة الأعمال 1987، نال جائزة عبد الحميد شومان للباحثين العرب سنة 2015، من المحتوى:

-القاسم المشترك في تعريفات القيادة هو: "**التأثير**".

-الصفات الشخصية للقيادة:

*الإنفتاحية (مرن ،لطيف، متسامح ، لديه قبول)

*جيد الفهم والتصور، ذكي فطن، محبا للصدق و العدل.

*أن يكون وسائل الدينار والدرهم آخر همه.

*العزيمة والثقة بالنفس، التفاؤل.

*الذكاء العاطفي (المقدرة على التحكم بالعواطف والمقدرة على التأثير عليهم).

*آثر التميز.

المطلب الخامس: المشاركة في ورشات مخيم الغوطة "دار المقاولاتية جامعة الأغواط"

من تنظيم مدير دار المقاولاتية بجامعة الأغواط مع مدربين وخبراء في المجال.

1. **ورشة القيادة: يوم 27-04-2020** من تقديم د. **"أحميدة فرحات"**، استاذ محاضر بجامعة الاغواط ومدير دار المقاولاتيه بها، مؤسس مشارك ببيت ريادة الاعمال، مدرب وخبير ومستشار في الاعمال.

2. **المقاولة الاجتماعية:** يوم 30-04-2020، من تقديم **د." أيوب بوخاتم** " أستاذ جامعي تخصص إنجليزية بجامعة المدية، ينشط في مجال التعليم، ريادة الأعمال والترجمة، مؤسس معهد برو الدولية لتعليم اللغات، مؤسس النولاب(الحاضنة)، حصل على جائزة أفضل مدرب عربي سنة 2013 في العالم العربي بعنوان " لماذا يجب أن تشارك في ريادة الأعمال الاجتماعية "، ساهم في تأسيس جمعية " ناس الخير بالمدية"

من محتوى المشاركة: مقاولة اجتماعية يعني اجتماع 4 عناصر وإلا فليست مقاوله اجتماعيه هي كالتالي:

1-أثر اجتماعي **2-الديمومة (الاستمرارية والوفرة للمال والمواد).**

3-الإبداع (ليس بالضرورة الابتكار والاختراع). **4-قابلية التطور والتوسع "Scalability"**

3. **ورشة إدارة الوقت:** يوم 12-05-2020، من تقديم المهندس **"بن بارة يونس"**: سفير الجزائر (2.0) الطبعة الثامنة، مؤسس شركة ناشئة (touch -clean) الحائزة على أفضل تأثير مجتمعي 2017 إنجاز الجزائر، مؤسس شركة (JEMA)،مسؤول مشروع ويكيستيج بتيارت، مسؤول مراقبة الجودة في شركة(BMS MONO Electric) يعتبر مثال ونموذج رائع في إدارة الوقت، من محتوى المساهمة: تقنية بومودورو (the pomodoro technique)، تقنية (To Do List) ...

4. **ورشة الخرائط الذهنية:** يوم 16-05-2020 من تقديم المدرب: **"محمد الأمين بن عربي"** باحث بجامعة الجزائر 2، أستاذ في كلية علوم الطبيعة والحياة بجامعة تلمسان، له مجالان -الأول: علم أصول التدريس في التعليم العالي وتحليل الخطاب(التواصل)، -الثاني: علوم الأعصاب الادراكية، مجال البحث: الطبيعة العلمية للوعي

-بالإضافة الى تنظيم ورشات في **"صفحة طالب رائد أعمال " لايف** :

- **ورشة بعنوان: سياق ريادة الأعمال بالجزائر:** يوم 19-05-2020، 26 رمضان، على الساعة 22.30مساءا تقديم د. **"أيوب بوخاتم".**
- **ورشة التفكير الإبداعي:** يوم 20-06-2020 على الساعة 18:00 تقديم المدرب: **"بن بارة يونس".**

-هذا وشاركنا في ورشات عدة تدعم التعليم المقاولاتي والممثلة في:

- **المشاركة في المخيم التعليمي الافتراضي الأول في الجزائر**

(First Algerian ham camps 2020، أيام 15 – 16 – 17 ماي 2020 من تنظيم فريق (Nokhba, Moubachir Silicone Valley , limitless).

اليوم الأول

من 21:00-22:00، **ذكاء الآلة – السيارات ذاتية القيادة، د. "محمد سنوسي"**: مختص بالذكاء الاصطناعي، جامعة باريس، فرنسا.

22:00-23:00، **إنارة المستقبل – تقنيات جديدة للأجهزة الذكية، بروفيسور. "فاطمة بن الشيخ"**: باحثة في الإلكترونيك العضوية وأستاذة بجامعة في اليابان.

23:00-00:00: **تقنيات الطاقة الشمسية–سباق تكلفة أقل طاقة، البروفيسور. "نوار ثابت"**: مختص في الفيزياء والطاقة، وعميد كلية العلوم بجامعة الشارقة بالإمارات المتحدة.

اليوم الثاني:

21:30-22:30 **البحث الأكاديمي لأطروحات ناجحة، د. "سوسن شدادي".**

22:30-23:30 **العلوم في عالم معقد بشكل متزايد، البروفيسور. "نور الدين مليكشي"**: متخصص في الفيزياء جامعة بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية.

اليوم الثالث:

21.30-22.30 **الذكاء الاصطناعي، أنترنت الجيل الخامس والشركات الناشئة، د. "مراد بوعاش"**: مهندس جودة الآداء لشركة ياهو بالولايات المتحدة الأمريكية

22:30-23:30 **تاريخ الإلكترونيات إلى الثورة الصناعية الرابعة، البروفيسور." بلقاسم حبة"**: عميد المؤسسات الناشئة في الجزائر وأمريكا، صاحب 1500 براءة اختراع، ساهم في تغيير التكنولوجيا في العالم، من تصغير الهواتف النقالة والكاميرات المستعملة فيها مرورا بذاكرات الحواسيب.

وأجبنا على استمارة الاستبيان لأسئلة تخص المداخلات، وحصلنا على شهادة المشاركة.

- **ورشة أخلاقيات البحث العلمي**: يوم 28-05-2020 من تقديم **د. "سوسن شدادي"** أستاذة وباحثة، ومؤطرة طلبه بجامعة كنساس الأمريكية، مؤسسة منصة بلا حدود"Limitless learning"(المعهد الجزائري للكفاءات المهنية المتقدمة) ، تساعد الطلبة الجزائريين على التقديم على (منحة فولبرايت) "The Fulbright Scholarship"
- **ورشة خلق القيمة بالقيم بسبب إنشاء نشاط أعمال متبكر ومربح:**

يوم 04-06-2020 من تقديم: **أستاذة."نهى موكني"**، تنظيم المعهد الدولي للتسيير إدارة الأعمال بسطيف

من المحتوى: نموذج (BMC) يبين شريحة القيمة.

- **المشاركة في مخيم الذكاء الاصطناعي، الطبعة الاولى** :05-06-2020

– المداخلة الأولى: **مركز سكيكدة للذكاء الاصطناعي –المشروع Skailab، د. "مراد بوعاش"، د."محمد سنوسي".**

– المداخلة الثانية: **الثورة الجديدة في الذكاء الاصطناعي، د."رياض بغدادي"**: باحث في أهم مختبر أمريكي عالمي (**أمي أي تي**)، في تخصص التعلم المعمق.

*هدف المخيم: هو البحث عن كيفية استعمال الآلة لإيجاد حلول حقيقية في مختلف المجالات والتركيز على مركز واحد للذكاء الاصطناعي الموجود في جامعة سكيكدة وجعله نموذج يستنسخ لكامل الجامعات الجزائرية الراغبة في الانضمام للشبكة الجزائرية للذكاء الاصطناعي سواء للبحث أو التطبيق، لربط الجامعة بالمؤسسات ودراسة البنية التحتية.

–وأجبنا على استمارة استبيان المداخلات وحصلنا على شهادة المشاركة.

- **ورشة أساسيات ومفاتيح التجارة الالكترونية الناجحة،** تنظيم رواد الأعمال العرب يوم 2020/06/11

المهندس: **"نادر حنتش"**، مبرمج ومطور التطبيقات، شريك ومؤسس برواد الأعمال العرب.

–وأجبنا على استمارة استبيان المداخلات وحصلنا على شهادة المشاركة.

خلاصة الفصل

يمكننا اختصار أهم الفروقات التي تميزت بها دراستنا عن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا كالتالي:

لم تتناول الدراسات السابقة موضوع المقاولة النسوية الطالبات خريجات الجامعة من مختلف تخصصات الكليات على وجه التحديد بدرجة من الارتباط بالروح المقاولاتيه.

إذ أن جل الدراسات السابقة تناولت المقاولة النسوية (المرأة بصفة عامه) على حدى، وعالجتها من منظور أحد المصطلحات المرتبطة بالظاهرة المقاولاتيه، فكان معظمها يركز على متغير "التوجه المقاولاتي" أو "النية المقاولاتية"، "الحس المقاولاتي"، "الثقافة المقاولاتيه"، "الفكر المقاولاتي"، أما الدراسات التي تناولت متغير "الروح المقاولاتية" كانت دائما ترتبط بالتعليم بصفة عامه وإنشاء المؤسسة بصفة خاصة.

في حين تميزت دراستنا بتسليط الضوء على تفاصيل الروح المقاولاتيه (عناصرها، ومرتكزاتها) هذا من جهة، ومن جهة أخرى وجهنا التركيز على المهارات والآليات التي تطور هذه الروح المقاولاتيه لدى الطالبات الجامعيات من كل التخصصات على وشك التخرج اللواتي اخترن الاندماج في برامج التكوين المقاولاتي، على مستوى كل الأصعدة في الوسط الجامعي وخارجه (البيئة والمحيط، الأستاذ والتكوين، الجامعة والمرافقة، الدعم والتمكين).

الخاتمة

الخاتمة

تعد المقاولاتيه مجالا كاملا تعتبر فيها المقاولة والفرصة هما الأساس، فإنشاء المؤسسة كموقف مقاولاتي تستوجب شخصية تتصف بسمات تميزها عن غيرها والتي تتمحور أساسا حول روح الابداع والمبادرة والمخاطرة المجسدة في الروح المقاولاتيه.

فلا يمكن للمرأة أن تحوز لقب المقاولة لمجرد مبادرتها النابعة من هذه الأخيرة ،التي تضفي لها روح التحدي والتأقلم مع المحيط المحلي بل تتخطاه إلى فرض الذات والتفوق في المحيط العالمي ليس بالتمني والانتظار إنما بالكفاءة والتمكن من القيادة ومجابهة المخاطر وتحقيق الديمومة والاستمرار في بيئة سريعة التغيير ،تتسم بالمنافسة الحادة ،البقاء فيها للتفرد والتميز بنتائج ملموسه على أرض الواقع الاقتصادي ، وتحقيق الغاية التي سطرتها لنفسها ولمنتجها لتنجح وهي على رأس مشروعها، وهي المسؤولة عن الفكرة وتجسيدها كما هي شروط المقاولة .

من ثم فقط لها أن تستحق مكان "القيادة" ولقب "المرأة المقاولة "، لتصبح بذلك واحدا من أهم مؤشرات التنمية الاقتصادية للدول في كافة القطاعات.

نتائج الدراسة

من خلال الدراسة توصلنا إلى عدة نتائج، يمكن أن نلخص أهمها فيما يلي:

- صعوبة حصر كل جوانب المقاولاتيه في العملية التعليمية لأنها ظاهرة متعددة الأبعاد، ذات خصائص معقدة.

-المقاولاتية والمقاول وجهان لعملة واحدة، لكن لكل منهما مفهوم خاص وأبعاد وخصائص.

-المقاولاتية تتحدد انطلاقا مما يفعله المقاول، بالتالي فهو المحرك الأساسي للمقاولاتية وسبب استمرارها.

- القيادة، تحمل المخاطرة وروح المبادرة، الابداع، صفات لصيقة بالمقاول.

- يوجد الكثير من المهارات غير المادية التي تساهم في بناء الروح المقاولاتية، حيث القدرة على إنشاء المؤسسة هو اجتماع هذه المهارات بدرجة عالية للتنفيذ على أرض الواقع.

-تختلف الروح المقاولاتية عن روح المؤسسة.

- تتمحور روح المقاولاتيه حول التفكير الابداعي وليس بالضرورة أن يرتبط بالابتكار أو التكنولوجيا.
- عناصر الروح المقاولاتيه ومرتكزاتها ليست بالضرورة طبيعية بل يمكن اكتسابها والعمل على تطويرها.

- وجود فروقات بين المقاولة (النسوية-الرجالية) ليس في القدرة والكفاءة، إنما لارتباط المقاولاتية بالخطر من جهة، والظروف والمسؤولية الاجتماعية اتجاه العائلة وسلبية المحيط الذي أحكم إغلاق صندوق العادات والتقوقع وتجنب الاختلاط.

-من حيث التمويل: فالمرأة ليس لها ضمانات كفاية للقروض، وتتجنب المخاطرة.

-من حيث التسيير: نقص الثقة بعنصر المرأة من طرف (العملاء، الموردين ...).

-من حيث التطوير: تتجنبه المرأة بسبب نقص التحفيز والتمويل ونقص الخبرة وتعدد أدوارها، وتفضيلها قضاء وقت أطول مع العائلة ومتابعة مسؤولياتها تجاههم.

- أسهمت مراكز المقاولاتيه في الجامعة باستقطاب فئة معتبرة من الطالبات، وعززت من روحهن المقاولاتيه وغذتها بدعمها ومرافقتها وأكسبتهن مهارات الانشاء والتأسيس والتطوير الخاصة بالمؤسسات.

– التعليم المقاولاتي (التكوين والتدريب، الاندماج في مراكز المقاولاتيه) له تأثير كبير كحافز لاختيار المقاولة كمسار مهني بالنسبة للطالبات.

– الأستاذ كان له دور فعال في غرس الروح المقاولاتية لدى الطالبات (فريق عمل دورة "طالب رائد أعمال" كان في المستوى، وتجاوب المسجلات في الدورة وتزايد عددهن لدرجة عدم استيعاب القاعات لهن).

–إحياء تظاهرات وفعاليات المقاولاتية وضح مساعي الجامعة في ربط المقاولات المحتملات بالشريك الاقتصادي.

زد إلى ذلك:

– انحصار فكر الطالبات الضيق لمفهوم الشهادة، إما الارتباط بالائتمان الوظيفي، أو مجرد تحصيل مستوى علمي شكلا ليس إلا.

– سلبية الطالبات ذات الميول المقاولاتيه في حد ذاتها تجاه المشاركة في دراسات المقاولاتيه والاجابة على الاستبيانات والتزام الحياد.

– ضعف الامكانيات المادية الخاصة بدار المقاولاتيه (عدم وجود قاعات تدريس ولا ورشات للتطبيق).

– غياب التنسيق بين دار المقاولاتيه وحاضنة الأعمال.

اقتراحات

بإمكاننا في هذا الصدد تقديم بعض الاقتراحات التي قد تساعد أصحاب القرار للتمكين المقاولاتي لدى الطالبات في المحيط الجامعي نذكر أهمها فيما يلي:

–انتهاج استراتيجية تعديل القيم المهنية للطالبات كي لا ترتبط أكثر بالوظيفة والعمل على تطوير القدرات المساعدة على تأسيس العمل الخاص مستقبلا.

–إنشاء مراكز معلومات جهوية تحت تصرف المقاولات، وكذا مواقع إلكترونية لاستقبال طلبات تحديد المواهب.

–الاحتذاء بتجربة جامعة طيبه بالمملكة العربية السعودية من خلال ممارسة المقاولة وتطبيقها في الحرم الجامعي، وخلق مؤسسات طلابية افتراضية برعاية المراكز المقاولاتيه مثل (منصة ترجمه، كتابة مذكرات تخرج، بناء استمارة استبيان، تحليل Spss ....).

–تنمية فرص البحث بين الأقسام والكليات كوسيلة لفتح آفاق المعرفة.

–تقديم امتيازات جبائية للنساء المقاولات لمشاريع رأس المال الفكري كإجراء تحفيزي لجلب فئة الخريجات الجامعيات.

–مراجعة أو تحديث برامج العلوم الاقتصادية وكذا المقاييس والمقررات القديمة كتقييم المشاريع، ودراسة الجدوى...الخ، بحيث تتضمن المستجدات الخاصة بريادة الأعمال الحديثة.

–تكثيف دعوة العلماء والخبراء لاستدراك التأخر المسجل.

–خفض نصيب الأستاذ من الطلاب ليقارب المستويات العالمية.

–منح الأستاذ الجامعي الحرية الأكاديمية في البحث والتفرغ العلمي من خلال تحقيق الأمن الوظيفي له وتعميق انتمائه للجامعة عن طريق التحفيز والامتيازات وتمويل البحوث العلمية والتكنولوجية.

-إيجاد فرص تكوين أو رسكلة أعضاء هيئة التدريس اللذين يرغبون في التخصص في ريادة الأعمال لتوسيع معرفة إدارتهم للقطاع.

وتبقى الإرادة هي الدافع الأساسي لإنشاء المرأة مشروعها الخاص، ويتم تعزيزها في حال وجود مناخ أعمال مشجع على المقاولاتية.

آفاق الدراسة

من خلال ما تم عرضه لمعالجة إشكالية الدراسة بالقدر الذي توفر لدينا من معلومات ومعطيات والدراسات السابقة التي أمكن الحصول عليها فهو موضوع غاية في التشعب، حاولنا جاهدين أن نمكن الباحثين والمهتمين بالموضوع ما استطعنا من الدقة والمنهجية، الإتقان والمصداقية، وحتى نفتح آفاقا جديدة لتناول الموضوع من جوانب أخرى لم يسعفنا الحظ للبت فيها بسبب الصعوبات التي سبق وأثرناها والحدود التي التزمنا بها، نقترح ما يلي:

- دراسة حالة طالبات دورة تكوين "طالب رائد أعمال " دار المقاولاتيه جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- دراسة حالة مقاولات خريجات جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- مراكز المقاولاتيه –حالة طالبات استفدن من تكوين دار المقاولاتية ثم سجلن فكرة في الحاضنة–جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- معوقات المقاولة النسوية –دراسة حالة الجزائر–.
- دور الأستاذ في غرس الروح المقاولاتية لدى الطالبات –دراسة مقارنة بين طلبة وطالبات –كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- **أولا: قائمة الكتب**

- أوكيل محمد السعيد، **ريادة الأعمال أو المقاولاتية–مقاربة شاملة وعملية**–، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،2017.
- ايمي سي اد موند سون amy,c edmondenson، ترجمة سارة عادل، **العمل الجماعي من أجل الابتكار**، مؤسسة هنداوي للتعليم و الثقافة والنشر،2016.
- سكوت دبليو- قنترلا، تعريب ناوروز أسعد، **قوة التفكير الإيجابي في الأعمال، (10 خصال تعطيك خير نتائج)**، مستوحاة من رائعة نورمال قنست بيل بالتنسيق مع مركز بيل، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية،2003.
- سليمان سعد أحمد، **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد (الأسس والتطبيقات)**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،2008.
- الضبع أحمد، **صناعة الأفكار المبتكرة**، دار الأجيال للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- فايز جمعة النجار، عبد القادر محمد الحلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2006

- **ثانيا: المجلات والمذكرات**
- **المجلات**

- بلقاسمي فضيلة، **المقاولاتية والجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة، بومرداس**، مجلة الدراسات الاقتصادية،2019.
- بواب رضوان، **الآداء الوظيفي الاجتماعي، للأستاذ الجامعي في نظام L M D**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جيجل 2015.
- بيض القول إبراهيم، بوفلجة غيات، **دور التكوين الجامعي في اكتساب المهارات الأساسية والتوجه نحو المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، دراسة مقارنة بين طلبة علوم الاقتصادية وطلبة العلوم الاجتماعية**، مجلة آفاق للعلوم، وهران،2020.
- سلامي منيرة، قريشي يوسف، **المقاولاتية النسوية في الجزائر، واقع الانشاء وتحديات مناخ الأعمال**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ورقلة،2014.
- على مولاي الزهرة، **دور الأستاذ الجامعي في غرس الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي**، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة البليدة،2012
- فيظ سفيان، بورمة هشام، **ثقافة روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي ولاية جيجل**، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جيجل، 2018.
- قايدي أمينة، بوزيان ثابت، **التمكين المقاولاتي وأثره على توجه الطلبة نحو مجال المقاولة والعمل الخاص، دراسة،با ستخدام طريقة SEM–PLS**، المجلة المغربية للاقتصاد والمناجمنت، المغرب، 2017

- لفقير حمزة، **دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد**، مجلة الاقتصاد، الجزائر، الجديد،2015
- لوالبية فوزي، وآخرين، **دار المقاولاتية كآلية لنشر الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي، جامعة الجلفة نموذجا**، مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة، الجلفة، 2019.
- مسيخ أيوب، **الجامعة كحاضنة طبيعية ومرجعية حقيقية لبعث الروح المقاولاتية (جامعة طيبة نموذجا)**، مجلة البشائر الاقتصادية، سكيكدة،2019.
- معيزي نجاة، بوزرب خير الدين، **دور الجامعة في تحسين روح المقاولاتية لدى الشباب الجامعي قراءة تجارب دولية**، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر،2017.
- مغتات صبرينة، **واقع المقاولة النسوية في الجزائر في ظل تجارب دولية**، مجلة العلوم الاقتصادية،2018.
- هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، **إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية**، مجلة البشائر الاقتصادية،2019.

-المذكرات

- سلامي منيرة، **التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج**، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2008.
- سلامي منيرة، **دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر–دراسة ميدانية على عينة من المقاولات**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المؤسسات الصغير والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2015.
- قايدي أمينة، **تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تسيير المؤسسات، مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة–بحث وإبداع–كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مصطفى اصطمبولي، معسكر، 2016-2017.
- لفقير حمزة، **تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولة–دراسة حالة برنامج CREG GERME المعتمدة في غرفة الصناعات التقليدية والحرف بسطيف**، مذكرة لاستكمال دراسة ماجستير في علوم التسيير فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية –العلوم الاقتصادية، جامعة احمد بوقرة بومرداس،2008-2009.
- لفقير حمزة، **روح المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة حالة: مقاولي ولاية برج بوعريريج**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير مؤسسات، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ،2016-2017
- محمد علي الجودي، **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة،2015.
- مسيخ أيوب، **دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة المؤسسات، جامعة 20 أوت سكيكدة،2017.

- نمور نوال، **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية**، مذكرة مقدمة لاستكمال دراسات ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة متنوري، قسنطينة، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2011،2012.

ثالثا: المطبوعات

- بو الريحان فروق، **مطبوعة جامعية في مقياس المقاولاتية**، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، ميلة،2018-2019.
- زيرق سوسن، **محاضرات في مقياس المقاولاتية موجهة لجميع التخصصات سنة أولى ماستر**، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت ن1955، سكيكدة،2017-2018.
- صايبي صندرة، **محاضرات في انشاء المؤسسة**، جامعة قسنطينة 02 عبد الحميد مهري،2014-2015.
- عمارة شريف، **محاضرات في مقياس المقاولاتية**، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2017-2018.

رابعا: المؤتمرات والملتقيات.

- بوطورة فضيلة وآخرون، **أهمية ودور المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية**، ملتقى وطني، الجامعة المقاولاتية "التعليم المقاولاتي والابتكار، جامعة مصطفى اصطمبولي، معسكر، 2018.
- خذري توفيق،حسين الطاهر، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر– المسارات والمحددات–** الملتقى الوطني حول واقع النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة حمه لخضر الواي، 2013.
- زايد مراد،خويلدات صالح، **ريادة الأعمال النسوية في ظل تحديات بيئة الأعمال**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمزة لخضر، الوادي،2017.
- صايبي صندرة، **دور التكوين الجامعي في اثارة النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين**، مداخلة بدون عنوان الملتقى،جامعة قسنطينة عبد الحميد مهري،.
- طه حسين النوى، وآخرون، **عرض تجارب دولية في التعليم المقاولاتي**، ملتقى وطني، المركز الجامعي تندوف 2016.
- عبد الرؤوف عز الدين، لخضر يحي، **حاضنات الأعمال ودورها في استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي،2017.

خامسا: الوثائق الرسمية

- المرسوم التنفيذي رقم 78 المؤرخ في25 فبراير 2003، المتضمن للقانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 26 فيفري 2003.

سادسا: الورشات.

- الجامعة الصيفية تحت شعار "**الجامعة من التعليم إلى الممارسة المقاولاتية**" من تنظيم دار المقاولاتية جامعة محمد بوضياف المسيلة أيام 7و8و9 جويلية 2019-2020
- الدورة التكوينية "**طالب رائد أعمال**"، من تنظيم دار المقاولاتية جامعة محمد بوضياف المسيلة، من 15-02 إلى 16-06 /2020
- تظاهرة "**طالب اليوم رائد أعمال الغد** " من تنظيم جامعة محمد بوضياف المسيلة، يوم 10-03-2020.
- ورشات " **التدريب القيادي وريادة الاعمال**" من تنظيم مدير دار المقاولاتية جامعة المسيلة.
- ورشات " **مخيم الغوطة**" من تنظيم مدير دار المقاولاتية جامعة الأغواط.
- **المخيم التعليمي الافتراضي الأول في الجزائر**، أيام 15 و16 و17 ماي 2020. من تنظيم (فريق: نخبة، مباشر سيليكون فالي، تعليم بلا حدود).
- مخيم **الذكاء الاصطناعي**، الطبعة الأولى، الجزائر يوم 05-06-2020، من تنظيم (فريق: نخبة، مباشر سيليكون فالي، تعليم بلا حدود).

سادسا: المواقع الإلكترونية

- Http://en.wikipedia.org/wiki/(09/04/2020), Entrepreneurship education.
- http ://www.oed.org/reginal/leed/43202553.pdf.(09/04/2020 e-Marefa.

المراجع باللغة الأجنبية

- Alain Fayolle, le **métier de créateur d'entreprise**, l'édition d'organisation, paris, 2003.
- Alain Fayolle, **entrepreneuriat, apprendre à entreprendre**, dunod, paris, 2004.
- Nouvel Eldorado**, le grand livre de l'entrepreneuriat**, ouvrage dirigé par Catherine léger –jamiou , Dunod, paris ,2013 .
- Scott Shane and S.venkataraman, **the promise of entrepreneurship as a field of research,** the academy of management review .2000.

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة محمد بوضياف – المسيلة–
Université Mohamed Boudiaf de M'SILA

وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي
Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
Agence Nationale de soutien à l'emploi des jeunes

1985
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

دار المقاولاتية
MAISON DE L'ENTREPRENEURIAT

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
ANSEJ

شهادة مشاركة

تتشرف دار المقاولاتية لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، بتقديم هذه الشهادة

للطالب(ة): مشطة صفاء

تقديراً لمشاركته(ـا) الفعّالة في تظاهرة الجامعة الصيفية للموسم الجامعي 2019/2018، تحت شعار:"الجامعة من التعليم إلى الممارسة المقاولاتية"، والمنظمة بكلية التكنولوجيا - القطب الجامعي من07 إلى 09 جويلية 2019.

نائب ع/ جامعة محمد بوضياف –المسيلة–
المنشيط و الإتصال والتظاهرات العلمية
الدكتور: بن واضح الهاشمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
ع/ دار المقاولاتية
رئيس اللجنة
لجنة تنشيط و تسيير دار المقاولاتية
د. جباري عبدالوهاب

ع/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
ANSEJ

Moubachir Silicon Valley

LIMITLESS Learning

NOKHAB

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

This is to certify that

Safaa Mechta

has successfully completed

Home Camp

HOMECAMP LIMITLESS ALGERIA 2020

Senouci Benaoumeur — ECE, Paris

Saouaan Cheddadi — Limitless Learning

mourad kouache — Yahoo! Silicon Valley

GDG Tiaret

Skikda I-Tech

Soilmo Shore

PETROLEUM CLUB

LIMITLESS
Moubachir Silicon Valley
AI Camp
NOKHAB
Skikda I-Tech
CERTIFICATE OF COMPLETION
This certifies that Safa Mechta
has completed the Artificial Intelligence Homecamp
#DZAICAMP2020
Mourad Bouache
Mohamed Senouci
Saoussen Chedaddi
Dr. Mourad Bouache
MOUBACHIR SILLICON VALLEY
Dr. Mohamed Senouci
NOKHAB
Dr. Saoussen Chedaddi
LIMITLESS LEARNING
GDG Tiaret
PETROLEUM CLUB
SEEDS SHARE

تمنح مبادرة رواد الاعمال العرب شهادة حضور للاستاذة/

صفاء مشطه

في أساسيات ومفاتيح التجارة الالكترونية الناجحة

وذلك بنظام التعليم عن بعد , في تاريخ 2020/6/11 , لمدة ساعتين

رئيس مجلس الادارة
الاستاذ / يحيى الوهيبي

المدير التنفيذي
المهندس/ نادر حنتش

رُوَّاد الأَعْمَال العَرَب
www.arabicentrepreneurs.com

الملخص

ارتبطت ظاهرة المقاولاتية بالبعد الأكاديمي أكثر منه الاقتصادي، وذلك لأهمية التطورات والاتجاهات التي مستها عبر العصور، والمنبثقة عن أهم المدراس ومساهمة أهم الباحثين والاقتصاديين، مما جعلها ظاهرة متعددة الابعاد وحال ذلك دون النظر إليها من زاوية واحدة من وجهة نظر الباحثين. نتيجة كل هذا اتسمت المصطلحات المرتبطة بظاهرة المقاولاتية بانعدام وجود تعريف وحيد محدد مثل (المقاول، الروح المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية .....إلخ).

فتعرض موضوع "الروح المقاولاتية" للتعقيد المثير للجدل خصوصا إذ ارتبط بامرأة حاملة للمشروع، تتحدى المعوقات الثقافية والاجتماعية والبيئية من خلال العمل على تطوير روحها المقاولاتية التي تكونها مهارات عديدة أكثرها غير مادية ومتداخلة فيما بينها فإن نجاح هذه العملية يعد مهمة صعبة.

وكمحاولة لمعالجة الموضوع تم تسليط الضوء على أهمية اكتساب هذه المهارات المقاولاتية وتطويرها لدى الطالبات خريجات الجامعة وذلك من خلال الاندماج في البرامج والتكوينات في المراكز المقاولاتية في الوسط الجامعي للتعرف على متطلبات السوق وقوانينه عن كثب، وإنشاء خلفية عن تأسيس المشروع والاحتكاك بالمحيط الاقتصادي شريك الجامعة والتمرس على أفضل البرامج التي تتطلبها "المقاولة " والتحوط للمخاطر والصعوبات التي من شأنها عرقلة الانطلاق، والاستفادة من مزايا الدعم والمرافقة لتحقيق النجاح والمشاركة الفاعلة التي تعود عليها وعلى المجتمع بالنفع.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقاول، المقاولة النسوية، الروح المقاولاتية، آليات دعم المقاولاتية.

Summary:

An Entrepreneurial phenomenon got associated By the academic dimension more than economic for the purpose of developments, the directions which is got Touched through the ages , and poping up from the

Most important schools and the contribution of the important researchers and economists, which is made that Multidimensional phenomenon without looking at it from one angle meanwhile from the researchers' point of view.

The result of all this Association terminology Marked that no existence for one specific definition by Entrepreneurial phenomenon for example (Entrepreneur, entrepreneurial spirit, Entrepreneurial culture….)

a topic The "entrepreneurial spirit" got exposured to complexity which is made it The controversial , especially as if it attached with a woman carrying the project, she Challenges the obstacles of cultural, social and environmental By working to develop its entrepreneurial spirit which is got formed by many skills, the most of that is Non-physical and interrelated within , the success of this process is really a hard mission.

As an attempt for Processing the topic is been highlighted Of the importance conquest those skills Entrepreneurship and its development among graduate students of university , that is through merging in the programs and the formations in centers of the entrepreneurial in the university To get to know the requirements of the market and its laws closely, And creation the background for establishing the project and the friction by the community of university To get to know the requirements of the market and its laws closely and creation the background for establishing the project and the friction by the community of Economic which is partner of University and Practicing the best programs required by " The contractor " which is hedging from the risks and difficulties that would block the launch And took advantage of the support's benefits and accompaniment to achieve the success and active participation that will benefit it and the society.

Key words: Entrepreneurship, Entrepreneur, Woman Entrepreneurship, Entrepreneurial spirit, Entrepreneurship support mechanisms