

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة العربي التبسي - تبسة-



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي:/ 2019

قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)
دفعة: 2019

شعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة ودورها في إنشاء مؤسساتهم الخاصة

دراسة حالة: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم
التسيير - جامعة تبسة

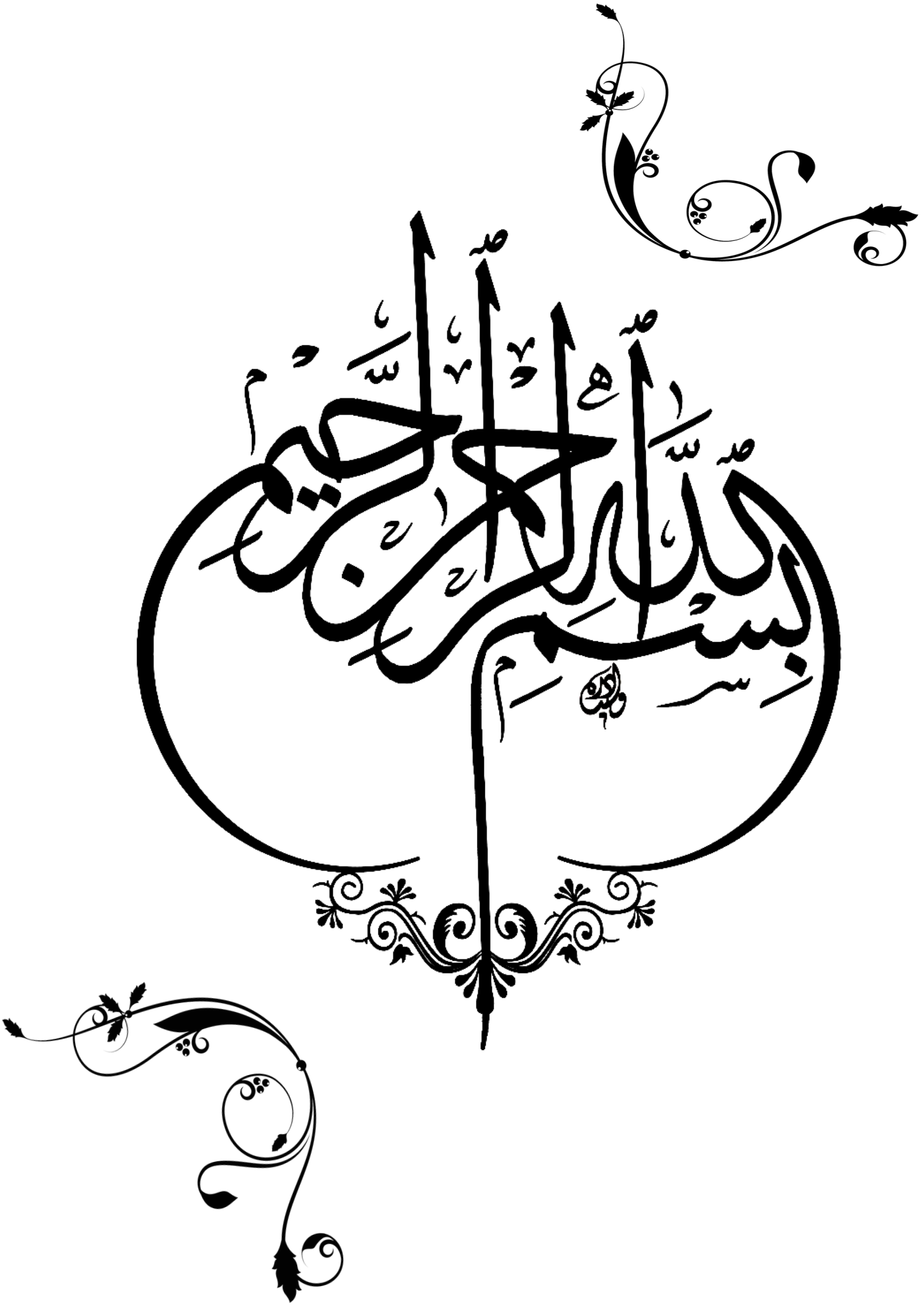
إشراف الدكتور:
صالح محرز

إعداد الطالبتين:
علجية محمودي
سلمى ساري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. يحيى دريس	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
د. صالح محرز	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا
د. فضيلة بوطورة	أستاذ محاضر - أ-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2018/2019



شكر و عرفان

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أولاً وقبل أي كان نشكر العالي المنان الذي أنزل علينا العلم والقرآن وأنقذنا من الجهل والبهتان وأمدنا بالعقول والأذهان وهدانا لصنع الأقلام فامتلت بفضلها الدفاتر حبا وإيمان.

شكرا للدكتور المشرف صالح محرز

إلى من راقب خطانا وساعدنا على تحقيق مسعانا، إلى من كان رمزاً للانضباط وساعدنا في كل الأوقات، ولم يبخل علينا يوماً في تقديم المساعدات، وكان رمزاً للثبات فاستحق منا أسمى عبارات الشكر والتقدير، سندعوا أن يرفعه الله بالعلم درجات ويحقق أبرز النجاحات ويحصل على أعلى الشهادات، نقول شكراً على كل نقص كنت له مكملًا وعلى كل جهل كنت له معلماً، وعلى كل عمل كنت لنا فيه مرشداً، وعلى كل موقف كنت له سنداً، وعلى كل مأزق كنت لنا فيه مخرجاً.

كما نتقدم بالشكر للأستاذ مخلوف شرفي الذي لم يبخل علينا بالكتب والدراسات، وزودنا بالنصائح والإرشادات فاستحق منا أسمى معاني الاحترام والتقدير.

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالتحية والشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة الأطروحة، إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير وبالأخص لقسم علوم التسيير ووكالة الأونساجتيسة.

كما أتوجه بخالص شكري وتقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل..

عاجية - سلمى

إهداء

إلى الوالدين الكريمين

إلى كل من علمني حرفاً

إلى أشقائي الأعمام

إلى صديقاتي وزملائي

إلى كل الأقارب من بعيد أو قريب

إلى كل دفعة 2019





الفهرس العام



الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
I-III	الفهرس العام
V-VI	فهرس الجداول
VIII	فهرس الأشكال
X	فهرس الملاحق
XII	فهرس الاختصرات والرموز
9-1	مقدمة عامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية للمقاولاتية والمقاول	
11	تمهيد
12	المبحث الأول: أساسيات حول المقاولاتية
12	المطلب الأول: الإطار النظري للمقاولاتية
20	المطلب الثاني: دور المقاولاتية في المجال والإقتصادي والإجتماعي
26	المطلب الثالث: إستراتيجيات المقاولاتية
33	المبحث الثاني: ماهية المقاول
33	المطلب الأول: مفهوم المقاول
37	المطلب الثاني: أصناف المقاول
39	المطلب الثالث: دوافع المقاول
40	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: أليات تدعيم و تعزيز الروح المقاولاتية	
43	تمهيد
44	المبحث الأول: ماهية الروح المقاولاتية والتعليم المقاولاتي

44	المطلب الأول: مفهوم الروح المقاوالتية
57	المطلب الثاني: مقومات الروح المقاوالتية
59	المطلب الثالث: ماهية التعليم المقاوالتية في الجامعة
64	المبحث الثاني: إستراتيجيات وبرامج التعليم المقاوالتية لتعزيز روح المقاوالتية
64	المطلب الأول: إستراتيجيات وبرامج التعليم المقاوالتية
79	المطلب الثاني: أداء ومتطلبات التعليم المقاوالتية
81	المطلب الثالث: واقع التعليم المقاوالتية في الدول العربية
83	المبحث الثالث: تجارب دولية لدعم الروح المقاوالتية لدى الطلبة في الجامعات
84	المطلب الأول: تجارب غربية في دعم الروح المقاوالتية
86	المطلب الثاني: تجارب عربية في دعم الروح المقاوالتية
87	المطلب الثالث: العلاقة بين مقومات تطوير الروح المقاوالتية وإنشاء مؤسسة خاصة
90	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية	
92	تمهيد
93	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
93	المطلب الأول: مساهمة جامعة العربي التبسي كمقوم لتطوير الروح المقاوالتية
96	المطلب الثاني: حصيلة المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) فرع تبسة
108	المطلب الثالث: مساهمة المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للتشغيل بولاية تبسة
118	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة
118	المطلب الأول: تحديد مجتمع الدراسة
120	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
125	المطلب الثالث: أدوات المعالجة الإحصائية

126	المبحث الثالث: تحليل متغيرات الدراسة واختيار فرضياتها
126	المطلب الأول: تحليل المتغيرات الشخصية والوظيفية للدراسة
128	المطلب الثاني: تحليل فقرات محاور الدراسة
132	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
139	خلاصة الفصل الثاني
141	الخاتمة العامة
145	قائمة المصادر المراجع
156	الملاحق



فهرس الجداول



الصفحة	العنوان	رقم الجدول
23	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات.	01
24	نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي.	02
37	أهم مدارس دراسة سلوك المقاول وتفسيره.	03
71	أنماط برامج التعليم المقاولاتي.	04
74	أنماط المحاضرات المقدمة في برامج المقاولاتية.	05
75	تحديد محتويات البرامج من خطوات إنشاء مؤسسة.	06
77	أنماط التقييم المختلفة وفقا للوظائف.	07
78	نموذج تقييم البرامج التعليمية في المقاولاتية.	08
97	إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الانشاء إلى غاية 2010/12/31	09
100	إحصاء المشاريع الممولة من 2011 إلى غاية 2017/12/31	10
103	إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الانشاء إلى غاية 2017/12/31	11
105	إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الانشاء إلى غاية 2018/12/31	12
107	المؤسسات الممولة حسب الجنس	13
107	المؤسسات الممولة حسب المستوى التعليمي	14
108	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2000-2003).	15
110	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2004-2007).	16
112	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2008-2014).	17
114	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسية ما بين (2015-2016).	18
116	احصائيات المشاريع الممولة لهيئات دعم المشاريع المقاولاتية	19
117	نسبة البطالة لولاية تبسة من (2000-2017).	20
118	تداول الاستبيان	21

121	توزيع أسئلة استمارة الاستبيان على محاور الدراسة	22
121	مجالات الإجابة على أسئلة الاستبيان وأوزانه	23
121	معايير تحديد الاتجاه	24
122	قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة	25
122	اختبار الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول	26
124	اختبار الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني	27
126	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس	28
127	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير العمر	29
127	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى الجامعي	30
127	توزيع العينة حسب متغير شغل الوظيفة	31
128	توزيع العينة حسب متغير تجربة العمل المقاولاتي	32
129	إستجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير المستقل مقومات تطوير الروح المقاولاتية	33
131	إستجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير التابع لإنشاء مؤسسة.	34
133	نتائج التوزيع الطبيعي.	35
133	نتائج إختبار الفرضيات الفرعية	36
135	نتائج إختبار الفرضية الأولى	37
136	إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والجنس	38
136	إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والعمر	39
137	إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والمستوى الجامعي	40
137	إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة وشغل وظيفة	41
138	إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة وتجربة العمل المقاولاتي	42



فهرس الأشكال



الصفحة	العنوان	رقم الشكل
20	توزيع المشاريع الصغيرة في المجالات الاقتصادية في أمريكا.	01
28	المقالاتية من الفكرة الإبتكارية إلى المشروع المقاولاتي.	02
30	مدخلات ومخرجات المؤسسة الإبداعية.	03
52	نموذج Sabourin et Gasse لتطوير المقاولين	04
56	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2003-2000).	05
109	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2007-2004).	06
111	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين(2014-2008).	07
114	ال عدد مناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2016-2015).	08
115	إحصائيات المشاريع الممولة لهيئات الدعم المشاريع المقاولاتية	09
116	نسبة البطالة لولاية تبسة من (2017-2000).	10
117	نموذج الدراسة.	11
119	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2003-2000).	12



فهرس الملاحق



الصفحة	العنوان	الرقم
156	مختصر حصيلة نشاطات دار المقاولاتية	01
158	إحصاء المشاريع الممولة في ولاية تبسة من تاريخ الإنشاء إلى غاية 2010/12/31	02
159	إحصاء المشاريع الممولة في ولاية تبسة من 2011 إلى غاية 2017/12/31	03
160	إحصاء المشاريع الممولة في ولاية تبسة من تاريخ الإنشاء إلى غاية 2017/12/31	04
161	إحصائيات المشاريع الممولة في ولاية تبسة من تاريخ الإنشاء إلى غاية 2018/12/31	05
162	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2000	06
163	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2001	07
164	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2002	08
165	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2003	09
166	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2004	10
167	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2005	11
168	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2006	12
169	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2007	13
170	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2000	14
171	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2008	15
172	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2009	16
173	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2010	17
174	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2011	18
175	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2014	19
176	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2015	20
177	عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة إلى غاية شهر 2016	21
178	قائمة أسماء الأساتذة المحكمين	22
179	إستمار الإستبيان	23



قائمة الاختصارات
والرموز



قائمة الاختصارات والرموز

الإختصارات	المدلول باللغة الأجنبية	المدلول باللغة العربية
ANSEJ	L'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
CNAC	Caisse national d'assurance chômage	الصندوق الوطني للتأمين ن البطالة
ALEM	L'Agence Local de l'emploi	الوكالة المحلية للتشغيل
ESIL	Emplois salariés d'initiative locale	برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال لليد العاملة
TUP-HIMO	Travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre	العمل الماحور بمبادرة محلية
MC	Le micro credit	برنامج القرض المصغر
CPE	Programme de contrat pré- emploi	برنامج عقد التشغيل الأولية (ماقبل التشغيل)
CID	Contrat d'insertion des diplômés	عقد حاملي الشهادات
CIP	Contrat d'insertion professionnel	عقد إدماج مهني
CFI	Contrat Formation d'insertion	عقد تكوين (إدماج)
CTA	Contrat de travaile aidé	عقد العمل المدعم
DAIP	Professionnelle Dispositif d'Aide l'Insertion	جهاز المساعدة على الإدماج المهني

مقدمة عامة



تمهيد:

عرف النظام الإقتصادي العالمي تطورات متسارعة أوجدت ظاهرة المقاولاتية، والحاجة الماسة لتناولها بالدراسة ذلك أن الظاهرة لم تحظى باهتمام الباحثين والاقتصاديين مع نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، لاسيما عبر أعمال شوميتير الذي يعتبر أن جوهر المقاولاتية يكمن في التنبؤ والإستغلال الأمثل للفرص الجديدة في الشركة من خلال إسهامات الاستعمال المغاير للموارد الوطنية التي تخصم من خلال استخدامها الطبيعي وتخضع لتركيبات جديدة.

ولطالما كانت المقاولاتية مفهوما يشوبه الكثير من الغموض وتدور حوله العديد من التساؤلات والنقاشات كتلك التي قدمها الباحث cartner المختص في ميدان الادارة في مقاله الصادر في بداية التسعينات والمعنون ب "ماذا نقول حينما نتحدث عن المقاولاتية" بيد أن هذه التساؤلات لم تعد قائمة في وقتنا الراهن. إذ كشفت الدراسات والتقارير والمؤتمرات والندوات التخصصية الكثير من جوانب الغموض المتصلة بهذا الميدان المهم عبر الاهتمام بمفهوم المقاولاتية وعناصرها ومنافعها، إضافة إلى دراسة المقاول ودوافعه ومحفزاته والمهارات والامكانيات المميزة التي ينبغي امتلاكها بغية التمكن من الاستمرار في بيئة الأعمال المعاصرة.

ومن حيث إزداد الاهتمام حول إيجاد الطرق والوسائل المثلى التي تسهم في تذليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع، إذ إنتهى الأمر بإقامة الحكومات من شبكات الدعم والمرافقة التي تهدف إلى مساعدة ومتابعة المقاولين في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصح والاستشارة اللازمة فيما يخص كل المراحل التي تمر بها عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضا تفادي كل المخاطر التي تواجهها خاصة في المراحل الأولى التي تتضمن البحث عن فكرة المشروع ومصادرها باعتبار أن الافكار الاولية هي التي تتحول فيما بعد إلى مشاريع ناضجة.

ومع ذلك تبقى المشروعات عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، لذلك كذلك محل دعم وتطوير للعديد من دول العالم ومن المنظمات والهيئات الاقليمية، ويتجلى هذا الاهتمام في إعداد بنيتها الأساسية ونواها الحقيقية والاستثمار في مواردها البشرية باعتماد برامج تكوينية لتزويد عينة طلبة قسم علوم التسيير على إنشاء مؤسسة خاصة بهم .

وتعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات فشلا لأسباب كثيرة، وأهمها سوء التسيير وغياب الروح المقاولاتية بالرغم من الجهود المبذولة لانشائها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تسمى في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة. ويمكن أن تكون المقاولاتية هدفا في التدريس الاكاديمي والتطبيقي، كما أن تدريسها يعد أحد الاشكال البديهية التي تهيأ الافراد لخلق مؤسسات، لذلك فعلى مؤسسات التعليم الجامعي، أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ، فنشر وتعزيز وإدماج منظومة التعليم المقاولاتي في المجتمع له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية وآثاره القوية على التنمية النوعية المستدامة لأنه

يخلق قاعدة عريضة من المقاولين، والمبدعين في جميع المجالات لأنه يخلق قاعدة عريضة من المقاولين والمبدعين في جميع المجالات وإعداد هذا الجيل لثقافة مقاولاتية قوامها الإبداع والابتكار والإنجاز.

1. مشكلة الدراسة:

برزت المقاولاتية كواحدة من أهم القوى في الاقتصاد العالمي وحتى في دراسات الأعمال والادارة، حيث نجد أن عدد كبيراً من المسيرين والممارسين وحتى الباحثين الأكاديميين مقتنعين بأن النجاح المؤسسي والتنظيمي في بيئة الأعمال الحالية الشديدة التنافسية والكثيرة الاضطراب يعتمد أساساً على المرونة، الإبداع، والابتكار وخلق القيمة والسرعة وجميع العناصر الآتفة الذكر التي تمثل الركيزة الأساسية للروح المقاولاتية.

حيث بينت العديد من الدراسات على الصعيد المؤسسي وفي ميدان السلوك المقاولاتي وجود تأثير إيجابي لهذه العناصر وهذا ماتسعى الاطروحة لدراسته من خلال مناقشة اشكالية جوهرية والمتمثلة في الدور الذي تلعبه مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-.

ومن هنا يمكن بلورة الدراسة فيما يلي: **ماهو الدور الذي تلعبه مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-؟**

حيث إن هذا التساؤل الجوهرى يقودنا إلى طرح الاسئلة الفرعية التالية :

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المقومات الشخصية للروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المقومات البيئية للروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير مقومات تطوير الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل وظيفة وأخيرا العمل المقاولاتي)؟

2. فرضيات الدراسة:

يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة إختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي:

- الفرضية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 5% بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية

وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة- وفيما يخص

الفرضيتين الفرعيتين لها فتمثل فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الاولى:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 5% بين المقومات الشخصية للروح المقاولانية وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة-.

- الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 5% بين المقومات البيئية للروح المقاولانية وإنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة-.

- الفرضية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 5% في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير مقومات تطوير الروح المقاولانية في إنشاء مؤسسة خاصة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل وظيفة وأخيرا العمل المقاولاتي).

3. دوافع إختيار البحث:

يمكن حصر أهم أسباب إختيار الموضوع فيما يلي:

- الاهتمام والميول الشخصي للموضوع والنابع من الأثر الكبير الذي تلعبه المقاولانية وأنه ضمن مجال التخصص، بالإضافة على ذلك دراسته كمقياس في الجامعة؛
- قلة الدراسات الاكاديمية في الجزائر التي تناولت موضوع البحث، الاهمية التي أصبحت توليها الجامعة للمقاولانية خاصة وأنه من المواضيع محل النقاش؛
- السعي إلى تنمية المعارف النظرية والمنهجية والميدانية المتعلقة بالدراسة.

4. أهمية الدراسة:

نظرا لأهمية الموضوع وخاصة في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة لما يؤديه من دور حركية الاقتصاد الوطني وتحريك عجلة النمو موضوع ذو أهمية بالغة يخدم تخصص إدارة أعمال أهمية الدراسة تستمد الدراسة أهميتها من عدة إعتبرات:

- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذه الدراسة بسبب نقص المراجع في هذا الموضوع الجديد الذي حظي باهتمام كبير من طرف سياسات وبرامج الدولة بشكل عام ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشكل خاص؛
- أصبح المقاولاتي من أهم محددات النمو الإقتصادي في مختلف دول العالم ومن ثم فإن تشجيعها من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد من أهم الاستراتيجيات في الدول النامية والمتقدمة؛
- إبراز دور ومقومات تطوير الروح المقاولانية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير؛

- المساهمة في وضع خطوة للدارسين والباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في الجوانب التي سوف لن يتعرض لها هذا البحث؛
- تم تخصيص لها برامج وأنشطة تدريبية التي من أمثلتها دار المقاولاتية إذ أنها تسعى إلى ترقية وتطوير الثقافة المقاولاتية لدى الشباب وخاصة طلبة الجامعات المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذه الدراسة بسبب نقص المراجع في هذا الموضوع الجديد الذي حظي باهتمام كبير من طرف سياسات وبرامج الدولة بشكل عام ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشكل خاص؛

5. أهداف الدراسة:

- يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الاهداف أهمها:
- محاولة الامام بمختلف المفاهيم المتعلقة بالمقاولاتية والمقاولة؛
- التعرف على أهمية إنشاء المؤسسات وحث الطالب الجامعي على إنشائها؛
- تدعيم الروح المقاولاتية أكثر لبعث المقاولاتية في أذهان طلبة قسم علوم التسيير من خلال توضيح فعاليتها في التحقيق من نسب البطالة التي يعاني منها الكثير من المجتمعات؛
- التعرف على أهمية وأهداف كل مقوم من مقومات الروح المقاولاتية المدعمة لأي طالب من أجل بناء مؤسسة خاصة به والتعرف فيما إذا كانت المعارف والمؤهلات التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي تسمح لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة- بأن يشرعون في تأسيس مؤسسة خاصة سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو حتى كبيرة وفق أسس التي تجعل منه عملاً ناجحاً؛
- البحث عن وجود إرتباط معنوي بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة بهم.
- إبراز دور مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير لجامعة العربي التبسي -تبسة- والمساهمة في وضع خطوة للدارسين والباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في الجوانب التي سوف لن يتعرض لها هذا البحث؛
- التعرف باسهامات الجامعة في تعزيزها كمقوم لتطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة طلبة قسم العلوم التسيير بجامعة العربي التبسي تبسة، وكذلك التعرف بدور دار المقاولاتية التي تعد كمحفز لطلبة قسم علوم التسيير، وتشجيعهم بالشكل المناسب في إنشاء مؤسسة خاصة بهم.

6. حدود الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة فإن البحث إرتبط بحدود مكانية وحدود زمنية.

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على عينة من طلبة قسم علوم التسيير لجامعة العربي التبسي -تبسة-
- الحدود الزمانية: تمت عملية تصميم إستمارة الاستبيان، جمع البيانات، تحليلها وتفسيرها ما بين 24 فيفري و24 ماي 2019.

7. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة وتماشيا مع الموضوع في محاولة لتحقيق أهدافه والوصول إلى النتائج، فإن ذلك لا يتم إلا من خلال السير وفق منهج واضح ومحدد. فطبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، وعلى ذلك تم الاعتماد في الدراسة على منهج دراسة الحالة من خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة اسقاطها على الواقع، وتحديد نموذجها ومعالمتها من خلال إجراء مسح عن طريق العينة وتحليلها احصائيا بإستعمال برنامج SPSS.

سيتم الاعتماد في الحصول على المعلومات لهذه الدراسة من الكتب والدوريات والمقالات العلمية المنشورة والأبحاث المتعلقة بالموضوع بمختلف اللغات التي تناولت موضوع الدراسة. أما الجانب الكمي والقياسي فقد تم الحصول على المعلومات من المؤسسات محل الدراسة ذاتها. كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأدوات المنهجية التي تساعد في تجميع المعلومات ومعالجتها ومن ثم تحليلها واستخلاص النتائج منها، مثل الاستبيان الموجه لعينة مكونة من الطلبة ويضاف إلى ذلك مختلف أدوات التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)، والمعروف اختصارا بـ SPSS، بالإضافة إلى برنامج إكسيل EXCEL

8. هيكل البحث:

بناء على الأهداف والفرضيات الموضوعية سابقا وفي حدود الاشكالية المطروحة إقتضت الدراسة إلى تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول، تسبقهم مقدمة عامة وتليهم خاتمة تتضمن نتائج الدراسة والتوصيات حيث يختص الفصل الأول بالأدبيات النظرية للمقالاتية والمقاول، متضمنا مبحثين وهما أساسيات حول المقاولاتية، ماهية المقاول، أما الفصل الثاني والذي إختص لآليات تدعيم وتعزيز الروح المقاولاتية متضمنا ثلاث مباحث وهي ماهية الروح المقاولاتية، إستراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية تجارب دولية لدعم الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، وفي الأخير الفصل الثالث الذي تحت عنوان الاطار التطبيقي للدراسة الميدانية.

9. الدراسات السابقة:

فيما يلي سيتم تقديم بعض الدراسات والأبحاث ذات الصلة بجوانب البحث، ومن بين أهم الدراسات ذات الصلة نذكر:

أ- الدراسات العربية

- دراسة الجودي محمد علي حول: نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولي " دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة" أطروحة دكتوراه سنة 2015 - 2014 .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إستراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي ومحتوياته، وكذ البحث عن وجود إرتباط معنوي بين الروح المقاولاتية لدى الطالب في جامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم المقاولاتي، والتي تسمح له بإنشاء وتأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا

حيث توصل إلى أن طلبة الماجستير تخصص مقاولاتية محل الدراسة يمتلكون الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم، وأن هناك علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين الروح المقاولاتية للطلاب ومختلف المهارات التقنية والشخصية وكذلك الإدارية، وكشف الدراسة عن عدم وجود إختلاف وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة ويمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، المستوى التعليمي وكذا النظام التعليمي.

- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري- بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة- تجربة الحضيرة التكنولوجية بالجزائر، مداخلة ضمن إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 19 / 18 أبريل 2012.

هدفت الدراسة إلى معرف متطلبات التوجه المقاولاتي للشباب الجزائري بالنظر لأهمية المرافقة، مع ضرورة تبني فكرة الحاضنات التي أثبتت جدارتها في العديد من تجارب دول العالم لإكتشاف القدرات الإبداعية وترجمتها إلى مشاريع إنتاجية متميزة.

حيث تم التوصل إلى أن التجربة الجزائرية تعد متأخرة مقارنة بالدول الأخرى، بالرغم من إصدارها لعدة مراسيم تنفيذية لإنشاء الحاضنات، لكي يوجد تأخر كبير في تطبيقها على أرض الواقع، ويعتبر مشروع حاضنة سيدي عبد الله بالجزائر العاصمة من أهم الحاضنات التكنولوجية الناشطة في الجزائر، والتي تحاول إعطاء صورة جيدة كمشروع فتي وهذا تبعا للنشاطات المنجزة، وتبقى الإدارة الفردية بدفع من الظروف المحيطة هي المحرك لكل نشاط وفعل.

- عمر علي إسماعيل، خصائص المقاول في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني: دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الآثاث المنزلي بنتوي" كلية الإدارة والإقتصاد، قسم الإدارة الصناعية جامعة الموصل العراق) مقال منشور في مجلة: القادسية العلوم الإدارية والإقتصادية المجلد 12، العدد 4، الموصل، العراق، 2010 .

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير خصائص المقاول في الشركة محل الدراسة على الإبداع التقني للأفراد المبحوثين في الشركة.

حيث توصل الباحث إلى مفاهيم حول المقاولاتية والمقاول كما توصل الباحث إلى مفاهيم حول المقاولاتية و المقاول، كما توصل إلى وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين خصائص المقاول مجتمعه، وعدم وجوده في الخصائص السلوكية في الإبداع التقني.

- دراسة " سلامي منيرة، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، 2008، بعنوان " التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر"، والتي هدفت إلى معرفة مدى توجه المرأة الجزائرية نحو الميدان المقاولاتي وإنشاء

المؤسسات وذلك من خلال دراسة لعينة من الطالبات المقبلات على التخرج والبالغ عددهم 135 طالبة.

حيث لخصت الدراسة إلى أن التوجه المقاولاتي للطالبات محل الدراسة ضعيف مقابل توجههن الوظيفي المرتفع، الأمر الذي يرجعه الباحث إلى إعطائهن للأهمية الكبرى للأمن الوظيفي والدخل الثابت والحصول على وقت الفراغ وهي الأمر التي لا تتوافق البتة مع طبيعة العمل المقاولاتي، إضافة إلى أن الأمر يتوقف على المحيط الاجتماعي (بالتحديد العائلة) من خلال الموافقة ودرجة التشجيع.

- دراسة صندرة سايبى، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2014، بعنوان: المقاولاتية وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر".

التي هدفت إلى معالجة واقع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، من خلال دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البالغ عددها 174 مؤسسة بين ولايات قسنطينة وميلة وجيجل، وقد لخصت الدراسة إلى أن الجزائر تبنت العديد من السياسات والآليات التي تهدف إلى تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منذ إقرار عملية تحرير الإقتصاد والتي أدت إلى رفع هذه المؤسسات بشكل كبير إلا أن الهدف المتوخى من هذه الإستراتيجيات التدعيمية لم يحقق، حيث أن طبيعة سياسات الدعم الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم يهدف بالدرجة الأولى إلى تحصيل مزايا إجتماعية كمحاربة البطالة والفقر، لكن الأساس هو نشر روح مقاولاتية قائمة على الإبداع والإبتكار والتجديد ومواجهة المخاطر لدى الفرد الجزائري بما يمكنه من الإستمرارية والنمو في ظل بيئة الأعمال الحالية، كما بينت أن أغلبية المقاولين لم يستفيدوا من تكوين في مجال المقاولاتية ومن تلقى منهم تكوين فكان بشكل كبير في شكل دروس ومحاضرات وأنهم أظهروا أن التكوين المتلقي يسهم في دفع الأفراد إلى إنشاء مؤسسة أكثر من دفعهم إلى البحث عن وظيفة، إضافة إلى أن أغلبية المقاولين كانوا بطالين أو موظفين لدى الخواص.

- دباح نادية" دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها 2011-2012.

تناولت الدراسة والصعوبات والعوامل التي تؤثر عليها من خلال الإشكالية التالية: هل يمكن تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية وتشمين الخبرات المكتسبة للأفراد وذلك في ظل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية؟، وتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- محاولة تسليط الضوء على المقاولاتية بإستعراض بعض الإسهامات المعرفية. المقدمة من طرف العديد من الباحثين؛

- محاولة إكتشاف وتحليل بعض الجوانب التي بإمكانها تشجيع المبادرة الفردية في الإستثمار قصد النهوض بالمقاولاتية في الجزائر؛

- تشجيع واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال عرض أهم الإصلاحات المطبقة في هذا المجال.

وتمثل مجتمع الدراسة في عينة محدودة من المقاولين إحصرت في 30 مقاول وكانت النتائج المتوصل إليها كالآتي:

- إن الرغبة في الخروج من وضعية البطالة وضعت بالمقاول في الإعتماد على النفس في إستحداث منصب عمل ذاتي له من خلال إنشاء المؤسسة الجديدة وسيلة مناسبة لتحقيق كسب مادي يسمح له بتحسين المستوى المعيشي، الأمر الذي دفعه بدرجة عالية إلى إنشاء مؤسسته المستقلة؛
- كما أن قدرة المقاول على تحمل المسؤولية وعلى تحمل الأخطار وكذلك هي الأخرى تشجعه على إنشاء مؤسسته المستقلة ولكن بدرجة متوسطة؛
- وجود إجماع من طرف العينة على إمتلاك خبرة مهنية في مجال معين يشجع المقاول في مساره لتأسيس مؤسسته.

ب. الدراسات الأجنبية

- **Siagh, université de ouargla' Algérie, 2003. Ahmed Ramzi**
Contribtion du profil entrepreneurial à la réussite de l'entreprise, étude empirique du cas des entrepreneurs de Ourgla.

التي تهدف إلى محاولة معرفة العلاقة بين الخصائص الشخصية والعقلية المقاولاتية للمقاول صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وبين ديمومة هذه المؤسسات ونجاحها، وذلك من خلال دراسة لعينة مكونة من 42 مقاولا من ولاية ورقلة، أين لخصت هذه الدراسة في جملة من النتائج أبرزها حقيقة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخصائص والإمكانات الشخصية والعقلية المقاولاتية (التكوين والتعليم الجيد، الدعم الإجتماعي، الثقة بالنفس، القدرة على حل المشاكل، المرونة في العمل، التخطيط قبل الإنطلاق في الأعمال، تحديد الأهداف، الإبداع والإبتكار... إلخ، وبين نجاح وديمومة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الأداء الجيد من خلال تطور رقم الأعمال والعمال، وكذا رضا المقاول صاحب المؤسسة على مؤسسته والإستقرار في النشاط)، إضافة إلى نتيجة أخرى مفادها إمكانية تطوير المقاول الجزائري لقدراته وقواته وإمكاناته المقاولاتية من خلال البرامج التكوينية والتعليمية الفعالة في ميدان القاولاتية أو ريادة الأعمال).

- **Siagh Ahmed Ramzi, Univeritée de Ourgla,Algérie,2014**
Contribtion du profil et des compénces entrepreneuriales, à la Réussite des petite et mgennes entreprises en algérie,

والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على مميزات المقاول والمقاولاتية في إطار نجاعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تأثير الخصائص الذاتية وقدرات المقاول في النجاح المقاولاتية، وذلك من خلال دراسة تجريبية نوعية وكمية لقياسات تنتسب لخصائص المقاولين والنجاح المقاولاتي بالإعتماد على أساليب النمذجة بالمعادلات الهيكلية والإستعانة بغية من المقاولين الجزائريين المستخرجة من طرف قاعدة بيانات، حيث أسفرت الدراسة على أن دوافع وتوجه وإدراك المقاول عناصر مترابطة تؤثر بشكل كبير على النجاح المقاولاتي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأن فصل المقاول عن البيئة المحيطة أمر مستحيل فمنها يستمد ديناميكيتها، حيث أن مختلف توجهات الشباب المقاول

نحو ميدان العمل الحر كانت نتائج محددات إجتماعية كالبطالة أو ضعف الأجور أو عوامل أخرى سوسيو ثقافية تعلق بالعائلة وتأثير الرأسمال الإجتماعي.

- **Sami Boudabous, l'intention entrepreneuriale des jeunes diplôme 2012- 2013.**

نوقشت هذه الدراسة الرغبة المقاوالتية عند الطلبة المتخرجين بجامعة صفاقص - تونس- تحت إشكالية: مامدى تأثير العوامل الإجتماعية على قدرة الفرد في تنظيم مشاريعهم الخاصة؟ حيث سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- معرفة مواقف الأفراد إتجاه بدء نشاط تجاري خاص بهم؛
- توضيح التصورات الإجتماعية وتأثيرها على قدرة الأفراد في تنظيم مشاريعهم الخاصة؛
- كيفية إكتساب روح المبادرة بإعتبارها عملية خلق القيمة والعمل على تنمية العقل والمشاريع وذلك عن طريق تطوير السلوكيات والمواقف؛
- حيث تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من 49 طالب من خريجي كلية الدراسات العليا في إدارة الأعمال" صفاقص تونس " .
- وكانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:
- نية تنظيم المشروع ترتبط بمواقف الآخرين؛
- مدى أهمية ودور ثقافة ريادة الأعمال في تنظيم المشاريع؛
- مدى تأثير الأعراف الإجتماعية على نية العمل الحر؛
- يمكن دمج التدريب ضمن الواقع الإجتماعي وذلك لمدى تأثيره على نية سلوك الأفراد.

- **Kusum awar dhami, University of wollongong, austrial, 2013 Amie**
The rol of entrepreneurial orientation in firm performance: a" study of indonesian SMEs in the funiture industry in central java.

والتي تهدف إلى التحقيق ومعرفة العلاقة والدور بين التوجه المقاوالتية وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال دراسة لعينة مكونة من 150 مؤسسة ناشطة في ميدان صناعة الأثاث في مدينة Central java" والتي توصلت إلى جملة نتائج أبرزها : وجود علاقة إيجابية بين التوجه المقاوالتية وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة والتي كان مصدرها الأساسي عنصرى المبادأة والإبداع الذي إمتلك علاقة تأثيرية قوية على الأداء، كما توصلت الدراسة أيضا إلى تنفيذ أبعاد التوجه المقاوالتية مع عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتأثر بمجموعة من العوامل، كثقافة البلد وخصائص ميدان النشاط، وطبيعة بيئة الأعمال الخارجية، إضافة إلى نتيجة أخرى مفادها أنه بإمكان المؤسسة المقاوالتية أن تطور مزيج أو توليفة مختلفة من أبعاد التوجه المقاوالتية للرفع من قدرتها التنافسية وتحسين أدائها.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية للمقاولاتية والمقاول



تمهيد:

أصبحت المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث تعرف كمجال للبحث والتطوير، وأصبح السعي نحو تطور المقاولين ومؤسستهم، وقدرتهم على البقاء والنمو. ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد في قدرتها على الرفع في مستويات الإنتاج، وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها، وتحديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسواق، بالإضافة إلى دورها الكبير في تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها ليشمل وسيلة، لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال من خلال ما توفره من مناصب شغل.

ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، فأصبح الاهتمام بالمقاول كونه العقل المتسبب بإنشاء هذه المنظمات والمدبر لسيرها ونموها وذلك من حيث سماته وطريقة تسييره، كما تم طرح مجموعة من الوسائل لدعم وتمويل مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب، بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على أرض الواقع.

ونظرا للأهمية البالغة للمقاولاتية فقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين المتمثلين في:

- أساسيات حول المقاولاتية؛
- ماهية المقاول.

المبحث الأول: أساسيات حول المقاولاتية

عرف موضوع المقاولاتية اهتماما كبيرا من طرف الحكومات، وكونه أصبح يمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وما يؤكد على هذا تزايد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تنافس الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات، وكذا الإعانات والتسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها، لهذا سوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، خصص المطلب الأول الإطار النظري للمقاولاتية أما المطلب الثاني سيتم التعرض فيه إلى دور المقاولاتية، كما سنتعرف إلى إستراتيجياتها في المطلب الثالث.

المطلب الأول: الإطار النظري للمقاولاتية

ظهرت مجموعة من الدراسات التي ركز الباحثون من خلالها على إجراء تعاريف دقيقة للمصطلحات الخاصة بالمقاولاتية وذلك لأهميتها المتنامية وفي هذا المطلب سيتم التطرق إلى مايلي:

- أولا، تعريف المقاولاتية:** تعددت التعاريف والمفاهيم الخاصة بمصطلح المقاولاتية والتي يمكن إيجازها كالاتي:
- **التعريف الأول:** تعرف المقاولاتية على أنها "حركة إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من اجل خلق القيمة"¹.
 - **التعريف الثاني:** تعرف أيضا على أنها: "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحت" على حد قول Marcel Mauss سنتي 1923-1924.²
 - **التعريف الثالث:** كذلك تعرف المقاولاتية "Entrepreneurship" هي كلمة إنجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" وقد ترجمت من طرف الكيبيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneuriat".³
 - **التعريف الرابع:** كما تعرف أيضا على أنها: "عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، ذو تخصيص الموارد اللازمة لهذا المشروع من مال وجهد ووقت، وكذا تحمل المخاطر والمرافقة والحصول على المكافئة الناتجة. حيث أنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة، هذه الأخيرة يتم تقديمه من خلال الأشخاص المحتملين للمخاطر في رؤوس أموالهم المستثمرة والملتزمين بالتنفيذ بغية خلق قيمة مضافة إلى المنتجات التي قد تكون

¹ - بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، (مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي: 17-18 أبريل 2006، جامعة حسينة بن بولعيد).

² - خذري توفيق، حسين الطاهر، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، (مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013)، ص: 4.

³ - سيف الدين علي مهدي، متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، (المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014)، ص: 109.

جديدة أو مألوفة أو فريدة لكن الأهم في هذا الأمر هو أنه ينبغي على المقاول إضافة قيمة عن طريق تخصيص الموارد والمهارات اللازمة".¹

- **التعريف الخامس:** وأيضا تعريف المقاولاتية على أنها: "مجموعة الخصائص المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل المخاطر والإبداع في إدارتها".²

ومن خلال ماسبق يمكن تعريف المقاولاتية على أنها إنشاء شيء جديد قيم من خلال تخصيص الموارد المالية والمادية والبشرية والوقت اللازم، إضافة إلى الأخذ بالمبادرة والعمل الحر والرغبة في تحقيق الذات والإبداع والابتكار، والميل والاستعداد نحو المخاطرة، بهدف خلق قيمة مضافة من خلال المنتجات والخدمات المطروحة والحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة في رؤوس الأموال المستثمرة، وذلك كله في إطار بيئة مضطربة ومعقدة يسودها الغموض ويكتنفها حالات عدم التأكد.

ثانيا، **خصائص المقاولاتية:** يمكن ذكر أهم سمات وخصائص المقاولاتية في النقاط التالية:

- المقاولاتية تمثل العمل الشخصي الحر الممارس من طرف الفرد من المزج بين العناصر الابتكارية والإبداعية والرغبة في التفرد وتحمل المخاطر والعمل الدؤوب، وهذا كله بهدف تقديم أشياء جديدة والخروج عن المألوف.³

- المقاولاتية هي رؤية شاملة واضحة مدعومة بالعديد من الأفكار الإبداعية القوية المحددة والمتميزة، أي الجديدة في السوق.⁴

- عن طريق العملية المقاولاتية يتم إيقاظ الحدس والبصيرة التي تضرب بمجورها في الخبرة، حيث يعمل المقاول على تطوير الرؤية المنبثقة عن الروح المقاولاتية وكذا الإستراتيجية ووضعها موضع التنفيذ؛

- يعمل المقاول على تنفيذ هذه الرؤية بسرعة وحماس، حيث أن هذا العمل يمكن أن يوفر له الشعور التام بالمعيشة والارتياح والرضا وخدمة المجتمع.

ثالثا، أعمال المقاولاتية:

تمثل الأعمال المقاولاتية مجمل الأنشطة والأعمال الإبداعية والإبتكارية التي يركز عليها المقاول بشكل رئيسي لإقامة المشاريع وضمان نموها وبقائها. ويمكن تصنيف هذه الأعمال إلى ثلاثة أصناف أساسية كما يلي:⁵

1 - فايز جمعة، صالح النجار، وعبد الستار محمد العلي، الإدارة الإستراتيجية، (دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006)، ص: 5-6.

2 - طاهر محسن منصور الغالي، وعبد الستار محمد العلي، الإدارة الإستراتيجية، (دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2009)، ص: 561.

3 - غضبان حسام الدين، محاضرات في نظرية الحوكمة، (دار الحامد، الأردن، 2015)، ص: 173.

4 - السيد سالم عرفة، الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة، (دار الراوية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011)، ص: 139.

5 - فؤاد نجيب الشيخ ويحي ملحم ووجدان محمد العكاليك، صاحبات أعمال الريادات في الأردن، (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد4، الأردن، 2009)، ص ص504-505.

- 1- أعمال ابتكارية بحثية: حيث يقوم المقاوم في هذه الأعمال بتقديم أفكار جديدة لم تطرح سابقا وغير مألوفة في ميدان الأعمال.
- 2- أعمال ابتكارية مطورة: يتمثل هذا النوع من الأعمال في تأسيس مشروعات وأعمال مقاولاتية من خلال جملة من الأفكار والمعلومات والتكنولوجيات المتوافرة، حيث يعتمد المقاوم على توظيف معلومات معينة أو تكنولوجيا ما لأغراض جديدة مثلا، أو إضافة قيمة جديدة لفكرة قائمة بالأصل فقد يكون المنتج المبتكر عبارة عن تطوير لمنتج موجود من قبل.
- 3- الولوج إلى أسواق أو مجالات جديدة: وهذا يعني إدخال منتجات أو خدمات معروفة في ميادين ومناطق جديدة، بحيث تترتب على هذه الأعمال منافع مقاولاتية. تتمثل في منافع اقتصادية، اجتماعية، وكذا البيئية التي تعود على المقاومين ومنه على البلد ككل والتي سنوجزها فيما يلي:¹
- 3-1- المنافع الاقتصادية: والتي تتمثل في:
- 3-1-1- فرصة التفرد: فالمقاوم يقدم على الأعمال المقاولاتية والمبادرات الفردية، على اعتبار أن فيها الاستقلالية والعمل الحر وإمكانية بلوغ التميز في المنتجات والخدمات بما يحقق الميزة التنافسية والتي تؤدي إلى استمرارية المشاريع المقاولاتية؛
- 3-1-2- فرصة لتحصيل أرباح جيدة: حيث تمثل الأرباح والعوائد المادية عنصرا تحفيزيا فعالا في قرارات المقاومين بشأن مشاريع جديدة للسوق؛
- 3-1-3- فرصة تحقيق أقصى الإمكانيات: فعلى عكس نظرة غالبية الأفراد الذين يرون بأن بداية الأعمال خالية من الصعوبات والعراقيل، فإن المقاوم ينظر إلى أن العمل يتطلب الجهد والمثابرة والعمل المكثف والاستعداد لتحمل المخاطر، إضافة إلى المبادرة. فالعمل بالنسبة للمقاوم يمثل أداة لتحقيق الذات؛
- 3-1-4- زيادة في متوسط دخل الفرد: فالمقاولاتية في أغلب المواقع تكون مصحوبة بزيادة المخرجات، وهو الأمر الذي يسمح بتكوين الثروة للأشخاص من خلال زيادة عدد المشاركين في التنمية؛
- 3-1-5- العمل على تطوير الاقتصاد: فالمبادرات الفردية والمؤسسات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة تمثل المحرك الأساسي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية. والنواة الرئيسة التي تمد الإقتصاد الوطني فيما بعد بالمشروعات الكبيرة. حيث نجد على سبيل المثال بأن حوالي 3.6 مليون مشروع مقاولاتي في الصين تساهم بحوالي 56 من PNB، و 75 من القيمة المضافة الصناعية، و 62 من الصادرات، و 75 من التشغيل خارج الزراعة، و 80 من المنتجات الجديدة.²

¹ - ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال، (مجلة جامعة بابل، المجلد 21، العدد 02، العراق، 2013)، ص ص: 399-401.

² - Djemai Sabrina, Les PME exportatrices : Croissance économique hors Hydrox- bures, (Colloque International: évaluation des effets des programmes divestissement publice 2001-2014, et leurs retombées sur l'emploi, divestissement économique la Croissance, université de sétif1, Algérie, les 11 et 12 mars 2013), P :52.

3-1-6- إعادة هيكلة النسيج الإقتصادي: إذ تصاحب المقاولاتية في كثير من الأحيان سيوررات التحولات الهيكلية وتغيرات المحيط الاجتماعي والسياسي والتكنولوجي وحتى التنظيمي. حيث أن هذه التحولات تولد من عدم الاستقرار والتي ينجم عنها ظهور فرص إنشاء نشاطات اقتصادية ومؤسسات جديدة، وهو الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تنوع في النسيج الإقتصادي بين الغرب والشرق، إضافة إلى الانفتاح على الصعيد الدولي.¹

3-1-7- النمو في جانبي العرض والطلب: حيث أن تأمين رأس مال جديد يوسع من جانب الزيادة في العرض، كما أن الانتفاع من الطاقات الجديدة والمخرجات من المشروع الحديث سيؤدي إلى زيادة في جانب الطلب؛

3-1-8- تجديد حظيرة المؤسسات: حيث تسمح الأنشطة والمشروعات بشكل متزايد من سنة لأخرى، والذي يكون على سبيل المثال في حدود 10 في فرنسا، الأمر الذي يسمح بضخ حوالي مليوني مؤسسة صغيرة ومتوسطة.²

3-1-9- الابتكار والتحديث: حيث يعتبر الإبداع والابتكار والخروج عن المألوف بسمات لصيفة المشروعات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة، وهنا تعد المقاولاتية إحدى مصادر التجديد، لأن التطوير يركز أساسا على عنصر الابتكار وذلك بالنسبة لتطوير المنتجات أو الخدمات الجديدة للسوق إضافة إلى الاهتمام بالاستثمار بغرض تأمين مشاريع جديدة.

3-2- المنافع الاجتماعية: تتمثل أبرزها في النقاط التالية:³

3-2-1- الفرصة للمساهمة في خدمة المجتمع: حيث أنه في الغالب ما يكون المقاول من الأفراد الموثوقين والمحترمين في المجتمع، وبالتالي فله فرصة كبيرة لخدمة المجتمع من خلال تنمية الاقتصاد، وزيادة النمو وتأثير أعماله على وظائف الاقتصاد المحلي؛

3-2-2- خلق مناصب الشغل: حيث تعتبر المشاريع المقاولاتية مصدرا مهما للوظائف الجديدة في الاقتصاد، فقد أضحت عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية على العموم منذ سنوات السبعينات تبدو كحل لمشكلة البطالة ومصدر محتمل لتوفير مناصب العمل؛

3-2-3- الفرصة لتحقيق الذات: حيث أن امتلاك المقاول للعمل يمنحه الحرية والاستقلالية وإمكانية تحقيق ما هو مهم له؛

3-2-4- تساهم المؤسسات المقاولاتية في تقديم الخدمات والسلع: حيث تسهم المشاريع المقاولاتية

¹- Alian Fayolle et Louis Jacques Filion, **Devenir entrepreneur**, (village mondial, Paris,2006),P: 25.

²- Alian Fayolle, Op. Cit, P: 31.

³- Alian Fayolle, **entrepreneurait: apprendre a entreprendre**, (Duond,2004),P :11.

في تحقيق أداء مالي ومردودية وربحية جيدة للفرد المقاول وملك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، بيد أنها من الجهة الأخرى تؤدي إلى إشباع حاجات ورغبات الزبائن من السلع والخدمات المطلوبة؛

3-2-5- تعمل الابتكارات في المؤسسات المقاولاتية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة على تسهيل حياة الأفراد: وذلك من خلال طرح وتقديم منتجات وخدمات جديدة، وهو الأمر الذي يحسن من إنتاجية العمل كم يحسن في جانب الرفاهية والصحة، إضافة إلى عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة ومعالجة البطالة.

3-3-3- المنافع البيئية: وفي هذا الصدد نتحدث عن البعد البيئي لما يعرف بالمقاولاتية المستدامة والذي يسمح بالمحافظة على البيئة وحماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المقاولاتية التي تأخذ في الحسبان الجانب البيئي في أنشطتها وعملياتها وقراراتها. وفيما يلي نذكر جملة من الأعمال التي تساهم في الحفاظ على البيئة كالتالي:¹

- البناء الأخضر والكفاءة الطاقوية؛
- الشبكات الذكية؛
- التنقل الايكولوجي؛
- الكيمياء الخضراء؛
- الرسكلة.

رابعاً، أشكال المقاولاتية ومهامها: تتمثل كل من أشكال المقاولاتية ومهامها في الآتي:

1- أشكال المقاولاتية: إن إقامة الأعمال من قبل الأفراد يمكن أن تحصل بعدة طرق منها الطريقة الأولى تأسيس مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية والاستمرار في بدايتها وتطويرها حتى تصبح مؤسسة متوسطة الحجم وإما مؤسسة كبيرة الحجم، أما الطريقة الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة عن الآخرين، وأخيراً هناك إمكانية اللجوء إلى المقاولاتية الاجتماعية، ويقوم المقاول بالمفاضلة بين مختلف هذه الحالات، التي تتمثل في:

1-1- إنشاء مؤسسة جديدة: تعتبر عملية إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقاول لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن، وبعد دراسة مختلفة الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، وهناك من ينشأ مؤسسته بالصدفة وبدون القيام بدراسات مسبقة مثلاً في حالة اكتشاف فرصة مربحة يقوم المقاول باستغلالها، كما أن هناك أشخاص من يتخذ القرار وهو مجبر

¹- Nouvel Eldorado, **Le grand livre de l'entrepreneuriat**, (Ouvrage collectif, Dirigé par Catherine léger-jarniou, dunod, paris, 2013),P:308.

أو مضطر لأنها الطريقة الوحيدة لإيجاد عمل وللاندماج في المجتمع، إذا فإن عملية إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم وفق عدة طرق والتي سنقوم بإيجازها فيما يلي:¹

1-1-1- إنشاء مؤسسة من العدم: إن عملية إنشاء مؤسسة انطلاقاً من العدم ليست بالأمر السهل، حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من إطلاق منتجها في السوق، وتوقع المستهلكين به، وهذا الأمر يزداد صعوبة مع ارتفاع درجة الابتكار في المنتج، وللتغلب على هذه الصعوبات يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة، كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة تتطلب الكثير من العمل والجهد، والصلابة والإصرار، بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقرير الأخطاء المحتملة؛

1-1-2- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريغ: ففي هذه الحالة يقوم الأجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها، بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة، إن هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة أو بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها، والتي يتقدم له بالمقابل أشكالاً مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطاء الفشل.

إن هذه العملية تعتبر سهلة إذا ما قورنت بالسابقة، حيث تقوم المؤسسات بإنشاء أجهزة موجهة لحث ودعم موظفيها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ويمكن للأجراء السابقين والذين تحولوا إلى مقاولي النشاط إلى مختلف المجالات سواء كانت تجارية أو صناعية وذلك بالاعتماد على المرافقة المقدمة في النشاط والمتمثل في مختلف الاستشارات التقنية، وكما يمكنها أيضاً من إستغلال شبكات التوزيع الخاصة بها، الأمر الذي يقلل من أخطار الفشل التي تواجههم ويزيد من فرص نجاحهم.

كما تمثل هذه العملية بالنسبة للمؤسسة الأصلية للمقاول طريقة الإبداع أو النمو فتهدف من خلالها إلى إكتشاف نشاطات جديدة قريبة من النشاط الرئيسي للمؤسسة الأصلية وطريقة كذلك لإنجاز بعض النشاطات الحالية بشكل أفضل، ويمكن لها الإستفادة أيضاً من هذه المؤسسات بإبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقاول من الباطن أو شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم الذي قدمته لها؛

1-1-3- الحصول على إمتياز: الامتياز صيغة مهمة من أشكال إنشاء المؤسسات الجديدة، فإن إنشاء مؤسسة وفق هذه الصيغة يسمح للمقاول بالإستفادة من دعم مهم مقدم من طرف المؤسسة المانحة للإمتياز مقابل دفع مبلغ معين؛

1-1-4- إنشاء الفروع: في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية، الاخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الأخير

¹ - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها 2000-2009، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال 2011-2012)، ص ص: 28-29.

بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للطارات أو المدراء.¹

1-2-2- شراء عمل قائم: إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الأساس ولا حاجة لإنشائها، وفي هذه الحالة يمكن الاعتماد على ماتملكه المؤسسة من امكانيات في الحاضر، وعلى تاريخها السابق، وأيضا على هيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر، ومثلما هو عليه الحال في حالة إنشاء مؤسسة جديدة يمكن أن تتم عملية شراء عمل قائم من طرف فرد لحسابه الخاص أو من طرف مؤسسة قائمة، في هذا النوع من النشاط نميز وجود حالتين وهما:²

1-2-1- شراء مؤسسة في حالة جيدة: في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع، ومن ثم يجب على المقاول إمتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها، خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعا، ومن الضروري أيضا إمتلاك المهارات الجيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

1-2-2- شراء مؤسسة تواجه صعوبات: في هذه الحالة يجب أن يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة تمر في مثل هذه الوضعية وذلك طبعا في حالة ما إذا كانت الصعوبات التي تواجهها معلنة، كما أن إمتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر شرطا أساسيا للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من إنخفاض ثمن هذه المؤسسات مقارنة مع المؤسسات ذات الوضعية الجيدة، إلا أنها تتطلب هي الأخرى ضخ أموال كثيرة فيها، حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول إلى حالة الاستقرار، وتتطلب أيضا إمتلاك معرفة وخبرة جيدتين في التعامل مع حالات الازمات، والعمل بسرعة من أجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، والزبائن، الموردن ومختلف الشركاء.

1-3-3- المقاول الداخلي: لقد إهتمت المؤسسات بشكل كبير بهذا النوع من النشاطات خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها محيطها والتي يصعب التحكم فيها، فمن خلال المقاول الداخلي والتي تعني تنظيم المشاريع داخل المنظمات القائمة تستطيع المؤسسة مواكبة هذه المستجدات والتكيف معها وبشكل سريع، كما يمكنها العمل على تطوير وتنويع منتجات بشكل مستمر عن طريق تشجيع الإبداع والإبتكار.

وتعتبر المقاول الداخلي مخرجا للمؤسسات التي يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الافراد إلى العمل الحر والاستقلالية، حيث وجدت هذه الأخيرة في اللجوء إلى المبادرة بإنشاء مشاريع إلى جانب مشاريعها السابقة والتي لا تتطلب بالضرورة إنشاء مؤسسات جديدة يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين الذين يتمتعون بميول للمقاولاتية، وبالتالي توظيف طاقاتهم واستغلال امكانياتهم وافكارهم البناء

¹ - المرجع نفسه، ص: 30-31.

² - المرجع نفسه، ص: 31-32.

لصالحها، هذا النوع من المواقف المقاولية بإمكانه المساهمة في إخراج المؤسسة في حالة الجمود ونقص الابداع التي تعيشها.

ومن أجل تطوير المقاولة الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط نلخصها فيما يلي:¹

- تشجيع التجربة والعمل على خلق جو يسمح بوقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة؛
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها؛
- يجب تشجيع العمل الجامعي المنظم حيث يعمل الافراد المتخصصون في مجال السلعة الجديدة معا بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها؛

- إحتياج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما إلى أن يكفأ بشكل جيد على كل الجهد والطاقة التي بذلها في تطوير المشاريع، ويجب وضع أهداف أداء عريضة يكفأ المقاول إذا ماحققها، وأفضل المكافآت في المشروعات الجديدة هي منح المقاول حصة سهمية لقاء جهده وفاعليته في إنجاز المشاريع.

2- مهام المقاوليات: هناك عدة مهام مقاولياتية من بينها اجتماعية، اقتصادية، وثقافية وهي كالآتي:²

2-1- المهام الاجتماعية: والتي تتمثل فيما يأتي:

- التقليل من البطالة وذلك بخلق مناصب شغل وتحسين مستوى معيشة الأفراد؛
 - إشباع رغبات وحاجات المستهلكين من السلع والخدمات.
- 2-2- المهام الاقتصادية: والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:
- زيادة الدخل الوطني وبالتالي الفردي؛
 - زيادة الانتاج الوطني مما يؤدي إلى التقليل من الاستيراد وزيادة التصدير وبالتالي ربح العملة الصعبة والتقليل من التبعية الخارجية؛

- تمويل خزانة الدولة وذلك عن طريق دفع الضرائب والرسوم؛

- التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني.

2-3- المهام الثقافية: نذكر منها مايلي:

- ترقية العامل بالمعرفة التقنية الحديثة لكي يستطيع التحكم في اساليب التكنولوجيا الحديثة؛
- المساهمة في التزويد بالمعرفة وذلك عن طريق وجود نوادي علمية ومجلات وجرائد في إطار تكوين وتخصص

¹ - دباح نادية، مرجع سابق ذكره، ص ص 31-32.

² - شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، (دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2008-2009)، ص: 58.

العمال.

المطلب الثاني: دور المقاولاتية في المجال الاقتصادي والاجتماعي

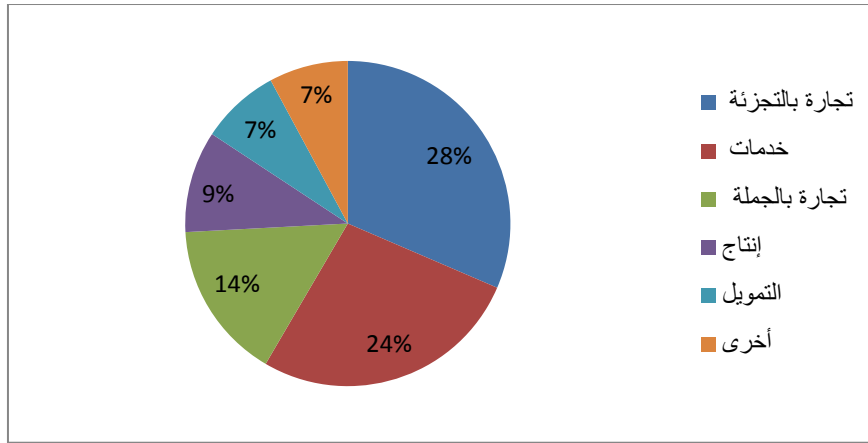
إن إقامة المؤسسات الصغيرة يهدف إلى استغلال الطاقات المعطلة والحاقها بالأيدي المنتجة التي تساهم في البناء والتنمية والاعتماد على خلق الذات، والذي يخرجها من دائرة العون وإنتظار الوظيفة.¹

الفرع الأول: الدور الاقتصادي للمقاولاتية

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لأي إقتصاد وطني، فقد بينت الإحصائيات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية أن من بين 21 مليون مشروعا هنالك ما يقارب 20.5 مليون أي نسبة 98% من تلك المشاريع يمكن إعتبارها مشروعات مقاولاتية. وتعمل هذه المشروعات في كل المجالات الإقتصادية على الرغم من أن أغلبها يتركز في تجارة التجزئة والخدمات وكما يظهره الشكل رقم (01).

كما أنه على المستوى العالمي نجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما ومساندة كبيرة حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم وتشغل ما بين 50% إلى 60% من القوى العاملة في العالم تقريبا من المؤسسات في العالم.² والشكل التالي يوضح مايلي:

الشكل رقم (01): توزيع المشاريع الصغيرة في المجالات الاقتصادية في أمريكا.



المصدر: ماجدة عطية، إدارة المشروعات الصغيرة، (دار المسيرة والتوزيع والطباعة، الأردن، ط1، 2002)، ص: 23.
يمكن للصناعات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم بدور فعال في عملية الاسراع بالتنمية لأنها استثمارات ضخمة في وقت واحد، وهي قادرة على تعبئة المدخرات الفردية الصغيرة، ويضمن إنتاج بعض السلع التي يصعب الحصول عليها، كما تساعد في إعداد الكوادر الفنية، كما يمكنها من تنمية الصادرات ومنه الحصول على العملة الاجنبية، بالتالي تحسين موازين مدفوعات الدول النامية، بالاضافة إلى مساهمتها في تكوين قطاع

¹ - ماجدة عطية، إدارة المشروعات الصغيرة، (دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2002)، ص: 23.
² - آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: آفاق وقيود، (المجلة الإقتصادية شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009)، ص 275.

صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني ويساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم المجتمعات ولاسيما النامية منها. ومنه يمكن إستعراض الدور الذي يمكن أن تقوم به الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والذي يتمثل فيما يلي:

أولا، رفع الكفاءة الانتاجية وتعظيم الفوائد الاقتصادية:

تبدو المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الأقدر على رفع الكفاءة الانتاجية وتعظيم الفوائد الاقتصادية، نظرا على إرتفاع انتاجية العمال فيها بالمقارنة بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة، ونتيجة لتتبع العمل، وجميع وفرات الحجم، فضلا عن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتنظيم العمل، وجميع المزايا التي يحققها كبر الحجم، وهي تساهم في رفع الكفاءة الانتاجية، ومن ثم تحقيق فوائد اقتصادية كبيرة.

إلا أن مثل هذا الاعتقاد غير الصحيح، وذلك لأنه يتجاهل أمرا مهما، وهو العلاقة بين رأس المال المستثمر والفوائد الاقتصادية الذي يحققه العامل وبتزايد مع كبر حجم المؤسسة، إلا أنه إذا تم الربط بين رأس المال المستثمر والفوائد الاقتصادية الذي يحققه بحسب أحجام المؤسسات المختلفة، ومن ثم ما يتحقق للمجتمع من فائض اقتصادي على أساس إستثمار مبلغ معين من رأس المال، يتضح لنا أن مؤسسات الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على تعظيم الفوائد الاقتصادية للمجتمع.¹

ومن ناحية أخرى، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تحقيق الكفاءة الانتاجية، بمعنى أنه من خلال ماتحققه من وفرة عنصر رأس المال، فهي بذلك قادرة على استخدام الموارد النادرة بكفاءة أكبر، وأهي القادرة على استخدام الفن الانتاجي المناسب الذي يحقق الاستخدام الأمثل لعناصر الانتاج.

ففي اليابان تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 97% من مجموع المؤسسات، وتساهم بـ31% من القيمة المضافة الإجمالية، وفي فرنسا فتمثل المؤسسات التي تشغل أقل من 250 عاملا 99.8% من مجموع المؤسسات وتحقق 46% من رقم الاعمال الاجمالي للمؤسسات، وتساهم بـ53% من القيمة المضافة الاجمالية، وبكوريا الجنوبية تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأكثر من 25% من القيمة المضافة الاجمالية.²

ثانيا، تنويع الهيكل الصناعي:

تؤدي أعمال المقاولات دورا هاما في تنويع الانتاج وتوزيعه على مختلف مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج صغر حجم رأس مالها، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات، وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، (مداخلة في الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007)، ص: 03.

² - بتاريخ. 20/02/2019

<http://www.blog.saeed.com/2011-03/contribution-petit-et-moyenne-entreprise-devloppment>,

للسلع الاستهلاكية، فضلا عن تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.
ثالثا، تدعيم التنمية الإقليمية:

تتميز المقاولات بقدرتها على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة، وذلك نظرا لامكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق، كما أنها أعمال لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشترط تكويننا عاليا في العمل الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير، أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة والتخفيف من مشاكل الإسكان والتلوث البيئي.¹

رابعا، معالجة بعض الاخلالات الاقتصادية:

تعاني الدول النامية من انخفاض معدلات الادخار والاستثمار، وتعمل أعمال المقاول على علاج ذلك الاختلال نظرا لانخفاض تكلفة انشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة. بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج إختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من استيرادها، وتصدير السلع الصناعية، ونظرا لاعتمادها على كثافة العمل لذلك تستغني عن استيراد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف الباهضة.²

خامسا، تنمية الصادرات:

إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجز كبيرا ومتزايدا في موازين مدفوعاتها وبصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكرا لوقت طويل على المؤسسات الكبيرة، فالاستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات معقدة مرتبطة بحجوم كبيرة جدا من الاسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عمليا إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم، إلا أنه في الواقع الحجم الصغير والمتوسط للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير.

ولتوضيح أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التصدير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر سنشير إلى تجارب بعض الدول في هذا المجال،³ وهذا ماسيوضحه الجدول الموالي:

¹ - ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، (الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم

الإقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007)، ص: 216.

² - مرجع نفسه، ص: 217.

³ - عبد الرزاق خليل عادل نعموش، مرجع سبق ذكره، ص: 04.

الجدول رقم(01): نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات.

الدول	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات %
إيطاليا	53%
الدانمارك	46%
سويسرا	40%
السويد	30%
فرنسا	26%
هولندا	26%
اليابان	13.5%
الصين	60%
تايوان	56%
كوريا	40%

المصدر: سفيان زايدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010)، ص: 57.

الملاحظ من خلال الجدول رقم(01) أنه هناك تباين في نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات حيث تحتل الصين المرتبة الأولى والمرتبة الثانية التايوان ومن ثم تليها إيطاليا والمرتبة الثالثة الدانمارك ومن بعدها كل من سويسرا وكوريا وفي المرتبة التي تليهما السويد ثم فرنسا وهولندا وأخيرا اليابان حسب نسبهم وهي كما موضحة في الجدول.

سادسا، زيادة الناتج المحلي:

تتضح أهمية الدور الاستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسيط، مما يزيد من الدخل الوطني للدولة، كما تحقق ارتفاعا في معدلات الانتاجية لعوامل الانتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام، كما أنها تمثل مناخا مناسباً للتجديد والابتكار، مما يرفع من انتاجية العامل باستمرار، بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التخفيف من الاسراف والضياع على المستوى الوطني، وتؤدي هذه العوامل المجتمعة إلى زيادة حجم الناتج المحلي، وتنوعه، بشموله العديد من المنتجات البديلة، أو المكملة.

والجدول الآتي يبين نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي.

الجدول رقم (02): نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي.

الدول	نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي %
اليابان	57%
إسبانيا	64.5%
فرنسا	56%
النمسا	44%
كندا	43%
أستراليا	33%
الولايات المتحدة الأمريكية	50%
الهند	40%
إيران	44%

المصدر: سفيان زايدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010)، ص: 58.
من خلال الجدول رقم (02) يتبين أن هناك تباين في نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي حيث تحتل اسبانيا المرتبة الأولى والمرتبة الثانية اليابان ومن ثم تليها فرنسا والمرتبة الثالثة الولايات المتحدة الأمريكية ومن بعدها كل من النمسا وإيران وفي المرتبة التي تليهما كندا ثم الهند وأخيرا أستراليا حسب نسبهم وهي كما موضحة في الجدول.

سابعاً، تكوين الكوادر الفنية والإدارية:

تؤدي الصناعات الصغيرة والمتوسطة دوراً مهماً في تكوين رأس المال البشري، وذلك بتأمين الحصول على تدريب أقل كلفة مما تؤمنه مؤسسات التدريب الرسمية والمعاهد الفنية، حيث تتسم هذه المعاهد في الدول النامية بالندرة ونقص الامكانيات، فضلاً على أنها وإن وجدت فهي غالباً ماتكون محدودة الخبرة.

ثامناً، جذب المدخرات:

إن الصناعات الصغيرة والمتوسطة قادرة على تعبئة المدخرات المحدودة لدى صغار المدخرين الذين لا يستخدمون النظام المصرفي، ولكنهم على استعداد لاستثمارها في مؤسساتهم الخاصة، حيث من المعروف أن طلب الصناعات الصغيرة والمتوسطة على رأس المال هو طلب محدود، ومن ثم فإن المدخرات القليلة لدى أفراد الأسرة قد تكون كافية لإقامة مشروع من مشروعات الصناعة الصغيرة والمتوسطة، بدلا من ترك هذه الاموال عاطلة وعرضة للاتفاق أو حتى إيداعها في البنوك، وهكذا فإن إنخفاض حجم رأس المال اللازم لإنشاء وتشغيل

هذه الصناعات يجعلها أكثر جاذبية لصغار المدخرين، الذين يميلون لأنماط التوظيف التي تحرمهم من الاشراف المباشر على استثماراتهم.¹

الفرع الثاني: الدور الاجتماعي للمقاولاتية

بالإضافة للدور الاقتصادي للمقاولاتية فيمكن أن نحصى الأدوار الاجتماعية من خلال مايلي:

أولاً، زيادة التشغيل:

إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل، وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الاساليب الانتاجية كثيفة العمل، مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال، لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.

ففي دولة الامارات العربية المتحدة تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 90% من إجمالي المؤسسات وتوظيف نحو 85% من القوى العاملة، وفي السعودية تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 93% وتستوعب 77% وتوظف 80% من إجمالي العمالة.²

ثانياً، عدالة توزيع الدخل:

إن وجود مقاولات بالعدد الكبير، ومقاربة في الحجم، والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة، مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بحيث أنها تتطلب امكانيات استثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، وبالتالي يساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليل حجم الطبقة الفقيرة بينما تحتاج عملية الاستثمار في الصناعات الكبيرة إلى امكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الاجتماعي.³

ثالثاً، مكافحة الفقر والترفيه الاجتماعي:

منذ منتصف الثمانينات، ظهرت أهمية المقاولاتية كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعياً واقتصادياً، بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات فئات التعديل الهيكلي (تطور المفهوم الاقتصادي للقطاع الموازي)، ثم في الدول المتقدمة نتيجة لارتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية خاصة تجربة "بنك الفقراء" في بنغلاديش. فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر، وعوضاً عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الأجل الطويل في بناء الأصول،

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نعموش، مرجع سبق ذكره، ص: 04.

² - <http://swmsa.net/articles.php?action=sho&Id=2325>. (20/02/2019).

³ - ناصر مراد، مرجع سبق ذكره، ص: 218.

سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات... إلخ)، المالية (الحسابات البنكية... إلخ)، والبشرية (الخبرة والتعليم...)¹.
رابعاً، ترقية روح المبادرة:

تؤكد مختلف الدراسة المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاول في منيع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الاقتصاديات بروز منظمين تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من المقاولين الصغار المستقلين وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 بقوله: " تأتي معظم الابتكارات والاعمال الجديدة، والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة، ولكن آخذة في النمو، من الابطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة، والمنظمون الأمريكيون ذو كفاءة وجراً يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الاستثمار وابتكار المستقبل". على هذا الأساس يبرز دور عمل المقاول في ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لاتوفر هذه الفرص.²

خامساً، محاربة الآفات الاجتماعية:

مما لاشك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة لأخرى، لكن الاقتطاع من الموازنات المخصصة للرفاهية، والتسريح من العمل، والبطالة، وإنعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الاعباء الاجتماعية الأساسية الناجمة عن التغيرات الاقتصادية الحديثة عبر العالم.

في أغلب الاحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل وعدم وجود التحفيزات و المهارات اللازمة إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع، فيتحكم بهم الضعف، ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم والمرضى والادمان على المخدرات.

كما يتسبب الافتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات غير حضارية وغير منظمة، غالبا ماتفتقر على الحد الأدنى من الموارد والخدمات. لهذا فإن المقاولاتية تمثل الحل لهذه المشاكل وأخرى من خلال وضع حد لضعف أجيال المستقبل من خلال التعليم والتدريب الهادف واستراتيجيات التوظيف. ويفترض أن توفر غريزة البقاء لديهم وحسب تلبية إحتياجاتهم الفورية.³

المطلب الثالث: استراتيجيات المقاولاتية

تعتبر استراتيجيات المقاولاتية من أبرز الاستراتيجيات الدافعة بالمؤسسات إلى الميل نحو تحقيق حاجيات ورغبات الزبائن والعملاء، إضافة إلى الوصول بهذه المؤسسات إلى تحقيق الميزة التنافسية والتميز

¹ - يوسف بودة، عبد الحق بن تفات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، (مداخلة في المنتدى الدولي حول: إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة يومي 18 و19 أفريل 2012)، ص: 05.

² - ناصر مراد، مرجع سبق ذكره، ص: 218.

³ - نتائج بحث اليونسكو ومنظمة العمل الدولية للممارسات، نحو ثقافة الريادة في القرن الواحد والعشرين تحفيز الروح الريادية من خلال التعليم للريادة في المدارس الثانوية، (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية 2010)، ص: 35.

والتفرد، وذلك لما تتميز به هذه الاستراتيجيات من أهمية بالغة في ظل المنافسة الشديدة في الاسواق ما بين منشآت الأعمال، وتمثل أهم هذه الاستراتيجيات أو الأبعاد فيما يلي:¹

أولاً، الابتكار:

هناك عدة تعريف للابتكار من بينها يتم ذكر التعاريف الآتية:²

- **التعريف الأول:** الابتكار يعبر في المؤسسات عن تطوير وتطبيق الافكار الحديثة من طرف الموظفين الذين يضمون على مدار الوقت الاجراءات مع الآخرين داخل ترتيب تنظيمي. كما يوصف الابتكار على أنه عملية عقلية ديناميكية تستوجب أن يكون التفكير الابداعي ضمن مدخلاته، وذلك بغرض تطوير أفكار جديدة أو خلق استعمالات حديثة لمنتجات قائمة أصلاً، مع التأكيد على إلزامية أن يكون التجديد نحو الأحسن؛

- **التعريف الثاني:** يعرفه الاقتصادي النمساوي J. Schumpeter على أنه: " النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه؛

- **التعريف الثالث:** أطلق على السيرورة المتحركة في تحريك المجتمع بما سماه التدمير الابتكار أو الهدف الخلاق، بمعنى أن الإبتكار يقوم على نقاض وتدمير ما هو قديم فهو عامل تغيير في الحالة السابقة للمؤسسة من خلال التحسينات والتحديثات على القائم من قبل أو الاتيان بالجديد، سواء كان ذلك في المنتجات أو الخدمات أو حتى في طرق الإنتاج. فالتدمير الخلاق هو عبارة عن كسر للقيود والجهود والركود السائدة للانظمة الاقتصادية من خلال مايقدمه المقاول من ابتكارات وأساليب تنظيم حديثة ومنتجات جديدة وخروج عن المألوف، فيلحقه الآخرون ومن ثم تحدث القلة الاقتصادية الايجابية.³

من خلال ماسبق لتعزيز روح المبادرة والمثابرة والابتكار تستوجب إضافة إلى بناء السمات المقاولاتية الفردية إلى بيئة نظامية تفاعلية تحوي البنية التحتية اللازمة لمنظومة المقاولاتية،⁴ حيث أن هناك جملة من الميادين ذات الصلة بالفكر الابتكاري المقاولاتي منذ ظهورها وحتى تجسيدها في شكل منتج، الأمر الذي يستوجب ويلزم الاهتمام بشتى العناصر المرتبطة إضافة إلى الاهتمام بالمقاول، والشكل التالي يوضح ذلك.

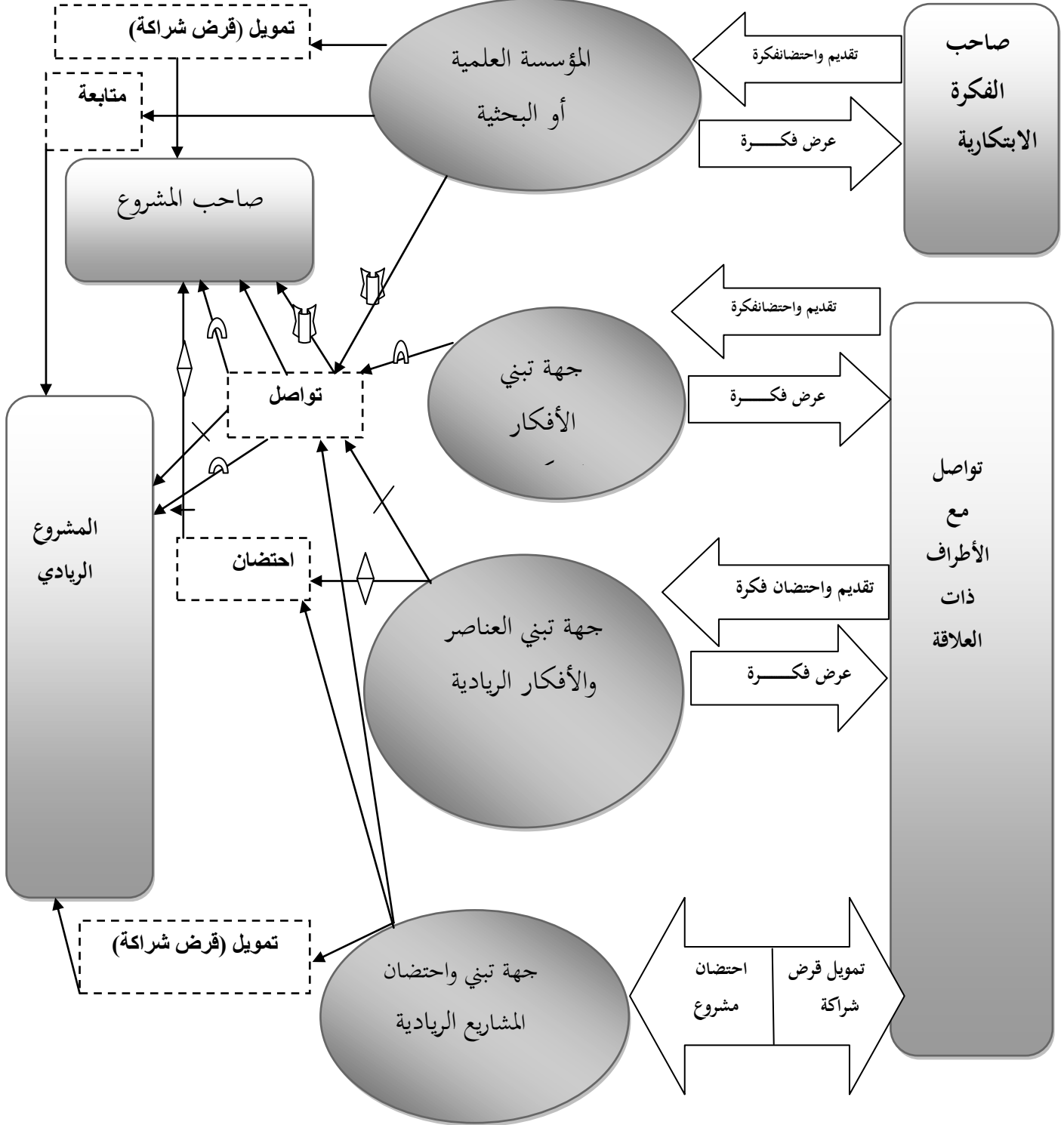
¹ - بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، (دار المسيرة، الأردن، 2008)، ص: 46.

² - ممدوح عبد العزيز رفاعي، إستراتيجيات الإبتكار، (المؤتمر العلمي بعنوان: دعم وتنمية المشروعات الصغيرة، جامعة عين شمس، مصر 11-12 مارس 2012)، ص: 03.

³ - شريف غياط ومحمد بوقموم، حاضرات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد السادس، جامعة قالمة، الجزائر، 2009)، ص: 55.

⁴ - مصطفى محمود أبو بكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، (المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014)، ص: 61.

الشكل رقم (02): المقاولاتية من الفكرة الابتكارية إلى المشروع المقاولاتي.



المصدر: مصطفى محمود أبوبكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، (المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014)، ص: 62.

وعليه، فإن الابتكار كإحدى استراتيجيات المقاولاتية ببساطة يمثل عملية الاتيان بأفكار جديدة من قبل المقاول سواء أكان ذلك توليفا جديدا لما هو موجود أو كشفا جديدا لم يسبق إختياره حيث أن الفكرة الجديدة قد تكون منتجا جديدا، تكنولوجيا جديدة، أسلوبا جديدا في الانتاج، عملية تنظيمية أو تسييرية جديدة. والهدف من كل هذا هو خلق القيمة المضافة إلى ماهو موجود سابقا، كما يعد الابتكار مصدرا للميزة التنافسية وهو الأمر الذي يكسب المنظمة المقاولاتية صفة الإستمرارية.

ثانيا، الابداع:

من بين التعاريف الخاصة بالابداع نذكر:

- **التعريف الأول:** يعرف الابداع على أنه: الحصيلة الناتجة عن إبتكار طريقة أو نظام جديد في الانتاج يؤدي إلى تغيير مكونات المنتج وكيفية تصميمه.¹
- **التعريف الثاني:** يعرف كذلك على أنه: عمل شيء ما أفضل، وهو إمتلاك رؤية بفكرة ما وتحديد الثغرات التي تعترض تلك الرؤية والوصول إلى نتاج مفيد وعملي في نهاية الأمر.²
- من خلال التعريفين يمكن القول بأن الابداع نشاط مركب ومعقد يبدأ من فكرة جديدة وينتهي بإيجاد حل لمشكلة. وعليه تكون النتيجة الحصول على عناصر جديدة ذات قيمة اقتصادية واجتماعية.³
- ومن أهم العناصر المكونة لعملية الابداع نذكر الآتي:⁴
- **الطلاقة:** وذلك من خلال إنتاج أكبر كم ممكن من الافكار الجديدة خلال فترة معينة؛
- **المرونة:** بمعنى القدرة على التكيف حسب الموقف؛
- **المخاطرة:** بمعنى الميل نحو المخاطرة والاستعداد لها في تبني الافكار والاساليب الجديدة؛
- **التحليل:** وذلك من خلال تفكيك العمل الانتاجي الابتكاري إلى وحدات بسيطة ليعاد ترتيبها؛
- **الخروج عن المألوف:** من خلال الاتيان بالجديد وهدم القديم والخروج عن النزعة التقليدية، وذلك بما يتوافق والحاجات والرغبات الحالية.

كما قسم (J. Schumpeter) الإبداع إلى خمسة أقسام رئيسية كما يلي:

1- إيجاد مصدر جديد للمادة الاولية؛

¹ - زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، (الملتقى الدولي حول المقاولاتية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010)، ص: 05.

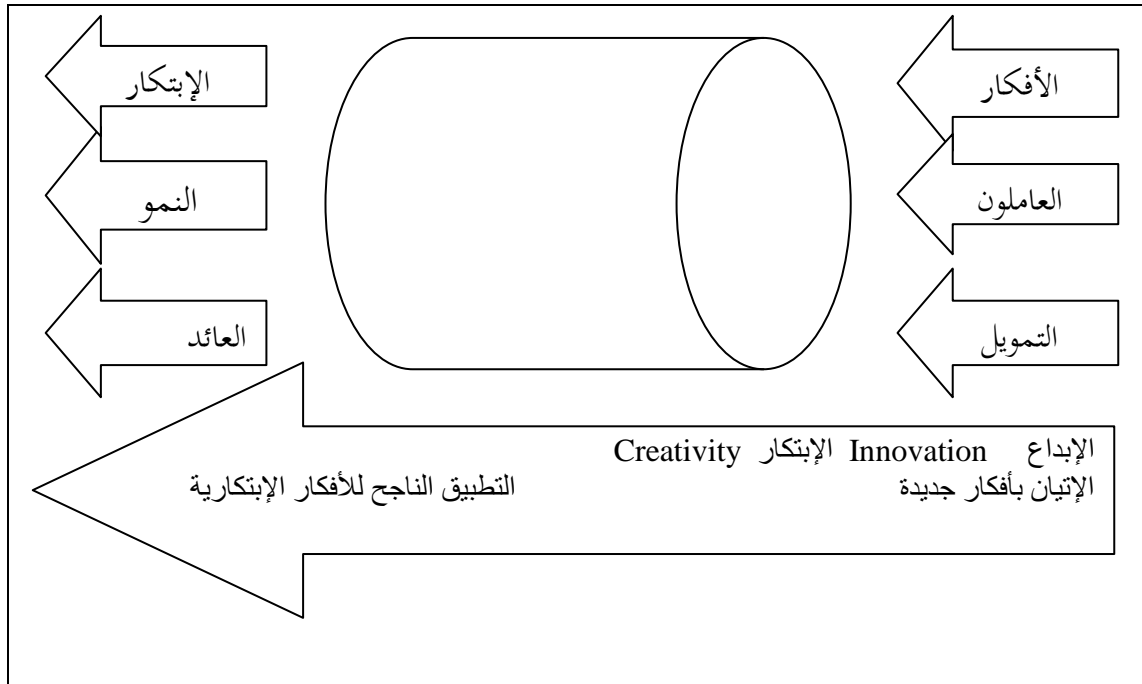
² - برفين جويتا، ترجمة أحمد المغربي، الإبداع الإداري في القرن الواحد والعشرون، (دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008)، ص: 125.

³ - الداوي الشيخ، إقتصاد وتسيير المؤسسة، (دار هومة، الجزائر، 2011)، ص: 35.

⁴ - عاطف عوض، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، (مجلة جامع دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، سوريا، 2013)، ص: 209.

- 2- إيجاد سوق جديد لتسويق المنتجات؛
- 3- الاتيان بالجديد فيما يتعلق بالمنتجات، والتي تكون قادرة على إشباع الحاجات المستقبلية؛
- 4- إكتشاف طرق إنتاجية جديدة غير مألوفة تعمل على تخفيض التكاليف؛
- 5- وأخيراً، إيجاد تنظيم واساليب ادارية حديثة.
- وعليه وكما نلاحظ فإن الابداع والابتكار تربطهما علاقة تكاملية حيث أنهما وجهان لعملة واحدة. حيث أن الابتكار فكري أكاديمي، بينما الابداع تنفيذي، فالابتكار هو القسم المتعلق بالافكار الجديدة بينما الابداع هو القسم الملموس المتعلق بتجسيد وتحويل هذه الافكار إلى منتجات جديدة.
- لكن هناك بعض الباحثين يرون العكس على إعتبار الابداع عملية خلاقة تأتي بالافكار الجديدة والابتكار هو الذي يعمل على قبوله وتجسيد تلك الافكار في شكل أشياء ملموسة.
- ويمثل الشكل الموالي هذه العلاقة التداخلية كما يلي:

الشكل رقم (03): مدخلات ومخرجات المؤسسة الإبداعية.



المصدر: عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والإبتكار في منظمات الأعمال، (دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011)، ص: 36.

ومن خلال كل ماسبق يمكن أن نعرف الابداع كإحدى الاستراتيجيات المقاولاتية على أنه الجزء التطبيقي والحصلة النهائية للفكرة الابتكارية للمقاول والتي تتجسد في شيء جديد ذو قيمة يتجلى إما في منتج جديد أو أسلوب إداري جديد أو طرق إنتاج جديدة، أو مصدر جديد للمواد الأولية.

ثالثا، الميل نحو أخذ المخاطرة:

تعرض المشاريع المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعديد من الاخطار التي تستوجب على المقاول التعامل معها وادارتها بطريقة علمية ومنهجية بغية تجاوزها وتحقيق الاستمرارية والديمومة لها. كما وتعتبر أخذ المخاطرة ميزة بالغة الأهمية في المقاولاتية، حيث تنشأ المخاطر عند عدم معرفة المحصلة النهائية وإحتمال تعدد النتائج.

كما أن الأخذ بالمخاطرة هو إحتمال تحقيق عوائد والحصول على مكافآت في حالة نجاح المشروع المقاولاتي أكثر من فشله.

كما أن سلوك أخذ المخاطرة غير محدود بين الافراد والمؤسسات بالنسبة للمشاريع المقاولاتية الجديدة، حيث أن مستوى المخاطرة هو الذي يحدد صفة الشخص، فكلما كانت هذه النسبة منخفضة كان عاملا وكلما أخذت في الارتفاع إتجه نحو المقاول، حيث تقوم عملية الأخذ بالمخاطرة أساسا على مبدأ المقامرة والمغامرة وكذا المخرجات المحصل عليها من هذه المخاطرة (الفوائد والعوائد المتوقعة)، كما أنها متصلة بصفة قوية بعملية إتخاذ القرارات.

حيث أن الميل نحو أخذ الخطر يتعلق أساسا بطبيعة الاشخاص والمؤسسات وكذا بمقدار الفائدة المتوقع تحقيقها من الخطر، وهذا الأمر الذي يلزم على إدراك المخاطر خصوصا وأن الاشخاص والمنظمات جزء لا يتجزء من بيئة الاعمال المضطربة والمعقدة.

كما وأن المخاطرة ترتبط أيضا بصياغة الإطار العام للعمليات والمتعلق بتقييم الانشطة المشتركة، فكلما زادت مرات تقييم المشاريع المقاولاتية كلما قلت الخطورة والعكس صحيح.

وتعتبر الثقافة التنظيمية والاسلوب الواجب أن تكون به القيم والاتجاهات بداخل المؤسسة عنصرا مهما في أخذ المخاطرة وذلك بغرض تلاؤمه وطبيعة المؤسسة والمستخدمين والعمال وكذلك طبيعة البيئة المحيطة.¹

وعليه ومن خلال ماسبق فإن المخاطرة كإحدى استراتيجيات المقاولاتية تمثل حجم إتباع المؤسسات المقاولاتية للميل والاستعداد لتحمل المخاطر في ظل البيئة المضطربة والمعقدة، من خلال طرح منتجات جديدة للسوق.

رابعا، التميز والتفرد:

والذي يقصد به تميز المؤسسة عن غيرها من المنافسين سواء في طبيعة المنتج أو الخدمة المطروحة في السوق أو نوعية الموارد المتوفرة للمنظمة أو فيما يتعلق بمدى قدرة منظمة الأعمال على الإتيان بالجديد من

¹ - Bostjan Antonic , Risk Taking In Intrapreneurship : Translating the individual level risk aversion into the organizational risk taking, (Journal of enterprising Culture, Vol 11, N° 1, March 2003),P :11.

حيث أساليب الانتاج الحديثة أو الطرق التسييرية الجديدة والذي يكسبها موقعا تنافسيا قويا يمكنها من إكتساب مزايا تنافسية تحقق لها البقاء والإستمرارية على المدى البعيد.¹

إضافة إلى أنها تمثل عملية تقديم منتجات وخدمات فريدة من نوعها يصعب محاكاتها من قبل الوسط المنافس، وذلك من خلال استراتيجيتي الابداع والابتكار.

خامسا، المبادرة:

التي تعد العنصر الرئيسي والمشجع للإتيان بالجديد وتبني المخاطرة والقيام بالعمليات الابداعية، فالاستباقية أو المبادرة لمختلف جهود المؤسسة لتحديد حجم الفرص المستقبلية، ومن ثم تولي زمام المبادرة بملاحقتها واقتناصها من خلال المشاركة الفعالة في مشاكل المستقبل والتغيرات والحاجات، إضافة إلى توقع الاحتياجات المستقبلية للسوق بغية تقديم الجديد المناسب وطرحه في السوق سواء تعلق الأمر بالمنتجات أو الخدمات أو طرق الانتاج أو اساليب الادارة، وهذا كله بهدف تحقيق التميز وكسب الميزة التنافسية بما يضمن لها الديمومة ويبلغها الاهداف المنشودة.²

وفي هذا الصدد نقول بأن المبادرة هي قدرة المقاولة على أخذ درجة عالية من المخاطرة تفوق الظروف البيئية المحيطة والتي يكون فيها مسؤولا عن النتائج في حال عدم بلوغ النجاح المرجو، ويتضمن بعد المبدأ ثلاث نقاط رئيسية نذكرها فيما يلي:³

- إقرار ملاحقة المؤسسات المنافسة من عدمها عن طريق الابتكار والابداع؛
- الاختيار بين المحاولات الفعلية فيما يخص الابداع، النمو، والتطوير؛
- محاولة التعاون بين المنافسين من أجل احتوائهم.

ويمكن تعريف المبادرة على أنها عملية متابعة الظروف البيئية المحيطة بهدف إقتناص واستغلال الفرص المتاحة في السوق من خلال طرح منتجات أو خدمات أو طرق إنتاج أو أساليب تسيير حديثة تتسم أساسا بالابداع والتجديد، الأمر الذي يكسبها موقعا تنافسيا جيدا يحقق لها النمو والاستمرارية في ظل بيئة الأعمال كثيرة الإضطراب والتعقيد.

¹ - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، (أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013)، ص: 26.

² - Thomas Zellwegr, and Philipp Sieger, **Entrepreneurial orientation in long lived family firms**,(small business economics, volume 38, issue1, January 2012),P:70.

³ - Caruana A, **The effect of Centralization and formalization on entrepreneurship in firms**,(journal of small business management, vol36, issue1,2000),P:16.

المبحث الثاني: ماهية المقاوم

بعد أن تم توضيح مفهوم المقاوماتية، بات من المؤكد أن مفهوم المقاوم أصبح أكثر وضوحاً، حيث يمكن القول أن المقاوم هو الشخص الذي يمارس العملية المقاوماتية لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المقاوم، وكذا أصنافه بالإضافة إلى دوافع المقاوم.

المطلب الأول: مفهوم المقاوم

لقد تطور مفهوم المقاوم بدءاً من القرن السابع عشر كونه عضواً فعالاً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكما تعددت مفاهيم المقاوماتية تعددت مفاهيم المقاوم تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين في هذا المجال حيث مفهوم المقاوم سيشمل على العناصر الآتية:

أولاً، تعريف المقاوم:

تعددت مفاهيم المقاوم ومن بينها نذكر ما يأتي:

- **التعريف الأول:** تعريف المقاوم لغة وإصطلاحاً.

1- لغة: يعرف المقاوم في اللغة بأنه ظهر في فرنسا خلال القرن السادس عشر، وهي كلمة مشتقة من الفعل والذي معناه باشر، إلزم، تعهد، وبالنسبة للغة الإنجليزية فإنه يستعمل نفس الكلام للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية.¹

2- إصطلاحاً: فإن أغلب الدراسات تطرقت إلى موضوع المقاوم من خلال اسلوبين لتعريفه هما:²

1-2- الاسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاوم وسلوكياته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاوم على حسب سلوكياته وفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاوم تلك التي على أساسها يتم تحديد المقاوم من غيره.

2-2- الاسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاوم في حد ذاته أي صفاته وخصائصه. والفرق بينهما هو أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية لأنها تميل إلى التجديد والمثالية.

- **التعريف الثاني:** يعرف المقاوم كذلك بأنه: "الشخص المبادر الذي يستطيع أن ينقل المصادر الإقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية".³

¹ - محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاوماتية من خلال التعليم المقاوماتية، (رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر، 2015)، ص:20.

² - حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاوماتية لدى الأفراد، (مجلة الإقتصاد الجديد، العدد12، مجلد01، برج بوعريش، الجزائر، 2015)، ص ص: 19-20.

³ - عاطف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والإبتكار في منظمات الأعمال، (دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011)، ص:143.

- **التعريف الثالث:** كما يعرف على أنه: الشخص المبدع الذي يأتي بأشياء فريدة، ويحقق المنفعة والفرص الافضل للآخرين؛
 - **التعريف الرابع:** هناك من يعتبر المقاول كمحرك ديناميكي أمثال ساي "Say" الذي يرى بأن المقاول هو: عنصر مهم في الديناميكية الراسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية منخفض إلى مستوى أعلى، ومنه المقاول يتحمل المخاطر، وبالتالي يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت وهذا ما يجعل منه شخصا فريدا له القدرة على إتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة.¹
 - **التعريف الخامس:** ويعرف أيضا بأنه: ذلك الشخص الذي يعي ويلاحظ الفرصة ثم يؤسس وينشأ مؤسسة لتتابعها وتنفيذها واستغلالها.²
 - **التعريف السادس:** كذلك يعرف بأنه ينحصر في الشخص المتخصص في تحمل المسؤولية وإتخاذ القرارات الحكيمة المؤثرة في الموقع والشكل بالنسبة للمؤسسة، وكذا في استخدامات الموارد والمنتجات.³
 - **التعريف السابع:** إضافة إلى كل ما سبق، أعتبر المقاول من طرف العديد من الكتاب والباحثين على أنه الشخص الباحث عن فرص الاعمال، والمنشأ للمؤسسات والآخذ للمخاطرة، المنظم، والمنسق للموارد.⁴ ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف المقاول على أنه الشخص الذي يعمل على تحويل فكرة بسيطة انطلاقا من تخصيص الموارد الضرورية إلى مؤسسة قائمة أو مشروع مقاولاتي، وأنه الشخص المقتنص للفرص المتاحة في بيئة الاعمال، المتحمل للمخاطر وظروف عدم التأكد، المسير والمنظم، المبدع الذي يعمل أساسا على الاتيان بالجديد سواء فيما يتعلق بالمنتجات أو الخدمات، وأساليب الإنتاج، أو طرق التوريد أو أساليب التسيير.
- ثانيا، خصائص المقاول:**

هناك إختلاف وتباين كبير بين الباحثين المختصين في ميدان المقاولاتية حول ميزات المقاول وسلوكه، هذا الاختلاف يتمثل في أن ذلك الشخص الذي يحصل على الموارد المادية، البشرية، والمالية والموجودات

¹ - سفيان بدرابي، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، (رسالة دكتوراه، جامعة أبي بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015)، ص: 69.

² - Thierry Verstraete at Alian Fayolle, **Paradgmes et entrepreneurial**, (la revue de l'entreprenurial, vol 4,n1, france,2005),P:34.

³ - Robert Herbert and Albert Link, **In search of the meaning of entrepreneurship**, (small business economies 1, kluwer academic publishers, 1989), P:39.

⁴ - Isabelle Danjou, **l'entreprenurait: Un champ fertile a la recherché de son Unite**, (revue français de gestion, volume 28, n°138, avril/ juin 2002),P: 110.

الأخرى الضرورية بتوافق وإنسجام لجعل قيمتها أعظم من السابق. وفيما يلي يمكن أن نحدد أبرز السمات المميزة للمقاول في النقاط الأساسية التالية:¹

1- السمات الذاتية: تتمثل فيما يلي:²

1-1- الحاجة إلى الانجاز: أي تقديم يفضل الأداء والسعي إلى إنجاز الاهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، وذلك فالمقاول دائما وإنجازته في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

1-2- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في المقاولاتية هي الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميل للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

1-3- الثقة بالنفس: إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، حيث أنه يمتلك شعورا متفوقا وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل مع الآخرين.³

1-4- الرغبة في الإستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والاهداف، والسعي بالاستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لاتتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد الكافية.⁴

1-5- الاندفاع للعمل: يظهر المقاول بالتركيز على اهدافه وعدم تخيله عن تخطيط أنشطته و التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

1-6- الالتزام: لا بد أن يستمر المقاول بالتركيز على أهدافه وعدم تخيله عن تخطيط أنشطته كما أن سر نجاح المقاول هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

1-7- التفاؤل: يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا الأمر لا يمكن تفاديه، ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح.

2- السمات السلوكية: وتتمثل هذه السمات السلوكية للمقاول الناجح في المهارات التفاعلية والمهارات التكاملية حيث:⁵

¹ - عمر علي إسماعيل، خصائص الريادي في منظمات الصناعات وآثارها على الإبداع التقني، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، الموصل، العراق، 2010)، ص: 75.

² - محمد جودت ناصر، وغسان العمري، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية، (مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، سوريا)، 2011، ص: 148.

³ - فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة، (دار الحامد، عمان، 2006)، ص: 12.

⁴ - فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، (دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006)، ص: 21.

⁵ - لفقيه حمزة، مرجع سبق ذكره، ص: 27.

2-1- المهارات التفاعلية: وهي المهارات الانسانية من حيث بناء وتكوين علاقات انسانية بين العاملين والادارة والمشرفين على الانشطة والعملية الانتاجية والسعي لايجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الابداع وإقامة قنوات إتصال فعالة وهذه المهارات توفر الاجواء لتحسين الأداء.

2-2- المهارات التكاملية: وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصحح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن انسانية الاعمال بين الفعاليات وبين الاقسام.

3- السمات الادارية: والتي تتمثل أهمها في الأتي:¹

3-1- المهارات الانسانية: وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الانساني والتركيز على انسانية العاملين وظروفهم الانسانية والاجتماعية وتهيئة الاجواء الخاصة بتقدير وإحترام الذات فضلا عن إحترام المشاعر الانسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والانساني وإنعكاس ذلك على الأداء والتميز.

3-2- المهارات الفكرية: يتطلب من المقاول إمتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وإمتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لادارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الاهداف بعقلانية.

3-3- المهارات التحليلية: ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما أن هذه المهارات تعمل على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

3-4- المهارات الفنية: وتتمثل بالمهارات الادائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الاعمال خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه، وكل مايرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة التعامل مع وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

فهذه السمات السالفة الذكر قد لاتتوافر في شخص واحد، ولكن يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة وكلما إجمعت هذه السمات في فرد معين كلما أدى إلى نجاح مشروعه الصغير (حيث يعرف المشروع الصغير بأنه ذلك المشروع الذي يقوم بتأسيسه وادارته فرد أو عدد قليل من الافراد، والذي يحتاج في بدايته إلى الدعم والتشجيع للإستمرار).

¹ - عمر علي إسماعيل، خصائص المقاول في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني: دراسة حالة في الشركة العالمية الصناعية للأثاث المنزلي "بننوى"، (كلية الإدارة والإقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، جامعة الموصل، العراق) مقال منشور في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، (المجلد12، العدد4، الموصل، العراق،2010)، ص:10.

ثالثاً، المدراس المفسرة لسّمات المقاول:

لقد ظهرت عدة اتجاهات لتفسير سمات المقاول التي تميزه عن غيره من الافراد، وهناك العديد من المدارس أهمها مدرسة السمات: المدرسة البيئية، المدرسة السلوكية، والمدرسة المعاصرة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (03): أهم مدارس دراسة سلوك المقاول وتفسيره.

مدرسة السمات	المثابرة، الإتصال، الإستراتيجية، الضبط الذاتي، تحمل المخاطر.
<ul style="list-style-type: none"> - دور الثقافة؛ - نظرية الجذب والدفع؛ - منهج الحراك الإجتماعي؛ - الخلفية الأسرية؛ - التعليم والخبرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - ظهور أثر الثقافة على الفرد؛ - تجذبه بيئة إيجابية، وتدفعه بيئة سلبية؛ - الشرعية، الهامش الإجتماعي، الحراك الإجتماعي؛ - الميلان، القدوة، العلاقة مع الوالدين؛ - مستوى التعليم، الخبرة السابقة.
المدرسة السلوكية	-إختلاف أداء المبدع الأنتاجي في المنظمة
المدرسة المعاصرة	-سمات البيئة (إحساس بالفرصة)، مهارات إدارية (إستغلال الفرصة)

Soures : Ibrahim, B and Ellis, W, **Entrepreneururshipe and smallmanagement,business**(U S A, 2002), P : 42.

من خلال الجدول يتبين أن مدرسة السمات ركزت على السمات الذاتية التي يمتلكها الفرد وتؤهله كي يكون مقاولاً، بينما ركزت المدرسة البيئية على العوامل والظروف المحيطة بالشخص التي تدفعه كي يكون مقاولاً، بينما ركزت المدرسة السلوكية على المهارات التي تخوله لأداء عمله داخل مجموعته بكفاءة، أما المدرسة المعاصرة شملت التفاعل بين المدارس الثلاثة، حيث أن المقاول يمتلك مجموعة من السمات الذاتية ويتأثر بمجموعة من العوامل البيئية التي تجعله يحس بالفرصة، مع إمتلاك المهارات لإدارة الموارد المتاحة كي يستطيع إستغلال الفرصة، وبهذا ينجح مشروعه المقاولاتي.¹

المطلب الثاني: أصناف المقاول

توجد العديد من التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين فيما يتعلق بأنماط المقاولين، وسنحاول تقديم أهم التصنيفات وذكرها كمايلي:

¹- Ibrahim, B and Ellis, W, **Entrepreneururshipe and small business management**,(U S A, 2002), P : 42.

أولا، تصنيف Schumpeter:

ميز الإقتصادي النمساوي Schumpeter سنة 1934م بين أربع أنواع هيكلية من المقاولين كما يلي:¹

1- الصانع- التاجر: وهو الشخص الذي يمتلك وسائل الإنتاج، حيث أن وضعيته غالبا ماتكون وراثية على إعتبار أن الملكية منقولة من جيل إلى آخر. وذلك فإن الممتلكات المنقولة تعد الشرط الوحيد لامتهان وظيفة المقاول.

2- فائدة الصناعة أو قبطان المصنع: وهو شخص غير ممثل لمصلحه الخاصة أو مصالح عائلته، وإنما يتعامل بالتأثير الشخصي. فقد يكون إما مالك المؤسسة أو المساهم الأكبر فيها، ولكن يستطيع أن يكون أيضا رئيسا لمجلس الادارة أو شاغلا لنوع آخر من المناصب في المؤسسة. وقد لاتكون له أية صلة مباشرة مع المؤسسة أو العمل وهو الأمر الذي لايمنعه من إدارة سياسة مؤسسة أو عدة مؤسسات.

3- المدير: والذي يعتبر في المقام الأول وقبل كل شيء موظفا في الشركة، ولذا فهو يستطيع قيادتها والابداع فيها. إنه ليس رأسماليا، وبالتالي فهو لايتحمل في هذه الحالة المخاطر التقنية والتجارية، وهو شخص يبحث عن المداخيل المرتفعة بيد أن همه الرئيسي هو ذوق العمل الجيد والمسؤولية وكذا البحث عن الاعتراف بالجميل من موظفيه والجمهور.

4- المؤسسة: وهو فرد يتحفز بشكل أساسي من إنطلاق الأعمال الجديدة، حيث يستطيع فور إنطلاقها أن يبتعد، وهو شخص يثق بموظفيه.

ثانيا، تصنيف Lorrain et Dussault:

بطريقة أكثر حداثة يصنف الباحثين Lorrain و Dussault عام 1988م بين نمطين أساسيين هما:²

1- المقاول والحرف: بالنسبة لهذا الصنف يمكن أن يكون مستوى دراسي ضعيف، بيد أن شخص قوي جدا فيما يخص الالتفاتة المهنية والمهارات التقنية. العمل في الغالب يمثل أولى اولوياته، بالإضافة إلى أنه يستطيع في بعض الاحيان إتخاذ مواقف يمكن وصفها بالابوية.

2- المقاول الانتهازي: بالنسبة لهذا الصنف، فهو فرد يتوفر على مستوى دراسي أكاديمي وخبراته المهنية هي تلك الخبرات الادارية أو التسييرية، حيث أنه قادر على تفويض جزء من مراقبته واستقلالته بغرض ضمان نمو وتطوير نشاطه.

¹- léquipe d'Agefa ,PME propective, revue n°3, PME- Education- Lesprit d'entreprendre, revue en 3D, AGEFA PME, france, juin 2013,PP: 18-19. Cit in= <http://www.agefa.org/agefa-Pme/wp-content/uploads/site-2-11-2014/agefa-mpe-3D-pme-education-esprit-entreprendre.pdf:02/03/2019>.

²- léquipe dAgefa, OP.Cit, P :20.

ثالثاً، تصنيف Marchessanyet Julian:

يقسم الباحثان Marchessany و Julian سنة 1988م المقاولين إلى صنفين رئيسيين، وذلك إنطلاقاً من منطق النشاط (الديمومة "P"، الإستقلالية "I" والنمو "C")، وهنا يقصد بالديمومة إستمرار نشاط المؤسسة عبر الزمن وإن تطلب الأمر بيعها، أما بعد الاستقلالية فتعني رغبة الفرد المقاول في أن يكون مستقلاً في إتخاذ القرارات وفي رأس المال، في حين يمثل بعد النمو الرغبة في التطور والقوة، كما يلي:

- 1- **المقاولين العاملين وفق منطق (PIC):** هؤلاء مثل المقاولين الحرفيين، فهم يمتازون بالمراقبة والاستقلالية على حساب النمو إذا إستلزم الأمر حيث تكون الأولوية للديمومة المؤسسة الحفاظ على الاستقلالية بالنسبة للوضعية المالية أي رأس المال، إلا أن هذا الأخير يتعارض غالباً مع هدف النمو لذا فهو يحتل آخر الأولويات.
- 2- **المقاولين العاملين وفق منطق (CAP):** وهذا الصنف هم الذين يرتبطون بالمقاولين الإنتهازيين للفرص، لأنهم يدركون مدى وجوب إغتنام الفرصة في إطار مخاطرة وهدف النمو حتى لو تطلب ذلك التضحية بالحكم الذاتي أحياناً وهنا تتمح الأولوية للانشطة ذات النمو الجيد على الرغم من درجة الخطورة وكذا الاستقلالية في إتخاذ القرار على حساب بعد الديمومة كآخر أولوية.

المطلب الثالث: دوافع المقاول

على الرغم من توفر العديد من الافراد على مصادر التمويل اللازمة لإنشاء مشروع خاص إلا أن القليل منهم من يرغب في الولوج إلى ميدان المقاولاتية من خلال تأسيس مؤسسة خاصة او عمل مقاولاتي، وفي هذا الصدد تتعدد العوامل التي تدفع بالفرد لمجابهة المخاطر والتوجه نحو المسار المقاولاتي، والتي يمكن أن نوجزها في ثلاثة مجموعات أساسية كما قسمه الباحثان Bygrave and Zacharakis كما يلي:¹

أولاً، العوامل الشخصية:

ومن أبرزها الرغبة في الاستقلالية والعمل لدى الغير، والتي تعتبر من أهم الدوافع التي تجعل الفرد يتجه نحو الميدان المقاولاتي ويتحمل المخاطر المتشعبة المنبثقة عن هذا النشاط، ثم تأتي في المرتبة الموالية الحاجة المرتفعة والرغبة في الانجاز، إضافة إلى العوامل الشخصية الأخرى، على تحقيق الذات وتقليد العائلة والابداع، وتحقيق الاحترام من طرف الآخرين، والنجاح المالي... الخ.

ثانياً، العوامل الاجتماعية:

التي تتضمن بشكل أساسي مسؤوليات الأسرة، حيث تلعب هذه الأخيرة دوراً محورياً في قرار إنشاء مؤسسة خاصة أو مبادرة فردية، وهذا يفرق الباحثان بين الشخص الذي يبلغ العمر 25 سنة والأعزب، وبين

1 - مسيخ أيوب، دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (أطروحة دكتوراه، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 23 أبريل 2017)، ص: 50.

ذلك البالغ 45 سنة والمتزوج وصاحب الأسرة والأولاد ومايلحقهما من مصاريف متعددة تؤثر في توجه الفرد نحو المقاولاتية.

إضافة إلى الخبرة القبلية المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات وإدارتها والتي تمثل أيضا قوة دفع لإنشاء المؤسسة الخاصة، حيث يذكر الباحثان بأن معظم خريجي جامع بابسون الذين أصبحوا مقاولين كان لهم 10 سنوات خبرة في ميدان التسيير قبل إنشاء مؤسساتهم الخاصة. ويضيف الباحثان أيضا مدى توافر الاطراف المساعدة والمعارف التي تساهم في تقديم الدعم للفرد في أجل الانطلاق في العمل المقاولاتي الجديد.

ثالثا، العوامل البيئية (المحيط):

التي تم وصفها الباحثان بالبيئة المعلمة والداعمة للانشطة المقاولاتية، حيث ذكر في هذا المقام الجامعات والمعاهد التي أفرزت بشكل رهيب، وعدد كبير من المقاولين أمثال معهد Massachussetts Babson College و Institue ofTechnology في الولايات المتحدة الأمريكية حيث قدر عدد المقاولين الدارسين والمتخرجين من معهد MIT في إحدى السنوات الذين أسسوا شركاتهم الخاصة في كاليفورنيا حوالي 4100 طالب.

يعتقد الباحثان بأن هناك مناطق أكثر مقاولاتية في نظيراتها في العالم، ويذكران كمثال لذلك منطقة SiliconValley في الولايات المتحدة الأمريكية، على إعتبار أن كل شخص في هذه المنطقة يعرف مقاولا أصبح عظيما ومالكا لشركة كبيرة من خلال انطلاقه كمقاول صاحب منشأة صغيرة وهو الأمر الذي يدفعهم لإنشاء مؤسسات ومشاريع خاصة بهم والتطلع للوصول إلى الأعلى، وهو ما أسماه الباحث الاجتماعي Everett Rogers من جامعة Stanford Unuversiti بمنطقة Silicon Vally Fever بسبب إنتقال عدوى إنشاء المؤسسات المقاولاتية بين الأفراد.¹

خلاصة الفصل الأول:

لقد تم إظهار أهمية المقاولاتية إنطلاقا من التعرف على مفهومها والاستراتيجيات المتبعة فيها وإظهار أهمية المقاول في العملية المقاولاتية، وتبيان سمات المقاول التي تساعد على العمل المقاولاتي، وكذا أهم المدارس المفسرة لسمات المقاول والتي تظهر توجه الفرد نحو العمل المقاولاتي، وإزداد الاهتمام حول إيجاد الرق والوسائل المثلى التي تسهم في تقليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع إذ إنتهى الأمر بإقامة الحكومات للعديد من أجهزة الدعم والمرافقة، التي تهدف إلى مساعدة ومتابعة المقاولين في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصح والإستشارة اللازمة في ذلك.

¹ - مسيخ أيوب، مرجع سبق ذكره، ص: 51.

لكن المشاريع الصغيرة تحتاج إلى طاقات بشرية متعلمة كي يديرها بكفاءة، وهذه الطبقات هم طلبة الجامعة الذين يفضلوا العمل المقاولائي، إذ يجب أن توجد لدى هؤلاء الطلبة روح مقاولائية لإنشاء المشاريع فما هي إذا آليات دعم وتطوير الروح المقاولائية في الجامعة؟ وهذا ماسوف يتم التطرق إليه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني

آليات تدعيم وتعزيز الروح

المقاوالاتية



تمهيد:

تعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تؤسسها عدة خريجي الجامعة فشل لأسباب كثيرة أهمها سوء التسيير وغياب روح المقاولاتية بالرغم من الموجودات المبدولة لإنشاءها ودعمها، وعليه فالأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة بالرغم أن هذه المشروعات تبقى عرضة من المخاطر والتهديدات، لذلك على الجامعات أن تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبيتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ، لأن هذا يخلق قاعدة عريضة من المقاولين والمبدعين في جميع المجالات وللتعمق أكثر في هذا الموضوع سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كالآتي:

- ماهية الروح المقاولاتية والتعليم المقاولاتي؛
- استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز الروح المقاولاتية؛
- تجارب دولية لدعم الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي.

المبحث الأول: ماهية الروح المقاوالاتية والتعليم المقاوالاتي

يعد أخذ موضوع المقاوالاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيزا كبيرا، حيث كان الاهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المورد الوحيد للوظائف والثروة لكن سرعان ما تغيرت هذه النظرة بعد بروز الاهمية المتنامية لقطاع المقاوالاتية خاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي غالبا ما يرتبط إسم المقاتول بها، لذا أصبح موضوع تطوير روح المقاوالاتية يشغل حيز إهتمام كبير خاصة عند فئة الشباب.

فمن خلال هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى مفهوم الروح المقاوالاتية ومقوماتها بالإضافة إلى التعليم المقاوالاتي.

المطلب الأول: مفهوم الروح المقاوالاتية

كون أن مصطلح الروح المقاوالاتية في محل البحث لم يتم التوصل إلى إتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل لروح المقاوالاتية نظرا لأهميتها في تدعيم وتشجيع المقاوالاتية.

أولا، تعريف الروح المقاوالاتية:

يعتبر هذا المصطلح الأكثر تداولاً في أوروبا فيما يخص هذا الميدان هو "المقاوالاتية"، حيث تشمل هذه الروح جملة من الخصال والصفات المتنوعة والتي تتمحور أساسا حول: الابتكار، الابداع، المبادرة، المخاطرة، الثقة بالنفس والاستقلالية، حيث يتم تعريف روح المقاوالاتية كما يلي:¹

- **التعريف الأول:** تعرف روح المقاوالاتية على أنها: جملة من المواقف والمهارات والسمات الشخصية، التي تشمل أساسا على الابداع، المبادرة والقدرة على تحمل المخاطر؛
- **التعريف الثاني:** كما تعرف على أنها: إرادة تجريب أشياء جديدة أم القيام بالاشياء بشكل مختلف، وهذا كله مجرد وجود امكانية التغيير هذا ويقدم التعليم في المجتمع الفرنسي في بلجيكا تعريفا شاملا فيما يخص الروح المقاوالاتية باعتبارها المهارة الأساسية الواجب اكتسابها من خلال التعلم طوال 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 والمبادرة وتستند بشكل أساسي على معرفة الفرد؛

- **التعريف الثالث:** كذلك تعرف على أنها: قدرة فرد أم مجموعة اجتماعية على تحمل المخاطر لغرض الاستثمار، حيث أن هذا الأخير يكون في مؤسسة، بمعنى "مغامرة" وهذه المغامرة مرتبطة أساسا باستغلال

¹-Olivia Chambard, **La promotion de Lentrepreneuriat dans Lenseignement superieur, les enjeux dune creation lexicale**, (les discours sur Lenseignement superieur et la recherche, mots_ les langages du politique, N 102 juillet 2013), p : 106

فرصة، والتي تهدف إلى تحقيق شيء جديد إبداعي وخلق القيمة وذاك من خلال استخدام ودمج مختلف الموارد.¹

- **التعريف الرابع:** كما تعرف على أنها: طريقة التفكير التي تقود الفرد (أو مجموعة أفراد) لتحديد الفرص ومن ثم جمع الموارد الضرورية بغرض استغلالها من أجل تحقيق خلق القيمة.²

من خلال ما سبق يمكن تعريف الروح المقاولاتية على أنها: جملة من الخصائص والسمات التي تميز المقاول الناجح عن غيره من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تهدف بشكل أساسي إلى خلق القيمة، النمو والاستمرارية للمؤسسة، وتضم روح الابداع والابتكار، روح المبادرة، روح تجريب الاشياء الجديدة، روح التوجه نحو المخاطرة، روح الاستقلالية، الرغبة في تحقيق الذات والانجاز، الرغبة في خلق القيمة.

ثانيا، العناصر المكونة للروح المقاولاتية:

تستند الروح المقاولاتية على جملة صفات أساسية تتضمن في فحواها جمل من الخصائص الفرعية والتي سيتم ذكر أهمها فيما يلي:³

- **روح الابداع والابتكار:** تعتبر الركيزة الأساسية كما يسمى بالروح المقاولاتية، حيث تتجسد هذه الروح بشكل أساسي من خلال الاتيان والتوصل المستمر للأفكار الجديدة الخلاقة، ووضعها محل الممارسة أم التطبيق وهنا ينبغي الإشارة إلى أن الافكار الابتكارية لا تقتصر على المنتجات الجديدة، وإنما تتعدى ذلك لتشمل العمليات التنظيمية والادارية الجديدة والتكنولوجيا الجديدة، إضافة إلى ذلك يمكن إعتبار عملية تقليد منتج أو فكرة معينة إبتكار شرط أن يتم وضعه في سياق حديث.

- **روح الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** ويقصد بها الخوض في غمار المواقف التي تكتنفها درجة مخاطرة وعدم التأكد مرتفعة، لكن في إطار مختلف القدرات والامكانيات التي يمتلكها المقاول، حيث يعتبر الميل نحو المخاطرة من بين أبرز أسباب حصول الابتكارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسب أعلى من كبراء المؤسسات.

- **الصبر والقدرة على التحمل:** إن الصبر يعد من أهم العناصر الضرورية لتحقيق التغيير، أما فيما يخص القدرة على التحمل فهي تنبع بشكل رئيسي من الثقة العالية بالنفس والشعور الكبير بالقدرة الذاتية وامكانية

¹-Yifan wang, **L'évolution L'intention et développement de Lesprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: Une étude Longitudinale.**(thèse de doctorat, Ecole central de lille France, 2010), pp: 38-39 .

²- léquipe d'AGFFA PME prospective, **revue N°3 PME-Education- Lesprit d'entreprendre**, (reve en 3D, AGFFA PME, France, juin2013, pp:18-19.

³- Jean Jacques Jordi, **Une Histoire de l'entrepreneuriat algérien**,(le magazine histoire d'entrepries, N°7, Juillet2009, frane), pp: 9-10.

- مواجهة الظروف والمواقف الصعبة فالثقة بالنفس داعم إيجابي للانجاز والتقدم في سبيل تحقيق الأهداف، فإذا لم يكن الفرد على ثقة بنفسه بلا شك سيكون متردد وبالتالي لن يستطيع بلوغ أهدافه.
- **التفاؤل بخصوص كل الاحتمالات:** لكي يكون الفرد مقاوالتيا طبيعي ينبغي أن يكون متفائلا. فالافراد مع الروح المقاوالتية لا يضعون الوقت في التفكير حول ما لا يمكن القيام به، لكنهم يسألون أنفسهم " لماذا لانستطيع " ويحاولون إيجاد الحلول لذلك. فالنظرة الايجابية ضرورية للمقاولين، الذين يرون النكسات دروسا قيمة تمنحهم الكثير من التجارب والخبرة المفيدة مستقبلا، والتي تساعدهم في إعطاء قوة دافعة لمزيد من الأمل والانجازات.¹
 - **الرغبة في الانجاز وتحقيق الذات:** حيث تترجم هذه الرغبة من خلال توسيع مصادر التمويل، جذب الكفاءات، وتحسين الأداء الذي يضمن النمو السريع، والتي تتمثل أساسا في الرغبة في العمل المقاوالتى لبلوغ أهداف معينة، إضافة إلى الرغبة في مواصلة السلوك الملتزم للمقاول وقدراته المقاوالتية. وفي هذا الصدد إن الرغبة في تحقيق الذات تعد من أهم العوامل المؤدية إلى خلق الابداع في المؤسسة ومن ثم تطويرها وتوسعها.
 - **روح الاستقلالية:** والتي يقصد بها الرغبة في العمل الحر والمستقل من خلال السلطة في حدود معينة حيث أكدت العديد من الدراسات والابحاث بأن من أهم العوامل الدافعة نحو الميدان المقاوالتى هي الرغبة في الاستقلالية.
 - **القدرة على الارتداد بعد الفشل:** والمتأتية أساسا من التفكير المسبق والاستعداد للفشل، حيث يعمل المقاول أوصاحب المؤسسة الصغيرة المالك للروح المقاوالتية من خلال القدرة على النصح وعدم الاستسلام لليأس على الاستفادة القصوى من التجربة الفاشلة وأخذ العبر وإستنباط الدروس النافعة، للعودة من جديد بخطط وأفكار جديدة، وبقوة عالية.²
 - **الرغبة في تجريب الاشياء الجديدة والخروج عن المألوف:** والتي تعبر عن الرغبة في العمليات الابداعية من أحد أوجهها، حيث أن حب تجريب الاشياء الجديدة يكون لدى الفرد الارادة الملحة للولوج إلى عالم المقاوالتية من أوسع باب له، فهذه الرغبة ستؤدي حتما إلى إنشاء ومنتجات جديدة ومتميزة تكسب المؤسسة وضعية تنافسية جيدة.
 - **الرغبة في خلق القيمة:** خلق القيمة يعد هدفا أساسيا للمقاول بغية تطور مؤسسة ونموها، سواء تعلق الأمر بالقيمة المالية، البشرية، أو الاجتماعية، والتي تكسب المؤسسة القدرة التنافسية الاقتصادية والشرعية

¹ -Matt Ehrlichman, **5 characteristics of entrepreneurial spirit**, Inc.edu journal, january 2015, on [http://www.inccom/matt-ehrllichman/5-characteristics-of-entrepreneurial-spirit-html,\(30-02-2019\).](http://www.inccom/matt-ehrllichman/5-characteristics-of-entrepreneurial-spirit-html,(30-02-2019).)

² -Olivia chambard, Op,cit,p:105.

- الاجتماعية، وذلك من خلال الانجاز الشخصي.¹ وهنا ترتبط الرغبة في خلق القيمة إرتباطا وثيقا بالقدرة على التجديد والابتكار، والتي تعد أهم استراتيجية لخلق القيمة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- **روح المبادرة:** تعرف على أنها الرغبة في التحريب والقدرة على أخذ المخاطرة وتحملها، بحيث يتم التغلب على المشاكل المعترضة وتعديلها دون تعريض المؤسسة، حيث أن مقياس المبادرة يتمثل في الجودة حيث إن المبادرة هي ميزة جماعية محمولة من الفرد، والتي يتم تعلمها بشكل أساسي من خلال التربصات في المؤسسة والتدريب، إضافة إلى إمكانية تعلمها عن طريق اكتساب أساليب وطرق التحليل وحل المشكلات.
- **روح المسؤولية:** تعرف على أنها تقبل الفشل والاحقاقات إلى جانب قبول النجاحات. حيث أنها لاتعني التركيز على النجاح وحسب، وإنما ينبغي على الفرد أو الافراد فهم طرق وأسباب التحسين والتطوير بغرض زيادة النجاحات. حيث أن إكتساب الفرد المقاول لروح المسؤولية يكون في العمل الجماعي، ولكنه قبل كل شيء يكون في العمل الشخصي، وقبول التواضع من خلال التقييم الايجابي أو بالأحرى التقييم البناء، وعليه فإن تنمية وتطوير الشباب لاتعني بالضرورة مضاعفة المؤسسات المصغرة وإنما تعني إيجاد الطرق الكفيلة بتكوين روح إستقلالية وحكم ذاتي للشباب في مشوارهم العملي.
- **القدرة على الانشاء:** إن الروح المقاولاتية تتطلب قدرة حقيقية على الخلق فيما يخص الابتكارات والتي تؤدي بدورها إلى خلق القيمة في المنشأة. وفي هذا المقام يعتبر الابداع الأساس والركيزة المحورية لهذه الروح، حيث أن تعلم قواعد الابتكار والابداع يحرر الطاقة اللازمة لبناء الروح المقاولاتية لدى الطلبة والمتدربين.
- ثالثا، الامكانيات المقاولاتية المرتبطة بالروح المقاولاتية:
- إقتراح الباحثان Kearney et Surlemont جملة من الخصائص والمهارات والقدرات المقاولاتية والتي ترتبط بشكل أساسي بما يسمى روح المقاولاتية وذلك فيمايلي:²
- تحديد وتقييم وإدارة المخاطر؛
 - إيجاد الحلول وتجنب المشكلات؛
 - تجميع وتنظيم وتحليل المعلومات؛
 - البحث عن الموارد والتسيير الرشيد لها؛
 - توليد الافكار الابتكارية وتجسيدها في شكل إبداعات؛
 - العمل مع الآخرين في شكل فريق؛
 - المرونة العالية وتقبل التغيير؛

¹ -Michel Marchensay, **Innovation, territoires et capitalisme entrepreneurial**, (marhé et organisations, l'hrmattan, 2012, n6), p: 181.

² -Yifan Wang, Op.cit, p: 40.

- القدرة الجيدة على التفاوض والتأثير؛
- ربط الاهداف وفقا للمهارات والامكانيات الشخصية المتوافرة في المؤسسة؛
- المراقبة والتقييم المستمرين؛
- أخذ المبادرة؛
- التخطيط والتنظيم؛
- تحمل المسؤولية.

رابعاً، الركائز الاساسية للروح المقاوالاتية:

تعد الروح المقاوالاتية المفتاح الرئيسي لنجاح العمليات المقاوالاتية. وفي هذا الصدد يعتبر الباحث Hoarau Jérôm بأن نجاح المشاريع وما أسماه من المغامرات المقاوالاتية يستند بشكل رئيسي على الموارد الداخلية للمقاول وعلى الركائز الاربعة الاساسية الآتية:¹

1. الرؤية: والتي تعتبر أساس المقاوالاتية، حيث تسمح بتحديد هدف واضح وتوجيه الخيارات والأعمال إتجاهه، كما أنها تسمح أيضا بجعل الفرد مبتكرا وخلاقا في إيجاد طرق جديدة في العمل غرضها المحوري للابداع، وتستند رؤية المقاول جزئيا فقط على خدمته ونيته. إن من يمتلك هذه الركيزة من المقاولين يستخدمون الروح المقاوالاتية التي بداخلهم بغرض النجاح في تصور ماهو أبعد من المرئي في السوق، فالزبائن والعملاء بإمكانهم معرفة ما يريدون ولكنهم ليسوا بالضرورة على علم بحاجاتهم الحقيقية. وفي هذه الحالة ينبغي على المقاول أن يكون مالكا للرؤية والبصيرة الكافية لفهم حاجة زبونه.

ويعتبر المؤلف Jérôme الرؤية بمثابة عضلة حقيقية، وهو الأمر الذي إذا دل على شيء فإنما يدل على إمكانية التعلم، والتدريب والتنمية بالنسبة لهذه الركيزة.

2. الدافع: والذي يمكن إعتبره جوهر العمل المقاوالاتي، حيث أن الملاحظ بالنسبة لجل المقاولين وبشكل عام هم أصحاب دافعية إتجاه العمل الحر والمبادرات الفردية، حيث إن كانوا يواجهون مشاكل أو تحديات لكنهم يمتلكون على الدوام الحماس والطاقة اللازمة للمضي قدما، فهذا الحاجز هو الذي يسمح لهم بالتصرف.

إن الحافز يعد الوقود الحقيقي للعمل بالنسبة للمقاول والذي يعد شخصية عمل فمن خلال فهم معنى مايقوم به هذا الأخير والفائدة المرجوة من الهدف المراد تحقيقه تصبح المهمة المقاوالاتية سهلة بالنسبة إليه وقابلة للتحقيق، لذا ينبغي عليه أن يحافظ على الدافع والحافز بأي ثمن.

¹- Jérôme Hoarau, **les 4piliers de l'esprit d'entreprendre: le caractère de l'entrepreneur**, (le site de devenir annonceur.sur pourquoi entreprendre ?,Cit sur:http: pourquoi-entreprendre. fr/ pilier- esprit- entreprendre, (15-02-2019)).

هنا يعتبر الدافع أو المحفز أيضا من المهارات غير المادية والتي يمكن تدريبها من خلال ردود الافعال والتمارين.

3. المرونة: يعتمد المقاول على إنفاق الكثير من الوقت والجهد في سبيل إدارة القضايا والتعامل مع الاحداث والمشكلات غير المتوقعة بهدف إنشاء خطط الاعمال، حيث تتجلى أهمية عنصر المرونة بالنسبة للمقاول في قدرته على إستبدال المشكلة والتكيف معها وتعديلها، فهو الفرد العارف بقوتها وبطريقة التعامل معها، إذ يسمح هذا العنصر من الروح المقاولة للمقاول بالاستمرار في المضي قدما على الرغم من العقبات والمشاكل والصعوبات التي يواجهها، كما هو الحال بالنسبة للركيزتين السابقتين تعد هذه الركيزة من المهارات غير المادية التي يمكن تطويرها عن طريق الادارة ومع الزمن.

4. الاتصال: إن من أحد ردود أفعال المقاولين هو النظر الدائم إلى مدى خلق الاتصالات والروابط والعلاقات، سواء تعلق الأمر بالمشروع المقاوالاتي أو لمساعدة الآخرين. فالمقاول يعد شخصا رابطا وواصلا يعمل على وضع الافراد في العلاقات التي سيكون لها أثر إيجابي عليه وعلى مؤسسته الخاصة. وعن طريق قدرة المقاول على الاتصال، وتفكيره المنهجي، تقمصه العاطفي فإنه يتجه نحو خلق التآزر والتكامل والذي يعد ضرورة حتمية في بيئة الاعمال الحديثة، فالمشاركة في الانشاء بين الافراد المقاولين أو مايسمى بالتآزر والتكامل يمنح قوة أكبر من الانشاء الفردي كما أن عمل المقاول لوحده عن الآخرين يحقق له السرعة في عمله، أما العمل في ظل التآزر ومع الآخرين فيأخذه بعيدا وهو بالتأكيد ما يصبو إليه كل مقاول.

إن هذه الركيزة أيضا وعلى شاكلة ماسبقها من مهارات يمكن تطويرها وتنميتها وينبغي ذلك للحلل المقاولين، على إعتبار أنها ضرورية بهدف تحقيق الاستمرارية والديمومة لمنشآتهم.

خامسا، المصطلحات ذات الصلة بالروح المقاولة:

لطالما إرتبط مصطلح الروح المقاولة بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولة نذكر منها مايلي:

1. الثقافة المقاولة: إن تسليط الضوء على الثقافة المقاولة يبدو مهما سنعرض أهم تعاريفها كما يلي:¹ الثقافة المقاولة تعرف بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات المشتركة، والدراية العملية، والمهارة الذاتية، والقدرة على التصرف والتطبيق، التي تمثل الوعي والتوجه السلوكي للأفراد والمؤسسات وكذا السكان نحو المقاولة، وعلى هذا الأساس يمكن أن تكون الثقافة المقاولة وليدة للبيئة المواتية والملائمة لبروز ظاهرة المقاولة وقيمها، إضافة إلى إسهامات المقاولين في وسطهم والبيئة التي يعيشون فيها؛

¹ –Privé Marc, **portrait de la situation l'intégration de la culture entrepreneuriale à la l'intérieur du réseau de l'éducation du saguenancy- lac- saint- Jean,**(document synthèse,2011,P :05. Consulter le site: <http://tableentrepreneuriat.com/ data/ pdf/ rsultats synthese duportrait , mai 2011.pdf>).

كما أن مفهومها يشير إلى ثقافة واسعة النطاق، أين تكون المقاوالاتية عملية خلق القيمة والممثل والعامل الرئيسي لتنمية الروح المقاوالاتية، وذلك مهما كان نوع الوضع السائد.¹ تقييدا ألا وهو عملية إنشاء شركة تجارية. هذه الممارسة تجعل من المجتمع يربط بين المعتقدات والقيم والمعايير التي لها صلة متينة مع الرغبة، الإرادة والوجود والبقاء لأولئك الذين يعيشون في هذا المجتمع؛

كذلك تعرف بأنها عبارة عن فعل، عن سلوك كباقي السلوكيات الإجتماعية، لديها تأثير فردي وجماعي. هذه التأثيرات وخاصة التأثير الجماعي للفعل المقاوالاتي تصبح مرجعا للثقافة المقاوالاتية.² كما تعرف الثقافة بأنها: منظومة القيم والمعتقدات المشتركة التي تقدم للأشخاص المشتركين فيها وجهة نظر مماثلة. وإلى الثقافة المقاوالاتية باعتبارها تلك الثقافة التي تثنى الصفات الشخصية المرتبطة بالمقاوالاتية إما عن طريق الفردية، الحاجة إلى الانجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة بالنفس، والمهارات الاجتماعية، والتي تعزز أيضا النجاح الشخصي وتشجيع التنوع وكذا التغيير وتنبذ الروتين؛

كما أن الثقافة المقاوالاتية يمكن إكتسابها عن طريق أربعة أنواع من المعرفة: النظرية، الاجرائية، التطبيقية (عن طريق الممارسة)، وكذا الدراية العلمية. فيما يخص النوعين الاولين فهما ينتقلان إلى الفرد من خلال الدورات والمليقات والمؤتمرات... إلخ، أما النوعين المتبقين فيكتسبهم الفرد من خلال الممارسة والتجريب والملاحظة والاستمرارية في الانتاج، وكذا التجربة والخطأ.³

بالإضافة إلى ذلك فالثقافة قد تشجع من القيام بنشاط مقاوالاتي إذا كان للمجتمع قيم المقاولين وكذا المظاهر التي تسمح بهذا النشاط عن طريق تشكيل المؤسسات والقوانين وفقا لذلك، والتي بدورها تعزز ميول الافراد نحو نشاطات مقاوالاتية، وبالتالي يصبح الافراد المهتمين بالمقاوالاتية أكثر عرضة ليصيروا مقاولين، وذلك حسب مدى ادراكهم للسلوك المقاوالاتي وفقا لشرعية مجتمعهم. كما أن ثقافة مجتمع ما تؤثر على الميول نحو المقاوالاتية وتحفز افرادها في إنجاز مشاريع مقاوالاتية، والتي بطبيعة الحال تؤثر على الميول نحو المقاوالاتية وتحفز افرادها في إنجاز مشاريع مقاوالاتية، والتي بطبيعة الحال تؤثر في سلوكهم فتصبح لديهم صفات المقاولين التي تميزهم عن باقي الأفراد، وتخلق نوعا من الثقافة المقاوالاتية؛

إن الثقافة المقاوالاتية في الواقع تتكون من الصفات والمواقف التي تعبر عن الارادة من أجل القيام والمشاركة

¹ -Léger-Jarniou, **cathrine développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes**, (Revue Français de gestion, 2008,n°p p:162-163.consulter le site:www.legrain 2sel .com/ wp.conten/ documents/entrepreneurial/developper- culture- entrepreneuria- chez- les jeunes.pdf) .

² -Jean- Marie Tououse, **la culture entrepreneurial, colloque du 10e anniversaire de la fndation de l'entrepreneurship**, (écol des hautesétudes co-mmerical de montréal, 1990,p:01, consulter le sit: http://expertise.hecca/chaire- entrepreneurait/wp-contant/ uploads/ 02-03-2019-culture- entrepreneurial.pdf) .

³ -Léger-Jarniou.Op.cit,pp:164-165.

الكاملة والتامة في ما نريد التوصل إليه من أجل تحقيق الاهداف المسطرة.¹ كذلك يمكن تعريفها على أنها مجمل المهارات والمعارف المكتسبة من قبل فرد أو مجموعة أفراد وإستغلالها عن طريق تجسيد فكرة إبتكارية من خلال إستثمار لرؤوس الأموال في إنشاء مؤسسة أو عمل إبداعي خاص. كما أنها ثقافة إحترام المجتمع للإقدام والمبادرات الفردية ومكافئة أخذ المخاطرة والابتكارات الفردية أو الجماعية، وذلك عن طريق الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة ومشاريع شرعية.²

حيث J.P.Sabourin et Y.Gasse قام بتقديم ملخصا لمفهوم الثقافة المقاولانية من خلال إبراز خطوات التي تقود إلى ظهور وتنمية المقاولين من بين فئة الطلبة. حيث لاحظ الباحثان من خلال الدراسة التحليلية التي قاما بها والتي تحوي ثمانية (08) برامج تكوينية ووجود علاقة موجبة بين نية الفرد المقاولانية وتوجيهه في البدء في مشروع وبين الإمكانيات والقدرات المقاولانية. أما بخصوص المتغيرات المؤثرة في هذا النموذج فقد قسمت إلى ثلاث مجموعات أساسية نذكرها فيما يلي:³

- **المسبقات والمقدمات:** والتي تشمل مجمل العوامل الشخصية وعوامل المحيط المشجعة على ظهور الاستعدادات عند الفرد إتجاه المهنة المقاولانية، فقد لاحظ الباحثان Sabourin et Gasse على سبيل المثال بأن التلاميذ والطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص يمتلكون امكانات مقاولانية أعلى من الآخرين. وأن الثقافة المقاولانية هي عملية البحث عن مقومات المجتمع التي تتصل وترتبط وتنمي العملية المقاولانية، فمن المقبول عموما أن المقاولانية تعرف في أبسط معانيها.
- **الاستعدادات والميول:** والتي تمثل مجموعة الخصائص السيكولوجية المحددة لدى الفرد المقاول، والتي تشمل على "المحفزات، المواقف، المهارات، والفائدة المأمولة"، والتي تتفاعل في ظل مناخ مناسب لتتحول وتظهر في شكل سلوك.
- **تجسيد الامكانات المقاولانية في مشروع:** والذي يؤدي إلى إطلاق المنتج غالبا تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تحوي عوامل عدم الاستمرارية والعوامل الايجابية حيث كلما إزدادت كثافة الدوافع المحركة زاد تشجيع الاشخاص أكثر على إنشاء مؤسسات خاصة، بينما الاشخاص المالكين لقدرات مقاولانية كبيرة فهم يحتاجون إلى دوافع محركة أقل وأضعف.

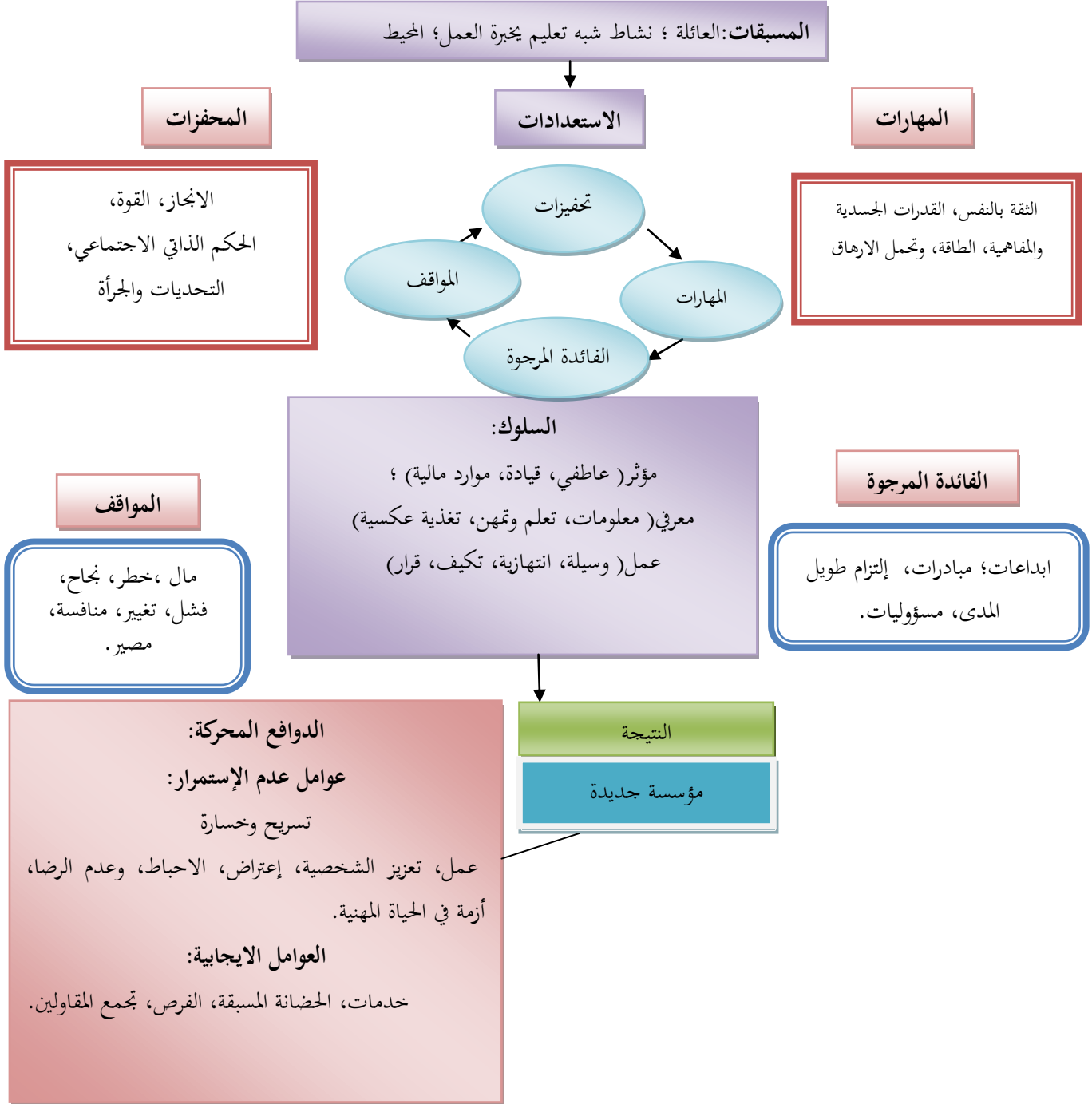
والشكل الموالي يوضح نموذج Sabourin et Gasse لتطوير المقاولين:

¹ - Berreziga Amina, Mezian Amina, (la culture entrepreneurial chez les entrepreneurs algériens, colloque national sur: les stratealgérie, université kasdi merbah ourgla,2012, p:08,consulter le sit: <http://dspace.univ-ourgla.dz/jsqui/bitstream/123456789/2705/1/berreziga-amina.pdf>).

² - القهوي ليث عبدالله وبلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، (دار الحامد، الأردن، 2012)، ص: 107.

³ -Azzeedine Tounes, (l'intantion entrepreneurial des étudiants, (thèse pour le doctorat en sciences de gestion, université de rouen,france,2003, p: 45.

الشكل رقم(04): نموذج Sabourin et Gasse لتطوير المقاولين.



Source: Azzeidine Tounes, **l'intantion entrepreneurial des étudiants**, thèse pour le doctorat en sciences de gestion, université de rouen, france, 2003, p: 46.

كما أن "GARTNER" حاول تحديد العوامل الأساسية التي تتيح للمقاول إنشاء منظمة، والتي تعود بالدرجة الأولى لجملة من العوامل التي يحملها له المحيط (مدى توفر رأس المال، يد عاملة مؤهلة، توافر الخدمات الداعمة، ضغوطات حكومية...)¹. إضافة إلى المهارات التي يمتلكها وسنوات الدراسة، والخبرات السابقة وكذا الخلفية المهنية للوالدين، التي تدفع بالفرد (المقاول) لإتخاذ قرار إنشاء مؤسسة أولاً تحت ضغط من أطراف متعددة كالدولة ومتطلبات المجتمع وغيرها.²

فمن خلال التعاريف السابقة الذكر نستنتج أن الثقافة المقاولاتية هي عبارة عن مجموعة من القيم والمعتقدات ألا وهي: إحترام الذات، المثابرة، والمسؤولية وكذا الجهد، الاستقلالية، الابداع، المخاطرة، وقبول الخطأ وحسن التعاون والتضامن.

2- النية المقاولاتية:

قبل التطرق إلى مفهوم النية المقاولاتية، ينبغي الإشارة إلى مفهوم النية التي هي مؤشر الرغبة على المحاولة، والجهد الدال على الاستعداد للموافقة على التصرف بطريقة معينة.³ ولكن إذا ما وجد الافراد أنفسهم في حالات ومواضع مشجعة على بعض السلوكيات، فهذا لايعني أن النوايا المسبقة هي المحدد الرئيسي لتصرفاتهم ولكن رغبتهم في الانخراط في السلوك هي المحدد الرئيسي.⁴ أما بخصوص النية المقاولاتية فتعرف على أنها:

- **التعريف الأول:** يعتبرها كل من Sabourin و Gasse إحدى أدوات قياساً ما بخصوص النية المقاولاتية فيعتبرها كل من Sabourin و Gasse إحدى أدوات قياس الميل نحو القيام بأعمال المقاولاتية بأكثر أو أقل مسبقات وإستعدادات، كما يعرفها Brid على أنها الحالة الذهنية التي تعمل على توجيه وإرشاد الافراد نحو تطوير وتنفيذ مفاهيم.⁵ جديدة للأعمال وأنها الحالة الواعية للعقل والتي توجه الإهتمام الشخصي، الخبرة، والسلوك، الفردي إتجاه السلوك المقاولاتي المخطط.⁶

¹ - Email - Michel, h, **le processeurs entrepreneurial**, (l'harmattan, paris, 1999), p: 49.

² -Gartner, B, William and All, **finding the entrepreneur in the entrepreneurship**, (entrepreneurship theory and pratice journal, Baylor University, spring, 1994), p: 06.

³ -Ajzen.I , **the theory or planned behavior**,(journal of organizathional behavior and human decision processes,n°5, 1991), p: 181.

⁴ -Ajzen.I ,**the theory or planned behavior: reaction and reflcions**, (journal of psychology and health,vol.26, 9 september 2011), p: 121.

⁵ -Salhi.B, et Younes .B, **la formation de l'intention entrepreneurial des éductions suivant des programme enenteprenurait**, (la revue gestion et organisation , n5, 2013),pp:43-44.

⁶ -Hala.W,Hattab, **Impact of entrepreneurship edication on entrepreneurial intentions**,(of university studanrs in egypt, the journal of entrepreneurship 23n°1),p:03.

- **التعريف الثاني:** تمثل النية الفردية أو النية في المشروع في أعمال مقاوالتية ومشروعات صغيرة الخطوة الأولى في عملية المقاوالتية، كما تعتبر هذه النية العامل والمحدد الرئيسي السابق لأداء السلوك المقاوالتية.¹ بحيث يختار الفرد المسار الوظيفي المقاوالتية نتيجة لنظرته الايجابية ورغبته في العمل المقاوالتية (الرغبة في تحقيق الذات، الإستقلالية...)، وكذا النتائج أو الجدوى المتوقعة من إستغلال الفرص، إضافة إلى بعض النزعة الفردية إتجاه هذا العمل. وفي هذا الصدد يمكن ذكر أهم العوامل المؤثرة والمتغيرات الاساسية المؤثرة في النية للشروع في الأعمال المقاوالتية فيما يلي:²
- **الموقف من الأعمال المقاوالتية:** والتي تلعب دورا فعالا في تشكيل النية لدى الفرد أو الطالب أو الأعمال الحرة والمبادرات الفردية. حيث أثبتت دراسة Boudabbous على عينة من طلاب المدرسة العليا للتجارة في صفاقس أن المواقف السلوكية للفرد إتجاه المقاوالتية لها أهمية كبيرة في توجه الطالب عند التخرج نحو الميدان المقاوالتية.³
- **تأثير الأهل والاقارب:** من خلال الضغط الاجتماعي الممارس على الفرد لإنتهاج سلوك معين. حيث أوضحت دراسة kolvereid على جملة من الطلاب الترويجيين أن النية المقاوالتية ترتبط بشكل كبير من المعايير الاجتماعية، ومن تأثير الأهل والصدقاء.⁴
- **الفعالية الذاتية:** والتي تشير إلى المعتقدات الذاتية بأن الناس لديهم القدرة الخاصة لأداء مهمة معينة، إذا تعكس نقطة الفرد في تفكيره حول قدرته على تحقيق سلوك معين. حيث أثبتت دراسة Zaidatol Akmaliak من خلال عينة مكونة من 1554 طالب في ماليزيا، أن إدراك الطالب لفعاليتها الذاتية المقاوالتية يؤثر بشكل كبير لاختياره وتوجهه الوظيفي المقاوالتية.⁵
- **مدى تعارض الطالب الجامعي لدراسة موضوعات تتعلق بالمقاوالتية:** حيث بينت الدراسات أن الطلبة الدارسين لمقاييس أو مواضيع ذات صلة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو المشاريع المقاوالتية تكون لديهم نية وتوجه مقاوالتية أحسن من غيرهم ومن ذلك دراسة Varcla and Jimenez من خلال إختيار

¹ -Henry.P, **Defining and constrecting the techaing model of entrepreneur eduction based on entrepreneurial intencionmodel**,(journal tekink industri,vol.7,no.1.jun 2005), p:78.

²- Dave.V, **An effectution measure of entrepreneurial intent**,(journal of procedia- social an bhavioural sciences 169,2015), p:133.

³ -Boudabbous.S, **l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômé**,(revue libanaise de gestion et d'economie, n06), p14.

⁴ -Tunisiens.A,et Al, **l'intention entrepreneuriale des étudiants tunisiens**, (12 éme congerés international francophone entrepreneurait et PME, association internationale de recherche entrepreneurait, et PME agadire, maroc,29,30 et 31 octouber, 2014).

⁵- zaidatol,A,and Lope.P, **entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self - efficacy efficacy and intention of university students**, (european journal of social sciences,vol9, n°2, 2009),p: 339.

مجموعة من الطلاب الذين تابعوا خمسة برامج متميزة في ثلاث جامعات الكولومبية، حيث أثبتت أن أعلى النتائج المستخرجة بشأن مؤشرات النية المقاوالاتية والتوجه المقاوالاتي كانت لدى الجامعات التي إستثمرت في التدريب والدعم المقاوالاتي والتي قامت بتقديم وتدریس برامج مقاوالاتية للطلبة.¹ كما بينت دراسة Vasilladis و poullons أن التعليم المقاوالاتي يخلق نظرة إيجابية لدى الأفراد وحتى المقاولين، إضافة إلى إعطاء مساهمة على أن المقاوالاتية يمكن أن تكون خيارا مهنيا بديلا وجيدا لخرجي الجامعة.² نستنتج من خلال ماسبق أن: النية المقاوالاتية تعرف على أنها مجمل العوامل المحفزة التي تؤثر على الأفراد لمتابعة النتائج المقاوالاتية بغرض الانطلاق في مشروع أو مؤسسة خاصة.

3- التوجه المقاوالاتي:

يعرف التوجه المقاوالاتي على أنه مرحلة قبلية في المسار المقاوالاتي والذي يمثل سيورة بنائية على مستوى منظمة الاعمال والمتعلق أساسا بإدارتها الاستراتيجية، وكذا بسيورة إتخاذ القرارات الاستراتيجية فيها. كما يعرف على أنه الرغبة والاستعداد للعمل الشخصي المستقل والابتكار، أخذ المخاطرة، إضافة إلى القيام بأنشطة المبادرة عند مواجهة الفرص في السوق. ويؤكد ذلك Miller و Govin بوصفها للتوجه المقاوالاتي على أنه: "تشارك في المنتجات المبتكرة وأن تقوم بالمشاريع المحفوفة بالمخاطر إلى حد ما وأن تكون موجه نحو الاستباقية أو المبادرة."³ فيما يعتبره الباحث K. Tajeeddin ذلك الميل إتجاه الابداعية وتبني المخاطرة والرغبة في التغيير والاستباقية والذي يتجسد من خلال إيجاد مشروع جديد، بما يكتسب المؤسسة الميزة التنافسية وبما يساهم في بقائها وأدائها.⁴ وكذلك يعتبر المفهوم الأهم في صنع استراتيجية المؤسسة، حيث يشير أساسا إلى أساليب إتخاذ القرار، الممارسات، العمليات، السلوكيات التي تؤدي أو تدفع إلى الدخول إلى أسواق جديدة أو قائمة من خلال منتجات جديدة أو قائمة، بحيث أورد الباحثون جملة متباينة من الابعاد المتعلقة بالتوجه المقاوالاتي، لكن تركيز الغالبية إنحصر في مجموعة نوجزها فيما يلي:⁵

¹ -Alain.F, and Benoit.G, **The impact of entrepreneurship edication on entrepreneurial and attitudes intention : hysteresis and persistence.**(journal of small business management,53.n.1, 2015),p:78.

²- Verni Y, Ismail et Al, **the ortrait of entrepreneurial competence on student entrepreneurs.**(journal of procedia - social and behavior science.169), p: 180.

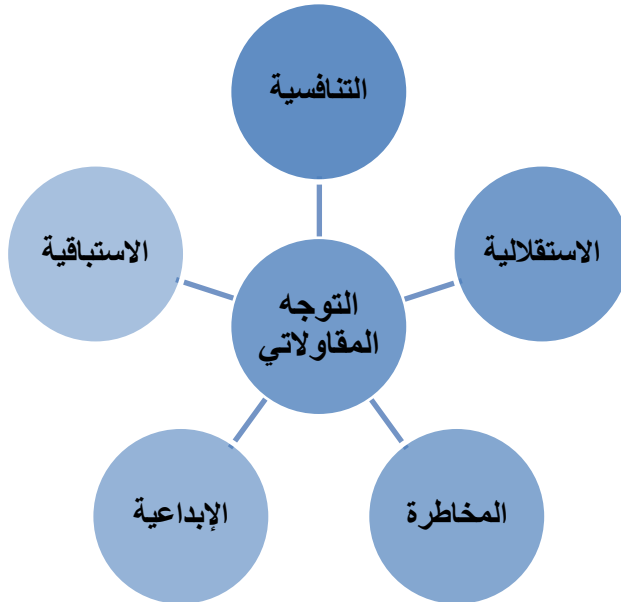
³ -مجدى عوض مبارك، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، (دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010)، ص: 204.

⁴ -K.Tajeddine, **effect of customer orientated entrepreneurial on innovativeness: evidence from the hotel industry inswitzerland,**(tourism management n3, 2010), p:222.

⁵ -R.B.J.Reulink, **strategic orientation nd innovation performance at dutch manufacturing SME's: the overrated rol of market orientation and entrepreneurial orientationl** ,(master thesis, university of twente, April 2012),p:25.

- **الابداعية:** التي تشير إلى ميل المؤسسات واستعدادها، وكذا قدرتها على الانخراط في أفكار جديدة ودعمها، إضافة إلى القيام بعمليات ابتكارية قد تعطي في النهاية شيئاً جديداً متميزاً، قد يكون سلعة أو خدمة أو عملية إنتاجية أو حتى أسلوباً إدارياً.
 - **الاستباقية:** تشير إلى قدرة المؤسسة على التصرف والمبادأة فيما يتعلق بحاجات العملاء المستقبلية، من خلال إتباع المتطور الاستكشافي الذي يسعى وراء الفرص الجديدة، بما يمكن من تقديم منتجات ودخول أسواق جديدة قبل المنافسين.
 - **تبني المخاطرة:** بمعنى الميل نحو المخاطرة المحسوبة، وهي تمثل درجة استعداد الفرد (المقاول) لتخصيص وتقديم الالتزامات الكبيرة والموارد الهامة في المشاريع والفرص غير المؤكدة، مقابل الحصول على العوائد المرتفعة عن طريق إغتنام الفرص في السوق.
- وهناك من الباحثين من يضيف التنافسية (قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين من خلال التحدي المكثف، عن طريق تحقيق دخول جديدة أو تحسين الوضع السوقي)، والاستقلالية هي: قدرة الافراد في المؤسسة على التمتع بالحكم والتوجيه الذاتي عند متابعة الفرص السوقية إنطلاقاً من الافكار المبدئية إلى غاية الانتهاء.¹ وفيمايلي نبرز الأبعاد الرئيسة للتوجه المقاولاتي، والتي كانت محل إتفاق غالبية الباحثين.

الشكل رقم(05): الأبعاد الأساسية للتوجه المقاولاتي.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

¹ - R.B.J.Reulink,0p.Cit,p:25.

ومن خلال ماسبق يمكن أن نعرف التوجه المقاوالاتي على أنه رغبة وإرادة الفرد وإتجاهه نحو العمل الخاص الحر والمبادرة الفردية والابداعية والرغبة في التغيير والمتجسد أساسا في عملية إنشاء مؤسسة خاصة، بما يضمن لها الميزة التنافسية في ديمومتها، وهكذا كله في ظل جملة من الظروف المحيطة.

المطلب الثاني: مقومات الروح المقاوالاتية

إن الحديث عن الروح المقاوالاتية يحيل الحديث عن المقومات الدافعة والمكونات لهذه الروح، والتي تتعلق بمجموعة من المقومات الشخصية الخاصة بالفرد نفسه كي يصبح مقاولا من جهة، وبمجموعة من المقومات البيئية المحيطة بالفرد من جهة أخرى.

أولا، المقومات الشخصية: هناك مجموعة من العناصر الشخصية المتواجدة في ذهنية الفرد تعد كركيزة أساسية للفرد كي يمتلك روح مقاوالاتية، وهذه المقومات متمثلة في سمات الفرد ذاته: وهي السمات الذاتية، والسمات السلوكية وكذلك السمات الإدارية.¹

ثانيا، المقومات البيئية: هناك مجموعة من المقومات البيئية والمتمثلة في:²

1- المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة، وأهم ما يؤثر في الفرد من المحيط الاجتماعي مايلي:

1-1- الاسرة: تعمل الاسرة على تنمية القدرات المقاوالاتية لابنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الأباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الاطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة، ولقد أثبتت بعض الدراسات الاحصائية الرابطة بين النسبة في المقاوالاتية ووجود مقاولين سابقين في العائلة أو على الأقل في المحيط القريب من العائلة.³

1-2- الدين: يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت، ويعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفرد الكثير من القيم والمعايير فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت والتفريق بين الحلال والحرام، وعليه يشكل الدين أحد مقومات الروح المقاوالاتية لدى الفرد.⁴ بالإضافة إلى كل من:⁵

¹ - سفيان بدرابي، ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاول، (رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015)، ص ص: 76-77.

² - المرجع نفسه، ص ص: 76-77.

³ - مفيدة بجاوي، إنشاء المؤسسة والمقاوالاتية هل هي قضية ثقافة؟، (مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: التكوين وفرص العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام: 6-7-8 أبريل، 2010)، ص ص: 11.

⁴ - المرجع نفسه، ص ص: 11.

⁵ - سفيان بدرابي، مرجع سابق، ص ص: 77.

2-الجهات الداعمة: نظرا لأن الروح المقاولاتية لدى الفرد تنشأ من المحيط الذي يؤثر فيه ممثلا في المؤسسات العامة والخاصة، هيئات الدعم والمرافقة، فكلما كانت فعالة كلما زادت من الروح المقاولاتية لدى الأفراد الذين لم ينشؤوا مؤسسات بعد؛

2-1-مراكز البحث العلمي: يعتبر التعليم وبصفة عامة والجامعة بصفة خاصة محورا أساسيا لتطوير مهارات المقاولاتية، إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الإستقلالية والمثابرة، الثقة بالنفس وغيرها من المهارات المقاولاتية الأخرى، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريب المفاهيم العلمية التي تبني عليها، فمن خلال إدماج الجانب البيداغوجي في مؤسسات التعليم العالي الخاص بالمقاولاتية، سواء على مستوى التدريس أو بتنظيم ملتقيات والندوات التي تثرى هذه المواضيع، كلها تؤدي إلى زيادة الروح المقاولاتية للطلبة، وبهذا تمثل الجامعات أحد الأطراف الرئيسة في بيئة منظومة الأعمال ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية منها مايلي:¹

- توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادأة؛
- التدريب على توليد الافكار الابداعية والابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية؛
- التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع المقاولاتية الصغيرة؛
- الارشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والادارة والتسويق؛
- إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الارشاد والتوجيه، كما يكمن دور الملتقيات والحلقات الدراسية في توجيه وإرشاد المبادرين وتنمية مهارات التفكير لديهم حتى يتمكنوا من تحويل أفكارهم ومبادراتهم إلى مشروعات متحققة فعلا، وتشمل هذه المهارات:²
- مهارة جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتوظيفها؛
- المقارنة بين الافكار والحوادث والمعطيات؛
- مهارة إستخلاص النتائج والمؤشرات؛
- مهارة صياغة الافكار والابتكارات؛
- مهارة التنبؤ والتوقع والاستشراف؛
- مهارة تطوير وحلول لمشكلات محددة؛
- مهارة الاستفادة من المعلومات الجديد.

¹ - مصطفى محمود أبو بكر، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، (مداخلة في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز الأعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، سبتمبر، 2014)، ص: 62.

² - الدويبي عبد السالم رشيد، ثقافة المبادرة: توجهات إجتماعية سلوكية، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الرياض، السعودية، سبتمبر، 2014)، ص: 260.

2-1- حاضنات الأعمال الجامعية: تم إنشاء حاضنات الأعمال المرتبطة بالجامعة أو ما يسمى بحاضنات الأعمال الجامعية، قصد خلق دور جديد وحساس لها يساهم في التنمية الاقتصادية، فعلاوة عن الادوار التقليدية للجامعة (التعليم العالي، البحث العلمي... إلخ)، فقد تقوم الجامعة بتوفير فرص استثمارية وتشغيل مخرجاتها النهائية وعلى رأسها البحث العلمي عن طريق هذا النوع من الحاضنات.

كما يعتبر هدف هذا النوع من الحاضنات هو تبني المبدعين والمبتكرين وتحويل افكارهم ومشاريعهم من مجرد نموذج مخبري إلى الانتاج والاستثمار، من خلال توفير الخدمات والدعم والمساعدة العلمية للمبتكرين في سبيل الحصول على المنتج الذي يخلق قيمة مضافة في إقتصاد السوق، وذلك من خلال:¹

- إحتضان الافكار المبدعة والمتميزة للطلبة والطالبات؛
- تزايد فرصة عمل للطلبة والطالبات؛
- المساهمة في توفير الفرص للتطوير الذاتي؛
- المساهم في صنع المجتمع المعرفي المعلوماتي؛

وبهذا تعد حاضنات الاعمال الجامعية كقاعدة أساسية ومقوم فعال لروح المقاولاتية للطلبة الذين يدرسون بالجامعة.

المطلب الثالث: ماهية التعليم المقاولاتي في الجامعة.

تؤكد الدراسات على أن التعليم المقاولاتي يمثل ركيزة أساسية وذا أثر واضح في نجاح المشروعات الناشئة، وتظهر هذه الدراسات من أصحاب المشاريع الناشئة ذات التوجه بالمعرفة من خريجي المقاولاتية على أن دخلهم يتزايد عن زملائهم الذين لم يدرسوا المقاولاتية، بما يؤكد على أن التعليم المقاولاتي يساهم في ظهور مقاولين يتسمون بالروح المقاولاتية، وقد أدركت العديد من الدول هذه الحقيقة، فبدأت المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في مجال المقاولاتية من دول العالم.

فقبل التطرق إلى ما يدور حول التعليم المقاولاتي في الجامعة لابد من التعرض لمفهوم كل من التعليم ثم الجامعة التي فيها التعليم العالي وكذا الطالب الذي أنشئت من أجله الجامعة.

الفرع الأول: التعليم العالي

قبل التعرف لمفهوم التعليم العالي لابد من التعرض لمفهوم التعليم عموماً ثم الجامعة التي فيها التعليم العالي، وكذا الطالب الذي أنشئت من أجله الجامعة.

¹ - عبد الرزاق فوزي، إشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل في الإقتصاد الجزائري، (مداخل ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال، جامعة سطيف، الجزائر، سبتمبر 2014)، ص: 41.

أولاً، التعليم: يعرف التعليم على أنه هوجملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعلم، أما لغة كما ورد في لسان العرب يشتق من علم بالشيء أي أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليماً وعلماً، ومن معانيه الاتقان، فيقال علم الأمر وتعلمه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته.¹

ثانياً، الجامعة: تعد الجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي، وتطلق أسماء أخرى على الجامعة والمؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا... إلخ، وهذه الأسماء تختلف من بلد لآخر، فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد أن دولاً تتبع التقاليد البريطانية أو الاسبانية تستخدم كلمة كلية للإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصة... إلخ.² وهناك من يرى بأن الجامعة نوعان:³

1- جامعة التفوق: تعتمد جامعة التميز وجامعة التفوق على منهج التدريس التالي: أنا أسأل، أنا أبحث، أنا أشارك، أنا أقيم، أنا أطبق، أنا أبداع؛

2- جامعة التعليم: تعتمد جامعة التعليم العالي على نظام الامتحانات التقليدية التي تركز على الحفظ والتلقين، نمطية التكوين المبينة على التلقين بحيث لا تفتح المجال للابداع والابتكار الفردي وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.

ثالثاً، الطالب الجامعي: إن الطلبة في مؤسسات التعليم العالي هم أساس العملية التعليمية حيث تتنافر كل الجهود والامكانيات المتاحة لتحويلهم إلى أعضاء فاعلين في المجتمع يساهمون في بنائه وتطويره، ومن أهم متطلبات الحصول على ذلك مايلي:⁴

- استكمال بناء المقررات الداعمة للمؤسسات التعليمية؛
- تكوين شخصية طالب ومشاركته الايجابية في التعليم العالي؛
- إيجاد الخدمات والنظم البيئية المحفزة للتنافس والانتاج الابداعي والتحليل العلمي للطلبة؛
- العلاقة الجيدة بين الطالب والهيئة التدريسية والجهاز الاداري؛
- توفر السكن المناسب والقريب من الطلاب، والخدمات الضرورية والترفيهية داخل الحرم الجامعي؛
- إيجاد نظام دعم اجتماعي ومادي للطلاب المحتاجين؛

فبعد التعرف على كل من الجامعة والطالب الجامعي نستطيع تعريف التعليم العالي على أنه: ذلك التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية.

¹ - محمد علي الجودي، التربية الريادية والتعليم الريادي، (عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011)، ص: 114.

² - محمد علي الجودي، مرجع سبق ذكره، ص: 114.

³ - شعيب شنوف، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل من الكم إلى الكيف، (مداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، جامعة بومرداس، الجزائر، أكتوبر، 2011)، ص: 496.

⁴ - محمد حبيب كاظم الشاروط، رؤية مستقبلية نحو إصلاح الجامعات العربية، كمداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، (جامعة القادسية، العراق، أكتوبر، 2011)، ص ص: 572-573.

الفرع الثاني: التعليم المقاولاتي

سيتم التطرق من خلال هذا الفرع إلى مايلي:

أولاً، تعريف التعليم المقاولاتي: لقد تعددت التعاريف المتعلقة بالتعليم المقاولاتي فأهم هذه التعاريف:¹

- **التعريف الأول:** يعرف التعليم المقاولاتي على أنه مجموع من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي وتأسيس أو تطوير المشاريع الصغيرة؛
- **التعريف الثاني:** ينظر إلى التعليم المقاولاتي بأنه التعليم الذي يسعى إلى تعزيز إحترام الذات والثقة في النفس بالاعتماد على مواهب الفرد وإبداعه.

من خلال التعريفين السابقين نستنتج أن التعليم المقاولاتي بأنه: عبارة عن مجموعة من الطرق والوسائل التي تنمي القدرات والمهارات الإبداعية في الطالب لإبراز الروح المقاولاتية فيه وصولاً لإنشاء المشاريع الصغيرة التي بدورها تزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ثانياً، أهمية التعليم المقاولاتي: لبيان مدى مساهمة ترسيخ التعليم المقاولاتي في العديد من جوانب الحياة المهنية والشخصية ونشير إليها كما يلي:²

1. تعلم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الاعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العلمية؛
2. تعلم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العلمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة؛
3. تعليم المقاولاتية يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظراً لأن المقاولين يصبحون أكثر إبداعاً؛
4. تعليم المقاولاتية يؤدي إلى تغيير هيكل تركيز الثروة في الأمم، بما يحقق الاستقرار الاقتصادي والتحول من الارتكاز الاقتصادي على عدد محدود من أصحاب رؤوس الاموال نحو إمتلاك أكبر عدد من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار وتحقيق التنوع في مجالات العمل؛
5. تعليم المقاولاتية يؤدي إلى زيادة احتمال الخرجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة؛
6. تعليم المقاولاتية يكسب العاملين بالمؤسسات القائمة بمهارات نادرة مبتكرة تمكنه من زيادة معدل نمو المبيعات؛

¹ - المرجع نفسه، ص: 09.

² - المرجع نفسه، ص: 09.

7. تعليم المقاولاتية يساهم في زيادة الاصول المعرفية وتعظيم ثروة الافراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة؛

8. تعليم المقاولاتية يخلق المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة، وتؤكد حالة جامعة أريزونا على أن تعليم المقاولاتية في الجامعة قد زاد من القيمة المضافة للمجتمع، حيث ارتفعت أعداد المشروعات الخاصة التي أقامها الطلبة لخدمة مجتمعاتهم وساهمت في التغلب على مشكلة البطالة، وكان غالب هذه المشروعات يندرج ضمن المشروعات المعرفية بما يساهم في بناء وتنمية المجتمع المعرفي. لذلك فإن أهمية التعليم المقاولاتي تنبع من قدرة الافراد على تحويل الافكار المقاولاتية التي لديهم أو التي تدور في مخيلتهم إلى واقع أو حيز للتطبيق، وهذا الواقع المقاولاتي بطبيعته يشمل: الابداع، الابتكار، المخاطرة، والقدرة على التخطيط وإدارة المشاريع لكي يستطيعوا تحقيق اهدافهم بكفاءة وفاعلية. وهذا يعتبر داعما أساسيا في حياتهم اليومية في البيت أو المجتمع، ويساهم في وعي الأفراد العاملين بشكل أكبر في سياق الاعمال والانشطة التي يقومون بتنفيذها، واعطائهم قدرة أكبر لرصد الفرص السوقية واقتناصهم، وتهيئة الافراد في المجتمع ليكونوا مقاولين في المجال الاجتماعي التطوعي مما يساهم في دعم وتنمية وتطوير المجتمع،¹ بحيث يحرص الطالب على تعلم الاصول المهنية المقاولاتية إنطلاقا من أغراض معينة والمتمثلة في:²

- غرس روح المبادرة وإقتناص فرص الاعمال وصناعة قادة المستقبل؛
- تعلم كيفية تحويل الفكرة لمشروع منتج؛
- إكتشاف ذاته ليتعرف على مدى استعداده أن يكون مقاولا أولا؛
- دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع منذ البداية إلى مرحلة التنفيذ؛
- دراسة آليات تجنب الازمات قبل حدوثها وكيفية الاستعداد لمواجهتها ؛
- دراسة الكيفية التي يجب أن يدار بها المشروع المقاولاتي؛
- التعرف على ما يتوفر لديهم من الخصائص الشخصية والسلوكية والادارية التي يتسم بها المقاول، والتعرف على نسبة كل خاصية؛
- إدراك مايلزمها ليكون مقاول محترف؛
- دراسة سبل التوصل للافكار المقاولاتية.

1- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، (دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه علوم، في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014)، ص: 3-4.

2- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي لتحقيق الإستقرار الإقتصادي والأمن الإجتماعي، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014)، ص: 155.

ثالثا، أهداف التعليم المقاوالتية:

يهدف التعليم المقاوالتية بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة السمات للمقاولة، وخصائص السلوكية مثل: المبادرة، المخاطرة، السيطرة الجوهرية الداخلية (أن يغزو الفرد المقاول كل شيء يحدث معه لذاته أو نفسه وليس على الآخرين أو بالبيئة التي يعيش بها أو كما تدعى السيطرة الجوهرية الخارجية) ليسقطها على نفسه وليس على البيئة الخارجية التي يعمل بها، والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين. ومن هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاوالتية تتمثل فيما يلي:¹

- 1 - تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر والعمل على تأسيس المشاريع والمبادرات المقاوالتية لديهم؛
- 2 - التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة المهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والاجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد؛
- 3 - تمييز وتميئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظمتهم المبنية على التكنولوجيا؛
- 4 - تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية؛
- 5 - كذلك التعليم المقاوالتية يعزز ويطور:
 - 5 - 1 - المهارات الادارية: كالقدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، إتخاذ القرار وأخيرا تحمل المسؤولية؛
 - 5 - 2 - المهارات الاجتماعية: كالتعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل؛
 - 5 - 3 - تطوير الشخصية: كالثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي؛
 - 5 - 4 - المهارات المقاوالتية: القدرة على التعلم بشكل مستقل، الابداع، القدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الافكار، القدرة على التسيير وتحفيز العلاقات التجارية؛
 - 6 - تمكين الطلبة من تطوير سمات السلوك المقاوالتية لديهم مثل: الاستقلالية، وأخذ المخاطرة والمبادرة وكذلك قبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاوالتية والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيفية سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح؛
 - 7 - توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الاعمال مع بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع اللازمة لإدارة المشاريع الريادية والصياغة وإعداد خطط الأعمال.
 - 8 - تجديد الدوافع وإثارتها تنمية المواهب المقاوالتية والعمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف مجالاته.

¹ - مجدي عوض مبارك، مرجع سبق ذكره، ص: 68.

المبحث الثاني: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية

سيتم من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على أهم الاستراتيجيات للتعليم المقاولاتي وكيفية بناء برامج تعليم المقاولاتية، وفعالية وكفاءة ومتطلبات التعليم المقاولاتي وكذلك واقع التعليم المقاولاتي في الدول العربية.

المطلب الأول: استراتيجيات وبرامج التعليم المقاولاتي

قبل التطرق إلى استراتيجيات التعليم المقاولاتي وبرامجه يجب التعرف أولاً على موضوعات ومجالات التعليم المقاولاتي والتي سوف نوجزها كآلاتي:

الفرع الأول: موضوعات ومجالات للتعليم المقاولاتي

إن هناك العديد من الموضوعات و المجالات الرئيسية المتعلقة بخلق مقاولين و المشروعات الجديدة والقائمة التالية تلخص بعضاً من هذه المواضيع أم المجالات، والتي يجب أن تكون جزءاً من التعليم المقاولاتي، وهي كآلاتي¹:

أولاً، المقاولاتية والادارة: حيث أن المقاولاتية تركز على الفرص السوقية أولاً وكيف يمكن استغلالها وتعظيم احتمالاتها. بينما تركز الادارة بشكل أساسي على الموارد والتنظيم وإدارة المنظمة بكفاءة وفاعلية، وإن ثقافة المقاول من حيث اقتناصه للفرص هي ثورية الأداء و في فترة زمنية قصيرة الأجل، بينما تتكون ثقافة المدير على أساس تطويره و في فترة زمنية طويلة الأجل؛

ثانياً، مصادر تمويل المقاولين: حيث تتعدد مصادر تمويل المقاولين، فتبدأ من خلال " رأس المال البذرة" الذي يعرفه المقاول ضد ماله الخاص لابتداء مشروعه، ثم من خلال رأس المال المخاطر، ثم مرحلة الافتراض والائتمان، وأخيراً تأتي مرحلة جني الارباح من خلال دخول مستثمرين للمشروع ومساهماتهم به؛

ثالثاً، المقاولاتية المؤسسية: وذلك من خلال إنشاء وتطبيق العديد من الابتكارات الجديدة التي تسهل خلق واكتشاف الفرص المدركة في بيئة المؤسسة التنافسية، وبناء المشاريع المستقلة التابعة للمشروع الرئيسي للمنظمة؛

رابعاً، استراتيجيات المقاولاتية: وذلك من خلال خلق المزايا التنافسية باستمرار والتي تؤدي إلى خلق الثروة بشكل كبير للمنظمة، وهذا يتحقق من خلال استخدام الموارد بأسلوب إبداعي لاكتشاف وتعريف القيمة التنافسية وإستغلال الفرص؛

خامساً، سلوك المخاطر لدى المقاول: و المقصود بالمخاطرة هنا المخاطرة المحسوبة، أي القدرة على حساب المخاطر الممكن حدوثها و المواجهة النفسية و الاقتصادية و من ثم إتخاذ القرار الملائم للتغلب عليها؛

¹ - مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص: 84-85.

سادسا، النساء، المقاوالت، والمقاوالتين من الاقلالت وكلفتة انبثاقهم وظهورهم فف المجتمعات الغربفة بأعداد لم فسبق لهم مثفل؛

سابعا، عالمفة الروح المقاوالتفة أو الادراف المقاوالتف، و ذلك بفكم النمو الهائل فف أعداد المقاوالتن على مستوى العالم.

ثامنا، المساهمات الاقتصادفة والاجتماعفة للمقاوالتن: ودور المؤسسات الفففة اللف فف تنشئها فف تنمية وتطوفر المجتمعات المساهمة العففة وفر المتكافئة للمقاوالتن فف العالم، واللف شملت فلق فرص لأفراد المجتمع، الابداع والتففف الاقتصادف.

تاسعا، اخلاقتات الاعمال والمقاوالتفة: إن المقاوالتن ففخذون قرارات عففة و ففقرنون بفن بدائل عففة اخلاقتة وفر اخلاقتة وفر قانونفة، تواجه العففف من الاعتراضات، وقد تحدث نزاعات وصراعات مختلفة وتؤثر فف اتجاهات عففة من المجتمع تشمل المستهلكفن، العاملفن، المساهمفن فف المنظمات، الاسر والعائلات والاصدقاء،وعلى المقاوالتنفسه فضا خصوصا ما ففعلق بتوفر المال الكافف لإنشاء بدء المشروع، وتطبفق وتنففذ فكرته الرفاذفة والمخاطرة المتعلقة بها.

إن البرامج التعلفمفة والتربففة الخاصة بمهارات المقاولة، واللف تعرض أمام الطلب و ففبب ان تكون مبنفة على أساس أو بشكل فبداعمف ففكونوا أكثر فعالة وكفاءة فف حل المشكالات وإقتراح الحلول الابداعفة لها، ومن أجل اكسابهم القدرة على فحلل فكرة المشروع بشكل موضوعف، وبناء خطة المشروع بشكل سلفم وتفزف قدراتهم على الاتصال وبناء شبكات من العلاقات مع الاخرفن فف المجتمع، وتفزف مهارات الففاة والتأففر فف الاخرفن، و ففقفم أف مشروع فعرض أمامهم.

الفرع الثاني: أهم استراتيجفات التعلفم المقاوالتف

إن الاستراتيجفات البففاووففة تشكل جسرا بفن المعرفة و الاعتقادات من جهة المعلمفن، ومن الجهة الاخرف تطبفقاتها البففاووففة. و هذه الاستراتيجفات تتأثر بالخصائص الشفصفة كالفنس، الفبرة، نمط المادة المدرسة، وكذلك العوامل التنظيمفة و الادرافة، بالاضافة فانها تؤثر على اسالف فدرفسهم والذف بدوره فؤثر على الطرفة اللف ففعلم بها الطلبة وفف فهافة المطاف نتائج التعلفم.

ومن هنا سنقوم بذكر ثلاثة أنواع من المرجع اللف تلهم الممارسات التعلفمفة للمقاوالتفة، وتضاف إليها أنواع اضاففة، وكل هذه الاستراتيجفات تبفن كفف ففب المعلمفن اصءاء ملموسة فف ممارساتها:¹

¹ -Hadji Slimane Hind, Bendiabdallah Abdeslam, l'enseignement de l'entreprenariat: pour un meilleur developpement de l'esprit entrepreneurial chez les etudiants, premieres journées scientifique internationales sur l'entreprenariat :entreprenariat formation et opportunités d'affaires, (université de Biskra, Avril 2010), p:05.

أولاً، نموذج العرض: ويعطي الأولوية المعارف والمهارات التي يتمتع بها المعلم إلى المتعلم، وفي هذا النموذج يصمم التعليم على شكل "توصيل للمعلومات" أو "حكاية قصة". فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات، و الطلبة هم الذين يستقبلونها بأقل سلبية، والمحتوى يعرف عموماً من خلال البحث الأكاديمي الذي يتم تعليمه. إن طرف التدريس المستخدمة تكون على شكل مؤتمرات، محاضرات ماجستير، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية، وتكون أنظمة التقييم على حساب كل الاتصالات والقراءة، وتقتصر على قياس درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم؛

ثانياً، نموذج الطلب: وهو معاكس للنموذج الأول وهو يقوم على الاحتياجات، الدوافع وأهداف الطلبة. في هذا النموذج، فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة، لاكتساب المعارف، والمعلمين هم مسهلين من حيث أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم في هذا النموذج، المعارف التي سيتم إكتسابهم في الأساس تعرف وفقاً لاحتياجات الطلبة في انشطتهم المستقبلية، وفي الممارسات العملية فإن هذا النموذج غالباً ما يجمع تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات، الاستكشافات والتجارب، والبحوث المكتبية وعلى شبكة الانترنت، وأعمال تجريبية في المخابر، والدراسات الميدانية والنقاشات الجماعية، وتكون نظم التقييم في معظمها من أجل المتكويين، ويكون على الطلبة إستعادة آرائهم وأفكارهم على ما تعلموه.¹

ثالثاً، نموذج الكفاءة: ويبحث هذا النموذج في تنمية وتطوير الاستعدادات الطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف والاستعدادات المفتاحية، والتعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم والطالب وجعل التعلم ممكناً.² ويصبح المعلمون كالمدرسين أو المطورين في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك اصدقائهم في المحاضرة، وتكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساساً حول المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع لهم في حياتهم المهنية. وتتركز أساليب التدريس على إكتساب مهارات الاتصال (ملتقيات، تقديم عروض، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات، تنشيط المجموعة، النمذجة) تمارس غالباً في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة.³

ونظام التقييم في هذا النموذج يكون مركزاً على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة للحياة الواقعية في الممارسة العلمية، يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد، الذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة التي تعبر عن خصائص لكل نموذج رئيسي. ولكن هذا لا يزيل حقيقة أن تطبيقات التدريس تعتمد

¹ -Hadji Slimane Hind, Bendiabdallah Abdeslam,op.cit,p :07.

² - Jean Pierre Bechard, Denies gregoire, Archetypes d'innovations pedagogiques dans l'enseignement superieur de lenrepreneuriat :modele et illustration,(revue de l'enrepreneuriat, Vol 8,n2, 2009),P:42.

³ - Jean- Pierre Bechard, Denies gregoire, op.cit,p :42.

في الغالب على مجموعة محددة من الافتراضات مما يدل على أنه إذا كانت مبتكرة فيحق لنا أن ننظر كيف هي مستويات من أحد النماذج المذكورة أعلاه.¹

رابعا، المحاكاة والالعاب: يقترح بعض الباحثين أن إستعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير استراتيجيات اتخاذ عدد من القرارات لأجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة، حيث يرى Honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع احتياجات التعليم العالي، ويرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل وتطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل؛ ويقترح Hindle عدد من المعايير لتوجيه اختيار المحاكاة، وتصنف إلى أربعة فئات رئيسية:

- قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع وذو مصداقية؛
- اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب؛
- العملية تتكيف مع وسائل الدعم التقنية؛
- وأخيرا تحليل تكلفة ربح تبعاً للمعايير السابقة و للهدف المراد تحقيقه.

1- ألعاب ومحاكاة على الكمبيوتر: حدد Woffet Bruton ثلاثة محاكاة يمكن إن تقدم عدد من الفوائد في اطار التعليم المقالاتي في الجامعة:

- برنامج المحاكاة المقاولاتي: وهو محاكاة تمكن المشاركين من بدء وتشغيل محل لبيع الاحذية في أجل 12 شهرا، حيث تحصل كل المجموعات على نفس رأس المال الاولي وتشير المبيعات والقيمة الصافية إلى اداء المقاولين؛

- محاكاة المقاول: تجهز وتشغل المجموعات المشاركة محل لبيع الالبسة بالتجزئة، وكل ثلاثي يمكن لهما اتخاذ وتنفيذ تغيرات مختلفة لأجل تحسين أداء المؤسسة؛

- بدء المؤسسات الصغيرة برأس المال إبتداءا من 100.000 دولار، يجب على المجمعات إنشاء وتطوير مؤسسة صغيرة تنتج الفشار مع قدرة بيع عالية. إن المعلم أو الاستاذ الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة إلى مستويات الضعف التي يمكن أن تظهر.

2- المحاكاة السلوكية: في المقاولاتية تعرف بأنها الأنشطة التحريبية وفيها يتم إنشاء مؤسسات صغيرة ومهمة من اجل الطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات والقدرات المقاولاتية؛

خامسا، إستخدام أشرطة الفيديو: ووفقا ل Buckley, Wren et Michaelsen فإن عرض الفيلم سيكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة لكي يقوموا بتجريب بعض التوجهات وتنمية المهارات والقدرات المقاولاتية؛

¹- Camille Carrier, **l'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et pland'affaires**, (revue de l'entrepreneuriat, Vol 8,n2, 2009),PP:18-23.

سادسا، إستعمال قصص الحياة: قصة الحياة يمكن أن تكون أداة تعليمية ذات أهمية للطلبة في المقاولاتية، يقترح كل من Racet Carswell لتطوير السير الذاتية يمكن أن يدعم في تعلم مهنة ممكنة للمقاولين؛ إن منهجية التعليم المقاولاتي يجب أن تكون متنوعة ومتعددة في طرحها، وأن تركز في محتواها بالاضافة إلى النماذج المذكورة أنفا على الآتي:¹

سابعا، دراسات حالة: حيث يمكن تعريف الحالة الادارية بأنها وصف مكتوب مستخدم كلمات أو أرقام لحادث حقيقي أو مشكلة حقيقية أو موقف حقيقي يواجهه مديرا أو مجموعة من الاداريين أو مؤسسة ما، ويستخدم هذا الوصف المكتوب في شكل قصة للطلبة في مواقف تعليمية أو تدريبية، ويطلب منهم إما تشخيص أسباب المواقف الادارية و تحليل الحالة، أو إتخاذ قرار أو إقتراح طرق أو أساليب للعمل، أو حلول للمشكلة، وقد يطلب منهم مهمة واحدة من هذه المهمات أو هذه المهمات جميعا؛

ثامنا، التعليم بالتجربة و الممارسة: وذلك من خلال تعريف المتعاملين أو الطلبة المقاولين لمواقف حقيقية في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر سواء في المصانع أو الشركات أو منظمات الاعمال على إختلاف أنواعها، وذلك بعرض تعريفهم بيئة العمل وممارسة العمل الريادي لفترة زمنية معينة، ليكتسبوا خبرات ومعارف ومهارات جديدة، وليبنوا تصورات أفضل عن مهنة المقاولاتية قبل الدخول في ميدان العمل الحر و المقاولاتية؛

تاسعا، مناقشات المجموعة أو التعليم التعاوني: أي أن يعمل الطلبة في مجموعات أو في أزواج لتحقيق أهداف التعلم في الحوار والمناقشة وتبادل الآراء حيث يمارس الطلبة أدوار مختلفة مثل: المنسق، الملخص، المقوم، المسجل، الملاحظ، المشجع، قائد المجموعة، المتحدث باسم المجموعة، أو يمكن من خلال هذه الاستراتيجية تكليف أو الاعتماد على مشاريع أعمال المجموعة أو فرق العمل أو في وضع خطة عمل لمشروعهم المقترح؛

عاشرا، العروض التقديمية من قبل الطلبة: وذلك للشرح عن تقديم منتج أو خدمة جديدة يمكن بيعها، أو عن مشروع معين أو تعريف عن الشركة التي يرغب الطالب بتأسيسها أو العمل بها؛

حادي عشر، أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية: وهي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها وبحاجتهم إلى حلها، فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم إمتحان والنجاح فيه؛

ثاني عشر، استراتيجية لعب الادوار: وهنا يقوم طالب أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف اجتماعية افتراضية و يتعلمون من خلال هذه الاستراتيجية كيفية الاستماع بشكل جيد و كيفية التفكير وحدهم. و بالرغم من تقديم معلومات حول الادوار التي يلعبونها، يمكن للطلبة أيضا أن يبدعوا حوارا من تلقاء ذاتهم و يمكن أيضا تسجيل الادوار على شريط بهدف التقييم؛

¹ - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 92-93.

ثالث عشر، الزيارات الميدانية لبعض المنظمات الرائدة: و ذلك بهدف التعرف عليها وعلى امكاناتها وقدراتها واقسامها ومجال انشطتها وأعمالها. يجب تصيحها.

الفرع الثالث: برامج التعليم المقاوالتية:

سوف يتم هنا التعرف على أهم مراحل بناء برامج التعليم المقاوالتية، وأهم تصنيفات هذه البرامج في الواقع العملي أو التطبيقي، ومحتوياتها الرئيسية وكيفية قياس فعاليتها، وأهم عوامل دعمها وتطويرها.

أولاً، مراحل بناء برامج التعليم المقاوالتية:

إن تعليم المقاوالتية هو عملية تعلم دائم مدى الحياة، وبناء على ذلك فإنه يجب ربط تعليم المقاوالتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم، تبدأ من رياض الاطفال حتى وصول الفرد لمرحلة وظيفية متقدمة، ويجب أن يشمل أيضا المتقاعدين عن عملهم لدعم دخولهم المالية، حيث يجب أن تتاح لهم جميعا فرص الوصول إلى تلك البرامج المميزة والمحكمة في تعليم المقاوالتية يعني أشياء عديدة مختلفة للأفراد المتعلمين تبدأ من المدارس الإبتدائية وحتى المرحلة الجامعية، ومن التعليم التقني، إلى مرحلة الحصول على درجة الماجستير، ففي كل مستوى تعليمي يمكن أن تتوقع نتائج مختلفة مثل نضج الطلبة والبناء على المعرفة السابقة التي لديهم لكن الغرض العام يبقى تطوير الخبرة كمتقاول والتي تقود إلى النجاح ونمو المشروع في المستقبل.

إن عملية تعليم المقاوالتية مدى الحياة تمر من خلال خمس مراحل محددة من التطوير، وهي تفترض أن كل شخص يجب أن يكون لديه فرصة للتعلم في المراحل العمرية. و في المراحل التالية يجب توجيه الموارد لتستهدف أولئك الذين يختارون المسار المهني في حياتهم لأن يصبحوا مقاولين.

إن كل مرحلة من المراحل الخمس الاتية من الممكن ان تعلم من خلال الانشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو يمكن أن تعلم في مساق منفصل في المقاوالتية و تشمل هذه المراحل ما يلي:¹

1- المرحلة الاولى: تعلم أساسيات المقاوالتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا و يمارسوا الانشطة المختلفة للملكية المشاريع في الصفوف المدرسة الابتدائي والاعدادية والثانوية ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الإقتصاد، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنها، وأن يتقنوا المهارات الاساسية للنجاح في إقتصاد العمل الحر، إن الدافعية للتعلم والاحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة؛

2- المرحلة الثانية: الوعي بالكفاءة: إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الاعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل، هذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الاولية وإكتشافها لديهم، والتي يمكن تعلمها في مساق خاص بالمقاوالتية، أو أن تحتويه المسافات والمناهج الاخرى التي

¹ - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 92-93.

ترتبط بالمقاولاتية، على سبيل المثال: مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم في مناهج الرياضيات، ويمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال؛

3- المرحلة الثالثة : التطبيقات الابداعية: إن مجال الاعمال معقد، لذا فإن جهود التعليم لا تعكس هذا التعقيد بطبيعته، ففي هذه المرحلة، سيكتشف الطلبة الافكار وتخطيط الاعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات التي تضمن العديد من التطبيقات الابداعية. ومن هنا فان الطلبة يكتسبون معرفة عميقة وواسعة عن المراحل السابقة، إن هذه المراحل تشجع الطلبة لابتكار وخلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية إتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالاضافة إلى تجربة وممارسة عمليات الاعمال المختلفة؛

4- المرحلة الرابعة: بدء المشروع: بعد أن يكتسب الطلبة البالغون تجربة العمل المقاولاتي و التعليم التطبيقي، فإن العديد منهم يحتاج إلى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي، وخلق فرصة عمل. ويمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم والمساعدة المقدمة لأفراد المجتمع في الكليات والجامعات، وذلك لتعزيز بدء وتأسيس المشروع، وتطوير السياسات والاجراءات للمشاريع الجديدة و القائمة؛

5- المرحلة الخامسة: النمو: عندما تنضج الشركة فإن العديد من التحديات ستواجه الشركة في هذه المرحلة، وفي العادة فإن العديد من مالكي الاعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة، إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب، وحلها بفعالية، مما يمكن من نمو وتطوير المشروع؛

ثانيا- تصنيف برامج التعليم المقاولاتي:

لقد تعددت التصنيفات الخاصة ببرامج تعليم المقاولاتية للعديد من الباحثين، ففي هذا المجال إتفقت المنظمات الدولية الثلاث (شبكة تنمية الادارة الدولية، والمنظمة الدولية للعمل، برنامج الأمم المتحدة الانمائي) لإعطاء تعريف لما يسمى برنامج تطوير المقاولاتية، وهذا المفهوم يشمل مجموعة مراحل تطوير المقاولاتية، ويبدأ بالثقافة والتعليم والتكوين للشباب، تعزيز الأعمال التجارية والنوعية الاستمرار والنمو، ولا يغطي فقط برامج للمقاولين ولكن تكوين المدربين والمشرفين أيضا.¹

إن برامج التعليم المقاولاتي يمكن أن تصنف إلى أربعة أصناف كما هو موضح في الجدول الآتي:

¹ - jean-pierre BEchard ,Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation ,(chaire de recherche n° 94-11-02, Ecole des Hautes Commerciales (HEC),Montréal), p04.

الجدول رقم (04): أنماط برامج التعليم المقاولاتية.

نمط البرنامج	هدف البرنامج
التوعية و التحسيس بالمقاولاتية	معرفة المزيد من المقاولاتية و مهنة المقاول.
إنشاء المؤسسة	تشكيل مهارات تقنية إنسانية، و إدارية مت أجل توليد الإيرادات الخاصة به، إنشاء مؤسسته الخاصة و خلق مناصب شغل .
تطوير المؤسسات	الاستجابة للاحتياجات الخاصة للمالكين المسيرين .
تطوير المدربين	تطوير المهارات من أجل التشاور التعليم و متابعة المؤسسات الصغيرة.

Source: jean-pierre BEchard ,Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation (, chaier de recherche n° 94-11-02, Ecole des Hautes Commerciales (HEC),Montréal), p04.

إن التوعية تشمل التظاهرات التي هدفها إعطاء معلومات على موضوع المقاولاتية، وهنا يشير Hamilton et Watkins أنه يجب أن تبدأ من خلال تشجيع المقاولاتية كخيار مهني، ومع ذلك تصبح المقاولاتية ممكنة ويمكن الوصول إليها والتوعية تصبح كهدف تحفيز، وتعزيز، وإيقاظ الاستعدادات المقاولاتية للطلبة، و هنا يتعلق بالطلبة على جميع مستويات التعليم من الابتدائي إلى الجامعي، وبذلك توجد برامج متعددة للنوعية متعلقة بأهداف محددة.

ومن الممكن إيجاد برامج مركزة على إنشاء المؤسسة تتمحور حول تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستهدف تكوين المستشارين، المدربين المختصين في المقاولاتية، وبرامج التوعية يجب أن تطور أكثر في مرحلة الليسانس من التعليم وفي مقررات التخصص وكذلك الماستر والدكتوراه.

ويرى Tounés أن البرامج المتخصصة تصبح كهدف رئيسي للسماح للطلبة لتعميق معارفهم وتعلمهم، ولفهم تنوع المقاولاتية ومنحهم روح المقاول، ولكن ليس إعداد منشئين أو مشترين للمؤسسات، بل يتعداه إلى أفراد لديهم معارف جيدة على أشكال وقضايا المقاولاتية.

إن برنامج التعليم المقاولاتي يمكن أن يبدأ من خلال التوعية حول مهن المقاول ولكن أيضا قد يحاول من النوعية للوصول إلى مستويات أخرى. علاوة على ذلك، فالبرنامج الفعال يجب أولا أن يظهر للطلبة كيفية التصرف كمقاول وثانيا نربطهم مع الافراد الذين قد يكونون قادرين على تسهيل نجاح تعليمهم وتدريبهم.¹

قد إقترح Gorman et al تصنيف هذه البرامج على أساس السوق المستهدف أو المشاركين المستهدفين لكل مساق تعليمي أو برنامج تعليمي تدريبي في المقاولاتية، والذي يتم على أساسه تقسيم المشاركين في البرامج وفق أهداف التعليم أو محتوى البرنامج، المدخل التربوي للتعليم، التعليم والتدريب الذي يستهدف المشاريع الناشئة، وهناك باحثين آخرين مثل Mc Mullan et Long، Monroy وغيرهم الذين صنفوا البرامج التعليمية في

¹- Azzedine Tounes, un carte danalyses de lenseignement de l entrepreneurait en france,(cahiers de recgerch du reseau entrepreneurait de lauf, n(03-69), 2003),P:05.

المقاولاتية وفق الحاجيات التدريبية التي تتباين إستنادا لمرحلة التطوير في المشروع نفسه مثل: برنامج مرحلة الوعي، مرحلة ما قبل إبتداء المشروع، مرحلة بدء المشروع، برنامج مرحلة النمو والنضج¹.

وقد إقترح Jamieson إطار يحوي ثلاث فئات، يمكن من خلالها تنظيم وتصنيف برامج تعليم المقاولاتية كما وردت في دراسة Henry حيث ميز بين التعليم المقاولاتي حول أو عن المشاريع وتعليم المقاولاتية للمشاريع، حيث أن الفئة الأولى فلقد تعامل Jamieson هنا بشكل أساسي مع عملية تعزيز وخلق الوعي تجاه المشاريع، وبهدف محدد يصب في تعليم الطلبة مجالات ونواحي عديدة في تأسيس وإدارة المشروع من خلال الأدب النظري في المقاولاتية.

أما الفئة الثانية فقد تعامل Jamieson معها من خلال الاعداد لخلق الطموح والرغبة لدى المقاولين لهذه المقولة والتوظيف الذاتي، وبهدف محدد يصب في تشجيع المشاركين للبدء وإدارة مشاريعهم الخاصة. أما بالنسبة للفئة الثالثة فقد تعامل Jamieson معها من خلال التدريب الإداري لخلق قاعدة من المقاولين، والتأكيد على النمو والتطوير المستقبلي للمشروع، وتشمل برامج النمو والتطوير الإداري للمشروع تطوير المنتجات الجديدة وبرامج ومسافات أخرى في التسويق و هذه البرامج هي الأكثر ملائمة لهذه الفئة².

ثالثاً، محتوى البرنامج التعليمي المقاولاتي:

من خلال الرجوع إلى الادبيات المتخصصة في حقل تعليم المقاولاتية، فقد تقدم بعض الباحثين والكتاب بتصورات ومقترحات ونماذج عدة لما ينبغي أن يكون عليه محتوى أي منهج أو برنامج لتعليم المقاولاتية على صعيد مؤسسات التعليم العالي، ومن أبرز النماذج في هذا السياق³، النموذج الذي قدمه Portter نموذج (5E) الذي يرى ضرورة أن يسترشد به عند تطوير أي برنامج أو منهج للمقاولاتية، وهو يشتمل على عدة عناصر وهي:

- **عنصر البيئة:** فأى منهاج للمقاولاتية لابد أن يكون قادراً على خلق الوعي بالبيئة المحيطة؛
- **عنصر الاقتصاد:** أي لابد أن يزود المشاركين باكتشاف طبيعة الجماعات الاقتصادية في البيئة، والقواعد الجديدة عن التفاعل داخلها؛

- **عنصر المشروع وهي المؤسسة:** وهي القلب والروح لأي برنامج دراسي في المقاولاتية؛

أما من حيث مسميات المقررات التي تدرس في برامج وأقسام المقاولاتية وغيرها كأقسام إدارة الاعمال والهندسة والمعلومات فهي عديدة، وتختلف التسمية ما بين الجامعات في العالم مع أنها تحمل نفس المضمون ومنها: المقاولاتية، إدارة الأعمال الصغيرة، خلق المشروعات الجديدة، الابتكار والابداع، رأس المال المخاطر، حق الامتياز،

¹ - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص: 97.

² - Colette Henery, frances hill, Claire leith, **entrepreneurait Education and training can entrepreneurship betaugh?Eduction and training**, (Vol.47, No.2,2005), P: 103.

³ - عبد الملك طاهر المخلافي، واقع التعليم لريادة الاعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية، (جامعة الملك سعود)، ص: 13.

تطوير المنتجات الجديدة، التسويق المقاولاتي، تخطيط المشروعات الناشئة، الشركات العائلية، استراتيجية الاعمال، سياسة الإبداع، الريادة الجامعية.

وعلى مستوى الولايات المتحدة فقد أجرى Solomon دراسة على عينة من الجامعات الأمريكية للتعرف على طبيعة المقررات والبرامج التي تقدمها في مجال تعليم المقاولاتية، فتوصل إلى أن هناك عدة مقررات تعليمية في المقاولاتية هي الأكثر شعبية وانتشارا بين الجامعات والكليات وهي مرتبة بحسب الأهمية كالتالي: المقاولاتية، إدارة أعمال المؤسسات الصغيرة، إنشاء مشروع جديد، الاستشارة للمؤسسات الصغيرة، التسويق المقاولاتي، الإبداع، تطوير المنتجات الجديدة، رأس المال الاستثماري، الابتكار، الندوات، شراء حق الإمتياز.

ومن ثم توصلت الدراسة إلى أن المقرر الأكثر شعبية على مستوى الكليات والجامعات المدرجة في الدراسة هو المقاولاتية، إذ تأتي في المقدمة ونسبة 53% يليها مقرر إدارة الاعمال الصغيرة بنسبة 36% ثم مقرر خلق المشاريع الجديدة بنسبة 30% وهكذا تأتي تبعا ببقية المقررات.¹ ولقد حدد Hirish et Petres المهارات الشاملة في المقاولاتية كمحتوى أساسي لأي برنامج تعليمي أو تدريبي في المقاولاتية والتي تتضمن:²

1- المهارات التقنية: تشمل مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب، والعمل ضمن فريق وغيرها.

2- المهارات الادارية: وتشمل وضع الاهداف والتخطيط، وصنع القرار وإدارة العلاقات الانسانية، والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية، والرقابة والقدرة على التفاوض الفعال وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

3- المهارات الشخصية: وتشمل عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة، والابداع والابتكار، والقدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية. وهذه المهارات يجب التركيز عليها وتطويرها لدى المتعلمين أو المدربين في أي برنامج تعليمي وتدريب في المقاولاتية، لأنها جوهر المهارات الشاملة في تعزيز السلوك المقاولاتي. وإعتبر Vesper et Gartner أن تحديد محتوى البرامج المقاولاتية يعتمد على العوامل التالية:³

- الموضوعات المناسبة؛
 - عدد الموضوعات المختلفة والمدججة في التعليم بأكمله؛
 - عدد الطلبة في المحاضرات؛
 - عدد الاعتمادات أو الحصص المقررة؛
 - الطريقة التي يتم التدريس بها ودور المعلم أو المدرس.
- ومن خلال الجدول يمكن تحديد بعض أنماط المحاضرات المقترحة في عروض التكوين والتعليم المقاولاتي.

¹ - عبد الملك طاهر المخلافي، مرجع سبق ذكره، ص: 14.

² -Hirish et Petres,M, **entrepreneurship**, (Mc Graw-Hill, Boston, 5th edition,2002),P:320.

³ -Loyda lily, Gomez Santoz, **lenseignement de lentrepreneuraît au sein de luniversite la contribution de la method des cas**, (thes de doctorat en sciences de gestion, universite de Lorraine, 2014), P: 87.

الجدول رقم(05): أنماط المحاضرات المقدمة في برامج المقاولاتية.

Wilson(1991)	Vesper (1982- 1985)	Harper(1984)	Vesper et Gartner (1997)
طبيعة المؤسسة الصغيرة.	تمويل المشروع	ححص تحفيزية لتحقيق: ألعاب الخواتم، إختيار إسقاطي.	المقاولاتية من اجل: المصرفيين، مصممي البرمجيات البيولوجيين، ومجالات اخرى.
امكانيات إقامة المشروع	التسويق للمشروع	مبادئ التسيير	إدارة المؤسسات الصغيرة
مخطط الاعمال	التسيير المقاولاتي	مبادئ في التقنيات التجارية.	ترقية المؤسسة
الدعم التقني	تسيير الابداع	تحفيز مخطط الاعمال	بدء نشاط المشروع
الاشكال القانونية للمؤسسة	تصميم وتطوير المنتج	إعداد طلب للحصول على التمويل	مخطط المخاطر
استراتيجيات التسويق.	إقتصاد المقاولاتية	متابعة مع المقاول والمؤسسة	مخطط الاعمال
موقع الاعمال	علم النفس للمقاول		المقاولاتية للمنظمات غير التجارية
تمويل المؤسسة	تاريخ المقاولاتية		المقاولاتية أو إنشاء مؤسسات جديدة
الجوانب المقاولاتية	المقاولاتية في المؤسسة الكبيرة		تنمية الابداع
القوانين الحكومية	المحاسبة والضرائب للمشروع		تطوير حقوق الامتياز
تسيير المؤسسة	المقاولاتية والتخصصات الاخرى		الاعمال التجارية الدولية
تسيير الموارد البشرية	القوانين والمشروع		قانون المقاولاتية
ترويج المؤسسة	العقارات والمشروع		تقييم الابداع
فن البيع	تاريخ أبطال في المقاولاتية		نقل التكنولوجيا
التسيير المالي	دراسة الجدوى		التعاون والشراكة بين المؤسسات
التقارير الإدارية	الأفكار والإختراع		المؤسسات العائلية

Source :Loyda lily, Gomez Santos, Op.Cit PP :88-89.

وبالمقابل لهذه المقترحات، فإن دراسات Hood et Young (1993) أظهرت أن برامج التعليم تتكون من مختلف المحتويات، وكذلك السمات الشخصية والمهارات اللازمة لتطوير المقاولين، وهذه المهارات والاستعدادات يجب أن تكون مناسبة في إطار المقاولاتية، ومن هنا فإن المحتوى يمكن أن يحدد حول إنشاء المؤسسة. ويقترح Gibb (1988) نهجا يتكون من ست خطوات التي تصف كيفية تصميم التعلم في سياق إنشاء المؤسسة فهو يجمع في كل خطوة المهام الواجب القيام بها، واحتياجات تعلم الفرد والهدف من ذلك هو تعزيز عملية التعلم في تنشيط المؤسسة، والجدول الآتي يظهر الخطوات لإنشاء المؤسسة.

جدول رقم (06): تحديد محتويات البرامج من خطوات إنشاء مؤسسة.

الخطوة	المهمة	إحتياجات التعلم
1- من الحدس والدافع إلى الفكرة الختام.	<ul style="list-style-type: none"> - إيجاد فكرة؛ - توليد فكرة؛ - تقييم قدرته ودافعيته ليصبح صاحب مؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التمكن من عملية الانشاء وتقييم الافكار؛ - فهم الطرق المختلفة لإستخدام معارفهم وقدراتهم الشخصية؛ - فهم متطلبات واكتفاءات الذي يقوم بخلق عمله الخاص؛ - تطوير رؤية شخصية لادارة مؤسسته الخاصة؛ - التقييم الذاتي.
2- من الفكرة الختام إلى الفكرة المختارة.	<ul style="list-style-type: none"> - توضيح الفكرة؛ - تحديد الإحتياج لها؛ - تجريب الفكرة والتحقق من عمليتها؛ - التحقق من صحة هذه الفكرة في ظروف تشغيل الاعمال؛ - إستكشاف رد فعل المستهلكين؛ - تحديد المنافسين. 	<ul style="list-style-type: none"> - فهم خصائص الفكرة المختارة؛ - مراقبة عملية الانتاج؛ - تحليل إحتياجات المستهلك؛ - تحديد المنافسين؛ - تحديد سعر البيع وتكاليف الغنتاج المقدرة؛ - تحديد طرق لدخول السوق.
3- من الفكرة المختارة إلى تحديد الموارد وحجم العملية.	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على السوق من خلال تحديد عدد المستهلكين، موقعهم، وخصائصهم؛ - تحديد الحجم الادنى للعمليات من أجل البقاء والاستمرارية؛ - تحديد أنشطة الترويج؛ - تقييم المتطلبات المالية للمشروع. 	<ul style="list-style-type: none"> - إنجاز دراسة السوق؛ - إنجاز استراتيجية التسويق؛ - التخطيط لعملية الانتاج؛ - التنبؤ بحجم المبيعات؛ التنبؤ بحجم الأرباح والخسائر؛ - تقدير الإحتياجات من العمال.
4- من العملية إلى مخطط الاعمال والمفاوضات.	<ul style="list-style-type: none"> - وضع مخطط الاعمال؛ - التفاوض مع البنوك ومصادر التمويل الاخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد مخطط الاعمال؛ - تطوير قدرات التفاوض؛ - معرفة التفاوض؛ - معرفة الموردين؛ - معرفة مختلف أشكال العقود وأشكال الدفع؛ - فهم عمل المؤسسات المالية.
5- من التفاوض إلى	<ul style="list-style-type: none"> - استكمال المتطلبات القانونية 	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة الاشكال القانونية؛

<ul style="list-style-type: none"> - معرفة الالتزامات القانونية للمؤسسة؛ - التحكم في أنظمة التسيير ومراقبة التسيير ومراقبة الانتاج، التسويق والتمويل؛ - معرفة دور المستشارين الخارجيين؛ - تطوير القدرات على توجيه الموظفين. 	<ul style="list-style-type: none"> لتسجيل المؤسسة؛ - تلبية متطلبات السلطات القانونية؛ - إنشاء نظام إدارة يلي احتياجات المؤسسة الجديدة. 	الانطلاق.
<ul style="list-style-type: none"> - التحكم في أنظمة مراقبة التسيير؛ - التحكم في تقنيات الإدارة: حركية الخزينة، الحسابات الدائنة...؛ - تطوير إستراتيجية التسويق والدراسات التسويقية وبحوث التسويق؛ - تعلم مراقبة البيئة؛ - تعلم وظائف إدارة الوقت. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز أنظمة الإدارة؛ - تأمين الرقابة المالية؛ - تطوير السوق: إكتساب عملاء جدد؛ - الحفاظ على علاقة جيدة مع البنك والعملاء والموردين. 	6- من البقاء إلى الانطلاق

Source :Loyda lily, Gomez Santos, Op.Cit P :90.

من خلال ماسبق نجد بعض برامج تعليم المقاولاتية تبقى غالبا ماتستند على مخطط الاعمال أو دراسات السوق، ومع ذلك فإنه لايعني أن إقصاء هذا النوع من البرامج، ولكن يتم الاعتماد عليها لتحقيق الاستفادة القصوى، ومن خلال الجدول السابق يمكن أن ننظر إلى مخطط الاعمال أو دراسات وبحوث السوق كواحد من أبعاد المقاولاتية، واعتبارها كمادة إضافية في محتويات المناهج الدراسية.

رابعا، تقييم البرامج التعليمية في المقاولاتية:

إن كلا من المحتويات والطرق البيداغوجية تشكل الجزء الأساسي في برامج تعليم المقاولاتية، ويعتبر التقييم عنصرا أساسيا للتعلم، ويمكن أن ننظر إليه باعتباره القراءة للواقع في ضوء أهمية البرامج التعليمية، ويمكن أن يحدد التقييم من خلال ثلاث اجراءات:¹

- التحقق من وجود المعرفة أو المهارة؛
 - تحديد موقع الفرد بالنسبة إلى المستوى والهدف؛
 - الحكم على قيمة الشيء.
- وبناء على الاهداف المحددة يمكن أن تعتمد أنماط مختلفة من التقييم، وهذه الانماط تهيكل على أساس الوظائف التي سيتم تحقيقها وهي كما يلي:

¹-Charles Hadji, Levaluation, règles du jeu,(ESF editeur, Paris, N6 edution2000), P61.

جدول رقم(07): أنماط التقييم المختلفة وفقا للوظائف.

وظائف إضافية	الوظيفة الأساسية	نمط التقييم
- يصنف؛ - يحدد؛ - يعلم.	- يوثق؛ - يشهد.	تلخيصي
- جرد؛ - موائمة، مؤمن؛ - يساعد، يوجه؛ - يعزز، يصحح؛ - خلق حوار.	- ضبط وفهم الصعوبات.	متكون
- يستكشف؛ - يحدد؛ - يشمل (طريقة العمل)؛ - تكيف (ملفات).	- يوجه.	تشخيصي

Source: Charles Hadji, *Levaluation règles du jeu*, (ESF editeur, Paris, N6 edution2000), P61.

إن التقييم التلخيصي يبحث في تقييم النتائج التي تحققت في نهاية فترة التعليم، ولذلك ركز على قياس إكتساب المعارف لمختلف المجالات والمفاهيم، وفيما يتعلق بالتقييم التكويني فإن الهدف من ذلك هو تعزيز التعليم العالي، وهذا النوع الثاني من التقييم يميل لقياس نتائج التعلم في مواقف الحياة اليومية بدلا من حجم المعارف المطبقة. ويستخدم التقييم التشخيصي لتحديد الثغرات والتحديات الموجودة من أجل تشخيص وتحديد موقع الفرد في عملية التعلم، هذا النمط من التقييم يهدف إلى إكتساب تعلم محدد، ومع ذلك يمكن أن يساهم التقييم التكويني في تقييم ردود الفعل على الاهداف والصعوبات المتوقعة.

بالاضافة إلى تحديد النوع من التقييم فإن المؤسسات التعليمية تتحمل تحديد المقيمين، وعلى هذا فإن برامج التعليم التي تشمل تصميم مشروع مقاولاتي غالبا ما تعتمد على المقيمين الداخليين والخارجيين، على المستوى الداخلي، فإن المشرفين على المشروع هم عادة مايكونون مقيمين، أما على المستوى الخارجي فخبراء المقاولاتية وممثلي البنوك والقطاعات التي تنتمي إليها هذه المشاريع. والهدف هو تقييم الغرض من المشروع من قبلهم.

ولتحديد نظام التقييم الأنسب، فمن الضروري أن نفهم أن المقاولين لايملكون نفس الخصائص وأن إحتياجاتهم مختلفة، وبالتالي فمن المناسب للمؤسسات التعليمية الجديد للاهداف والأخذ في الاعتبار

تطلعات كل طالب، بالإضافة إلى تحديد المحتويات، البرامج، وطرق التدريس الأنسب، فالمؤسسات التعليمية لديها الحاجة إلى الاعتماد بالطرق اللازمة لقياس مدى أهميتها وتأثيرها.¹

وهناك العديد من النماذج والمداخل الأخرى المصممة لقياس فعالية البرامج التعليمية في المقاولاتية ومنها على سبيل المثال نموذج Jack et Anderson كما ورد في دراسة Henry واللذان طوروا نموذجا أو إطار يتكون من خمس خطوات لقياس فعالية وبرامج التعليم المقاولاتي كما هو موضح في الجدول رقم (08) الآتي:

الجدول رقم (08): نموذج تقييم البرامج التعليمية في المقاولاتية.

المرحلة	الجوانب التي تشملها
- المقاييس الحالية والمتطورة.	- مدى تسجيل الطلبة؛ - عدد ونوع المسافات المطرحة؛ - درجة الإهتمام بالمقاولاتية؛ - درجة الوعي بحقل المقاولاتية.
- المقاييس القبلية والبعدية للمساق أو البرنامج	- المقصد أو النية للفعل؛ - المعرفة المكتسبة؛ - إدراك الذات والقدرة على التعلم.
- بعد مرور فترة تمتد من (0-5) سنوات على المساق أو البرنامج.	- عدد ونوع المشاريع المبتدلة؛ - التقدم الحاصل في المشروع؛ - المراكز الريادية التي تم الحصول عليها؛ - المراكز الريادية التي تم مشاهدتها.
- بعد مرور فترة تمتد من (3-10) سنوات على البرنامج أو المساق.	- إستدامة وشهرة المشاريع الجديدة والمبتدئة؛ - التغيير في الشهرة ومستوى الإبداع للشركات الناشئة؛ - مدى المساهمة في المجتمع والإقتصاد؛ - أداء المشروع؛ - الإشباع الذاتي المهني.

Source : Colette Henry, Frances Aill, Claire Leith, Op.Cit, P:106.

يتبين من الجدول السابق أن النموذج شامل، ويؤكد على قياس وتأثيرات مختلفة للمسافات التعليمية والتدريبية في المقاولاتية عبر فترة زمنية معينة، تبدأ قبل إعداد البرنامج أو المساق وحتى إنجائه. ومن فوائد هذا النموذج أنه يساهم في خلق وزيادة الوعي لأهمية رصد النمو والتقدم الحاصلين للمتعلمين والمتدربين المشاركين في برنامج ومساقات المقاولاتية عبر الزمن.

¹.Charles Hadji, Op.Cit,P : 62.

وللتعرف على أداء مدى البرامج التعليمية في المقاولاتية، فإنه يجري العديد من الدراسات والابحاث للحكم علة ذلك، والتي تشمل: محتويات البرامج، المتقدمة، الفترة الزمنية له، المكان الذي تعقد فيه، المحاضرين وخلفياتهم العلمية، والمتدربين وخلفياتهم العلمية، وخلفياتهم العلمية والاجتماعية، الإستراتيجيات التعليمية، والتدبيبة المستخدمة، عد سنوات عقد البرنامج، الهيكل التنظيمي للبرنامج، التكاليف الإجمالية، ومخرجات البرنامج، حيث تؤخذ هذه المجالات كمؤشرات على كفاءة وفعالية البرامج التعليمية في المقاولاتية.

خامسا، دعم وتطوير برامج تعليم المقاولاتية:

هناك العديد من العوامل التي تساهم في دعم وتطوير برامج تعليم المقاولاتية في الواقع العملي، وهي كما يلي:

1:

- 1- بناء برامج فعالة في تعليم المقاولاتية؛
- 2- توضيح وتعريف النتائج أو المخرجات التعليمية التي تسعى إلى تحقيقها من برامج التعليم العالي؛
- 3- إعانة تشكيل وبناء النموذج المؤسسي للمنظمات التعليمية؛
- 4- تدريب وتطوير مربين ومعلمين فاعلين؛
- 5- ضمان دعم الرأي العام وتدخلاته؛
- 6- خلق نوع من التكامل بين المقاولين والمعلمين أو المدربين المحترفين في وضع وتصميم الخطط والمناهج الدراسية وتدريبها.

المطلب الثاني: أداء ومتطلبات التعليم المقاولاتي

سيتم من خلال هذا المطلب التعرف إلى كل من أداء ومتطلبات التعليم المقاولاتي كما يلي:

الفرع الأول: أداء التعليم المقاولاتي

هناك العديد من العوامل والأبعاد التي يجب التركيز عليها لتعزيز أداء التعليم المقاولاتي وبرامجه في المجتمع، ومن هذه العوامل نذكر الآتي:

أولاً- التركيز على الفئة العمرية من (12-17) سنة من طلبة المدارس، لأن الطلبة في هذه الفئة العمرية يكونون في حالة إستعداد لدخول معترك الحياة سواء للدراسة الجامعية أو البحث عن فرصة عمل بعد المرحلة الثانوية، والطلبة الجامعيين خلال دراستهم الجامعية وطلبة الدراسات العليا؛

ثانياً- أن تتضمنها الخطط والبرامج التعليمية سواء في المدارس أو الجامعات أو الكليات أو المعاهد، بحيث يكون لها صفة الرسمية؛

¹- مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص: 100.

²- مجدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: التدويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، (دار العالم العربي، مصر، 2012)، ص: 152.

ثالثا- تدريب المعلمين أو المديرين الذي سوف يقومون بتدريب أو تعليم مهارات المقاولاتية، وهذه الفرصة جيدة بالنسبة لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم؛

رابعا- إن فاعلية التعليم المقاولاتي تبرز من خلال استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس فاعلة وحديثة، مثل: التعليم المبني على حل المشكلات، والتعليم التعاوني، والتعليم المبني على عمل المشاريع وغيرها؛

خامسا- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم المقاولاتي مثل: استخدام تقنيات التعلم عن بعد أو التعليم الإلكتروني، أو إتاحة مواقع مفيدة على الأنترنت لتسهيل عملية التعليم المقاولاتي؛

سادسا: إن برنامج التعليم المقاولاتي الفعالة تشجع على إشراك المقاولين المحليين كمستشارين يستفاد من خبراتهم ويبنى عليها، ومدرسين ومتحدثين، ونماذج للقدوة الحسنة للطلبة. وهنا تكمن الفائدة من هذه الشراكة من خلال الاتيان بالافكار الريادية الجديدة من هذه الفئات إلى هؤلاء الشباب الواعدين، وإعطاء أمثلة حية وواقعية من خبرات هؤلاء المقاولين عن المشاريع الريادية والنجاح في مجال الأعمال؛

سابعا- التركيز على التقسيم المستمر لهذه البرامج من قبل القادة التربويين، والمسؤولين عن هذه البرامج؛

ثامنا- توفير الدعم المالي لهذه البرامج من المقاولين المعروفين في البلد أو المنظمة، دعم الرعاة الرسميين.

الفرع الثاني: متطلبات التعليم المقاولاتي

إن متطلبات التعليم المقاولاتي تشمل جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، ولتحقيق متطلبات التعليم المقاولاتي في البيئة العربية يجب إحداث شراكة حقيقية ما بين المنظمات الحكومية والمنظمات الأهلية الخاصة والجهات الداعمة التابعة لمنظمات القطاع الخاص، وهذه المتطلبات تتمثل فيما يلي:¹

أولا- البنية التحتية: من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالطاولات والكراسي والادوات اللازمة، وأجهزة الحواسيب والاجهزة والمعدات الأخرى المختلفة مثل: جهاز عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي، والذي يجب أن يكون في الغالب باللغة العربية؛

ثانيا- الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية، نظرا لأن هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين في جميع الدول العربية؛

ثالثا- 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 والاكاديميين ومتخذني القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع؛

¹ - المرجع نفسه، ص: 154.

رابعاً- الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق للسياقين التربوي والتعليمي في البيئة العربية؛

الاستجابة للتحديات والضغوطات الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه على هذا النوع من التعليم والسلوك المقاوالتية، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان.

المطلب الثالث: واقع التعليم المقاوالتية في الدول العربية

سنقوم من خلال هذا المطلب إبراز واقع التعليم المقاوالتية في الدول العربية في بعض منها كالأردن والبحرين والسعودية لمعرفة مدى إتجاه الدول العربية في الاعتماد على التعليم المقاوالتية في الجامعة.

أولاً، التعليم المقاوالتية في الأردن:

في البيئة الأردنية نلمس جهود الرواد الشباب التي تأسست عام 1998 كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد ريادةيين شباب من خلال تبادل الآراء والبعثات الدراسية والتعليم والتدريب والتأييد والدعم، وذلك لتعزيز مستوى مهارات الرياديين مايسمح لهم بالتنافس في الاقتصاد العالمي. وأيضاً نلمس توجه السياسات الحالية في الأردن نحو دعم المقاوالتية من خلال رعاية الشباب في العديد من المجالات والاهتمام بالطفل وتوفير بيئة وحيوة أسرية داعمة له. وتعدد المبادرات المقاوالتية لدعم الشباب وتوفير البيئة المحفزة للابداع وتنمية روح المقاوالتية لديهم مثل: المجلس الوطني الشبابي للابداع والتميز، صندوق تحويل المشاريع المقاوالتية للشباب.

وفي هذا الصدد نشير إلى مركز الملكية رانيا للريادة، وهي منظمة غير حكومية، وغير ربحية، أنشأت في تشرين الأول لعام 2004، وتمثل مهمة المركز في دعم النمو الاقتصادي من خلال توفير مجموعة من الخدمات في تنمية المقاوالتية وتسويق التكنولوجيا، ويستهدف المركز في عمله تحديدا لطلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرة الشخصية من أجل تعزيز وبناء قدراتهم الشخصية، وتقديم استشارات والنصح والارشاد لهم، وتطوير الروح والشخصية الريادية لديهم وذلك من خلال برامج المراكز والتي تتضمن كلا من: جائزة الملكية رانية الوطنية للريادة، وبرنامج استثمار التكنولوجيا، وبرامج تواصل الأردن ونادي الريادة الطلابي.¹

ويعد إنتشار حاضنات الاعمال في الأردن والتي تعد نموذجاً ريادياً فاعلاً لجيل الشباب، وإنتشار حاضنات الاعمال التقنية في العديد من الجامعات الاردنية كجامعة اليرموك لخدمة الطلبة المقاولين. ومن أجل تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات وحوسبة التعليم، إذ أن استراتيجية المملكة الأردنية تتجه وبشكل كبير وفاعل نحو هذا القطاع الواعد لمواكبة التقدم التكنولوجي المعلوماتي في العالم وبناء مجتمع المعرفة، ودعم المبادرات

¹ - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، مرجع سبق ذكره، ص: 127.

الابداعية للعديد من المقاولين في هذا المجال، وتفعيل دور التدريب والتطوير المهني في العديد من المحافظات الاردنية من قبل مؤسسات التمهيين المهني.¹

ثانيا، التعليم المقاولاتي في البحرين:

إن برنامج تنمية وتدريب رواد الاعمال قد تم تبنيه وتطبيقه في مملكة البحرين، وذلك نتيجة للبيئة العلمية في البحرين والحاجة الخاصة للمقاولين البحرين، وقد هدف البرنامج إلى:²

- توفير المواد البشرية المدربة التي تعمل على تدريب ومشاورة مقاولي الأعمال المحتملين؛
- التعاون مع المؤسسات المعنية بتسهيل وتنمية الصناعات الصغيرة، ويكون بذلك البرنامج أكثر أهمية إذ استخدمت هذه الصناعات الاهداف على المدى الطويل.

وقد قام مكتب ترويج الاستثمار والتكنولوجيا التابع لمنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونديو) استنادا لخلفيته السابقة لتنظيم برنامج لتدريب المدربين مقاولي الاعمال ومساندة المشاريع الصغيرة والجديدة في البحرين، وقد شارك في هذا البرنامج 27 مشاركا يمثلون مختلف المعاهد التعليمية والمتخصصة، وقد كان هذا البرنامج هو بداية تنمية وتدريب مقاولي الاعمال في المملكة. وقد استطاع برنامج تنمية وتدريب رواد الاعمال منذ تطبيقه في عام 2000، تدريب 111 مقاولا من مقاولي البحرين المحتملين خلال 7 برامج تدريبية، وإلى مشورة 165 من مقاولي الاعمال، ونتيجة لذلك تمكن 40 من مقاولي الاعمال من البدء بمشاريعهم الخاصة في مختلف القطاعات الخدمية والصناعية.

ثالثا، التعليم المقاولاتي في السعودية:

من خلال الرجوع إلى كليات وأقسام الجامعات الحكومية والسعودية ومراجعة خططها الدراسية فقد تبين عدة حقائق حول واقع تعليم المقاولاتية فيها، ومن بينها:³

- أنه لا يوجد أي برنامج متخصص في مجال المقاولاتية على مستوى الجامعات الحكومية في المملكة سواء في مرحلة البكالوريا أو الماجستير أو الدكتوراة، وكذلك عدم وجود أي مسار متخصص في المقاولاتية، سواء على مستوى الدراسات الجامعية أم الدراسات العليا أو في أي جامعة حكومية.
- ما يتم تقديمه من مقررات في مجال المقاولاتية يقع فقط ضمن كليات وأقسام إدارة الاعمال، العلوم الادارية أو في السنة التحضيرية. وتلك المقررات هي: الزيادة في الاعمال، إبتكار مشروع جديد، إدارة الابتكار والمبادرة الحرة، إدارة الاعمال الصغيرة، إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إدارة المنشآت التجارية، إتصال تجاري،

¹ - اليونسكو، التعليم للزيادة في الدول العربية، مسودة نيسان 2010، ص: 09، على الرابط: www.UNESCO/ORG/.../-component-one-Arabic-14avril-14May-2010.Pdf . تاريخ الإطلاع 2019/01/25.

² - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 126-127.

³ - عبد المالك طاهر المخلافي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 17-18.

تحليل جدوى المشروعات، المبادرة وإدارة المنشآت الصغيرة وإدارة المشاريع، وهي في غالبيتها مقررات إجبارية فيما البقية فهي مواد تقليدية كإدارة الاعمال - السلوك التنظيمي-، الادارة الاستراتيجية، ولا يوجد مقرر للمقاولاتية ضمن الكليات الأخرى في أي جامعة حكومية.

- يتواجد مقرر ريادة الاعمال في بعض الجامعات الحكومية وعددها 7 جامعات فقط، وهناك مجموعة من الجامعات تقدم مقررات في مجال إدارة المنشآت، المشروعات الصغيرة أو الشركات العائلية أو ماشابه ذلك؛ من خلال الاطلاع على تخصصات الاساتذة الذين يتولون تدريس مقررات ريادة الاعمال، تبين أنهم قادمون من حقول وتخصصات علمية أخرى كالتسويق، الادارة الاستراتيجية، وإدارة الأعمال... إلخ؛
- إن أساليب وطرق التدريس المستخدمة في تعليمك مقررات ريادة الاعمال في الجامعات الحكومية السعودية هي في الغالب المحاضرة، وإعداد خطة المشروع ودراسة الحالة؛
- إن بعض الجامعات الحكومية يتوافر لديها بنية تحتية مساندة للتعليم والبحث في مجال المقاولاتية كمراكز البحث وحاضنات الاعمال ومراكز الابداع والابتكار.

يمكن القول أن مساحة التعليم المقاولاتي في الجامعات الحكومية لاتزال صغيرة ومتواضعة ضمن خارطة التعليم الجامعي والعالي في السعودية، حيث أن عدد الجامعات التي لديها توجه نحو تبني برامج ومقررا ريادة الاعمال وتمثل 7 جامعات فقط، أي تقريبا ثلث الجامعات. كما أن نسبة المتخصصين في مجال المقاولاتية ضمن هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يكاد يكون شبه منعدم، فضلا عند ذلك يلاحظ أن الاساليب والطرق المتبعة في تدريس مقررات المقاولاتية محدودة جدا. ومع أن هناك اساليب وطرق متقدمة ومفيدة ولكن لا يتم استخدامها في تدريس مقررات المقاولاتية، وأخيرا يلاحظ أن عدد الجامعات التي تمتلك بنية مساندة لتعليم المقاولاتية لازالت قليلة.¹

ونظرا للنجاح الكبير الذي حققته مملكة البحرين، والذي جعلها تكون المركز المحوري لتدريب المقاولين، والعمل على تعميم هذه التجربة وتقييمها في المنطقة من أجل تطوير وتنمية المشاريع الصغيرة في المنطقة، ولذلك فقد قامت العديد من المؤسسات الحكومية في المنطقة العربية بإظهار رغبتها في تفعيل هذا البرنامج في دولها كالأردن، السعودية، الكويت، عمان واليمن.²

المبحث الثالث: تجارب دولية لدعم الروح المقاولاتية لدى الطلبة في الجامعات

تهدف التجارب الدولية إلى تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة في الجامعات لإنشاء أجيال لديها الرغبة في تحقيق التفوق والامتياز من خلال تطبيق الافكار الناجحة وتخطي أو تصحيح الافكار الخاطئة وتعزيز الانشطة والفعاليات المقاولاتية.

¹ - الجودي محمد علي، مرجع سبق ذكره، ص: 182.

² - مجدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي، مرجع سبق ذكره، ص: 127.

لذا سوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى التجارب الغربية وركزنا على التجربة الأمريكية والتجربة اليابانية، ثم وكذلك إلى التجارب العربية وركزنا على التجربة البحرينية والتجربة السعودية.

المطلب الأول: تجارب غربية في دعم الروح المقاولاتية

تعد الدول الغربية أكثر اهتماما بالمقاولاتية لذا سوف نتطرق إلى أهم دولتين ناهجتين في هذا المجال هما: الولايات المتحدة الأمريكية واليابان.

أولا، التجربة الأمريكية: قامت الولايات المتحدة الأمريكية بعدة أعمال لبث الروح المقاولاتية في الطالب أهمها:¹
1- تقديم أسبوع للمقاولاتية كل عام بهدف تحفيز الشباب عموما والطالب خصوصا، على ممارسة العمل المقاولاتي من خلال العديد من الأنشطة والفعاليات مثل: تمارين المحاكاة، ألعاب الأنترنت، مسابقات خطة العمل، برنامج الضيف المحاضر، وورش العمل المختلفة، ومنتديات محلية لأنشطة مقاولاتية؛
2- تصميم مواقع تعليمية على الأنترنت تتيح التعرف على قدرات الطلاب، والتفاعل مع الاساتذة المختصين، إستكشاف قدرات الطلبة المقاولاتية ومهاراتهم، عن المراكز المقاولاتية المنتشرة حول الولايات المتحدة الأمريكية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للأجيال الجديدة من المقاولين، وكذلك المساعدات المقدمة في مجال تقنية المعلومات والاتصال؛

كما تقدم الجامعات الأمريكية برامج تعليمية متكاملة في تخصص المقاولاتية من خلال برامج علمية متنوعة، حيث إتبع خطاها العديد من الجامعات في جميع أنحاء العالم، وبصفة خاصة جامعة جنوب كاليفورنيا التي تعد أول جامعة تطرح أول برنامج علمي حديث متطور في المقاولاتية سنة 1971م، ثم تبعتها بقية الجامعات داخل وخارج أمريكا، بل قامت هذه الجامعات بتنظيم مسابقات لتشجيع روح المقاولاتية بين الطلاب، حيث تمنح يال "yale" الأمريكية جوائز تصل قيمتها إلى خمسين ألف دولار من خلال المنافسة على أفضل خطة مشروع على مستوى الجامعة، وتقدم مبلغا من المال للبدء في المشروع للطالب الناجح، بالإضافة إلى النصح والارشاد والتابعة للمقاول بالجامعة.²

تقوم الحكومة الأمريكية بحملات اعلامية واسعة النطاق تتناول قصص نجاح لمقاولين، بهدف تشجيع الطلبة من مختلف السنوات على تنمية الاستعداد والتوجه الايجابي نحو العمل المقاولاتي، والمساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال جعلها مسؤولية كل فرد يتجه نحو العمل المقاولاتي ويوظف الآخرين.³

¹ - ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، (رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا في قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2013)، ص ص: 77-80.

² - ياسر سالم المري، مرجع سبق ذكره، : 79.

³ - نفس المرجع أعلاه، ص: 80.

كما قامت الحكومة الامريكية بخطط وبرامج استراتيجية لدعم المنشآت الصغيرة، وهنا لتحفيز الطالب على الانشاء وعدم الخوف من القيود الحكومي:¹

أ- منح اعفاءات ضريبية للمشروعات الصغيرة تصل إلى (20,0%)؛

ب- إنشاء جهاز حكومي مركزي عام 1953م تحت مسمى " الادارة الاتحادية للمنشآت الصغيرة" لإقامة وتنمية وحماية المنشآت الصغيرة؛

ج- تفعيل دور إدارة المنشآت الصغيرة لدعمها ماليا وفنيا؛

ثانيا، التجربة اليابانية: قامت اليابان بعدة أعمال لغرس الروح المقاولاتية في الطالب كي يصبح مقاولا أهمها:²

1- جرت السلطات اليابانية عمليات إصلاح واسعة النطاق في النظام التعليمي، كما قامت الجامعات اليابانية بعقد تحالفات استراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الاعمال والادارة؛

2- أعطيت الجامعات الاستقلالية التامة دون أدنى تدخل من الاجهزة الحكومية من أجل تحسين التقنية، وتطوير الموارد البشرية فيها، وتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعات العلمية والبحثية واحتياجات سوق العمل، وربط الجامعات بقطاع الاعمال لإتاحة امكانية إنشاء منظمات أعمال مقاولاتية جديدة لجيل الشباب، مع وضع معايير جديدة للنظام التعليمي والتربوي لتشجيع الابداع والابتكار؛

3- إستعمال وسائل الاعلام بطريقة مكثفة لنشر الروح المقاولاتية في الطالب وكافة فئات المجتمع؛

4- تقديم جوائز مادية وشهادات تقدير للمتميزين في المشروعات المقاولاتية جامعة" إيشكاوا"؛

5- أتاحت وسائل إتصال متنوعة مع عقد لقاءات دورية بين الطلبة وخبراء المقاولاتية؛

كما وضعت الحكومة اليابانية عدة وسائل لدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من شأنها أن تشجع الطالب على إنشاء مشروعه أهمها:³

1- وضع أنظمة وتشريعات تشجع أصحاب المنشآت الصغيرة مثل: الاعفاءات الضريبية حيث تصل إلى

25%، مع وضع مؤسسات مالية ومصرفية حيث يتم الاقراض دون أية ضمانات مع فائدة سنوية 7%؛

2- توفر سياسة لحماية المنشآت الصغيرة من الافلاس تقوم عليها المؤسسات المالية والتأمينية؛

3- تولت الدولة والحكومات مسؤولية متابعة المشروعات الصغيرة من خلال حاضنات الاعمال بما فيها الحاضنات التقنية داخل الجامعة؛

4- الإصلاحات العديدة في النظام التعليمي والتربوي، لربط مخرجات الجامعة مع سوق العمل؛

¹ - وفاء بنت ناصر، عبد الله المبيرك، المنشآت الصغيرة: التأسيس والإدارة، (دار الجامعة، القصيم، المملكة العربية السعودية، 2009)، ص: 287-288.

² - مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص: 120.

³ - مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، مرجع سبق ذكره، ص: 120.

نجد ان التجربة الامريكية والتجربة اليابانية تعد من التجارب الأكثر فعالية، لأن هذه التجارب تميزت عن بقية التجارب في نشر الروح المقاولاتية في الطالب الجامعي من خلال:¹

أ- الاستفادة من دور الجامعات في تعزيز مفهوم المقاولاتية والذي لم يقتصر فقط على مساندة المقاولين وتشجيع مشروعاتهم وابداعاتهم ودعمهم، ولكن أيضا من خلال تدريس مقررات المقاولاتية، وإنشاء تخصصات عملية لتعليم المقاولاتية، وإعتبار بعض الجامعات المقاولاتية كتخصص جامعي؛

ب- لم تكتف التجربة الامريكية والتجربة اليابانية بنشر روح المقاولاتية في التعليم العالي فقط، بل جعلته في التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي لغرس مفهوم المقاولاتية في النفوس الناشئة في مرحلة مبكرة؛

ج- إستعانت التجربة الأمريكية واليابانية بوسائل الاعلام من خلال حملات إعلامية منظمة لدعم الروح المقاولاتية لدى أفراد المجتمع بأسره ومنه الطالب الجامعي.

المطلب الثاني: تجارب عربية في دعم الروح المقاولاتية

تعد الدول العربية متأخرة جدا في مجال المقاولاتية، ومن الدول التي حاولت غرس الروح المقاولاتية في الطالب الجامعي، من بينها نذكر منها التجربة السعودية وكذا التجربة البحرينية، حيث تعد هذه الأخيرة من أهم التجارب العربية الناجحة في دعم الروح المقاولاتية، حيث أنها إنعكست على الدول العربية الأخرى.

أولا- التجربة السعودية

لقد تميزت التجربة السعودية بالرغم من حداثتها بتوفير بيئة ملائمة لنمو المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تعدد جهات دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ودعم المشروعات المقاولاتية الخاصة بالمرأة كنموذج للأسر المنتجة، بالإضافة إلى منح قروض ميسرة دون فوائد، بجانب ترويج انتاجها ومبتكرات المقاولين المتفوقين من خلال إشراكهم في المحافل الدولية للمقاولاتية، ودعم حصول بعضهم على جوائز تقديرية، وكانت نتائج هذه التجربة (الإيجابية والسلبية) كالاتي:²

- 1- سعت إلى القضاء على ظاهرة البطالة؛
- 2- إهتمت بنشر ثقافة المقاولاتية من خلال المراكز المختصة بالمقاولاتية وحاضنات الأعمال فقط؛
- 3- تقدم جوائز مادية وشهادات تقدير للمتميزين في المشروعات المقاولاتية (مشروع بادر، ومركز المقاولاتية في جامعة الملك سعود)؛
- 4- عقدت مؤتمرات بالاشتراك مع الغرف التجارية، وتشارك في المؤتمرات الدولية الخاصة بالمقاولاتية؛
- 5- ركزت بشكل أكبر على دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة؛

¹ - وفاء بنت ناصر، الميرك، مرجع سبق ذكره، ص: 288.

² - وفاء بنت ناصر الميرك، وآخرون، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، السعودية، 9-11-2014)، ص: 32.

6- أغفلت استخدام وسائل الاعلام في نشر ثقافة الجودة؛

7- تعاني من ضعف التواصل بين المقاولين وخبراء المقاولاتية.

نستنتج أن التجربة السعودية ركزت على دعم الروح المقاولاتية في الطالب وأهم ما يميزها تقديم قروض ميسرة دون فوائد، وهذا كمحفز فعال للطالب الإسلامي الجامعي كي يهتم بالعمل المقاولاتي أكثر.

ثانيا- التجربة البحرينية

تعد التجربة البحرينية من التجارب الرائدة في دعم الروح المقاولاتية، حيث تم إتخاذ مملكة البحرين كمركز إقليمي رئيسي للمنطقة العربية من المركز الإقليمي في الهند، بدعم مشترك من "اليونيدو"، وحكومة الهند بغرض تقوية الطاقات الانتاجية في الدول العربية والاسيوية والافريقية في قطاعات دعم الاستثمار وتنمية المقاولين، كما تم إنشاء مركز في البحرين يسمى الأرسيت "ARXET" سنة 2000م، الذي يهدف إلى تطوير وتنمية الطاقات في المنطقة العربية من أجل ترويج الاستثمار والتكنولوجيا بمملكة البحرين للوصول إلى أقصى درجة من التعاون بين المشاركين.¹ ومن أهم مهام مركز الأرسيت مايلي:²

1- زيادة أعداد المقاولين عن طريق البرامج التعليمية والتدريبية والمشورة؛

2- خلق ونشر روح المقاولاتية في مجال الاعمال بين شباب المنطقة العربية؛

3- تسهيل عملية خلق المشاريع الجديدة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن هذا نجد ان التجربة العربية قد ركزت على دعم الروح المقاولاتية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون التركيز على طلبة الجامعة، حيث لم تعطي الحكومات العربية الإستقلالية التامة للجامعة كي يستطيع الطالب أن يبدع في العمل المقاولاتي عكس الدول الغربية التي ركزت على الطالب الجامعي وكيفية غرس العمل المقاولاتي لديه في الجامعة.³

المطلب الثالث: العلاقة بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسة خاصة.

يتعلق إنشاء المؤسسة الخاصة بمقومات تطوير الروح المقاولاتية بحيث قبل كل شيء يجب أن تتوفر في الراغب بإنشاء المؤسسة خصائص معينة والتي تتمثل فيما يلي:

1. الخصائص الشخصية: فمن اهم الخصائص الشخصية التي يجب ان تتوفر في العينة التي سيتم دراستها

هي:(الحاجة للانجاز، الرغبة في الاستقلالية، الثقة بالنفس، التضحية، والابتكار)، كذلك تربط بين الطالب

¹ - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، (عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011)، ص ص: 302-300.

² - المرجع نفسه، ص: 305.

³ - المرجع نفسه، ص: 306.

وروح المبادرة حيث نقول " أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم يسمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولاً.

2. **الخصائص السلوكية:** وتشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة المهارات التي توصف لصالح تطوير الاعمال وتعزيز إنتاجيتها وتحسين أدائها بشكل متميز، ومن أبرز هذه المهارات مايلي:

- **المهارات التفاعلية:** وتمثل مجموعة المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية، كالسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات ورعاية أو تنمية الابتكارات، فضلاً عن تحقيق العدالة في توزيع الاعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات اتصال متفاعلة متضمنة سير العمل بروح الفريق الواحد وهذه المهارات توفر الاجواء لتحسين الانتاجية وتطوير العمل.

- **المهارات التكاملية:** يسعى المقاولين باستمرار الى تنمية مهاراتهم التكاملية بين العاملين، حيث تصبح المنظمة أو المشروع وكأنه خلية عمل متكاملة وحسب انسانية الاعمال والفعاليات بين الوحدات والاقسام.

3. **الخصائص الادارية:** وتمثل مجموعة المهارات التي يمتلكها أو يكتسبها المقاول والتي تضمن قدرته على اتخاذ القرارات وممارسة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتحفيز، وهذه الفعاليات الجوهرية تكون حاسمة وضرورية لنجاح المشروعات وهذه المهارات الإدارية تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات منها:

- **المهارات الإنسانية:** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجنس السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على التعميم التنظيمي وتحسين الأداء والتميز؛

- **المهارات الفكرية:** وتتطلب عملية إدارة المشروعات أن يمتلك المقاول مجموعة المهارات الفكرية وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيط والرؤية لإدارة مشروعه، وكيفية استناده وارتكازه إلى الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أسس الرشيد والعقلانية؛

- **المهارات التحليلية:** تهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثر حالياً ومستقبلياً على أداء المشروع، وتهتم بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية والفرص والتهديدات الخاصة

بالبيئة الخارجية، تحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة كما تركز أيضا على دراسة وتحليل سلوكيات

المستهلكين وتصوراتهم المستقبلية والجوانب المالية والمحاسبية والانتاجية والتسويقية؛

- **المهارات الفنية التقنية:** وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الانتاجية والمهارات التصميمية للسلع والمنتجات وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات والآلات تكون ذات تأثير في بعض المشروعات، كما هو الحال في مصانع الألبسة أو الشركات ذات الطبيعة التصنيعية، حيث ينظر العاملون للمقاول وكأنه المرجع الأساسي لهم في هذا النشاط.

بحيث أن مساهمة مقومات تطوير الروح المقاولانية في تعزيز الروح المقاولانية في الطالب المعني بالدراسة لإنشاء مؤسسة خاصة تكمل فيما إذا ما كانت هذه الخصائص متوفرة، فأى مقوم من مقومات تطوير الروح المقاولانية تساهم بشكل فعال في إنشاء مؤسسة خاصة وبشكل سهل مع النظر إلى الجهات الداعمة، ونأخذ أمثالا من هذه المقومات وكيف تساهم في إنشاء مؤسسة خاصة لكي لا نعيد تكرار ما تم ذكره سابقا، ومن بين أهم هذه المقومات نذكر مثلا المحيط الاجتماعي الذي يعتبر كأساس رئيسي في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة.

وأهم ما يتأثر به الطالب في المحيط الاجتماعي هي الأسرة التي هي الركيزة الأساسية الداعمة له وبالأخص فيما إذا كانت عائلته في المجال المقاولاني، كذلك الجهات الداعمة كوكالة التشغيل لدعم الشباب وغيرها التي سوف يتم التطرق لها في الفصل الخاص بالدراسة الميدانية لمعرفة الفارق بين السنوات من بداية إنشائها للمستطاع عليه، وهكذا تسهل العملية بشكل ناجح لأي طالب جامعي في إنشاء مؤسسته الخاصة وبالأخص فيما يتعلق بدراستنا أي العينة المدروسة.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل تبين أن الروح المقاولاتية ومقوماتها عاملا ضروريا لكافة الطلاب الجامعيين لكي يتبنون مؤسسة خاصة بهم وفيها يصبحون ناجحين، حيث تأتي وتغرس من خلال المقومات الخاصة بالروح المقاولاتية والتعليم المقاولاتي الذي يقدم المبادئ والركائز التي يسير عليها الطالب من أجل إنشاء مشروع خاص به انطلاقا من نقطة ظهور الفكرة إلى البدء في المشروع وصولا إلى الاستمرارية، وهنا لانسى التجار التي قد يقتدي بها من خلال تطبيقاتها وتطبيقها في دعم المقاولاتية في الجامعة، لذا يجب دراسة حالة الجامعة المدروسة لتبيين مدى النقص الذي يواجهه دعم الروح المقاولاتية لدى العينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي

- تبسة -

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية



تمهيد

بعدها قمنا باستعراض الجانب النظري للدراسة من خلال الفصل الأول الذي خصصناه للتعريف بالمفاهيم والمصطلحات الأساسية المتعلقة بالدراسة، والفصل الثاني الذي تم تخصيصه لآليات تدعيم وتعزيز مقومات تطوير الروح المقاولاتية، سنقوم بإسقاط تلك المفاهيم والتحقق من صحة الفرضيات المقترحة على عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة - بغية الإجابة على التساؤلات المطروحة في الجانب النظري والتوصل إلى حل لإشكالية الدراسة، وستتناول الدراسة من خلال ثلاث مباحث وهي كالتالي:

- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية؛
- إجراءات الدراسة؛
- تحليل نتائج الدراسة واختيار فرضياتها.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

من خلال هذا المبحث سنقوم بتحليل الدراسة الميدانية، وهذا ماسيتم تناوله من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: مساهمة جامعة العربي التبسي كمقوم في تطوير الروح المقاولاتية

جامعة العربي التبسي جامعة جزائرية تقع في مدينة تبسة والتي تقع بين جبال الاوراس والحدود التونسية في شرق البلاد على بعد 650 كلم من عاصمة الجزائر.

أولاً، التعريف بجامعة العربي التبسي:

تقع جامعة العربي التبسي على بعد 10 كلم من مدينة تبسة التاريخية إذ تعد النواة الاولى لجامعة العربي التبسي إلى سنة 1985 عندما أنشأ المعهد الوطني للمناجم وعلوم الأرض والهندسة المدنية ثم تحولت بموجب المرسوم التنفيذي 92 / 297 المؤرخ في 07 جويلية 1992 إلى مركز جامعي، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06/272 الصادر في 16 أوت 2006 حيث ظهرت الهيكلة الجديدة.

وما إن شاهد المركز توسعات كبرى على مستوى هيكلها خصوص المكتبات وكذلك تأطير عدد الطلبة المتزايد، تم ترقيتها كجامعة بكلياتها وأقسامها فكانت المرحلة الحاسمة يوم 12 أكتوبر 2008 في حفل إفتتاح رسمي للسنة الجامعية 2008-2009 من جامعة بلقايد بلقاسم تلمسان، أين أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة بالترقية للمركز الجامعي الشيخ العربي التبسي إلى جامعة تبسة ليصدر بعدها المرسوم التنفيذي رقم 09-08 المؤرخ في 18 محرم 1430 الموافق ل 14 جانفي 2009 والمتضمن إنشاء جامعة تبسة، ومنذ ذلك التاريخ عرفت جامعة تبسة تغيرات على مستوى الهيكل التنظيمي والعلمي بما يسمح لها بإبراز كفاءاتها العلمية والمادية التي تتيح لها الفرصة لمناقشة الجامعات الكبرى ورفع مستوى التكوين والتطوير في مختلف التخصصات والفروع الموجودة.¹

ثانياً، تعريف دار المقاولاتية: هي هيكل المصالحة أو المقاربة بين جامعة تبسه و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEG والمهمة الأساسية لدار المقاولاتية هي نشر الثقافة المقاولاتية للطلاب أو أفكار (عقول) مبتكرة و ضمان بزوغ مهن جديدة للمقاولين، هذه النشاطات (المهن) تتضح في ثلاث محاور: التوعية، التشكيل (التدريب) والملازمة (المرافقة) أو التولي.²

ثالثاً، أهداف دار المقاولاتية: تتمثل أهداف المقاولاتية في النقاط الآتية الذكر:

- الهدف من دار المقاولاتية هو نشر الثقافة المقاولاتية بين الطلاب بروح مبتكرة، ضمان ظهور دعوات جديدة من رجال الأعمال. يتم تنظيم أنشطتها حول ثلاث محاور: توعية، تدريب ومرافقة؛
- غرس روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي وإعداده بالمقومات السلمية والمنهجية ليصبح مقاول ناجحاً؛
- تحفيز الطالب على العمل الجماعي والإبتكار من خلال دورات تكوينية فعالة وفق منهج المكتب الدولي للعمل؛

¹ - معلومات مقدمة من طرف كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة العربي التبسي - تبسة.

² - معلومات مقدمة من طرف مدير دار المقاولاتية جامعة العربي التبسي بالإضافة للتقرير، أنظر الملحق (01).

- العمل مع دار المقاولاتية داخل الوطن وخارجه وكل من هو فعال في ميدان المقاولاتية سواء أفراد او مؤسسات
- مد جسور التواصل مع كل جهات الدعم للمشاريع الغستثمارية عبر إتفاقيات تعاون لتسهيل ولوج الطالب لهذه المؤسسات؛
- التخلص من التبعيات للمحروقات بتكريس ثروات بديلة مبنية على طاقة إبداعية للطلبة من خلا تحفيزهم على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

رابعاً، إدماج المقاولاتية في المناهج الدراسية:

تم إدماج مقياس المقاولاتية في مختلف المناهج الدراسية في أقسام كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بمختلف التخصصات بالإضافة إلى مجموعة من مقاييس الدعم لمقاييس المقاولاتية والتي منها مقاييس إدارية (تسييرية) وأخرى كمية وأخرى قانونية وذلك لضمان الطالب أساسيات إنشاء مؤسسة خاصة بهم ومن بين هذه المقاييس الآتية:

- تحليل مالي ومحاسبي مصرفي؛
- قانون القرض والنقل؛
- تحليل بيانات إستخدام SPSS؛
- تحليل السلسلة الزمنية 2؛
- قانون مكافحة الفساد؛
- التمويل الدول؛
- القوانين والتشريعات البنكية.

خامساً، حصيلة نشاطات دار المقاولاتية:

1- فريق العمل: فريق العمل المكون لدار المقاولاتية و الذي يسهر على إعداد و تطبيق برنامج عملها:¹

- الدكتور عمر دقايشية، مدير دار المقاولاتية؛
- الأستاذ عمر سعيدان، منشط؛
- الأستاذ حلايمية فتحي، منشط؛
- الأستاذ براهيم صالح، منشط؛
- الأستاذة قابة وهبية، منشطة؛
- السيد خرنان تقي الدين، امين لدار المقاولاتية.

2- النشاطات المنجزة منذ افتتاح دار المقاولاتية.

1-2 - النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2015/2014:

¹ - معلومات مقدمة من طرف مدير دار المقاولاتية جامعة العربي التبسي بالإضافة للتقرير، أنظر الملحق (01).

- أيام إعلامية وتحسيسية على مستوى مختلف كليات جامعة العربي التبسي . تبسة ، خلال الفترة الممتدة بين 22 إلى 29 افريل 2014؛
- أبواب مفتوحة على دار المقاولاتية وذلك بتاريخ 24 و25 فيفري 2015؛
- تنظيم الدورة التكوينية الأولى للجامعة الشتوية الموسومة ب: "المقاولاتية وإنشاء مؤسسة " بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة خلال الفترة الممتدة من 15 إلى 19 مارس 2015.
- 1-2 - النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2016/2015:**
- في إطار فعاليات الأسبوع العالمي للمقاولاتية تم تنظيم دورة تكوينية حول " كيفية إيجاد فكرة مشروع " خلال الفترة من 18 إلى 22 نوفمبر 2015؛
- يوم إعلامي وتحسيسي بمعية اتصالات الجزائر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة بتاريخ 02 ديسمبر 2015 بجامعة العربي التبسي - تبسة - ؛
- مائدة مستديرة مع الطلبة بمعية اتصالات الجزائر وأهدافها لطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بتاريخ 24 فيفري 2016؛
- تم تنظيم أبواب مفتوحة على دار المقاولاتية بحضور أصحاب بعض المؤسسات الناشئة بتاريخ 25 فيفري 2016؛
- المشاركة بمدخل حول أهداف دار المقاولاتية بجامعة العربي التبسي في فعاليات الملتقى الولائي الأول حول " الشباب الجامعي بين واقع البطالة وسياسات التشغيل " المنظم من طرف المنظمة الوطنية للتضامن الطلابي بكلية الحقوق و العلوم السياسية لجامعة العربي التبسي . تبسه . وذلك يومي 28 و 29 فيفري 2016؛
- تم تنظيم دورة تكوينية للجامعة الربيعية الموسومة ب: " المقاولاتية أساس التنمية المستدامة " بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة خلال الفترة من 24 إلى 28 افريل 2016.¹
- شاركت دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي . تبسة . في البوت كامب المنظم من طرف اوريدو جامعة العربي التبسي بتاريخ 03 ماي 2016؛
- شاركت دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي . تبسة . في فعاليات الصالون الوطني للتشغيل "سلام 2016" الذي جرت فعالياته بتبسة من 19 إلى 22 ماي 2016.
- 2-3 - النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2017/2016:**
- يوم إعلامي و تحسيسي وأبواب مفتوحة على دار المقاولاتية بتاريخ 23 نوفمبر 2016.²
- أيام تعليمية و تحسيسية على مستوى مختلف كليات جامعة العربي التبسي . تبسة . خلال الفترة الممتدة بين 2017/02/01 إلى غاية 2017/03/01

¹ - معلومات مقدمة من طرف مدير دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي بالإضافة للتقرير أنظر الملحق (01).

² - معلومات مقدمة من طرف مدير دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي بالإضافة للتقرير أنظر الملحق (01).

- حضور فعاليات تنصيب المكتب الولائي للفدرالية الوطنية للمقاولين الشباب على مستوى ولاية تبسة وذلك يوم 23 فيفري 2017؛
 - حصة من الجامعة بإذاعة تبسة يوم 26 فيفري 2016 موضوع الحصة الفكر المقاولاتي والجامعة.
- المطلب الثاني: حصيلة المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) فرع تبسة.
- قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة بتمويل و تدعيم عدة مشروعات مصغرة في مختلف دوائرها وبلدياتها وذلك عدة قطاعات مختلفة وفي ما يلي عرض لإحصائيات المشاريع الممولة بالولاية إلى غاية 2010/12/31 ويتمثل في الجدول رقم (09):

الجدول رقم (09): إحصائيات المشاريع الممولة في ولاية تبسة منذ تاريخ إنشاء الوكالة غاية 2010/12/31.

المجموع	سطح قنتين	تجن	المزرعة	الحويجيات	بئر الذهب	بئر الحاف الدبر	قريقر	الماء الابيض	عين الزرقاء	ام علي	بكارية	العقطة الماحدة	المرج	العقطة	بئر مقم	الكريف	ثليجان	تقرين	بئر خضرة	صفصاف	فركان	مرسط	العوينات	الحمات	التبريمة	ونزة	بئر العائر	نسبة	البيانات
1095	1	0	8	7	3	7	6	14	3	3	10	1	5	19	14	10	8	2	11	4	1	14	6	38	130	31	113	626	الخدمات
57	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	3	1	2	5	6	5	23	نقل المسافرين
417	1	0	6	4	2	5	4	9	0	0	3	0	0	14	12	4	5	1	6	2	1	4	1	19	48	6	42	218	نقل البضائع
54	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	3	2	5	38	نقل بالميردات
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	2	2	7	9	مغسلة
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	4	31	اعلام الى
503	0	0	2	3	1	2	0	2	2	1	4	1	3	5	2	4	2	1	2	2	0	4	0	16	72	13	50	307	نشاطات اخرى
42	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	7	0	0	2	1	1	0	1	1	2	0	0	0	4	1	3	5	9	فلاحة
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	فلاحة
29	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	5	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	4	0	0	3	1	7	تربية الدواجن
2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	تربية الاغنام
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	تربية الاغنام
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	مشاريع فلاحية اخرى
332	0	0	1	0	0	2	0	5	3	2	4	1	0	6	5	2	1	3	3	1	1	1	3	9	34	22	41	182	صناعة
57	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	11	2	5	32	خياطة
76	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	1	0	2	2	1	1	2	2	1	1	0	2	2	3	6	15	29	مخبرة
99	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0	1	4	7	6	9	63	نجارة
100	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	13	8	12	58	اخرى	
157	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	3	0	0	3	3	1	2	1	1	0	0	0	0	0	13	8	28	90	البناء والاشغال
54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	42	مؤسسة البناء
20	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	8	4	صناعة الطوب
13	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6	اشغال ثانوية للبناء
70	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	8	4	18	38	اشغال اخرى
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	25	المهن الحرة
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	الصناعة التقليدية
1658	1	1	9	12	3	10	7	20	66	5	24	2	5	30	23	15	11	7	16	7	2	15	9	51	184	64	187	932	المجموع

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة.

من خلال معطيات الجدول رقم (09) الممثل لإحصائيات المشاريع الممولة من تاريخ الإنشاء إلى غاية 2010/12/31 نلاحظ أن عدد المشاريع الممولة تتوزع بنسب متقاربة على مختلف الأنشطة الاقتصادية، وأغلبها يتمركز في نقل البضائع ونقل المسافرين والنقل بالمبردات، حيث بلغ عدد المشاريع الممولة في مجال نقل المسافرين 57 مشروعاً ممولاً و 417 مشروعاً ممولاً بالنسبة لنقل البضائع و 54 مشروعاً ممولاً للنقل بالمبردات، وهذا راجع لاهتمام الشاب المستثمر في هذا القطاع بالذات نظراً لأن الوكالة الوطنية لا تطلب مستوى تأهيلي عالي في هذا القطاع، كما أنه يمكن لأي شاب الاستثمار في هذا المشروع مقابل أن يحمل فقط رخصة سياقة.

كما يلاحظ أن مجمل المشاريع المصغرة الممولة في الولاية في مجال المغسلة بلغ فقط 25 مشروعاً مقارنة بالمشاريع المصغرة الأخرى نظراً لأنها تعد أكثر ربحية مقارنة بالمشاريع الأخرى، وهذا يعود لطبيعة المنطقة وعددها السكاني وتقاليدها وذهنيات أصحاب المنطقة، كما يلاحظ أن عدد المشاريع الممولة بالنسبة للنشاطات الأخرى بلغ 503 مشروعاً ممولاً و 39 مشروعاً ممولاً بالنسبة لمجال الاعمال الآلي، فهذه المشاريع تبقي محتشمة مقارنة بالمشاريع الأخرى وهذا لقلّة مردودية المشروع في هذا المجال، وأغلبية الشباب يتوجهون لمختلف النشاطات الأخرى، وبلغ العدد الإجمالي للمشاريع الممولة لقطاع الخدمات 1095 مشروعاً ممولاً نظراً لأن أغلبية الشباب يميلون للاستثمار في مجمل المشاريع المختلفة في قطاع الخدمات نظراً لسهولة مردوديته من جهة ومن أخرى فالوكالة لا تطلب مستوى تأهيلي معين.

كما يلاحظ أن إجمالي المشاريع الممولة بالنسبة لقطاع الفلاحة 42 مشروعاً ممولاً مقسمة على التوالي 3 مشاريع ممولة بالنسبة للفلاحة و 29 بالنسبة للدواجن و 2 بالنسبة لتربية الأبقار و 8 بالنسبة للمشاريع الفلاحية الأخرى، ولا يوجد أي مشروع ممول بالنسبة لتربية الأغنام فبرغم طبيعة المنطقة الفلاحية إلا أن عدد المشاريع الممولة في هذا المجال ضئيل وهذا راجع لمشكلة العقار الفلاحي في المنطقة.

ويلاحظ أن عدد المشاريع الممولة بالنسبة لمجال الصناعة بلغت 332 مشروعاً ممولاً، كانت كالتالي 57 مشروعاً ممولاً بالنسبة للخياطة و 76 مشروعاً ممولاً بالنسبة للمخبزة و 99 مشروعاً ممولاً بالنسبة للنجارة و 100 مشروع بالنسبة للنشاطات الأخرى، وهذا لاعتماد الوكالة الوطنية في هذا المجال على أصحاب شهادات التكوين المهني وتعتبر هذه المشاريع ذات ربحية ومردودية سريعة، كما يلاحظ أن إجمالي المشاريع الممولة بالنسبة للبناء والاشغال بلغ 157 مشروعاً ممولاً، فالوكالة تعتمد على أصحاب شهادات التكوين المهني وطبيعة المنطقة أيضاً لها أثر على عدد المشاريع الممولة في هذا المجال كما يلاحظ أنه لا يوجد أي مشروع ممول في هذه الفترة.

بالنسبة للصناعات التقليدية وهذا لعدم التوعية من طرف الوكالة لمردودية هذه المشاريع كما أنه لم يكن هناك اهتمام لهذه المشاريع نظراً لارتفاع نسبة الفائدة و المساهمة الشخصية لتلك الفترة مقارنة لقلّة مردودية المشروع في بداية النشاط ويلاحظ أيضاً المهن الحرة تم تمويل 32 مشروعاً فقط وهذا لقلّة الإقبال عليه مقارنة بقطاع الخدمات (الملحق رقم 02).

ثانيا: إحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة من 2011/01/01 إلى غاية 2017/12/31.

عرض لإحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة من 2011/01/01 إلى غاية 2017/12/31، ويتمثل في الجدول رقم (10):

الجدول رقم(10): إحصاء المشاريع الممولة من 2011/01/01 إلى غاية 2017/12/31

البلديات	نسبة	بئر العائر	ونقة	الشهيرة	الخدمات	العوات	مرسوط	توكان	صنفاص	باخرة	تفرون	ثليجان	الكبير	بئر مقدم	العقبة	البرج	العقبة المائية	بكاية	أم علي	العين الزرقاء	البناء الأبيض	قريقر	بوخالف الدين	بئر الذهب	الحريجات	الزرعة	بجن	سطح قفص	المجموع
الخدمات	1425	222	98	206	77	28	33	9	15	17	19	24	39	43	37	10	7	27	10	24	97	13	19	28	23	9	9	2596	
نقل المسافرين	22	1	4	1	0	1	2	0	0	0	0	0	5	0	0	10	0	1	0	0	3	0	0	1	1	0	0	42	
نقل البضائع	559	106	25	124	52	15	27	5	13	10	14	24	19	36	25	0	7	19	7	18	85	9	14	20	18	7	7	1294	
نقل بالمبردات	65	12	3	10	8	3	2	0	1	2	1	0	4	0	0	4	0	1	0	0	5	0	0	1	0	0	0	119	
مغسلة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
اعلام الي	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
نشاطات اخرى	779	100	66	70	17	9	2	4	1	5	4	0	11	7	12	0	0	6	3	6	4	4	5	6	4	2	2	1137	
فلاحة	24	3	3	30	15	2	7	0	1	1	0	4	5	4	28	6	9	19	0	5	10	1	3	16	9	1	6	211	
فلاحة	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	
تربية الدواجن	9	2	1	5	3	1	1	0	0	1	0	1	2	1	0	0	1	4	0	1	2	0	1	0	0	0	0	36	
تربية الابقار	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	
تربية الاغنام	1	0	2	21	8	0	6	0	1	0	0	3	3	1	25	0	8	14	0	4	0	1	2	15	8	1	5	138	
مشاريع فلاحية اخرى	13	1	0	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	28	
صناعة	104	10	8	16	7	3	2	0	1	1	0	2	0	3	3	1	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	167	
خياطة	5	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
مخبزة	7	2	2	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	19	
نجارة	38	1	4	11	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	
اخرى	54	7	1	11	3	1	2	0	0	1	0	2	0	1	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	
البناء والاشغال	84	12	3	11	2	1	0	0	0	0	4	1	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	125	
مؤسسة البناء	52	5	3	4	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	70	
صناعة الطوب	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
اشغال ثانوية للبناء	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
اشغال اخرى	29	5	0	7	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	48	
المهن الحرة	23	4	0	5	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	40	
الصناعة التقليدية	102	30	7	74	6	1	1	1	1	1	1	3	0	1	6	1	2	1	0	1	0	0	2	0	0	3	0	245	
المجموع	17762	281	119	342	109	37	43	10	18	20	24	34	45	52	74	12	22	53	11	30	107	15	24	44	22	10	16	3384	

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الممثل لاحصائيات المشاريع الممولة في فترة من 2011 إلى 2017/12/31 ارتفاع معتبر في عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة خلال هذه الفترة حيث يلاحظ أن عدد المشاريع الممولة في قطاع الخدمات ارتفع الى 2596 مشروعا ممولا، مع ملاحظة انخفاض فقط في مشاريع نقل المسافرين الذي كان يبلغ 57 مشروعا ممولا سنة 2010 ثم انخفض إلى 42 مشروعا ممولا سنة 2011، لكن يبقى الارتفاع في مشاريع النقل الأخرى حيث ارتفعت مشاريع نقل البضائع إلى 1294 مشروعا ممولا و 119 مشروعا ممولا بالنسبة للنقل بالمبردات، فيلاحظ الانخفاض في مشروع نقل المسافرين نظرا لتثبيع السوق فيها، كما يلاحظ انخفاض نسب في عدد المشاريع الممولة بالنسبة لمجال الإعلامالي، فالتوجه في هذا المجال كان منخفض نظرا لعدم مردودية المشروع وهذا سببه راجع إلى أن الإعلامالي تقريبا متاح للجميع وارتفاع المشاريع الممولة بالنسبة للنشاطات الأخرى إلى 1137 مشروعا ممولا. كما يلاحظ ارتفاع عدد المشاريع إلى 211 بالنسبة لنشاط الفلاحة 3 مشاريع ممولة بالنسبة للفلاحة و 36 بالنسبة لتربية الدواجن 6 بالنسبة لتربية الأغنام و 28 بالنسبة للمشاريع الفلاحية الأخرى وهذا راجع إلى طبيعة المنطقة الفلاحية.

كما تم تمويل 167 مشروعا بالنسبة للصناعة منها 9 للخياطة و 19 لمشاريع المخازن و 49 مشروعا للنجارة و 90 مشروعا لمجمل النشاطات الأخرى وتعتبر عدد المشاريع الممولة في هذا المجال محتشم مقارنة لسنة 2010 الذي كان يبلغ 332 مشروعا ممولا إجمالا، ويمكن أن يكون هذا راجع لقلّة المقبلين لأصحاب شهادات التكوين المهني لهذا المجال مقارنة بإقبالهم إلى المجالات الأخرى في هذه الفترة، أيضا يلاحظ في هذا المجال انخفاض المشاريع الممولة إلى 125 مشروعا ممولا نظرا لاعتماد الوكالة الوطنية إلى أصحاب شهادات التكوين المهني المتحصلين على شهادات تقني سامي فما فوق من أجل تحسين النوعية مع تشجيع الاشغال الخاصة بصناعة الطوب و الاشغالاأخرى.

كما يلاحظ ارتفاع بالنسبة لمشاريع المهن الحرة ليطم الاستفادة من الامتيازات للوكالة في هذه الفترة وأيضاً يلاحظ ارتفاع معتبر للغاية بالنسبة للصناعات التقليدية إلى 245 مشروعا ممولا مقارنة بسنة 2010 الذي لم يسجل فيه أي مشروع ممول في هذا المجال وهذا راجع لتوجه الشباب للمشاريع أقل تكلفة وتحقيق مردودية أكثر خاصة بالنسبة لطبيعة المنطقة ورغم التباين في عدد المشاريع الممولة في بعض النشاطات إلا أن هذه الفترة بالذات حققت عدد لا يستهان به من المشاريع الممولة حيث كانت تبلغ إجمالي المشاريع الممولة منذ الإنشاء إلى 2010، 1658 مشروعا ممولا وارتفع خلال السبع سنوات الموالية من 2011 إلى غاية 2017، 3384 مشروعا ممولا وهذا راجع إلى:

- تم تخفيض نسبة الفائدة إلى 0% أي أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أصبحت تمنح قروضا دون فوائد بالإضافة على تخفيض نسبة المساهمة الشخصية إلى 1% و 2%؛
- مدة الإرجاع قبل 2011 كانت سنة واحد وبعد 2011 أصبحت 30 سنة؛

- الإعفاء الضريبي مدة 6 سنوات هذا وقد تم إضافة 03 قروض إضافية؛
- القرض المكافئ بالكراء بقيمة 500000 دج قرض مكافئ عربية ورشة (أي أنه إضافة للعتاد يتم إضافة مبلغ مالي قدره 50000 دج) وقرض خاص بالمكاتب الجماعية (الملحق رقم 03)
- ثالثا، إحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة منذ تاريخ الإنشاء إلى غاية 2017/12/31
- عرض إحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة منذ تاريخ الإنشاء إلى غاية 2017/12/31 والمتمثل في الجدول رقم (11).

الجدول رقم(11): إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الانشاء إلى غاية 2017/12/31

البلديات	نسبة	بئر العاتر	وزرة	الشريعة	الحمامات	العونيات	مرسط	توكان	صفصاف	بوعضرة	تغرين	ليلجان	الكرويف	بئر مقدم	العقلة	البريج	العقلة للامانة	بكارية	أم علي	العين الزرقاء	الماء الأبيض	قيفر	بوخاف الدبير	بئر الذهب	الخويجات	المرزعة	بجمل	مطبخ قتيص	الجموع
الخدمات	2051	335	129	336	115	34	47	10	19	28	21	32	49	57	56	15	8	37	13	27	111	19	26	31	30	36	9	10	3691
نقل المسافرين	45	6	10	6	2	2	5	0	0	0	0	1	6	0	0	2	0	3	2	0	5	2	0	1	1	0	0	0	99
نقل البضائع	777	148	31	172	71	16	31	6	15	16	15	29	23	48	39	4	7	22	7	18	94	13	19	22	22	31	7	1711	
نقل بالمبردات	103	17	5	13	8	4	2	0	1	5	1	0	4	0	0	0	0	1	0	1	6	0	0	1	0	1	0	173	
مغسلة	9	7	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	
اعلام الي	31	7	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43	
نشاطات اخرى	1086	150	79	142	33	11	6	4	3	7	5	2	15	9	17	9	1	10	4	8	6	4	7	7	7	4	2	1640	
فلاحة	33	8	6	31	19	2	7	0	3	2	1	4	6	5	30	1	9	26	0	5	10	4	4	8	9	1	6	253	
فلاحة	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	
تربية الدواجن	16	3	4	5	7	1	1	0	1	2	1	1	3	1	1	0	1	9	0	1	2	0	2	0	3	0	0	65	
تربية الابقار	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	8	
تربية الاغنام	1	0	2	21	8	0	6	0	1	0	0	3	3	1	25	0	8	14	0	4	7	1	2	15	2	8	1	138	
مشاريع فلاحة اخرى	15	2	0	4	4	1	0	0	1	0	0	0	0	3	2	1	0	2	0	3	1	0	0	1	0	0	0	36	
صناعة	286	51	30	50	16	6	3	1	2	4	3	3	2	8	9	0	4	6	0	0	5	0	2	0	0	1	0	499	
مخاطبة	37	5	3	13	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	3	2	2	0	0	0	0	1	0	66	
مخبرة	36	17	8	5	3	4	0	1	1	2	2	1	1	2	2	0	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	95	
تجارة	101	10	10	8	7	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	148	
اخرى	112	19	9	24	5	1	2	0	0	1	0	2	1	2	4	0	2	3	1	0	1	0	1	0	0	0	0	190	
البناء والاشغال	174	40	11	24	2	1	0	0	0	1	5	3	1	4	3	0	0	6	0	0	1	0	0	0	2	2	1	282	
مؤسسة البناء	94	6	6	7	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	124	
صناعة الطوب	6	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	23	
اشغال ثانوية للبناء	7	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	17	
اشغال اخرى	67	23	4	15	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	118	
المهن الحرة	48	4	0	11	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	72	
الصناعة التقليدية	102	30	7	74	6	1	1	1	1	1	1	3	0	1	6	1	2	1	0	1	0	0	2	0	0	3	0	245	
الجموع	26694	468	183	526	160	46	58	12	25	36	31	45	60	75	104	17	24	77	16	36	127	22	34	47	40	51	17	5042	

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة.

الملاحظ من خلال الجدول رقم (11) الممثل لإحصائيات المشاريع الممولة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة منذ الإنشاء إلى غاية 2017/12/31 تم تمويل 3691 مشروعاً بالنسبة لقطاع الخدمات الذي لديه دائماً النصيب الأكبر مقارنة بأعداد المشاريع الممولة في مختلف المجالات , ومولت 1640 مشروعاً من إجمالي نشاط الفلاحة و 499 مشروعاً ممولاً في قطاع الصناعة وتم تمويل 282 مشروعاً بالنسبة لمجال المهن الحرة و 245 مشروعاً ممولاً في مجال الصناعات التقليدية، ومجال المشاريع الممولة في مختلف دوائر وبلديات الولاية في كل المجالات 5042 مشروعاً ممولاً ويبقى التباين واضحاً بالنسبة للدوائر والبلديات والولاية في عدد المشاريع الممولة، وحسب طبيعة كل منطقة واحتياجات أسواقها وكذلك عدد سكانها.

وتبقى المشاريع الفلاحية لوقتنا الحالي رهن مشكلة العقار الفلاحي. كما تم تجميد بعض النشاطات في الآونة الأخيرة في فترة ما بعد 2011 نتيجة لتشبع الأسواق في بعض مناطق الولاية خاصة الخدمية منها وتوقيت مشاريع النقل، كما أنه في الفترة 2014 إلى اليوم أصبحت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعتمد ملفات خريجي الجامعات وحاملي شهادات التكوين المهني ومقابل ذلك فإنه ابتداءً من 2017/12/31 أصبح لأصحاب الشهادات الجامعية لديهم الحق في إنشاء مصانع ومشاريع دون النظر إلى نوع التخصص 5% من الحقوق الجمركية لا يتم تسديدها إذا كان العتاد من الخارج.

كما تم إنشاء دار المقاولاتية بالمركز الجامعي لولاية تبسة منذ 2013 حيث يتم فيها تكوين حاملي المشاريع إجبارياً لمدة 5 أيام في كيفية تسيير المؤسسة وكذلك من أهدافها تكوين الطلبة الجامعيين الحاملين لفكرة المشروع وهذا يمكن أن يكون راجع لزيادة بعض المشاريع خلال هذا الفترة (الملحق رقم 04).

رابعاً، إحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة منذ تاريخ الإنشاء إلى غاية 2018/12/31

عرض إحصائيات المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم الشباب بولاية تبسة منذ تاريخ الإنشاء إلى غاية 2018/12/31 والمتمثل في الجدول رقم (12).

الجدول رقم(12): إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الانشاء إلى غاية 2018/12/31

البلديات	نسبة	بنايات	ويرة	الشهيرة	الخدمات	الغرفيات	مسطح	فركان	صفصال	بوضخرة	قربون	للبحان	الكيف	بئر مقام	الغفلة	المرج	المقلدة م	بكارية	أم علي	ع الزرقاء	م الأبيض	قريفتر	بولماف د	بنا للعب	الحيويات	المرزعة	بحير	مسطح ق	المجموع	
الخدمات	2056	340	130	338	116	34	47	10	19	28	21	33	49	57	56	15	8	39	13	27	111	20	26	31	30	36	9	10	3709	
نقل المسافرين	45	6	10	6	2	2	5	0	0	0	0	1	6	0	0	2	0	3	2	0	5	2	0	1	1	0	0	0	99	
نقل البضائع	777	148	31	172	71	16	31	6	15	16	15	29	23	48	39	4	7	22	7	18	94	13	19	22	22	31	7	8	1711	
نقل بالمزونات	103	17	5	13	8	4	2	0	1	5	1	0	4	0	0	0	0	1	0	1	6	0	0	1	0	1	0	0	173	
مغسلة	9	7	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	
إعلام آلي	31	7	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43	
نشاطات أخرى	1091	155	80	144	34	11	6	4	3	7	5	3	15	9	17	9	1	12	4	8	6	5	7	7	7	4	2	2	1658	
فلاحة	34	11	6	34	19	3	8	0	3	2	1	4	6	5	34	1	11	26	0	5	10	1	6	17	12	1	7	275		
فلاحة	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	7	
تربية الدواجن	16	3	4	7	7	1	1	0	1	2	1	1	3	1	1	0	1	9	0	1	2	0	3	0	3	0	0	0	0	68
تربية الأبقار	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	11	
تربية الأغنام	2	0	2	21	8	1	7	0	7	0	0	3	3	1	28	0	10	14	0	4	7	1	2	16	2	1	6	151		
مشاريع فلاحة أخرى	15	4	0	4	4	1	4	0	0	0	0	0	0	3	2	0	2	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	38	
صناعة	293	55	32	51	16	6	3	1	2	4	3	3	2	8	9	0	4	7	3	3	5	3	2	0	0	1	0	1	514	
خياطة	37	5	3	13	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	66	
شيز	36	17	8	5	3	4	0	1	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2	2	1	2	0	0	0	0	0	1	95	
نجارة	103	10	10	8	7	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	150	
أخرى	117	23	11	25	5	1	2	0	0	1	0	2	1	2	4	0	2	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	203	
البناء و الأشغال العمومية	180	41	11	25	2	1	0	0	0	2	5	3	1	4	3	0	0	6	0	0	1	1	0	0	2	2	1	0	291	
مؤسسة البناء	98	7	6	7	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	130	
صناعة الطوب	6	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	23	
أشغال ثانوية للبناء	7	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	17	
أشغال أخرى	69	23	4	16	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	121	
المهن الحرة	49	6	0	12	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	77	
الصناعة التقليدية	102	30	7	74	6	1	1	1	1	1	1	3	0	1	6	1	2	1	1	0	1	0	2	0	3	0	0	0	245	
المجموع	2714	483	186	534	161	47	59	12	25	37	31	46	60	76	108	17	26	80	16	36	127	23	36	48	40	54	11	18	5111	

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة.

الملاحظ من خلال الجدول رقم (12) الممثل لإحصائيات المشاريع الممولة في فترة من 2010 إلى 2018/12/31 ارتفاع معتبر في عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة خلال هذه الفترة حيث يلاحظ أن عدد المشاريع الممولة في قطاع الخدمات ارتفع إلى 3709 مشروعاً ممولاً مع ملاحظة ارتفاع فقط في مشاريع نقل المسافرين الذي كان يبلغ 42 مشروعاً ممولاً سنة 2017 ثم ارتفع إلى 99 مشروعاً ممولاً سنة 2018 ، وكذلك الارتفاع في مشاريع النقل الأخرى حيث ارتفعت مشاريع نقل البضائع إلى 1711 مشروعاً ممولاً و 173 مشروعاً ممولاً بالنسبة للنقل بالمبردات فيلاحظ الانعدام في مشروع المغسلة لأنه يبدو مشروع غير نافع، كما يلاحظ ارتفاع في عدد المشاريع الممولة بالنسبة لمجال الإعلام الآلي . رغمًا أنه التوجه في هذا المجال كان مقبول نسبياً وهذا راجع إلى أن الإعلام الآلي تقريبا متاح للجميع وارتفاع المشاريع الممولة بالنسبة للنشاطات الأخرى على 1658 مشروعاً ممولاً.

كما يلاحظ ارتفاع كبير جدا في عدد المشاريع إلى 275 بالنسبة لنشاط الفلاحة. و 7 مشاريع ممولة بالنسبة للفلاحة و 36 بالنسبة لتربية الدواجن، 151 بالنسبة لتربية الأبقار والنسبة لتربية الأغنام و 38 بالنسبة للمشاريع الفلاحية الأخرى وهذا راجع إلى طبيعة المنطقة الفلاحية.

كما تم تمويل 514 مشروعاً بالنسبة للصناعة منها 66 للخياطة و 95 لمشاريع المخازن و 150 مشروعاً للتجارة و 203 مشروعاً لمجمل النشاطات الأخرى و تعتبر عدد المشاريع الممولة في هذا المجال جيد جدا مقارنة لسنة 2010 الذي يبلغ 332 مشروعاً ممولاً إجمالاً ويمكن أن يكون هذا راجع لوعي المقبلين لأصحاب شهادات التكوين المهني لهذا المجال مقارنة بإقبالهم إلى المجالات الأخرى في هذه الفترة، أيضا يلاحظ في هذا المجال ارتفاع المشاريع الممولة إلى 291 مشروعاً ممولاً نظرا لاعتماد الوكالة الوطنية إلى أصحاب شهادات التكوين المهني المتحصلين على شهادة تقني سامي فما فوق من أجل تحسين النوعية مع تشجيع الاشغال الخاصة بصناعة الطوب والاشغال الأخرى، كما يلاحظ ارتفاع بالنسبة لمشاريع المهن الحرة ليتم الاستفادة من الامتيازات للوكالة في هذه الفترة وأيضا يلاحظ أنه هناك تساوي بالنسبة للصناعات التقليدية أي 245 مشروعاً ممولاً مقارنة بنسبة 2010. ورغم التباين في عدد المشاريع الممولة في بعض النشاطات إلا أن هذه الفترة بالذات حققت عدد لا يستهان من المشاريع الممولة حيث كانت تبلغ إجمالي المشاريع الممولة منذ الإنشاء إلى 2010، 1658 مشروعاً ممولاً وارتفع من تاريخ الانشاء إلى غاية 2018/12/31، 5111. (أنظر الملحق رقم 05) .

خامسا، إحصائيات المشاريع الممولة حسب الجنس وما ساهمت في فتحه من مناصب شغل من طرف الوكالة لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة.

إحصائيات المشاريع الممولة حسب الجنس وما ساهمت في فتحه من مناصب شغل من طرف الوكالة لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة. والذي يبينه الجدول رقم (13) كما يلي:

الجدول رقم (13): المؤسسات الممولة حسب الجنس

مناصب الشغل	عدد المؤسسات الممولة	
449	353	إناث
5713	4689	ذكور

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة

الملاحظ من خلال الجدول رقم (13) الممثل للمؤسسات الممولة حسب الجنس منذ تاريخ الإنشاء إلى غاية 2017/12/31 أنه تم تمويل 5042 مؤسسة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حيث ساهمت بفتح 6162 منصب شغل على مستوى الولاية أين كان للذكور نصيب الأسد في ذلك، حيث تم فتح 4689 مؤسسة ممولة لهم مقابل 5713 منصب شغل 353 مؤسسة ممولة للإناث مقابل 499 منصب شغل وهذا راجع لعدة أسباب واعتبارات منها:

- عزوف المرأة عن كثير من النشاطات التي كانت من نصيب الرجل؛
- المؤهلات المهنية؛
- غالبية النساء يمتحن حرف وأنشطة تقليدية لذلك يكون توجه الاغلبية منهن إلى الوكالة الوطنية للقرض المصغر؛
- عدم قدرة المرأة على التسيير والعمل في بعض القطاعات؛
- الطابع الثقافي و العرض السائد لدى المجتمع.

سادسا، إحصائيات المشاريع الممولة حسب المستوى التعليمي وما فتحه من مناصب شغل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14) الموالي:

الجدول رقم(14): المؤسسات الممولة حسب المستوى التعليمي

مناصب الشغل	عدد المؤسسات الممولة	
1004	705	التكوين المهني
2563	2242	مستوى تعليم متوسط
618	522	تعليم ابتدائي
1332	1130	تعليم ثانوي
639	437	جامعي

المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تبسة.

الملاحظ من خلال الجدول رقم (14) الممثل للمؤسسات الممولة حسب المستوى التعليمي أنه تم تمويل 5036 مؤسسة ممولة مقابل 6156 منصب شغل حيث تم فتح 705 مؤسسة ممولة مقابل 1004 منصب شغل بالنسبة للتكوين المهني، 2242 مؤسسة ممولة مقابل 2563 منصب شغل بالنسبة لمستوى التعليم المتوسط

، 522 مؤسسة ممولة مقابل 618 منصب شغل بالنسبة للتعليم الابتدائي، و1130 مؤسسة ممولة مقابل 1332 منصب شغل بالنسبة للتعليم الثانوي، و 437 مؤسسة ممولة مقابل 639 منصب شغل بالنسبة للمستوى الجامعي حيث كان النصيب الأقل من هذه المؤسسات الممولة ومناصب الشغ المفتوحة لمستوى جامعي وتكوين مهني الذين يفضلون التوجه إلى مختلف الأجهزة الأخرى بينما كانت النسبة الأكبر من نصيب الأطوار الثلاثة من التعليم المتوسط والثانوي والابتدائي على التوالي وهذا راجع إلى أن معظم الذين لم يكملوا دراستهم من هذه الأطوار الثلاثة توجهوا إلى العمل واستفادوا من دعم الوكالة.

المطلب الثالث: مساهمة المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التشغيل بولاية تبسة-

تبادر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ إلى دعم النشاط المقاوالاتي لمحاربة التقليل من نسب البطالة من جهة وكذا تخفيض العبء على مختلف الأجهزة و القطاعات الأخرى وفيما يلي عرض لإحصائيات ومساهمات كل من الوكالة ومختلف الهيئات وأجهزة التشغيل الأخرى بالولاية.

يمثل الجدول الموالي عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة، حسب مجموعة أجهزة التشغيل المختلفة في الفترة (2000-2003) كما يلي:

الجدول رقم (15): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2000-2003).

منصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل	
786	CPE	برامج وكالة التنمية الاجتماعية
10740	ESIL	
4650	TUP-HIMO	
1617	مجموع الاجهزة	
5242	Micro-crédit	
1097	ANSEJ	
952	المناصب الكلاسيكية ALEM	
7297	مجموع خارج الاجهزة	
23473	المجموع العام	

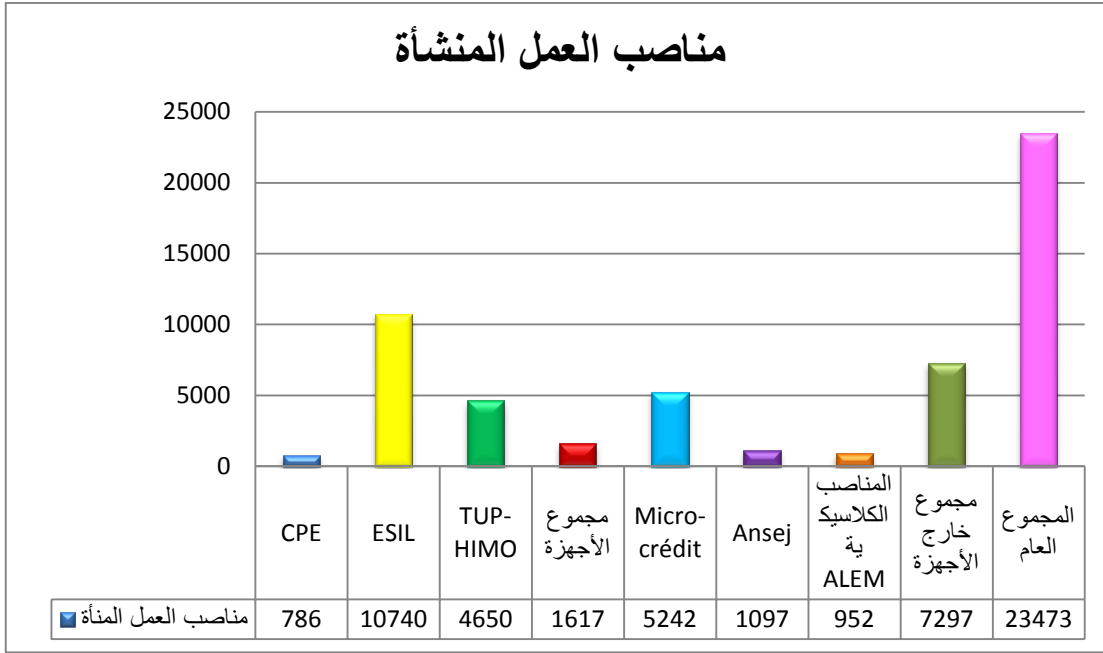
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة.

الملاحظ من خلال الجدول رقم (15) المتضمن لعدد مناصب العمل المنشأة الممثل لمختلف أجهزة التشغيل (2000-2003) بولاية تبسة، أن مختلف برامج وكالة التنمية الاجتماعية كانت لها المساهمة الأكبر في فتح عدد مناصب شغل مقارنة بمختلف الأجهزة الأخرى حيث أن مجموع الاجهزة لبرامج وكالة التنمية الاجتماعية ساهم ب : 1617 منصب شغل وهي على التوالي، عقود ما قبل التشغيل CPE ساهمت بفتح

786 منصب شغل كما ساهم التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL بعدد مناصب شغل قدر بـ: 10740 كما ساهم برنامج الاشغال ذات اليد العاملة TUO-HIMO بـ 4650 منصب شغل كما ساهمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل ANSEJ بفتح 1097 منصب عمل، وساهمت القروض المصغرة بفتح 5242 منصب عمل و فتحت المناصب الكلاسيكية 952 منصب شغل بالولاية . (الملحق رقم 06-09).

وهذا ما يوضحه الشكل الموالي الممثل بأعمدة بيانية:

الشكل رقم (06): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2000-2003).



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول رقم: (15).

حيث يلاحظ من خلال الجدول البيانية أن أكبر قيمة في برامج وكالة التنمية الاجتماعية يمثلها برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL وهو من ضمن البرامج تهدف لتعزيز الشراكة المحلية في تحمل المسؤولية المتعلقة بالإدماج المهني للشباب من خلال نشاطات مصغرة في اطار تعاونيات شبانية مدعومة من طرف الدولة من خلال عقود للشباب لمدة 6 أشهر دون مستوى تأهيلي عالي مثل شهادات الطبخ وغيرها، فقد غطى برنامج ESIL نسبة معتبرة من خلال مناصب الشغل الممنوحة لهذه الفئات، ثم يليها برنامج الإشغال ذات اليد العاملة المكثفة وهي عبارة عن مشاريع مصغرة تمنح للمقاولين الصغار مثلا: في إطار الغابات، الري، إطار التربوي ومن خلال سجل تجاري في الاختصاص ولمدة 3 أشهر ثم يليها عقود ما قبل التشغيل CPE وهي عقود مهنية خاصة يتم بموجبها تشغيل خريجي الجماعات والمعاهد من الشباب الجزائري في مؤسسة عمومية أو خاصة على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة شهريا لمدة 3 سنوات قابلة للتحديد.

حيث تهدف البرامج إلى تحسين الظروف المعيشية للأفراد و الجماعات ومقاومة البطالة و التهميش والإقصاء الاجتماعي وهي موجهة أساسا نحو الفئات السكانية المحرومة ثم يليها برنامج القرض المصغر

CREDIT-MICRO وهي تمثل قروض مصغرة في أجال سريعة تتكون من مبالغ مالية من 50000 دج إلى 100000 دج لحاملي شهادات التكوين المهني، و حرفيين، و المواطنين القاطنين بالقرى والبوادي أيضا المرأة التي ترغب بالعمل في بيتها، ثم تليها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والتي هدفها أيضا تخفيض نسب البطالة من خلال تدعيم الشباب بقروض مالية لإنشاء مشاريعهم الخاصة من أجل خلق مناصب ثم تليها المناصب الكلاسيكية ALEM، حيث تمثل هذه الأخيرة مناصب شغل دائمة مباشرة لحاملي شهادات التكوين المهني وخريجي الجامعات بعد إجراء مسابقات التوظيف حسب التخصيص، التي مثلت المساهمة الأقل في فتح مناصب الشغل بالولاية في هذه الفترة.

وبرغم التباين الواضح في اعداد مناصب العمل المفتوحة إلا أنها حققت عدد مناصب لا يستهان بها راجع للإصلاحات الاقتصادية التي تبنيها وكذلك تنفذ سياساتها العامة للتشغيل في إطار السياسة التنموية لترقية التشغيل حيث كانت من بين البرامج التنموية مختلف برامج التشغيل المدعومة من طرف الدولة فقد بدأت الجزائر تحقيق مسار التنمية من 2000 وهي فترة الانتعاش الاقتصادي والراحة بعد الأزمة التي مرت بها ن وبدأت الجزائر منذ 2001 تحقيق نمو اقتصادي من خلال برنامج دعم الانتعاش الاقتصادي الذي أثر بشكل ايجابي على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلد.

يمثل الجدول الموالي عدد المناصب المنشأة ولاية حسب مختلف البرامج وأجهزة التشغيل في الفترة (2004-2007) كما يلي:

الجدول رقم(16): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2004-2007).

مناصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل	
7646	CPE	برامج وكالة التنمية الاجتماعية
11482	ESIL	
5025	TUP-HIMO	
24153	مجموع الاجهزة	
191	CNAC	
971	ANSEJ	
2623	المناصب الكلاسيكية ALEM	
3785	مجموع خارج الاجهزة	
27938	المجموع العام	

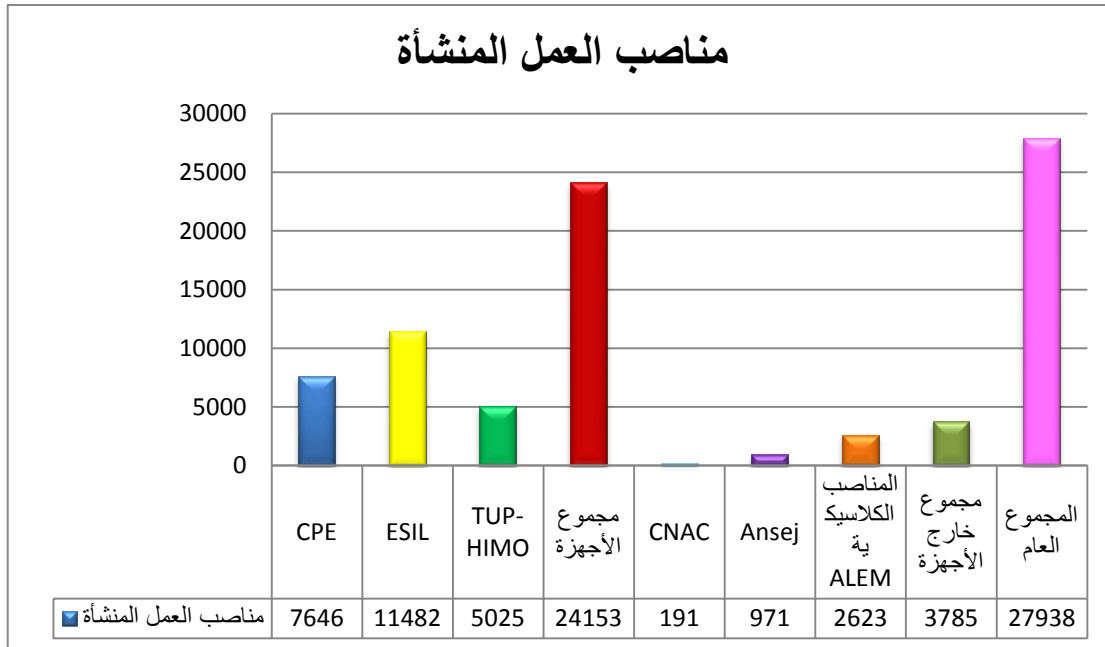
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) الممثل لمناصب العمل المنشأة ولاية تبسة للمدة (2004-2007) ارتفاع مناصب الشغل في وكالة التنمية الاجتماعية في المدة (2000-2003) حيث ساهمت عقود قبل التشغيل بفتح 7646 منصب عمل بالولاية وساهم التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL بفتح 11482 منصب

عمل، كما ساهم برنامج الاشغال ذات اليد العاملة المكثفة TUP-HIMO بفتح 5025 منصب عمل كما نلاحظ ارتفاع معتبر في عدد مناصب الشغل الكلاسيكية الى 2623 منصب شغل. كما نلاحظ أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC ساهم بفتح 191 منصب شغل والذي احيط سنة 2004 بمأمورية تسير جهاز دعم النشاطات وفقا لمخطط التعديد الهيكلي حيث يهدف إلى دعم النشاطات لفائدة البطالين ذوي المشاريع و البالغين من 35-50 سنة كما ساهم ANSEJ بفتح 971 منصب شغل في هذه الفترة و الذي حقق عدد مناصب شغل منخفضة بالنسبة للمدة 2003-2000 حيث كان التوجه أكثر الى برامج وكالة التنمية الاجتماعية و المناصب الكلاسيكية من ANSEJ.CNAC (الملحق رقم 10-13).

وهذا ما يوضحه مخطط الأعمدة البيانية في الشكل التالي:

الشكل رقم (07): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسه ما بين (2004-2007).



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول رقم (16)

حيث يرجع السبب إلى الفوائد المرتفعة لكل منهما في هذه الفترات , كما يفسر ارتفاع مناصب الشغل عموما في هذه الفترة إلى المخطط الخماسي الأول في الفترة (2000-2005) والذي قدرت الاعتمادات المالية المخصصة له بمبلغ 8.70 مليار على مستوى الوطن بالإضافة أن الفترة من (2000-2007) عرفت انتعاشا اقتصاديا حيث أن نشاط قطاع المحروقات كان مكثف في مختلف الميادين وارتفاع العوائد البترولية وبما أن الجزائر لها اعتماد مطلق على المحروقات إذ أنه ثلثي إنتاج المحلي والدخل القومي مصدرها النفط و الغاز الطبيعي وثلث الأخير في معظمه هو دخل غير مباشر مصدرهما الأرباح التي تجنيها الحكومة من صادرات

البترو و الغاز وهو يلعب دورا غير مباشر في دعم أجور ورواتب العمل وتمويل الاستهلاك العام و الخاص و دعم نشاط الإنتاج.

يمثل الجدول الموالي عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة من خلال مجموعة من أجهزة التشغيل المختلفة ما بين الفترة (2008-2014) وهو موضح كما يلي:

الجدول رقم (17): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2008-2014).

مناصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل	
16686	CID	جهاز المساعدة في الادمج المهني
11796	CIP	
27256	CFI	
1906	CTA	
57644	مجموع الجهاز DAIP	
5029	ANSEJ	
3654	CNAC	
13013	المناصب الكلاسيكية ALEM	
21696	مجموع خارج الاجهزة	
79340	المجموع العام	

المصدر: من إعداد الطالبتين إعمادا على معلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة.

يمثل الجدول رقم (17) عدد مناصب العمل المنشأة ما بين فترة (2008-2014) حيث يلاحظ من خلال الجدول لهذه المدة ظهور جهاز جديد يسمى جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وهو ما أطلقتها برامج ترقية التشغيل المأجور عام 2008 مع بداية تبلور الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في الجزائر في إطار ما يسمى بمخطط النشاط لترقية العمل، وهو ما يهدف للوصول إلى تنظيم أحسن لسوق الشغل وبالتالي رفع مستوى عروض الشغل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد توازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل، حيث يدعم هذا الجهاز مجموعة من فئات المجتمع هم حاملو شهادات التعليم الثانوي والتكوين المهني، وفئة من ليس لديهم مؤهل.

ويلاحظ أن هذا الأخير فتح مناصب عمل منشأة بالولاية لا يستهان بها حيث ساهمت عقود حاملي الشهادات بفتح 16686 منصب شغل كما ساهمت عقود الإدماج المهني CIP بفتح 1176 منصب عمل، وساهمت عقود تكوين ادمج CFI 27256 منصب شغل وساهمت عقود العمل المدعمة CTA بفتح 1906 منصب عمل بالولاية كما ساهمت المناصب الكلاسيكية ALEM بفتح 13013 منصب عمل.

كما ساهمت برامج دعم وترقية المبادراتالمقاولاتية بفتح 5029منصب عمل، كما ساهمت برامج دعم وترقية المبادرات المقاولاتية بفتح 5029 منصب عمل بالنسبة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

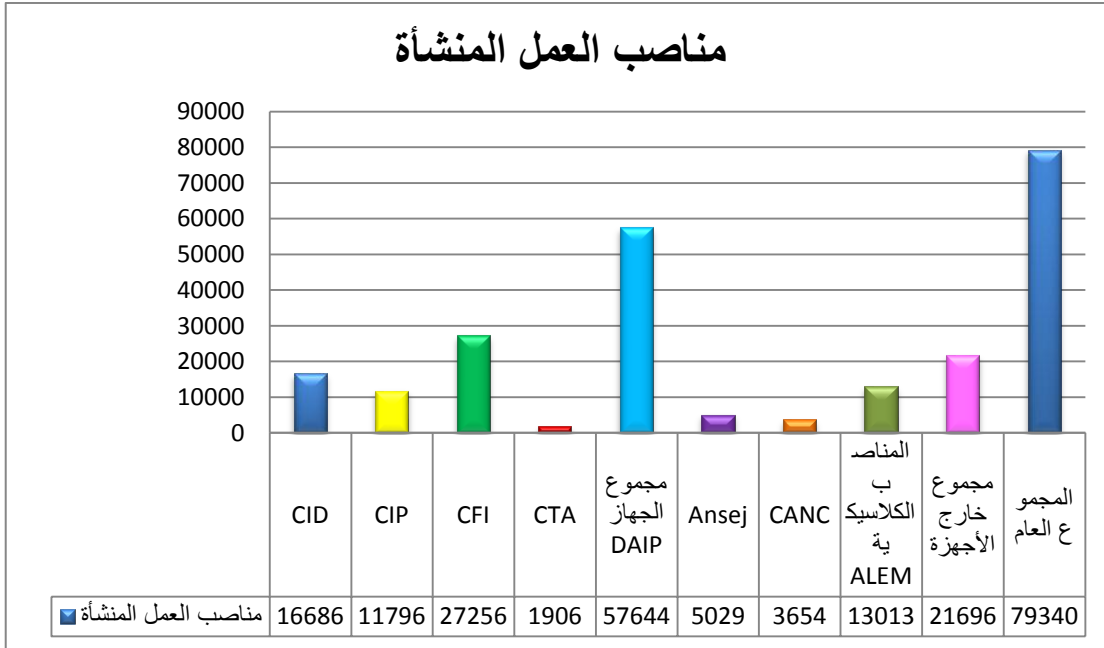
و3654 منصب عمل بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، حيث يلاحظ ارتفاع معتبر في عدد المناصب المفتوحة لهيئتي دعم المقاولاتية CNAC.ANSEJ وهذا راجع إلى أن كل منهما فتحا نشاطات أكبر في هذه الفترة، حيث قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عام 2011 بتخفيض نسب المساهمة الشخصية إلى 1% و2% على غرار السنوات الماضية التي كانت تصل إلى 25%

بالإضافة إلى تخفيض نسب الفوائد البنكية إلى 0% هذا وقد تم خلق اللجنة المحلية عام 2008 لدراسة المشاريع والاتصالات الشخصية مع البنوك، وعام 2013 أنشأت دار المقاولاتية التي تعمل بالتنسيق مع الوكالة في تكوينات خاصة في كيفية تسيير المؤسسة لحاملي المشاريع كما فتحت للطلبة المجال في إنشاء مشاريعهم الخاصة ودعمهم، وخاصة أنه عام 2014 أصبح لخريجي الجامعات أيضا الحق في إنشاء مشروعاتهم الخاصة دون النظر إلى نوع التخصص، أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين CNAC في أواخر جوان 2010 فقد اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية والتي ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاولاتية بحيث أدخلت تعديلات عديدة تتضمن:

- تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل شهرا واحدا بدلا من 6 أشهر؛
- رفع مستوى الاستثمار؛
- الالتحاق بالجهاز من 30 سنة بدلا من 35 سنة.

ويلاحظ أن عدد المناصب المفتوحة بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP أكبر من عدد المناصب المفتوحة بالنسبة للأجهزة الأخرى. (الملحقات رقم 14-19). وهذا ما يوضحه مخطط الأعمدة البيانية الموضحة بالشكل:

الشكل رقم (08): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2008-2014).



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول رقم (17).

حيث يمثل الجدول الموالي مجموعة من أجهزة التشغيل المختلفة وما ساهمت به من فتح مناصب شغل بولاية تبسة ما بين الفترة (2015-2016) كما يلي:

الجدول رقم (18): عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2015-2016).

مناصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل
2520	CID
1097	CIP
2894	CFI
1111	CTA
7622	مجموع الجهاز DAIP
472	ANSEJ
930	CNAC
8530	المناصب الكلاسيكية ALEM
9932	مجموع خارج الأجهزة
17554	المجموع العام

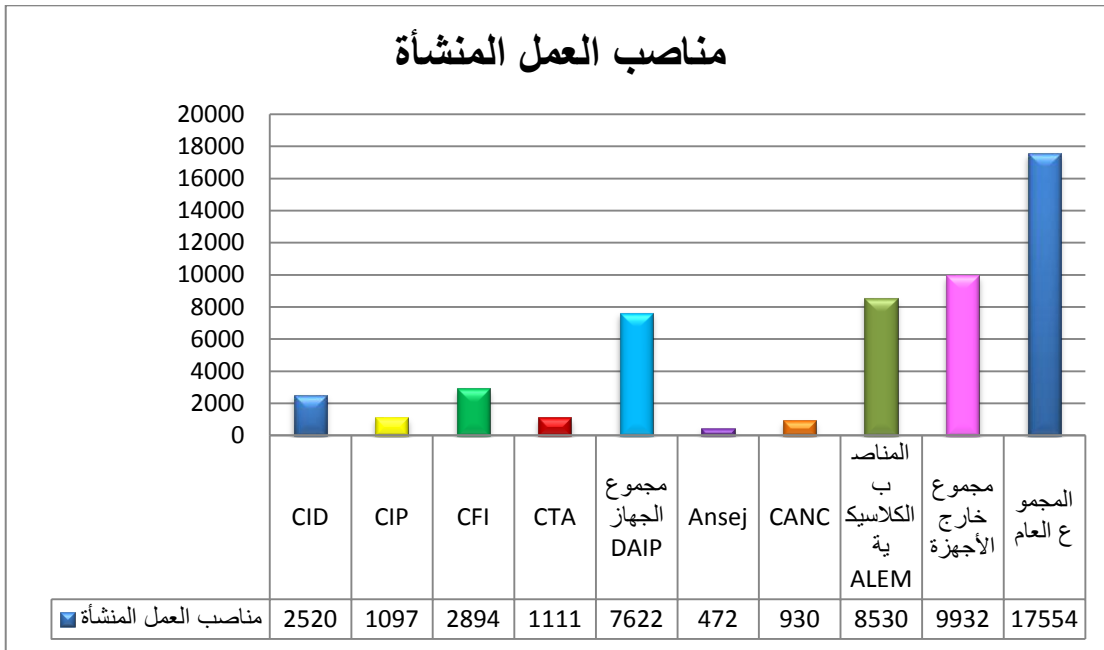
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة.

كما نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) الممثل لعدد مناصب العمل المنشأة ما بين فترة (2015 - 2016) لولاية تبسة انخفاض عدد كل من مناصب العمل المنشأة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكذا هيئتي المقاولاتية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

CNAC، وكذلك المناصب الكلاسيكية ALEM، فساهمت مختلف أجهزة التشغيل بمناصب شغل أقل من الفترة السابقة (2008-2014) حيث ساهمت عقود حاملي الشهادات CID بـ: 2520 منصب شغل، وساهمت عقود الإدماج المهني CIP لهذه الفترة بـ: 1097 منصب شغل وساهمت عقود تكوين - إدماج CFI بفتح مناصب شغل قدرها 2894 منصبكما ساهمت عقود العمل المدعمة CTA بـ: 1111 منصب، بينما ساهمت ANSEJ بـ: 472 منصب شغل فقط، و CNAC بـ: 930 منصب شغل، أما بالنسبة للمناصب الكلاسيكية التي كان لها النصيب الأكبر من بين أجهزة التشغيل حيث ساهمت في هذه الفترة بفتح 8530 منصب عمل. (الملحقات رقم 20-21).

وهذا ما يوضحه مخطط الأعمدة البيانية لهذه الفترة كما يلي:

الشكل رقم (09): عدد مناصب المنشأة في ولاية تبسة ما بين (2015-2016).



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة.

فيلاحظ أن أكبر قيمة لعقود إدماج تكوين في جهاز المساعدة على الإدماج المهني تليها عقود حاملي شهادات CID، ثم تليها عقود العمل المدعمة CPA ثم تليها عقود الإدماج المهني CIP ثم تليها ANSEJ، أما بالنسبة للمناصب الكلاسيكية فقد ساهمت بأكثر قيمة لكل برامج التشغيل المذكورة، حيث تعكس هذه الأرقام التذبذبات الحاصل وفي سياسات التشغيل وخاصة في هذه الفترة والذي يثر فيه بالدرجة الأولى أسعار النفط التي تربطها علاقة طردية بسوق الشغل.

كما نلاحظ من خلال كل الفترات السابقة أن برامج دعم وترقية المقاولات ANSEJ و CNAC وكذلك برامج القرض المصغر كان لهم النصيب الأقل في فتح مناصب العمل المنشأة في الولاية مقارنة بالأجهزة الأخرى، وهذا راجع إلى أن معظم فئات المجتمع وخاصة خريجي الجامعات وحاملي شهادات التكوين المهني

يتوجهون إلى مناصب العمل الكلاسيكية والقطاع العام وعقود الإدماج المهني المختلفة فهم يفضلون هذه القطاعات من جهة من أجل التأمين ومن جهة الخوف من المخاطرة في إنشاء مؤسساتهم ومشاريعهم الخاصة، وأيضا الغياب التام لثقافة المقاولاتية، فكانت أجهزة دعم المقاولاتية مساهمتها دون المستوى المأمول في التشغيل، كما يرجع هذا لذهنيات الربيع النفطي وإلقاء العبء على عاتق الدولة.

ويمثل الجدول الموالي عدد مناصب العمل المنشأة من طرف مختلف هيئات دعم المشاريع المقاولاتية من سنة 2000 إلى 2016 وهو يوضح كما يلي:

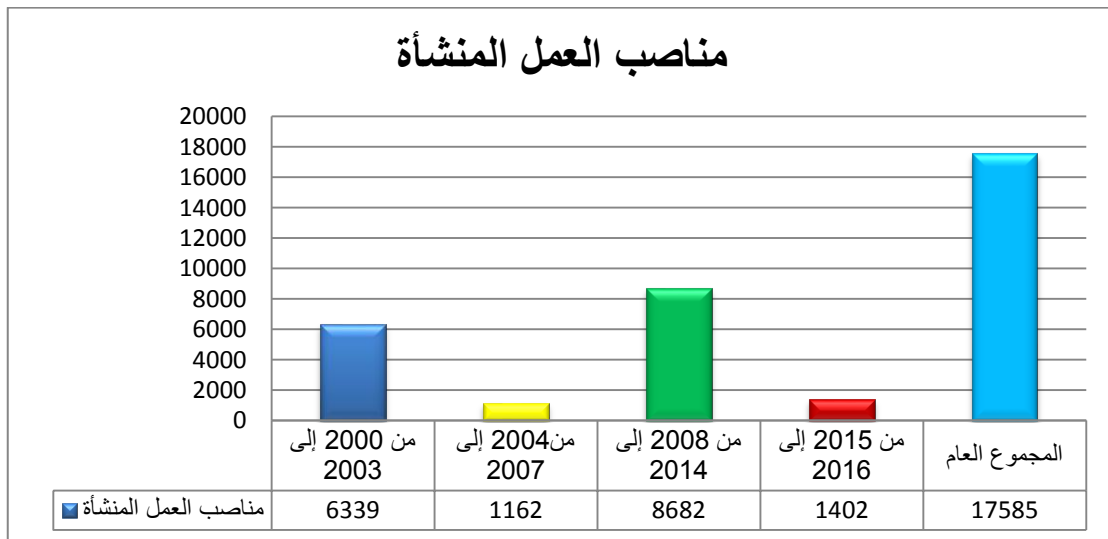
الجدول رقم (19): إحصائيات المشاريع الممولة لهيئات دعم المشاريع المقاولاتية

لسنوات	مناصب العمل المنشأة
من 2000 إلى 2003	6339
من 2004 إلى 2007	1162
من 2008 إلى 2014	8682
من 2015 إلى 2016	1402
المجموع	17585

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة.

يوضح الجدول رقم (19) الإحصائيات الخاصة بالمشاريع الممولة لهيئات دعم المشاريع المقاولاتية حيث ساهمت مختلف هيئات الدعم (ANSEJ -CNAC -MICRO -CREDIT) في الفترة من (2000- 2003) بـ: 6339 منصب عمل، ومن (2004- 2007) بـ: 1162 منصب عمل ومن (2008- 2014) بـ: 8682 منصب عمل ومن (2015 - 2016) بـ: 1402 منصب عمل ويعكس مخطط الأعمدة البيانية الموالي عدد مناصب العمل المنشأة من (2000 - 2016) كما يلي:

الشكل رقم (10): إحصائيات المشاريع الممولة لهيئات الدعم المشاريع المقاولاتية



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الجدول رقم (19).

حيث نلاحظ من خلال مخطط الأعمدة البيانية أن الفترة من (2008-2014) أكثر فترة تم فيها فتح مناصب شغل، ثم تليها الفترة (2000 - 2003)، ثم تليها الفترة من (2015 - 2017)، ثم تليها الفترة (2004-2007)، ويعكس ترتيب عدد مناصب المنشأة من خلال هيئات دعم المقاولاتية في هذه الفترات حسب مساهمات ونشاطات هذه الهيئات في التشغيل وكذا المخططات التنموية للبلاد، والتي تعكسها أساسا تذبذبات أسعار النفط وسياسات التشغيل.

يمثل الجدول ومخطط الأعمدة البيانية التاليين نسب البطالة لولاية تبسة من 2000 إلى 2017 وهي

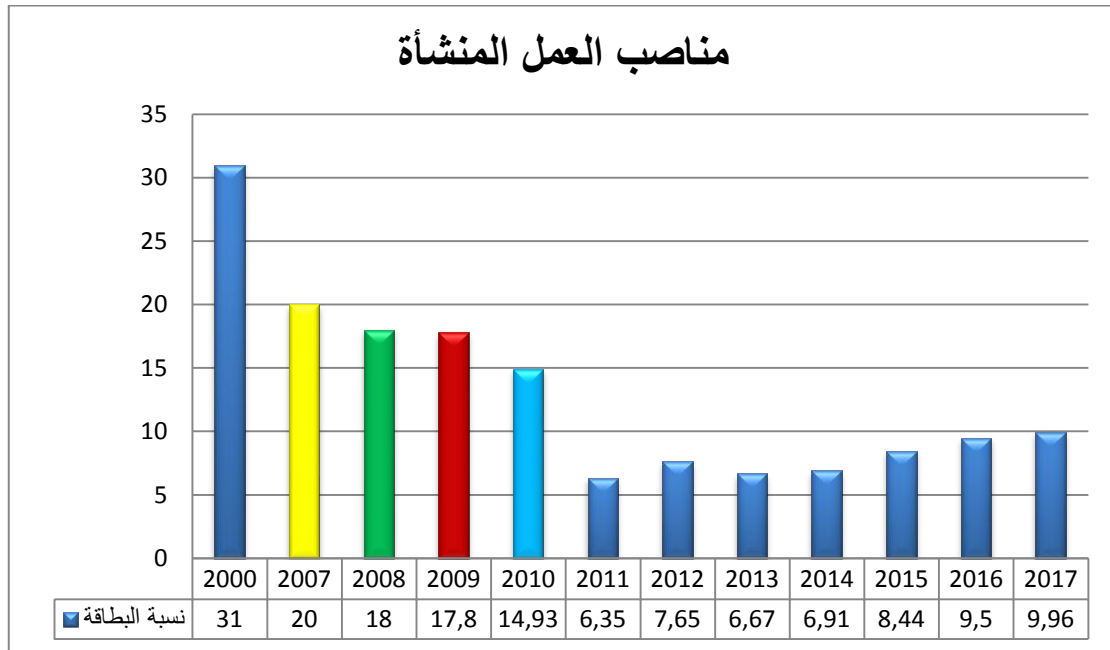
موضحة كالتالي:

الجدول رقم(20): نسبة البطالة لولاية تبسة من (2017-2000).

السنوات	2000	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
النسب	%31	%20	%18	%17.80	%14.93	%6.35	%7.65	%6.67	%6.91	%8.44	%9.50	%9.96

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معلومات مقدمة من مديرية التشغيل بولاية تبسة

الشكل رقم (11): نسبة البطالة لولاية تبسة من (2017-2000).



المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات الجدول رقم (20)

يمثل الجدول رقم (10) نسب البطالة لولاية تبسة من (2017-2000)، حيث يلاحظ ارتفاع نسبة البطالة سنة 2000 إلى 31%، ثم تنخفض تدريجيا إلى أن تصل تقريبا إلى مستوى أدنى عام 2013 إلى 6.67%، ثم ارتفاع طفيف في 2014 إلى 6.91%، ثم تعود إلى الارتفاع ابتداء من 2015 إلى 8.44% وترتفع في 2016 إلى 9.50%، ثم تواصل الارتفاع في 2017 إلى 9.96%.

والواضح أن نسب البطالة في خلال هذه الفترات تعكس مناصب الشغل الممنوحة في مختلف أجهزة التشغيل، حيث نلاحظ أن هناك علاقة عكسية بين نسب البطالة في الولاية وبين مناصب الشغل المنشأة خلال كل هذه الفترات وهذا حسب ما حققته الدولة خلال العشرية الفارطة لتحسين البنيات التحتية الوطنية والمحلية لتشمل بذلك الفئات الاجتماعية والمهنية في شكل زيادات في الأجور والإعانات المالية وما تواصل الدولة لتحقيقه للتخفيض من نسب البطالة.

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة

يتناول هذا المبحث مجتمع الدراسة، كما يوضح كيفية بناء أداة الدراسة لجمع البيانات اللازمة، والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، والكيفية التي طبقت بها الدراسة ميدانيا، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم إستخدامها في تحليل بيانات الدراسة، وفيما يلي تفصيل لهذه الجوانب من خلال:

- المطلب الأول: تحديد مجتمع الدراسة.

- المطلب الثاني: أداة الدراسة.

- المطلب الثالث: أدوات المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: تحديد مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة التطبيقية من طلبة قسم علوم التسيير - جامعة تبسة -، حيث بلغ عددهم (665) طالب، أي بنسبة 100% من مجتمع الدراسة، وتم توزيع الاستبيانات بما لا يوافق حجم مجتمع الدراسة، ويمكن توضيح عدد الاستبيانات الموزعة وتلك التي لم يتم استرجاعها أو المستبعدة من خلال الجدول التالي:

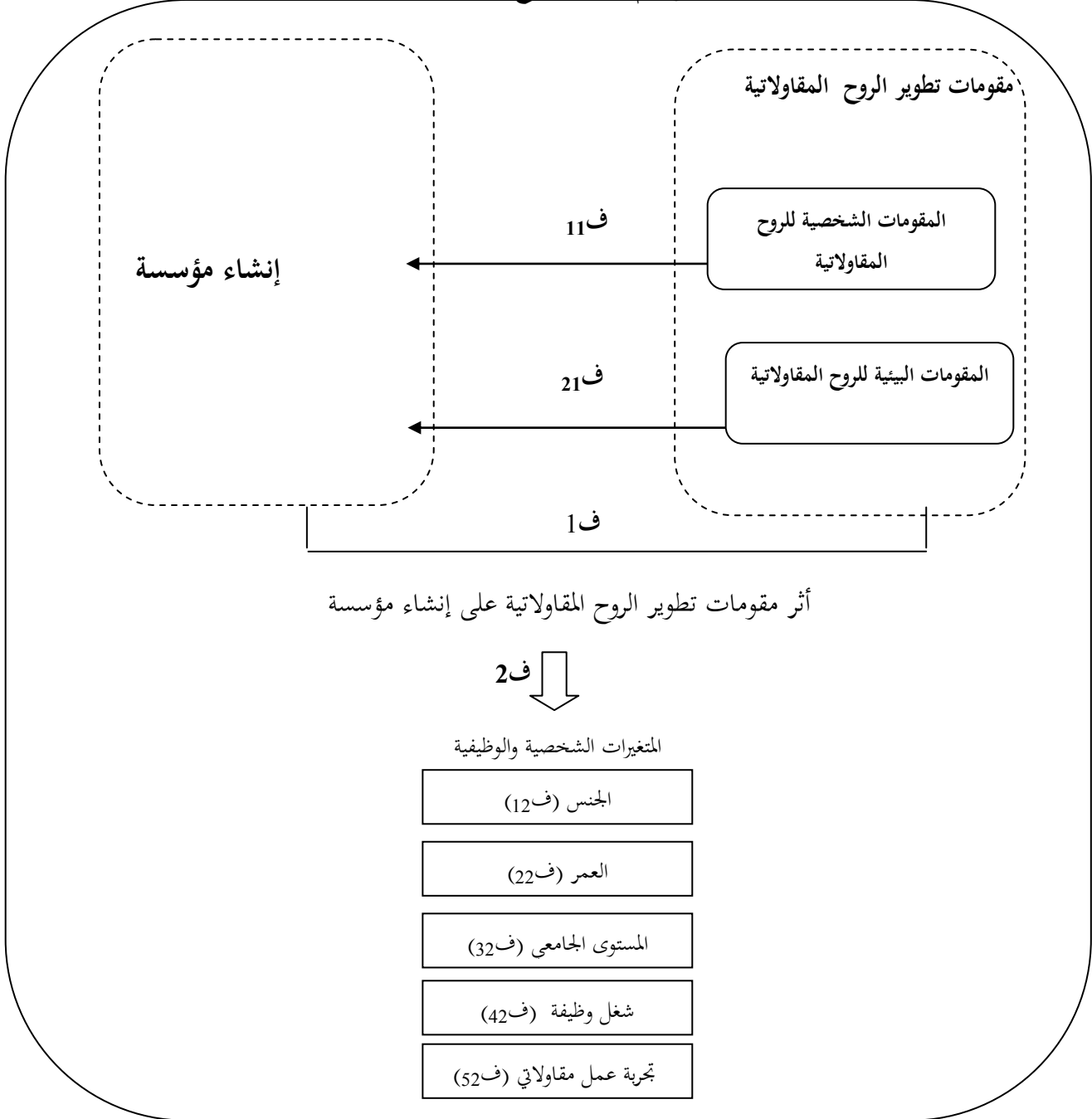
الجدول رقم (21): تداول الاستبيان

النسبة (%)	العدد	الاستبيانات
100%	81	الموزعة
00.00	0	التي لم يتم استرجاعها
00.00	0	غير صالحة للتحليل
100%	81	الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين

يلاحظ من الجدول رقم (21) أنه تم توزيع 81 استبيان بما لا يوافق حجم مجتمع الدراسة، حيث تم استرجاع (81) استمارة أي بنسبة 100% وهي نسبة مقبولة جدا لأغراض البحث العلمي.

- نموذج الدراسة: تتناول دراسة البحث في أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية في إنشاء مؤسسة خاصة، وبالتالي فهي تشمل على المتغيرات التالية:
 - المتغير المستقل: مقومات تطوير الروح المقاوالاتية مقسمة على المقومات الشخصية، والمقومات البيئية.
 - المتغير التابع: إنشاء مؤسسة.
- ويمكن عرض مختلف تلك المتغيرات بيانياً من خلال الشكل التالي:
- الشكل رقم (12): نموذج الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الإطار النظري للدراسة و بالرجوع إلى الدراسات السابقة.

وبالتالي يشتمل نموذج الدراسة على متغير مستقل (مقومات تطوير الروح المقاولانية) قسم إلمقومات الشخصية للروح المقاولانية والمقومات البيئية للروح المقاولانية ومتغير تابع (إنشاء مؤسسة).

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

لغرض إتمام عمليات الدراسة تم الاستعانة بالأدوات اللازمة والمناسبة لكل مرحلة من مراحل البحث، والمتمثلة في السجلات والوثائق التي تم تسلمها من قبل قسم علوم التسيير بجامعة تبسة، والتي ساعدت على توفير بعض المعلومات المتعلقة بها ومنها تلك التي توضح والتي الجانب التاريخي والتنظيمي للمؤسسة.

أولاً، الوثائق والسجلات: لغرض إتمام عمليات البحث تم الاستعانة بالبيانات الخاصة بالجامعة ودار المقاولانية وكذلك بوكالة تشغيل الشباب كلهم بتبسة، من خلال التعرف عليهم من الناحية التاريخية والتعرف أكثر على دار المقاولانية لجامعة تبسة من حيث مفهومها والهدف من إنشائها وأهم نشاطاتها خلال الفترة السابقة وكذلك من خلال إجراء بعض المقابلات مع عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي من أجل تسهيل عملية طرح الإستبانة .

ثانياً، الاستبيان: تعتبر استمارة الاستبيان من الأدوات الأساسية لجمع البيانات فهي مجموعة من الأسئلة المصاغة بطريقة خاصة تهدف بالدرجة الأولى للحصول على معلومات يراها الباحث ضرورية لتحقيق أغراض دراسته، وقد اشتملت على جزئين أساسيين، و فيما يلي وصف لهما:

1. البيانات الثانوية: المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والدوريات والمقالات والتقارير والرسائل الجامعية، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والدراسة والمطالعة في مواقع الأنترنت المختلفة.

2. البيانات الأولية (الإستبانة): لغرض توفير البيانات المتعلقة بالدراسة فقد صممت الإستبانة بعد الأخذ بآراء مجموعة من الباحثين والكتاب في مجال موضوع الدراسة، والتي استهدفت الحصول على البيانات الأولية لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة من حيث معالجتها لأسئلة الدراسة وإختبار فرضياتها و تضمنت الإستبانة قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** ويشتمل على متغيرات الدراسة الشخصية و النوعية والمتمثلة في كل من الجنس والعمر والمستوى الجامعي وشغل وظيفة وأخيراً تجربة عمل مقاولاتي.

- **القسم الثاني:** ويتضمن أسئلة الدراسة التي يقدر عددها بـ 46 سؤال تم تقسيمه على محورين أساسيين (مقومات تطوير الروح المقاولانية وإنشاء مؤسسة)، يعكسان القضايا الأساسية التي تناولتها الدراسة، ويوضح الجدول رقم (22) متغيرات الدراسة والفقرات التي تقيس كل متغير.

الجدول رقم (22): توزيع أسئلة استمارة الاستبيان على محاور الدراسة

عدد الأسئلة (الفقرات)		محاور الدراسة	
15	المقومات الشخصية للروح المقاوالية	32	مقومات تطوير الروح المقاوالية
17	المقومات البيئية للروح المقاوالية		
		14	انشاء مؤسسة خاصة
		46	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الاستبيان

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس الاستجابات المبحوثين حسب الجدول رقم (23)

جدول رقم (23): مجالات الإجابة على أسئلة الاستبيان وأوزانه

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على سلم ليكارت الخماسي.

وسيتم تحديد اتجاه الإجابة حسب قيم المتوسط الحسابي كما يلي:

جدول رقم (24): معايير تحديد الاتجاه

المتوسط المرجح	[1 -1,79]	[2,59-1,80]	[3,39-2,60]	[4,19-3,40]	[5-4,20]
اتجاه الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام، (ندوة علمية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2013)، ص: 24.

3- صدق أداة الدراسة:

ويقصد بذلك التأكد من أن استمارة الاستبيان التي تم إعدادها سوف تقيس ما أعدت لقياسه أو شمولها لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على محكمين من أساتذة مختصين.¹

3-1- ثبات أداة الدراسة:

تم توزيع عدد من استمارات الاستبيان وعددها (20) على مجتمع الدراسة كمرحلة أولى للتأكد من ثباتها طبقا لمعامل الثبات لألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

¹ - الملحق رقم (22).

الجدول رقم (25): قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

رقم الفقرة في استمارة الاستبيان	اسم المتغير	معامل الثبات ألفا كرومباخ (%)
من الفقرة 01 إلى 32	مقومات تطوير الروح المقاولاتية	79.6
من الفقرة 33 إلى 46	إنشاء مؤسسة خاصة	61.5
من الفقرة 01 إلى 46	معامل الثبات الكلي	80.7

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يلاحظ من الجدول رقم (25) أن معاملات الثبات للاستمارات فقد تم اعتماد الاستبيان مرتفعة حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات أداة الدراسة 80.7% وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لأغراض إجراء الدراسة ويمكن اعتماد استمارة الاستبيان.

وبالتالي لإتمام عمليات البحث تم الاستعانة بالأدوات اللازمة والمناسبة من وثائق وسجلات واستبانة مصممة لهذه الدراسة. ومما سبق يمكن القول أن مجتمع الدراسة يتكون من 81 طالباً، ويشتمل نموذج الدراسة من متغير مستقل (مقومات تطوير الروح المقاولاتية) ومتغير تابع (إنشاء مؤسسة) ومنه تم اعتماد جملة من الإجراءات بغية الوصول إلى نتائج دقيقة، ولإتمام عمليات البحث تم الاستعانة بالأدوات اللازمة.

3-2- الصدق الداخلي لبيانات أداة الدراسة

الجدول رقم (26): اختبار الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

الفقرة	معامل الارتباط بيرسون	قيمة sig
01	0.204	0.067
02	0.148	0.186
03	0.304	60.00
04	0.343	0.002
05	0.139	0.061
06	0.223	0.045
07	0.363	0.005
08	0.580	0.000
09	-0.042-	0.710
10	0.453	0.000
11	0.338	0.002
12	0.001	0.996
13	0.096	0.395

0.130	0.170	تتوفر دائما أفكار جديدة لتحسين عملك	14
0.002	0.344	تتوفر إليك أحسن الظروف لإتاحة الفرصة يتعلمون معك	15
0.003	0.329	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	16
0.000	0.468	تحفزك عائلتك كماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	17
0.887	0.016	يوجد بعائلتك من يدير مشروعاً خاصاً به	18
0.000	0.461	تعرف التحديات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات	19
0.000	0.474	تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على إنشاء المشاريع , ANSEJ ANGEM, CNAC, FGAR	20
0.113	0.177	تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع	21
0.001	0.367	تعتبر تقديم الضمانات عند الإقراض حاجزاً أمام إنشاء مؤسستك	22
0.000	0.649	يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة لمؤسسي مشاريع ناجحة	23
0.000	0.576	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء المشاريع	24
0.000	0.659	يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات	25
0.000	0.664	يعتمد الأساتذة على أسلوب تقديم البحوث في مقاييس تسيير وإنشاء المؤسسات	26
0.000	0.628	تدرس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرن على تسيير المؤسسة	27
0.000	0.520	تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والطلبة لإستفادة الطلبة من خبرتهم	28
0.000	0.500	تنظم الجامعة زيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ما تم درسه في ما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة	29
0.000	0.591	تقوم الجامعة بتكريم الطلبة المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم	30
0.000	0.390	تريد وجود هيئات إستشارية بالجامعة تحتضن الطالب الذي يرغب بإنشاء مؤسسة صغيرة لتدعيمه وتزويده بما يحتاجه كي يكون صاحب مشروع فعال	31
0.049	0.219	تقتح وجود أماكن بالجامعة تقدم أفكار للطلبة حول إنشاء المشاريع	32

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، مما يدل على اتساق العبارات مع محورها، وبالتالي يتحقق الاتساق الداخلي للمحور الأول، في حين أن كل من العبارات (1)، (2)، (5)، (9)، (12)، (13)، (14)، (18)، (21) ليس لديها ارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (27): اختبار الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

قيمة sig	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة	
0.000	0.439	الحصول على وظيفة وترك البطالة	33
0.000	0.413	الخروج من الفقر ومساعدة العائلة	34
0.000	0.483	الإستمرار في نشاط العائلة	35
0.295	0.127	كسب الكثير من المال ومعرفة معنى النجاح المالي	36
0.000	0.387	أمتلك السلطة، أسير الناس، وأصبح رئيساً	37
0.000	0.564	تجسيد إبداعي	38
0.002	0.332	إجراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة المقاولاتية	39
0.000	0.387	إستغلال الفرص الإستثمارية	40
0.000	0.460	حب التحدي ومواجهة المخاطر المرتبطة بالفرص الجديدة	41
0.000	0.312	تحقيق حلم إنشاء مؤسسة ناجحة	42
0.000	0.514	الحصول على عمل مميز	43
0.007	0.295	العمل في إطار فريق عمل	44
0.019	0.261	الحرية والإستقلالية في ما أقوم به	45
0.000	0.438	خلق قيمة للمجتمع	46

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، مما يدل على اتساق العبارات مع محورها، وبالتالي يتحقق الاتساق الداخلي للمحور الأول. في حين نلاحظ أن العبارة (35) ليس لديها ارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه.

المطلب الثالث: أدوات المعالجة الإحصائية

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الإستبيان ضمن الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss)،¹ وتم معالجتها وفق الإختبارات التي تحقق غرض الدراسة، بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً- معامل ألفا كرونباخ: لإختبار ثبات أداة الدراسة، تكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمة ألفا أكبر من (0,6)، وكلما إقتربت من (1) دل ذلك على درجة ثبات أعلى.

ثانياً - مقاييس النزعة المركزية: مثل الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية ومعامل الإختلاف، ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد في وصف مجتمع الدراسة ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الإستبيان، وكذلك الإنحراف المعياري لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

ثالثاً - إختبار كمولغروف بيرسون: لمعرفة العلاقة الترابطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

رابعاً - معامل التحديد (R^2): لمعرفة نسبة التغير في المتغير التابع نتيجة للتغير في المتغير المستقل.

خامساً- تحليل الإنحدار الخطي المتعدد: لإختبار الفرضيات وبالتالي التأكد من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ومن صلاحية نموذج الدراسة.

سادساً- تحليل التباين للإنحدار: لإختبار مدى ملائمة النموذج المفترض لتمثيل العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة، بالإضافة إلى إختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وإختبار صحة كل فرضية على حدى.

تم التطرق في هذا المبحث إلى ذكر حيثياتها من خلال مجتمع الدراسة التي تكون من 81 طالباً في المؤسسة، وتم إعتداد الإستبيان كأداة لجمع البيانات من ميدان الدراسة، أما عن أداة الدراسة فقد أستخدم صدق المحكمين ومعادلة ألفا كرومباخ لثباتها، أما فيما يخص الإجراءات الإحصائية أستخدم منها ما يخدم الدراسة ويحقق أهدافها.

¹-Statistical Package For Social Sciences

المبحث الثالث: تحليل متغيرات الدراسة واختبار فرضياتها

سيتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى التحليل الإحصائي للجزأين الأول والثاني من الاستبيان وعرض نتائج دراسة الفرضيات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية كإختبار الارتباط وإختبار قيمة (F) المحسوبة وإختبار (ANOVA) بالإضافة إلى إختبار الإنحدار المتعدد، وعرض الفروق الجوهرية لأثر مقومات تطوير الروح المقاولانية على إنشاء المؤسسة تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية التي لا تؤثر على موضوع الدراسة.

وفيما يلي تفصيل لهذه الجوانب من خلال:

- **المطلب الأول:** تحليل المتغيرات الشخصية والوظيفية للدراسة.

- **المطلب الثاني:** تحليل محاور الدراسة.

- **المطلب الثالث:** إختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة.

تم توزيع استمارات الاستبيان على مجتمع الدراسة والتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة وفيما يلي تحليل لذلك.

أولاً، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (28): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة (%)	التكرار	الجنس
45.7	37	ذكر
54.3	44	أنثى
100	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق يلاحظ انخفاض نسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث إذ لم تتعدى نسبة الذكور من المجتمع 45.7% مقابل 54.3% للإناث.

ثانياً، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب متغير العمر من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (29): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 20 سنة	3	3.7
من 20 إلى أقل من 30 سنة	73	90.1
من 30 سنة فأكثر	5	6.2
المجموع	81	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

بناء على معطيات الجدول رقم (29) يتبين أن هناك تباين في أعمار أفراد عينة الدراسة، فالفئة العمرية الأكثر تكراراً هي الفئة من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة بنسبة 90.1%.

ثالثاً، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الجامعي:

يوضح الجدول الآتي توزيع أفراد مجتمع الدراسة من حيث متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (30): توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى الجامعي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ليسانس	25	30.9
ماستر	51	63.0
دكتوراه	5	6.2
المجموع	81	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة من فئة مستوى الماستر بنسبة قدرها 63% مما يعني أن عينة الدراسة تتكون في أغلبها من الطلبة من مستوى ماستر . وجاءت باقي المستويات كما هو موضح في الجدول أعلاه.

رابعاً، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة: تتصف مفردات العينة باختلاف شغل عينة الدراسة لوظيفة من عدمه، كما هو مبين في الجدول والشكل المواليين.

جدول رقم (31): توزيع العينة حسب متغير المهنة

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة %
نعم	11	13.6
لا	70	86.4
المجموع	81	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (31) أن أغلبية عينة الدراسة لا يشغلون أي وظيفة، حيث قدر عدد العينة في هذه الفئة 86.4%، وكان ما نسبته 13.6% من الطلبة الذين يشغلون وظائف وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسب الطلبة البطالين.

خامساً، توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير تجربة العمل المقاولاتي:

تتصف مفردات العينة باختلاف عدد مستوياتها الوظيفي، كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم (32): توزيع العينة حسب متغير تجربة العمل المقاولاتي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
13.6	11	نعم
86.4	70	لا
100	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (32) أن أغلبية عينة الدراسة ليست لديهم تجربة في العمل المقاولاتي، حيث قدر عدد العينة في هذه الفئة 86.4%، وكان ما نسبته 13.6% فقط من الطلبة لديهم تجربة في العمل المقاولاتي.

المطلب الثاني: تحليل فقرات محاور الدراسة.

سيتم عرض البيانات الأساسية والتي تمثل إجابات أفراد المجتمع نحو متغيرات الواردة في أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان، وقد تم الاستعانة في ذلك ببرنامج (spss) والأدوات الإحصائية المناسبة.

أولاً، تحليل إجابات الباحثين حول محور مقومات تطوير الروح المقاولاتية:

يتضمن هذا الجزء نتائج تحليل المتغير المستقل (مقومات تطوير الروح المقاولاتية) بأبعادها وذلك من خلال تحليل عبارات المحور بأبعاده.

1- عرض نتائج المحور الأول (مقومات تطوير الروح المقاولاتية).

يتضمن هذا الجزء نتائج دراسة المتغير المستقل (مقومات تطوير الروح المقاولاتية) وذلك من خلال تحليل عبارات المحور ببعديه.

الجدول رقم (33): إستجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير المستقل مقومات تطوير الروح المقاولاتية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الاتجاه	المستوى
البعد الأول: المقومات الشخصية للروح المقاولاتية						
1	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك	4.10	1.158	9	موافق	مرتفع
2	تتحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بك	4.38	.681	3	موافق بشدة	مرتفع جدا
3	تمتلك القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة	4.21	.904	6	موافق بشدة	مرتفع جدا
4	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك	4.09	1.063	11	موافق	مرتفع
5	تضع أهدافا واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به	4.28	.810	4	موافق بشدة	مرتفع جدا
6	متفائل رغم العوائق المحيطة بك	4.16	.887	8	موافق	مرتفع
7	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية	4.42	.756	2	موافق بشدة	مرتفع جدا
8	تمتلك لغة الحوار البناء مع أساتذتك وزملائك	4.22	1.000	5	موافق بشدة	مرتفع جدا
9	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك	4.46	.725	1	موافق بشدة	مرتفع جدا
10	تستشير أساتذتك وزملائك في الأعمال الموكلة إليك	3.75	1.365	18	موافق	مرتفع
11	يكفيك الوقت لإنجاز أعمالك	3.65	1.247	19	موافق	مرتفع
12	تتوفر إليك المعلومات الكافية قبل البدء بالعمل	3.90	1.125	12	موافق	مرتفع
13	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة	4.09	1.051	10	موافق	مرتفع
14	تتوفر دائما أفكار جديدة لتحسين عملك	4.21	.890	7	وافق بشدة	مرتفع جدا
15	تتوفر إليك أحسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك	3.58	1.234	20	موافق	مرتفع
إجمالي درجة البعد الاول						
		4.1	3.379	/	موافق	مرتفع
البعد الثاني: المقومات البيئية للروح المقاولاتية						
16	تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	3.88	1.218	13	موافق	مرتفع
17	تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاصبك	3.79	1.291	16	موافق	مرتفع
18	يوجد بعائلتك من يدير مشروعا خاصا به	2.89	1.387	30	محايد	متوسط
19	تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات	3.54	1.194	23	موافق	مرتفع
20	تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على إنشاء المشاريع ANSEJ ,ANGEM, CNAC, FGAR	3.86	1.367	14	موافق	مرتفع

21	تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع	3.79	1.057	17	موافق	مرتفع
22	تعتبر تقديم الضمانات عند الإقتراف حاجزا أمام إنشاء مؤسساتك	3.38	1.513	26	موافق	مرتفع
23	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والإبتكار لإنشاء المشاريع	3.17	1.507	27	محايد	متوسط
24	يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات	3.42	1.491	25	موافق	مرتفع
25	يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة لمؤسسي مشاريع ناجحة	3.53	1.582	23	موافق	مرتفع
26	يعتمد الأساتذة على أسلوب تقديم البحوث في مقاييس تسيير وإنشاء المؤسسات	3.57	1.474	22	موافق	مرتفع
27	تدرس عن طريق التمثيل أدوار أصحاب مشاريع لتتبع تسيير المؤسسة	3.07	1.421	28	محايد	متوسط
28	تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والطلبة لإستفادة الطلبة من خبرتهم	2.93	1.498	29	محايد	متوسط
29	تنظم الجامعة زيارات إلى لأصحاب المشاريع في مؤسسات هم لتطبيق ماتم تدرسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة	2.80	1.577	31	محايد	متوسط
30	تقوم الجامعة بتكريم الطلبة المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم	2.43	1.431	32	محايد	متوسط
31	تريد وجود هيئات استشارية بالجامعة تحتضن الطالب الذي يرغب بإنشاء مؤسسة صغيرة لتدعيمه وتزويده بما يحتاجه كي يكون صاحب مشروع فعلا	3.56	1.265	21	موافق	مرتفع
32	تقترح وجود أماكن بالجامعة تقدم أفكار للطلبة حول إنشاء المشاريع	3.85	.963	15	موافق	مرتفع
إجمالي درجة البعد الثاني		3.38	0.679	/	موافق	مرتفع
إجمالي درجة المحور		3.71	0.450	/	موافق	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول السابق أن إستجابات أفراد مجتمع الدراسة تتجه نحو الموافقة وبنسب مرتفعة على أغلب عبارات محور مقومات تطوير الروح المقاولاتية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال (الدرجة الكلية)، كما أكدت النتائج المسجلة في الإنحراف المعياري لكافة فقرات المجال 0.450، مما يعني أن عينة الدراسة لديها إجماع على أن محور مقومات تطوير الروح المقاولاتية محقق لدى طلبة عينة الدراسة، وهو ما يعني أيضا أن طلبة الجامعة لديهم إجماع على أنه كمستوى جيد لمحاور مقومات تطوير الروح المقاولاتية في جامعة العربي التبسي.

وقد إتجهت عينة الدراسة إلى الموافقة وبشدة على العبارات (2، 3، 5، 7، 8، 9، 14)، وهو يؤكد إصرار عينة الدراسة على أنها تتحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بها، وكذلك لها قدرة على إتخاذ

قرارات حاسمة وتضع أهداف واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به، كما تؤكد وبشدة على أنها تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية ولديها لغة حوار بناءة مع الأساتذة والزملاء.

ويؤكد كذلك الطلبة أنهم يستطيعون عادة حل المشكلات التي تواجههم وتتوفر دائما أفكار جديدة لتحسين عملك، في حين إتجهت عينة الدراسة نحو الحياد وبنسب متوسطة على العبارات (18، 23، 27، 28، 29، 30)، وهو ما يوضح أن عينة الدراسة لم تتجه لا بالسلب ولا بالإيجاب ولم توافق على أنه يوجد بعائلة عينة الدراسة من يدير مشروعا خاصا بهم، وكذا لا يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والإبتكار لإنشاء المشاريع.

لم تستجب عينة الدراسة من الطلبة نحو أن التدريس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرين على تسيير المؤسسة وأن هناك ندوات تقام بين أصحاب المشاريع والطلبة لإستفادة الطلبة من خبرتهم وأن الجامعة تنظم زيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ما تمت تدريسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة وأن الجامعة تقوم بتكريم الطلبة المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم.

2- عرض نتائج تحليل المحور إنشاء المؤسسة.

يتم إختيار بيانات هذا المحور من خلال الفقرات من (33-46) من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول رقم (34): إستجابة أفراد مجتمع الدراسة نحو المتغير التابع لإنشاء مؤسسة.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الاتجاه	المستوى
33	الحصول على وظيفة وترك البطالة	4.30	0.621	3	موافق بشدة	مرتفع جدا
34	الخروج من الفقر ومساعدة العائلة	4.33	0.474	2	موافق بشدة	مرتفع جدا
35	الإستمرار في نشاط العائلة	4.07	1.070	10	موافق	مرتفع
36	كسب الكثير من المال ومعرفة معنى النجاح المالي	4.15	0.808	8	موافق	مرتفع
37	أمتلك السلطة، أسيرالناس، وأصبح رئيسا	3.47	1.324	14	موافق	مرتفع
38	تجسيد إبداعي	4.14	0.945	9	موافق	مرتفع
39	إغراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة لمقاولاتية	3.64	1.238	13	موافق	مرتفع
40	إستغلال الفرص الإستثمارية	4.06	0.796	11	موافق	مرتفع

مرتفع	موافق	7	0.915	4.16	حب التحدي ومواجهة المخاطر المرتبطة بالفرص الجديدة	41
مرتفع	موافق	1	0.639	4.36	تحقيق حلم إنشاء مؤسسة ناجحة	42
مرتفع جدا	موافق بشدة	4	0.481	4.23	الحصول على عمل مميز	43
مرتفع جدا	موافق بشدة	5	0.694	4.23	العمل في إطار فريق عمل	44
مرتفع	موافق	12	0.733	4.01	الحرية والاستقلالية فيما أقوم به	45
مرتفع جدا	موافق بشدة	6	0.694	4.23	خلق قيمة للمجتمع	46
مرتفع	موافق	/	0.315	4.09	إجمالي درجة المحور	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول السابق أن إستجابات أفراد مجتمع الدراسة تتجه نحو الموافقة وبنسب جيدة بالنسبة على أغلب عبارات هذا المحور، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال 4.09 (الدرجة الكلية)، كما أكدت النتائج المسجلة في الإنحراف المعياري لكافة فقرات المجال 0.315، وهي نسبة منخفضة تدل على أن طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة- ليس لديها إختلاف كبير حول محور إنشاء المؤسسة، مما يعني أن الطلبة يوافقون على كل عبارات هذا المحور، وهو ما يدل على أنهم لديهم إجماع على الإجابة على أغلب الأسئلة التي تخص محور إنشاء المؤسسة.

وقد إتجهت عينة الدراسة نحو الموافقة وبشدة وبنسب مرتفعة جدا فيما يخص العبارات (33، 34، 43، 44، 46)، وهو ما يؤكد أن عينة الدراسة تصر على أن دافعهم في إنشاء مؤسسة يعود إلى الحصول على وظيفة وترك البطالة وكذا الخروج من الفقر ومساعدة العائلة والحصول على عمل مميز وأيضا العمل في إطار فريق عمل لخلق قيمة للمجتمع.

المطلب الثالث: إختبار فرضيات الدراسة.

قبل إختبار الفرضيات يجب أن نقوم بالتأكد من إختبار التوزيع الطبيعي إطا كان طبيعي وهو كالاتي:

1. إختبار التوزيع الطبيعي

قبل تطبيق تحليل الإنحدار لإختبار الفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية تم إجراء إختبار كلمحروف - سمرنوف من أجل ضمان ملائمة البيانات لإفتراضات تحليل الإنحدار أو بعبارة أخرى للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي كإختبار ضروري للفرضيات لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا.

وقد تم إجراء الإختبار بعد توزيع كل الإستمارات وجمعها من قبل أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (35): نتائج التوزيع الطبيعي.

محاور الاستبيان	محتوى المحور	قيمة Z	مستوى الدلالة (sig)
المحور الأول	مقومات تطوير الروح المقاولاتية	0.678	0.511
المحور الثاني	إنشاء المؤسسة	0.820	0.511
الاستبيان ككل		0.685	0.736

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور أكبر من (0.05)، أي أن ($sig > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

2. إختبار الفرضيات الفرعية:

سيتم إختبار الفرضيات الفرعية وفقاً لنتائج الجدول الموالي:

الجدول رقم (36): نتائج إختبار الفرضيات الفرعية

مستوى الدلالة (sig)	المحسوبة (F) القيمة	قيمة (t)	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (Spearman)	معامل الإنحدار (β)	الإنحدار (α) ثابت	المتغير التابع	المستقلة
0.003	9.331	3.055	0.106	0.325	0.325	0.270	إنشاء المؤسسات الخاصة	المقومات الشخصية للروح المقاولاتية
0.006	7.851	2.802	0.090	0.301	0.301	0.140	المقومات البيئية للروح المقاولاتية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

2-1- الفرضية الفرعية الأولى:

يتضح من نتائج تحليل الإنحدار البسيط في الجدول وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لدور المقومات الشخصية للروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسة، حيث بلغت القيمة المحسوبة (9.331) والدلالة الإحصائية لها (0.00) وبلغت قيمة (T) الجدولية (3.055)، كما يلاحظ أن المقومات الشخصية للروح المقاولاتية تفسر ما نسبته (28.2%) من التباين في إنشاء المؤسسات الخاصة، أي أن ما قيمته (28.2%) من التغيرات التي تطرأ على إنشاء المؤسسات ناشئة عن التغيير في بعد المقومات الشخصية للروح المقاولاتية، وشكل معامل الارتباط ما نسبته 32.5% بين متغيري الدراسة وهو معامل إيجابي،

وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور المقومات الشخصية للروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الخاصة لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-، عند مستوى دلالة معنوية (0.05). وأن المقومات الشخصية للروح المقاولاتية تؤثر بشكل مباشر على إنشاء المؤسسات بالنسبة لطلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة -.

2-2- الفرضية الفرعية الثانية

يلاحظ من نتائج تحليل الإنحدار البسيط في الجدول وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لدور المقومات البيئية للروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسات، حيث بلغت القيمة المحسوبة (7.851) والدلالة الإحصائية لها (0.00) وبلغت قيمة (T) الجدولية (2.802)، كما يلاحظ من النتائج أن المقومات البيئية للروح المقاولاتية تفسر ما نسبته (7.9%) من التباين في إنشاء المؤسسات الخاصة، أي أن ما قيمته (7.9%) من التغيرات التي تطرأ على إنشاء المؤسسات ناشئة عن التغيير في بعد المقومات البيئية للروح المقاولاتية، وشكل معامل الارتباط ما نسبته 30.1% بين متغيري الدراسة وهو معامل إيجابي،

وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور المقومات البيئية للروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الخاصة لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-، عند مستوى دلالة معنوية (0.05). وأن المقومات البيئية للروح المقاولاتية تؤثر بشكل مباشر على إنشاء المؤسسات بالنسبة لطلبة الجامعة

3. إختبار الفرضية الأولى:

سيتم إختبار إحدى الفرضيتين الآتيتين، حيث نصت الفرضية الأولى على أنه:

- الفرضية الصفرية H_0 : "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الخاصة لدى طلبة جامعة العربي التبسي -تبسة-".

- الفرضية البديلة H_1 : "يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الخاصة لدى طلبة جامعة العربي التبسي -تبسة-".

لإختبار هذه الفرضية قمنا بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار البسيط كما هو موضح في الجدول أدناه، التي تتمثل من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (37): نتائج إختبار الفرضية الأولى

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الإنحدار (α)	معامل الإنحدار (β)	معامل الإرتباط (Spearman)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (t)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (sig)
مقومات تطوير الروح المقاولانية	إنشاء مؤسسة خاصة	0.258	0.369	0.369	0.136	3.530	12.462	00.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يلاحظ من نتائج تحليل الانحدار البسيط في الجدول وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لدور مقومات تطوير الروح المقاولانية في إنشاء مؤسسة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (12.462) والدلالة الإحصائية لها (0.001) وبلغت قيمة (T) الجدولية (3.530)، كما يلاحظ من النتائج أن مقومات تطوير الروح المقاولانية تفسر ما نسبته (13.6%) من التباين في إنشاء المؤسسة، أي أن ما قيمته (13.6%) من التغيرات التي تطرأ على إنشاء المؤسسة ناشئة عن التغيير في تطوير الروح المقاولانية، وشكل معامل الإرتباط ما نسبته 36.9% بين متغيري الدراسة وهو معامل إيجابي ومرتفع،

وبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية لدور مقومات تطوير الروح المقاولانية في إنشاء المؤسسات الخاصة لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وأن هذا يعود إلى أن تطوير الروح المقاولانية يؤثر بشكل مباشر على إنشاء المؤسسات بالنسبة لعينة من لطلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-.

ثالثاً، إختبار الفرضية الثانية:

التي نصت على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاولانية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل وظيفة، وأخيراً تجربة عمل مقاولاتي) لدى عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة- .

3-1- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاولانية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة تعزى إلى متغير الجنس لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-.

الجدول رقم (38): إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والجنس

المحور	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
أثر مقومات تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة بهم	الجنس	بين المجموعات	0.910	1	0.910	7.579	0.007
		داخل المجموعات	9.483	79	0.120		
		الإجمالي	10.393	80			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

بالاعتماد على الجدول السابق يتضح أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.007$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل الفريضة البديلة وترفض فرضية العدم، وهذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث الجنس حول تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة.

وقد تعزى هذه النتيجة كون أن عامل كل جنس بين طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة -، من ذكور وإناث يرى توجهها في التعبير على جوانب تطوير الروح المقاولاتية، وهو ما أدى إلى وجود فروق بين تقديرات كل من الذكور حول أثر تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة.

3-2- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، تعزى إلى متغير العمر لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة -.

الجدول رقم (39): إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والعمر

المحور	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
أثر مقومات تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة	العمر	بين المجموعات	0.119	1	0.119	0.915	0.342
		داخل المجموعات	10.274	79	0.130		
		الإجمالي	10.393	80			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

بالاعتماد على الجدول السابق يتضح أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.342$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل فريضة العدم، وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث العمر حول أثر مقومات تطوير الروح المقاولاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة -.

3-3- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، تعزى إلى متغير العمر لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-.

الجدول رقم (40): إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة والمستوى الجامعي

المحور	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة	المستوى الجامعي	بين المجموعات	0.155	1	0.155	1.194	0.278
		داخل المجموعات	10.238	79	0.130		
		الإجمالي	10.393	80			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

بالإعتماد على الجدول السابق إتضح أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.278$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل فرضية العدم، وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث المستوى الجامعي حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة- .

3-4- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، تعزى إلى متغير شغل وظيفة لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة- .

الجدول رقم (41): إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة وشغل وظيفة

المحور	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة	شغل وظيفة	بين المجموعات	0.080	1	0.080	0.612	0.437
		داخل المجموعات	10.313	79	0.131		
		الإجمالي	10.393	80			

المصدر: تم إعداده بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بالإعتماد على الجدول السابق إتضح أن مستوى الدلالة ($\text{sig}=0.437$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل فرضية العدم، وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث شغل الوظيفة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة، لدى عينة طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة- .

3-5- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة، تعزى إلى متغير تجربة العمل المقاوالاتي لدى عينة طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-

الجدول رقم (42): إجابات مجتمع الدراسة حول الفروق بين موضوع الدراسة وتجربة العمل المقاوالاتي.

المحور	المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة (sig)
أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية ودورها في إنشاء مؤسسات خاصة	تجربة العمل المقاوالاتي	بين المجموعات	0.231	1	0.231	1.793	0.184
		داخل المجموعات	10.162	79	0.129		
		الإجمالي	10.393	80			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

بالاعتماد على الجدول السابق إتضح أن مستوى الدلالة ($sig=0.184$) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي تقبل فرضية العدم، وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث تجربة العمل المقاوالاتي حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-.

ومن خلال ما سبق تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($sig \leq 0.05$) بين أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية على إنشاء مؤسسة خاصة، تعزى للمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة - تبسة -، وعليه يتم رفض الفرضية الرئيسية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول مقومات تطوير الروح المقاوالاتية على إنشاء المؤسسة تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة)" لدى عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة - تبسة -، ماعدا الجنس انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة من حيث الجنس حول مقومات تطوير الروح المقاوالاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة.

وقد تعزى هذه النتيجة كون أن عامل كل جنس بين طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة -، من ذكور وإناث يرى توجهها في التعبير على جوانب مقومات تطوير الروح المقاوالاتية، وهو ما أدى إلى وجود فروق بين تقديرات كل من الذكور حول أثر مقومات تطوير الروح المقاوالاتية ودورها في إنشاء مؤسسة خاصة، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض فرضية العدم.

خلاصة الفصل:

إشتمل الفصل على الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة- والتي كان الهدف منها إسقاط الجزء النظري لمتغيري الدراسة والذي ساعدنا على التعرف على الدور الذي تلعبه الجامعة ومقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة. ومن أجل ذلك قمنا بدراسة اتجاهات وأراء عينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-، وقد أكدت الإجابات على أن مقومات تطوير الروح المقاولاتية لها دور في إنشاء مؤسسة خاصة، وفي الأخير تم استخدام الانحدار البسيط لتحديد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع واستنتجنا من خلال تحليل مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة بالنسبة لطلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي -تبسة-، انه توجد علاقة دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة في الجامعة.

الخاتمة العامة



تمهيد

تعد المقاولاتية مجالاً كاملاً يعتبر فيه المقاتل والفرصة هما الأساس، فإنشاء المؤسسة كظاهرة تستوجب شخصاً مثقفاً يتصف بسمات تميزه عن غيره ووسطاً مميزاً إبتداءً من الوسط الأسري للفرد كي يكون مستعداً. إضافة إلى الدور الفعال للجامعات التي تشجع في تكوين وتطوير قدرات وقيم الطالب، كما تقدم نماذج ناجحة في هذا الميدان، وأن الفشل ليس عيباً وإنما طريقة للنجاح، كما يأتي دور الاعلام من خلال تقديم النماذج الناجحة محلياً ووطنياً وعالمياً، وكذا تثقيف فئات المجتمع سواء الأوسر أو حتى الطلبة الجامعيين. وأخيراً دور حاضنات في الجامعات، من خلال التوجيه، التشجيع والاعتناء ببعض الطلبة المبتكرين.

فمن خلال دراستنا حاولنا دراسة تأثير مقومات الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير، وللإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في: ماهو الدور الذي تلعبه مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي - تبسة-، وذلك من خلال الاستعانة باستمارة الاستبيان الموزعة على عينة من طلبة قسم علوم التسيير لجامعة العربي التبسي-تبسة-، وبعد قيامنا بمعالجتها باستخدام برنامج SPSS الذي من خلال نتائجه تم إختيار فرضيات الدراسة ثم التوصل إلى مجموعة من النتائج وهي كالتالي:

1. نتائج إختبار فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة -".
تم رفض الفرضية الصفرية وحيث قد تم التوصل إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة - عند مستوى دلالة ($sig \leq 0.05$)، وهي مقبولة حتى عند مستوى دلالة $sig \leq 0.001$ ، حيث نلاحظ أنها علاقة قوية موجبة.

وفيما يخص الفرضيتين الفرعيتين لها:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين المقومات الشخصية للروح المقاولاتية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة-.
تم رفض الفرضية الصفرية حيث وجدنا أنها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين المقومات الشخصية للروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة- عند مستوى دلالة $sig \leq 0.05$ ، وهي مقبولة حتى عند مستوى دلالة $sig \leq 0.001$ ، حيث نلاحظ أنها علاقة قوية موجبة.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين المقومات الشخصية للروح المقاولاتية علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\text{sig} \leq 0.05$ في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة".
تم رفض الفرضية الصفرية حيث وجدنا أنها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين المقومات البيئية للروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة لعينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة- عند مستوى دلالة $\text{sig} \leq 0.05$ ، وهي مقبولة حتى عند مستوى دلالة $\text{sig} \leq 0.001$ ، حيث نلاحظ أنها علاقة موجبة.
 - **الفرضية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى في إجابات أفراد العينة المدروسة حول متغير مقومات تطوير الروح المقاولاتية في إنشاء مؤسسة خاصة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية الجنس، العمر، المستوى الجامعي، شغل وظيفة وأخيرا العمل المقاولاتي)، إلا الجنس فقط وكما تم توضيحه في الجانب التطبيقي.
- 2. نتائج الدراسة:** من خلال الدراسة تم التوصل في إلى النتائج التالية:
- تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول الإبداع، المخاطرة؛
 - هناك مجموعة من الخصائص الشخصية، السلوكية والادارية التي تتداخل فيما بينها لتشكيل شخصية المقاول والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية، واقتصادية؛ إن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الإقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، وتعتبر أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على الطلبة الراغبين في التناول و إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الهيئات والأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين تهدف مقومات تطوير الروح المقاولاتية إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكسابهم المهارات اللازمة من أجل تشجيعهم على إنشاء مؤسسة خاصة على نطاق واسع ومستويات عديدة؛
 - مقومات تطوير الروح المقاولاتية تركز في محتواها ومضمونها على إدراك الأفراد للفرص وتحديدتها، وبشكل عام يهدف إلى إكساب الطلبة وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية مثل المبادرة، المخاطرة والإستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين .
 - إن الطلبة محل الدراسة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح المقاولاتية لديهم؛

- إن الدراسة كشفت عن عدم وجود إختلافات وفروقات الروح المقاولانية لدى الطلبة تعزى للخصائص الشخصية العمر والمستوى الجامعي وشغل وظيفة وتجربة عمل مقاولاتي إلا الجنس فقط، أما إن محتويات برامج التعليم المقاولاتي الحالية تسمح للطلبة بإكتساب المهارات التقنية، الإدارية والشخصية؛
- إتضح بأن هناك علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية جدا (أقل من مستوى الدلالة الإحصائية $sig \leq 0.05$ بين مختلف محاور مقومات تطوير الروح المقاولانية وأبعادها وكذا إنشاء مؤسسة خاصة وإنطلاقا من النتائج سألفة الذكر يمكن تقديم جملة من الإقتراحات من أجل التصحيح والتصويب وكذا الدعم للوصول إلى إنشاء مؤسسة خاصة وذلك دعما بمقومات تطوير الروح المقاولانية لدى العينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي-تبسة-.

3. إقتراحات وتوصيات الدراسة:

- جعل المقاولانية كتنخصص وليس كمادة تدرس في بعض التخصصات؛
- التعلم من التجارب المقاولانية في الجامعة للدول الناجحة كاليابان والولايات المتحدة الأمريكية ؛
- السعي لتوفير قاعدة بيانات للطلبة مع المقاولين الناجحين وكذا مع المهمات الداعمة والممولة وأيضا المشاريع، ويمتحن عليه الطالب مثل المقرر الدراسي؛
- تكريم الطالب ذوي الأفكار الجديدة لبث الثقة في النفس والإستمرارية؛
- سن التشريعات والقوانين التي تضمن الحماية للطلبة الجدد مع مراعاة الجانب البدني للطلبة؛
- إتحاد وسائل الإعلام في نشر الروح المقاولانية في أوساط الطلبة وكذا الأسر؛
- ضرورة عمل الحكومة على تدليل الصعاب والعراقيل التي تواجه الطالب والعمل الجاد على صياغة إستراتيجيات نشر وتعزيز الروح المقاولانية لدى العينة من طلبة قسم علوم التسيير بجامعة العربي التبسي
- - تبسة-

4. آفاق البحث:

- لاشك أنه ورغم الجهد المبذول في إتمام هذه الدراسة فإنه لايجلو من النقائص بسبب عدم القدرة على تناول كل شيء بالتفصيل إلا أنه يمكن أن يكون جسرا يرتبط بين بحوث سبقت وبحوث مقبلة تكون كتمهيد لمواضيع أخرى من بينها:
- الأنشطة المقاولانية للمخابر ودورها في تمويل البحث العلمي؛
- دور الروح المقاولانية في دعم الإقبال على إنشاء مؤسسات خاصة.

قائمة المصادر والمراجع



أولاً: المراجع باللغة العربية.

1- الكتب:

- برفين جوبتا، ترجمة أحمد المغربي، الإبداع الإداري في القرن الواحد والعشرون، (دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008).
- بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، (دار المسيرة، الأردن، 2008).
- جدي عوض مبارك، التربية الريادية والتعليم الريادي: مدخل نفسي سلوكي، (عالم الكتب الحديث، أربد، الأردن، 2011).
- الداوي الشيخ، إقتصاد وتسيير المؤسسة، (دار هومة، الجزائر، 2011).
- السيد سالم عرفة، الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة، (دار الراوية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011).
- طاهر محسن منصور الغالي، وعبد الستار محمد العلي، الإدارة الإستراتيجية، (دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2009).
- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، (دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011).
- غضبان حسام الدين، محاضرات في نظرية الحوكمة، (دار الحامد، الأردن، 2015).
- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الاعمال الصغيرة، (دار الحامد، عمان، 2006).
- فايز جمعة، صالح النجار، وعبد الستار محمد العلي، الإدارة الإستراتيجية، (دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2006).
- فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، (دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006).
- القهيوي ليث عبدالله وبلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، (دار الحامد، الأردن، 2012).
- القهيوي ليث عبدالله وبلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، (دار الحامد، الأردن، 2012)، ص: 107.
- ماجدة عطية، إدارة المشروعات الصغير، (دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط2002، 1).

- مجدي عبد الوهاب قاسم، فاطمة الزهراء سالم، مستقبل جودة التعليم: التدويل، وريادة المشروعات والطريق إلى الجودة العالمية، (دار العالم العربي، مصر، 2012)، ص: 152.
 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، (عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011)، ص ص: 300-302.
 - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، (دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 2010)، ص: 204.
 - محمد علي الجودي، التربية الريادية والتعليم الريادي، (عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011)، ص: 114.
 - محمد علي الجودي، التربية الريادية والتعليم الريادي، (عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011)، ص: 114.
 - الموسوعة العالمية العربية، (الطبعة الثانية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الجزء 08، الرياض، السعودية)
 - وفاء بنت ناصر، عبد الله المبيرك، المنشآت الصغيرة: السيس والإدارة، (دار الجامعة، القصيم، المملكة العربية السعودية، 2009)، ص: 287-288.
- 2- الأطروحات والرسائل الجامعية:**
- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، (دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه علوم، في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014)
 - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها 2000-2009، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال 2011-2012).
 - سفيان بدرأوي، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، (رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015)
 - سفيان بدرأوي، ثقافة المقاوله لدى الشباب الجزائري المقاول، (رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015)
 - سفيان زايدي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009-2010).

- شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر، (دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، 2008-2009).
- محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، (رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر، 2015).
- مسيخ أيوب، دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (أطروحة دكتوراه، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 23 أبريل 2017).
- ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، (رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا في قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2013)
- ياسر سالم المري، ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، (أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013).
- 3- المجالات والدوريات:
 - حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، (مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 12، مجلد 01، برج بوعريريج، الجزائر، 2015).
 - سفيان بدرابي، ثقافة المقاتلة لدى الشباب الجزائري المقاتل، (رسالة دكتوراه، جامعة أبي بلقاييد، تلمسان، الجزائر، 2015).
 - شريف غياط ومحمد بوقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والإبتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد السادس، جامعة قلمة، الجزائر، 2009).
 - عاطف عوض، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، (مجلة جامع دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثالث، سوريا، 2013).
 - عمر علي إسماعيل، خصائص الريادي في منظمات الصناعات وآثارها على الإبداع التقني، (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 12، العدد 4، الموصل، العراق، 2010)
 - عمر علي إسماعيل، خصائص المقاتل في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني: دراسة حالة في الشركة العالمية الصناعية للأثاث المنزلي "بنتوي"، (كلية الإدارة والإقتصاد، قسم الإدارة الصناعية، جامعة الموصل، العراق (مقال منشور في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية)، المجلد 12، العدد 4، الموصل، العراق، 2010).

- فؤاد نجيب الشيخ ويحي ملحم ووجدان محمد العكاليك، صاحبات أعمال الريادات في الأردن، (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد4، الأردن، 2009).
- محمد جودت ناصر، وغسان العمري، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال الريادية، (مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد الرابع، سوريا)، 2011
- ميسون علي حسين، الريادة في منظمات الأعمال، (مجلة جامعة بابل، المجلد21، العدد02، العراق، 2013).
- 4- الدوريات والملتقيات :**
- آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: آفاق وقيود، (المجلة الاقتصادية شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009).
- شعيب شنوف، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل من الكم إلى الكيف، (مداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، جامعة بومرداس، الجزائر، أكتوبر، 2011)
- عبد الرزاق خليل، عادل نقموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، (مداخلة في الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007).
- محمد حبيب كاظم الشاروط، رؤية مستقبلية نحو إصلاح الجامعات العربية، كمداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، (جامعة القادسية، العراق، أكتوبر، 2011)
- ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، (الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007).
- يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها، (مداخلة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة يومي 18 و19 أفريل 2012).
- 5- المؤتمرات والملتقيات العربية:**
- أيمن عادل عيد، التعليم الريادي لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة القصيم، سبتمبر 2014)

- بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، (مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي: 17-18 أبريل 2006، جامعة حسيبة بن بولعيد).
- خذري توفيق، حسين الطاهر، المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، (مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 2013).
- زايد مراد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، (الملتقى الدولي حول المقاولاتية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2010).
- سيف الدين علي مهدي، متطلبات وتحديات زيادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، (المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الأعمال، السعودية، 2014).
- شعيب شنوف، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وسوق العمل من الكم إلى الكيف، (مداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، جامعة بومرداس، الجزائر، أكتوبر، 2011)
- عبد الرزاق وفوزي، إشكالية حاضرات الأعمال بين التطوير والتفعيل في الإقتصاد الجزائري، (مداخل ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الاعمال، جامعة سطيف، الجزائر، سبتمبر 2014)
- عبد السالم رشيد، ثقافة المبادرة: توجهات إجتماعية سلوكية، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي ومراكز زيادة الأعمال، جامعة الرياض، السعودية، سبتمبر، 2014)
- محمد حبيب كاظم الشاروط، رؤية مستقبلية نحو إصلاح الجامعات العربية، كمداخلة في ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، (جامعة القادسية، العراق، أكتوبر، 2011)
- مصطفى محمود أبو بكر، منظومة زيادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، (مداخلة في المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز الأعمال، جامعة طيبة، المدينة المنورة، سبتمبر، 2014)
- مفيدة يجاوي، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافة؟، (مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: التكوين وفرص العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، أيام: 6-7-8 أبريل، 2010)
- ممدوح عبد العزيز رفاعي، إستراتيجيات الابتكار، (المؤتمر العلمي بعنوان: دعم وتنمية المشروعات الصغيرة، جامعة عين شمس، مصر 11-12 مارس 2012).

- وفاء بنت ناصر المبريك، وآخرون، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، (مداخلة ضمن المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، جامعة الأميرة نورة بنت عد الرحمان، السعودية، 9-11-2014)، ص: 32.

ثانياً: المراجع باللغة بالاجنبية.

1- الكتب:

- 1-Alian Fayolle et Louis Jacues Filion, **Devenir entrepreneur**, (village mondial, Paris,2006).
- 2-Alian Fayolle, **entrepreneurait: apprendre a entapprendre**, (Duond,2004).
- 3-Bechard and Toulouse,**Validation of qdidacit model for the analysis of training objectives in entrepreneurship**, (1998) , p: 320.
- 4-Charles Hadji,**Levaluation, regles du jeu**, (ESF editeur, Paris, N6 edution2000), P61.
- 5-Email - Michel, h, **le processeurs entrepreneurial**,(l'harmattan, paris, 1999) ,p: 49.
- 6-Email - Michel, h, **le processeurs entrepreneurial**,(l'harmattan, paris, 1999) ,p: 49.
- 7-Hirish et Petres, **entrepreneurship**, (Mc Graw-Hill, Boston, 5th edition,2002),P:320.
- 8-Ibrahim, B and Ellis, W, **Entrepreneururshipe and small business management**,(U S A, 2002).
- 9-Nouvel Eldorado, **Le grand liver de lentrepreneurait**, (Ouvrage collectif, Dirigé par Catherine léger-jarniou, dunod, paris, 2013).

2- المذكرات والأطروحات الجامعية.

- 1- Ajzen.I ,**the theory or planned behavior: reaction and flcion**,(journal of psychol and health,vol.26 september2011).
- 2- Ajzen.I the theory or planned behavior, journal of organizathional behavior and human decision processes,n5, 1991.
- 3- Azzeedine Tounes, **l'intantion entrepreneurial des étudiants**,(thèse pour le doctorat en sciences de gestion, université de rouen,france,2003.
- 5- Loyda lily, Gomez Santoz,**lenseignement de lentrepreneurait au sein de luniversite la contribution de la method des cas**, (thes de doctorat en sciences de gestion, universite de Lorraine, 2014).
- 6- R.B.J.Reulink, **strategic orientation nd innovation performance at dutch manufacturing SME's: the overrated rol of market orientation and entrepreneurial orientationl** ,(master thesis, university of twente,April 2012).

- 7- R.B.J.Reulink, **strategic orientation and innovation performance at dutch manufacturing SME's: the ortrrcited rol of market orientation and entrepreneurial**,(master thesis, university of twente, April 2012).
- 8- Azzeedine Tounes, **l'intantion entrepreneurial des étudiants**,(thèse pour le doctorat en sciences de gestion, université de rouen, france, 2003).
- 10- Gartner, B, William and All, **finding the entrepreneur in the entrepreneurship**, (entrepreneurship theory and pratice journal, baylor university, spring, 1994), p: 06.
- 11- Jean-Marie Tououse, **la culture entrepreneurial, colloque du 10e anniversaire de la fndation de l'entrepreneurship**, (écol des hautesétudes co-mmercial de montréal, 1990,p:01, consulter le sit: <http://expertise.hecca/chaire-entreprenurait/wp-contant/uploads/02-03-2019-culture-entrpeneurial.pdf>) .
- 12- Salhi.B, et Younes .B, **la formation de l'intention entrepreneurial des éductions suivant des programme enentreprenurait**, (la revue gestion et organisation , n5, 2013),pp:43-44.
- 13- Yifan wang, **L'évolution L'intention et développement de L'esprit d'entreprendre des élèves ingénieurs d'une école française: Une étude Longitudinale**,(thèse de doctorat, Ecole central de lille France, 2019) .

3- المجالات والدوريات :

- 1-Bostjan Antonic , **Risk Taking In Intrapreneurship : Translating the individual level risk aversion into the organizational risk taking**, (Journal of enterprising Culture, Vol 11, N° 1, March 2003).
- 2- Thomas Zellwegr, and Philipp Sieger, **Entrepreneurial orientation in long lived family firms**,(small business economics, volume 38, issue1, January 2012).
- 3-Caruana A, **The effect of Centralization and formalization on entrepreneurship in firms**,(journal of small business management, vol36, issue1,2000).
- 4-Thierry Verstraete at Alian Fayolle, **Paradgmes et entrepreneurial**,(la revue de lentrepreneurial, vol 4,n1, france,2005).
- 5-Robert Herbert and Albert Link, **In search of the meaning of entrepreneurship**, (small business economics 1, kluwer academic publishers, 1989).
- 6- Isabelle Danjou, **l'entreprenurait: Un champ fertile a la recherché de son Unite**, (revue français de gestion, volume 28, n°138, avril/ juin 2002).
- 8- Olivia Chambard, **La promotion de Lentrepreneuriat dans L'enseignement superieur, les enjeux dune creation lexicale**, (les discoursur L'enseignement superieur et la recherche, mots_ les langages du politique, N 102 juillet 2013).
- 9- léquipe d'AGFFA PME prospective, **revue N°3 PME-Education- L'esprit d'entreprendre**, (reve en 3D, AGFFA PME, France, juin2013).

- 10- Jean Jacques Jordi, **Une Histoire de l'entrepreneuriat algérien**,(le magazine histoire d'entreprises, N°7, Juillet2009, frane).
- 11- Michel Marchensay,**Innovation, territoires et capitalisme entrepreneurial**, (marhé etorganisations,l'hrmattan,2012, n6).
- 12- Privé Marc, **portraitde la situation l'intégration de la culture entrepreneuriale à la l'intérieur du réseau de l'éducation du saguenancy-lac- saint- Jean**,(document synthèse,2011,P :05. Consulter le site: [http://tableentrepreneuriat.com/ data/ pdf/ rsultats_synthese_duportrait](http://tableentrepreneuriat.com/data/pdf/rsultats_synthese_duportrait) , mai 2011.pdf) .
- 12- Gartner, B, William and All, **finding the entrepreneur in the entrepreneurship**, (entrepreneurship theory and pratice journal, Baylor University, spring, 1994).
- 13-Ajzen.I , **the theory or planned behavior**,(journal of organizathional behavior and human decision processes,n°5, 1991).
- 14- Ajzen.I ,**the theory or planned behavior: reaction and reflcions**, (journal of psychology and health,vol.26, 9 september 2011).
- 15-Salhi.B, et Younes .B, **la formation de l'intention entrepreneuriale des éductions suivant des programme enenteprenurait**, (la revue gestion et organisation , n5, 2013),pp:43-44.
- 16-Hala.W,Hattab, **Impact of entrepreneurship edication on entrepreneurial intentions**,(of university studanrs in egypt, the journal of entrepreneurship 23n°1).
- 17-Henry.P, **Defining and constrecting the techaing model of entrepreneur eduction based on entrepreneurial intenionmodel**,(journal tekink industri,vol.7,no.1.jun 2005).
- 18-Dave.V, **An effectution measure of entrepreneurial intent**,(journal of procedia- social an bhavioural sciences 169,2015).
- 19-Boudabbous.S, **l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômé**,(revue libanaise de gestion et d'economie, n06).
- 20-zaidatol,A,and Lope.P, **entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self - efficacy and intention of university students**, (european journal of social sciences,vol9, n°2, 2009).
- 21-Alain.F, and Benoit.G, **The impact of entrepreneurship edication on entrepreneurial and attiudes intention : hysteresis and persistence**, (journal of small business management,53.n.1, 2015).
- 22-Verni Y, Ismail et Al, **the ortrait of entrepreneurial competence on student entrepreneurs**,(journal of procedia - social and behavior science.169)
- 23-K.Tajeddine, **effect of customer orientated entrepreneurial on innovativeness: evidence from the hotel industry inswitzerland**,(tourism management n3, 2010).

- 24- Hala.W,Hattab, Impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intention of university students in Egypt, the journal of entrepreneurship 23n1.
- 25- Henry.P, Defining and constructing the teaching model of entrepreneurship education based on entrepreneurial intention model, journal of entrepreneurship education, vol.7,no.1,jun 2005.
- 26-Dave.V, An effectuation measure of entrepreneurial intent, journal of procedia- social and behavioural sciences 169,2015.
- 27-Boudabbous.S, l'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés, revue libanaise de gestion et d'economie, n06.
- 28-zaidatol, A, and Lope.P, **entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self efficacy and intention of university students**, (European journal of social sciences,vol9,n2,2009).
- 29-Alain.F, and Benoit.G, **The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intention : hysteresis and persistence**,(journal of small business management,53.n.1, 2015).
- 30- Verni Y, Ismail et Al, **the portrait of entrepreneurial competence on student entrepreneurs**,(journal of procedia - social and behavior science.169).
- 31- K.Tajeddine, **effect of customer orientation on innovativeness: evidence from the hotel industry in Switzerland**,(tourism management n3, 2010).

4- المؤتمرات والملتقيات:

- 1-Djemai Sabrina ,**Les PME exportatrices : Croissance économique hors Hydrocarbures**, (Colloque International: évaluation des effets des programmes de divestissement public 2001-2014,et leurs retombées sur l'emploi, divestissement économique la Croissance, université de sétif1, Algérie, les 11 et 12 mars 2013).
- 2-Tunisiens.A,et Al, **l'intention entrepreneuriale des étudiants tunisiens**, (12^{ème} congrès international francophone entrepreneurat et PME, association internationale de recherche entrepreneurat, et PME agadir, maroc,29,30 et 31 octobre, 2014).
- 3-Tunisiens.A,et Al, **l'intention entrepreneuriale des étudiants tunisiens**, 12^{ème} congrès international francophone entrepreneurat, association internationale de recherche entrepreneurat, et PME agadir, maroc,29,30 et 31 octobre,2014.

5- الدوريات والملتقيات الإنجليزية.

- 1-Hadji Slimane Hind, **Bendiabdallah Abdeslam, l'enseignement de l'entrepreneurat: pour un meilleur développement de lesprit**

entrepreneurial chez les étudiants, premières journées scientifique internationales sur l'entrepreneuriat : entrepreneuriat formation et opportunités d'affaires, université de Biskra, Avril 2010.

2- Jean Pierre Bechard, **Denies Gregoire, Archetypes d'innovations pédagogiques dans l'enseignement supérieur de l'entrepreneuriat : modèle et illustration**, revue de l'entrepreneuriat, Vol 8,n2, 2009.

3-Camille Carrier, **l'enseignement de l'entrepreneuriat : au-delà des cours magistraux des études de cas et de plans d'affaires**, revue de l'entrepreneuriat, Vol 8,n2, 2009,PP:18-23.

4-jean-pierre Bechard, **Les grandes questions de recherche en entrepreneurship et éducation** ,(cahier de recherche n° 94-11-02, Ecole des Hautes Commerciales (HEC),Montréal).

5-Azzedine Tounes, **un cadre d'analyse de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France**,(cahiers de recherche du réseau entrepreneuriale de la France, n(03-69), 2003).

6-Colette Henery, Frances Hill, Claire Leith, **entrepreneuriat Education and training can entrepreneurship be taught? Education and training**, Vol.47, No.2,2005

الملاحق





الملحق رقم (01)

جامعة العربي التبسي - تبسة -



دار المقاولاتية

الموضوع: مختصر حصيلة نشاطات دار المقاولاتية

لجامعة العربي التبسي - تبسة -

2017-2014

فريق العمل المكون لدار المقاولاتية و الذي يسهر على إعداد و تطبيق برنامج عملها:

- الدكتور عمر دقايشية، مدير دار المقاولاتية
- الأستاذ عمر سعيدان، منشط
- الأستاذ حلايمية فتحي، منشط
- الأستاذ براهيم صالح، منشط
- الأستاذة قابة وهيبية، منشطة
- السيد خرنان تقي الدين، امين للدار المقاولاتية.

النشاطات المنجزة منذ افتتاح دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي (2017/2014):

النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2015/2014:

- أيام إعلامية وتحسيسية على مستوى مختلف كليات جامعة العربي التبسي . تبسة . خلال الفترة الممتدة بين 22 الى 29 افريل 2014.
- أبواب مفتوحة على دار المقاولاتية وذلك بتاريخ 24 و 25 فيفري 2015

النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2016/2015:

- في إطار فعاليات الأسبوع العالمي للمقاولاتية تم تنظيم دورة تكوينية حول " كيفية إيجاد فكرة مشروع " خلال الفترة من 18 إلى 22 نوفمبر 2015.
- يوم إعلامي وتحسيبي بمعية اتصالات الجزائر والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة بتاريخ 02 ديسمبر 2015 بجامعة العربي التبسي . تبسة.
- مائدة مستديرة مع الطلبة بمعية اتصالات الجزائر وأهدافها لطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بتاريخ 24 فيفري 2016.
- تنظيم أبواب مفتوحة على دار المقاولاتية بحضور أصحاب بعض المؤسسات الناشئة بتاريخ 25 فيفري 2016.
- المشاركة بمدخلة حول أهداف دار المقاولاتية بجامعة العربي التبسي في فعاليات الملتقى الولائي الأول حول " الشباب الجامعي بين واقع البطالة وسياسات التشغيل " المنظم من طرف المنظمة الوطنية للتضامن الطلابي بكلية الحقوق و العلوم السياسية لجامعة العربي التبسي . تبسة . وذلك يومي 28 و 29 فيفري 2016.
- تم تنظيم دورة تكوينية للجامعة الربيعية الموسومة ب: " المقاولاتية أساس التنمية المستدامة " بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تبسة خلال الفترة من 24 إلى 28 افريل 2016.
- شاركت دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي . تبسة . في البوت كامب المنظم من طرف اوريدو جامعة العربي التبسي بتاريخ 03 ماي 2016.
- شاركت دار المقاولاتية لجامعة العربي التبسي . تبسة . في فعاليات الصالون الوطني للتشغيل "سلام 2016" الذي جرت فعالياته بتبسة من 19 إلى 22 ماي 2016

النشاطات المنجزة خلال السنة الجامعية 2017/2016:

- يوم إعلامي وتحسيبي وأبواب مفتوحة على دار المقاولاتية بتاريخ 23 نوفمبر 2016.
- أيام تعليمية وتحسيسية على مستوى مختلف كليات جامعة العربي التبسي -تبسة- خلال الفترة الممتدة بين 2017/02/01 إلى غاية 2017/03/01.
- حضور فعاليات تنصيب المكتب الولائي للفدرالية الوطنية للمقاولين الشباب على مستوى ولاية تبسة وذلك يوم 23 فيفري 2017.
- حصة من الجامعة بإذاعة تبسة يوم 26 فيفري 2016 موضوع الحصة الفكر المقاولاتي والجامعة.

الملحق رقم (02)

31/12/2010 حساب المشاريع المعمولة من تاريخ الإنشاء الى غاية

النوع	الكميات	دجممة	بئر العاتر	ونزة	الشريجة	العورنات	مرسط	فركان	صقفا	بؤخصر	نقرين	تليجان	الكويف	بئر مقدم	العقلة	المريج	العقلة م	بكنارية	أم علي	ع.الرفا	م.الابي	قريف	بولعافد	بئر لذهب	الحويجا	المزرعة	بجن	سطح في	المجموع
تقل المسطوحين	626	113	31	130	38	6	14	1	4	11	2	8	10	14	19	5	1	10	3	3	14	6	7	3	7	8	0	1	1095
تقل البساتين	218	42	6	48	19	1	4	1	2	6	1	5	4	12	14	0	0	3	0	0	9	4	5	2	4	6	0	1	417
تقل بالممرات	38	5	2	3	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	54
مقابلة	9	7	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
اعلام الي	31	4	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	139
بشمات اخرى	307	50	13	72	16	2	4	0	2	2	1	2	4	2	5	3	1	4	1	2	2	0	2	1	3	2	0	0	503
قلاحة	9	5	3	1	4	0	0	0	2	1	1	0	1	1	2	0	0	7	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	42
قلاحة	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
كروية الداهن	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
كروية الايتار	7	1	3	0	4	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
كروية الاغلام	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
كروية الاغلام	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
مشاريع	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
قلاحة اخرى																													
صناعة	182	41	22	34	9	3	1	1	1	3	3	1	2	5	6	0	1	4	2	3	5	0	2	0	0	1	0	0	332
خيشة	32	5	2	11	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	57
مخيرة	29	15	6	3	2	2	0	1	1	2	2	1	1	2	2	0	1	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	76
نجار	63	9	6	7	4	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	99
الغرف	58	12	8	13	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	100
البناء و الاضغال	90	28	8	13	0	0	0	0	0	1	1	2	1	3	3	0	0	3	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	157
موسسة البناء	42	1	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54
صناعة الطوب	4	8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	20
اشغال ثانوية البناء	6	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	13
اشغال اخرى	38	18	4	8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70
السيمن الحرة	25	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32
المساحة المتبقية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
المجموع	932	187	64	184	51	9	15	2	7	16	7	11	15	23	30	5	2	24	5	6	20	7	10	3	12	9	1	1	1658

مدبر المروج :

الملحق رقم (04)

البلديات	تسمية	بنو العاقر	وزنة	الشرعية	الحمالات	العويلات	مرسط	فركلن	صفصاف	بوخضرة	نقرين	ثلجان	الكويك	بنو مقيم	العقنة	المريخ	العقلية م	مكينة	ام طلي	ع الزرقاء	م الابيض	قريقر	يونحلفد	بنو الذهب	الحويجبا	المزرعة	بجن	سطح في	المجموع
الخدمات	2051	335	129	336	115	34	47	10	19	28	21	32	49	57	56	15	8	37	13	27	111	19	26	31	30	36	9	10	3691
تابل السمارين	45	6	10	6	2	2	5	0	0	0	1	6	0	0	0	2	0	3	2	0	5	2	0	1	1	0	0	0	99
تابل النجسين	777	148	31	172	71	16	31	6	15	16	15	29	23	48	39	4	7	22	7	18	94	13	19	22	22	31	7	8	1711
تابل بفسويات	103	17	5	13	8	4	2	0	1	5	1	0	4	0	0	0	1	0	1	0	1	6	0	0	1	0	0	0	25
مطلة	9	7	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43
احداد الى	31	7	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1640
اشطبات اخرى	1086	150	79	142	33	11	6	4	3	7	5	2	15	9	17	9	1	10	4	8	6	4	7	7	7	4	2	2	1640
تلاحة	33	8	6	31	19	2	7	0	3	2	1	4	5	5	30	1	9	28	0	5	10	1	4	16	8	9	1	6	253
تلاحة	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	8	
تربية الوداح	16	3	4	5	7	1	1	0	1	2	1	1	3	1	1	0	1	9	0	1	2	0	2	0	3	0	0	0	65
تربية الاقنار	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	8	
تربية الاقنار	4	0	2	21	8	0	6	0	1	0	0	3	3	1	25	0	8	14	0	4	7	1	2	15	2	8	1	5	138
مطبخ	15	2	0	4	4	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	36
ملاحة اخرى																													
صناعة	286	51	30	50	16	6	3	1	2	4	3	3	2	8	9	0	4	6	3	3	5	0	2	0	0	1	0	1	499
خطاطة	37	5	3	13	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	56
مخزرة	36	17	8	5	3	4	0	1	1	2	2	1	1	2	2	0	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	95
تخزرة	101	10	10	8	7	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	148
الفرعي	112	19	9	24	5	1	2	0	0	1	0	2	1	2	4	0	2	3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	190
البناء و الاشغال	174	40	11	24	2	1	0	0	0	1	5	3	4	4	3	0	0	6	0	0	1	0	0	2	2	2	1	0	282
موسسة المياه	94	6	6	7	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	124	
صناعة العطب	6	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	23	
اشغال تلويزية	7	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	17
البناء																													
الاشغال اخرى	67	23	4	15	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	118
السفن الحرة	48	4	0	11	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	72
المشاة التقنية	102	30	7	74	6	1	1	1	1	1	1	3	6	1	6	1	2	1	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	245
المجموع	2694	468	183	526	160	46	58	13	25	36	31	45	60	75	104	17	24	77	16	36	127	22	34	47	40	51	41	172	5042

احصاء الشوارع العمومية من تاريخ الاحصاء الى غاية 31/12/2017

Director d'arrondissement
 Directeur d'arrondissement
 31/12/2017

الملحق رقم (05)

الخدمات	نسبة	بئر العاقر	ونزه	الشرقية	الحمامات	العوينات	مرسوط	فركان	صفصاف	بوخضرة	تقرين	تلجان	الكويف	بئر مقدم	القطنة	الغريج	العقلة م	بكارية	أم علي	ع. الزرقاء	م. الأبيض	فريقر	بولحاف د.	بئر الذهب	الحويجبا ت	المزرعة	بجن	سطح في	المجموع
الخدمات	2056	340	130	338	116	34	47	10	19	28	21	33	49	57	56	15	8	39	13	27	111	20	26	31	30	36	9	10	3709
نقل المسافرين	45	6	10	6	4	2	5	0	0	0	0	1	6	0	0	2	0	3	2	0	5	2	0	1	1	0	0	0	99
نقل البضائع	777	148	31	172	71	16	31	6	15	16	15	29	23	48	39	4	7	22	7	18	94	13	19	22	22	31	7	8	1711
نقل بالسيارات	103	17	5	13	8	4	2	0	1	5	1	0	4	0	0	0	0	1	0	1	6	0	0	0	1	0	0	0	173
مقابلة	9	7	2	2	0	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
إعلام الي	31	7	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43
شركات اخرى	1091	155	80	144	34	11	6	4	3	7	5	3	15	9	17	9	1	12	4	8	6	5	7	7	7	4	2	2	1658
فلاحة	34	11	6	34	19	3	8	0	3	2	1	4	6	5	34	1	11	26	0	5	10	1	6	17	8	12	1	7	275
قلاحة	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	7	
كربية الدواجن	16	3	4	7	7	1	1	0	1	2	1	1	3	1	1	0	1	9	0	1	2	0	3	0	3	0	0	0	68
كربية الاغنام	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	11	
كربية الابقار	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	11	
كربية الابقار	2	0	2	21	8	1	7	0	1	0	0	3	3	1	28	0	10	14	0	4	7	1	2	16	2	11	1	6	151
مشاريع	15	4	0	4	4	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	38
فلاحة اخرى																													
صناعة	293	55	32	51	16	6	3	1	2	4	3	3	2	8	9	0	4	7	3	3	5	0	2	0	0	1	0	1	514
صناعة																													
خططة	37	5	3	13	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	66
مخزرة	36	17	8	5	3	4	0	1	1	2	2	1	1	2	2	0	2	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	95
مخزرة	103	10	10	8	7	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	150
اخرى	117	23	11	25	5	1	2	0	0	1	0	2	1	2	4	0	2	4	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	203
البناء و الأشغال	180	41	11	25	2	1	0	0	0	2	5	3	1	4	3	0	0	6	0	0	1	1	0	0	2	2	1	0	291
مؤسسة البناء	98	7	6	7	0	0	0	0	0	1	3	1	1	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	130
صناعة الطوب	6	9	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	25
البناء	7	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	17
اشغال اخرى	69	23	4	16	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	121
المهن الحرة	49	6	0	12	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	77
الصناعة التقليدية	102	30	7	74	6	1	1	1	1	1	1	3	0	1	6	1	2	1	0	1	0	0	2	0	0	3	0	0	245
المجموع	2714	483	186	534	161	47	59	12	25	37	31	46	60	76	108	17	26	80	16	36	127	23	36	48	40	54	11	18	5111

إحصاء المشاريع الممولة من تاريخ الإنشاء إلى غاية 31/12/2018

Directeur d'antenne

الملحق رقم (06)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2000

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
207	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
2500	/	/	ESIL	
0	0	0	TUP- HIMO	
2707	/	/	مجموع الاجهزة	
302	23	279	ANSEJ	
2502	/	/	MICRO-CRIDIT	
177	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
2981	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
5688	/	/	المجموع العام	

(01)

(01) MICRO-CRIDIT dont:

الملفات المدفوعة على مستوى مندوبية تشغيل الشباب : 5036

الملفات المقبولة على مستوى وكالة التنمية الإجتماعية : 2502

الملفات المرفوضة على مستوى قطاع الفلاحة : 2508

الملحق رقم (07)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تيسة سنة 2001

	مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
	مجموع	إناث	ذكور		
(01)	384	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الاجتماعية
	2800	2398	1957	ESIL	
(02)	975	/	/	TUP-HIMO	
	4159	/	/		مجموع الاجهزة
	222	34	188		ANSEJ
(03)	34	/	/		MICRO-CRIDIT
	191	/	/		المناصب الكلاسيكية (ALEM)
	447	/	/		مجموع خارج الاجهزة
	4606	/	/		المجموع العام

(01) CPE dont:

مهندسون : 332
تقنيون ساميون : 200

(02) TUP-HIMO dont:

مديرية لأشغال العمومية : عدد المؤسسات : 11 المناصب المنشأة : 199
مديرية الغابات عدد المؤسسات : 06 المناصب المنشأة : 337

(03) MICRO-CRIDIT dont:

الملفات المودعة : 5282
الملفات المصادق عليها : 1218
الملفات التي وافقت عليها البنوك : 34

الملحق رقم (08)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2002

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
85	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
(01) 2720	/	/	ESIL	
(02) 1425	/	/	TUP- HIMO	
4230	/	/	مجموع الاجهزة	
305	22	283	ANSEJ	
2635	/	/	MICRO-CRIDIT	
155	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
3095	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
7325	/	/	المجموع العام	

(01) ESIL dont:

APC: 1175

ADMINISTRATION :163

ECO: 22

(02)TUP-HIMO dont:

تصحيح المجاري المائية عدد المؤسسات 04 المناصب المنشأة 111

ترميم وصيانة الطرقات عدد المؤسسات 03 المناصب المنشأة 38

صيانة شبكة المياه عدد المؤسسات 08 المناصب المنشأة 186

قطاع الري عدد المؤسسات 07 المناصب المنشأة 91

الملحق رقم (09)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2003

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
110	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
2720	/	/	ESIL	
2250	/	/	TUP- HIMO	
5080	/	/	مجموع الاجهزة	
268	13	255	ANSEJ	
71	/	/	MICRO-CRIDIT	
435	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
703	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
5783	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (10)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2004

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
1324	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
2760	/	/	ESIL	
1675	/	/	TUP- HIMO	
5759	/	/	مجموع الاجهزة	
181	22	159	ANSEJ	
3	/	/	CNAC	
385	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
569	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
6328	/	/	المجموع العام	

(01)

(01) Année du démarrage du dispositif (CNAC) en 2004

الملحق رقم (11)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2005

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
1160	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
2560	/	/	ESIL	
575	/	/	TUP- HIMO	
4295	/	/	مجموع الاجهزة	
272	42	230	ANSEJ	
46	/	/	CNAC	
566	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
884	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
5179	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (12)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2006

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
1600	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
3000	/	/	ESIL	
1400	/	/	TUP- HIMO	
6000	/	/	مجموع الاجهزة	
266	46	220	ANSEJ	
79	/	/	CNAC	
720	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
1065	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
7065	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (13)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2007

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
3562	/	/	CPE	برامج وكالة التنمية الإجتماعية
3162	/	/	ESIL	
1375	/	/	TUP- HIMO	
8099	/	/	مجموع الاجهزة	
252	37	215	ANSEJ	
63	/	/	CNAC	
952	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
1267	/	/	مجموع خارج الاجهزة	
9366	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (14)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2008

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل
مجموع	إناث	ذكور	
746	/	/	CID
69	/	/	CIP
973	/	/	CFI
/	/	/	CTA
1788	/	/	مجموع الجهاز (DAIP)
280	29	251	ANSEJ
91	/	/	CNAC
1316	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)
1687	/	/	مجموع خارج الجهاز
3475	/	/	المجموع العام

الملحق رقم (15)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2009

مناصب العمل المنشأة			الجهة المشغل	
مجموع	إناث	ذكور		
3225	/	/	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
855	/	/	CIP	
2480	/	/	CFI	
55	28	27	CTA	
6615	/	/	مجموع الجهاز (DAIP)	
668	112	556	ANSEJ	
220	/	/	CNAC	
1380	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
2268	/	/	مجموع خارج الجهاز	
8883	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (16)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2010

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
2757	1973	784	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
1021	/	/	CIP	
2901	/	/	CFI	
230	73	157	CTA	
6909			مجموع الجهاز (DAIP)	
509	68	441	ANSEJ	
417	/	/	CNAC	
1694	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
2620	/	/	مجموع خارج الجهاز	
9529	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (17)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2011

مناصب العمل المنشأة			الجهة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
7121	5176	1945	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
5827	3287	2540	CIP	
8158	77	8081	CFI	
289	119	170	CTA	
21395	8659	12736	مجموع الجهاز (DAIP)	
1026	44	982	ANSEJ	
566	/	/	CNAC	
2300	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
3892	/	/	مجموع خارج الجهاز	
25287			المجموع العام	

الملحق رقم (18)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2012

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
1628	1105	523	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
2953	1555	1398	CIP	
4049	24	4025	CFI	
458	157	301	CTA	
9088	2841	6247	مجموع الجهاز (DAIP)	
1325	67	1258	ANSEJ	
1094	/	/	CNAC	
1555	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
3974	/	/	مجموع خارج الجهاز	
13062	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (19)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة سنة 2014

مناصب العمل المنشأة			أجهزة التشغيل	
مجموع	إناث	ذكور		
574	371	203	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
357	183	174	CIP	
3214	0	3214	CFI	
430	252	178	CTA	
4575	806	3769	مجموع الجهاز (DAIP)	
391	18	373	ANSEJ	
569	/	/	CNAC	
2878	/	/	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
3838	/	/	مجموع خارج الجهاز	
8413	/	/	المجموع العام	

الملحق رقم (20)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة لسنة 2015

مناصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل	
مجموع		
1127	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP
463	CIP	
1590	CFI	
581	CTA	
3761	مجموع الجهاز DAIP	
252	ANSEJ	
544	CNAC	
4446	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
5242	مجموع خارج الجهاز	
9003	المجموع العام	

الملحق رقم (21)

عدد المناصب المنشأة في ولاية تبسة إلى غاية شهر ديسمبر 2016

مناصب العمل المنشأة	أجهزة التشغيل	
مجموع		
1393	CID	جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP
634	CIP	
1304	CFI	
530	CTA	
3861	مجموع الجهاز DAIP	
220	ANSEJ	
386	CNAC	
4084	المناصب الكلاسيكية (ALEM)	
4690	مجموع خارج الجهاز	
8551	المجموع العام	

الملحق رقم (22)

الجامعة	التخصص	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الرقم
جامعة العربي التبسي	علوم التسيير	توفيق حناشي	دكتور	01
جامعة العربي التبسي	علوم التسيير	يحي دريس	دكتور	02
جامعة العربي التبسي	علوم التسيير	فضيلة بوطورة	دكتورة	03
جامعة العربي التبسي	علوم التسيير	قاطر فارس	دكتور	04
جامعة العربي التبسي	علوم اقتصادية	عبد السلام طيب	دكتور	05
جامعة العربي التبسي	علوم اقتصادية	بن شوري	دكتور	06
جامعة العربي التبسي	علوم التسيير	شوكال عبد الكريم	دكتور	07

الملحق رقم (23)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
- قسم علوم التسيير -
- إستييان -



السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أخي الطالب، أختي الطالبة

في إطار القيام بدراسة إستكتمالية لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، والتي يتمحور موضوعها حول " مقومات تطوير الروح المقاوالتية لدى طلبة الجامعة ودورها في إنشاء مؤسساتهم الخاصة"، - دراسة على عينة من طلبة علوم التسيير جامعة تبسة-، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة التي تخدم أهداف الدراسة آملين بذلك تعاونكم معنا، لذا نرجوا منكم قراءة فقرات الإستييان كاملة، والإجابة عليها بدقة وموضوعية بغرض تحقيق الأهداف المنشودة من الدراسة، علما أن إجابتكم ستعامل بشكل سري.
يرجى وضع علامة (x) في المكان المناسب.

في الأخير تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان.

تحت إشراف الدكتور:

- محرز صالح

من إعداد الطالبتين:

- علجية محمودي

- سلمى ساري

السنة الجامعية

2018 - 2019

أولاً: البيانات الشخصية

1: الجنس

ذكر ✓

أنثى ✓

2: العمر

أقل من 20 سنة ✓

من 20 إلى أقل من 30 سنة ✓

من 30 سنة فأكثر ✓

3: المستوى الجامعي

ليسانس ✓

ماجستير ✓

دكتوراه ✓

4: هل تشغل وظيفة:

نعم ✓

لا ✓

5- هل لك تجربة عمل مقاولاتي:

نعم ✓

لا ✓

المحور الأول: مقومات تطوير الروح المقاولاتية.

- هل أنت الطالب الذي:

رقم العبارة	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: المقومات الشخصية للروح المقاولاتية						
الفرع الأول: السمات الذاتية.						
01	تمتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملك					
02	تتحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بك					
03	تمتلك القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة					
04	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك					
05	تضع أهدافا واضحة قبل إنجاز العمل الذي تقوم به					
06	متفائل رغم العوائق المحيطة بك					
الفرع الثاني: السمات السلوكية.						
07	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفعالية					
08	تمتلك لغة الحوار البناء مع أساتذتك وزملائك					
09	تستطيع عادة حل المشكلات التي تواجهك					
10	تستشير أساتذتك وزملائك في الأعمال الموكلة إليك					
الفرع الثاني: السمات الإدارية.						
11	يكفيك الوقت لإنجاز أعمالك					
12	تتوفر إليك المعلومات الكافية قبل البدء بالعمل					
13	تفكر في المزايا والعيوب للخيارات المختلفة لإنجاز المهام بكفاءة					
14	تتوفر دائما أفكار جديدة لتحسين عملك					
15	تتوفر إليك أحسن الظروف لإتاحة الفرصة لمن يعملون معك					

البعد الثاني: المقومات البيئية للروح المقاولاتية					
الأسرة					
				تشجعك عائلتك معنويا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	16
				تحفزك عائلتك ماليا إذا أردت إنشاء مشروع خاص بك	17
				يوجد بعائلتك من يدير مشروعاً خاصاً به	18
الدولة					
				تعرف التحديثات والمستجدات المتعلقة بالقوانين والتشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات	19
				تعرف أجهزة من طرف الدولة محفزة على إنشاء المشاريع ANSEJ , ANGEM, CNAC, FGAR	20
				تعتبر الإعفاء من الأقساط والضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع	21
				تعتبر تقديم الضمانات عند الإقتراف حاجزاً أمام إنشاء مؤسستك	22
الأساتذة					
				يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والإبتكار لإنشاء المشاريع	23
				يوجد أساتذة متخصصين بتسيير وإنشاء المؤسسات	24
				يدعم الأساتذة محاضراتهم بتقديم قصص حياة مؤسسي مشاريع ناجحة	25
				يعتمد الأساتذة على أسلوب تقديم البحوث في مقاييس تسيير وإنشاء المؤسسات	26
				تدرس عن طريق تمثيل أدوار أصحاب مشاريع للتمرين على تسيير المؤسسة	27

إدارة قسم علوم التسيير						
					تقام ندوات بين أصحاب المشاريع والطلبة لإستفادة الطلبة من خبرتهم	28
					تنظم الجامعة بزيارات إلى أصحاب المشاريع في مؤسساتهم لتطبيق ماتم تدريسه فيما يخص إنشاء وتسيير مؤسسة	29
					تقوم الجامعة بتكريم الطلبة المبتكرين عند إعطاء أفكار جديدة لإنشاء مشروع خاص بهم	30
حاضنات الأعمال						
					تريد وجود هيئات إستشارية بالجامعة تحتضن الطالب الذي يرغب بإنشاء مؤسسة صغيرة لتدعيمه وتزويده بما يحتاجه كي يكون صاحب مشروع فعلا	31
					تقترح وجود أماكن بالجامعة تقدم أفكار للطلبة حول إنشاء المشاريع	32

المحور الثاني: إنشاء مؤسسة.

- ماهي الأسباب الدافعة لإنشاء مؤسسة؟

رقم العبارة	العبارة	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
33	الحصول على وظيفة وترك البطالة					
34	الخروج من الفقر ومساعدة العائلة					
35	الإستمرار في نشاط العائلة					
36	كسب الكثير من المال ومعرفة معنى النجاح المالي					
37	أمتلك السلطة، أسير الناس، وأصبح رئيسا					
38	تجسيد إبداعي					
39	إغراءات الدولة المادية والمعنوية فيما يخص المرافقة					

					المقاولاتية	
					إستغلال الفرص الإستثمارية	40
					حب التحدي ومواجهة المخاطر المرتبطة بالفرص الجديدة	41
					تحقيق حلم إنشاء مؤسسة ناجحة	42
					الحصول على عمل مميز	43
					العمل في إطار فريق عمل	44
					الحرية والإستقلالية فيما أقوم به	45
					خلق قيمة للمجتمع	46

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

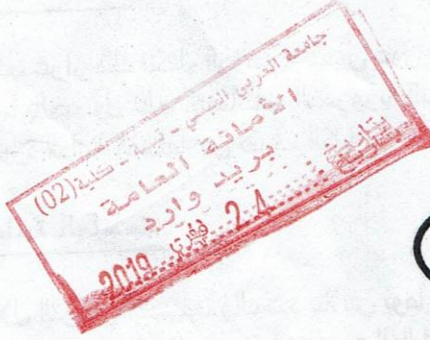
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي. تبسة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرقم: /ق.ع.ت/ك.ع.إ.ق.ت.ع.ت.ج.ع.ت/2017/2018



المادة الأولى:

هذه الإتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي ممثلة من طرف عميد كلية العلوم الاقتصادية ، والعلوم التجارية ، وعلوم التسيير

مع المؤسسة : كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

مقرها في : تبسة

ممثلة من طرف :

الرتبة :

هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم تربص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

1- معودي علي حبيبة -

2- بلاري تبليسي

3:

4:

وذلك طبقا للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03/05/1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1989.

المادة الثانية:

يهدف هذا التربص إلى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم والمطابقة للبرنامج والمخططات التعليمية في تخصص الطلبة المعنيين.

التخصص: إدارة الأعمال

المادة الثالثة :

التربص التطبيقي يجري في : مصلحة قسم علوم التسيير

الفترة من : 2019 حتى 2019 إلى : 2019



المادة الرابعة :

برنامج التربص المعد من طرف الكلية مرافق عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة والمؤسسة المعنية.

المادة الخامسة:

وعلى غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التربص التطبيقي هؤلاء الأشخاص مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الأمثل للبرنامج وكل غياب للمتربص ينبغي أن يكون على استمارة السيرة الذاتية المسلمة من طرف الكلية .

المادة السادسة:

خلال التربص التطبيقي والمحدد بثلاثين يوما يتبع المتربص مجموع الموظفين في واجباته المحددة في النظام الداخلي وعليه يحسب على المؤسسة أن توضع للطلبة عند وصولهم لاماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الأمن والنظافة وتبين لم الأخطاء الممكنة.

المادة السابعة :

في حالة الإخلال بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلام القسم عن طريق رسالة مسجلة ومؤمنة الوصول.

المادة الثامنة:

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتربص ضد مجموع مخاطر حوادث العمل وتسهر بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة والأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص.

المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتربصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريرا مفصلا مباشرة إلى القسم.

المادة العاشرة:

تتحمل المؤسسة التكفل بالطلبة في حدود إمكانياتها وحسب مجمل الاتفاقية الموقعة بين الطرفين عند الوجود وإلا فإن الطلبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم.

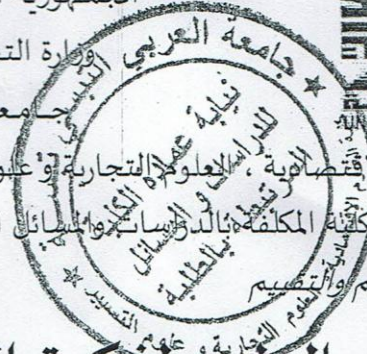
حرر بتبسة في : 24 2019

رئيس القسم



ممثل المؤسسة





إذن بالطبع لمذكرة التخرج ماستر / تقرير ليسانس

أنا الممضي أسفله الاستاذ (ة): صالح مجور

المشرف على مذكرة تخرج ماستر / تقرير تربص ليسانس للسنة الجامعية: 2018/2019

ليسانس

الطلبة الآتية أسماؤهم:	الاختصاص	عنوان التقرير بالتفصيل
/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/
/	/	/

الماستر

الطلبة الآتية أسماؤهم:	الاختصاص	عنوان المذكرة بالتفصيل
علجية محمودي	إدارة الأعمال	مقدم ما ن نعلم من الرمز أ كقامت لدى طلبة الجامعة و دورها في إنشاء صغر بها نعلم الخاصة أسه حالة كلية العلوم الاقتصادية العلوم لعناية و علوم النفس - نسيت -
سلس ساري	إدارة الأعمال	

أوافق على القيام بطبع المذكرة أو التقرير وهذا بعد المراجعة

تاريخ الامضاء

2019/06/18

اللقب والاسم للأستاذ المؤطر:

صالح مجور

ملاحظة: تسلم هذه الوثيقة مع مذكرة التخرج الخاص بالماستر أو التقرير الخاص بالليسانس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على إختبار مقومات تطوير الروح المقاوالاتية لدى الطلبة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة مع دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة تبسة. وقسمت الدراسة إلى قسمين احدهما نظري عرف بمتغيرات الدراسة، وفصل تطبيقي عرف بالمؤسسة محل الدراسة التي من شأنها تطوير الروح المقاوالاتية لدى الطالب الجامعي لتوجيه سلوكه نحو إنشاء المشاريع الخاصة بهم، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يخدم الجانب النظري للدراسة، وعلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي كما تم إختيار عينة من طلبة قسم علوم التسيير، وتم تحليل الإستبيان إحصائيا بالاعتماد على برنامج SPSS.

وكذلك أهم النتائج المتوصل إليها انه يمكن تطوير الروح المقاوالاتية لدى العينة، بالاعتماد على مقومات شخصية وأخرى بيئية محيطة بالطالب، وهذا يستدعي ضرورة التعديل والدعم في مختلف المقومات سواء الشخصية المتعلقة بالطالب أو البيئة المحيطة به وسجلت الدراسة وجود أثر للمتغيرات الشخصية موضوعها إلا الجنس فقط . كما قدمت عددا من التوصيات والاقتراحات المتعلقة بالموضوع.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية، الروح المقاوالاتية، جامعة تبسة، المؤسسات الخاصة، طلبة الجامعة.

abstract

The study aims to identify the feasibility of developing the entrepreneurial spirit of the students in the establishment of their own institutions with the case study of the Faculty of Economics, Commercial sciences and Management Sciences-University of Tebessa. The study was divided into two sections, one of which was known as study variables, and a chapter applied to the institution in the study that would develop the entrepreneurial spirit of the university student to guide his behavior towards the establishment of their own projects, where relied on the descriptive analytical approach that serves the theoretical aspect To study, to examine the case on the applied side and a sample of the students of the Department of Management Science was selected, and the questionnaire was analyzed statistically based on the SPSS program.

In addition, the most important findings are that the sampling spirit can be developed in the sample, depending on the personal and environmental characteristics surrounding the student, and this necessitates the need for modification and support in the various components, whether personal related to the student or the surrounding environment and the study recorded the effect of the variables Personal subject only sex. It also made a number of recommendations and suggestions on the subject.

Keywords: al-Muatawat, the Makatawat, Tebessa University, private institutions, university students.