



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية والتجارية

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
2021
فرع: علوم مالية ومحاسبة
التخصص : مالية المؤسسة

دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة
الجامعيين

دراسة حالة لعينة من طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

تقرير تربص مكمل لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص : مالية المؤسسة

إعداد الطلبة

تحت إشراف
الأستاذ: خير الدين بنون

• لحماري ابتسام

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله	فارس ركيمة
مناقشا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله	رشيد هولي
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميله	خير الدين بنون

السنة الجامعية: 2021 / 2020

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
(إن أشكر الناس لله عز وجل أشكرهم للناس)
نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للدكتور خير الدين بنون على مجهوداته ونصائحه
وعلى صبره معنا لإنجاز هذا المذكرة.
كما نتقدم بجزيل الشكر المسبق للجنة المناقشة على ما سيقدمونه من
ملاحظات وتوجيهات والتي لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً.
و نشكر كل أستاذة كليتنا على دعمهم وتشجيعهم لنا، دون أن ننسى من مد لنا
يد المساعدة من قريب أو من بعيد



الإهداء

إلى والدي الكريم

إلى روح أمي

إلى أصدقائي و زملائي

إلى إخواني و أخواتي

إلى أختي مريم

إلى أولاد أختي رزان و معتصم بالله

إلى كل من كان عوناً لي

إلى كل من سقط عنه قلبي سهواً

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي



إبتسام

ملخص :

تناولنا في هذه الدراسة ، موضوع المقاولاتية باعتبارها من المواضيع الحديثة نسبيا و إحدى الركائز الهامة التي لها دور فعال و دعم و ترقية سوق العمل،و هذا الأخير يعتبر المكان أو الفضاء الذي يلتقي أو يتواصل من خلاله الأفراد مع أصحاب و مسيري مختلف الشركات . تناولنا سبب ضعف نسبة المقاوله بين فئة خريجي الجامعات و لمحاولة حل الإشكالية توجهنا لشريحة من الطلبة ودراسة التوجه المقاولاتي لديهم لأنه مرحلة تسبق مرحلة دخول الأفراد عالم المقاولتية ويؤثر على هذا التوجه بالدرجة الأولى إدراك إمكانية إنجاز المشروع .

وكذا معرفة دور التعليم الجامعي في مجال المقاولاتية وتأثيره على هذه الفئة من خلال التدريب والتكوين المقاولاتي الذي يتلقونه في الجامعة .

وهذا من خلال توزيع عدد من الإستبيانات على مجموعة الطلبة والأخذ بأرائهم باعتبارهم الفئة المستهدفة، و قد تبين أن الطلبة لديهم الرغبة في إنشاء مشروعاتهم .

الكلمات المفتاحية : المقاولاتية ، التوجه المقاولاتي ، التعليم ، التدريب المقاولاتي التكوين المقاولاتي

Résumé:

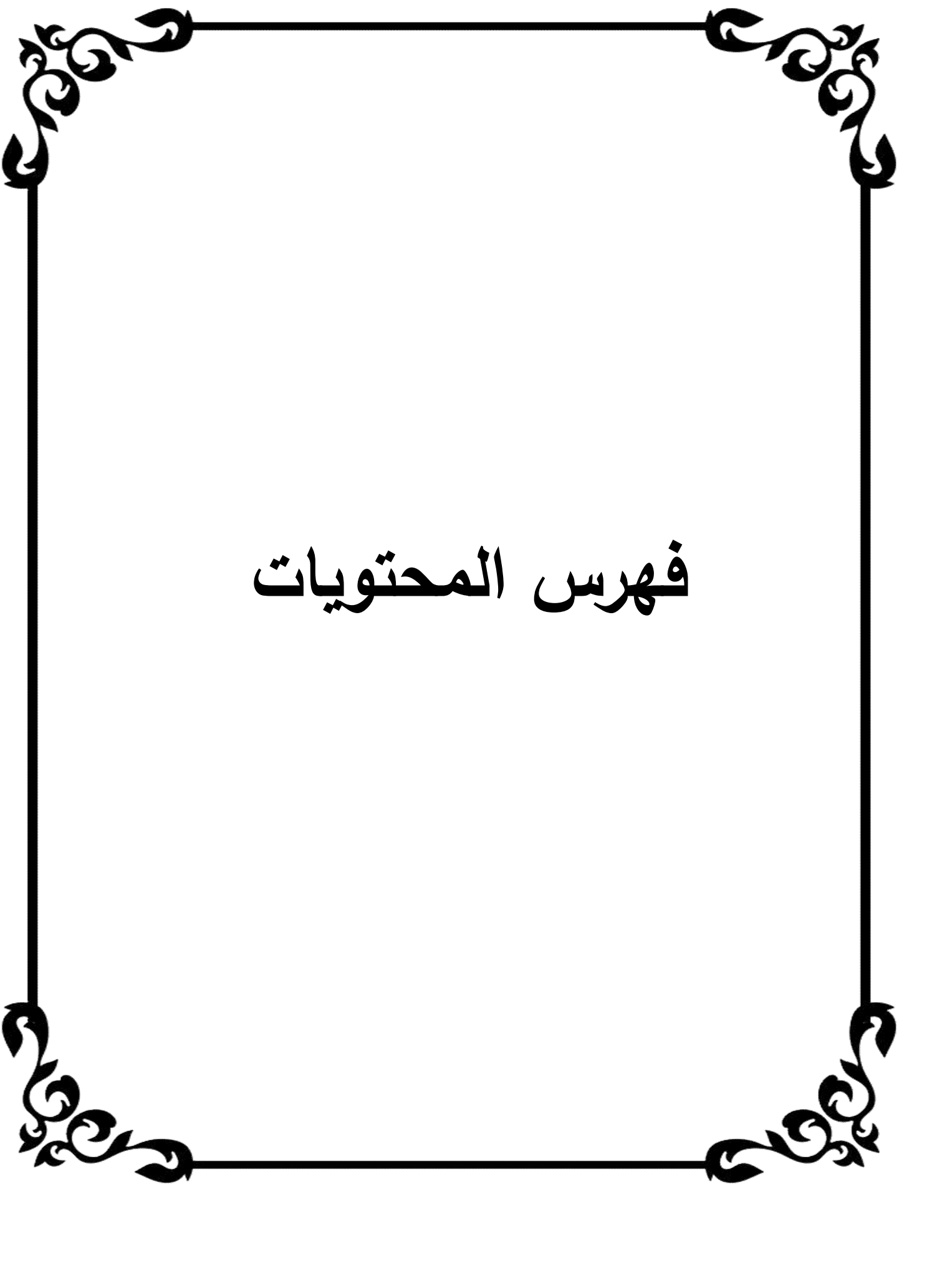
Cette étude ,le sujet de l'entrepreneuriat l'un des thème les plus récent et l'un des piliers importante et fondamentaux qui jouent un rôle efficace dans le soutien et la promotion du marché du travail , Ce dernier est l'endroit ou l'espace qui regroupe ou dans lequel rencontre et communique les individus avec les titulaires et les gérants de diverses entreprises et établissement

le taux de participation aux affaires reste modeste, et ça concerne plus la catégorie des universitaires, Pour répondre à ces questions et les apporter des éclaircissements, on s'est adressé à la catégorie des étudiant étudiante dont l'exploitation des données recueillies révèlent que la raison

principale expliquant le phénomène est le manque d'intention entrepreneuriale qui prédétermine l'acte entrepreneurial ,

Mots clés:

l'entrepreneuriat , l'intention entrepreneuriale , l'éducation entrepreneuriale ,



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

الصفحة	العنوان
/	الشكر
/	الإهداء
/	الملخص
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
/	فهرس الملاحق
أ-هـ	مقدمة
	الفصل الأول : مدخل للمقاولاتية و المقاول
7	تمهيد
8	المبحث الأول : ماهية المقاولاتية
8	المطلب الأول : مفهوم المقاولاتية
16	المطلب الثاني :العوامل المشجعة على المقاولاتية
18	المطلب الثالث : دور المقاولاتية
21	المبحث الثاني : ماهية المقاول
21	المطلب الأول : مفهوم المقاول
28	المطلب الثاني : أهداف المقاول وأهم المدارس المفسرة له
29	المطلب الثالث :أنواع و أنماط المقاولين
37	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني :التكوين المقاولاتي
39	تمهيد
40	المبحث الأول : ماهية التكوين
40	المطلب الأول :مفهوم التكوين
44	المطلب الثاني :أهمية و أهداف التكوين
46	المطلب الثالث : برامج التكوين المقاولاتي
52	المبحث الثاني :عناصر التكوين المقاولاتي
52	المطلب الأول : التعليم المقاولاتي

66	المطلب الثاني : التدريب المقاولاتي
71	المبحث الثالث : علاقة التوجه المقاولاتي بالتكوين المقاولاتي
72	المطلب الأول : التوجه المقاولاتي
76	المطلب الثاني : نماذج التكوين المقاولاتي
78	المطلب الثالث : علاقة التوجه المقاولاتي بالتكوين المقاولاتي
80	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية
82	تمهيد
83	المبحث الأول : ماهية منهجية الدراسة
83	المطلب الأول: منهجية الدراسة
83	المطلب الثاني :بناء الإستبيان
85	المبحث الثاني : تحليل النتائج
85	المطلب الأول : الوصف الإحصائي لعينة الدراسة
88	المطلب الثاني : تفسير إتجاهات العينة نحو محور و أبعاد الدراسة
92	المطلب الثالث :إختبار صحة الفرضيات
94	خلاصة الفصل الثالث
96	الخاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع
105	الملاحق



قائمة الجداول و الأشكال

قائمة الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أهم الفروقات بين المقاول و المدير و القائد	24
02	أهم المواصفات التي يتميز بها المقاول الناجح	34
03	أهم المدارس التي تفسر سلوك المقاول	35
04	ركائز الدورة التكوينية	50
05	تطور مفهوم المقاولاتية	54
06	أهداف تدريس المقاولاتية	58
07	أنماط برامج التكوين المقاولاتي	61
08	تعريف التوجه المقاولاتي من وجهة نظر مجموعة من الباحثين	73
09	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	85
10	توزيع أفراد العينة حسب العمر	85
11	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي	86
12	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	86
13	قياس إستجابة الطلبة لمحور الدراسة	87
14	قياس إستجابة الطلبة للمواصفات الشخصية	88
15	قياس إستجابة الطلبة لمحفزات العمل المقاولاتي	89
16	قياس إستجابة الطلبة للتعليم المقاولاتي	90
17	قياس إستجابة الطلبة لتكوين المقاولاتي	91

قائمة الأشكال :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	خصائص المقاول الناجح	28
02	أهداف التكوين	43
03	البرامج التكوينية المقاولاتية	47
04	الحقائب التكوينية للبرنامج SIYB	52

قائمة الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01		105

مقدمة

مقدمة :

شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغيرات و التحولات التي أثمرت باهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين بمجال المقاولاتية الذي أصبح يلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي ، الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفه و مرونته التي تجعله قادرا على الجمع بين التنمية و توفير مناصب العمل فضلا على قدرته على الإبداع والابتكار و تطوير منتجات جديدة ، لذا كان لزاما على الدول النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية وتدليل كافة الصعوبات التي تواجهها .

ومع ذلك، حيث زاد الاهتمام حول إيجاد طرق و الوسائل المثلى التي تسهم في تذليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع، وتبقى المشروعات عرضة للعديد من المخاطر والتهديدات، لذلك كانت محل دعم وتطوير العديد من دول العالم والمنظمات والهيئات الدولية.

وتعرف العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها عادة خريجي الجامعات فشلا لأسباب كثيرة ، أهمها سوء التسيير وغياب الروح المقاولاتية بالرغم من المجهودات المبذولة لإنشائها وعمما،بالإضافة إلى نقص المهارات الإدارية لديها وضعف مواردها المالية، الذي يحول دون حصولها على المعلومات و الإستشارات و الأبحاث و خدمات التدريب ، وعليه الأمر يقتضي ضرورة إعداد برامج تعليمية مقاولاتية لأصحاب هذه المشاريع في مجالات مختلفة تمس في عمومها تأسيس وتدعيم وتطوير المؤسسة.

ويمكن أن تكون المقاولاتية هدفا للتدريس الأكاديمي والتطبيقي، كما أن تدريسها يعد أحد الأشكال البديهية التي تهيأ الأفراد لخلق مؤسسات لذلك فإن مؤسسات التعليم الجامعية، تلعب دورا فعالا في تقديم التعليم وتشجيع طلبتها بالشكل الذي يجعل مهنة المقاولاتية سهلة البلوغ فيعتبر نشر وتعزيز وإدماج منظومة التعليم المقاولاتي في المجتمع له نتائج كبيرة ومكتسباته المستقبلية وأثاره القوية على التنمية المستدامة لأنه يخلق قاعدة عريضة من المقاولين المبدعين في جميع المجالات، وإعداد هذا الجيل لثقافة مقاولاتية قوامها الإبداع والإبتكار والانجاز .

ومع تزايد عدد الخريجين سنويا، لم تعد الدولة قادرة على توفر العمل لهؤلاء الأفراد من خلال مؤسساتها العمومية، لذا سعت لوجود حلول لإدماج تلك الفئة من الشباب، رغم أنه لم يتسنى للجميع الاستفادة منها ، نذكر منها مثلا عقود ما قبل التشغيل، التي عبرت عن حل أو إدماج مؤقت لتلك الفئة، فعند انقضاء العقد سرعان ما يجد هؤلاء الشباب أنفسهم عاطلين على العمل.

مما يدعونا للتفكير و بجدية في كيفية إدراك الوضع و الاستفادة من التكوين الذي تلقوه هؤلاء الخريجين ، لاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي، ولا يتحقق هذا إلا من خلال خلق مؤسسات جديدة .

وعلى غرار الكثير من الدول، فقد أولت الجزائر إهتمام كبير بهذه المؤسسات ، والذي ظهر من خلال مختلف البرامج الحكومية التي تسعى من خلالها إلى تخطي مختلف العقبات التي تحول دون تطوير وإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خاصة تلك التي لها علاقة بالموارد البشري وتنميته و تطويره، من خلال تكثيف الدورات التكوينية .

وفي الجزائر ومنذ سنة 2004 اعتمدت البرنامج التكويني في مجال المقاولاتية (CREE_GERME) يعتمد على مجموعة من الموارد التعليمية تعمل مجتمعة على تزويد فئة المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة و ضمان استمرارها والعمل على تطويرها، مما يعني أن البرامج التعليمية الجامعية الحالية قادرة على خلق روح المقاولاتية في الوقت الذي تحولت فيه المجتمعات نحو مجتمعات المعرفة كانت الجامعة فيه هي الحاضنة الطبيعية والمرجعية لبعث التوجه المقاولاتي .

الإشكالية الرئيسية :

ولدراسة الموضوع و إبراز دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين قمنا بطرح الإشكالية التالية :

ماهو دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين ؟
ولتحليل هذه الإشكالية و دراستها بطريقة معمقة قمنا بطرح الإشكاليات الفرعية التالية:

- ماهي نسبة التوجه المقاولاتي لدى طلبة المركز ؟
- ما أهمية الموصفات الشخصية للمقاول في نجاح مشروعه ؟
- ما هي محفزات العمل المقاولاتي ؟
- مامدى مساهمة التعليم المقاولاتي في دعم التوجه المقاولاتي ؟
- كيف يساهم التكوين المقاولاتي في الجامعة في تعزيز التوجه المقاولاتي ؟

فرضيات الدراسة :

يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة اختبار صحة مجموعة من الفرضيات :

الفرضية الرئيسية:

"يلعب التكوين المقاولاتي دور في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة"

و يشتق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية :

- يتسم طلبة المعهد بالمركز الجامعي بالتوجه المقاولاتي لديهم .

- يتمتع الطلبة بنسبة عالية في المركز بمجموعة من المواصفات تمكنهم من أن يكونوا مقاولين .
- غياب محفزات العمل المقاولاتي (الأسرة ، البيئة ، الأساتذة ، المحيط) .
- يلعب التعليم المقاولاتي دور في تعزيز التوجه و الرغبة نحو إنشاء المؤسسات
- التكوين المقاولاتي هو أساس الذي يحفز الطالب للتوجه للمقاولاتية وإنشاء مشروعه الخاص .

أهداف الدراسة :

- من خلال هذه الدراسة نسعى لتحقيق جملة من الأهداف أهمها ما يلي :
- . تعريف الطالب بركائز المقاولاتية و تطبيقاتها .
- . معرفة مستوى التوجه المقاولاتي لدى الطلبة .
- . توجيه سلوك الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة عند التخرج .
- . معرفة المقومات الأساسية في تطوير روح المقاولاتية .
- . بناء و تنمية جيل من المقاولين الجامعيين .
- . جعل الطالب صانع وظائف و ليس باحث عنها .
- . التعرف على البرامج التعليمية المقاولاتية و البرامج التكوينية .
- . البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب و توجهه المقاولاتي

أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في كونها تخوض في ظروف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تطويرها ، بإعتبار أن الإتجاهات الحديثة للدول هي دهم أشكال هذه المؤسسات لما لها من دور فعال في التنمية الإقتصادية .

يركز موضوع الدراسة على متغيرين أساسيين وهما التوجه المقاولاتي لدى الطلبة و التكوين المقاولاتي كمتطلب أساسي لتعزيز و تطوير الروح المقاولاتية لديهم .

أسباب إختيار الموضوع :

- يرجع سبب إختيارنا للموضوع إلى العوامل التالية :
- . خلفية إهتمامنا بالمواضيع المتعلقة بالمقاولاتية .
- . رغبتنا في إلقاء الضوء على أهمية التكوين المقاولاتي في تعزيز التوجه المقاولاتي .
- بحكم طبيعة التخصص المدروس في الماستر والمتعلق بمالية المؤسسة.

منهج الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الواجب إتباعه قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع،و لذلك سنعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يناسب الجانب النظري للموضوع ،من خلال لإستعراض الجوانب النظرية للموضوع و محاولة إسقاطها على الواقع ، وكذلك على المنهج الإحصائي من خلال إجراء مسح عن طريق العينة وتحليلها إحصائيا باستعمال النسب المئوية .

حدود الدراسة :

تعددت حدود الدراسة فمنها الموضوعية و الأخرى المكانية وكذا الزمانية و هي :

الحدود الموضوعية : ممثلة في أهم المفاهيم المعتمدة خلال الدراسة و المتمثلة في
المقاولاتية، التوجه المقاولاتي

الحدود المكانية : معهد العلوم الاقتصادية والتسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

الحدود الزمانية : الدراسة النظرية خلال الموسم الجامعي 2020. 2021 أما الدراسة الميدانية فكانت خلال شهر جوان من نفس الموسم .

صعوبات الدراسة :

صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع ، نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.

صعوبة الحصول على الدراسات السابقة بالموضوع .

صعوبة جمع الاستمارات و امتناع العديد من الطلبة الإجابة لعدة أسباب .

الدراسات السابقة :

لقد قمنا بالإطلاع على دراسات لها صلة بالموضوع :

أولا : دراسة الجودي محمد علي " حول تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة " أطروحة دكتوراه سنة 2014 / 2015

ركزت على التعليم المقاولاتي الذي يتلقاه الطالب أي ركزت على توفر البرامج التعليمية التي يتلقاها الطالب فقط ، غير أن دراستنا ركزت على التكوين المقاولاتي الذي يتلقاه الطالب ، غير أنه نجد أن دراسته و دراستنا ركزت التوجه المقاولاتي للطلاب الجامعي .

ثانيا: لفقير حمزة " روح المقالة و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعرييج "

ركزت على أهم السمات الشخصية المكونة للروح المقاولاتية لدى المقاولين الجزائريين، ومن ثم البحث على أثرها على إنشائهم لمؤسساتهم و نجاحها، واعتمادها على المقاربة السلوكية لدراسة المقاولاتية ومن ثم تحديد أهم السمات المكونة للروح المقاولاتية .

ثالثا: دراسة فضيلة بوطورة " أهمية و دور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية . دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة " مداخلتنا ضمن الملتقى الوطني " الجامعة المقاولاتية : التعليم المقاولاتي و الابتكار أيام 10_11 ديسمبر 2018 "

ركزت على دور و أهمية دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية للطلبة المقبلين على التخرج ، و توصلت إلى ضرورة تكوين القائمين على عملية التكوين المقاولاتي لضمان كفاءة أكثر حيث دراستنا إنطلقت من هذه النتيجة وجعلها كمقومات توجه خرجي الجامعات نحو عالم المقاولاتية.

هيكل الدراسة:

من أجل تغطية الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث فصول منها فصلين نظريين وفصل واحد تطبيقي مخصص لدراسة الحالة .

خصصنا الفصل الأول للإطار النظري للمقاولاتية من خلال مبحثين، يتعرض المبحث الأول إلى ماهية المقاولاتية (مفهومها ، دورها ..) أما المبحث الثاني فتناولنا فيه ماهية المقاول (مفهومه ، أهم المدارس المفسرة له ...) .

في الفصل الثاني سوف نركز على التكوين المقاولاتي من خلال ثلاث مباحث الأول تطرقنا فيه لماهية التكوين، والثاني عناصر التكوين المقاولاتي، أما المبحث الثالث فخصصناه علاقة التكوين المقاولاتي بالتوجه المقاولاتي .

أما الفصل الأخير فسيكون لدراسة الحالة على عينة من طلبة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف و معالجة البيانات بطريقة النسب المئوية من خلال مبحثين الأول خصصناه لعرض ماهية منهجية الدراسة والمبحث الثاني ل مناقشة النتائج .

الفصل الأول :

مدخل للمقاولاتية و المقاول

تمهيد :

يعتبر الفكر المقاولاتي و إنشاء المشاريع ضرورة ملحة لأحداث التنمية بكل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبشرية ،حيث أصبح التفكير المقاولاتي اليوم في المجتمعات المتقدمة الشغل الشاغل للجميع ومطلب اجتماعي ،كون المبادرات المقاولاتية أصبحت توجه اهتمامها للقضاء على الحاجات الاجتماعية عن طريق توجيه الاقتصاد لتلبية وتلبية الحاجات التي يعبر عنها المجتمع ،في مختلف الجوانب بهدف خلق العدالة الاجتماعية ،بالرغم من ذلك تبقى نسبة إقبال الشباب الجزائري خريجي الجامعات على عالم المقاولاتية ضئيل ،حيث يتوجه معظمهم للبحث عن الوظائف المستقرة أكثر من ميولهم لإنشاء أعمالهم الخاصة، بالرغم من التزايد المستمر لنسبة البطالة في فئة خريجي الجامعات .

ونظرا لكون موضوعنا يهتم بدراسة نذرة توجه الطلبة الجامعيين نحو عالم المقاولاتية ، وإنشاء المشاريع الخاصة ،و بغية محاولة الإجابة عليها ، قمنا بالتوجه نحو الطلبة اللذين هم على أبواب التخرج، وإجراء الدراسة عليهم و قياس توجههم المقاولاتي للتنبؤ انه يمكن أن يصبحوا في يوم ما مقاولين .

من اجل الإلمام بالجوانب المختلفة للتوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين ،قمنا بالتطرق خلال هذا الفصل من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول : ماهية المقاولاتية

المبحث الثاني : ماهية المقاول

المبحث الأول : ماهية المقاولاتية

عرف موضوع المقاولاتية اهتماما كبيرا من طرف الحكومات وهذا كونها أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد و قاطرات نموه، و هذا ما يؤكد تزايد الملثقيات العلمية و المؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل و المناسبات ، وكذا الإعلانات و التسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها .

بالإضافة إلى التوجه الهائل نحو صناعة الخدمات ،كثيفة العمل حيث المعارف ركيزة أساسية في خلق القيمة و التميز ، حيث أصبحت المبادرات الفردية مصدرا من مصادر النمو ، أدى إلى نمو و تنامي المشاريع المقاولاتية و الإبداع في مجال المال و الأعمال .

و باعتبار الشباب الفئة الاجتماعية الحساسة والتي تحتاج إلى عناية خاصة وذلك لعدة اعتبارات تتعلق بخصوصية المرحلة العمرية و ما تحمله من متغيرات وديناميكية في الجوانب الشخصية و التنامي الكبير في التكنولوجيا والإعلام أدت بالشباب إلى بناء طمحات عديدة كما أن الإسهام في تلبية حاجاتهم يزيد من فرص الاستفادة من طاقاتهم المنتجة ،لهذا فان هذه الدراسة تستهدف عينة من الطلبة الجامعيين الذين هم على أبواب التخرج ومؤهلين لإنشاء مشاريع والقادرين على المبادرة و الإبداع لكن في الواقع إن نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي واطلاعهم على عالم المقاولاتية لدى الشرائح المستهدفة .

لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهومها بالإضافة إلى العوامل المشجعة لها والأهمية التي تلعبها المقاولاتية .

المطلب الأول : مفهوم المقاولاتية

لقد أصبحت المقاولاتية اليوم من المفاهيم الشائعة والمتداولة بشكل كبير ويكمن هذا الاهتمام المتزايد بها أساسا في تحقيق العديد من الأهداف و دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

الفرع الأول : تعريف المقاولاتية

أولا: التعريف

أصبحت المقاولاتية من أهم المجالات الخصبة للبحث، حيث تناول الاقتصاديون مفهوم المقاولاتية من عدة جهات لهذا لا نجد تعريفاً واحداً يشملها.

1. تعريف المقاولاتية لغة :

المقاولة هي صيغة مبالغة على وزن مفاعلة تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، و أصل اشتقاقها الفعل قال يقول، قولا، و مقالا، و قوله في أمره تقاولا، فالمقاولة معناها المفاوضة و المجادلة.

واشتق لفظ المقاول من كلمة المقاولة والتي تعني الخطر أو المغامرة، التي تتميز بتوظيف الأموال في النشاط الإقتصادي .

2. تعريف المقاولاتية اصطلاحا :

هي الفعل الذي يقوم المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن غشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها .¹

3. تعريف المختصين للمقاولاتية :

تعريف 1: ويتعلق هذا التعريف بالبروز المنظماتي ، بمعنى المراحل التي تقود لبروز منظمة جديدة.

و قد تبنى هذا التعريف جانثر ثم قام مجموعة من المفكرين بإعادة صياغته ، و حسب هذا المنذور فإن المقاولاتية هي مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي يقوم من خلالها المنشئة بتعبئة وتركيب الموارد؛ معلوماتية، مادية، بشريةللاستغلال الفرصة و تجسيدها على شكل مشروع مهيكّل .

وحسب هذا المنظور فالمقاولاتية هي تجسيد لرؤية مستقبلية بواسطة رجل له رؤية إستراتيجية هو المقاول.²

تعريف 2: أما بالنسبة للإنجلوساكسون وخاصة الأمريكيين فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينيات ومن بينهم البروفيسور " هوارد ستيفن سو " بجامعة " هارفارد الذي عرف المقاولاتية بأنها: "عبارة عن مصطلح يقصد به التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات متابعتها وتجسيدها " .³

تعريف 3: "يعد بيتر فردناند دراكر من الأوائل الذين أشارو إلى مفهوم المقاولاتية و ذلك في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الإقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى الإقتصاديات

¹ عزوق نعيمة ، دور المقاولاتية في التنويع الإقتصادي الجزائري 2010.2018 ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة الموارد البشرية ن، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو . السنة الجامعية 2018 . 2019 ص 13، 14

² سلامي منيرة ، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي : 2006.2007 مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص : تسيير مؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية والحقوق ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح . ورقلة . السنة الجامعية 2006. 2007 ص 33

³ بدراوي سفيان ،ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري ،دراسة ميدانية بولاية تلمسان ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية ، قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد . تلمسان . السنة الجامعية 2014.2015 ص 35

المقاولاتية، ويعرفها على إنها : "هي الإبداع الذي يتضمن النظر للتغيير على انه فرصة لإعطاء الموارد المتاحة حاليا على خلق قيمة جديدة".¹

تعريف 4: كما يعرف "beranger" وآخرون المقاولاتية على أنها : "Enterepreneurait"

المشتقة من كلمة "Entrepreneurship" و المرتكزة على إنشاء وتنمية الأنشطة، فالمقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين :

1. على أساس أنها نشاط أو مجموعة من الأنشطة تدمج إنشاء وتنمية المؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

2. على أساس أنها تخصص جامعي، أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق الثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.²

تعريف 5: حسب Hisrich et peters (1991) يتفق في تعريفها على أنها : "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار ،تنظيم و إعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل إستغلال موارد و حالات معينة ،تحمل المخاطرة و قبول الفشل ،إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت و العمل الضروري ،مع تحمل الأخطار المالية، النفسية، الاجتماعية المصاحبة لذلك، و الحصول على نتائج في شكل رضي مالي و نفسي".³

تعريف 6: أما "Alain fayol" فقد حددها على أنها حالة خاصة ،يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن يكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص تقبل للتغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي .⁴

. يعرف الاتحاد الأوروبي المقاولاتية أنها : "هي الافكار و الطرق التي تمكن من خلق و تطوير نشاط عن طريق مزج الابتكار و المخاطر و الفاعلية في التسيير و ذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة".¹

¹ حبيبة أبو حفص ،التعليم المقاولاتي ...طريق لنشر الفكر المقاولاتي مجلة دراسات في الإقتصاد و إدارة الأعمال ، المجلد 02 العدد04.ديسمبر

2019 ، جامعة ابن زهر . أغادير المغرب ، السنة 2019 ، ص 3

² ايوب صكري ، سمير محمد جلاب و علي شطة "واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر . الإنجازات و الطموحات . مجلة إقتصاديات المال و الأعمال JFBE المركز الجامعي عبد الحفيظ ،جامعة لوينيسي ،جامعة ثلجي عمار ، .ميلة . الأغواط ،، الجزائر-

ص 13،14

³ لفقيير حمزة ، "روح المقاول و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " مذكرة نيل شهادة دكتوراة في علوم التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية ،

جامعة بومرداس السنة الجامعية 2016.2017 ص 05

⁴ محمد العيد عفرون ، مزيتي ابراهيم ، "اثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات لإنشاء مؤسساتهم " دراسة حالة طلبة العلوم المالية و

المحاسبة ، مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة الماجيستر ، تخصص مالية المؤسسة ، كلية علوم التسيير جامعة أكلي محند أولجاح . البويرة . ، السنة

الجامعية 2018.2019 ص 13

وعليه يمكن تعريف المقاوالاتية على أنها مجموعة من الأنشطة و المساعي التي تهدف إلى خلق و تطوير مؤسسة و بشكل أكثر عموما ،خلق نشاط معين ،وأنها حركية إنشاء و إستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو مجموعة من الأفراد و ذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة .

ثانيا : الاتجاهات المفسرة للمقاوالاتية

و نظرا لاستعمال مصطلح المقاوالاتية في عدة مجالات ، وباعتبار مبحثا يتناول ماهية المقاوالاتية ، فهناك عدة مداخل تعرفها :

1. المقاوالاتية كظاهرة تنظيمية :

هذا الإتجاه و الذي يتزعمه Gartner يعتبر أن المقاوالاتية هي عملية إنشاء منظمات جديدة ، و حتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي إلى ولادة و ظهور هذه المنظمات ، بمعنى آخر مجموع النشاطات التي تؤدي إلى ميلا مؤسسات جديدة .

فحسب هذا الإتجاه فالمقاوالاتية هي مجموع ما يقوم به المقاول من عمليات من تنسيق و تجنيد الموارد المختلفة من أموال و موارد مالية و بشريةو ذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكل و أن يكون قادرا على التحكم في التغيير و مسيرته من خلال أنشطة جديدة ،

من خلال هذه المقاربة فالمقاوالاتية هي مجموع المراحل التي تقود لإنشاء منظمة ، و عليه فحسب هذه المقاربة فالمقاول هو رجل إستراتيجي قادر على قيادة التغير الناتج عن النشاطات المقاوالاتية . و أنها عملية إنشاء لمؤسسة من خلال تجسيد فكرة في مشروع .

2.المقاوالاتية إستغلال للفرص :

حسب هذا الإتجاه يعرف shane ,venkatarman المقاوالاتية بأنها العملية التي من خلالها إكتشاف وتنمين وإستغلال الفرص التي تسمح بخلق منتجات جديدة ، الفرصة حسب casson تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتج أو خدمة جديدة ، بالإضافة كذلك إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم ، ويتم ذلك عن طريق المقاول الذي يعتبر شخصا قادرا على إكتشاف الموارد الغير مثمّنة والتي يقوم بشرائها من أجل تنظيمها وإعادة بيعها في شكل منتجات مثمّنة بشكل أفضل من طرف المستهلكين، كما يوجد كذلك حسب Druc مصادر أخرى للفرصة تتمثل في

¹ هامللي عبد القادر، حوحو مصطفى " اشكالية التعليم المقاوالاتي و دوره في خلق النية المقاوالاتية " دراسة ميدانية عل عينة من الشباب الجامعي ، مجلة البشائر الإقتصادية ، المجلد 5 العدد 1 ، المركز الجامعي أحمد زبانة ، جامعة محمد بوضياف . غيليزان ، المسيلة ، السنة 2018 .

- الفرص المتواجدة في الأسواق الناتجة عن تناظر المعلومة، أو عن عدم إمتلاك التكنولوجيا اللازمة لتلبية الحاجات الغير مشبعة .
- الفرصة الناتجة عن التغيرات في المجالات الإجتماعية، السياسية، الديمغرافية والاقتصادية .
- الفرص الناتجة عن الابتكارات والإكتشافات والتي تولد أيضا فرص جديدة .

إن يركز هذا الإتجاه على دراسة ظهور نشاط إقتصادي و ليس بالضرورة مرتبط بظهور مؤسسة جديدة، وي طرح أيضا هذا الإتجاه المشاكل الرئيسية في تصويره للمقاوالاتية ، حيث يفترض الفرص في الطبيعة كما هي ؛و يكفي إمتلاك القدرة على معرفتها حتى نتكمن من إمتلاكه و تحويله إلى حقيقة إقتصادية .ولكن في الحقيقة يمكن أن تتشكل الفرص المقاوالاتية من خلال عملية إنشاء النشاط و ليست هيا بذاتها نقطة الإنطلاق ، كما يركز هذا الإتجاه فقط على طريقة إستغلال أو تجسيد الفرصة التي تسمح بخلق منتج أو خدمة .¹

ومن خلال ما سبق يمكن ان تعرف المقاوالاتية على أنها إستغلال للفرص التي تسمح بتجسيد مشروع.

3. المقاوالاتية إزدواجية بين الثنائية (الفرد . خلق القيمة):

حسب هذا الإتجاه تتمحور المقاوالاتية حول دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد و القيمة التي أنشأها و الذي يتزعمه " bruyat " بالنسبة له يمثل الموضوع العملي المدروس في المقالة في الثنائية الفرد و خلق القيمة ، والثنائية هنا عبارة عن مبدأ إقتراح من طرف Morin وهو يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين، الأول ينطلق من الفرد و يعتبره الشرط الأساسي في خلق القيمة فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج ، سعته و كل التفاصيل المتعلقة بالقيمة المقدمة .

أما المنظور الثاني فهو يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبط بالمشروع الذي أنشأه إلى درجة أنه يصبح معرف به ، وتحتل القيمة التي قمها مكانة كبيرة في حياته ، كما أنها تؤثر بشكل كبير عليه تدفعه لتعلم أشياء جديدة.

¹ الجودي محمد علي ، "تحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي " دراسة على عينة من طلبة الجلفة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص علوم التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر . بسكرة . ، 2013.2014

أما بالنسبة للزبائن يحصلون على الرضى من خلال استهلاك السلعة أو الخدمة بالنسبة للمولين يحصلون على فوائد مالية فعلية و مستقبلية .¹

يمكن إعتبار هذه الإتجاهات الثلاثة متكاملة حيث لا يكفي أي إتجاه لوحده لتعريف المقاولاتية .

و بالتالي فإنه يجب توفر ثلاث عناصر أساسية في المقاولاتية هي :

- ✓ المقاولون الذين لن يكون بدونهم إبداع .
- ✓ البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية .

✓ البعد البيئي المرتبط بالتنوع في الأسواق .

و بناء على ما سبق يمكن تحديد الجوانب الرئيسية للمقاولاتية كما يلي :

- ❖ هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة .
- ❖ تخصيص الوقت، الجهد و المال.
- ❖ تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطرة .
- ❖ الحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة .

الفرع الثاني: خصائص المقاولاتية

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج مجموعة من الخصائص ، نذكر منها ما يلي :

. تتسم المقاولاتية بأنها عملية خلق أو إنشاء مؤسسة أو مشروع غير نمطي فهي تتميز بالإبداع وهو عامل جوهري و رهان نجاح المقاولاتية لما له من تأثير ايجابي والقدرة على خلق وفرض وخلق مكانة لمنتجات جديدة أو منتجات محسنة في السوق .

. يوجد قائد هو المقاول الذي يعتبر القوة المحركة .

. ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تقدم منتجات جديدة مرهونة لحد كبير بنسبة قبولها في السوق .

. تحتاج المقاولاتية من المقاول رسم وتطوير نظرة إستراتيجية لكي يحققها ويطبقها على أرض الواقع و يضمن نجاح مشروعه .

. تتميز المقاوالاتية بالفردية وروح المبادرة .

. الإبداع يعتبر عامل نجاح مهم لنجاح المقاوالاتية و قد يكون الإبداع تكنولوجي ، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة أو التسويق أو التوزيع .

. المقاوالاتية هي مولد لنمو الاقتصاد فهي تساهم في تجديد وتنويع النسيج الصناعي والاقتصادي و تشجيع التطور التكنولوجي، وهذا بفضل ماتخلفه من مشاريع متنوعة في مختلف الميادين الإقتصادية، الإنتاجية كانت أو الخدماتية .

. للمقاوالاتية مهمة تتمثل في خلق الثروة والقيمة المضافة ورفع النمو وخلق مناصب عمل .

. المقاوالاتية هي نموذج تفعيل اقتصادي تساهم في بعث حركية وإنعاش إقتصادي، من الفرع الثالث خلال ما تقدمه من مشاريع جديدة .

. المقاوالاتية هي بديل أصبحت الدول تشجعه وتستعمله من أجل خلق مناصب شغل وزيادة نمو وتوزيع الإقتصاد¹.

الفرع الثالث : مفاهيم ذات علاقة بالمقاوالاتية

أخذ موضوع المقاوالاتية و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيز إهتمام كبير بالمقارنة مع الماضي ، حيث كان الإهتمام يخص فقط المؤسسات الكبيرة باعتبارها المولد الوحيد للوظائف و الثروة ، لكن سرعان ما تغيرت هذه النظرة بعد بروز الأهمية المتنامية لقطاع المقاولة خاصة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي غالبا ما يرتبط إسم المقاول بها .

لذا أصبح موضوع تطوير الروح المقاوالاتية و الثقافة المقاوالاتية يشغل حيز كبير خاصة عند فئة الشباب ، لأنه يمس مشكلة البطالة، وفي هذا العنصر سنحاول توضيح مفهوم الروح المقاوالاتية من خلال إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الإستعمال، وهما روح المؤسسة (L'esprit d'entreprise) وروح المقاوالاتية (d'entreprendre l'esprit) .

✓ روح المقاوالاتية :

لقد زاد الاهتمام بدراسة روح المقاوالاتية نظرا لأهميتها في تدعيم و تشجيع المقاوالاتية ،وكون ان المصطلح مزال محل البحث ولم يتم التوصل الى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل لروح المقاوالاتية .

¹ الجودي محمد علي نحو تطوير المقاوالاتية من خلال التعليم المقاوالاتي مصدر سابق ذكره ص 05

لقد عرفت من طرف ليجر وجرنيو "c.LegerJarniou" انطلاقا من توضيح الفرق بين مصطلح روح المقاوالاتية "l'esprit d'entreprise" فيرى:

بأنه لا يجب الخلط بين المصطلحين حيث: روح المسؤولية تتمثل في مجموع المواقف الايجابية تجاه المؤسسة والمقاول، إما عن روح المقاوالاتية فهي تنفيذ التصور الذي يعتبر عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من اجل تحويلها الى مؤسسات، بل يجب ان ينظر الى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاوالاتية وليس كمفهوم لها.

حيث ترتبط روح المقاوالاتية بالدرجة الاولى بأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاوالاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على انجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير.

وليس بالضرورة ان يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في مسار مقاوالاتي، فهم يهدفون بالدرجة الاولى الى تطوير قدرة العامل مع التغيير، لاختيار وتجريب أفكارهم، والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

. وحسب مجموعة المختصين في الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاوالاتية يرون بأنه لا يجب ان تنحصر روح المقاوالاتية فقط في إنشاء المؤسسات، بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، لان روح المقاوالاتية تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل.

. ومن هذا يمكن تعريف روح المقاوالاتية بأنها عبارة واسعة الدلالات والمعاني، تمكن الافراد من تطوير أنفسهم، واكتساب مهارات جديدة توجههم للواقع العلمي ن لتطبيق الأفكار الجديدة، وبالتالي التغلب على الخوف لتقبل التغيير، واكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة.

✓ الثقافة المقاوالاتية :

هي مجمل المهارات و المعلومات المكتسبة من الفرد أو مجموعة من الأفراد، و محاولة إستغلالها و ذلك بتطبيقها في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة، و هي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط، إتخاذ القرارات و التنظيم و الرقابة، و ترسخ هذه الثقافة ضمن ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة، المدرسة و المؤسسة.

و يعرفها E.H.Shein بأنها: البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، نكتشفها أو تصوغها مجموعة معينة عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجي و الاندماج الداخلي.

. وهي مسلمات أدت دورها بشكل جيد لدرجة اعتبرت معها كشيء صالح أو كشيء يلحق بالأعضاء بوضعه طريقة صحيحة في الإدراك و التفكير و الإحساس بالتعامل مع تلك المشاكل

كما نجد تعريف ل E.Jacques لثقافة المقاولاتية حيث إعتبرها : "طريقة التفكير و السلوك الإعتيادي و التقليدي و تتميز بتقاسمها و إشتراكها بين أعضاء التنظيم و تعلم تدريجيا للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المقاولاتية .¹

فهي تعبر عن مجموعة من الصفات و المواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة و المشاركة في ما يراد القيام به و تنفيذه ، إذ ينظر إليها كثقافة خاصة بخلق المشروعات كونها تعمل على خلق الجديد ، و إحداث التغيير أو كثقافة إنشاء و بناء .

و يمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاث عناصر :

- المسبقات : و هي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة الافراد ، و التي يكتسبها الفرد من محيطه و التي تساعد على ظهور الإستعدادات عند الأفراد .
- الإستعدادات : و هي مجموع الخصائص النفسية ، المواقف و القيم التي تظهر عند المقاول (المواقف ، الإبداع ، الشعور بالمسؤولية ، الثقة بالنفس ، الريادة ،)²

المطلب الثاني : العوامل المشجعة على المقاولاتية

توجد العديد من العوامل التي تمثل بيئة المقاولاتية و تؤثر على مدى نجاحها أو فشلها ، ومن بين أهم هذه العوامل نذكر :³

العوامل الاقتصادية :

العوامل الاقتصادية هي الموارد الإعلامية ، البشرية، المعرفية، التكنولوجية ،المالية والمادية التي بدونها لا يمكن فعل أي شيء و لا يمكن تحقيق أي شيء.

هذه العوامل حتى إذا كانت متداخلة في بداية الأمر ، فلا يمكن إنشاء مؤسسة دون القدرة على البحث على الوسائل و الموارد و الحصول عليها و تعبئتها لمصلحة مشروع .

عائشة بوتلجة ، سهام طرشاني ، "التعليم المقاولاتي و دوره في إرساء ثقافة المقاولاتية " مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية ،

¹العدد السادس ديسمبر 2018 ، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف -

²نوي طه حسين ، غربي ياسين سي لخضر ، "عرض تجارب دولية في التعليم المقاولاتي "، الملتقى الوطني حول دور المقاولاتية في تحفيز

الإستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة ، المركز الجامعي تندوف ، 11 أبريل 2016

فضيلة بوطورة ، فاطمة الزهراء بوطورة ، هوارى أحلام ،مداخلة "أهمية دور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية

»3

و هناك عوامل أخرى تشكل السياق الإقتصادي تؤثر على النشاط المقاولاتي تمت الإشارة إليها في الأدبيات النظرية فحسب البعض هناك وجود قوي للمؤسسات الصغيرة مع كثافة سكانية و نمو متزايد و بالتالي إنشاء مؤسسات جديدة ، و اعتمدوا على أعمال krugman الذي أشار إلى علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكثافة الصناعية و النمو السكاني من جهة و إنشاء المؤسسات من جهة أخرى .

العوامل الاجتماعية و الثقافية :

يتم التركيز هنا بشكل خاص على نظام القيم و المعايير المتبعة في مختلف المجتمعات ، فالبيئة الاجتماعية و الثقافية غالبا ما تعتبر عامل محدد للتوجه و الفعل المقاولاتي . المقصود بالعوامل الاجتماعية و الثقافية هي العوامل المرتبطة مباشرة بمختلف البيئات التي يمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية و سلبية على توجه الأفراد نحو المقولة من بينها العائلة ، المدارس ، الجامعات المؤسسات ، المهن ، الدين ، العضوية في المجتمع . و لعل أهم العوامل الاجتماعية و الثقافة الداعمة للمقاولاتية حسب بعض الكتاب و الباحثين (M.Weber) قبول تحمل المخاطرة و الفشل ؛ الثقافات الفرعية ؛ العائلات ؛ أنظمة التكوين و التعليم في المدارس ؛ الخبرة المهنية .

العوامل المؤسسية و التشريعية :

ترتكز على العديد من العوامل السياقية ، أهمها :

. السياسات العمومية : تعمل على دعم المؤسسات الأقل فعالية .

. المؤسسات المصرفية : تشكل البنوك في الواقع غالبا عنصرا مهما في الحصول على رأس المال من أجل بعث مشروع مقاولاتي .

النظام التعليمي :

العديد من الكتاب أكدوا على أهمية التعليم في تنمية التوجه نحو المقاولاتية من خلال التبرصات و تثمين الصورة الديناميكية و المسؤولية للمقاولين يمكن من تشجيع المهن و تحسين فئة واسعة من الجمهور .
. الجامعات و مراكز البحث .

العوامل الإقليمية :

تسلط الجغرافيا الإقتصادية الضوء على حقيقة أن النشاط الإقتصادي لا يظهر في مكان معين، بواسطة الصدفة بل بوجود بنية اجتماعية ، إقتصادية ، ثقافية ، هي التي تشجع و تدعم بروز هذا النشاط، إذن فأهمية الإقليم لا يمكن إهمالها سواء بالنسبة للمقاول أو بالنسبة للمؤسسة .

من بين الأعمال التي تناولت العلاقة بين البعد الإقليمي و إنشاء المؤسسة ، تستند المقاربة الأولية على البعد الشبكي للمؤسسة من خلال التسجيل ضمن إطار واسع من الشبكات ، في هذه المقاربة يتم تحليل المؤسسات باعتبارها ضمن شبكة من العلاقات التبادلية ، الترابط و علاقات القوة و كذلك التبادل والعمل الإقتصادي خاصة تلك المتعلقة بالمقاولاتية ، تندمج في سياق إقتصادي معين ¹.

العوامل السياقية :

لا يمكن عزل الحدث المقاولاتي عن سياق حدوثه ، و هذا السياق يرافقه مجموعة من العوامل ذات العلاقة بالحياة الشخصية و العملية للفرد، حيث تعمل العوامل السياقية على استشارة المؤثرات السياقية على استشارة مؤثرات نفسية أو حسية من شأنها أن تساهم في اتخاذ قرار المقولة أو إنشاء مؤسسة خاصة، إذ تساهم هذه العوامل أي حوادث في تغيير حالتهم من وضع لآخر حسب حالتهم الشخصية، فهناك عوامل تدفع للمقاولاتية ، أي عوامل إيجابية، وعوامل سحب أي عوامل سلبية مثل الفصل عن العمل، أو حادثة في الحياة الشخصية مثل الفصل عن العمل، حيث أن الانتقال هو حدث في حياة الفرد يأتي ضمن سياق معين يسمح له بأن يكون محفزاً لإطلاق الحدث المقاولاتي ².

المطلب الثالث : دور المقاولاتية

عرفت السنوات الأخيرة إهتماماً متزايداً بالمقاولاتية، حيث بينت دراسات عديدة مساهمة هذه الأخيرة في إرتفاع معدلات نمو الاقتصاد الوطني و تحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع وكذا يهدف النشاط المقاولاتي إلى تحقيق مجموعة من الأدوار يمتد أثرها إلى الحياة الإجتماعية و البيئية كما يلي :

1. الدور الاقتصادي للمقاولاتية :

يبحث نموذج (GEM) في تفسير لماذا بعض الاقتصاديات الوطنية تطورت بشكل سريع مقارنة و محاولة إظهار إكتمالية المكونات الموجودة في التنمية الوطنية ، هذا النموذج يستند عموماً على إطار تصوري ينتج آليات كبرى تحدد النمو الاقتصادي الوطني .

أول عامل مهم يظهر في النموذج هو انعكاس دور المؤسسات الكبرى المتوقعة جيداً التي تضمن الحضور الوطني على مستوى التجارة العالمية، الفرضية التي تدخل ضمن هذا الجزء من النموذج هي انه :

¹ محمد العيد عفرون ، مزيتي إبراهيم ، أثر الروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة ، مصدر سابق ذكره ص 20
² 16 نعام يوسف ، بونحنك محمود ، "دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة الداء " دراسة حالة مؤسسة الغرف الصحراوية بتقريت " ، مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة ماستر تخصص سياسة عامة ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية : جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي . ، السنة الجامعية 2018-2019 ، ص 21

إذا كانت الظروف المحيطة العامة للبلد تطور بشكل مناسب الحالة التنافسية للمؤسسات الكبرى على مستوى البلد سوف تتحسن على المستوى الدولي في إطار معايير النضج و الحجم .

هذه المؤسسات تولد طلب مهم من السلع و الخدمات في اقتصادها الوطني، هذا النمو في الطلب ينتج بدوره أسواقا جديدة لعدد من المؤسسات المصغرة .

العامل الثاني المهم الذي يحدد النمو الإقتصادي ، بين الدور الذي تلعبه المقاولاتية في إنشاء وتطوير مؤسسات جديدة، بالنسبة لهذا الجزء من النموذج يبين العديد من العوامل الظرفية مبينة تحت إسم "الظروف المحيطة بالمقاولاتية " المتواجد بين المجال السوسيوثقافي و بروز وتطور المؤسسات الجديدة .

القيمة الأكثر أهمية في نموذج GEM تكمن في الطبيعة التكاملية لهذه العوامل المرتبطة ميدانيا بالنمو الإقتصاد الوطني ، فالمؤسسات الكبرى المتموقة تمنح ميزة تنافسية في السوق العالمي للمؤسسات العالمية الجديدة العالمي للمؤسسات المتواجدة من قبل والتي لها زبائننا الأساسية التي تمنحهم تنزيل في التكاليف و سرعة في التنمية التكنولوجية .

- رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال و الأنشطة: و يتحقق ذلك من خلال الكفاءة في استخدام الموارد من قبل المقاولين أنفسهم في المجتمع ، و خلق التوقعات الجديدة من خلال القدرة على تحويل الموارد من مستوى أقل من الإنتاجية إلى مستوى أعلى .

- خلق فرص عمل جديدة : يعمل المقاولون الذين ينتمون للقطاع الخاص في مجالات نشاط مختلفة، وبأحجام مؤسسات مختلفة وبذلك يتيحون الفرصة لآلاف من العاملين وخلق فرص عمل حقيقية لهم.

- الإسهام في تنويع الإنتاج :

نظرا لتباين و تعدد ابداعات المقاولين من خلال تنوع نشاطاتهم من السلع أو المنتجات و التي تؤدي إلى إضافة قيمة جديدة للمجتمع و التنويع في الإنتاج .

- زيادة القدرة على المنافسة :

وذلك من خلال المعرفة الدقيقة الواعية للبيئة المحلية والبيئة الخارجية وتطوير أساليب العمل من خلالها والتفاعل معها بالاجابية، وهذا ما يستفيد منه المنافسون من خلال تنوع الخيارات والأسعار .

• نقل التكنولوجيا :

إذ يقوم المقاولون بنقل أدوات التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية .

• التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية و تنميتها تطويرها :

أي إحداث تغييرات هامة في المؤسسات الاقتصادية القائمة ، و يشمل ذلك تحويل هذه المشاريع والمنظمات بجعلها أكثر ابتكارا .

• إيجاد أسواق جديدة :

ويحقق ذلك من خلال إجراء توافقات جديدة في الموارد والكفاءة في إستخدامها لدى المقاول وإستغلال الفرص في السوق .

• روح المقاولة و القيم الإجتماعية :

المقاولون هم القوة المحركة في لإقتصاد السوق و إنجازاتهم تقدم للمجتمع ثروة تشغيل و خيارات متنوعة للمستهلكين ، إستجابة للمطالب المتزايدة في المجتمع فيما يتعلق بأثر النشاط المقاولاتي على البيئة و المجتمع¹.

• الدور الإجتماعي :

رغم أن المقاولة هي مشروع إقتصادي هدفه الربح و تحسين الدخل الشخصي للمقاول و لها دور اقتصادي مهم في أي دولة الا ان لها دور اجتماعي كبير أيضا اذ ان المقاولة مؤسسة اقتصادية ، و اجتماعية و مالية مستقلة مزايا اجتماعية تتمثل في :

. زيادة التشغيل : إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع الى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل و بالتالي المساهمة في إستخدام الأساليب الإنتاجية مما يجعلها أداة هامة لإستيعاب الغرض المتزايد للقوة العاملة .

. عدالة توزيع الدخل : إن وجود مقاولات بالعدد الكبير و متقاربة في الحجم ، و التي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة تساهم في تحقيق عدالة توزيع الدخل و هذا في توسيع حجم الطبقة الفقيرة .

17 فضيلة خميس ، آمنة حرايز ، "دور أجهزة الدعم في تمويل و إنشاء المشاريع المقاولاتية في الجزائر " ، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل شباب بالمسيلة ، مذكرة نيل شهادة الماستر تخصص إقتصاد نقدي و بنكي ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف . المسيلة . ، السنة الجامعية 2017.2018 ص

. زيادة المسؤولية الاجتماعية من خلال إبتكار منتجات و خدمات تخدم البيئة و متطلبات المجتمع .

. المساهمة في الدعم الإجتماعي للحد من البطالة ، محاربة الفقر والآفات الإجتماعية ، دعم الصحة و التعليم و الرياضة و المواهب تنمية المناطق النائية .¹

. المساهمة في تشغيل المرأة : تلعب المقاولة دورا كبيرا في الإهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخال العديد من المشاريع التي تتناسب مع عمل المرأة كالخياطة و العمل على الحلي ، كما تساعد المقاولة المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها ، مما يساهم في تمكين المرأة في عملية بناء الاقتصاد الوطني.

الحد من الهجرة نحو المدن : المقاوالاتية لها دور فعال في تثبيت السكان في الأرياف خاصة مرونة الإنتشار يساعد في التخفيف من الفقر والبطالة بالتالي التقليل من الزحف نحو المدينة للعمل.

إحساس الفرد بالحرية و الإستقلالية : فالمقاوالاتية تفسح أمام الفرد هامش من تحقيق إبداعاته

تكوين علاقات مؤسسية : فعمل المقاوالات في القطاع الخاص يساعد على تكوين شبكة من العلاقات المؤسسية، تظهر من خلال ديناميكية الفعل المقاوالاتي، وهو ما يعزز بناء المجال السوسيو إقتصادي للعمل .²

ومما سبق ذكره نلاحظ أن المقاوالاتية تؤثر بمخرجاتها على البيئة الاقتصادية و الاجتماعية للفرد والمجتمع .

المبحث الثاني : ماهية المقاول

سنحاول من خلال هذا المبحث تعريف المقاول الذي يعتبر نواة المقاوالاتية و كذا تحديد المواصفات الشخصية له و أهم مساراته و أنماطه .

المطلب الأول: مفهوم المقاول

الفرع الأول: تعريف المقاول

لدراسة ظاهرة المقاوالاتية لأبد من التطرق للمقاول ، فيعتبر الفاعل والمحرك الأساسي للمنظمة وقد اهتمت الأدبيات النظرية التي قام بها علماء الإقتصاد والإدارة وعلماء النفس بالمقاول لذا تعددت التعاريف .

¹ فضيلة بوطورة ، بوطورة فاطمة الزهراء ، هواري أحلام ، أهمية ودور دار المقاوالاتية ، مصدر سبق ذكره ص 15

² فضيلة خميس ، و آمنة حرايز مصدر سابق ذكره ص 27

أ- لغة:

حسب المعجم الوسيط ان المقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل الشروط كبناء بيت أو إصلاح طريق توضح التفاصيل في عقد يوقعه المتعاقدان .

ب- اصطلاحاً:

ولقد عرفت الترجمة العربية لمصطلح (entrepreneur) لثلاث مرات منذ إستعمالها عند العرب ،فقد كانت "منظم " ثم "مقاول " ثم أصبحت في التسعينيات "ريادي " ، وهذه التسميات مستخدمة في المشرق العربي أساساً وهي تسميات غير شاملة ،وهي تعبر عن صفة أو وظيفة معينة لهذه الشخصية ¹.

تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن ومن خلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على المسؤولية و يتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم يصبح الفرد الجريء الذي يسعى لتحمل المخاطر الإقتصادية .

أما من خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه نحو أنشطة المضاربة .

كما عرفه Schumpeter سنة 1950 المقاول بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة على لتحويل فكرة جديدة أو إختراع جديد إلى إبتكار ، وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الإقتصادي على المدى الطويل ².

وحسب تعريف كل من marchesney و julien فالمقاول هو الذي يحمل مجموعة من الخصائص الأساسية : يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس و الصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.

وحسب تعريف كارل ماركس karl marx فلم يفرق بين مالك رأس المال والمقاول، فالمفهوم الرئيسي للطبقة الرأسمالية ينحصر في فئات إقتصادية تعمل على تحقيق التراكم وتعزيز المكانة وهذه الفئات تقوم على تعظيم رأس مالها، كونها تملك وسائل الإنتاج، فهي نظري استغلالية مبنية على إستغلال طبقة العمال أو الجيش العاطلين عن العمل، كما سماها كارل ماركس وهي في صراع دائم معها، ويرى كارل ماركس أن من يمتلكون رأس المال ويشكلون الطبقة الحاكمة بينما يمثل أغلبية العاملين بأجر الطبقة العاملة.

فتعريف كارل ماركس بالعمومية، دون تحديد و ضائف المقاول و التي نميز على أساسها المقاول عن غيره .

أما ماكس ويبر **max weber** رفض مفهوم ماركس حيث ركز هذا المنظور على جانبين :
أن المقاول شخصية فريدة يحمل صفات لا توجد عند عامة الناس.

إن المخاطرة سمة و صفة نادرة تمتلكها شخصيات غير عادية ، لا يتصفون بالعقلانية فالمقاول يغامر بماله و حياته و مستقبله في عملية المقاول¹.

وبقدم بيار بول زاليو **pierre_paul zalio** صورة المقاول في البناء والربط بين عدة مجالات و النشاط المقاولاتي هو الجمع بين المجالات الاجتماعية الغير متجانسة (التكنولوجيا، التسويق، إدارة الموارد البشرية) ويعرف كذلك بأنه : "نوع من الفاعلين الاجتماعيين يتميز بخصائص عدة منها مواجهة الخطر الاقتصادي (عن طريق مثلا القرض والاستثمار من أجل الربح)، فكل شخص يكيف عملا ما أو يبتكر يسمى مقاولا .

وبالرجوع إلى مختلف لأدبيات التي تناولت مفهوم المقاول نجد ريتشارد كونتيون **richard cantillon** (1735-1680) من الأوائل اللذين قدموا " فكرة واضحة عن وظيفة تنظيم المشاريع بتعريفه للمقاول على أنه الشخص الذي اضطلع بدور نشط في تحمل المخاطر.

و قد ميز كونتيون بين مستويين في تعريفه للمقاول :

المستوى العام : يتعلق بالوظيفة الأساسية التي يمارسها من خلال خلق منتجات جديدة

المستوى الثاني : يتعلق بنزعة تحمل المخاطر والتي يفترض بالضرورة أن تتوفر فيه . وعليه فريتشارد كونتيون وضح لنا أن المقاول هو شخص يمتلك خاصيتين أساسيتين : هما التجديد وتحمل المخاطر.

يعتبر جون بابتيست (**jean_baptiste say 1767_1832**) المقاول " ذلك الشخص الذي يجمع كل عوامل الإنتاج، و يخلق لحسابه الخاص منتج معين بمعنى آخر، أي يخلق مشروع خاص به، و يتيح مل أخطاره، و قد حدد مجموعة من الصفات تتوفر في المقاول مثل الجرأة على المواجهة، و القدرة على التخيل، الشجاعة، ومدير المؤسسة الذي يتولى مهام التسيير والإدارة دون أن يتوفر لديه شرط الملكية القانونية للمؤسسة.

¹ نعام يوسف ،بوحنك محمود، دور المقاولاتية في تحقيق كفاءة المنظمة دراسة حالة مؤسسة صناعة الغرف الصحراوية بتقريت مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،تخصص :سياسة عامة ، قسم العلوم السياسية كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة حمه لخضر - الوادي - ، السنة الجامعية 2018 /2019

بالنسبة ليون والراس (leon walras 1818_1883) فإن المقاول " لا يختلف أبدا عن باقي الفاعلين الإقتصاديين ، بحيث هذا المقاول يجمع و ينسق مختلف عوامل الإنتاج ، الرأس مال و العمل، وذلك حسب السعر النسبي لكافة هذه العوامل في السوق، بحيث يتحصل العامل على اجر مقابل عمله، والرأسمالي على فوائد مقابل رأس ماله، و مابين الإثنين يختار المقاول التكنولوجي المناسبة لذلك .

بالنسبة لألفريد مرشال (alfred marshall 1842_ 1924) فقد عرف المقاول في كتابه **principe d'economie politique** على انه : "الشخص الذي يمتلك القدرة على تنظيم و تقسيم العمل بين عدد الأفراد يتولى إدارة و تسيير العملية الإنتاجية، فهو الوسيط بين العمال والزبائن ويوضح في الوقت نفسه أن ظهور فئة المقاولين كان سابقا لظهور الرأسمالية "

أما علماء الاجتماع الفرنسيين فيعرفون المقاول كموضوع دراسة في علم الاجتماع ويضم رجال الأعمال الذين يبتكرون مشاريع و رؤساء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولين الخواص.

أما اللجنة الأوروبية عرفت المقاول كما يلي : "المقاول يمكن اعتباره ذلك (أو تلك) الذي يأخذ ويتحمل الأخطار، بجمع الموارد بشكل فعال ، يبتكر في إنتاج خدمات و منتجات بطرق انتاج جديدة، يحدد الأهداف التي يريد بلوغها ، و ذلك بتخصيصه الناجح للموارد " .

بعد التمعن مليا في التعاريف المذكورة سابقا والتي تزامنت والتطور الإقتصادي يمكن تعريف المقاول ب : "المقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة وبشكل مستقل . إذا كان لديه الموارد الكافية على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على ارض الواقع بالاعتماد على معلومة هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة و يتصف بالإضافة إلى ماسبق بالجرأة الثقة بالنفس " .

ومن هذا المنطلق تجدر بنا الإشارة إلى التمييز بين كل من المقاول ، القائد والمدير فالقائد هو ذلك الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك و توجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة .

بينما المدير فيعبر عن الشخص الذي يتولى منصبا وظيفيا في المؤسسة ، يترأس من خلاله مجموعة من الأفراد العاملين و تقع على عاتقه مهمات متعددة يتطلب إنجازها قدرات و مهارات إدارية في تحقيق حالة التفاعل لأداء النشاطات ذات العلاقة بالوظائف الإدارية التي يكون مسؤولا عنها والجدول الموالي يوضح أهم الفروقات بين المفاهيم الثلاثة :

الجدول رقم (01) : أهم الفروقات بين المقاول و المدير و القائد

المقاول	المدير	القائد
. يتمتع بالعمل . يبتكر . يركز على الذكاء و المال . يركز على أعمال المؤسسة . يكون فريق عمل . يركز على الأجل الطويل . يسأل كيف ؟ و لماذا ؟ . يريد أن يؤدي الأشياء الصائبة	. يدير . يحافظ على الوضع الراهن . يعتمد على الرقابة و السيطرة . لا يرى غلا المشكلات . يركز على الأجل القصير . يسأل ماذا؟ و لماذا ؟ . يريد أن يؤدي الأشياء بطريقة صحيحة	. يقود . يطور الوضع الراهن . يركز على الهيمنة و القوة . يوحى بالثقة . يفكر في الأجل الطويل . يسأل ماذا ؟ و لماذا ؟ . يستخدم أدائه في أداء الأشياء

المصدر : من إعداد الطالبة إعتامدا على مدكرة حمزوي حسينة

الفرع الثاني :خصائص المقاول

عندما نحاول تحديد خصائص وأهداف المقاول فإننا لا نجد أنفسنا أمام نوع محدد من الناس أو طبقة إجتماعية محددة يأتي منها المقاولين، لأننا سوف نجد من المقاولين من هم أغنياء و كذلك من هم فقراء وسوف نجد فيهم الذكور والإناث والمتعلمين والغير متعلمين، فمقاولو الغد قد يكونو اليوم حرفيين أو بنائين أو أطباء أو محامين ...، لكنهم جميعا يشتركون في مجموعة من الخصائص التي سوف نذكرها فيما يلي :

• الخصائص الشخصية :

- 1- الاستعداد والميل نحو المخاطرة : لقد أشارت معظم التعاريف إن المقاول هو الشخص المخاطر والمتحمل لها، لذلك فإن أهم ميزة في المقاول هو الميل نحو المخاطرة
- 2- الحاجة للإنجاز : وهي الرغبة في تقديم أفضل أداء أو الفوز في موقف تنافسي معين وتحمل مسؤولية بلوغ الأهداف بجدارة، مع القدرة على التكيف مع الصعاب والإستعداد والميل نحو المخاطرة التي لا تقوم على الحظ والصدفة.
3. الثقة بالنفس : حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال بلإعتماد على الذات و الإمكانيات الفردية، وقدرته على التفكير والإدارة .

- 4- الرؤية المستقبلية : أي التطلع للمستقبل بنظرة تفائلة وتحقيق أرباح متزايدة .
 - 5- الإستعداد و الميل نحو المخاطرة : وهو أهم عنصر في شخصية المقاول لأن أغلب التعاريف تناولت هذه الخاصية بمعنى الشجاعة المخاطرة من أجل النجاح.
 - 6- التضحية و المثابرة : من خلال التضحية برغبات أنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية.
 - 7- الرغبة فالإستقلالية : الإعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف والسعي باستمرار للإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة.
 - 8- التفاؤل : على اعتبار أن الفشل حلقة من حلقات التعليم فهم ينبذون التشاؤم أكثر من غيرهم .
- يتميز المقاولون بأنهم متفائلون فهم متفائلون أكثر من غيرهم لأنهم بصدد تحقيق شيء ما في مرحلة من مراحل الحياة، هذا الأمر لا يمكن تحقيقه دون التعرض للفشل، لأن الفشل حلقة من حلقات النجاح.¹

• الخصائص السلوكية :

تشتمل الخصائص السلوكية على مجموعة من المهارات والتي تتضح من خلال التعرف على السلوك اليومي والاستراتيجي وإدارة طبيعة العلاقات مع الافراد العاملين معه أو مع المجموعات الاستراتيجية والتنافسية في البيئة ولذلك فالمقاول، انما يوظف هذه الخصائص السلوكية لصالح تطوير الأعمال وتعزيز انتاجيتها وتحسين ادائها بشكل متميز .

يتميز المقاول بنوعين من المهارات و هي :

المهارات التفاعلية : وتمثل مجموعة المهارات من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية، والسعي لخلق بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والإحترام، والمشاركة في حل المشكلات ورعاية وتنمية الابتكارات، فضلا عن تحقيق العدالة في تنويع الأعمال وتقسيم الأنشطة وإقامة قنوات إتصال متفاعلة تضمن سير العمل بروح الفريق الواحد، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الإنتاجية وتطوير العمل .

المهارات التكاملية : المقاولون يسعون باستمرار إلى تنمية مهارتهم التكاملية بين العاملين ، حيث تصبح المؤسسة أو المشروع و كأنه خلية عمل متكاملة و تضمن إنسانية الأعمال و الفعاليات بين الوحدات و الأقسام.²

¹ نعام يوسف ، بوحنيك محمود مصدر سبق ذكره ص 20

² الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي مصدر سبق ذكره ص 22ص 26

• الخصائص الإدارية :

تشتمل على تشكيلة أو توليفة متنوعة من المهارات نذكر منها مايلي:

1-المهارات الإنسانية : تمثل المهارات الخاصة بالتعامل و التركيز على إنسانية العاملين، ظروفهم الإنسانية و الإجتماعية و تهيئة الأجواء الخاصة بتقدير و احترام الذات فضلا على احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تكز على الجانب السلوكي والإنساني .

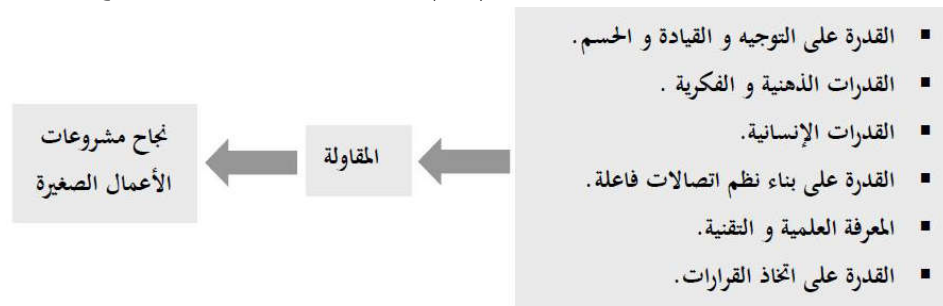
2-المهارات الفكرية : تتطلب إدارة المشروعات مجموعة المهارات الفكرية وإملاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة مشروعه والقدرة على تحديد السياقات والنظم و صياغة الأهداف على أساس الرشد والعقلانية .

3- المهارات التحليلية : وتهتم بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة حاليا و مستقبليا على أداء المشروع وتحليل الاسباب وتحديد عناصر القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمشروع، عناصر الفرص والتهديدات المحيطة بالمشروع في بيئته الخارجية، وتحديد أثر ذلك على المركز التنافسي للمؤسسة، وسلوكيات المنافسين وتصوراتهم المستقبلية، وكذا سلوكيات المستهلكين وأثر ذلك على الحصة السوقية للمشروع ،و الجوانب المالية و المحاسبية والسوقية والإنتاجية وغير ذلك)

4- المهارات الفنية : وتتمثل في المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقة بين المراحل الانتاجية، والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء العديد من الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم منتج وكيفية تحسين أدائه وكل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية، ومعرفة كيفية تحسين أدائه و كل ما يرتبط بالجوانب التشغيلية .)

بالاضافة إلى خصائص أخرى مثل : الإندفاع للعمل، الإلتزام، التقاؤل، الرغبة في الشكل التالي يوضح أهم خصائص المقاولين :

الشكل (01) : خصائص المقاول الناجح



المصدر : لفقيه حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 1 ، العدد 12 ،

المطلب الثاني : أهداف المقاول وأهم المدارس المفسرة له

الفرع الأول : أهداف المقاول

الأهداف الإجتماعية:

إدخال منتج من مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الإلتزام لهذا المجتمع .

رفع مستوى معيشة الأسرة و زيادة دخلها ،

تحقيق الأمان الوظيفي .

خلق مناصب شغل جديدة .

الحفاظ على اسم العائلة .

تحقيق مركز إجتماعي .

الأهداف الإقتصادية :

فتحقيق الربح هو أهم تلك الأهداف والهدف الذاتي الذي يسعى المقاول لتحقيقه هو : أن إنشاء مقولة يكون الفرد مالكا يسمح بإبراز طاقته، وهذا يعتمد عليه إستمرار ونجاح المقولة، وبالتالي أن يكون العائد الإقتصادي هو سبب الإستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص و ثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مروض إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكه المرتبطة بالوظائف التي كان يشغلها وبالتالي يمكنه برمجة وتخطيط وقته وفق مصالحه وبما يخدم المؤسسة .

المطلب الثالث : أنواع و أنماط المقاولين

أولا : انواع المقاولين

لقد قسمت النظرية الإقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاث أنواع رئيسية و هي : المبدع ، المخاطر، المدير .

للمقاولين أربعة أنواع هم :

1-المسيرون و المبتكرون : هذا النوع من المقاولين يتميزون بحاجة قوية لإنجاز الفردي، لأنهم لم يتمكنوا من تحقيق فكرة أو مشروع في المؤسسة التي كانت توظفهم ،فهم لا يعتبرون الإستقلالية الهدف الرئيسي لنشاطهم الأساسي على مستوى المؤسسة، فهم يفضلون النمو والتطور التقني، فهم لا يعتبرون الرقابة المالية للمؤسسة كأولوية .

2-المقاولون المالكون : هؤلاء صاروا مقاولون لتلبية رغباتهم في السلطة السابقة التي تحضي فيها أبعاد الاستقلالية والمكانة بأهمية ثانوية مقارنة بالرغبة في الانشاء وكنتيجة لذلك فهم يمتلكون رغبة قوية للاستقلالية المالية والتي تدفعهم عاجلا أو أجلا الى تحديد نمو المؤسسة من أجل الإحتفاظ بالرقابة .

3-المقاولون التقنيون: هؤلاء المقاولون كمناضلين في المؤسسات الصغيرة هذا الاصرار يبقى المؤسسة في حجم صغير مرتبط بالدافع السلبي لبعض المقاولون، أن معظم المقاولين في هذه المجموعة لهم خبرة من خلال مشكلة مهنية أو نفسية في مرحلة ما من حياتهم ،وهذه المرحلة انتهت بأزمة مهنية حادة أدت بهم الى ترك مؤسساتهم وعليه فإن إنشاء المؤسسة بالنسبة لهم أخذ شكل ردة فعل دفاعية ضد التهديدات التي تقف عاتقا أمام التطور المهني المقاولي .

4-المقاولون الحرفيون: الدوافع الاساسية لهذه الفئة من المقاولين هي الاستقلالية المهنية هذه الدوافع بالنسبة لهم أكثر أهمية من النجاح الاقتصادي، يتمثل الهدف الاساسي والمفصل لهذا النوع من المقاولين لاستمرارية مؤسساتهم ،وهذا يمر غالبا عبر البحث على وضعية محمية في السوق.¹

ثانيا: أنماط المقاولين

يلاحظ تزايد الاهتمام حول دراسة المقاول ضمن الأبحاث الاكاديمية ويعتبر "ارثر كول " من بين الرواد الذين اقترحوا تصنيف للمقاولين بجامعة هارفورد سنة 1940، حيث اقترح أربع انماط للمقاول هي المقاول العملي ،المقاول المعتمد على الرياضيات ،الذي يعتمد على المعلومات والمقاول المتطور .

وهنا سنقوم بعرض أكثر الانماط تداولاً في ادبيات المقاولاتية ،مركزين على صفاتهم وملامحهم

أ-أنماط المقاولين التقليديون والحرفيون والمنتزهون للفرص: بعد دراسة قام بها "تورمان سميث" خلال سنة 1980 على مجتمع يضم منشئين المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الامريكية ،اقترح ترتيب مشهور ليفرق بين المقاول الحرفي و المقاول المنتزه للفرص ،حسب رأيه يقوم المقاول الحرفي بإنشاء مؤسسة دون إن تكون له خبرة كبيرة في مجالات عديدة وبالأخص مجال التسيير ،فهو لديه مهارة تقنية أكثر ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف .

أما المقاول المنتزه للفرص فيكون سنه أكبر ودو خبرة كبيرة خاصة في مجال التسيير، أما نضج مشروعه فيعود لفرصة التجديد بالاعتماد على استثمار أمواله الشخصية ودعم متين من أطراف أخرى.

ب-أنماط المقاولين تبعا لمواصفات المسيرين والتقنيين والمدراء : يمتد هذا التصنيف عن سابقه حيث يعطي اهتمام بالغ لأسلوب إدارة الأعمال ، إذ يهتم التقنيون في المستوى الأول بظروف تصنيع المنتج ،وفي

¹ صالح مدور ، دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي ،مصدر سابق ذكره ص ص 25، 26

هذا الإطار يسعون لتثمين مهاراتهم المهنية والحرفية ن لذلك نجدهم يقتربون من نمط المقاول الحرفي عند "سميت". أما بالنسبة للمدراء وكنتيجة لطبيعة تكوينهم وخبرتهم المهنية ،نجدهم يركزون على طرق وأشكال تسيير الموارد ، كما يتميزون باليقظة في مجال تخفيض تكاليف والاقتصاد في الموارد والاستثمار خارج الإنتاج والملاحظة ان هذا التصنيف لم يعطي اهتمام كبيرا للمقاول فيركز على المنظم كما يمكن ملاحظة تواجد نمط أخر من المقاولين وهم التجار الذين يولون اهتماما اكبر بالمسائل المرتبطة بالسوق والتتبع .

ج-أنماط المقاولين تبعا لظروف التجديد: يعتبر كل من الاقتصاديين الأمريكيين " طميلز و صناو " صاحبي هذا التصنيف حيث قام بدراسة العلاقة بين المقاولين والتجديد وقام بالفرقة بين أربع أنماط من المقاولين :

المقاول الباحث عن التجديد: يعتبر هذا النمط هو مجال بحث ،إذ يبحث الفرد هنا عن التجديد الدائم في المنتج أو إجراءات الإنتاج ، رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على ارض الواقع، لذا يقوم بتنظيمها أولا ثم يطرح على مستوى السوق، بشكل يمكنه من خلق مؤسسة، ويتلاءم هذا النمط من المقاول مع النشاطات ذات التكنولوجيا الحالية والتي تكون فيها الامكانيات الاستثمار والتصنيع والتسويق تتجاوز القدرات الفردية غالبا ما تشتري هذه الافكار والمشاريع من قبل المجتمعات الصناعية الكبرى التي ترغب في خلق فرع جديد .

المقاول المجدد: يمتلك هذا النمط من المقاولين ميل كبير لسيرورة المقاولاتية حيث يبحث عن التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله هو بنفسه وتحويله الى المؤسسة ، ويمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة والتكنولوجيا والمنافسة وهذا ما يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث والتطوير ،التي تتضمن تنمية عملية التجديد.

المقاول المتبع للتجديد: هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية، وفي اطار هذا يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتجات مختلفة ، أما المتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد، الذي قد يمس التسيير وتخفيض التكلفة، وتعتبر هذه الاستراتيجية أصعب من التجديد في حد ذاته ،وذا تكلفة أكبر.

المقاول المتفاعل مع التجديد: يتبنى هذا النمط من المقاولين إستراتيجية تنمية ناتجة عن رد فعل ،حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث ،ويبدي لها ردود أفعال تتلاءم و الأفعال التي تحدث ،وقد يحمل هذا الموقف الإنتهازي خطرا يرتبط بالترعزعات التي يمكن أن تطرأ على القطاع ، وضعف درجة استجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجاتهم أو مؤسساتهم المفضلة.

ث- أنماط المقاولين تبعاً لمنطق النشاط : إقترح هذا التصنيف من طرف " جوليان و ماركنزي " إنطلاقاً من مبدأ تواجد ثلاث مبعثيات سوسيو. اقتصادية للمقاولية وهي :

استمرارية المؤسسة : أي أمل إستمرار المؤسسة عبر الزمن حتى ولو اضطر المقاول لبيعها لأفراد آخرين أو أحد أفراد العائلة أو لمؤسسات أخرى.

الإستقلالية : يملك المقاول مستور عال من الأنا ، ويرغب دائماً في الحصول على الإستقلالية فيما يخص إمتلاك رأس المال أو مستقل فيها يخص إتخاذ القرار .

النمو : والذي يشبه إلى حد ما الرغبة في القوة والسلطة.¹

المطلب الثالث : المدارس المفسرة للمقاول

إختلفت و تعددت المدارس المنظرة للمقاولاتية ، حيث انصب تفكير العديد من الباحثين و المفكرين حول هذا العلم القائم بذاته و لذلك سيتم التطرق إلى المدارس الأربعة المنظرة للمقاولاتية و هي :

1. مدرسة السمات الشخصية :

ترجع أصول نظرية السمات إلى علماء النفس خاصة المهتمين بدراسة السيكولوجية الشخصية لتحديد السمات الشخصية للفرد .

حيث تساءل الباحثون الأوائل عن سبب إتخاذ بعض الأفراد لقرار إنشاء مؤسسة ، وفي نفس الظروف يقرر آخرون عدم إنشاء مؤسساتهم الخاصة .

وأول جواب وضعه هؤلاء الباحثون ، هو أن الأفراد الذين يقومون بإنشاء مؤسساتهم لهم سمات معينة و خاصة تميزهم عن باقي الأفراد.

ومن بين السمات و المواقف التي تميز هؤلاء الأفراد نجد : الحاجة للإنجاز ، الحاجة للإستقلالية الذاتية ، الابتكار و خلق القيمة ، التحمل عند وجود غموض ما ، الثقة في النفس...²

وقد عرف الكاتب الأمريكي هال ليدنسي سنة (1957) نظرية السمات بأنها مجموعة من المتغيرات والعوامل المحددة ، والتي ينظر إليها أنها هي المسؤولة ذلك الكم المتشابه من السلوك،

ومن مفاهيم مدرسة السمات مايلي :

¹ مدور صالح دور المرافقة في تفعيل الروح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي مرجع سبق ذكره ص

أ . السلوك : تعتقد هذه النظرية أن سلوك المقاول يبرز بطريقة مباشرة ، بحيث يمكن قياس وتحديد الصفات المحددة لهذا السلوك عن طريق اختبارات ومقاييس، للوقوف على أهم الفروق والصفات المميزة للشخصية التي يتم إكتسابها في الطفلة ونضجها عند الرشد، والتي جعلت منه مقاولا.

ب . الشخصية : هي عبارة عن نظام او نمط ديناميكي لمختلف سمات الفرد فحسب مدرسة

الشخصية تتكون من مجموعة من الصفات أو العوامل المستقلة بذاتها، بحيث تنظر للمقاول على أساس شخص دائم الحركة والفتنة، وذو شخصية ديناميكية يجعله يتميز بصفات توحى بأنه شخص مقاول.

ج . السمات : هي مختلف الصفات (الجسمية ، العقلية ، الإنفعالية أو الإجتماعية) وتكون بالفطرة أو مكتسبة عند الأشخاص، فمن خلال هذه الصفات التي تعبر عن سلوكه، يمكن معرفة الشخص إن كان ذكيا أم غيبيا أو عصيبا أو مزاجيا ... ، وقد حلل العلماء هذه الصفات إلى طريقة تحليل هذه الصفات عامة أن تم تقسيمه على النحو التالي :

• سمات مشتركة :

هي صفات يشترك فيها كل الأفراد، أو على الأقل معظم الأفراد الذين يتفقون ويشتركون في خيارات إجتماعية معينة، كتحمل المسؤولية، وميولهم إلى روح المخاطرة و المبادرة¹

• سمات فريدة :

هي نوع من الصفات التي يتوفر عليها شخص معين دون إشتراكه بالآخرين والتي نادرا ما تتواجد عند عامة الناس، لأن مجال المقاولاتية يتطلب منه أن يصنع من نفسه مقاول ناجح .

• سمات سطحية :

هي الصفات التي يمكن تمييزها سطحيا ، لأنها صفات واضحة و ظاهرة (كالتربية) فعلى المقاول ان يكون ذو تربية حسنة وأخلاق عالية، ليكون مثالا يقتدى به في سوق العمل،

سمات مصدرية :

هي صفات كامنة في داخل الفرد والتي تعتبر اساس السمات الشخصية، وقد تكون السمة الكامنة جزء من نجاح المقاول، مثل الثقة في النفس .

• سمات وراثية :

¹ابراهيم بشير ، "دور الاختيارات الإتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية " دراسة مقارنة للمقاولين الشباب لونساج و معهد جزر موريس ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، شعبة إتصال إشهاري ، قسم علوم الإعلام و الإتصال ، كلية الأدب و العلو الانسانية و الإجتماعية ، 2011 ص 28

وهي الصفات التي تلد مع الفرد أي تنتج عن طريق الوراثة، ولا تحتاج بالضرورة إلى التعليم، كالصفات الجسمية

- سمات مكتسبة :

هي جل الصفات التي يتم إكتسابها في العالم الخارجي بعد الإحتكاك به والتي تنتج من خلال العوامل البيئية و هي صفات تكتسب عن طريق التعلم و المعرفة ، (كالتحضير)، وهذه الصفة ضرورية للمقاول تماشيا مع العصر المتحضر و التكنولوجيا الحديثة .

- سمات ديناميكية :

هي التي تهيئ الفرد و تدفعه نحو الأهداف التي يرغب في تحقيقها ، فالمقاول تجده دائما متهيء لتحقيق أهدافه بكل الطرق الممكنة .

- سمات قدراتية :

هي الصفات التي تتعلق بالقدرات، وهي التي تحدد قدرة الفرد على تحقيق الأهداف، فنسبة نجاح المقاول تقاس من خلال قدراته العلمية والعملية نحو تحقيق أهدافه وطريقة تسييره لمؤسسته ¹.

2. مدرسة البيئة الموقفية :

ترى أن خصائص المقاول تتأثر بالبيئة و ما تحتويه من عوامل خارجية كما تؤمن بتأثير الثقافة على الفرد، وأنه لايصبح مقاولا، إلا بسمات شخصية معينة و تتضمن هذه النظرة مايلى :

أ . نظرة الجذب و الدفع : أي أن البيئة الإيجابية والتي تتوفر على مناخ ملائم للمقاولاتية تجعل من المقاول ينجذب إليها، أما البيئة السلبية التي تتعدم فيها مقومات العمل فينفر منها وتجعله يبتعد عن هذا المناخ .

ب . منهج الحراك الإجتماعي : يلعب عامل التحدي دورا مهما في التحفيز والمساهمة في خلق الإبداع، فميزة التحدي بين المقاولين تجعلهم يخلقون جو من المنافسة ما يشجعهم على الإبداع والتغيير .

ج . الخلفية الأسرية : هناك دراسات أكاديمية اكدت مدي تأثير البيئة الأسرية على شخصية الأفراد ، فلأشخاص الذين ينشؤون في بيئة مقاولاتية يميلون بنسبة كبيرة إلى مجال المقاولاتية ².

د . التعلم و الخبرة : يلعبان دورا مهما في تنمية القدرات و الكفاءات المقاولاتية .

¹ إبراهيم بشير مصدر سابق ذكره ص 31
² حمزاوي حسبية ، مصدر سابق ذكره ص 20

الجدول رقم (02) أهم الصفات التي يتميز بها المقاول الناجح

المفهوم	السمة
المقصود بذلك وضع الأهداف الواقعية القابلة للتنفيذ و توفر العزيمة و الإلتزام طويل الأجل	المثابرة / وضع الأهداف
فالمقاولون يمتلكون القدرة على إقناع الآخرين و دفعهم في إتجاه محدد كما يتسمون بروح المرح و التعاون و اللباقة و التواصل مع الآخرين و نقل الأفكار لهم ساء شفها أو كتابيا .	القدرة على التواصل و بناء العلاقات الإنسانية
فهم يتمتعون بقدر من المعايير الذاتية الواقعية و يتقبلون المسؤولية و لديهم استعداد للمحاسبة ,	الانضباط الذاتي
فهم ينظرون للفشل بإعتباره دروسا مستفادة و خيارات مكتسبة	التعامل مع الفشل
فهم يتمتعون بالافتناع و العقيدة الراسخة في قدرتهم في إنجاز الأهداف التي رسموها فضلا على تمتعهم بدرجة عالية من الحاجة او الرغبة للإستقلالية.	الثقة بالنفس
يتمتع المقاولون بنزعة لتحمل قدر محسوب من المخاطرة و يرون فيها فرصة معقولة و مناسبة للنجاح	تحمل المخاطر
يحتاج المقاولون الى الإعتماد على مبادرتهم الفردية و اتخاذ القرارات الهامة ، و التصميم على التنفيذ ، قابلين لنتائج متحملين للعواقب	أخذ المبادرة
المقاولون يتمتعون بمستويات عالية من الحيوية و النشاط فيعملون لساعات طويلة بنشاط.	الطاقة و النشاط
المقصود بذلك قدرتهم على التفكير الأصيل و التحليل الإستراتيجي للمواقف الحرجة التي يواجهونها	القدرة على التفكير الإبتكاري
فهم يتطلعون إلى خيارات الآخرين و مساعدتهم في إنجاز الأهداف المرجوة	إستخدام الموارد الخارجية

المعرفة الفنية	حيث يتمتع المقاولون بالمهارات المتنامية و الخبرات و الموارد المتنامية في منطقتهم الجغرافية
الحس و البهية	القدرة على ربح الوقت في إتخاذ القرارات بالإعتماد على خبرة المقاول و حسه العملي و مشاعره الآنية

المصدر : محاضرات في مقياس المقاولاتية ص 20

3. المدرسة السلوكية :

يرى أنصار هذه المدرسة أن سلوك المقاول لا يعتمد على مجرد وجود سمات شخصية عند الفرد ولكنه بالإضافة إلى ذلك يكون مرتبطا بأداء الوظائف الإدارية بشكل فعال، ومن ثمة يكون المقاول من وجهة نظرهم . من وجهة نظرهم . هو الشخص الذي يوجد الموارد بكفاءة ، ويضع الإستراتيجية الملائمة ، ونظم الرقابة و المتابعة بما يمكن من إستغلال الفرص المتاحة .

4. المدرسة المعاصرة :

وهي تفسر سلوك المقاول بإعتباره محصلة لعاملين أساسيين هما :

الإحساس بالفرصة : الناتج عن التفاعل بين السمات الشخصية للمقاول (مدرسة السمات)والقوى البيئية المؤثرة (المدرسة البيئية) .

إغتنام الفرصة : وهو ما يتطلب القدرة على إدارة وإستثمار الموارد وتعظيم منافعها في إطار التفاعل مع الإمكانيات الإستثمارية المتاحة (المدرسة السلوكية).¹

جدول رقم (03) أهم المدارس التي تفسر سلوك المقاول

مدرسة السمات	المدرسة البيئية						المدرسة السلوكية	المدرسة المعاصرة
	دور الثقافة	نظرية الجذب و الدفع	منهجية الحراك الإجتماعي	الخلفية الأسرية	التعليم و الخبرة			

¹أحمد قوجيل ، مصدر سبق ذكره ص 20

. المثابرة	نتائج	تجديه	. الشرعية	. الميلاد	. مستوى		. سمات
. الإتصال	ثقافة	بيئة	. الهامش	. القدوة	التعليم	إختلاف	بيئية
. الإستراتيجية	معينة	إيجابية	. الحراك	. العلاقة	. الخبرة	أداء	. مهارات
. الضبط		و		مع الأسرة	السابقة	المقاول	. إدارية
. الذاتي		تدفعه				في	
. تحمل		بيئة				المنظمة	
. المخاطرة		سلبية					

المصدر : من إعداد الطالبة إعتامدا على محمد قوجيل ،مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية مصدر سبق

ذكره ص 18

خلاصة الفصل الأول :

لقد تم إظهار أهمية المقاولاتية انطلاقاً من التعرف على مفهومها و الاتجاهات المفسرة لها وكذلك العوامل المشجعة لها، والمصاعب التي تعترضها وإظهار أهمية المقاول في العملية المقاولاتية وتبيان سمات وخصائص المقاول التي تساعد على العمل المقاولاتي، وازداد الإهتمام حول إيجاد الطرق والوسائل المثلى التي تساهم في تقليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع، لكن المشاريع المقاولاتية تحتاج إلى طاقات بشرية متعلمة كي تديرها بكفاءة، هذه الكفاءات هم طلبة جامعيين لديهم توجه مقاولاتي وروح مقاولاتية لإنشاء المشاريع .

وكذا يستوجب تكوين جامعي لتكوين طاقات بشرية متعلمة قادرة على إدارة المشاريع ولا يكون إلا إذا كانت لديها توجه وتكوين مقاولاتي فما مدى تمتع هذه الفئة بتوجه مقاولاتي وتكوين جامعي في هذا المجال هذا ماسنتطرق إليه في الفصل الثاني .



الفصل الثاني:

التكوين المقاولاتي

تمهيد:

إن ظهور اقتصاد المعرفة دفع بالدول إلى الاهتمام بالتكوين المقاولاتي خاصة بفئة الجامعيين، لكونه يؤدي دورا مهما في إعداد الشباب بشكل جيد من خلال مقررات تدريسهم و تدريبهم ، وذلك من منطلق أن التعرض لمقررات تدريسهم في المقاولاتية و تدريبهم من المحتمل أن يؤدي وبشكل كبير إلى أن يغدو الطلبة في محطات مهنية عند أي نقطة في المستقبل و يخلق لديهم قدرا من الإهتمام ببدء أعمال تجارية .

ولتعمق أكثر في هذا الموضوع سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ، حيث سنتطرق في المبحث الأول لماهية التكوين المقاولاتي من خلال مفهوم التكوين و التكوين المقاولاتي ، و أهدافه و أهميته في تحقيق النمو الاقتصادي ، بينما تطرقنا في المبحث الثاني إلى عناصره (التكوين المقاولاتي) و المتمثلة في التعليم و التدريب المقاولاتي أما المبحث الثالث فكان حول دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي من خلال التعرض لمفهوم التوجه المقاولاتي و نماذج له ، و مدى تأثير التوجه على التكوين المقاولاتي لهؤلاء الطلبة .

المبحث الأول : ماهية التكوين المقاولاتي

المبحث الثاني : عناصر التكوين المقاولاتي

المبحث الثالث : دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي

المبحث الأول: ماهية التكوين لمقاولاتي

مما لا شك فيه أن التكوين المقاولاتي هو كلمة سر نجاح أي دولة اقتصاديا ، اجتماعيا وعلميا، بل وحتى سياسيا للارتقاء بمستوى الدول لابد من التركيز على مستوى التكوين الجامعي وذلك لما له أهمية بالغة ، فهناك علاقة طردية بين التكوين الجامعي في مجال المقاولاتية و ازدهار الدولة في شتى المجالات، ويستمد التكوين هذه الأهمية البالغة من خلال سعيه وراء التنمية البشرية و تنمية العقول البشرية، لأن هذه الأخيرة هي بداية للتنمية الاقتصادية والسياسية والنفسية ...، كذلك يشجع على التقدم، الابتكار والإبداع

ومن خلال هذا المبحث الذي قسمناه إلى ثلاث مباحث تم التطرق فيها إلى ماهية التكوين في المطلب الأول و المطلب الثاني تحدثنا فيه عن أهمية و أهداف التكوين، اما المطلب الثالث فتم تخصيصه للتعريف بالتكوين المقاولاتي وأهم برامجهم .

المطلب الأول: مفهوم التكوين

عرفت المجتمعات القبلية التكوين المهني منذ القدم ، حيث كان أنداك يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة والتي كان الغرض منها الحفاظ على إستمرار حياة القبيلة وبقائها ، وفي القرون الوسطى أصبح التكوين يقوم به المعلمون في مختلف الحرف حيث يقدمون نوعا من التعليم لصبيان الحرف ، فكان التكوين يسير بطرق ارتجالية و لم يكن له أهداف محددة . لكن في الوقت الحالي زاد الإهتمام بموضوع التكوين وخاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي و تطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج .

الفرع الأول : تعريف التكوين

لغويا:

اشتقت كلمة تكوين من الفعل "كَوَّنَ"، في علم الكلام هو إخراج الشيء من العدم إلى الوجود . ويقابله باللغة الفرنسية former .

ويقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية training الذي ترجمه مختلف الباحثون العرب بمفهوم التدريب .¹

¹ منتدى التكوين و التعليم مغنية

اصطلاحا:

التكوين هو إعداد الفرد و تدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل و كذلك إكسابه المعارف و المعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءة الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة.¹

لقد تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين والمهتمين بمجالاته المختلفة، وكان بالإمكان أن نورد تعاريف بعض الباحثين ، بالإضافة إلى تعاريف تتناول مفهوم العملية التكوينية من زاوية تختلف عن أخرى ، وسوف نعرض بعض التعاريف التي نراها مهمة .

يعرفه **DAVID** بأنه: "النشاط المقلد لخطط الذي يهدف إلى اكتساب العاملين معارف و قدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة".²

و يعرفه **LANFER** بأنه: "حق لكل العمال ويخص أكثر تطوره و ترقيتهم الاجتماعية والتكوينية قبل كل شيء وهو وسيلة للمؤسسة من أجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني و المهني".

ويعرفه **PIERRE CASSE** بأنه: " العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية ، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية ، أو ضرورة التصرف مع التقنيات الحديثة والقيود الاقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية ، الشيء الذي يسمح بنمو و تطور المؤسسة، وهو لذلك يعتبر استثمار للعامل .

و يعرفه **FOULKIé** أنه : " التكوين يقصد به ترقية الفرد و تنمية ملكاته الخاصة كذكاء و الإدارة و مفهوم الخير و الجمال".³

و عرفه الدكتور وصفي عقيلي على أنه : "برامج تعد و تصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف و مهارات و أنماط سلوكية جديدة و تطوير المعارف و المهارات"⁴

¹ الشيخ الداوي ، تحليل التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث ، جامعة الجزائر ، العدد 06 ص 03
33 عتبه الطيب ، غطاس خالد ، تامه محمد الغزالي ، دور التكوين في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ، دراسة حالة شركة الكهرباء و طاقات متجددة بتقريت (SKTM) مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة . حمه لخضر . الوادي ، 2019/2018 ، ص 03 .

34 آمنة عامري ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة تيندال بالمسلة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص علم اجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية . جامعة العربي بن مهيدي . أم البواقي . 2015/2014 ص 09

35 بن عليّة زبيدة ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة تيندال بالمسلة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص تنمية الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة المسيلة ، 2014. 2013 ص 21

عرفه أيضا علي غربي أنه : " عبارة عن قيمة مضافة ، فرأس مال البشري عند تزويده بطاقة إنتاجية و تعليمه للمعارف و المهارات و التقنيات ، يجعله يواكب التطورات المعرفية و التكنولوجية ، في هذه الحالة فإننا نحقق إستثمارا ، و في هذا الإطار يورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية أن التكوين الجيد هو أفضل استثمار " .

من هذا التعريف نستخلص أن التكوين هو عبارة عن إستثمار له فوائد تعود على الفرد و المؤسسة . كما عرفه Willaim f ,clueck بأنه : "النظال الذي يقوم بتزويد الفرد بالمعلومات و تنمية قدراته و صقل مهارته و تغيير إتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة " .¹

و يمكن تعريفه على أنه : " تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات و المعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ، أو تنمية و تطوير ما لديه من مهارات و خبرات و معارف ، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل " .²

و اعتبرت الجمعية الأمريكية للتدريب و التنمية التكوين بأنه : "تخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية في التنظيمات ، يهتم بتجديد و تقدير و تطوير الكفايات الرئيسية للموارد البشرية : المعارف ، الإتجاهات من خلال التعلم المخطط ، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية و المستقبلية بفعالية" .³ كما يعرف على أنه : " جهود إدارية و تنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية ، تستهدف إجراء تغيير مرئي ، معرفي ، في خصائص الفرد الحالية و المستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور ادائه العملي و السلوكي بشكل أفضل " .

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التكوين هو نظام من الفاعلين ، البرامج ، و الأدوات التي تعمل على إحداث التغيير في البيئة المعرفية للفرد و التي يترتب عنها تغيير في طريقة العمل .

حيث تتمثل مكونات هذا النظام فيما يلي :

أ . المدخلات : تتمثل في عدة أشكال منها : معلومات عن الأفراد اللذين سيتم تكوينهم ، طاقاتهم ، رغباتهم ، توجهاتهم ، أنماط سلوكهم ...

ب . العمليات : و تعبر عن جميع الأنشطة و الفعاليات التي تتم من خلال إنتاج خدمات تكوينية .

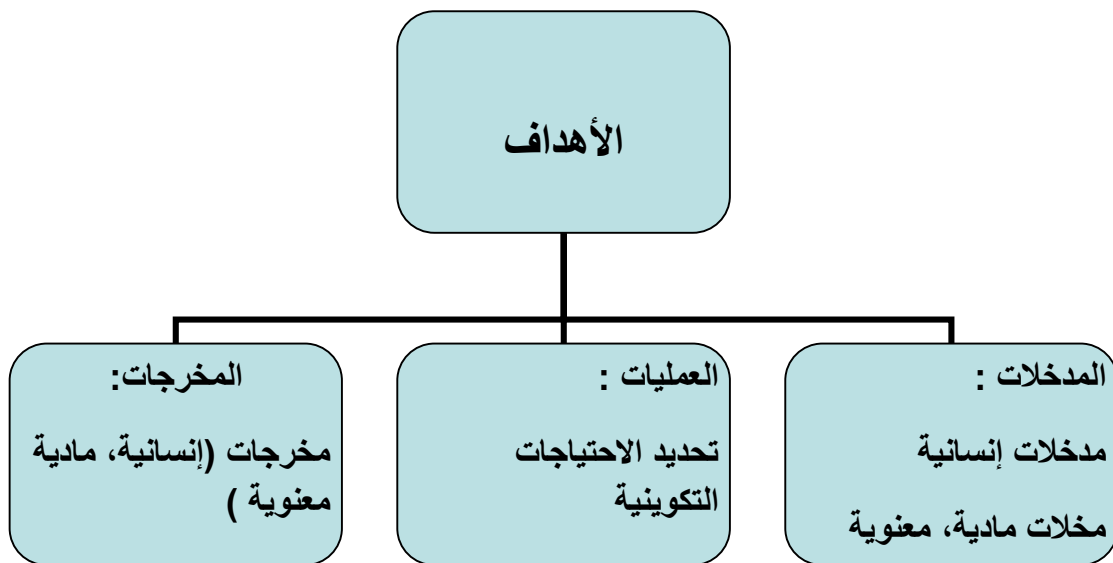
36 كنزة بوزنيظ ، فريدة فقعا ، أثر التكوين على تحسين المورد البشري ، دراسة حالة مؤسسة أقصة جن جن - جيجل - تخصص تسيير الموارد البشرية مدكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية ، جامعة جيجل ، 2015/2014 ص 11

37 جفري بلال ، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات ، دراسة حالة مركب المحركات و الجرارات - قسنطينة - ، مدكرة لنيل شهادة الماستر تخصص التحليل و الإستشراف الاقتصادي ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة متوري - قسنطينة - ، 2009/2008 ص 25

38 نجة بن زايد ، التكوين و إستراتيجية تسيير المهارات التسييرية ، مدكرة لنيل شهادة دكتوراه ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، قسم علم النفس و علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، 2011/2010 ص 28

- ج . المخرجات : تتمثل في النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال العمليات التكوينية ، وتظهر بشكل تغيرات سلوكية وتحسينات في الأداء وتحقيق مستويات أفضل في الإنتاجية .
- د . التغذية العكسية : وتتمثل في معلومات مرتدة للنشاطات التكوينية من أجل تحسين وزيادة فعاليتها باستمرار¹.

الشكل رقم (02)



المصدر : من إعداد الطلبة اعتماداً على مذكرة

الفرع الثاني : خصائص التكوين

لتكوين مجموعة من الخصائص أهمها مايلي :

(1) التكوين نشاط رئيسي مستمر : فالتكوين ليس الأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه بإختيارها ، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى إختيار الفرد ومن ثم تنفذ واجبات الوظيفة .

فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة أو الوقوف على أحداث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه، فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي، وإكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجه لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وترقيته لوظيفة أخرى أو الانتقال إلى موقع، لذا فإن التكوين نشاط رئيسي و مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد .

- (2) التكوين نظام متكامل : النظرة إلى التكوين باعتباره نظام متكامل ، يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء ووظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله ، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية التكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني .¹
- (3) النظرة المستقبلية : إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سيقومون به وبأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وبأقل التكاليف وبأسرع وقت ممكن تحقيقاً للأهداف المنظمة .²
- (4) التكوين نظام شامل : أن يمتد نظام التكوين ويشمل جميع المجالات الوظيفية العاملة بالمؤسسة ، من مختلف التخصصات و إلى جميع المستويات ، من القاعدة إلى القمة حتى تشمل وجود لغة مشتركة من جميع العاملين، مما يؤدي إلى تنسيق جهودهم و توجيهاتهم نحو تحقيق هدف المؤسسة .
- (5) التكوين نظام ذو هدف : إذ أن الهدف من التكوين يكون محددا و واضحا ، طبقا للإحتياجات الفعلية للمكونين ، مع مراعاة أن يكون موضوعا واقعا و قابلا للتطبيق والقياس .
- (6) التكوين نظام واقعي : تعني واقعية التكوين أن يتم في ظروف مماثلة لظروف العمل كلما أمكن ذلك ، وأن يعبر عن احتياجات تكوينية حقيقية للعاملين، وقد تؤدي عدم واقعية التكوين إلى إصابة العاملين بدرجة عالية من الإحباط .³
- (7) التكوين نظام متطور: بمعنى أن تكون متطورا ومواضيعه متجددة تواكب التطورات التقنية المستمرة حتى تستطيع برامج التكوين التي تعدها و تنفذها على المؤسسة، أن تقدم للعاملين القدامى كل جديد في مجال تخصصهم .⁴

المطلب الثاني: أهمية و أهداف التكوين

أصبح للتكوين دور مهم في حياة الأفراد والمنظمات في العصر الحديث لأنه يمثل مكانة خاصة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية و تحسين أساليب العمل ، وذلك عن طريق محاولة إحداث التغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم من ناحية، وتطوير أنماط السلوك الذي يتبعونه في أداء أعمالهم من ناحية أخرى .

1

² أمّنة عمري ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، مصدر سبق ذكره 40

42 دريف كاهينة ، زموري نادية ، فعالية نظام التكوين في تنمية الموارد البشرية، دراسة حالة قسم التكنولوجيا و التطوير لسونطراك، تخصص

إدارة أعمال المؤسسات ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ص 44

⁴ نجاة بن زايد ، التكوين و إستراتيجية تسيير الموارد التسييرية ، مصدر سبق ذكره ص 92

أولاً: أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين من النتائج المحققة والمنتظرة، فهو فائدة اجتماعية ويعتبر وسيلة ذو أهمية كبيرة في تنمية الفرد والمجتمع والمتمثلة في:

. **تخفيف حوادث العمل:** يساعد التكوين العاملين على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطاء على تخفيف معدلات حوادث العمل وهذا بدوره يقدم لمنظمة فوائد كثيرة ووفرة كبيرة في النفقات.

. **تخفيف معدلات دوران العمل:** يؤدي التكوين دور ميم في تحقيق حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض أيضا المنازعات بين العاملين.

. **زيادة الإنتاجية:** إن اكتساب الفرد لمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وحدته بالإضافة إلى التزايد الذي يكون مستمر في الجوانب الفنية للوظائف والأعمال في الوقت الحاضر تدعو الحاجة إلى التكوين المنظم في توفر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال .

. **رفع معنويات الأفراد:** بمعنى أن التكوين يكسب الفرد القدر المناسب من المهارات التي تؤدي إلى زيادة ثقته بنفسه و يحقق له نوع من الاستقرار النفسي ،كما أن تعميق العلاقات بين الأفراد والإدارة العالمية يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لأفراد .

. **تحسين سمعة المنظمة :** حيث يؤدي إلى تحسين علاقات المنظمة ب جماهيرها الخارجية من الزبائن والموردين وهيئات حكومية و عاملين ¹.

ثانياً : أهداف المنظمة

تحدد أهداف التكوين من خلال الإستراتيجيات التنظيمية، فالمؤسسة يجب أن تتخضع إذا كانت الأهداف واضحة و واقعية و قابلة للتطبيق والمراقبة ومن أهم الأهداف التي يسعى التكوين لتحقيقها نجد :

. تنمية المعارف و الكفاءات والمهارات : تحتاج المؤسسة إلى تحسين طاقات أفرادها على كل المستويات لتحسين أدائهم .

. رفع مستوى مردودية وإنتاجية المؤسسة : حيث يعتبر التكوين من أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية المؤسسة .

¹ بوفرة خيرة ، التكوين في الموارد البشرية ،مذكرة نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية ، تخصص تسيير وإدارة الجماعات المحلية ، جامعة

مستغانم ، السنة الجامعية ، 2012 . 2013 ، ص 44 ، 45

. الإقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر : فالتكوين يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء .

. رفع مستوى جودة منتجات وخدمات المؤسسة : حيث يؤثر التكوين على طريقة العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج النهائي .

. ضمان التلائم بين قدرات ومعارف الأفراد عن طريق الترقية .

. مساهمة الأفراد في إعداد برامج التنمية وسياسة إكتساب الموارد البشرية .

. إعطاء الإمكانية لأفراد في إكتساب ثقافة عامة والحفاظ عليها وكذا إتقانها ¹.

المطلب الثالث : برامج التكوين المقاولاتي

إن اضطلاع الجامعة بمهامها وتحديد رؤيتها العصرية في ظل المستجدات المحلية والعالمية، مرهون أصلا بقدرتها على الاندماج الاجتماعي والاقتصادي مدى انخراطها للمساهمة في إيجاد حلول للمشكلات التي يطرحها المجتمع يوما بعد يوم ، ومساعدة الشباب على تحقيق تطلعاته يتطلب تضمين برامج تكوينية في مجال المقاولاتية وإنتهاج أساليب تدعم توجه الطلاب نحو المبادرة والعمل الح، إنطاقا من أن المقولة أصبحت ضرورة حتمية من أجل مواكبة التطور الذي يعرفه مجتمعنا المتحول .

1. التكوين المقاولاتي :

إنشاء مشروع صغير (أو تطوير فكرة مشروع) يحتاج إلى حزمة من التدريبات التي تهدف إلى المعرفة العامة الكاملة الخاصة بالتدريب المقاولاتي فالتعليم و التدريب له تأثير كبير في أداء المشاريع . من العناصر الرئيسية لتحسين الأداء و البقاء للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كتحسين أداء العاملين و الموظفين ².

كم يعرف التكوين المقاولاتي انه نشاط مخطط يهدف إلى تأهيل الفرد أو الجماعة ، و هي عملية تزويد بالخبرات و المهارات و طرق العمل و السلوك و الإتجاهات ، مما يجعل الفرد أو الجماعة يعمل بكفاءة و إنتاجية عالية ³.

¹ آمنة عامري ، دور التكوين في تنمية الموارد ، مصدر سبق ذكره ص 33،32

44آمنة بن جمعة ،الربيعي جرمان ، دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه نحو إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الإقتصادية ، العدد 06 ، ص 192

45 اليمين فالتة ، لطيفة برمي، البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز روح المقاولاتية ، دراسة إستطلاعية عند طلاب كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ورقة مقدمة للمتلقى الدولي ، المقاولاتية : " التكوين و فرص الأعمال " أيام 08/07/06 أفريل 2010 ص 10

2. برامج التكوين المقاولاتي

و قد تم اعداد العديد من البرامج التكوينية التي تساهم في تحسين المهارات لحاملي المشاريع و يمكن أن نذكر على سبيل المثال أهم تلك البرامج التكوينية :

الشكل رقم (03): البرامج التكوينية المقاولاتية

Know about business	KAB	1. أعرف حول الأعمال والمشاريع
Generate your business idea	GYBI	2. جد فكرة مؤسستك
Start your business	SYB	3. أنشئ مؤسستك
Improve your business	IYB	4. حسن تسيير مؤسستك
Expand your business	EYB	5. وسع مؤسستك

المصدر : حمزة لفقيه : دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد مجلة الإقتصاد الجديد ، المجلد رقم 1 ، العدد رقم 12 ، 2015 ص 125

سنخص بالذكر هنا البرنامج التكويني SYB (start and improve your business)

واستبداله ببرنامج CREE-GEME و هو نسخة الفرنسية من برنامج SYB و المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للحرف و الصناعات التقليدية في الجزائر .

حيث عرفه المكتب الدولي للشغل ILO في سبيل مساعدة الدول، خاصة النامية منها بتطوير مجموعة من البرامج ، لدعم و تأهيل المشروعات ، و من بين هذه البرامج نجد البرنامج التكويني للدعم، أنشئ و حسن تسيير مؤسستك SYB و هو البرنامج الذي لقي إنتشارا كبيرا بين مختلف دول العالم، حيث إعتمدته العديد من الدول وطبقته بغية رفع قدرة الأفراد على المقاوله، ويعتمد المكتب الدولي للشغل في سبيل تطبيق هذا البرنامج ونشره إستراتيجية الشراكة مع المنظمات المحلية لدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

و SYB و تعني ابدأ و حسن تسيير مؤسستك والنسخة الفرنسية منه (و المطبقة في الجزائر) تحمل اسم CREE-GERME وتعني **crée et cree mieux votre entreprise** أي أنشئ مؤسستك و سيرها بشكل أفضل.

و SIYB هي منهجية تكوينية تهتم بدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ويهتم كذلك بخلق مناصب عمل جديدة و تطوير المهارات التسييرية للمقاولين الجدد ، لأنه يعتبرها ذات أهمية كبيرة في تطور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

ويعرف كذلك بأنه برنامج صمم لتكوين المقاولين الجدد بطرق تتناسب مستويات الكفاءة،

خاصة أولئك الذين لديهم أفكار خلاقة و الذين يرغبون في بدء مشروع جديد و قد وضع هذا البرنامج المتخصص مع وكالة التنمية السويدية . مهمته العمل على نشر البرامج التكوينية على تسع دول الناطقة بالفرنسية ، ينشط البرنامج في تسع دول مهمة و يقوم عليه 137 مكون و الذين يشرفون على أكثر من 400 مشروع مقاولاتي ، يسعى البرنامج لتلبية الإحتياجات التكوينية في مجال التسيير لقطاع كبير من المقاولين الحاليين و المستقبليين²

أهداف البرنامج

الهدف العام (التطويري)

الهدف منه هو المساهمة في النمو الإقتصادي و خلق فرص عمل جديدة .

. الأهداف الوسيطة :

إشراك كل الهيئات و المنظمات المهمة بتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، في الدول من أجل توظيف برنامج SIYB و ربطه بنشاط المقاولين (مقاولين حاليين أو محتملين)

دعم صغار المقاولين و دعمهم و تمكينهم من بدأ مشاريعهم و الرفع من أداء المؤسسات الناشئة من أجل خلق مناصب عمل جديدة .³

الحقائب الكوينية للبرنامج :

- معرفة عالم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

(CLE) comprendre l'entreprise يسهم محتوى هذه الحقبة المتخصصة في توعية الأفراد المستهدفين في مختلف المشاريع ، و استقطابهم و توجيههم للعمل الذاتي و إنشاء الشركة و هو موجه لذوي المستويات التعليمية العالية.

46 لفقيه حمزة ، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد ، مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12 المجلد 01- 2015 جامعة برج بوعريش ص 123 ، 124

² اليمين فالتة ، لطيفة برني ، البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية ، مصدر سبق ذكره ص 10

³ حمزة لفقيه ، مصدر سبق ذكره ص 124

و تهدف هذه الحقبة إلى:

. توضيح معالم المؤسسة و المقولة و عالم المال و الأعمال و كيفية الإندماج في سوق العمل .
التزويد بالمعارف و التطبيقات حول الكفاءات المقاولاتية و التحديات التي تواجه المقاولين عند
البدء في المشروع .

• تأسيس و إنشاء المشاريع الصغيرة:

تتجلى في حقيبتين تكوينيتين هما:

. التوصل إلى فكرة مشروع TRIE (trouver une d'entreprise)

و تهدف إلى:

تشخيص أفكار مشاريع جديدة ، إختبار أبرز فكرة تتماشى مع مؤهلات المقاول و تكون مواكبة
للتطورات و التكنولوجيا الحديثة .

. إنشاء المشروع CREE (creez votre entreprise) : هو إجراء يسمح للمقاولين ذوي الطاقات
و اللذين لديهم أفكار و إستعاب كل أدوات التسيير المهمة في أداء وهو موجه للذين لهم أفكار و بقي لهم
التطبيق فقط .

و يهدف هذا البرنامج إلى :

النهوض بالعمل الذاتي و تشجيع المشاريع الخاصة .

العمل على بعث جيل جديد من المؤسسات الصغيرة و الناجحة .

تمكين الباحثين من متابعة حلقات تأهيلية لتنمية روح المبادرة و الإعتماد على الذات .

إحكام تسيير المشاريع و ضمان إستدامتها .

• تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة GERM "gerez mieux votre entreprise"

يساعد هذا المنهج في دعم و مساعدة المقاولين في إكتساب المهارات و المعارف و القدرات الفنية
في مجال إتخاذ القرار .

تتكون الحقبة التكوينية لحسن تسيير المؤسسة من كتيبات تعليمية تتضمن الجوانب الأساسية في
عملية التسيير.

• تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : Développé votre entreprise

و هي موجهة لدعم و نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي تتميز عن غيرها بإمكانية نموها

1.

إستطاع المتكون بعد إنتهاء الدورة التكوينية من إنشاء فكرة مشروعه و أصبح مستعدا لكي يصبح مقاولا فإنه يستطيع أن ينتقل إلى التكوين أنشئ مؤسستك "CREE"

تدوم فترة التكوين من 3 إلى 4 أسابيع حيث بعد تلقي الدروس يطلب من المقاولين تطبيق ماتعلموه و تركز الدورة التكوينية على محورين هامين هما :²

الجدول رقم (04) ركائز الدورة التكوينية

إعداد دراسة جدوى	كيف تنشئ مشروعك
المرحلة 01: صف فكرة مؤسستك المرحلة 02: حضر مخططك التسويقي المرحلة 03: قدر مبيعاتك المرحلة 04: خطط الإنتاج و المبيعات المرحلة 05: قرر ما تحتاجه من مستخدمين المرحلة 06: حدد طبيعة الاستثمارات المطلوبة المرحلة 07: أعد ملخصا لتكاليفك و خطط للربح المرحلة 08: أسعار تكلفة منتجاتك و خدماتك المرحلة 09: أحسب رأس مال الانطلاق المرحلة 10: اختر الشكل القانوني و اعرف مسؤولياتك.	المرحلة 01: اجمع المعلومات الناقصة المرحلة 02: أكمل دراستك للجدوى المرحلة 03: قيم دراستك للجدوى المرحلة 04: هل تتمسك بإنشاء مؤسستك المرحلة 05: دافع عن دراستك للجدوى. المرحلة 06: قدم دراستك للجدوى المرحلة 07: سجل مؤسستك المرحلة 08: نظم نفسك للانطلاق المرحلة 09 : تناقش مع أهل الاختصاص المرحلة 10: خطط ليومك الأول

حسن تسيير مشروعك GERME:

¹ اليمين فالتة ، لطيفة برني ، البرامج التكوينية و دورها في تعزيز الروح المقاولاتية ، مصدر سبق ذكره ص 11، ص 12

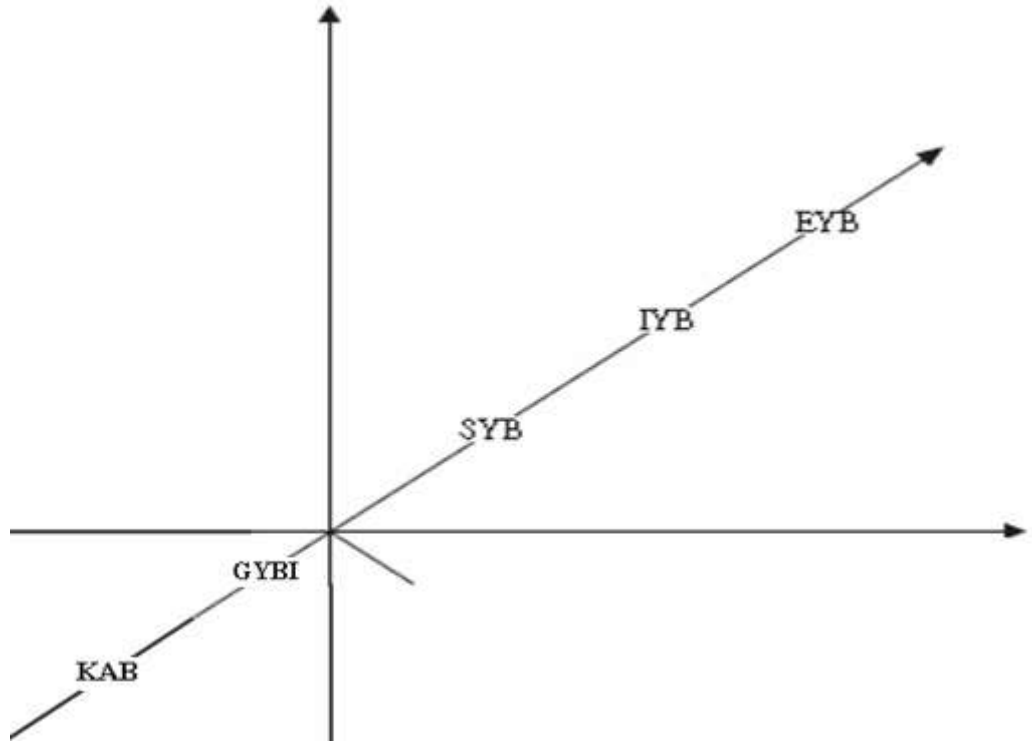
² حمزة لفقيير ، مصدر سبق ذكره ص 131

و تدوم مدة التكوين فيه من 4 إلى 10 أيام يزود فيها المتكون بمختلف المهارات و التقنيات تساعده في علوم التسيير و تركز هذه الدورة على العناصر التالية: التسويق، التخزين، التموين، المحاسبة، حساب التكاليف، التخطيط المالي،...¹

و الشكل التالي يوضح مرحلة تطبيق كل حقبة :

¹ حمزة لفقيير مصدر سبق ذكره ص 124

الشكل رقم (04) : الحقائق التكوينية للبرنامج SIYB



المصدر : حمزة لفقيه دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد ، مصدر سبق ذكره ص 125

المبحث الثاني : عناصر التكوين المقاولاتي

بعد تعرضنا لمفهوم التكوين المقاولاتي و بعض برامجه اذ أنه يعتمد على التعليم من أجل تلقي الأساسيات و المعارف و يحتاج في نفس الوقت إلى التدريب من خلال دورات تكوينية من هنا نستخلص أن للتكوين المقاولاتي عنصران أساسيان و هذا ماستنطق إليه في هذا المبحث من خلال مطلبين الأول التعليم المقاولاتي من خلال تحديد مفهومه و أهدافه و إستراتيجياته و كذا التطرق للعنصر الثاني و هو التدريب المقاولاتي .

المطلب الأول : التعليم المقاولاتي

الفرع الأول : نشأة التعليم المقاولاتي

يعود تاريخ تدريس المقاولاتية في العالم ، إلى سنة 1947 عندما قدم MAC MYLE

أول مقرر دراسي في جامعة هارفرد الأمريكية و في وجه التحديد كلية هارفرد لإدارة الأعمال، حيث جذب هذا المقرر انتباه 188 طالب من طلاب الفرقة الثانية من طلبة الماجستير و البالغ عددهم 600 طالب .

و كان السبب الواضح لتقديم هذا المقرر هو الاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين عادوا من الخدمة العسكرية بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية لينضموا إلى اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية ، نظرا للإلهيار الذي حدث للصناعات الحربية بعد انتهاء الحرب .

و قد حقق المقرر شعبية على الرغم من أن رئيس هيئة التدريس كان يرى أن هذا المقرر لن يحقق النجاح الأكاديمي المنشود ، و قد قام بنقل اهتماماته إلى مجالس إدارة المنظمات بالإدارات الكبيرة إلا أن موضوع المقاولاتية لم يحقق الجاذبية المتوقعة منه . بصفة عامة . خلال السنوات العشر التالية (فترة الخمسينات) و قد ظهر ذلك جزئيا من خلال قياس الأنشطة الريادية في الإقتصاد الأمريكي خلال هذه الفترة حيث عرفت هبوطا في الأنشطة التجارية و المهنية في الإقتصاد الأمريكي ، قابله نمو كبي في المنظمات الكبيرة خلال الخمسينيات و الستينيات من القرن العشرين ¹.

إلا أن al et Arasti (2012) يرون أن أول من تنبه للتدريس تخصص مقولة أعمال و كان رائدا فيه هو الياباني Shigeru fiji من جامعة kobe و ذلك في عام 1938 .

و قد قادت الجامعات الأمريكية في هذا العقد العديد من الجامعات الأخرى في العالم نحو تدريس المقاولاتية ، حيث يعود الفضل في ذلك إلى جامعة جنوب كاليفورنيا كأول جامعة تطرح أول مساق حديث و متطور في المقاولاتية في عام 1971 ، و في نهاية السبعينات لم يكن مجال المقاولاتية يمثل سوى نشاط هامشي .

كما كان يفتقر من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، و يرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت الموضوع خلال تلك الفترة.

و قد نمت تعليم المقاولاتية و البرامج الأكاديمية لها مع بداية و منتصف الثمانينات ، حيث زاد عدد الجامعات التي تدرس المقاولاتية إلى أكثر من 250 جامعة تعرض العديد من المساقات في هذا المجال ².

¹ قدود جميلة ، بوراس بودالية ، التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، جامعة عين تيموشنت ، ص 30

² الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مصدر سبق ذكره ص 134

مع نهاية التسعينيات زادة عدد المسابقات إلى أكثر من 2200 مساق في النظام التعليمي الأمريكي ، و حوالي 1600 مدرسة في المقاولاتية ، 44 مجلة أكاديمية و 100 مركز بحث متخصص ببرامج متميزة في المقاولاتية .¹

الجدول رقم (05) تطور مفهوم التعليم المقاولاتي

السنة	الحدث
1991	57 برنامج في التدرج و 22 ماجستير في إدارة الأعمال تركز على المقاولاتية و 1060 مدرسة في التدرج تدرس المقاولاتية
1992	إنشاء مركز في قيادة المقاولاتية من طرف مؤسسة ماريون كوفمان
1993	370 كلية تدرس المقاولاتية بدأ أول موقع في التعليم المقاولاتي www.slu.edu.com جيروم كاتزو روبر بروخوس ينشران " التقدم في المقاولاتية " حول ظهور و نمو المؤسسة (أكبر أول سلسلة سنوية في البحث حول روح المؤسسة)
1995	حوالي 450 مؤسسة تشارك في معهد المؤسسات الصغيرة
1997	264 مدرسة تشارك في المسابقات السنوية لبرنامج "طلبة في مؤسسات خاصة"
1998	جامعة افتراضية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (أول برنامج للتعليم عن بعد متطور من طرف الجامعة)
1999	مقال حول "البحث الخاص في المقاولاتية الدولية "في مجلة أكاديمية المناجمنت

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على مذكرة محمد العيد عفرون و مزيتي إبراهيم "أثر الروح المقاولاتية

لدى خريجي الجامعات في إنشاء مؤسساتهم الخاصة " ص 59

¹ فضيلة بوطورة ، فاطمة الزهراء بوطورة ، هواري أحلام ، أهمية و دور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية ، ملتقى وطني : الجامعة المقاولاتية أيام 10،11 ديسمبر 2018 جامعة مصطفى إسطنبولي معسكر. ص 05

الفرع الثاني : مفهوم التعليم المقاولاتي

أولا : تعريف التعليم المقاولاتي

تعرف موسوعة ويكيبيديا الإنجليزية التعليم المقاولاتي بأنه : " تلك العملية التعليمية التي تهدف لتزويد الطلاب بالمعرفة و المهارات اللازمة ، و إثارة دافعيتهم و تعزيزها ،و ذلك من أجل تحفيزهم و تشجيعهم على النجاح المقاولاتي على نطاق واسع من المستويات .¹

كما عرفه Alain Fayolle التعليم المقاولاتي هو كل الأنشطة الرامية إلى تعزيز السلوك والمهارات المقاولاتية و تغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار ، النمو و الإبداع .²

ويعرف أنه تلك العملية التعليمية التي تهدف إلى تزويد الطلبة بالمعارف و المهارات و تحفيزهم نحو مباشرة مشروعاتهم المقاولاتي ، و تشجيعهم لإطلاقه على نطاق واسع .

هذه المواقف تتمثل في تنمية المواقف و القيم المقاولاتية ، و كذا المعارف المتعلقة بالمقاولاتية لدى طلبة الجامعات و المعاهد ،و مدارس التكوين المهني و كذا الممارسين و طلبة التكوين المستمر .³

تم تعريف التعليم المقاولاتي في وثيقة مشتركة لليونيسكو و منظمة العمل الدولية في عام 2006 " بعنوان نحو ثقافة ريادية" كمايلي :

"ينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي و الثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي نفس الوقت بناء القيم و المهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم في الدراسة و ما يليها من فرص ، وتبني الأساليب اللازمة لذلك على إستخدام النشاطات الشخصية و السلوكية و تلك المتعلقة بالتخطيط لمسار المهنة ".⁴

و في عمل أوروبي من قبل مجموعة من الخبراء اللذين يمثلون جميع الدول الأعضاء إقترحوا تعريفا مشتركا للتعليم المقاولاتي يشمل عنصرين هما :

. مفهوم أوسع للتعليم يشمل الإستعدادات و المهارات المقاولاتية التي تشمل تطوير بعض الصفات الشخصية ولا تركز مباشرة على إنشاء مؤسسات جديدة .

زارع رباب ، كشرود إيمان ، إستراتيجيات و برامج التعليم المقاولاتي لتعزيز روح المقاولاتية ، العدد 01 ، جامعة أم البواقي ، جامعة الجزائر العدد 01¹ ، جانفي 2018 ص95

² محمد العيد عفرون ، مزيتي إبراهيم مصدر سبق ذكره ص 60

³ هامللي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، مصدر سبق ذكره ص ص 630

⁴ الجودي محمد علي ، تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي ،مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية ، العدد 21 ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، 2007.2006 ، ص 97

. و مفهوم أكثر خصوصية يتعلق بالتعليم لإنشاء مؤسسات جديدة .

و يمكن القول نتيجة لذلك أن التعليم المقاولاتي و المجالات التي يتخللها تتميز بالتنوع ، ويمكن أن تشمل جميع المداخلات و العمليات و الممارسات التطبيقية في التعليم ، بما في ذلك جميع المباحث و المراحل التعليمية النظامية و الغير نظامية بدرجات و مقاربات متفاوتة ، و يشمل ذلك المستوى التنظيمي للمدخلات المتعلقة بالتشريعات و التمويل و المناهج و إعداد المعلمين و أدوار الجهات المختلفة للعينة في القطاعين العام و الخاص .

أما على مستوى المؤسسة التعليمية فإن ذلك يشمل المداخلات المتعلقة بأساليب التعليمية و الفحوص و الشهادات ، و النشاطات و الإدارة المدرسية و تنمية قدرات العاملين ¹.

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول أن التعليم المقاولاتي هو مجموع الأنشطة و الأساليب التعليمية التي تهدف إلى غرس روح المقاولاتية لدى الأفراد و تزويدهم بالمهارات اللازمة لتأسيس مشاريعهم الخاصة .

ثانيا : أهمية و أهداف التعليم المقاولاتي

أولا . الأهمية:

تظهر أهميته بإيجاز في كونه :

. الخطوة الأولى في غرس روح المبادرة و زيادة فرص نجاح الأعمال، و ظهور مشاريع جديدة وبالتالي خلق فرص عمل مساعدة على التقليل من نسب البطالة.

. يصنع قادة مبدعين ، مبتكرين ، متكوينين مما قد يساهم في إحداث تغيير كبير في مستقبل الإقتصاد و يساهم في تحقيق إستدامة المشاريع و بالتالي تنمية الإقتصاد و إنعاشه .

. يرفع من نسبة الأفكار الجديدة التي تتميز بالابداع ².

تعليم المقاولاتية يزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة ، لذلك فإن أهمية التعليم المقاولاتي تتبع من قدرة الأفراد على تحويل الأفكار المقاولاتية التي لديهم أو التي تدور في مخيلتهم إلى واقع أو حيز التطبيق ، و هذا الواقع المقاولاتي بطبيعته يمثل : الإبداع و الابتكار ، المخاطرة و

¹ أيوب صكري ، سمير محمد جلاب ، علي شطة ، مصدر سبق ذكره ص 15

² ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة ، مجلة الأصيل للبحوث الإقتصادية و الإدارية ،

المجلد رقم 03 العدد 02 ديسمبر 2019 ص 231-246

القدرة على التخطيط و إدارة المشاريع لكي يستطيعوا تحقيق أهدافهم بفعالية و كفاءة . وهذا يعتبر دافعا أمامهم في حياتهم اليومية في البيت أو المجتمع ،

إن التعليم المقاولاتي يركز في محتواه على إدراك الأفراد للفرص و إحتوائها و تحديدها و يأتي إدراك الفرص في مداخل و نماذج عدة أشهرها خلق منظمة أو مشروع جديد ، بالإضافة إلى نموذج الثاني و يتعلق بتعزيز الإبداع و الابتكار من خلال تقديم خدمات أو منتجات أو خلق أسواق جديدة للمنظمة و هذا المدخل يسمى " المقاولاتية المؤسسية " .

أما المدخل الثالث و الحديث للفرص المقاولاتية فيتعلق بخلق منظمات خيرية أو إجتماعية و التي يتم دعمها ذاتيا من قبل الشخص المؤسس لها ، بالإضافة إلى عمله التطوعي فيها ، و هذه تدعى " بالمقاولاتية الاجتماعية " ¹ .

2. الأهداف:

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الأفراد وهم في مراحل عمرية مختلفة سمات المقولة و خصائصها السلوكية مثل المبادرة ، المخاطرة و السيطرة الجوهرية الداخلية و الإستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين و من هنا فإن أهم أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل في :

. تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل لمشاريعهم المستقبلية.

. التركيز على القضايا و الموضوعات المهمة قبل البدء في تنفيذ و تأسيس مشروع مثل : أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين وتمويل المشروع ، القضايا والإجراءات القانونية ، وقضايا النظام الضريبي في البلد .

. تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الإستقلالية ، وأخذ المبادرة و قبول المسؤوليات ، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي و المعرفة اللازمة و المتعلقة بكيفية البدء في المشروع و إدارته بكل نجاح .

. تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكبر ، والعمل على تأسيس المشاريع و المبادرة المقاولاتية لديهم .

. المهارات الإدارية و القدرة على حل المشاكل ، القدرة على التنظيم ، القدرة على التخطيط و إتخاذ القرار و تحمل المسؤولية .

¹ الجودي محمد علي ، مصدر سبق ذكره ص 147

. تطوير المهارات الإجتماعية : التعاون ، العمل الجماعي ، القدرة على تعلم أدوار جديدة بشكل مستقل .

. تطوير المهارات المقاوالاتية : القدرة على التعلم بشكل مستقل ، الإبداع و القدرة على التأمل الذاتي ، و القدرة على التحمل و المثابرة¹ و لعل ماتسعى إليه معظم البرامج المقاوالاتية يتمثل في :²
تحسين قدرة متلقي التعليم المقاوالاتي على تحقيق الإنجازات الشخصية و المساهمة في تقدم مجتمعاتهم .

. إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي و رفع قدراتهم على التخطيط المستقبلي.

. توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الأعمال .

. بناء المهارات الآزمة لإدارة المشاريع الريادية و لصياغة و إعداد خطط الأعمال .

. تحديد الدوافع و إدارتها و تنمية المواهب المقاوالاتية .

. العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع و غرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات .

و يمكن عرض تطور أهداف التعليم المقاوالاتي في الجدول التالي :

الجدول رقم (06) أهداف تدريس المقاوالاتية

الكتاب	أهداف تدريس المقاوالاتية
Block&Stumpf(1992)	العناصر المفاضلة للمقاوالاتية لدى الطلبة : . كشف و هيكلية قيادة المقاوالاتية . . تحديد و تخفيض الحوتجز أمام المفاضلة المقاوالاتية (رفض المخاطرة) . تنمية معرفة الغير و تطور الإدراكات و المواقف الخاصة بالتغيير في مجال المقاوالاتية
Hills(1998)	عناصر أساسية في مجال تدريس المقاوالاتية :

¹ فضيلة بوطورة ،فاطمة الزهراء بوطورة ، هواري أحلام ، ملتقى و طني "أهمية و دور دار المقاوالاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاوالاتية " مصدر سبق ذكره

² الجودي محمد علي مصدر سبق ذكره ص 149

. معرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير . . معرفة خصائص المقاولاتية .	
ثلاث عائلات من الأهداف ترتبط بوضعيات مختلفة يمكن أن تهم الطلبة : . تحسين الطلبة و تنمية حسهم المقاولاتي . . تشجيع إكتساب الأدوات و التقنيات و المهارات الخاصة بالمقاولاتية . . اقتراح نقطة إرتكاز و تكوين خاصة بالطلبة .	Fayolle(1999)

المصدر : من إعداد الطالبة إعتقادا على الملتقى الوطني حول دور المقاولاتية في تحفيز الإستثمار في ظل التحديات الراهنة نوي طه حسين ، غربي ياسين سي لخصر ، الجودي محمد علي أيام 11 أفريل 2016

المركز الجامعي تندوف " عرض تجارب دولية في التعليم المقاولاتي " ص 07

الفرع الثاني : مراحل التعليم المقاولاتي

إن عملية تعلم المقاولاتية هي عبارة عن عملية تعلم دائم و بناءا على ذلك فإنه يتم ربط تعليم المقاولاتية بجميع المستويات التعليمية لنظم التعليم ،تتم عبر خمس مراحل كل مرحلة مختلفة عن الأخرى ، تهدف إلى خلق مقاول قادر على إنشاء مشروعه و إدارته بنفسه إن كل مرحلة منت المراحل الخمس الآتية من الممكن أن تعلم من خلال الأنشطة التي تجري في الصفوف الدراسية أو يمكن أن تعلم في مساق منفصل عن المقاولاتية .

و تشمل هذه المراحل :

المرحلة الأولى : تعلم أساسيات المقاولاتية

يجب على الطلبة أن يتعلموا و يمارسوا الأنشطة المختلفة لملاكية المشاريع في الصفوف المدرسية الإبتدائية و الإعدادية الثانوية ، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الإقتصاد ، والفرص و الخيارات المهنية الناتجة عنها ، و أن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في إقتصاد العمل الحر ،إن الدافعية للتعلم و الإحساس بالفرص الفردية هي النواتج الخاصة في هذه المرحلة.

المرحلة الثانية : الوعي بالكفاءة

إن الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال ، و يرون المشاكل في وجهة نظر أرباب العمل ، و هذا جانب أساسي في المهنة و التعليم التقني ، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية و إكتشافها لديهم ،

و التي يمكن تعلمها من مساق خاص بالمقاولاتية ، أو أن تحتويه المساقات و المناهج الأخرى التي ترتبط بالمقاولاتية .

على سبيل المثال : مشاكل التدفق النقدي يمكن أن تستخدم منهاج الرياضيات ، و يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من منهاج مهارات الإتصال .

المرحلة الثالثة:التطبيقات الإبداعية

إن مجال الأعمال معقد لذا فإن جهود التعليم لاتعكس هذا التعقيد بطبيعته ، ففي هذه المرحلة يستكشف الطلبة الأفكار و خطط الأعمال من خلال حضورهم العديد من الندوات التي تتضمن العديد من التطبيقات الإبداعية .

و من هنا فإن الطلبة يكتسبون معرفة عميقة و واسعة عن المراحل السابقة ، إن هذه المراحل تشجع الطلبة على الابتكار و خلق فكرة أعمال فريدة للقيام بعملية إتخاذ القرار من خلال بناء خطة عمل متكاملة بالإضافة إلى تجربة و ممارسة عمليات الأعمال المختلفة .

المرحلة الرابعة: بدء المشروع

بعد أن يكتسب الطلبة البالغون تجربة العمل المقاولاتي و التعليم التطبيقي ، فإن العديد منهم يحتاج للمساعدة من أجل ترجمة العمل المقاولاتي إلى واقع عملي و خلق فرصة عمل .

و يمكن القيام بذلك من خلال توفير الدعم و المساعدة في برامج التعليم التقني و المهني ، و برامج الدعم و المساعدة المقدمة لأفراد المجتمع في الكليات و الجامعات ، و ذلك لتعزيز بدء و تأسيس المشروع ، و تطوير السياسات و الإجراءات للمشاريع الجديدة و القائمة .

المرحلة الخامسة: النمو

عندما تتضج الشركة فإن العديد من التحديات سوف تواجه الشركة في هذه المرحلة ، و في العادة فإن العديد من مالكي الأعمال لا ينشدون المساعدة في هذه المرحلة .

إن سلسلة من الندوات المستمرة أو مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف و تمييز المشاكل المحتملة و التعامل معها في الوقت المناسب، و حلها بفعالية مما يمكن من نمو و تطوير المشروع.¹

¹ الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي مصدر سبق ذكره ص 161-162

الجدول رقم (07): أنماط برامج التعليم المقاولاتي

نمط البرنامج	أهداف البرنامج
التوعية و التحسيس بالمقاولاتية	معرفة المزيد عن المقاولاتية و مهنة المقاول
إنشاء المؤسسة	تشكيل مهارات إنسانية تقنية، من أجل توليد الإيرادات الخاصة به، و خلق مناصب شغل
تطوير المؤسسات	الإستجابة لحاجات المالكين المسيرين
تطوير المديرين	تطوير المهارات من أجل التشاور ، التعليم و متابعة المؤسسات الصغيرة

المصدر : ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري "التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي "

الفرع الثالث : استراتيجيات و متطلبات التعليم المقاولاتي

أولا : متطلبات التعليم المقاولاتي

إن متطلبات التعليم المقاولاتي تشمل جوانب و عناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة و فعالية فإنه يجب أن تشمل عدة جوانب مختلفة ، و من أجل تحقيق متطلبات التعليم يجب إحداث شراكة حقيقية و فعالة بين مختلف المؤسسات و المنظمات و الجهات الداعمة ، و توفير مجموعة من المتطلبات و المتمثلة في :

أ. توفير البنية التحتية : و هذا عن طريق توفير القاعات و الأماكن المناسبة و الضرورية ، و التي يجب أن تكون مجهزة بمختلف الوسائل ، و مختلف البرمجيات التي توفر التطبيقات العملية التي تسهل عملية إستغلال المحتوى المقاولاتي .

ب . الموارد البشرية المؤهلة و المدربة : و تطبيق إستراتيجيات و أساليب تدريبية مقدمة في المقاولاتية ،و إستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية ، نظرا لأن هذا التعليم يتطلب تغييرا جذريا في نمط التفكير لدى المتعلمين في جميع الدول العربية .

ج . توفير البيئة الممكنة : التي تدعم خطوات تنفيذ البرامج المقاولاتي و خطته و أهدافه ، و تستمد هذه البيئة تمكناها و تفهقها من خلال الوعي الكامل لأفراد المجتمع على جميع المستويات إبتداء من

القادة التربويين و الأكاديميين ، و متخذي القرار ، ومن هنا يتوفر التعاون و الدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التعليم في المجتمع .

د . الإستفادة من التجارب العالمية : في هذا الخصوص و البناء عليها في الممارسة و التطبيق للسياقين التربوي و التعليمي في البيئة العربية .

ي . الإستجابة للتحديات و الضغوطات الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر:الذي تعيشه على هذا النوع من التعليم و السلوك المقاولاتي ، و محاولة التكيف معها قدر الإمكان .¹

ثانيا : إستراتيجيات التعليم المقاولاتي

سنقوم بذكر ثلاث من المرجح أن تلهم الممارسات التعليمية المقاولاتية ، و تضاف إليها أنواع إضافية ، و كل هذه الإستراتيجيات تبين كيف يجد المتعلمين أصداا ملموسة في ممارستها

1 . نموذج العرض :

و يعطي الأولوية لتحويل المعارف و المهارات التي يتمتع بها المعلم و المتعلم على شكل "توصيات للمعلومات " أو " حكاية قصة " . فالمعلمين هم الأشخاص الذين يقدمون المعلومات ، و الطلبة هم اللذين يتلقونها بأقل سلبية |، و المحتوى يعرف عموما من البحث الأكاديمي الذي يتلقونه ،عن طريق التدريس المستخدمة على شكل مؤتمرات ، محاضرات ماجيستر ، عرض عن طريق الأجهزة السمعية البصرية .

و تكون أنظمة التقييم على حساب كل الإنصات و القراءة، و تقتصر على درجة الحفظ لدى الطلبة لكل المعارف التي تم تدريسها لهم.

2 . نموذج الطلب:

و هو معاكس للنموذج الأول، و هو يقوم على احتياجات، أهداف و دوافع الطلبة، في هذا النموذج فإن التعليم يصمم على أساس خلق بيئة ملائمة لإكساب المعارف، و المعلمين هم مسهلين في حين أن الطلبة لهم دور نشط في المساهمة في تعلمهم.

و في هذا النموذج المعارف التي سيتم اكتسابها هي في الأساس تعرف وفقا لإحتياجات الطلبة في أنشطتهم المستقبلية ، و في الممارسة العملية فإن هذا النموذج غالبا مايجمع بين تقنيات بيداغوجية تسلط الضوء على المناقشات الاستكشافات ،التجارب ، البحوث المكتبية و على شبكة الإنترنت ، أعمال تجريبية في المخابر والدراسات الميدانية .

¹ محمد علي جودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، مصدر سبق ذكره ص 179

و تكون نظم التكوين في معظمها من أجل المتكولين ، و يكون على الطلبة استعادة آرائهم و أفكارهم على ماتعلموه .

3 . نموذج الكفاءة:

يبحث هذا النموذج في تنمية و تطوير الاستعدادات للطلبة في حل المشاكل المعقدة باستعمال المعارف و الاستعدادات المفتاحية ، و التعليم هنا يكون تداخليا بين المعلم و الطالب و جعل التعلم ممكنا . و يصبح المعلمون كالمدرسون أو المطورون في حين أن الطلبة مقترحون لبناء معارفهم فعليا من خلال التفاعل مع معلمهم و كذلك أصدقائهم في المحاضرة ، و تكون المعارف التي سيتم الحصول عليها هي أساسا حول حل المشاكل المعقدة التي يمكن أن تقع في حياتهم المهنية .

و تركز أساليب التدريب على إكتساب مهارات الإتصال (ملتقيات ، ندوات ، مساهمة في نقاشات) أو إنتاج معارف (كتابة مقال أو مؤتمرات ، تنشيط مجموعة أو النمذجة) تمارس غالبا في إطار قريب من الحياة المهنية المستقبلية للطلبة .

و نظام التطبيق في هذا النموذج يكون مركزا على الإستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل في الحياة اليومية الواقعية ، في الممارسة العملية يمكن للمعلمين رسم أكثر من نموذج واحد ، و الذي يؤدي إلى ظهور أشكال هجينة التي تعبر خصائص لكل نموذج رئيسي ، و لكن هذا لا يزيل حقيقة أن تطبيقات التدريس تعتمد في الغالب على مجموعة محددة من الافتراضات مما يدل على أنه إذا كانت مبتكرة فيحق لنا أن ننظر كيف هيا مستوحاة من واحد من النماذج المذكورة أعلاه ¹.

و لذلك يمكن أن نذكر:

أ . المحاكاة و الألعاب

يقترح بعض الباحثين أن استعمال المحاكاة يساعد الطلبة على تطوير إستراتيجيات و إتخاذ عدد من القرارات من أجل ضمان نجاح مؤسسة صغيرة . يرى honig أن البيداغوجيا التقليدية تكون غالبا متناقضة مع إحتياجات التعليم المقاولاتي و يرى أن المحاكاة تسمح للمشاركين بتجريب أوضاع جديدة وأحيانا غير متوقعة ، والتعلم لمواجهة بعض حالات الفشل و تطوير المرونة اللازمة للبقاء في المستقبل .

ويقترح Hindle عديد من المعايير لتوجيه إختيار المحاكاة ، وتصنف إلى أربع فئات رئيسية:

- قدرة السيناريو على الظهور متعلقا بالموضوع و ذو مصداقية ؛

¹ بوقدور جميلة ، بوراس بودالية ، التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، مصدر سبق ذكره ص 38،39

- اتصالات لا غموض فيها على عدة جوانب ؛
- العملية تتكيف مع وسائل الدعم التقنية ؛
- تحليل تكلفة ربح تبعا للمعايير السابقة و للهدف المراد تحقيقه ؛

1. ألعاب و محاكاة الفيديو:

حدد الباحثين ثلاثة محاكاة يمكن أن تقدم عدد من الفوائد في إطار التعليم المقاولاتي في الجامعة.

✓ برنامج المحاكاة المقاولاتي : و هو محاكاة تمكن المشاركين من بدء و تشغيل محل لبيع الأحذية في أجل 12 شهر ، حيث تحصل كل المجموعات على نفس رأس المال الأولي، و تشير المبيعات و القيمة الصافية إلى أداء المقاولين .

✓ محاكاة المقاول : تجهز و تشغل المجموعات المشاركة محل لبيع الألبسة بالتجزئة ، و كل ثلاثي يمكن لهم إتخاذ و تنفيذ تغييرات مختلفة لأجل تحسين أداء المؤسسة .

✓ بدء المؤسسات الصغيرة برأس مال إبتداءا من 100000 دولار ، يجب على كل المجموعات إنشاء و تطوير مؤسسة صغيرة تنتج الفشار مع قدرة بيع عالية .

إن المعلم و الأستاذ الذي يستخدم هذه المحاكاة يجب عليه توفير أنشطة تعويضية موجهة إلى مستويات الضعف التي يمكن أن تظهر .

2. المحاكاة السلوكية:

المحاكاة السلوكية في المقاولاتية هي الأنشطة التجريبية و فيها يتم إنشاء مؤسسات صغيرة و مصممة من أجل الطلبة لكي يقومو بتجريب بعض التوجهات و تنمية المهارات و القدرات المقاولاتية .¹

ب . إستخدام أشرطة الفيديو :

و هذا من خلال عرض فيلم في بيئة أعمال تسمح للطلبة بملاحظة الواقع التسييري للمؤسسات و إكتشاف تصرفات المديريين و الخبراء في قطاعات مختلفة ، و في سياق عملية التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية ، يمكن أن تقدم فيلم عن قصة واقعية لبعض المقاولين الناجحين التي سوف تسمح بفتح نقاشات مختلفة حول أسباب النجاح و الإستمرار .

¹ محمد علي الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، مصدر سبق ذكره ص 158

ج . التعليم بالممارسة و التجربة :

حيث يتم عرض الطلبة أو المقاولين المحتملين لمواقف حقيقية أو مقارنة للواقع سواء في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر ، في المصانع والشركات أو مختلف المنظمات الأخرى ، والهدف من هذا كله هو تعريفهم بمحيط العمل و جرهم إلى ممارسة العمل المقاولاتي لفترة زمنية معينة، الشيء الذي سوف يسمح لهم باكتساب خبرات ومهارات جديدة، واخذ فكرة مسبقة عن ميدان العمل المقاولاتي.

د . العروض المقدمة من طرف الطلبة:

والذي يرتكز على شرح وتقديم منتجات وخدمات جديدة يمكن بيعها أو فرضها في السوق.

ي . الزيارات الميدانية:

وهذا يشابه نموذج المحاكاة السابق ذكره، والامتياز الذي تحققه هذه الطريقة هو أنها توفر للمتعلّم تدريباً في المجال المقاولاتي دون تحمل الأعباء والمخاطرة بالأموال، ودون التعرض للأخطار التي من الممكن أن توجه المقاول على أرض الواقع. فعند تطبيق التعليم المقاولاتي في المدارس، ينبغي النظر في الفرق بين التعليم الداخلي والخارجي (المؤسسة)، ويمكن التمييز الرئيسي بين المقاولاتية الداخلية والخارجية في المنهج التربوي المعتمد، وقد يستخدم التعليم المقاولاتي الداخلي، على سبيل المثال، المنهج التعليمي التقليدي، وعلى النقيض من على سبيل المثال، المنهج التعليمي التقليدي، وعلى النقيض من ذلك ، يأخذ تعليم المؤسسات نهجاً بيداغوجياً أكثر إبداعاً و ابتكاراً يستخدم أساليب التعلم التجريبي وعلاوة على ذلك، يشير باحثين

إلى أن نطاق وممارسة التعليم المؤسسي وأوسع بكثير من التعليم الريادي الخارجي الذي يركز بشكل مفرط على كيفية بدء الأعمال التجارية.¹

ت . حل المشكلات بطرق إبداعية :

و هي طريقة منظمة يقوم من خلالها الطلبة بالتفكير بحل مشكلة يشعرون بوجودها و يحتاجون لحلها . فهم يكتسبون معلومات ومهارات ذات صلة بحياتهم، ومشكلاتهم وليس من أجل تقديم امتحان والنجاح فيه.

¹ هاملي عبد القادر و حوحو مصطفى إشكالية التعليم المقاولاتي و دوره في خلق النية المقاولاتية مصدر سبق ذكره ص 632

ذ . إستراتيجية لعب الأدوار :

و هنا يقوم طالبان أو ثلاثة بتمثيل أدوار عن مواقف إفتراضية إجتماعية و يتعلمون من خلال هذه الإستراتيجية كيفية الإستماع بشكل جيد و كيفية التفكير و حدهم¹.

ثالثا : التحديات التي تواجه التعليم المقاولاتي

تتمثل التحديات التي تواجه التعليم المقاولاتي فيما يلي :

. إصلاح المنظومة الجامعية و إنتهاج نظام LMD في العديد من التخصصات الجامعية الذي يعد غامض بالنسبة للطلبة و الأساتذة .

. النظام الحديث هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الأوروبية، لا تتوافق مع خصائص البيئة الجزائرية.

. ضعف المناهج التعليمية المتبعة في الجامعات الجزائرية خاصة التي تتعلق بالجانب المقاولاتي سواء من ناحية البرنامج ، المحاور ،الوضوح ،وضع محتويات من طرف غير متخصصين في المجال .

. التأثير السلبي لمناهج ما قبل التعليم العالي على مناهج التعليم العالي في تأسيس فكرة التعليم المقاولاتي إن قصر المناهج المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية و التي تعتبر القاعدة و المنهج لإنطاق التعليم المقاولاتي و أثر غرس المقولة .

. انفصال المناهج التعليمية المقاولاتية عن الواقع المؤسستي ،إنعدام ربط المناهج التعليمية بالواقع المؤسستي على خلاف الدول الأخرى .

. عدم مراعاة التوازن بين النظري و العملي لأن غرس الفكر المقاولاتي يتطلب الفكر المقاولاتي².

المطلب الثاني :التدريب المقاولاتي

يعد التدريب من وسائل التطوير الفعالة في رفع الكفاءة مما جعله يحتل مكانة مهمة بين الأنشطة الإدارية التي تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية و تحسين الأداء ، ففدرات و مهارات الموارد البشرية في حاجة إلى الصقل و الدعم المستمر مما يكفل تنمية مواردهم و كفاءتهم ، بإكسابهم معارف و مهارات جديدة تمكنهم من تحسين الأداء و دعم تنافسية المؤسسة .

¹ بوحوحو فضيلة ، بودالية إبراهيم ،التعليم المقاولاتي مع عرض بعض التجارب الدولية ، مرجع سبق ذكره ص 33

² محمد تقيت ،خضراء عسلون ،يزيد تقيرات ، مساهمة التعليم الجامعي في غرس روح المقاولاتية النسوية ' دراسة حالة الجزائر جامعة حسيبة بن بوعلي ، جامعة . بجاية .، جامعة أم البواقي ، مجلة المقاولاتية و التنمية المستدامة ، المجلد 01 العدد 02 السنة 2019 ص 32 ص 40

الفرع الأول: مفهوم التدريب

أولاً: تعريف التدريب:

تعددت التعاريف المقدمة لمفهوم التدريب ،حيث لا يوجد تعريف واحد متفق عليه و هذا نظرا للإختلاف وجهات نظر الكتاب ، و نذكر من بين هذه التعاريف :

1 . التدريب هو " إعداد الفرد و تدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات و الخبرات التي تجعله جديرا لهذا العمل و كذلك إكسابه المعارف و المعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة إنتاجيته في المؤسسة " .

2 . التدريب هو " مجمل النشاطات و الوسائل و الطرق و الدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم و سلوكهم ، و قدراتهم الفكرية الضرورية ، في آن واحد ، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، و تحقيق أهدافهم الشخصية و الاجتماعية من جهة أخرى ، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية " .¹

3 . و يعرف بأنه " تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغيرات في المتدربين من ناحية مهارتهم، معلوماتهم و معارفهم و أدائهم و اتجاهاتهم ، مما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة و إنتاجية عالية " .

4 . كما يشير معنى التدريب إلى أنه " النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن أو أعمال وظيفية ما " .²

5 . يتمثل التدريب في مجمل النشاطات و الوسائل و الطرق التي تساعد على تحسين معارف العمال و سلوكهم و قدراتهم الفكرية، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة، و تحقيق أهدافهم الاجتماعية من جهة أخرى دون نسيان الأداء الجيد لوظائفهم الحالية و المستقبلية.

6 . يعرف التدريب على أنه الخبرات المنظمة التي تستخدم لنقل أو تعديل أو صقل كل أو بعض المعلومات، المهارات، المعارف و الاتجاهات الخاصة في المؤسسة.

7 . التدريب هو النشاط الفعال الذي يساهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط و برامج العمل الحالية و المستقبلية، و ذلك على أسس علمية بهدف رفع كفاءة المؤسسة و زيادة فعاليتها.

¹ الداوي الشيخ ، تحليل أثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد في البلدان الإسلامية ، مجلة الباحث ، العدد 06 / 2008 ص 11

² الطاهر مجاهدي ، فعالية التدريب المهني و أثره على الأداء ،دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج (TINDAL) ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم النفس العمل و التنظيم ، قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة منتوري . قسنطينة . السنة الجامعية 2008/2009 ص 35

8. التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء و طرق العمل و الاتجاهات مما يجعل ذلك الفرد أو تلك الجماعة لائقة للقيام بأعمالها.¹

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعرف التدريب على أنه عملية مخططة و مستمرة ، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية و المستقبلية لدى الفرد ، من خلال زيادة معارفه و تدعيم اتجاهاته و تحسين مهارته ، و صقل مواهبه ، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسة .

ثانيا: أهمية التدريب.

أدى تزايد اعتماد كافة المؤسسات على العنصر البشري في تحقيق أهدافها و غاياتها إلى تنامي أهمية الدور الذي يلعبه العنصر البشري في حياة تلك المؤسسات و تطورها ، و الذي بدوره يتوقف على مدى كفاءة العاملين ، و المهارات التي يتمتعون بها كمصلحة نهائية لتدريبهم و إعدادهم إعدادا صحيحا ، إذ يعد التدريب الشريان الذي يغذي كفاءة العاملين و ينمي مهاراتهم .

تتمثل أهمية التدريب في الجوانب التالية :

أ . أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة :

تكمن أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة فيما يلي :

- . إزالة و معالجة نقاط الضعف للأداء الحالي أو الأداء المستقبلي المتوقع، فعن طريق معالجة نقاط ضعف الأداء يمكن أن يتحسن الأداء، مما ينعكس بنتائج إيجابية على المؤسسة.
- . تحسين و تطوير المعارف و المهارات الخاصة بكل مستويات المؤسسة .
- . التدريب يساعد المؤسسة يمكن من حل مشاكلها و إتخاذ قراراتها بفاعلية أكبر .
- . يساعد التدريب في إثراء و تجديد المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لصيانة أهدافها و تحقيق سياستها .
- . يساعد العاملين في التعرف على الأهداف التنظيمية ، مما يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة .

¹ جري عبد الحكيم ، دور تدريب و تحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة فرحات عباس . سطيف . 1 . ، 2016 / 2017 ص 05

ب . أهمية التدريب بالنسبة للعاملين :

تكن أهمية التدريب بالنسبة للعاملين في :

- . تزويد الأفراد بمهارات و معارف قد لا تكون موجودة لديهم ، تمكنهم من أداء واجباتهم بالكفاءة المطلوبة .
- . يساعد الأفراد في إتخاذ القرارات الأحسن ، كما يزيد من قابليتهم و مهارتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل .
- . تطوير و تحسين سلوكيات الأفراد بما يتناسب و طبيعة الأعمال التي يؤدونها ، و العلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال .
- . تنمية و تطوير العوامل الدافعة للأداء، و توفير الفرصة أمام الأفراد للتطوير و التمييز و الترقية في العمل.

. التقليل من أخطاء الأفراد العاملين للمؤسسة، و تعزيز إدراكهم بأن المؤسسة مكان جيد للعمل.¹

الشكل رقم () أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة و العاملين

ثالثا: أهداف التدريب

- يهدف التدريب عموما إلى النهوض بالعنصر البشري العامل في جميع القطاعات و على كافة المستويات و إعادة الإعداد الملائم للقيام بدوره و أداء مهامه بكفاءة عالية ، تختلف الأهداف باختلاف برنامج التدريب و لكن هناك أهداف عامة أساسية منها :
- . زيادة و إستقرار الأفراد العاملين عن طريق زيادة إتقانهم العمل إلى جانب ما يكتسبون من مهارات .
- . تطوير إتجاهات المشاركين الإيجابية نحو العمل ، الزملاء و المنظمة |.
- . زيادة فرص الابتكار و الإبداع في العمل و رفع الإنتاج و الإنتاجية .
- . تنمية روح العلاقات الإنسانية في المنظمة و تحسين نوع الإشراف على العمل.
- . التقليل من تدمير العاملين و تقليل أخطائهم و تخفيض تكلفة صيانة الآلات و المعدات.²

¹ جربي عبد الحكيم ، دور تدريب و تحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية مصدر سبق ذكره ص 07

² فضيلة بلالي ، نجوى علاهم ، دور التدريب في تحسي أداء العاملين في المؤسسة دراسة حالة الوكالات الوطنية للتشغيل الوادي مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة الشهيد لخضر حمه . الوادي .

الفرع الثاني : أنواع التدريب

هناك العديد من أنواع برامج التدريب مثل البرنامج التعريفي، و التدريب في مكان العمل و التدريب خارج العمل و تدريب الطلاب و هيا كما يلي:

البرنامج التعريفي :

و يوجه أساسا هذا البرنامج التعريفي أو البرنامج التوجيهي للموظفين الجدد (أو أحيانا الموظفين الحاليين) و يهدف هذا البرنامج إلى تزويد العمال بالمعلومات المختلفة المتعلقة بالشركة كتاريخها و مقتضياتها و سياستها و الخدمات التي تقدمها للعاملين ، مما يؤدي إلى زيادة فاعلية الموظفين و كفاءتهم في أداء عملهم .

التدريب في مكان العمل :

يتم جزء كبير من تدريب العمال في مكان العمل نفسه و ذلك على يد رؤسائهم في العمل و المشرفين عليهم بإعطائهم التوجيهات المختلفة على مجالات من العمال، و لمثل هذا النوع من التدريب فوائد ومزايا كبيرة على مواقف العمل الفعلية.

التدريب خارج العمل:

تلجأ المؤسسات لمثل هذا النوع خوفا من إن يؤدي تدريب الموظفين الجدد إلى أضرار الأجهزة و المواد كما يؤدي إلى حوادث وإصابات لدى العاملين أنفسهم، غالبا ما يتم مثل هذا النوع من التدريب في معاهد ومراكز خاصة بذلك .

برامج تدريب أخرى:

البرامج التي تقدمها المؤسسات لتدريب طلبة الكليات و مراكز التكوين لمدة شهرين أو أكثر و لهذا النوع من البرامج هدفان هما :

. تدريب الطالب على العمل الذي سيقوم به مستقبلا .

. يعطي فرصة للمؤسسة لأخذ صورة لسلوك هؤلاء الطلبة.

ويمكن تقسيم أنواع التدريب إلى أنواع أخرى يمكن الإشارة إليها كما يلي:

✓ التدريب من حيث الزمان: وينقسم إلى نوعين:

1. التدريب قبل الخدمة: وهذا يكون قبل دخول الفرد إلى العمل.

✓ 2. التدريب أثناء الخدمة: ويكون هذا بعد إن يلتحق الفرد بالعمل.

✓ التدريب من حيث المكان: وينقسم إلى نوعين:

1. تدريب داخل المؤسسة.

2. تدريب خارج المؤسسة.

✓ تدريب من حيث الهدف: وينقسم إلى ثلاث أنواع:

1. التدريب لتجديد المعلومات: وها نتيجة لتغيرات والتطورات التكنولوجية.

2. تدريب المهارات: ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال مهنية ورفع كفاءتها خاصة أثناء الترقية .

3. التدريب السلوكي: وهذا يهدف لتنمية الإتجاهات الحسنة وتغيير العادات الغير جيدة.¹

الفرع الثالث : التدريب المقاولاتي

التدريب المقاولاتي يلعب دورا مهما من خلال تعزيز النية المقاولاتية ، فقد توصل الباحثين إلى أن التدريب في مجال المقاولاتية يعطي حافزا لأفراد في نية البدء في عمل تجاري ، و هذا من خلال كذلك مجموعة من الدراسات للباحث Adekiya and Ibrahim سنة 2016 التي وجدت تأثير إيجابي معنوي للتدريب المقاولاتي على النية المقاولاتية .

ففي هذه الدراسة تم تعريف التدريب بأنه الدورات التي يتلقاها الطالب الجامعي إضافة إلى التعليم الجامعي و أهميتها في تعزيز النية لدى الطلبة الجامعيين في التوجه نحو المقاولاتية.

المبحث الثالث : دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي

ترتبط المقاولاتية ارتباطا وثيقا بالثقافة السائدة في المجتمع، وإذا كان الأمر يتعلق بالثقافة، فمن الواضح أن نظام التعليم معني أيضا بالاهتمام، ولا سيما النظام الجامعي، فهو يلعب دورا رئيسيا في إنشاء ونشر ثقافة المقاولاتية، حيث تصر معظم الحكومات على الحاجة إلى زيادة وعي الطلاب بهذا المجال لتحفيز خلق القيمة، وبالتالي التنمية الإقتصادية .

ونظرا لتطور عالم الشغل الذي سوف يندمجون فيه بعد دراستهم، يجب أن يكون طلاب اليوم قادرين على فهم ودمج البعد الاقتصادي أو حتى الريادي في مساعيهم المهنية.

¹ الطاهر مجاهدي ، فعالية التدريب المهني و أثره على الأداء مصدر سبق ذكره ص 40

فالوعي المقاولاتي قد تؤدي بهم إلى النظر في إنشاء أعمال تجارية جديدة، وخلق قيمة وفرص عمل، نظرا للطلب على فئة الشباب و خريجي الجامعات .

وهذا ما ستناوله في هذا المبحث من خلال المطلب الأول :التوجه المقاولاتي ، المطلب الثاني : نماذج للتوجه المقاولاتي و أخيرا المطلب الثالث العلاقة بين التكوين المقاولاتي و التوجه المقاولاتي .

المطلب الأول : التوجه المقاولاتي

تعرف المقاربة العملية المقاولاتية على إنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص لميول المقاولاتية، إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار الدخول لمجال المقولة، وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي .

أولا : تعريف التوجه المقاولاتي

يعرف التوجه لغة :

يعرف التوجه في القاموس اللغوي le robort على أنه "الفعل المقترح لغرض معين " ومن هنا يظهر أن هناك عزم، قرار و إرادة .

أما إصطلاحا :

أما بالمعنى المعرفي فإن التوجه " intention " يأتي من الفعل اللاتيني " intender " حيث أن " tender " تعني " يسعى " و " in " تعني نحو، ويعني التوجه بالمعنى المعرفي " هو السعي نحو شيء ما".¹ يعرف التوجه المقاولاتي بأنه : "إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة و ذلك في ظروف معينة ."²

وأعتبر كل من (krueger et alrood) و (krueger) التوجه المقاولاتي بمثابة النية التي تتوسط الأعمال المقاولاتية و العوامل الخارجية (الخصائص الديموغرافية و المهارات و الدعم الاجتماعي و الثقافي) واقترحوا أن نية المبادرة تفسر الأسباب التي جعلت بعض الأفراد اللذين

يشرعون في أعمالهم الخاصة قبل القيام بتقييم الفرص وتحديد نوع الأعمال التي ينبغي ادراجها.¹

¹ بلميمون عبد النور ، كريوش محمد ، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجي الجامعات ، دراسة حالة طالبت كليات العلوم الإقتصادية لجامعة معسكر ، حوليات جامعة بشار في العلوم الإقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 02 ص 133

² بن الشيخ بوبكر الصديق محددات التوجه المقاولاتي ، دراسة ميدانية على طلبة بجامعة سكيكدة ، مجلة الباحث الاقتصادي ، العدد 08 ، السنة

كما قد كتب Bird عن التوجه أنه عملية تبدأ مع إحتياجات ، قيم ، عادات و معتقدات الفرد ، ولهذه الغاية ينظر لخلق المؤسسات على أنه نتيجة مباشرة لنوايا الأفراد التي تتأثر بمتغيرات بيئية.

كما عرفه كذلك على أنه "حالة ذهنية توجه إهتمام الشخص (الخبرة و العمل) نحو هدف محدد أوالمسار من أجل تحقيقه".

في حين أن per davidson (1995) فالتوجه المقاولاتي يتحدد أساسا بقناعة المقاول الشخصية بأن مهنة المقاوله هي أفضل مهنة له .²

كما lumpikin و dess هما باحثان قدما مقالا شهيرا لتوضيح مفهوم التوجه المقاولاتي و هذا إستكمالا لجهود كل من and Selvine (1983)miller فالتوجه المقاولاتي في المؤسسة يشير إلى العمليات و الممارسات و أنشطة صنع القرار التي تؤدي إلى دخول جديد ، و ينطوي على نوايا و أفعال الفاعلين الرئيسيين الذين يعملون ضمن عملية توليد ديناميكية تهدف إلى إنشاء مشروع جديد .³

ويؤكد الباحث Tounès في دراسته، أنه وبالرغم من أن التوجه المقاولاتي هو إرادة فردية تسجل ضمن مراحل معرفية وإدراكية، لكنها تابعة للظروف الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية.⁴

في حين يرى thompson (2009) التوجه المقاولاتي على أنه " قناعة الإعتراف بالنفس على إقامة مشروع جديد و القيام بالتخطيط له في المستقبل "⁵

الجدول رقم (08) تعريف التوجه المقاولاتي من وجهة نظر مجموعة من الباحثين

الباحث (السنة)	تعريف التوجه المقاولاتي
Paul و Morris 1987	المؤسسة المقاولاتية هي إحدى المؤسسات التي لديها قواعد لصنع القرار مبنية على الإستراتيجيات الإستباقية ،المبدعة و التي تحتوي على عنصر المخاطرة .

¹ ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة ، دراسة إستطلاعية لأراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة ، مجلة الأصل للبحوث الإقتصادية و الإدارية ، المجلد 03 ، العدد 02 ديسمبر 2019 ص 237

² بلميمون عبد النور ، كربوش محمد ، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخرجي الجامعات ، مصدر سبق ذكره ص 137

³ khadidja dakar، wassila tabet awal ، measuringtheentrepreneurial oriantation amongststudents of the faculty scienses

⁴ سلامي منيرة ، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، مصدر سبق ذكره ص 22

⁵ 85| بن عيسى خضرة ، كربوش محمد ، تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ، شبكة ضياء للدراسات و المؤتمرات ، جامعة . مصطفى إسطنبولي معسكر

Zahra et neubaum 1998	يعد التوجه المقاولاتي المجموع الكلي لإبداع الجذري للمؤسسة ، والإجراءات الإستراتيجية الإستباقية و أنشطة المخاطرة التي تتجلى في دعم المشروعات ذات النتائج الغير مؤكدة .
Voss et moorman 2005	التوجه المقاولاتي هو تصرف على مستوى المؤسسة للإنخراط في السلوكيات التي تعكس المخاطرة ، الإبداع ، الإستباقية ، الإستقلالية و العدوانية التنافسية ، و التي تؤدي إلى التغيير في المؤسسة أو السوق .
Avlonitis et Salavou 2007	يشكل التوجه المقاولاتي ظاهرة تنظيمية تعكس القدرة الإدارية التي تقوم بها المؤسسات
Cools et van den Broeck 2008/2007	يشير التوجه المقاولاتي إلى إستراتيجية الإدارة العليا فيما يتعلق بالابداع و الإستقلالية

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن التوجه المقاولاتي بأنه حالة عقلية التي يرغب فيها الفرد في خلق منشأة جديدة أو قيمة جديدة داخل منظمات موجودة أو يرغب في إيجادها .

ثانيا : محددات التوجه المقاولاتي

1 . الإتجاهات :

تقسم المدرسة الإدراكية في علم النفس الإجتماعي الإتجاهات إلى ثلاث عناصر :

المكون الإدراكي المعرفي .

المكون العاطفي الوجداني.

المكون الإعتزامي أو السلوكي أو النزعة السلوكية نحو القيام بالفعل .

لذلك يتخذ الباحثون عدة مسارات في تعريفهم للاتجاهات ، فمنهم من يركز على المكون الشعوري في تعريفه حيث تعرف على أنها ذلك التعبير عن الشعور الداخلي الذي يعكس قرار الشخص حول شيء

معين مثل سلعة أو خدمة أو فكرة ما ، كأن يكون شعورا مفضلا أو غير مفضل ، مهم أو غير مهم أو ميالا لبعض الأشياء أو غير ميال لهاو هناك من يركز على المكون الإدراكي فيعرفها على أنها حالة من الإستعداد الذهني و العصبي تنظم من خلال الخبرات السابقة و لها تأثير موجه أو حركي على إستجابة الفرد نحو كل الأشياء و المواقف المرتبطة بها ، و هناك من يرى كل المكونات في تعريفه و يرى أن الإتجاهات هي ميول الفرد أو نزوعه المكتسب في إستجابته الإيجابية أو السلبية حيال فرد أو سلوك أو إعتقاد أو منتج و يعد التعريف الأكثر شمولاً .

2 . المعايير الذاتية :

تعتبر المعايير الذاتية عن تقييم الضغوط الاجتماعية أو العوامل الاجتماعية على الأفراد لأداء سلوك معين من عدم أدائه من طرف مجموعات أو أشخاص آخرين. فهي تشير إلى مدى اعتقاد الفرد بأن المرجعيات الهامة بالنسبة له (أشخاص أو مجموعات أخرى)، يعتقد بأنه يجب أداء عمل معين أولاً . كما تعرف على أنها تصورات و إعتقادات الفرد أن معظم الأشخاص المهمين بالنسبة له ، لها إعتقاد أنه لا ينبغي إجراء سلوك معين مشكوك فيه . و يمكن اعتبارها البيئة الاجتماعية أو الضغوط على الفرد و بتالي على نيتهم السلوكية و التصرفات التي يحملها الفرد على أن المجموعات المرجعية توافق أو لا توافق على أداء سلوك معين .

3 . الروح المقاولاتية :

تتمثل روح المقاولاتية في مجموعة من القيم التي يتحلى بها فرد ما كالمبادرة ، الأخذ بالمبادرة ، الإبداع و كل ما يتعلق بتحقيق الأهداف ، بالإضافة إلى المسؤولية و الرغبة في التغيير ، حيث يعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للفرد ، في إنشاء مؤسسة تتطلب شخص له ردة فعل إيجابية إتجاه الأخطار و قبولها لها ، و التوجه نحو الفرص و كذلك القدرات و كذلك القدرة على المبادرة و حل المشاكل ، فروح المقاولاتية هي عملية التعرف على الفرص و جمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات ، حيث ترتبط روح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة و العمل و الإتقان للتطبيق .

4 . التعليم المقاولاتي

فالمدخل التعليمي في السلوك المقاولاتي يقوم على إفتراض على أن تعليم المقاولاتية و مدى وجود البرامج التعليمية و التدريبية ، في الجامعات و المراكز التدريبية في أي مجتمع يؤدي إلى وجود توجه

مقاولاتي فاعل لدى الأفراد ، و هم في سن مبكرة الشيء الذي ينعكس على طموحاتهم المقاولاتية في المستقبل و يعززها ، و يثير دافعيتهم للعمل و الإنجاز و المبادرة .

5 . النية نحو التوجه المقاولاتي : أي أن أي سلوك إنساني ينطوي على عملية اختيار من بين مجموعة بدائل سواء كان بالاختيار سلوك ما أو تجنبه ، و لهذا فإنه إذا استخدم مقياس النية السلوكية كأساس للتنبؤ بالسلوك الشخصي ، فإنه يصبح بالإمكان أن يقدم للشخص مجموعة من التصرفات السلوكية البديلة و الطلب إليه بأن يحدد البديل السلوكي الذي ينوي القيام به . و مثل هذا السلوك يسمى " نية الاختيار " وحتى يمكن التنبؤ بحدوث تصرف سلوكي معين من نية معقودة في هذا الاتجاه، فإنه من الضروري التأكد من أن المقياس المستخدم في قياس النية السلوكية يتفق ويتطابق مع السلوك المنوي قياسه.¹

المطلب الثاني : نماذج التوجه المقاولاتي

من خلال الإطلاع على معظم الدراسات السابقة في مجال المقاولاتية وجدنا أن أغلبها تركز على نموذجين أساسيين في تفسير التوجه المقاولاتي : نموذج تكوين الحدث المقاولاتي ل Shapero & Sokol (1982) الذي ينتمي إلى محال المقاولاتية ، و نظرية السلوك المخطط ل (Ajzen , 1991) التي تعود جذورها إلى علم النفس الاجتماعي .

نموذج تكوين الحدث المقاولاتي (shapero&sokol , 1982):

يعتبر shapero و sokol (1982) من أوائل الباحثين الذين اهتموا بتفسير الحدث المقاولاتي من خلال دراسة العناصر المفسرة لاختيار المقولة من المسار العملي بدلا من مسار وظيفي آخر . إن الفكرة الأساسية لهذا النموذج أن يبادر الفرد بتغيير كبير لتوجهه في الحياة ، مثل إتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة .

و يركز جوهر هذا النموذج على مصطلح الإنتقالات الذي يغير مسار حياة الفرد .

فقد قام الباحثين بتفسير العمل المقاولاتي من خلال ثلاث أفواج من العناصر :

الانتقالات السلبية: مثل الهجرة الإلزامية، الطلاق، الطرد من العمل، الملل، القذف....

و هي عموما ليست تحت سيطرة الفرد بل تفرض من الخارج، هذه العوامل هي الأكثر شيوعا.

الانتقالات الوسيطة : الخروج من الخدمة العسكرية أو من المدرسة أو حتى من السجن .

فهي ناتجة عن الإنتهاء من مراحل الحياة و تختلف عن الإنتقالات السلبية بالقدرة على التنبؤ بها.

¹ بن الشيخ بوبكر الصديق ،محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين مصدر سبق ذكره ص 283ص248

الانتقالات الإيجابية: من الشركاء أو من المستثمرين أو من المستهلكين أو من الأسواق المحتلة.

فهي في الأغلب أحداث ترجع لمصادر الفرص التي ليست دائما مهنية كاستجابة لهواية أو إشغال ثانوي.¹

وفقا لنموذج Shapero و Sokol (1982) في الواجهة أمام هذه العوامل الثلاثة (الانتقالات) يبرز متغيرين أساسيين هما:

إدراك الرغبة : تشمل العوامل الاجتماعية و الثقافية التي تشكل الحدث المقاولاتي و تؤثر على نظام قيم الأفراد ، فكلما أولى المجتمع أهمية للإبتكار ، المخاطرة و الإستقلالية كلما كانت الرغبات المدركة عالية و بتالي تزداد إنشاء المؤسسات.²

إدراك إمكانية الإنجاز : تتكون إمكانية الإنجاز من خلال إدراك وسائل الدعم و المساعدات المختلفة ، و توافر الموارد المالية الذي يؤثر بشكل مباشر على التوجه المقاولاتي ، و هذا الميل ينتج نتيجة إمتلاك الفرد لقدرات شخصية ، مساهمات الأسرة و كذا أعضاء المجموعة في حالة الجماعات العرقية ، الصحافة المتخصصة ، دعم الزوج أو الزوجة ، الأصدقاء المقربين ، تقديم المشورة و التكوين في مجال المقولة ، كلها تؤثر على إدراك إمكانية الإنجاز .

بعبارة أخرى إدراك إمكانية الإنجاز هي نتيجة لإدراك أنواع مختلفة مع المتغيرات (المالية، البشرية و الموارد التقنية) في هذا المعنى ، و توافر الموارد ينشط مباشرة المتغير النفسي : الميل إلى العمل.³

2. نموذج السلوك المخطط Ajzen (1991):

جاءت هذه النظرية تطويرا لنظرية العمل العقلاني التي وضعها كل من Fishbein و Ajzen سنة 1975 حيث أضاف متغير ثالث أسماء إدراك الرقابة على السلوك وقام بتسمية نموذج الجديد ب "نظرية السلوك المخطط" وينص هذا الأخير على أن نية القيام بسلوك معين من طرف الفرد تتأثر بثلاث عوامل أساسية : المواقف اتجاه السلوك ، المعايير الذاتية ، إدراك الرقابة على السلوك.⁴

¹ بن عيسى خضراء ، كربوش محمد ،تأثير نموذج Aution على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين مصدر سبق ذكره ص 05

² أشنهو سيدي محمد ، قصاص زكية ، قياس إدراك الرغبة و الجدوى لدى طلبة جامعة تلمسان الملتقى الوطني الثالث حول : المقاولاتية و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " الواقع و التحديات " جامعة . خميس مليانة . أيام 16 و 17 أبريل 2018 ، ص 211

³ بلميمون عبد النور ، كربوش محمد ، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات مصدر سبق ذكره ص 138

، 139

⁴ بن عيسى خضراء ، كربوش محمد ،تأثير أبعاد نموذج Autio على التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ،مصدر سبق ذكره ص 06

تستند هذه النظرية على نموذج ثلاثي أي تأثير ثلاث عوامل و هي العوامل المعرفية، و الشخصية و السلوكية من خلال ثلاث عناصر:

- ✓ العواقب المتوقعة من هذا الوضع .
- ✓ توقعات النتائج من هذا الوضع، أي النتائج المتوقع الحصول عليها.
- ✓ التصورات حول الفعالية الذاتية ، و يشار هنا إلى تصورات الكفاءة الشخصية من أجل تنفيذ الإجراءات المحددة و المطلوبة من أجل تحقيق النتائج المرجوة .¹

1. المعايير الذاتية: تنتج من إدراك الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته و أصدقائه وزملائه ، بأن يصبح مقاولا في المستقبل ، كما يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية أيضا على الفرد مثل وجود نموذج مقاول في محيطه، بالإضافة لمحفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات، والبحث عن الإستقلالية.

2. المواقف اتجاه السلوك: تعرف المواقف على أنها "الميل بشكل إيجابي أو سلبي نحو شيء ، موقف شخص ، مؤسسة أو حدث ما " كما تترجم أيضا درجة التقييم الإيجابية أو السلبية للسلوك الفرد الذي يرغب القيام به، وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك (التوقعات).

3. ادراك الرقابة على السلوك: تتضمن درجة المعرفة السلوك ومستوى رقابة الفرد وثقته في قدراته، كذلك الموارد اللازمة والفرص التي تمكنه من تحقيق السلوك المطلوب .²

المطلب الثالث : علاقة التكوين المقاولاتي بالتوجه المقاولاتي

1 . علاقة التعليم المقاولاتي بالتوجه المقاولاتي

هناك العديد من العوامل و الأبعاد التي يجب التركيز عليها لتعزيز علاقة التعليم المقاولاتي و برامجه في المجتمع و من هذه العوامل نذكر مايلي:

. التركيز على الفئة العمرية (17 . 12) سنة من طلاب المدارس ، لأن الطلبة في هذه الفئة العمرية و يكونو في حالة إستعداد للدخول لمعترك الحياة سواء للدراسة الجامعية أو البحث عن فرصة عمل بعد المرحلة الثانوية ، و الطلبة الجامعيين من خلال دراستهم الجامعية و طلبة الدراسات العليا .³

¹ بلميمون عبد النور ،كربوش محمد نفس المصدر ص 140

² بلميمون عبد النور ،كربوش محمد ، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات ، مصدر سبق ذكره ص 140

³ الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ، مصدر سبق ذكره ص 145

. أن تتضمنها الخطط والبرامج التعليمية سواء في المدارس أو الجامعات أو الكليات أو المعاهد، بحيث يكون لها صفر رسمية. بحيث تكون لها صفة رسمية.

. تدريب المعلمين أو المدربين الذين سوف يقومون بتدريب أو تعليم مهارات المقاولاتية، وهذه فرصة جيدة بالنسبة لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم وصلها.

. إن فاعلية التعليم المقاولاتي تبرز من خلال استخدام استراتيجيات وأساليب تدريس فاعلة وحديثة مثل:

التعليم التجريبي، والتعلم المبني على حل المشكلات، والتعليم التعاوني، والتعليم المبني على عمل المشاريع وغيرها.

. التركيز على التقسيم المستمر لهذه البرامج من قبل القادة التربويين، المسؤولين عن هذه البرامج.

. توفير الدعم المالي لهذه البرامج من المقاولين المعروفين في البلد أو المنطقة، ودعم الرعاية الرسميين.¹

2. علاقة التدريب المقاولاتي بالتوجه المقاولاتي

و هذا من خلال أنه يتيح للطلاب التأقلم مع المتغيرات التي قد تواجههم في الحياة المهنية و إكتساب القدرة على إدارة مشاريعهم ،و مواجهة المشاكل و الصعاب ،

خاصة أن عملية التدريب في تطور مستمر من ناحية التكنولوجيا التي تستخدم في صقل المهارات و المعارف و القيمة النافعة التي يقدمها المشروع القادم.

¹ قدود جميلة ، بوراس بoudالية ، التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، مصدر سبق ذكره ص 47

خلاصة الفصل الثاني :

يعد التوجه المقاولاتي عاملا ضروريا لطالب الجامعي كي يصبح مقاولا ناجحا ، حيث يتم غرس هذا التوجه من خلال التكوين المقاولاتي الذي يقدم المبادئ و الركائز التي يسير عليها الطالب لكي ينشئ مشروعه الخاص به ، إنطلاقا من البدء في المشروع وصولا لإستمرار فيه .



الفصل الثالث:

الدراسة التطبيقية

تمهيد:

بعدما قمنا بإستعراض الجانب النظري للدراسة من خلال فصلين ،الأول خصصناه للتعريف بالمفاهيم و المصطلحات الأساسية المتعلقة بالدراسة ، ونطرقنا في الفصل الثاني حول التوجه المقاولاتي و علاقته بالتكوين ،

و من خلال هذه الدراسة التطبيقية سنحاول الإجابة على مجموعة أسئلة تقيس التوجه المقاولاتي لعينة من طلبة المركز الجامعي ، و ذلك من خلال توزيع توزيع إستبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة يقيس مختلف الجوانب النظرية للفصلين الأول من خلال دراسة النية المقاولاتية للطلب و الموصفات التي يجب أن يتحلو بها خاصة أن المقاولاتية أصبحت أساس المقاولاتية .

و الفصل الثاني بدراسة توجههم المقاولاتي من خلال التكوين المقاولاتي و طرح أسئلة تتعلق بهذا المجال من خلال التعليم المقاولاتي و البرامج التدريبية الخاصة بها.

سنتناول الدراسة التطبيقية في مبحثين :

المبحث الأول : ماهية منهجية الدراسة

المبحث الثاني : مناقشة النتائج

المبحث الأول : ماهية منهجية الدراسة

من خلال هذا المبحث سنقوم بوصف إجراءات الدراسة التي تم القيام بها لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة تتضمن تحديد الإطار المنهجي ، المصادر المتبعة للدراسة و كيفية بناء الإستبيان و معالجته .

المطلب الأول: منهجية الدراسة

1 . أسلوب الدراسة

يحتاج البحث العلمي إلى عدة أساليب و طرق و خطوات لكي يصل إلى الهدف المبتغى من بينها المنهج الذي يستعين به الباحث و الذي يقوده و يوضح له معالم الطريق .

بناء على الموضوع المختار فإنه يعتمد على دراسة و صفة تحليلية لاعتماده على وصف الحالة، حيث يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يتم إتباعها في دراسة الظواهر فهو يعنى بدراسة الظواهر كما هي في الواقع و التعبير عنها بشكل كمي يمكن تفسيره موضحا و مميزاتها فهو أكثر تحديدا للمشكلة وفرضياتها و أكثر تفصيلا للمعلومات .

2. مجتمع الدراسة

لتحديد مدى التوجه المقاولاتي لفئة من طلبة الجامعات الجزائرية تم إختيار عينة عشوائية تضم 50 فردا من طلبة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ، في مختلف مستويات و التخصصات ليسانس و سنة أولى ماستر و ثانية ماستر ، و قد تم توزيعها كلها و استردادها كلها.

المطلب الثاني : بناء الإستبيان

كما سبق رأينا في الإطار النظري التي تندرج ضمن هذه الدراسة و هو قياس التوجه المقاولاتي لدى الطلبة ، لهذا فقد كان بناء الإستبيان عبارة عن أسئلة ، و كانت الإجابة على الأسئلة وفق منهاج الإجابات المغلقة ، و هذا من أجل تحليل نتائج الإستبيان .

و عند قيامنا ببناء الإستبيان إعتمدنا على الخطوات التالية :

أولا : مقدمة الإستبيان

و هي حسب العديد من الأبحاث و الدراسات مهمة و ضرورية عند بناء الإستبيان ، و تشمل تقديم موضوع الدراسة و الهدف منه لأن بعض الأسئلة يمكن أن يعتبرها البعض تتجاوز لحد ما البعض من

الخصوصية ، لهذا فيجب التعريف بالطابع الأكاديمي لدراسة ، مما يساعد المستهدفين من الدراسة على المشاركة في الموضوع .

لقد قمنا بتقديم الدراسة في إطار أكاديمي ، و أن هدفها هو دراسة أثر التكوين المزاو في الجامعة على المسارات المهنية للطلبة .

و ما لاحظناه أن غالبية الدراسات التي سعت لدراسة التوجه المقاولاتي للطلبة عرضت الموضوع بنفس الطريقة تقريبا (مقدمة الإستبيان)

ثانيا : أسئلة الدراسة

أما بالنسبة للأسئلة الموضوعية و التي نسعى من خلالها لإجابة على الإشكالية ، فكل جزء من الجانب النظري و ضعنا له مجموعة من الأسئلة ، التي تقيس الفرضيات الموضوعية ، و تقيس لنا المتغيرات الأساسية للدراسة .

و قد ركزت الأسئلة على خمس محاور أساسية:

➤ المحور الأول : الإنطلاق في المشروع المقاولاتي

و يضم هذا المحور 3 أسئلة تقيس النية المقاولاتية لدى الطلبة .

➤ المحور الثاني : المواصفات الشخصية للمقاول

و يشمل 11 أسئلة رئيسية من خلالها تسعى الدراسة للتعرف على مدى تمتع الطالب الجامعي بالمواصفات اللازمة و الواجبة في المقاول

➤ المحور الثالث : محفزات العمل المقاولاتي

و يشمل 05 أسئلة من خلالها تسعى الدراسة لمعرفة مدى تمتع الطالب الجامعي بالتوجه نحو المقاول و أهم العوائق التي تحد من ذلك و تحده من مواصلة تحقيق رغبته في إنشاء مشروعه.

➤ المحور الرابع : التعليم المقاولاتي

و يضم هذا المحور 07 أسئلة تتمحور حول مايتلقاه الطالب من تعليم محفز على المقاولاتية .

➤ المحور الخامس : التكوين المقاولاتي

و يضم هذا المحور 05 أسئلة تسعى الدراسة من خلالها إلى معرفة أثر البرامج التكوينية و النشاطات على رغبتهم في إنشاء مؤسساتهم و محفز لرفع الحس المقاولاتي لديهم .

المبحث الثاني : تحليل النتائج

يهدف التعرف على مختلف الاتجاهات العامة لمختلف أبعاد الدراسة و تفسيرها ،وجب التطرق إلى أفراد عينة الدراسة من حيث الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمبحوثين .

المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

الجدول التالية توضح توزيع عينة الدراسة بإعتماد على التكرارات و النسب المئوية حسب البيانات الشخصية للطلبة :

أولاً: الجنس

الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	16	32%
أنثى	34	68%
المجموع	50	100%

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج الاستبيان

من خلال نتائج الجدول (01) و الذي يهدف إلى دراسة أفراد العينة من ناحية الجنس حيث تبين أن عدد المجيبين على الإستبيان من الإناث يمثل مانسبته 68 % و مانسبته 32 % من المجيبين على الأسئلة هم ذكور .

منه نستنتج أن التوجه نحو إنشاء المؤسسات لا يخص فئة الذكور دون الإناث .

ثانياً:العمر

الجدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 25 سنة	33	66%
من 26 إلى 30 سنة	12	24%
من 31 سنة فأكثر	05	10%
المجموع	50	100%

المصدر من إعداد الطالبة إعتمادا على نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (02) نلاحظ مانسبته 66 % من أفراد العينة الذين أجابو عن الأسئلة كانت أعمارهم تتراوح ما بين 20 إلى 25 سنة و هو ما يتماشى مع أعمار الطلبة المزاولين لدراستهم مع تسجيل نسبة 24% من الطلبة الذين تتراوح أعمارهم من 26 سنة إلى 30 سنة.

بالإضافة إلى تسجيل 5 طلاب يتجاوز سنهم 31 سنة مانسبته 10% و هم طلبة أغلبهم من الدفعات القديمة أو أعادت البكالوريا .

ثالثا: المستوى التعليمي

الجدول رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي

المستوى الجامعي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	13	26%
أولى ماستر	11	22%
ثانية ماستر	26	52%
المجموع	50	100%

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول (03) يوضح أن أغلب الإجابات كانت من الطلبة الثانية ماستر و هذا راجع لكونه تلقو تكوين في مجال المقاولاتية وهم في طور إنهاء مشوارهم و هذا مانسبته 52 % أما طلبة ليسانس فنسبة إجابتهم كانت 26% و هذا راجع إلى أن نسبة كبيرة منهم هم في السنة الأخيرة من الطور الأول و منهم من يرغب التوجه لإنشاء مشروعاتهم بدلا من إكمال مشوارهم في الماستر .

رابعا : الوظيفة

الجدول رقم (12) توزيع أفراد العينة من حيث الوظيفة

أشغل وظيفة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	32%
لا	34	68%
المجموع	50	100%

المصدر : من إعداد الطالبة إعتمادا عل نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (04) أن مانسبته 68% كانت إجابتهم "لا " أي لايشغلون أي وظيفة وهذا بالنظر إلى اعتبارهم طلبة لحد الآن ، أما ما نسبته 32% كانت إجابتهم ب "نعم" أقل مقارنة مع أختها، فهناك كم أتحت له فرصة ولوج عالم الشغل و هو لا يزال طالب .

المطلب الثاني: تفسير اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محور و أبعاد الدراسة

في هذا المطلب سيتم عرض النتائج المتوصل إليها و المتعلقة بأبعاد الدراسة و التي ستساهم في حل مشكلة الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات التي تم صياغتها و التي تم الاعتماد فيها على الأدوات الإحصائية المتمثلة في التكرارات و النسب المئوية ، للتعرف على استجابات الطلبة و آرائهم تجاه محاور و أبعاد الدراسة و نسبة موافقتهم لكل الأبعاد و الأسئلة الموجهة لهم :

الجدول رقم (13) قياس استجابة الطلبة ل محور الدراسة

الرقم	العبارة	موافق		غير موافق		محايد	
		ت	%	ت	%	ت	%
	الإنطلاق في المشروع المقاولات						
01	ترغب أن يكون لك مشروعك لخاص	45	90	03	06	02	04
02	تفكر في إطلاق مشروعك	35	70	11	22	04	08
03	المناخ الإقتصادي و العوامل المحيطة تساعك في البدء في مشروعك	13	26	28	56	9	18
04	تفضل الانطلاق بإمكانياتك المادية و المعرفية و الشخصية في إقامة مشروعك	20	40	20	40	10	20
05	يساعدك تعليمك في البدء في مشروعك	27	54	14	28	09	18
06	لك نظرة مستقبلية بنجاح مشروعك	35	70	12	24	03	06
07	مشروعك ذو فكرة إبتكارية	28	56	13	26	09	18
08	يساهم مشروعك في إعطاء ميزة نافعة	31	62	10	20	09	18

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج الإستبيان

يتبين من خلال الجدول أن أفراد مجتمع الدراسة بشكل عام يبدون نسبة عالية من الموافقة على عبارات هذا المحور ككل التي تقيس الرغبة في إطلاق المشروع المقاولاتي .

حيث أجاب 45 شخص من أصل 50 على رغبتهم في إطلاق مشروعهم هذا مايعكس توجههم و الرغبة في إنشاء مشروعهم هذا مانسبته 90% وهذا ما يدل على الرغبة الملحة من قبلهم بإنشاء مشروعاتهم في حين أجاب 03 أشخاص في عدم رغبتهم في إنشاء المشاريع مانسبته

06 % وهذه نسبة لاتعكس مطلقا التوجه المقاولاتي لدى الطلبة في المعهد ، في حين عبر 02 طالبين على محايدتهم لإنطلاق في المشروع .

هذه النتائج تظهر الرغبة و الطموح الكبيرين لدى عدد من طلبة معهد العلوم الإقتصادية في رغبتهم في إنشاء المشاريع الإستثمارية الخاصة بهم و تكون حسب قدراتهم و رغباتهم في البداية لكن يمكن تحويلها إلى أعمال أكبر في المستقبل .

الجدول رقم (14) قياس إستجابة الطلبة للمواصفات الشخصية

الرقم	العبارة	موافق		غير موافق		محايد	
	المواصفات الشخصية للمقاول	ت	%	ت	%	ت	%
01	يمكنك تحمل المخاطر في عملك	37	74	09	18	04	08
02	تتحمل المسؤولية على العمل الخاص بك	33	66	11	22	06	12
03	تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة	33	66	06	12	11	22
04	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك وعملك	33	66	13	26	04	08
05	تثق في نفسك و في قدراتك	34	68	11	22	05	10
06	تخطط للبدء في عملك	29	58	12	24	09	18
07	تضع أهدافك قبل البدء في العمل الذي تقوم به	33	66	14	28	03	06
08	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بحيوية	32	64	10	20	08	16
09	تستطيع حل المشكلات التي تواجهك	30	60	11	22	09	18
10	تستغل الوقت بكفاءة	36	72	06	12	08	16
11	لديك إمكانية إكتشاف الفرص	26	52	11	22	13	26

المصدر : من إعداد الطالبة بناءا على نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (06) الذي يقيس إستجابة الطلبة للمقومات الشخصية للمقاول حيث نلاحظ أن السمات المختلفة (ذاتية ، سلوكية...) حيث أن مانسبته 74% من الطلبة أجابو أنهم بإمكانهم تحمل المخاطر في عملهم أي مايعادل 37 طالب من أصل 50 طالبا ، أما نسبة 18 % اظهرو عدم

موافقتهم على تحمل المخاطر في عملهم ما يساوي 09 طالب، في حين سجلنا 04 إجابات كانت محايدة أي مانسبته 08% ، بالإضافة إلى مجموعة الأسئلة التي تخص مواصفات المقاول حيث لاحظنا أن الإجابات الموافقة سجلت أكبر النسب .

و هو ما يكشف صورة إيجابية و متفائلة بإمكانية استخراج مقاولين ناجحين في مختلف المجالات .

الجدول رقم (15) قياس استجابة الطلبة لمحفزات العمل المقاولاتي

الرقم	العبارة	موافق		غير موافق		محايد	
		ت	%	ت	%	ت	%
01	تشجعك عائلتك على البدء في مشروعك	33	66	10	20	07	14
02	يوجد في العائلة من يدير مشروع خاص به	21	42	27	54	02	04
03	تشجعك نتائج مقاول معروف على البدء في مشروعك	29	58	16	32	05	10
04	تعرف التحديات و المستجدات المتعلقة بالقوانين و التشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات	16	32	27	54	07	14
05	هيمنة بعض المؤسسات الكبرى في منطقتك يعتبرها حاجزا أمامك	17	34	27	54	06	12

المصدر : من إعداد الطالبة إعتامدا على نتائج الاستبيان

من خلال نتائج الجدول (07) الذي يبين محفزات العمل المقاولاتي من (عائلة ، البيئة، الدولة ، المحيط)من حيث العائلة فقد كانت أكبر نسبة من الإجابات الموافقة لدعم الأسرة بنسبة 66% أفادت بدعم عائلتهم لهم ، أي ما يعادل 33 طالب من أصل 50 بالإضافة إلى تسجيل نسبة 20 % من الطلبة مايعادل 10 طلاب و تسجيل 07 إجابات محايدة .

أما ما يخص كذلك البيئة من خلال معرفتهم لمقاولين و تشجيعهم له فقد عبر الطلبة بأكثر نسبة موافقة بأنه يعتبر تحفيز لهم، حيث يمتلك أغليبيتهم دافع للعمل المقاولاتي من خلال تجارب شاهدها .

أما ما يتعلق بتحفيز الدولة فإن معظم الإجابات كانت غير موافقة ما نسبته 54 % ما يعادل 27 طالب عبرو عن عدم معرفتهم بالمستجدات المتعلقة بالدولة .

أما متعلق بالمحيط و أنه يمكنه أن يكون حاجز أمامهم حيث جلت أكبر نسبة بعدم موافقتهم و المقدرة ب 54% مايعادل نسبة 27 طالب و قد سجلنا 34% من الطلبة عبرو أن المحيط الخارجي و مايمحله من متغيرات لايعتبر حاجزا أمام توجههم .

الجدول رقم (16) إستجابة الطلبة للتعليم المقاولاتي

الرقم	العبارة	موافق		غير موافق		محايد	
		ت	%	ت	%	ت	%
01	تعرف مقاولين بناء على التعليم الجامعي	13	26	30	60	07	14
02	يساعدك التعليم المقاولاتي في الجامعة على إنشاء مؤسستك	21	42	14	28	15	30
03	تفضل إدراج مقاييس خاصة بتعليم مهارات و سلوكيات المقاولاتية	25	50	18	36	07	14
04	هل تفضل وضع خلية خاصة في الجامعة ترافق أصحاب الأفكار	28	56	17	34	05	10
05	تفضل عقد ندوات مع مقاولين ناجحين	32	64	16	32	02	04
06	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع و الابتكار من أجل إنشاء مشروعك	24	48	16	32	10	20
07	تشجع النشاطات التي تدرسها في مادة المقاولاتية على إنشاء مؤسستك	21	42	23	46	06	12

المصدر : من إعداد الطلبة إعتقادا على نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (07) الذي يهدف لتبيان التعليم المقاولاتي في الجامعة و معرفة الطلبة به و تحديد تأثير طبيعة التعليم الجامعي على رفع الحس المقاولاتي و قد أفاد معظم الإجابات بأكبر النسب لموافقتهم لأسئلة هذا المحور ، حيث أفاد 50 % من الطلبة موافقتهم بإدراج مقاييس خاصة بتعليم مهارات و سلوكيات المقاولاتية ما يعادل 25 من الطلبة الموافقين

وإضافة إلى تفضيل 64 % منهم عقد ندوات مع مقاولين ناجحين ، الذي يمكن من الإستفادة منها لاحقا في التعامل مختلف الأطراف ذوي المصالح و العلاقات لإنشاء مؤسسة و تطويرها و تسييرها مستقبلا

و قد فضل نسبة كبيرة منهم 56 % منهم أي مايعادل 28 طالب لوضع خلية تدعم الأفكار من خلال توجيههم المنهجي و العملي في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع .

و قد عبر مانسبته 48% من الطلبة على وجود تحفيز من أساسذتهم عل إنشاء المشاريع المقاولاتية نظرا لاعتبارها من الحوافز المشجعة بالنسبة للطلبة في حين عبر 32 % على عدم موافقتهم بأنهم يتلقون دعم من الأساتذة في هذا المجال و هي نسبة كبيرة و هذا راجع إلى وجود أساندة غير متخصصين في مجال المقاولاتية .

الجدول رقم (17) : إستجابة الطلبة للتكوين المقاولاتي

الرقم	العبارات	موافق		غيرموافق		محايد	
التكوين المقاولاتي		ت	%	ت	%	ت	%
01	تشجع النشاطات التي تقوم بها دار المقاولاتية	25	50	17	34	08	16
02	لديك إطلاع على البرامج التكوينية المقاولاتية برنامج CREE-GERME	11	22	28	56	11	22
03	هل سبق و تناولت تكوين حول كيفية إنشاء مؤسسة	23	46	21	42	06	12
04	بناءا على متلقيته من معارف : قادر على إنشاء مشروعك	30	60	18	36	02	04
05	هل نجاحه مرتبط بالتعليم و التدريب الذي تلقيته في الجامعة	17	34	17	34	16	32

المصدر : من إعداد الطالبة إعتامدا على نتائج الإستبيان

من خلال نتائج الجدول رقم (08) يتضح لنا أن مانسبته 60 % من الإجابات توافق عبارة أنه بناءا على تلقوه يمكن إنشاء مشروعاتهم مايعادل 30 طالب و هذه نسبة جد جيدة تدل على عدة نتائج أولها التوجه المقاولاتي العالي لديهم و كذا يعكس الرغبة الملحة لهم بولوج هذا العالم .

بالنسبة للبرنامج التكويني المقاولاتي CREE_GERME بالنسبة الكبيرة سجلت بعدم موافقتهم بإطلاع عليه 56% وبعادل 28 طالب و نسبة 22% إطلاعهم عليه .

من خلال هذا المحور نستنتج أن الطلبة الجامعيين في المعهد في تلقي للمعارف و التكوين الذي يقود مساهمهم

المطلب الثالث : إختبار صحة الفرضيات

في هذا المطلب سوف يتم إختبار الفرضية الرئيسية لمحور الدراسة و كذا الفرضيات الفرعية .

أولا : إختبار الفرضية الرئيسية

تتمثل الفرضية الرئيسية في :

"يلعب التكوين المقاولاتي دور في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة"

من نتائج الجدول رقم(08) نستنتج أنه تبين لنا أنه ما نسبته 50% من الطلاب لديهم إستفادة من نشاطات دار المقاولاتية ما يدل على دور التكوين في تفعيل توجههم بالإضافة إلى نتائج الجدول رقم (05)الذي يفرز أن مانسبته من أراء الطلبة تفيد أنه لهم توجه مقاولاتي .

و هذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية .

ثانيا : إختبار الفرضيات الفرعية

إختبار الفرضية الفرعية الأولى

"يتسم طلبة المعهد بالمركز الجامعي بالتوجه المقاولاتي لديهم"

من خلال نتائج الجدول رقم () الذي يوضح وجود نسبة عالية من الطلبة لديهم توجه مقاولاتي

و هذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى .

إختبار الفرضية الفرعية الثانية :

"يتمتع الطلبة بنسبة عالية في المركز بمجموعة من المواصفات تمكنهم مكن أن يكونو مقاولين".

و لإختبار هذه الفرضية نستعين بمخرجات الجدول رقم (06)حيث أثبت أن العديد من طلبة المركز

يتسمون بصفات المقاول الناجح و هذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى .

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

" غياب محفزات العمل المقاولاتي(الأسرة ، البيئة ، الأساتذة ، المحيط)"

و لإختبار صحة هذه الفرضية تنقسم منها جملة من الفرضيات الرئيسية :

. الأسرة لا تقدم دعم لإنشاء مشروعك

. لا تشجعك نتائج مقاول معروف في البدء في مشروعك .

. لا تواكب المستجدات القانونية الخاصة بهذا المجال .

. هيمنة بعض المؤسسات لا يعتبر حاجزا أمامهم .

من خلال نتائج الجدول رقم (06) نستنتج أن الفرضية المتعلقة بلأسرة نسبة عالية و هذا مايثبت رفض الفرضية المتعلقة به .

البيئة من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن نسبة كبيرة تعتبر نتائج المقاولين مشجعة و هذا مايثبت رفض الفرضية المتعلقة به .

الدول من خلال نتائج نفس الجدول نستنتج النسبة الكبيرة سجلت بعدم موافقتهم لمتابعة المستجدات المتعلقة بمجال إنشاء المؤسسات، وهذا ما ينفي صحة الفرضية المتعلقة به .

المحيط من خلال نتائج الجدول يتبين لنا النسبة الكبيرة سجلت بعدم موافقتهم أنها حاجز أمامهم و هذا مي يثبت صحة الفرضية المتعلقة به .

إختبار صحة الفرضية الرابعة :

" يلعب التعليم المقاولاتي دور في تعزيز التوجه و الرغبة نحو إنشاء المؤسسات "

من خلال نتائج الجدول رقم (07) نستنتج أن التعليم المقاولاتي يحضى بإهتمام هذه الفئة حين نالت النسب الموافقة لمقرارا و برامج التعليم النسب الأكبر ، و هذا مايثبت صحة الفرضية .

إختبار صحة الفرضية الخامسة :

"التكوين المقاولاتي هو أساس الذي يحفز الطالب للتوجه للمقاولاتية و إنشاء مشروعه الخاص "

من خلال نتائج الجدول رقم (08) تبين لنا أن معظم الطلبة لديهم تكوين في المجال ما يمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة ، و هذا ما يثبت صحة الفرضية.

خلاصة الفصل الثالث :

لقد تم عرض الدراسة الميدانية من خلال تحليل أسئلة الإستبيان الذي تم توزيعه على عينة من طلبة المركز الجامعي ، و التي تمت معالجتها إحصائيا بإستعمال النسب المئوية ، حيث وجدنا نسب الموافقة في كل محور مرتفعة ككل ، و بعد هذا قمنا بإختبار الفرضيات حيث و جدنا أن جميع الفرضيات محققة .

خاتمة

خاتمة

لقد جاءت هاته الدراسة كمحاولة بحثية للتعرف على دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي للطلبة ف باعتبار موضوع المقاولاتية تم تناوله من عدة إتجاهات فهناك من إعتبرها فرصة وجب إستغلالها ، ومنه من تطرق له على أنه ظاهرة تنظيمية ، و كثيرا ما اقترنت بمصطلح الثقافة المقاولاتية سواء تلك المجسدة في روح المقاول أو المكتسبة بالتعليم و التدريب المقاولاتي هذا الأخير الذي يسهم إسهاما كبيرا في إعداد الثروة البشرية إذ أصبح من خلاله توفير مقاولين قادرين على المخاطرة و الإستثمار و بتالي المساهمة في رفع المستوى الإقتصادي و تنميته .

و من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لهذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية :

- ✓ أن الطلبة يمتلكون روح المقاولاتية و المقومات التي تطور التوجه المقاولاتي لديهم.
- ✓ أن الطلبة لهم المقومات و الموصفات التي تمكنهم من أن يكونو مقاولين ناحجين مستقبلا .
- ✓ أنه توجد دوافع محيطة بالطلبة تشجعهم من قبل الأسر و المحيط و الدولة و مقرارات التدريس في الجامعة .
- ✓ الرغبة الملحة لإدراج مقاييس تدريس المقاولاتية و فتح خلية متابعة الأفكار .
- ✓ معظم الطلبة لا يملكون دراية للبرنامج التكويني التدريبي CREE_GREM
- إنطلاقا من النتائج السالفة الذكر يمكن تقديم جملة من الإقتراحات من أجل تصحيح و التصويت و كذا الدعم لتطوير التوجه المقاولاتي و التكوين المقاولاتي :
- ✓ تدريس مقياس المقاولاتية في جميع كليات المركز .
- ✓ زيادة النشاطات و الدورات التي تقدمها دار المقاولاتية
- ✓ تفعيل الروابط داخل الجامعة مع المخابر و النوادي الطلابية ، و خارج الجامعة مع المحيط الإقتصادي و الإجتماعي .
- ✓ زيادة الإهتمام بالتدريب و الدورات التكوينية الهادفة للتحسين المستمر في القدرات و بتالي في الكفاءات .
- ✓ إنشاء و تفعيل نادي رواد الأعمال .

- ✓ ربط الأبعاد المفاهيمية للمقاولاتية بزيارات ميدانية و دراسات تطبيقية واقعية ، لكي يتمكن الطالب من معرفة واقع المؤسسات و معاينتها عن قرب ، و بتالي إدراك المخاطر التي تواجه مشروعه .
- يمكن لهذه الدراسة فتح آفاق لدراسات جديدة قصد التعمق فيها من خلال المواضيع التالية :
- ❖ دور المقاولاتية في دعم الصادرات خارج المحروقات في الجزائر .
 - ❖ أثر دار المقاولاتية في دعم الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين .
 - ❖ نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة و ذلك بإعتماد على الزيارات الميدانية و كذا مناهج دراسة الحالة للأعمال الحرة الناجحة .
 - ❖ التنويع في طرق و أساليب التعليم و التدريب بإستخدام طرق معمول بها في الجامعات العالمية و عدم الإقتصار على الطرق الكلاسيكية .

قائمة المصادر
والمراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: باللغة العربية :

1 . الرسائل و الأطروحات :

- حمزة لفقيه ، تقييم البرامج التكوينية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة بومرداس ، الجزائر ، 2009
- 2 . حمزة لفقيه ، روح المقالة و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ،تخصص تسيير المنظمات ، جامعة بومرداس ، 2016/2017
- 3 . الجودي محمد علي ، نحو تطوير المقالاتية من خلال التعليم المقالاتي ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ،جامعة بسكرة ، 2014/2015
- 4 . صالح مدور ، دور المرافقة في تفعيل الروح المقالاتية لدى الطالب الجامعي ،شهادة ما مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال ، جامعة ورقلة 2018/2019
- 5 . فضيلة خميس، آمنة حرايز، دور أجهزة الدعم في تمويل و إنشاء المشاريع المقالاتية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية ،جامعة المسيلة ،2017/2018
- 6 . حمزوي حسبية ،المقالاتية النسوية في الجزائر بيت آليات الدعم و الواقع (2016. 2000) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص سياسات عامة و إدارة محلية ،جامعة تيزي وزو ،2017/2018
- 7 . بدرابي سفيان ، ثقافة المقالة لدى الشباب الجزائري المقاول ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة تلمسان ، 2014/2015
- 8 . ريم لونيسي ،المعوقات التنظيمية للمقالاتية السياحية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة باتنة ، 2019 / 2020
- 9 . محمد العيد عفرون ، مزيتي إبراهيم ، أثر الروح المقالاتية لدى خريجي الجامعات في إنشائهم لمؤسساتهم الخاصة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص مالية المؤسسة ،

جامعة البويرة، 2018/ 2019

- 10 . كنزة بوزنيط ، فريدة فقعاص ، أثر التكوين على تحسين أداء المورد البشري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
- 11 . بلعبيدي محمد لكبير ، جميل عيسى ، زغب منير ، دور قطاع التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاوالاتي ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة الوادي ، 2017/2018
- 12 . آمنة عمري ، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية ، جامعة أم البواقي ، 2015/2014
- 13 . بادة فاروق ، واقع الكفاءات المقاوالاتية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في العلوم التجارية و المالية ، تخصص تسيير إستراتيجي و أداء المؤسسة ، المدرسة العليا للتجارة ، 2015/ 2016
- 14 . فضيلة بلالي ، نجوى علاهم ، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات الماستر في العلوم الإقتصادية ، تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسة .

- 15 . سلامي منيرة ، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة ورقلة ، 2006/2007
- 16 . الطاهر مجاهدي ، فعالية التدريب المهني و أثره على الأداء ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس ، العمل و التنظيم ، جامعة قسنطينة ، 2008/2009
- 17 . جربي عبد الحكيم ، دور تدريب و تحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستخدم للمؤسسة الإقتصادية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية ، جامعة سطيف ، 2018/2017
- 18 . بوبريت ثينة ، مخلوف صبرينة ، دور المقاوالاتية في التنويع الإقتصادي الجزائري 2010 .
- 2018 مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة تيزي وزو ، 2018/2019

2 . المجالات

1. آمنة بن جمعة ، الربيعي جرمان ، دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه نحو إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة ، جامعة خنشلة ، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية ، العدد 06 ، ص 183 ، 204
2. عليي أمين ، ماحي كلتومة ، محددات النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين ، جامعة سعيدة ، مجلة إقتصاد المال و الأعمال JFBE العدد 03 ، المجلد 03 ، أكتوبر 2019 ، ص 384 ، 405
3. قدود جميلة ، بوراس بودالية ، التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، المركز الجامعي عين تيموشنت
4. حبيبة أبو حفص ، التعليم المقاولاتي طريق لنشر الفكر المقاولاتي ، جامعة ابن الأزرر . أغادير ، مجلة دراسات في الإقتصاد و إدارة الأعمال المجلد 04 العدد 04 ديسمبر 2019
5. هامللي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية ، مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد 05 ، العدد 01 ، ص 625 ، 405
6. بن الشيخ بوبكر الصديق ، محددات التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ، مجلة الباحث الإقتصادي ، جامعة سكيكدة
7. ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي ، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية ، المجلد 03 ، العدد 02 ، ديسمبر 2019 ص 231 ، 246
8. بلميمون عبد النور ، كريوش محمد ، دور نظرية السلوك المخطط في دراسة التوجه المقاولاتي لخريجات الجامعات ، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 02 ، جامعة معسكر ص 130 ، 148
9. سعود وسيلة ، فرحات عباس ، التوجه المقاولاتي لطلبة الجامعيين في الجزائر ، مجلة مجاميع المعرفة ، المجلد 06 ، العدد 01 ، أبريل 2020 ، جامعة البويرة ص 197 ، 211
10. فريد راهم ، التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين الجزائريين : الرغبة ، الامكانيات والتحديات ،

مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 09 العدد 02، جوان 2018، جامعة تبسة ص 343-354

11. زارع رباب، كشرود إيمان، إستراتيجيات و برامج التعليم المقاوالاتي لتعزيز روح المقاوالاتية ،

جامعة أم البواقي ، جامعة الجزائر ص 93 ص 108

12. عائشة بوتلجة ، سهام طرشاني ،التعليم المقاوالاتي و دوره في إرساء ثقافة المقاوالاتية،

مجلة المنارة لدراسات الإقتصادية ، العدد 06 ، ديسمبر 2018 ص 76 ، ص 86

13. قواسمي رشيدة ،التأصيل النظري للمقاوالاتية كمشروع و النظريات و النماذج المفسرة للتوجه

المقاوالاتي ، مجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الإقتصادية ، المجلد 04 ، العدد 02 ، جامعة الجزائر ، ص 158 ص 173

14. سفيان فنيط ، هشام بورمة ، ثقافة وروح المقاوالاتية لدى الشباب الجامعي في ولاية

جيجل، عدد خاص المجلد رقم 01 : أبريل 2018 ، جامعة جيجل، ص 220 ص 240

3. المقالات و الملتقيات

1. أيوب صكري، سمير محمد جلاب، علي شطة ،واقع التعليم المقاوالاتي الإتجاهات و الطموحات ،جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة. ،جامعة لونيسي علي البليدة . ، جامعة عمار تليجي الأغواط . الجزائر .

2. نوي طه حسين ، غربي ياسين سي لخضر ،الجودي محمد علي ،عرض تجارب دولية في التعليم المقاوالاتي ،الملتقى الوطني حول : دور المقاوالاتية في تحفيز الإستثمار المحلي في ظل التحديات الراهنة ، المناطق الجنوبية نموذجا يوم 11 أبريل 2016، المركز الجامعي تتدوف

3. فضيلة بوطورة ،بوطورة فاطمة الزهراء ،هوارى أحلام ،أهمية و دور دار المقاوالاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاوالاتية ، ملتقى وطني : الجامعة الجزائرية : التعليم و الابتكار ، جامعة . معسكر . ، أيام 10. 11 ديسمبر 2018

4. منيرة سلامي ،التوجه المقاوالاتي لشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة و ضرورة المرافقة .

مداخلة : إستراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، يومي 18.19
أفريل 2012

4. المحاضرات :

1. محمد قوجيل ، مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية ، جامعة قاصدي مرباح ، 2016/2017

2. محاضرات في مقياس المقاولاتية

5. المواقع :

منتدى المعرفة

2. ثانيا: باللغة الأجنبية

Khadija Abou Baker ,wasila tabet **Measuring The Entrepreneurial
Orientation Amongestudentes** Of The Faculty Of
Economicsciences ,commercial Sciencesand Managment Sciencesand
Managementsciences At Tlemcen University,REVUE DES SCIENCES
COMMERCIAL , Tlemcen University page , Tlemcen University page232–242

الملاحق

الملحق رقم (01):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلهـ
معهد العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية
و علوم التسيير
قسم - علوم التسيير-

استبيان

هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص مالية المؤسسة ، و التي يتمحور موضوعها حول : " دور التكوين المقاولاتي في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين " دراسة عينة على طلبة المركز الجامعي .

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة و التي تخدم أهداف هذه الدراسة ، يكفي لإجابة التأشير على الخانة المناسبة التي تعكس و بشكل كبير آرائكم و نحيطكم علما أنه لا توجد أجوبة جيدة و غير جيدة ، بل نحن نهتم بآرائكم و الذي تفكرون فيه بكل جدية ، و على كل الأسئلة الواردة في هذه الإستمارة بكل دقة و موضوعية .

و في الأخير تقبلو مني فائق الاحترام و التقدير و جزيل الشكر و العرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة .

تحت إشراف الأستاذ:

د/خير الدين بنون

السنة الجامعية :

2021- 2020

أولا : البيانات الشخصية

1- الجنس:

- ذكر ☐
- أنثى ☐

2- العمر :

- من 20 سنة إلى 25 سنة ☐
- من 26 سنة إلى 30 سنة ☐
- من 31 سنة فأكثر ☐

3- المستوى الجامعي:

- ليسانس ☐
- السنة أولى ماستر ☐
- السنة الثانية ماستر ☐

4- أشغل وظيفة:

- نعم ☐
- لا ☐

ماهو تخصصك الجامعي ؟

• هل استفدت من تعليم في مجال المقالولاتية ؟

- نعم ☐
- لا ☐

• هل إستفدت من النشاطات التي تقدمها دار المقالولاتية ؟

- نعم ☐



■ لا

حدد الإجابة بإشارة على الخانة المناسبة:
ثانيا : أنت الطالب(ة) الذي :

الترقيم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
الإنتلاق في المشروع المقاولاتي				
01	ترغب أن يكون لك مشروعك الخاص			
02-	تفكر في إطلاق مشروعك الخاص			
03	المناخ الاقتصادي و العوامل المحيطة تساعدك في البدء في مشروعك			
04	تفضل لإنتلاق بإمكانياتك المادية و المعرفية والشخصية في إقامة مشروعك			
05	يساعدك تعليمك في البدء في مشروعك			
06	لك نظرة مستقبلية بنجاح مشروعك			
07	مشروعك ذو فكرة ابتكارية			
08	يساهم مشروعك في إعطاء ميزة نافعة			
المواصفات الشخصية في المقاول				
10	يمكنك تحمل المخاطر في عملك			
11	تتحمل المسؤولية الكاملة عن العمل الخاص بك			
12	تمتلك القدرة على إتخاذ قرارات حاسمة			
13	تلتزم بالوقت المحدد لإنجاز مهامك			
14	تثق في نفسك و في قدراتك			
15	تخطط للبدء في عملك			

16	تضع أهدافك قبل البدء في إنجاز العمل الذي تقوم به		
17	تمتلك المثابرة لبلوغ أهدافك بفاعلية		
18	تستطيع حل المشكلات التي تواجهك		
19	تستغل الوقت بكفاءة		
20	لديك إمكانية اكتشاف الفرص		
محفزات العمل المقاوالاتي			
21	تشجعك عائلتك على البدء في مشروعك		
22	يوجد في العائلة من يدير مشروع خاص به		
23	تشجعك نتائج مقاول معروف ناحج على البدء في مشروعك		
24	تعرف التحديات و المستجدات المتعلقة بالقوانين و التشريعات المشجعة على إنشاء المؤسسات		
25	هيمنة بعض المؤسسات الكبرى في منطقتك يعتبر حاجزا أمامك		
التكوين المقاوالاتي			
26	تعرف مقولين بناءا على التعليم الجامعي		
27	يساعدك التعليم المقاوالاتي في الجامعة على إنشاء مؤسستك		
26	تفضل إدراج مقاييس خاصة بتعليم مهارات و سلوكيات المقاوالاتية		
28	هل تفضل وضع خلية خاصة في الجامعة ترافق أصحاب الأفكار		
29	تفضل عقد ندوات مع مقولين ناجحين		

30	يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع و الابتكار من أجل إنشاء مشروعك		
32	تدرس تشجيعك المقرارات التي تدرسها في مادة المقاولاتية على إنشاء مؤسستك الخاصة		
33	تشجع النشاطات التي تقوم بها دار المقاولاتية على إنشاء مؤسستك		
34	لديك إطلاع على البرامج التكوينية المقاولاتية برنامج CREE_GERME		
35	هل سبق و تناولت تكوين حول كيفية إنشاء مؤسسة		
36	بناء على ماتلقيته من معارف :قادر على إنشاء مشروعك		
37	هل نجاحه مرتبط بالتعليم و التدريب الذي تلقته في الجامعة		