

دور الدوافع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات :
دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماجستير لجامعة وهران.

The role of motivation and entrepreneurial skills in enhancing the spirit of entrepreneurship among university graduates:

د. سايح فطيمة، أستاذة محاضرة، المركز الجامعي لغليزان، الجزائر.

تاريخ الاستلام: 2017/04/15 : تاريخ المراجعة: 2017/05/03 : تاريخ القبول: 2017/06/30

الملخص:

تزايد مؤخرًا الاهتمام الكبير لقطاع المؤسسات الصغيرة كونها تستحوذ بنسبة أكبر على نمو الفرص الوظيفية، وفي ظل نظام الاقتصاد العالمي أصبح موضوع المقاولاتية أو المقاول من أهم المواضيع التي تعمل على تشجيع خلق المشاريع الصغيرة لتطوير اقتصاديات الدول وهذا بالضرورة يؤدي إلى رفع كفاءات ومهارات الأفراد. يحاول هذا البحث دراسة مدى تأثير المهارات المقاولاتية على روح المقاولاتية لدى الطالبات الماجستير لجامعة وهران. بحيث شملت الدراسة مجموعة من طالبات في تخصصات مختلفة كما اعتمدنا على برنامج SPSSV20 من أجل تحليل البيانات. كلمات المفتاحية: المقاولاتية، روح المقاولاتية، المقاولات، المهارات المقاولاتية، الدوافع المقاولاتية.

تصنيف JEL: L26, L29.

Abstract:

In this study, we have tried to demonstrate the importance of Entrepreneurial skills and motivations in promoting the spirit of entrepreneurial, concentrating on the most important concepts related to entrepreneurship and it's unexplained. The field study is a survey of a sample of girls students in different specialties at the University of Oran. We have used the SPSS V 20.

Keywords: Entrepreneurship; entrepreneurial spirit; entrepreneurial skills; entrepreneurial motivations.

Jel Classification Codes : L26; L29.

المقدمة:

تعتبر المقاولاتية و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أحد أهم مصادر تحقيق التنمية لمختلف الدول. حيث أصبحت من أهم الموضوعات المتداولة في السنوات الأخيرة و محور اهتمام العديد من دول العالم التي أدركت أهويتها و تحلت حيزاً كبيراً من اهتمام الحكومات و العديد من الباحثين، خاصة مع تزايد المكانة التي تحتلها هذه المؤسسات في اقتصاديات الدول سواء الدول المتقدمة أو الفقيرة مهما كان مستوى تطورها، ويرجع هذا للدور الذي تلعبه في مختلف برامج التنمية الإستراتيجية المستقبلية من القضاء على البطالة، و التخفيف من مظاهر الفقر، و خلق مناصب العمل و المساهمة في النمو الاقتصادي...

إن الازدهار المنقطع النظير الذي تعرفه المقاولاتية مؤخراً أدى إلى تسليط الضوء على المفاضل و مختلف المتغيرات التي تمكنه من إنشاء مشروعه المقاولاتي من دوافع تحفيزية، المحيط، و المخاطرة (المغامرة) و المهارات المقاولاتية. أي أن أي مشروع مقاولاتي لا يمكن أن يجسد على أرض الواقع إلا إذا كان المفاضل يتمتع بالمهارات المقاولاتية (مهارات شخصية، مهارات تقنية و مهارات إدارية). يشير واقع المقاولاتية النسوية في الجزائر إلى أن نسبها مازالت منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة و تتوزع بالخصوص على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية و الخدمات، فيما عرفت مؤخراً توجهها نحو القطاع الصناعي و الاستيراد و التصدير. و لهذا يجب تطوير و تنمية المهارات المقاولاتية النسوية. و بالتالي فإن المهارات المقاولاتية تعد أمرًا ضروريًا لتنمية روح المقاولاتية لدى الطالبات و يعالج موضوع بحثنا إشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم المهارات المقاولاتية في تفعيل روح المقاولاتية لدى الطالبات الجامعية؟
ولذلك فإن التساؤل الرئيسي الذي نسعى لأن نجيب عليه من خلال معالجة هذا البحث هو كالتالي:

إلى أي مدى تساهم الدوافع و المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات؟
و منه تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات؟
- إلى أي مدى تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات؟
- إلى أي مدى تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات؟
- إلى أي مدى تساهم الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات؟
- و ما مدى تحكم الطالبات في المهارات المقاولاتية؟

الفرضيات:

- يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة اختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي:
- ✓ الفرضية 1: تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاوالاتية لدى طالبات الجامعة.
 - ✓ الفرضية 2: تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاوالاتية لدى طالبات الجامعة.
 - ✓ الفرضية 3: تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المقاوالاتية لدى طالبات الجامعة.
 - ✓ الفرضية 4: تساهم المهارات في تعزيز روح المقاوالاتية لدى طالبات الجامعة.
 - ✓ الفرضية 5: تساهم الدوافع المقاوالاتية في تعزيز روح المقاوالاتية لدى طالبات الجامعة.

أهمية البحث:

تكهنية هذه الدراسة في تناولها البحث انطلاقاً من أهمية ترقية المقاوالاتية وضرورة توضيح أهم المهارات المقاوالاتية التي يجب أن تتوفر في المقاوالات لنجاح نشاطهن المقاوالاتي بالإضافة إلى إبراز ماهية العلاقة بين التوجه نحو النشاط المقاوالاتي والدوافع وكذا المهارات المقاوالاتية. بحيث يكتسي هذا موضوع أهمية بالغة لتوضيح المفاهيم والرؤى والحصول على حقائق مجردة عن هذا الموضوع، والتوصل إلى نتائج وتوصيات بهذا الشأن يمكن الاستفادة منها في المستقبل. كما يهدف هذا البحث إلى دراسة المهارات المقاوالاتية التي يجب توفرها لدى المقاوالات والقيء ساعدهن على إدارة وتسيير مؤسساتهن، والتي تعتبر بديلاً في نجاحهن أو فشلهن.

منهج الدراسة:

حيث قمنا بدراسة عينة من طالبات الجامعيات لوهران و اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتفسير مفهوم المقاوالاتية، المقاول وأهم الدوافع والمهارات الواجب توفرها في الشاب من أجل التعرف على مدى مساهمة هذه المهارات في تفعيل التوجه المقاوالاتي للطالبات.

وتمت معالجته عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية و لذلك تم استخدام برنامج SPSS 20 لمعالجة وتحليل المعطيات المجمعة من عينة الدراسة وأهم ما تمكنا التوصل إليه هو أن معظم أفراد العينة لا يمتلكون مهارات تسييرية عالية فقط المهارات الشخصية والتقنية والدوافع المقاوالاتية هذا ما أدى إلى فشل الكثير من مشاريع ANSEI. من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والوصول إلى هدف هذه الورقة البحثية قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاث محاور رئيسية تتمثل في:

المحور الأول : مفاهيم حول المفاوضية.

تعريف المفاوضة:

المفاوضة هي سلسلة من المراحل يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية يتم تقسيمها واستغلالها، (Lavolette et al, 2006) ¹ في حين يعرفها الاتحاد الأوروبي على أنها الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط عن طريق مزج المخاطر والابتكار والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة. (دباح، 2011) ² أما تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (CDE) للمفاوضة: هو النشاط الديناميكي الذي يسعى لخلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع نشاط اقتصادي و عن طريق تحديد واستغلال منتجات جديدة، طرق جديدة أو أسواق جديدة.

1. تعريف المفاوض: هناك عدة تعاريف للمفاوض نذكر منها ما يلي:

المفاوض هو الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما الآخرون لا يستطيعون ذلك (Donald (Don Harvey et (خذري و بن طاهر، 2013) ³ وحسب كل من "Julien" و "Marchesney" فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة. (صباي، 2009) ⁴ ويعرف J.Shmpeter المفاوض على أنه ذلك الشخص المبدع الذي يحرك عجلة النمو الاقتصادي، حيث يقوم بإيجاد توليفات جديدة لوسائل الإنتاج نأخذ الأشكال التالية، إنتاج سلع وخدمات جديدة، إدخال طرق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة، مصادر تمويل جديدة و حتى طريقة تنظيمية جديدة. (Ramzi, 2003) ⁵ فالمفاوض الإنسان غير التقليدي والذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة والأهم من ذلك أنه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة. و المفاوض ذو سلوك اقتصادي ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف، إنه الإنسان ذو الأداء المميز والخيال الواسع (أحمد و برهم، 2008) ⁶. كما يعرف أيضا بأنه الشخص الذي يعرف انتهاز الفرص من أجل تحقيق الربح، لكن يجب أن يؤمن على الأخطار التي تصادفه. (عمرية، 2012) ⁷ و يعرفه P.druker الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية مرتفعة (مراد، 2010) ⁸. إن المفاوض حسب تعريف Schumpeter Joseph هو ذلك الشخص المبدع والمجدد، حيث عرفه على أنه المبتكر الذي يعلم كيف يستغل الفرص ويتنبأ بالمستقبل لعرض منتجات ابتكاريه، و هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة والطاقة الكافية للقضاء على الميل نحو الروتين وتحقيق الإبداعات. (عمرية، 2012) ⁹ غير أن المفاوض ليس

بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع" (Hernandez, 2001).¹⁰

والتالي الما قول هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة ، وبشكل مستقل- إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكر جديدة أو اختراع إلى ابتكار يمسد على ارض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من اجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع . و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد ويساهم في تنميته.

2. تعريف روح المقاو لانية:

أصبح موضوع تطوير الروح المقاو لانية يشغل حيزا كبيرا نظرا للأهمية المتنامية لموضوع المقاو لة، إلا أنه غالبا ما يتم الخلط بين المصطلحين روح المؤسسة و روح المقاو لة لذا وجب التفرقة بينهما فروح المؤسسة هي مجموعة من المواقف العامة والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة و الما قول، في حين روح المقاو لة هي أشمل من مفهوم روح المؤسسة فهو يعرف على أنه مرتبط أكثر بالمبادرة و النشاط فالأفراد الذين يملكون روح المقاو لة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة ويكون لديهم تجاه و رغبة لإنشاء مؤسسة. و البعض الآخر يعتبرون أن روح المقاو لة تتطلب تحديد الفرص و جمع الموارد اللازمة و المختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة. (سلامي، 2012)¹¹ وتعرف أيضا الروح المقاو لانية على أنها تلك المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير ويحصل التغيير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها و التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال (برني، 2010).¹²

المحور الثاني: تعاريف حول المهارات المقاو لانية و دوافع خلق المؤسسات المصغرة

في هذا المحور سنتطرق إلى مختلف التعاريف للمهارات المقاو لانية و أنواعها.

1. تعريف المهارات المقاو لانية:

تعرف المهارات المقاو لانية على أنها "مجموع ثلاث أنواع من المعارف :معارف نظرية و ممارسات (خبرة) و بعد سلوكي (تحليلات) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن". كما عرفها كل من Parlier Michel et Gilbert Patrick على أنها "مجموع المعارف والطاقات و السلوكيات الموجهة لتحقيق هدف معين، في وضعية معينة".

2. أنواع المهارات المقاولاتية:

إن من أهم صفات المقاول المخاطرة و المغامرة و لهذا نجده يتمتع بالمقارنة مع غيره من الأفراد بمجموعة من مميزات التي تساعده على مواجهة هذه المخاطر(خلوط ، 2010)¹³ بحيث يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات المقاولاتية و التي تنقسم إلى ثلاثة أنواع (Laviolette, sans date)¹⁴:

1.2 مهارات تقنية (التكنولوجية): تشمل المهارات التقنية مجموعة المهارات التي تساعد الفرد على التحكم في تكنولوجيا الاتصال و مواكبة التطور التكنولوجي و التي تتمثل في الخبرة و المعرفة بالدرجة الأولى و القدرة التقنية العالية بالأنشطة في مختلف المجالات (Hisrich et autres, 2002)¹⁵. كما يستوجب توفر مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية و التكيف مع متغيراتها، و التعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، و بناء الشبكات و التدريب، و العمل ضمن فريق وغيرها.

2.2 مهارات تسييرية (إدارية): يتمتع المقاول بمجموعة من المهارات الإدارية ليكون قادرا على إدارة موارد مؤسسته المالية و البشرية بكفاءة عالية، و هي تساعد الفرد على صنع القرار و بناء إستراتيجية واضحة المعالم في المؤسسة. و تضم المهارات الإدارية كالتخطيط، التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق... و تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات و تسيير العلاقات الإنسانية و التسويق و إدارة المبيعات و مختلف المشاريع و كذا المهارات المحاسبية و المالية و القدرة على التفاوض و تحقيق و تقييم الفعالية و الأداء.

3.2 مهارات شخصية: يتميز المقاول بمجموعة من المهارات أو الصفات التي يرثها الفرد من أسلافه أو من بيئته و التي تسهل عليه اختيار توجهه المقاولاتي كالإبداع و الابتكار و التجديد و التمتع بالمغامرة و المخاطرة و الاتسام بروح القيادة و المثابرة و الجدية في العمل و الرؤية المستقبلية.

ويمكن تلخيصها في الجدول رقم 1 التالي (بن فرحات، 2015)¹⁶:
الجدول رقم (1): أنواع المهارات المقاولاتية¹⁷

المهارات الشخصية	مهارات تسييرية	المهارات التقنية
<ul style="list-style-type: none"> ■ الالتزام ■ المخاطرة ■ الإبداع ■ المثابرة ■ القيادة ■ الثقة بالنفس و التفاؤل 	<ul style="list-style-type: none"> ■ وضع الأهداف ■ القدرة على تسيير و تنظيم العمل ■ صنع القرار ■ التسويق ■ المالية ■ المحاسبة ■ الرقابة ■ التفاوض 	<ul style="list-style-type: none"> ■ القدرة على الاتصال ■ مراقبة البيئة ■ العمل ضمن فريق ■ بناء العلاقات و الشبكات ■ مهارات التدريب

المصدر: بن فرحات صورية، 2015، مرجع سبق ذكره، ص.9.

3. دوافع الشباب لخلق المؤسسات المصغرة

تندشأ المؤسسات وفق ما للعديد من العوامل التي من شأنها تدفع الفرد إلى مجال المقاوله حسب (A.SHPERO et L.SOKOL) ويمكن إجمال هذه الدوافع و تلخيصها في النقاط التالية:

1.3 الدوافع النفسية :

من بين أهم الدوافع التي تمكن من خلق المشاريع المصغرة نذكر العامل النفسي، بحيث يتجه الفرد نحو المقاوله حسب ما تمليه عليه العوامل النفسية أو حدوث اضطراب في محيطه.

2.3 الدوافع الإجتماعية الثقافية :

وتنتج هذه العوامل من العادات و التقاليد و الدين و المعتقد أو العائلة، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس مال روحي و ميول لإنشاء المؤسسة المصغرة و العائلة تؤثر على توجه الفرد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول أو أحد معارف الفرد.

3.3 الدوافع الإجتماعية الإقتصادية :

وتتولد هذه الأخيرة من خلال تحسين مستوى المعيشة بالإضافة إلى تلبية الحاجات الأساسية المتعلقة بالبقاء والاستمرارية والحصول على دخل مرتفع، وكذا رفع القدرة الشرائية.

4.3 الموارد المالية :

مهما كان حجم المشروع كبير أم صغير يستلزم توفر رأسمال حيث أنه أي شخص يريد إنشاء مؤسسة يجب أن يمتلك سيولة كافية لذلك وقيمة أموال بدء المشروع يتوقف عليها معرفة نوع الفرص المستغلة ، والتي تختلف حسب حجم الأموال المتوفرة.

5.3 الظروف السائدة :

يتطلب العمل المقاولاتي سواد الشفافية وإقتصاد السوق والحرية السياسية والمعاملات فلا يمكن رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع.

6.3 الخبرة المهنية :

تعتبر هذه الأخيرة محفز لإنشاء المؤسسات المصغرة حيث يمكن أن تزيد من الإستعدادات المقاولاتية للفرد وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي للأفراد و عادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل وتأثيراته على المقاول المستقبلي.

7.3 الأساس الإقليمي : يؤثر الإقليم على توجه الفرد نحو المقاولاتية و بالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها يؤثر على المسار و العمل المقاولاتي مثل وجود مجتمع نشط و متفتح للمبادرات الفردية، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، كلها عوامل مولدة و محفزة لمقاولين جدد و دافعة لإنشاء مؤسسات مصغرة. (سلامي، 2012)¹⁸

4. مهام المشاريع المقاولاتية

للمشاريع المقاولاتية مهامين أساسيين المهام الاقتصادية و أخرى اجتماعية:

1.4 المهام الاقتصادية

تعتبر المشاريع المقاولاتية العمود الفقري للاقتصاد بحيث تعمل على إسرار مراحل التنمية الاقتصادية للدولة و خلق مناصب العمل و غيرها من مهام التي يمكن أن نحصرها في النقاط التالية (جودي، 2015):¹⁹

✓ تنوع الهيكل الصناعي:

تساهم المشاريع المقاولاتية في تنوع الاقتصاد بحيث تعمل على تنوع الإنتاج و توزيعه على مختلف الفروع الصناعية، وذلك نظرا لـ صغر حجم نشاطها وكذلك صغر حجم رأسمالها، كما تعمل على تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.

✓ تدعيم التنمية الإقليمية:

إن المشاريع المقاولاتية لها القدرة على الانتشار الجغرافيا في مختلف المناطق سواء كانت الصناعية أو الريفية أو حتى في المدن الجديدة بفضل حجمها وإمكانية إقامتها و سهولة تكيفها مع المحيط، كما أنها تتماز بسرعة تحويل و تغيير أنشطتها إضافة إلى كونها لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشتطرت تكويننا عاليا في العمل الإنتاجي أو تكاليف مرتفعة في التسيير.

هذا و كما أنها تتسم بانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة و تساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلا من إستيرادها أي تعمل على إحلال الواردات و تصدير السلع الصناعية. كما أنها لا تحتاج إلى استيراد التكنولوجيا العالية ذات التكاليف الباهظة بما أنها تعتمد على كثافة العمل.

✓ تنمية الصادرات:

تركز جميع اقتصاديات العالم على الصادرات كونه مورد أساسي لعملة الصعبة و أحد أهم عناصر المعالجة لاختلال ميزان المدفوعات فهي تعمل على موازنة الميزان التجاري. إن المشاريع المقاولاتية رغم صغر حجمها إلا أنها تساهم بشكل كبير في تنمية الصادرات و جلب العملة الصعبة و بالتالي موازنة ميزان التجاري و ميزان المدفوعات ككل.

✓ زيادة الناتج المحلي:

تعمل المشاريع المقاولاتية على تحقيق التطور الاقتصادي للدول من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي من خلال عملها على توفير السلع و الخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسيط مما يحسن من الدخل الوطني للدولة.

2.4 المهام الاجتماعية

تتميز المشاريع المقاولاتية بعدة خصائص منها المساهمة في زيادة الفرص العمل، التوزيع العادل للأرباح بالإضافة إلى مكافحة الفقر و الآفات الاجتماعية و ترقية روح الجماعة و المبادرة كل هذه النقاط نجملها في العناصر التالية (جودي، 2015):²⁰

✓ زيادة التشغيل:

من بين أهم خصائص المشاريع المفاوضية أنها تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة اليد العاملة مما يجعلها تساهم في خلق مناصب العمل ورفع مستوى التشغيل وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة وهذا ما يؤهلها لإستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة خاصة في الدول النامية التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة وما ينجم عنها من آفات اجتماعية.

✓ عدالة توزيع الأرباح:

تساهم المشاريع مفاوضية في تحقيق العدالة في توزيع الدخل بين مختلف فئات المجتمع، بحيث أنها تتطلب إمكانية استثمارية متوازنة و الذي يسمح لأفراد المجتمع بإنشاء المشاريع وبالتالي يساعد على توسيع حجم الطبقة و تقليص الطبقة الفقيرة في حين تحتاج الاستثمارات في الصناعات الكبرى إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي والاجتماعي.

✓ مكافحة الفقر و الترقية الاجتماعية:

من خلال تجربة " بنك الفقراء " في بنغلاديش ظهرت أهمية المشاريع المفاوضية كوسيلة لمكافحة الفقر و إدماج الفئات المقصاة اجتماعيا و اقتصاديا، و بما أنها تساهم في خلق مناصب الشغل و محاربة البطالة و تنوع الإنتاج و الاقتصاد و التوزيع العادل للأرباح و المداخل فأنها بهذا تعمل على مكافحة الفقر و ترقية المجتمع كما أنها الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر.

✓ ترقية روح المبادرة:

على خلاف الشركات الكبيرة تساهم المشاريع المفاوضية على تنمية روح المبادرة بين مختلف المفاوضين فهي منبع لها فهي تعمل على ترقية روح المفاوضة الذاتية و المهارة الشخصية.

المحور الثالث : دور المهارات المفاوضية في تفعيل التوجه المفاوضي.

1. منهجية البحث للدراسة:

نحاول من خلال دراستنا هذه تبين دور المهارات المفاوضية في تعزيز روح المفاوضية لدى طلاب المعاهد و مراكز التكوين المهنيين، بحيث تعتبر روح المفاوضية متغير تابع في حين المهارات المفاوضية و الدوافع كمتغيرات مستقلة.

صمم الاستبيان حسب سلم ليكرت الخماسي حيث يقابل كل فقرة خمس خيارات: موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق و غير موافق بشدة. وكل خيار يقابله درجة قياس من 5 إلى 1 حسب الترتيب. وتم إجراء الدراسة و توزيع الاستبيان خلال الفترة الممتدة من 26 فبراير 2017 إلى غاية 30 جوان 2017 لطالبات الجامعة في عدة تخصصات (الاقتصاد

والتجارة، الأدب و لغات، القانون و البيولوجيا). حيث قمنا باستعمال استمارة مكونة من 47 فقرة.

2. خصائص العينة:

تتكون عينة الدراسة من 200 طالبة.

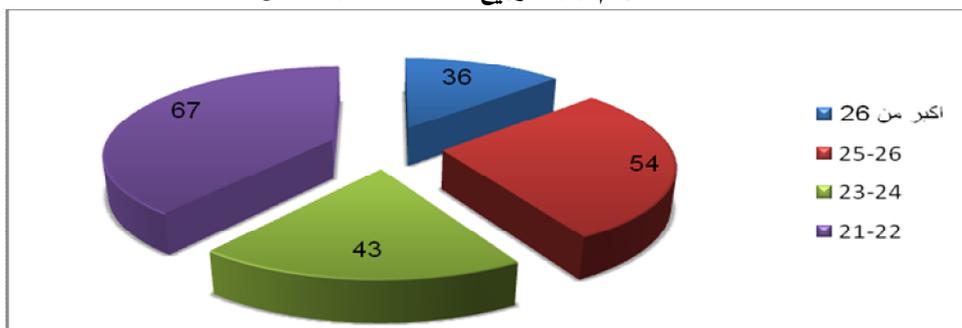
من خلال الجدول رقم 2 و الشكل رقم 1 نلاحظ تباين أفراد عينة الدراسة حيث أن الفئة العمرية الأكثر تكراراً في عينة الدراسة هي الفئة (من 21 إلى 22 سنة) بنسبة مئوية 40% تليها الفئة العمرية (من 24 إلى 25 سنة) بنسبة 28% ثم تأتي الفئة العمرية الأخيرة 13% بالنسبة للأفراد الذين تتجاوز أعمارهم 26 سنة على الترتيب.

الجدول رقم (2): توزيع العينة حسب السن

فئات الأعمار	21-22	23-24	25-26	أكبر من 26
التكرارات	76	34	45	63
التكرارات بالنسبة المئوية	40%	19%	28%	13%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على معطيات الاستبيان

الشكل رقم (1): توزيع العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على معطيات الاستبيان

3. التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة و اختبار الفرضيات:

صدق وثبات أداة الدراسة: من أجل التأكد من أن الاستمارة مناسبة لما نريد قياسه ومدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (alpha cronbach's) لفحص الثبات والذي يجب أن يكون أكبر من 0.6. ومن أجل قياس الترابط و التناسق الداخلي

وكذلك تحليل هيكل المتغيرات الكامنة وتنقية نموذج الدراسة والاحتفاظ بالمتغيرات المعبرة استخدمنا معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) والذي يشترط أن تكون قيمته أكبر من 0.5.

الجدول رقم(3): اختبار أبعاد الدراسة

Sig	KMO	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الأبعاد
0.00	0.765	0.812	11	المهارات الإدارية CM
0.00	0.695	0.695	07	المهارات الشخصية CP
0.00	0.617	0.632	09	المهارات التقنية CT
0.00	0.732	0.765	08	الدوافع المقاولاتية ME
0.00	0.678	0.801	12	روح المقاولاتية IE

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

التحليل:

فيما يخص معامل ألفا كرونباخ فنلاحظ أن البعد الأول يقدر بـ 0.812 أما البعد الثاني فيقدر بـ 0.695، أما البعد الثالث يقدر بـ 0.632، المتغير التابع يقدر بـ 0.801 أي أنها كلها تجاوزت 0.6 و في حدود معنوية أقل من 5% أي أن صدق هذه الأبعاد و ثباتها ممتاز، أما الدوافع المقاولاتية يقدر ألفا بـ 0.765 و ذا معنوية تقدر بـ 0.00 و هذا ما يسمح لنا بالقول أن كل الأبعاد تتميز بالصدق والثبات في حدود معنوية أقل من 5%.

معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) نلاحظ أن البعد الأول يقدر بـ 0.765 أما البعد الثاني فيقدر بـ 0.695، البعد الثالث الذي يقدر بـ 0.617 و الدوافع المقاولاتية يقدر بـ 0.732، المتغير التابع يقدر بـ 0.678 أي أنها كلها تجاوزت 0.5، و هذا ما يعني أن حجم العينة هو معبر لإجراء هذه الدراسة، أيضا يوضح أن هناك ارتباط قوي بين العبارات أو الفقرات بالنسبة لكل بعد، خاصة أن اختبار Bartlett للدائرية هو في حدود 0.00 أي أنها ذا معنوية أقل من 5%.

مقاييس النزعة المركزية: لقياس مقاييس النزعة المركزية اكتفينا فقط بدراسة وقياس المتوسط الحسابي لدراسة النزعة المركزية و الانحراف المعياري لدراسة التشتت و هذا ما يتجلى في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): الوسط الحسابي والانحراف المعياري للابعاد

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الفقرات	الأبعاد
0.38240	2.6910	11	المهارات الإدارية CM
0.58756	2.7336	07	المهارات الشخصية CP
0.45329	2.3443	09	المهارات التقنية CT
0.32740	3.4243	08	الدوافع المقاولاتية ME
0.41678	1.9357	12	روح المقاولاتية IE

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

التحليل:

من خلال الجدول رقم 4 : نلاحظ أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين 1.9357 و 3.4243 وبانحراف معياري ما بين 0.32740 إلى غاية 0.58756 حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي كان متوسطاً ، اعموماً في مختلف الأبعاد الثلاثة المكونة للمتغير المستقل أي المهارات المقاولاتية والذي جاء ترتيبها كما يلي المهارات الشخصية P و لا من حيث الأهمية ثم المهارات التقنية CT ثم المهارات الإدارية GM وأخيراً الدوافع المقاولاتية 0.32740 وهذا يدل على أن كل الطالبات المستجوبات اتفقن على أنهن يـؤمن بأن هذه المهارات ضرورية لخلق المقاوله ولكنهن لا يمتلكن الرصيد الكافي من هذه المهارات الضرورية لخلق المقاوله، وهذا ما انعكس على روح المقاولاتية التي قد سـدرتوسطها الحسابي ب 1.93 وهي ضعيفة دلالة على أن الطالبات المستجوبات ليس محفزات على خلق المقاوله انطلاقاً من عدم امتلاكهن أولاً المهارات الكافية وثانياً نظراً لأن لديهن توجه آخر.

تحليل الارتباط: يستخدم هذا الاختبار لقياس العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة، حيث تم استخدام معامل سبيرمان Spirmen والذي يعتبر الأنسب في دراسة المتغيرات الكيفية وتم الحصول على الجدول التالي:

الجدول رقم (5): قيم معامل سييرمان للمتغيرات

Sig	معامل سييرمان	المتغير التابع IE
		المتغيرات المستقلة
0,753	-0.156	المهارات الإدارية CM
0.00	0.720	المهارات الشخصية CP
0.00	0.650	المهارات التقنية CT
0.00	0.692	الدوافع المقاولاتية ME

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

التحليل: يظهر لنا من خلال الجدول رقم 5 أن نتائج اختبار سييرمان أنه لا توجد علاقة بين المهارات الإدارية وروح المقاولة حيث قدر المعامل بـ 0.156 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0,753 أي أن العلاقة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha) \geq 0.05$ ، على عكس المهارات التقنية حيث بينت النتائج أنه توجد علاقة قوية بين المهارات التقنية وروح المقاولة حيث قدر المعامل بـ 0.650 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha) \geq 0.05$ ، وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين المهارات الشخصية وروح المقاولة حيث قدر المعامل بـ 0.720 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha) \geq 0.05$ ، أما الدوافع المقاولاتية ME قدر المعامل بـ 0.692 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة $(\alpha) \geq 0.05$.

اختبار الفرضيات: للتحقق من أثر المهارات المقاولاتية في تعزيز وخلق روح المقاولة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث أن المتغير التابع هو روح المقاولة و المتغير المستقل هم أبعاد المهارات المقاولاتية والذي توضحه النتائج التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاولة.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاولة

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاولة

الجدول رقم (6): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Sig	β	F	R2	R	الفرضية الفرعية الأولى
0.942	1.985	0.004	0.07	0.000	تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاوالتية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

من خلال الجدول 6 نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.000$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.07$ أي أن 0,7% فقط من التأثير في روح المقاوالتية يعود إلى المهارات الإدارية والباقي أي 99,3% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن خلال جدول نجد أيضا أن مستوى المعنوية يساوي 0.942 و هو أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نقبل الفرضية الصفرية و نرفض الفرضية البديلة أي لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الإدارية في تعزيز روح المقاوالتية.

كما أن معادلة الانحدار الخطي بين المهارات الإدارية روح المقاوالتية هي كما يلي:

$$Y=1.985+0.07x$$

علما أن y تمثل المتغير التابع أي روح المقاوالتية، و x هو المتغير المستقل الأول أي المهارات الإدارية، حيث أن:

الجزء الثابت هو يساوي 1.985

معامل الانحدار هو 0.007

الفرضية الفرعية الثانية:تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاوالتية.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاوالتية

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاوالتية

الجدول رقم (7): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Sig	β	F	R2	R	الفرضية الفرعية الثانية
0.000	0,568	167,00	0.757	0.623	تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاوالتية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

من خلال الجدول 7 نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.623$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.757$ أي أن 75,7% من التأثير في روح المقاوالتية يعود إلى المهارات الشخصية والباقي أي 24,3% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، و من خلال جدول نجد أيضا أن مستوى

المعنوية يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات الشخصية في تعزيز روح المقاولاتية.

كما أن معادلة الانحدار الخطي بين المهارات الشخصية و روح المقاولاتية هي كما يلي:

$$Y=0,568+0.757x$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي روح المقاولاتية، و X هو المتغير المستقل الثاني أي المهارات الشخصية، حيث أن:

الجزء الثابت هو يساوي 0,568

معامل الانحدار هو 0.757

الفرضية الفرعية الثالثة: تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية

الجدول رقم (8) : اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Sig	β	F	R2	R	الفرضية الفرعية الثالثة
0.000	2.243	1.113	0.412	0.123	تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

من خلال الجدول 8 نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.123$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.412$ أي أن 41.2% من التأثير فقط في روح المقاولاتية يعود إلى المهارات التقنية والباقي أي 58.8% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن خلال جدول نجد أيضا أن مستوى المعنوية يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات التقنية في تعزيز روح المقاولاتية.

كما أن معادلة الانحدار الخطي بين المهارات التقنية و روح المقاولاتية هي كما يلي:

$$Y=2.243+0.412x$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي روح المقاولاتية، و X هو المتغير المستقل الثالث أي المهارات التقنية، حيث أن:

الجزء الثابت هو يساوي 2.243

معامل الانحدار هو 0.412

الفرضية الرئيسية: تساهم المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

الجدول رقم (9) : اختبار الفرضية (4)

Sig	β	F	R2	R	الفرضية (4)
0.000	0.671	51.187	0.791	0.637	تساهم المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

من خلال الجدول 9 نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R = 0.637$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.791$ أي أن 79.1% من التأثير في روح المقاولاتية يعود إلى المهارات المقاولاتية والباقي أي 20.9% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن خلال جدول نجد أيضا أن مستوى المعنوية يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور المهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى الطالبات الجامعيات.

كما أن معادلة الانحدار الخطي بين المهارات المقاولاتية وروح المقاولاتية هي كما يلي:

$$Y = 0.671 + 0.04 X_1 + 0.573 X_2 - 0.28 X_3$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي روح المقاولاتية، و X_1 هو المتغير المستقل الأول أي المهارات التقنية و X_2 هو المتغير المستقل الثاني أي المهارات الشخصية و X_3 هو المتغير المستقل الثالث أي المهارات الإدارية، حيث أن: الجزء الثابت هو يساوي 0.671

الفرضية الخامسة: تساهم الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية.

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

الجدول رقم (10): اختبار الفرضية الفرعية (5)

Sig	β	F	R2	R	الفرضية الفرعية (5)
0.000	0.471	73.87	0.489	0.239	تساهم الدوافع المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20.

من خلال الجدول 10 نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R= 0.239$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2= 0.489$ أي أن 48.9 % من تفسير روح المفاوضية يعود إلى الدوافع المفاوضية والباقي أي 51.9% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، ومن خلال جدول نجد أيضا أن مستوى المعنوية يساوي 0.000 و هو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الدوافع المفاوضية في تعزيز روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعيات.

كما أن معادلة الانحدار الخطي بين الدوافع المفاوضية وروح المفاوضية هي كما يلي:

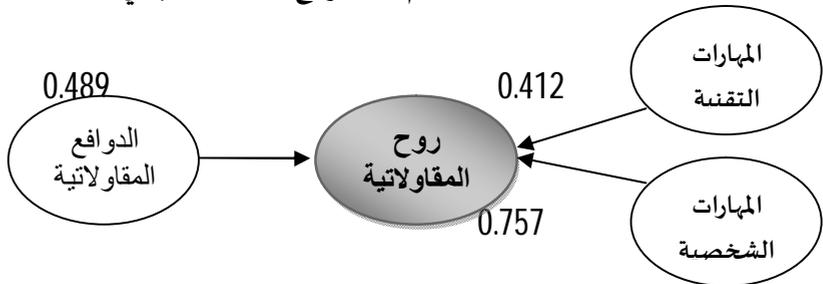
$$Y=0.471+0.489x$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي روح المفاوضية، و X هو المتغير المستقل الرابع أي الدوافع المفاوضية، حيث أن:

الجزء الثابت هو يساوي 0.471

معامل الانحدار هو 0.489

الشكل رقم 2: نموذج الدراسة النهائي



المصدر: من إعداد الباحثة

النتائج:

من خلال الجدول نستنتج مايلي:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات التقنية على روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعية.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الشخصية على روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعية.
- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية على روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعية.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات المفاوضية على روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعية.
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للدوافع المفاوضية على روح المفاوضية لدى الطالبات الجامعية.

الخاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة تقريب بعض المفاهيم النظرية إلى الطالبات الراغبات في خلق مؤسسات مصغرة و المشاريع و التعرف إلى أهم المهارات المقاولاتية التي من شأنها أن تدفعهن إلى طلب التمويل وتبني الروح المقاولاتية، إلا أن هناك جوانب أخرى لم يسع البحث مناقشتها والتعمق فيها كالمواقف و المعايير الذاتية و الاجتماعية ، المخاطرة و التكوين. فوجود التحدي وتحمل المخاطرة اللذان يعتبران من أهم الدوافع التي من شأنها أن تدفع الفرد إلى إنشاء مؤسسته و تعزيز روحه المقاولاتية، يمكن الفرد أن ينمي مهاراته المقاولاتية من خلال التكوين و التعليم. وكأفاق المستقبلية للبحث يمكن دراسة مقارنة بين المهارات المقاولاتية عند المرأة المقاول و الرجل المقاول و استخلاص الفرق بينهما كما يمكن إضافة أبعاد أخرى و دراستها كمتغيرات وسيطية و/أو معدلة. كما أن معظم التوجهات لدى الطالبات الجامعية كانت متمركزة على الحلاقة، التجميل، الخياطة (التقليدية و الجاهزة)، الطبخ و صنع الحلويات (التقليدية و الشرقية) بنسبة تقدر بأكثر من 90%.

التوصيات:

وفي الختام، من خلال هذا البحث يمكن طرح بعض التوصيات الآتية:

- هناك مجموعة من الصفات الشخصية، السلوكية و الإدارية المترابطة فيما بينها لتشكل شخصية المقاول و التي تتمحور حول عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية و اقتصادية:
- تحفيز الطالبات الجامعية لإنشاء مؤسسات مصغرة في مجالات متعددة كالإنتاج، الصناعة، الفلاحة، الخدمات و الصيد البحري من اجل خلق قيمة مضافة و كذا المساهمة في تقليل من البطالة:
- زيادة دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تعزيز و تفعيل المهارات المقاولاتية لدى الطالبات و دراسة دور المعتقدات المهنية للطالبات في تفعيل التوجه المقاولاتي؛
- المتابعة الميدانية لترقية مهارات حاملات المشاريع و ترشيد ثقافة المقاولات؛
- ضرورة تدعيم البرامج التعليمية و التكوينية على مستوى الجامعات و المعاهد و مراكز التكوين؛
- المرافقة المستمرة لحاملات المشاريع في كل مراحل المشروع؛
- إجراء اختبارات تقييمية لحاملات المشاريع قبل منحهن التمويل؛
- تكوين الراغبات في خلق المؤسسات و مساعدتهن في تسيير المشاريع؛
- دراسة تأثير المحيط الاقتصادي على التوجه المقاولاتي للطالبات؛

- الاتصال المستمر و الدائم مع الجامعات و المعاهد من أجل تكوين الشباب في جميع المجالات؛
- تكثيف الجهود نحو إعداد إطارات مساعدة في تكوين حاملات المشاريع الجدد.
- إقامة مسابقات للأفكار الإبداعية للطلبات لتشجيعهن على العمل المقاولاتي؛
- علاقة البيئة الاجتماعية و الثقافية بالتوجه المقاولاتي لدى الطلبات تؤثر على روحهن المقاولاتية.

قائمة المراجع

- ¹ Laviolette Eric Michael et Christophe Loue, (2006), "Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel", Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME): L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : Haute école de gestion (HEC) Fribourg, 25-26-27 octobre, p. 3.
- ² دباح نادية، (2011)، واقع المقاولات في الجزائر واقع و آفاق، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، ص. 17.
- ³ خذري توفيق و حسين بن طاهر، (2013)، المقاولات كخيار فعال لنجاح pme الجزائرية - مسارات و المحادثات - الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي الجديد، جامعة الوادي، ص. 04.
- ⁴ صيabi صندرة، (2009)، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، قسنطينة، ص. 54.
- ⁵ Ramzi Sigh Ahemed, (2003), Contribution Du profil entrepreneurial a la Réussite De L'entreprise, thèse de Megister, Université de Ourgla, Algérie, p. 23.
- ⁶ أحمد مروة، نسيم برهم، (2008)، الريادة و إدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، ص 7 و 10.
- ⁷ عمرية شادي فدوى، (2012)، أبعاد و كفاءات و مهارات المقاول الجزائري في تطوير مؤسسة دراسة حالة المقاولين ولاية بشار (مذكرة ماجستير) غير منشورة، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، ص. 31.
- ⁸ مراد زايد، (2010)، الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوين و فرص الأعمال بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 6 و 7 و 8 أفريل، ص. 7.
- ⁹ عمرية شافي فدوى، (2012)، مرجع سبق ذكره، ص. 30.
- ¹⁰ Hernandez Michel, (2001), L'entrepreneuriat : approche théorique, Edition l'Harmattan, Paris, p. 13.
- ¹¹ سلامي منيرة، (2012)، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر يومي 18 و 19 أفريل، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص. 2.
- ¹² برني لطيفة، (2010)، البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز الروح المقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية حول المقاولاتية التكوين و فرص الأعمال، أيام 6 و 7 و 8 أفريل، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسير جامعة محمد خيضر بسكرة، ص. 12.

¹³ خلوط عواطف، (2010)، مداخلة بعنوان: المنظمات الريادية وطريقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة و الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، جامعة تلمسان، يومي 08 و 09 نوفمبر، جامعة حسية بن بوعلي بالشلف-الجزائر، ص.4.

¹⁴ Laviolette Michael, Chritof Loue, (2008), Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel, Paris France, p. 4-7.

¹⁵ Hisrich R and Peters M, (2002), Entrepreneurship, McGraw-Hill, Boston, 5 th Edition, p. 320.

¹⁶ بن فرحات صورية، (2015)، دور المهارات المقاولاتية في تفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب: دراسة ميدانية على عينة من حاملي المشاريع المتوجهين إلى L'ANSEI، مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص: تسيير مؤسسات صغيرة و متوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص.9.

¹⁷ بن فرحات صورية، (2015)، مرجع سبق ذكره، ص.9.

¹⁸ سلامي منيرة، (2012)، مرجع سبق ذكره، ص.6 و 7.

¹⁹ الجودي محمد علي، (2015)، نحو تطور المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، ص.42.

²⁰ الجودي محمد علي، (2015)، مرجع سبق ذكره، ص.46 و 47.