

التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي

The theoretical rooting of the enterprise as a project, and the theories and models explaining the entrepreneurial orientation

قواسمي رشيدة

جامعة الجزائر 03، الجزائر rachidagwasmi@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2020/09/10

تاريخ القبول: 2020/10/24

الملخص:

حاولنا في هذه الورقة البحثية التطرق إلى موضوع المقاولاتية واهم النظريات المفسرة لها، حيث بات الاهتمام بهذا المجال أمرا بالغ الأهمية، من خلال دوره في التنمية وتوفير مناصب الشغل وقدرته على الابتكار والإبداع وتوفير منتجات جديدة لهذا أصبح لزاما على الدول زيادة فعالية المقاولاتية وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها.

تأسيسا عما سبق تأتي هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على هذا المصطلح البالغ الأهمية في الأدب التسييري، حيث سنتناوله في هذا المقال من مختلف زوايا النظر وذلك من خلال إدراج الإطار المفاهيمي للمقاولاتية من خلال التركيز على مفهوم المقاولاتية، المقاول، وكذا التفرقة بين عدة مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية ومحاولة إدراج أهم النماذج والنظريات المفسرة والتي تدفع لإنشاء مقولة، ومعرفة أنواع ريادة الاعمال وعواملها ودورها في المجتمع.

الكلمات المفتاحية: مقاولاتية، مقاول، روح المقاولاتية، النظرية.

تصنيف JEL: L26, L29**Abstract:**

In this research paper we tried to address the issue of entrepreneurship and the most important theories explaining it, as interest in this field has become a matter of great importance, through its role in development and the provision of jobs and its ability to innovate and provide new products. Facing it.

Based on the foregoing, this research paper comes to shed light on this very important term in management literature, as we will address it in this article from various perspectives through the inclusion of the conceptual framework for entrepreneurship by focusing on the concept of entrepreneurialism, the contractor, as well as differentiating between several related terms In contracting and trying to include the most important models and theories explaining that drive the establishment of an enterprise, and knowing the types of entrepreneurship, its factors and its role in society.

Key words: entrepreneurial, entrepreneur, entrepreneurial spirit, theory.

JEL Classification: L26, L29

1. مقدمة:

لقد حظت المقاولاتية الصغيرة باهتمام متزايد في الآونة الأخيرة وذلك نظرا لأهميتها في تخطي بعض المشاكل التي لم تستطع المؤسسات الكبيرة تجاوزها، حيث بات الاهتمام بهذا المجال أمرا بالغ الأهمية إذ يُعد من أهم وسائل الإنعاش الاقتصادي من خلال دوره في التنمية وتوفير مناصب الشغل وقدرته على الابتكار والإبداع وتوفير منتجات جديدة لهذا أصبح لزاما على الدول زيادة فعالية المقاولاتية وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها، من جهة أخرى ركزت الكثير من الدراسات والأبحاث المهمة بظاهرة المقاولاتية على شخص المقاول كونه الحجر الأساس في العملية المقاولاتية. فرهان نجاح مثل هذه المشاريع يرتبط بالمهارات المقاولاتية المتوفرة لدى المقاول نفسه لأنه المحرك الأساسي في توليد المؤسسة وهذا يتطلب منه امتلاك بعض الخصائص النفسية كما أن ملفه الشخصي عامل مهم جدا، فهو مجر على تحمل المخاطر والمبادرة والإبداع لإنشاء مؤسسته الخاصة لهذا جاءت العديد من النظريات والنماذج التي تبرز أهم العوامل التي تدفع بالشباب نحو التوجه لمجال المقاولاتية. وهذا الأخير الذي لا بد أن تتوفر لديه الفكرة، هذه الفكرة التي تدرس في إطار اقتصادي واجتماعي حتى تكشف عن وجود فرصة أعمال يمكن تجسيدها على أرض الواقع.

- **مشكلة الدراسة:** تأسيسا عما سبق تأتي هاته الورقة البحثية من اجل معالجة الإشكالية التالية: ماذا نقصد بالمقاولاتية وما هي أهم النظريات والنماذج المفسرة لدوافع الشباب للتوجه نحو المقاولاتية؟
- **أهمية الدراسة:** تتبع أهمية الدراسة من خلال إبراز أهمية بعض النقاط:
 - التطرق إلى مفهومي المقاولاتية والمقاول باعتبارهما حجر الأساس في بناء مشروع مقاول؛
 - التطرق إلى أهم النظريات والنماذج المفسرة لدوافع توجيه الشباب لإنشاء مقاول؛
 - معرفة أهم أنواع ريادة الأعمال والتطرق إلى العوامل المؤثرة فيها وكذا أهميتها في بعث التنمية بالمجتمع.
- **المنهج المتبع:** للإجابة على هذه الإشكالية سنعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتلاءم مع موضوع دراستنا حيث سيتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل كل العناصر المتعلقة بها.
- **هيكلية الدراسة:** تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور:
 - الإطار المفاهيمي للمقاولاتية والمقاول؛
 - دوافع الشباب نحو المقاولاتية (نظريات ونماذج)؛
 - ريادة الأعمال (الأنواع، الدور، الدوافع، العوامل).

2. الإطار المفاهيمي للمقاولاتية والمقاول.

لقد اختلفت وجهات النظر حول مفهوم المقاولاتية وهذا نظرا لاستعمال هذا المصطلح في عدة مجالات مختلفة، لهذا يصعب إيجاد تعريف موحد ومتفق عليه ومن أجل إعطاء ورسم صورة كاملة وواضحة حول تعريف المقاولاتية تناولنا مجموعة من التعريفات مكتملة لبعضها البعض وهي كالآتي:

❖ تعريف المقاولاتية:

أ) المقاول لغة: وهي مشتقة من كلمة المقاول فتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي. (دحموش، صفحة ص02)

ب) تعريف المقاول اصطلاحاً:

على مستوى الأدبيات النظرية هناك عدة اتجاهات ومقاربات حاولت تحليل الظاهرة المقاولاتية التي ما هي إلا مظهر من مظاهر خلق المؤسسات:

- المقاربة الوصفية: التي سعت لفهم دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع مستعملة العلوم الاقتصادية في تحليلاتها.¹ أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللاتيقين فجوزيف شومبيتر. SHUMPETER وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته "التطور الاقتصادي" اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة. ينظر النموذج الأول المهيمن الذي يمكن تسميته. اقتصاد المقاولين لظاهرة المقاول من الناحية الاقتصادية ولخصوص ما تعلق بخلق المؤسسات الجديدة، هذا النهج الاقتصادي التقليدي تعامل مع المقاول باعتبارها ظاهرة اقتصادية بحتة تستند إلى العقلانية في السوق ومن خلال طرح حتمي أحادي. (سفيان، الصفحات 29-30)

- المقاربة السلوكية: التي سعت لتفسير نشاطات وسلوكيات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة. (سلامي، الصفحات 33-39) هذه المقاربة تركز على الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك لإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية. كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي. (سفيان، صفحة 30)

- المقاربة المرحلية: التي حللت ضمن منظور زمني وموقفي المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق الروح المقاولاتية. حيث عرفت المقاربة المرحلية المقاول على أنها مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص ميول مقاولاتي إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار الدخول لمجال المقاول، وهذه الأخيرة تسبقه مرحلة تسمى بالتوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة.

- Schumpeter تحدث عن خلق القيمة، فهي تدرج هذا المفهوم كمبدأ أساسي للمقاول، والذي يتحدث عن درجة الإبداع، أو القيمة المخلوقة عن طريق المنظمة وبدفع من الفرد، الذي يدخل في حركية التغيير على المستوى الشخصي. ونقول عن الوضع بأنه مقاولاتي مادام هناك حركية في التغيير المتلازمة بين الفرد ووسائل خلق القيمة. (سلامي، صفحة 02)

- كما تعرف على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وأشكال متنوعة،. فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها،

إذ أنه عمل اجتماعي بحث على حد قول (HERNNDEZ(EM)، صفحة 16) (1923-1924) Marcel MAUSS.

- أما بالنسبة للإيجل - ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "Howard STEVENSON" بجامعة Harvard يوضح بأن "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتحسينها". (FAYOLLE(A)، صفحة 16) وأشار Bateman إلى أن المقاولاتية هي ذلك المصطلح الذي يهتم بشكل كبير بمفهوم الإبداع وإيجاد منتجات جديدة لم تكن موجودة سابقاً أو تحسين منتجات موجودة. (وآخرون، صفحة 105)
- كما يمكن تعريف المقاولاتية على أنها: عملية إنشاء جديدة ذي قيمة، وتوفير الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المرتبطة بها، أي هي عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة التي تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات التي قد تكون جديدة وفريدة ولكن يجب أن يضيف المقاول إليها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية. (رمضان، صفحة 270) و يمكن استخلاص تعريف مشترك وعملي وذلك كما يلي: المقاولاتية هي حركة إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة". (Loue، صفحة 04)

❖ خصائص المقاولاتية:

- تتميز المقاولاتية بعدة خصائص منها: (محمد، صفحة 06)
- تتميز المقاولاتية بأنها عملية إنشاء وخلق شيء جديد أي أنها تتميز بالإبداع؛
- يعتبر المقاول هو القائد الذي يقود العملية المقاولاتية؛
- تتسم المقاولاتية بالمخاطرة وهذا لأنها تقدم منتوجات جديدة حيث تتوقف هذه الأخيرة بنسبة قبولها في السوق؛
- تحتاج المقاولاتية من المقاول رسم خطة إستراتيجية حتى يضمن تحقيقها على أرض الواقع وبالتالي ضمان نجاح مشروعه؛
- تهدف المقاولاتية إلى خلق الثروة والقيمة المضافة وخلق مناصب الشغل.

❖ تعريف المقاول:

يعتبر الاقتصادي "R.Cantillon" 1730 أول من وضع مفهوماً للمقاول، ثم جاء بعده جملة من الباحثين من المدرسة التقليدية الفرنسية أمثال "Turgot" 1776 وبعدها JB.Say (1803-1829) و "Trade" (1890)، وكذلك كان الموضوع محل اهتمام المدرسة النمساوية وتمثل ذلك في أعمال كل من "Knight" 1921 "Schumpeter" 1934 "Baumal" 1968 و "Mises" (1949-1985). وكذا أعمال كل من "Kirzner" 1973 و "Casson" 1982. حيث عرفه "Cantillon": المقاول هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن اللابيقين البيئية. (الزيداني، صفحة 98) في حين عرفه "Knight": المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، ويتحمل اللابيقين في ديناميكية عمل السوق. (محمد، صفحة 17). من جهة أخرى نجد أن كلمة المقاول ظهرت في فرنسا خلال القرن السادس عشر وهي كلمة مشتقة من الفعل *entreprendre* والذي معناه: باشراً، التزم، تعهد، وبالنسبة للغة الإنجليزية فإنه تستعمل

نفس الكلمة entrepreneur. للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. (Fayolle، صفحة 17) وقد عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كلا من المصطلحين entrepreneur و entrepreneur (الطاهر، صفحة 04).

من جهة أخرى اعتمدت بعض الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول وهما: (casson، الصفحات 21-22)

- الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاول وسلوكه ووظائفه وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكياته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.
- الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه. والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد والمثالية.

ومن خلال التعاريف السابقة. يمكن استخلاص تعريفاً واضحاً وبسيطاً للمقاول وذلك كالتالي: المقاول هو الشخص الذي لديه فكرة ويسعى لتجسيدها على أرض الواقع، ولديه القدرة والإرادة على تحدي جميع الصعوبات التي تواجهه من أجل خلق مشروعته ويتصف هذا الأخير بالجرأة، الثقة بالنفس، الإبداع، تحمل المخاطر.

❖ **صفات رائد الأعمال:** يتميز رائد الأعمال عن غيره بمجموعة من الميزات سنقوم بذكرها على النحو التالي (KANNAN، صفحة 04)

- **منضبط:** يركز هؤلاء الأفراد على جعل أعمالهم تعمل، وإزالة أي عوائق أو الهاءات لأهدافهم. فهم لديهم استراتيجيات شاملة ومحددون كيفية لإنجازها. إن رواد الأعمال الناجحين منضبطون بما يكفي لاتخاذ خطوات كل يوم نحو تحقيق أهدافهم.
- **الثقة:** لا يطرح رجل الأعمال أسئلة حول ما إذا كان يمكنهم النجاح أو ما إذا كانوا يستحقون النجاح. إنهم واثقون بأنهم سيجعلون أعمالهم تنجح فهذه الثقة إذا قلنا عنها الزائدة فهي ميزة من ميزات رواد الأعمال.
- **منفتحين:** يدرك رواد الأعمال أن كل حدث وموقف يمثل فرصة عمل. يتم إنشاء الأفكار باستمرار حول سير العمل والكفاءة ومهارات الأشخاص والأعمال التجارية الجديدة المحتملة. لديهم القدرة على النظر في كل شيء حولهم وتركيزه نحو أهدافهم.
- **كاتب ذاتي:** يعرف رجال الأعمال أنه إذا كان هناك شيء يجب القيام به، فيجب عليهم أن يبدأ بأنفسهم. فهم استباقيون لا ينتظرون شخصاً يمنحهم الإذن. فيقومون بتحديد المعلومات والتأكد من أن المشاريع تتبع هذا المسار.
- **الإبداع:** أحد جوانب الإبداع هو القدرة على إقامة روابط بين الأحداث أو المواقف التي لا تبدو ذات صلة. غالباً ما يتوصل رواد الأعمال إلى حلول تكون عبارة عن تجميع عناصر أخرى.
- **التصميم:** رجال الأعمال لا يحبطهم هزيمتهم. إنهم ينظرون إلى الهزيمة كفرصة للنجاح. فهم عازمون على إنجاز كل مساعيهم، لذلك سيحاولون المحاولة مرة أخرى حتى تنجح. لا يعتقد رواد الأعمال الناجحون أنه لا يمكن فعل شيء ما.

- **مهارات الناس القوية:** يمتلك صاحب المشروع مهارات اتصال قوية لبيع المنتج وتحفيز الموظفين. يعرف معظم رواد الأعمال الناجحين كيفية تحفيز موظفيهم حتى تنمو الأعمال بشكل عام. إنهم جيدون للغاية في إبراز فوائد أي موقف وتدريب الآخرين على نجاحهم.
 - **أخلاقيات العمل القوية:** غالبًا ما يكون رجل الأعمال الناجح هو أول شخص يصل إلى المكتب وآخر من يغادر. سيأتون في أيام إجازتهم للتأكد من أن النتيجة تلي توقعاتهم. عقلهم باستمرار على عملهم، سواء كانوا داخل أو خارج مكان العمل.
 - **العاطفة:** الشغف هو السمة الأكثر أهمية لرجل الأعمال الناجح. إنهم يحبون عملهم بصدق. وعلى استعداد لوضع تلك الساعات الإضافية لإنجاح الأعمال لأن هناك فرحة تمنحها أعمالهم تتجاوز المال. رجل الأعمال الناجح سوف يقرأ ويبحث دائماً عن طرق لتحسين الأعمال.
- ❖ **مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية:**

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة لاحظنا ارتباط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية نذكر منها:

- **روح المقاولاتية :** نظرا لاهتمام المتزايد بموضوع المقاولاتية الذي ظل يشغل حيز اهتمام كبير خاصة عند فئة الشباب، لأنه يمس بطبيعة الحال مشكلة البطالة. فان تطوير الروح المقاولاتية عنصر مهم في هذا المجال. والسؤال المطروح ماذا نعني بالروح المقاولاتية؟ وللإجابة على السؤال نختصرها في إظهار أوجه الاختلاف بين مصطلحين غالبا ما يتم المزج بينهما في الاستعمال، وهما روح المؤسسة (L'esprit d'entreprise وروح المقاول (l'esprit d'entreprise). فكما يفرق المؤلفون. بين المفهومين حيث تعرف كل منهما كالآتي: (سلامي، صفحة 03)
- روح المؤسسة بأنها مجموعة من المواقف العامة والايجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول.
- أما روح المقاول فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فبالإضافة لذلك، فهو مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط.. فالأفراد الذين يملكون روح المقاول لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، وهذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير. وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة، أو حتى تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة. والبعض الآخر يتعمقون ويعتبرون أن روح المقاول تتطلب تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة.
- **تعريف الثقافة المقاولاتية:** هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها:
- التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة. (سلام، صفحة 10).

- مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات. (مفيدة، صفحة 10) من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاوالاتية على أنها: (ماضي، صفحة 07) "محمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ قرارات التنظيم والمراقبة".
 - و يلخص نموذج. (1989) J.-P SABOURIN et Y.GASSE مفهوم الثقافة المقاوالاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتدربين، بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاول، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاوالاتية. للفرد والإمكانات المقاوالاتية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتتقسم إلى ثلاثة مجموعات:
 - المسبقات (les antécédents): والتي تمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد.
 - الاستعدادات (les prédisposition): وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.
 - تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاوالاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية(انقطاع)،. فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاوالاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.
 - العملية المقاوالاتية: يمكن تعريف العملية المقاوالاتية بأنها القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق، فهذه الأنشطة والإجراءات لابد أن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادة او مشروع ريادي. (مبارك، صفحة 129) وقد حدد Hofer et Boygrave خصائص العملية المقاوالاتية على النحو التالي: (مبارك، صفحة 130)
 - أنها عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان؛
 - أنها تتضمن نوع من تغيير الأوضاع؛
 - أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في اغلب الأحوال؛
 - أنها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية؛
 - أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها؛
 - أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير؛
 - أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.
3. دوافع الشباب نحو المقاوالاتية (نظريات ونماذج).
- نظرية الفعل العقلاني.
- تهدف النظرية إلى التنبؤ وفهم السلوك الاجتماعي الإرادي، وتفترض النظرية أن يتم تحديد السلوك حسب الرغبة (النية). في أداء هذا السلوك. (العزیز، صفحة 57). ووفقا ل Fishbein وAjzen (1975) فإن هذه النظرية تقوم بتحديد

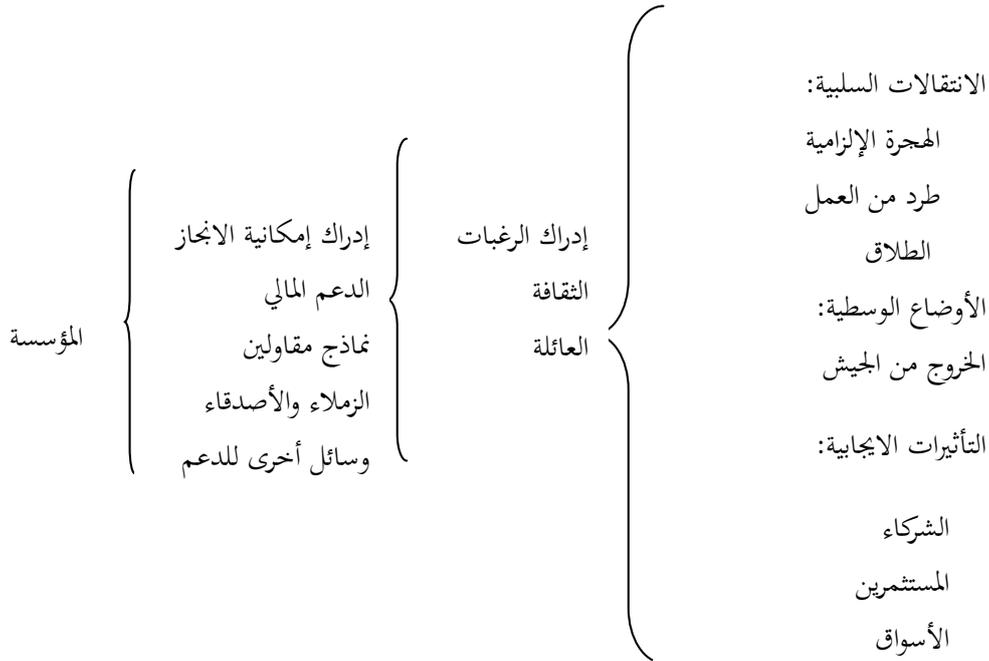
الرغبة عن طريق موقف الشخص فيما يتعلق بسلوكه وحسب أهمية الرأي المقدم في هذا السياق يعتبر الموقف ذلك التقييم من أجل تقدير قيمة الشيء الناتج، أو هو عبارة عن نتيجة معتقدات حول هذا الشيء.

وأشار Ajzen (2005) أنه يتم تحديد الموقف حسب السلوك أي عن طريق المعتقدات السلوكية، والتي تمثل بالنسبة للشخص إحدى عواقب هذا الأداء (الفعل). وأوضح Fishbien و Ajzen بأن نظرية الفعل العقلاني تنطبق فقط على الأهداف والسلوك. الإرادي بخلاف نظرية السلوك المخطط التي تطبق على الأهداف غير الإرادية، ورغم هذه الاستثناءات، يشير البعض بأن نظرية الفعل العقلاني يمكن تطبيقها بسهولة في بعض المجالات. حيث قدمت نتائج مثيرة للاهتمام في عدة مجالات مثل: الصحة، الترفيه، السياسة والسلوك التنظيمي.

■ نموذج SOKOL و SHAPERO 1982:

وهو نموذج تكوين الحدث المقاوالاتي حيث قام الباحثان A.SHAPERO et L.SOKOL بتأسيس نموذج يعتبر لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاومة. والفكرة الأساسية للنموذج تقول. أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد. وهذا ما يشير إليه في نموده بثلاث مجموعات من العوامل (كما يوضحه الشكل التالي): (سلامي، صفحة 60)

الشكل: (01) نموذج SOKOL و SHAPERO



المصدر: سلامي منيرة، قريشي يوسف، ا، ص 60.

وهناك مجموعتان تسبقان اتخاذ قرار المؤسسة:

■ إدراك الرغبة: وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد فكلما يولى المجتمع أهمية للإبداع والمخاطرة كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة، ونقصد بنظام القيم يتشكل من تأثير العائلة خاصة الأبوين وتجارب مقاوالاتية سواء كانت ناجحة أو فاشلة كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الأفراد

■ إدراك إمكانية الانجاز: بمعنى أن الفرد تنشأ لديه الرغبة (إمكانية) في الانجاز من خلال معرفته لجميع أنواع الدعم والمساندة لتحقيق فكرته، فتوفر الموارد المالية يعتبر عامل مباشر في توجه الفرد نحو المقابلة. وذلك من خلال امتلاك الفرد لمدرجات خاصة أو مساهمات العائلة.

■ نظرية السلوك المخطط. Ajzen 1991:

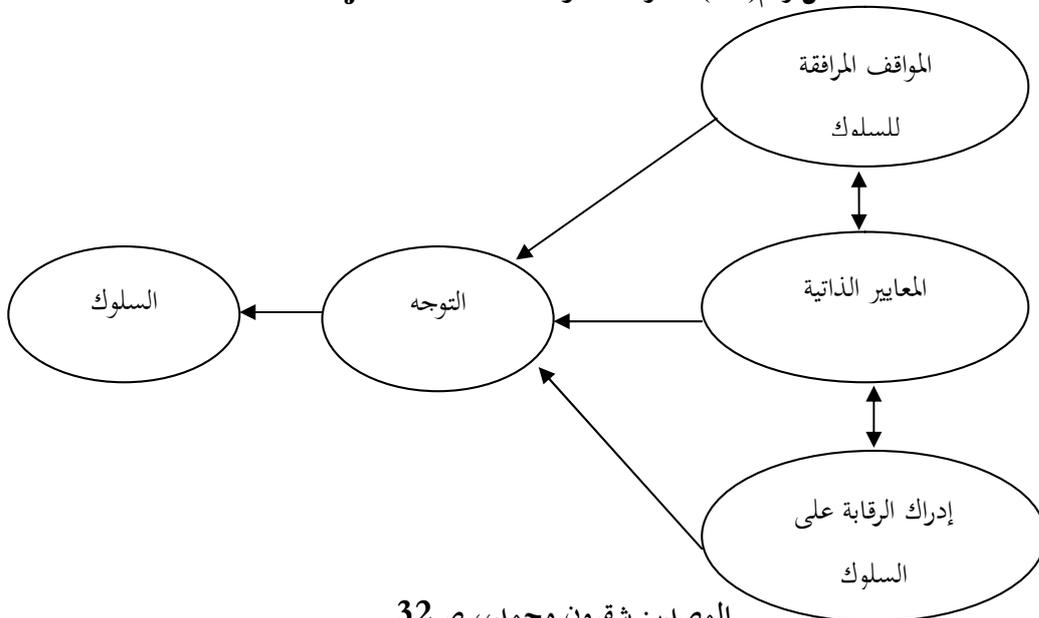
تنص هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه، وحسب هذه النظرية فإن التوجه هو نتيجة ثلاثة محددات: (محمد، صفحة 32)

■ المواقف المرافقة للسلوك: وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد للسلوك الراغب في القيام به وهي تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من هذا السلوك.

■ المعايير الذاتية: وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته وأبويه وكذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد انجازه. كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلاً على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا على رفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات. بالإضافة لتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقبول في محيط الطالب، بالإضافة إلى محفزات نفسية أخرى مثل الحاجة لتحقيق الذات والبحث عن الاستقلالية.

■ إدراك الرقابة على السلوك: وتتضمن هذه المتغيرة الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يملكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، كذلك الموارد والفرص الضرورية واللازمة لتحقيق السلوك المرغوب.

الشكل رقم(02): نظرية السلوك المخطط ل Ajzen 1991

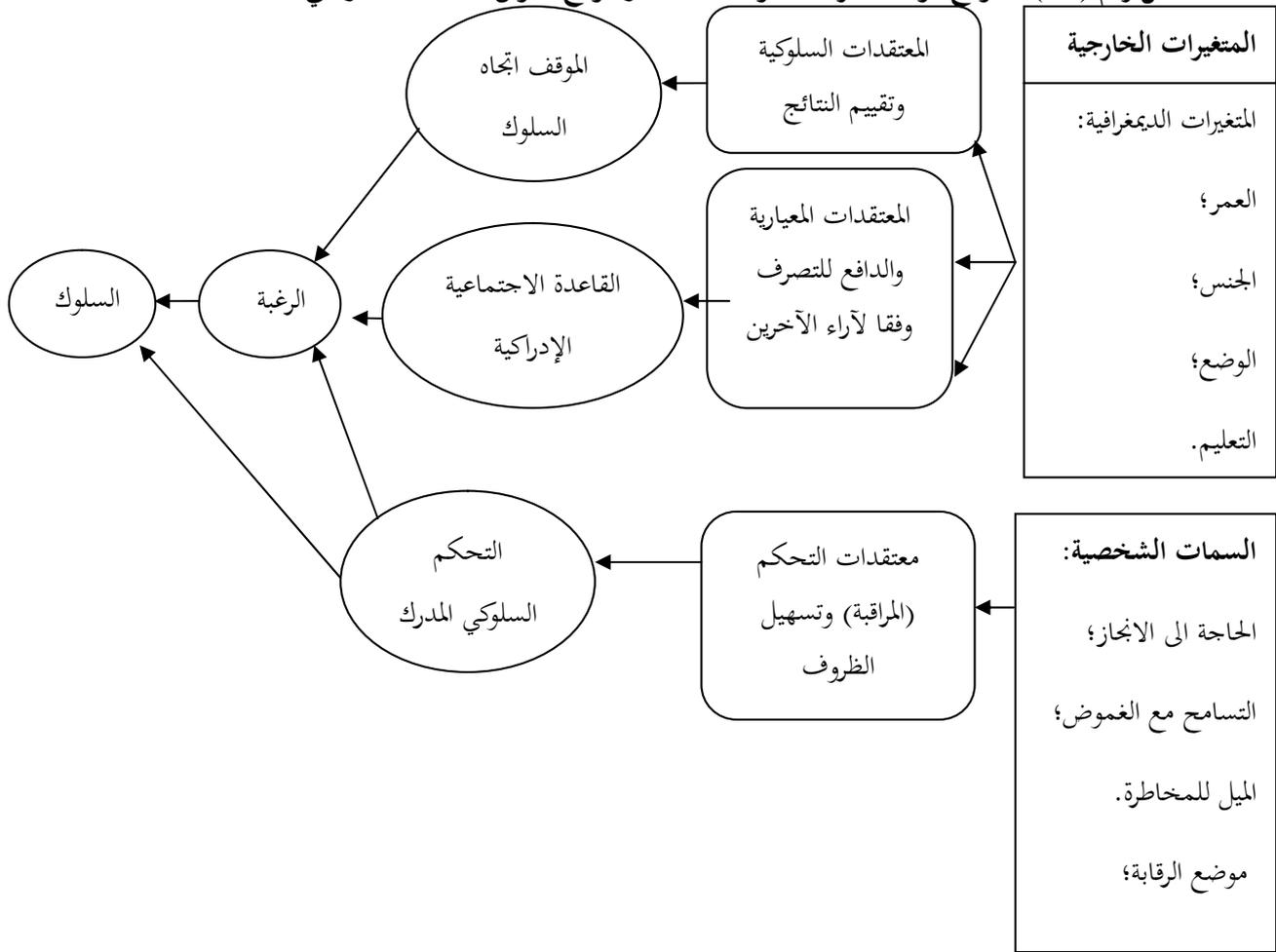


المصدر: شقرون محمد، ص 32.

■ النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ل AJZEN ET SHAPERO.

قام مجموعة من الباحثين بمطابقة نموذج نظرية السلوك المخطط AJZEN مع نموذج تكوين الحدث المقاولاتي SOKOL و SHAPERO 1982 ليصبح لدينا نموذج يعبر عن التغيرات المستعملة في شكل واحد. (محمد، صفحة 34)

الشكل رقم (03): نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر: محمد شقرون، ص 34.

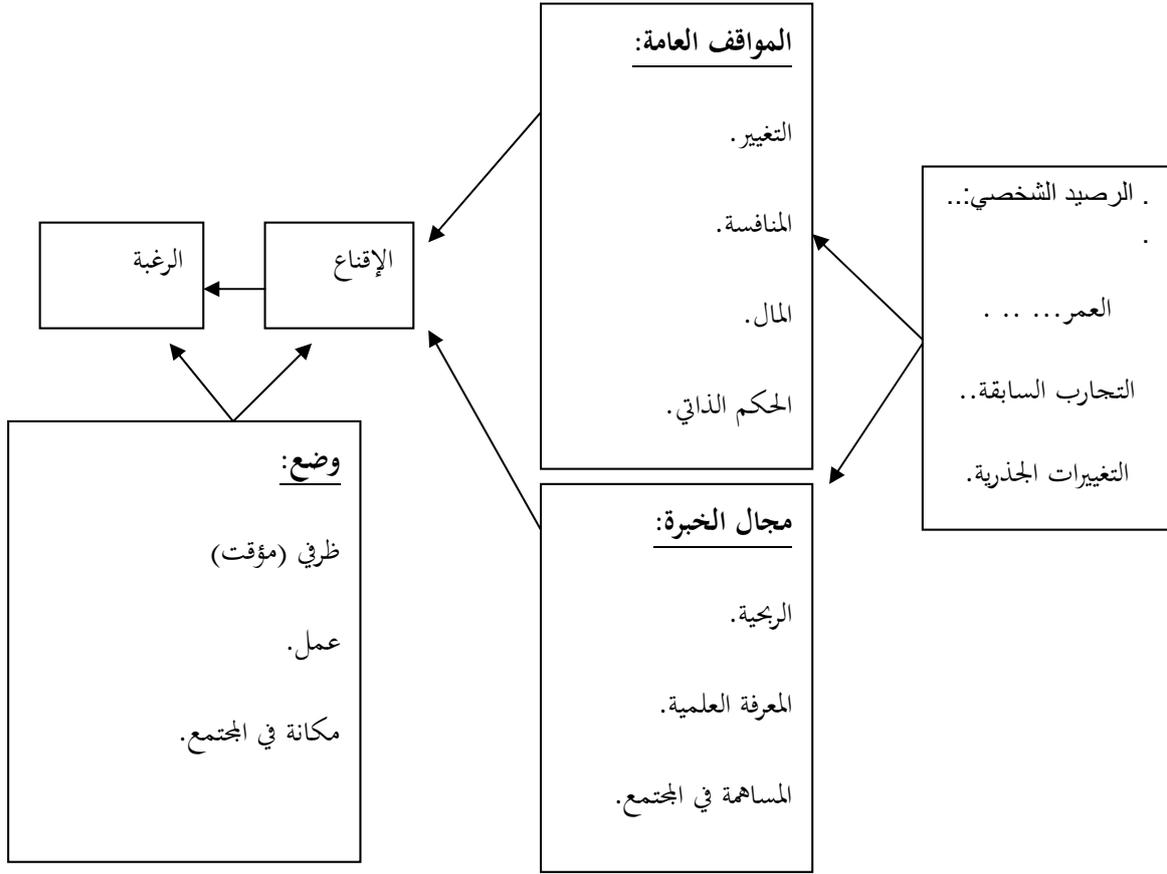
■ نموذج Davidsson (1995).

يهدف هذا الأخير إلى تقديم نموذج حول أصول فكرة الرغبة المقاولاتية. حيث أشار إلى أن قرار إنشاء مؤسسة جديدة راجع قبل كل شيء إلى نوع من التخطيط، تهدف هذه الدراسة إلى تطوير نموذج نفسي-اقتصادي (psychoéconomique) خاص بالدافع نحو المقاولاتية.

فحسب هذا النموذج تعد الإرادة العامل الأساسي المحفز لهذا الإنشاء، ويعتمد هذا النموذج على ستة متغيرات يحدد المقاول على حسب العمر والجنس والتعليم والتجارب السابقة وتغييراته الجذرية. حيث يشير أن هذه المجموعة "فرد". تؤثر على المواقف العامة والخاصة على حسب كل مجال ومن أجل عمل هذا النموذج أشار إلى أن التغيير في الوجهة الوظيفية، القدرة التنافسية، المال، الانجاز والحكم الذاتي تعتبر مواقف عامة من ثم يتم تحديد الربحية والمعرفة العملية (الخبرات) ومساهمات الفرد في المجتمع وصلتها بمجال معين. كما تؤثر المواقف السابقة على معتقدات المقاول الذي يتأثر أيضا بالوضع الحالي. وفي الأخير فإن هذا الوضع وكذا المعتقدات ستؤثر بطبيعة الحال في رغبة الفرد. (العزیز، صفحة 62)

ذلك ما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم(04): النموذج النفسي الاقتصادي لمحددات الرغبة المقاولاتية ل Davidsson(1995).



المصدر: جمعة عبد العزيز، ص 62.

4. زيادة الأعمال (الأنواع، الدور، الدوافع، العوامل).

❖ أنواع زيادة الاعمال. (Sireen Khemesh، صفحة 4:7)

- **زيادة الأعمال الخارجية:** يُنظر إلى إنشاء مؤسسة جديدة تولد فوائد اجتماعية على أنها زيادة أعمال في حد ذاتها. زيادة الأعمال الخارجية (العامة) هي زيادة الأعمال بخلاف زيادة الأعمال الداخلية، أي العمل الذي تقوم به المؤسسة أو المنظم أو المديرين التنفيذيين المحترفين من خلال ابتكار وتنفيذ عمليات زيادة الأعمال. المهم هنا هو أن الأعمال المنشأة حديثاً ستكون في مرحلة صحية قبل تأسيسها.
- **زيادة الأعمال الداخلية:** جهود ونتائج تسويق الابتكارات التي تم إجراؤها في جميع المجالات داخل حدود الأعمال الراسخة والحيوية في المنتج /الخدمة الجديدة، والإدارة، والتسويق، والشراء، والإنتاج، والمبيعات، ووظائفها. يُطلق على جميع الموظفين الذين يساهمون في هذه العملية في المؤسسة أيضاً رواد أعمال داخليين. في الوقت نفسه، تسمى هذه المشاريع أيضاً زيادة الأعمال الداخلية. ستكون زيادة الأعمال الداخلية قوية في كل مؤسسة تخلق بيئات مبتكرة، وتؤسس أنظمة الابتكار وتوفر فرصاً مبتكرة وخلاقة للموظفين الذين يوفرون الاستدامة، ويضعون الابتكار ويراقبون الاستراتيجيات المبتكرة. وستكون المؤسسات ذات زيادة الأعمال الداخلية القوية قوية أيضاً. سينعكس هذا الوضع في نوعية الحياة والازدهار للمجتمع كله.
- **زيادة الأعمال الاقتصادية (التجارية):** زيادة الأعمال الاقتصادية هي زيادة الأعمال التي توفر قيمة مضافة للعميل، والتي تحققها من خلال الخدمة أو المنتج الذي تنتجه. إن تحقيق مثل هذه المشاريع أمر مريح.

■ **ريادة الأعمال الاجتماعية:** يختلف المفهوم عن المسؤولية الاجتماعية للشركات والعمل الخيري. تهدف جهود رواد الأعمال الاجتماعيين إلى حل المشاكل الاجتماعية التي لا تستطيع الدولة والمنظمات غير الحكومية ورجال الأعمال حلها وتلبية الاحتياجات الاجتماعية.

ما يفعله رواد الأعمال الاجتماعية أكثر إنسانية وأخلاقية. في حين أن رجل الأعمال الاقتصادي يعمل لحسابه الخاص بشكل أكبر، فإن رجل الأعمال الاجتماعي يعمل بشكل جماعي أكثر من نفسه. ما هو شائع في كل من ريادة الأعمال الاقتصادية وريادة الأعمال الاجتماعية هو المخاطرة، وارتكاب الأخطاء وال فشل. هذه هي العوائق الرئيسية لتحقيق الخيال. يعتبر الفشل في بعض البلدان عاملاً ضرورياً لتحقيق النجاح لريادة الأعمال.

■ **ريادة الأعمال عن طريق النهج النفسي** تركز المناهج النفسية والسلوكية على مواقف وسلوكيات تفضيلات رجال الأعمال تجاه إنتاج القيمة الاقتصادية. تؤكد المناهج الاجتماعية على أهمية البنية الاجتماعية والمتغيرات الاجتماعية في القرارات الفردية. يجب ألا تقتصر الأحداث التي تؤثر على ريادة الأعمال على الخصائص الشخصية. تركز هذه المناهج على الصفات الوراثية الفطرية الموجودة في عدد صغير من البشر، يليها التدريب والمهارات فالسمات الرئيسية لشخصيات ريادة الأعمال التي تم التأكيد عليها أكثر خلال الدراسات هي ميل رواد الأعمال نحو النجاح، والرغبة في أن يكونوا مستقلين، والمسؤولية والرغبة في اكتساب السلطة. غالباً ما تكون سمات الشخصية، مثل صنع القرار والقيادة، متاحة من خلال التعليم.

❖ دور المقاولاتية في المجتمع:

تسهم روح المبادرة ككل في تحقيق الثروة الاجتماعية للمجتمع من خلال إنشاء أسواق جديدة وصناعات جديدة وتكنولوجيا جديدة وأشكال مؤسسية جديدة ووظائف جديدة وزيادة صافية في الإنتاجية الحقيقية. تؤدي الوظائف التي تخلقها ريادة الأعمال بدورها إلى التوزيع العادل للدخل، مما يؤدي إلى مستويات معيشة أعلى للسكان. وبهذه الطريقة، تزداد الموارد المتاحة للحكومة أيضاً، وتنمو القاعدة الضريبية. وتمكن الضرائب الإضافية الحكومات من تحسين الخدمات الاجتماعية، مثل المستشفيات والمدارس، لتعزيز البنية التحتية والحفاظ على القانون والنظام. (Benade et al (2011) يصف الفوائد التي يمكن أن تحققها ريادة الأعمال للمجتمع، بما في ذلك الأفراد والأسر والمجتمع على النحو التالي: (Kollie, p. 16)

■ **فرص العمل:** لا توفر ريادة الأعمال فرص العمل الحر فحسب، بل توفر أيضاً فرص عمل للآخرين، وغالباً ما تكون وظائف أفضل. يوفر العمل الحر المزيد من الرضا الوظيفي والمرونة لقوة العمل. لقد خلق العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية حيث الوظائف نادرة في كثير من الأحيان، وهكذا يمكننا القول أن ريادة الأعمال توفر الاكتفاء الذاتي

■ **توليد الدخل ومشاكل اجتماعية أقل:** تزيد أنشطة ريادة الأعمال الناجحة من مستوى دخل الشخص العادي، وكذلك مستوى المعيشة في المجتمع. الأفراد الذين يبحثون عن فرص الأعمال عادة ما يخلقون الثروة من خلال ريادة الأعمال. هذه الثروة تلعب دوراً كبيراً في تنمية الأمة.

- إذا تم توظيف المزيد من الناس، يدفع المزيد من الناس الضرائب، مما يعني المزيد من الدخل للحكومة. يمكن لزيادة الأعمال أيضًا اجتذاب المزيد من الاستثمار الأجنبي، وهو ما يمكن أيضًا أن يخلق المزيد من فرص العمل.
- **تحدي شخصي:** زيادة الأعمال هي مهمة صعبة، ولكن إذا نجحت المكافآت تستحق الجهد. يمكن أن تكون المكافآت لرائد الأعمال مالية وشخصية. يكتسب رجل الأعمال الرضا والثقة بالنفس عندما ينجح.
 - **التحسينات في الصناعة:** تؤدي زيادة الأعمال إلى تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية أو المناطق التي يوجد فيها عدد قليل جدًا من الأنشطة الاقتصادية. هذا لا يعني فقط المزيد من السلع والخدمات، ولكن أيضًا منتجات ذات جودة أعلى، بسبب المنافسة الصحية بين الشركات المختلفة.
 - **زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي:** يمكن أن تؤدي المزيد من الصناعات إلى إنتاج أعلى بأسعار أقل. تشجع زيادة الأعمال استخدام المواد المحلية لإنتاج سلع تامة الصنع للاستهلاك المحلي، وكذلك للتصدير. تمكن زيادة الأعمال الدولة من إنتاج المزيد من السلع محليًا وبالتالي بناء قدراتها ومواردها. إذا قمنا بتغيير موادنا الخام إلى سلع قابلة للاستهلاك، فإننا نضيف قيمة إلى منتجاتنا، مما يعني أنه يمكننا الآن الحصول على سعر أعلى بكثير وفي نفس الوقت خلق المزيد من الوظائف. من جهة أخرى زيادة الصادرات وتقليل الاعتماد على الواردات تؤدي زيادة الأعمال إلى تطوير أسواق جديدة. إذا أنتجنا المزيد، يمكننا تصدير المنتجات التي لا تباع محليًا. وهذا يعني أن منتجات الدولة يمكنها أيضًا دخول الأسواق الأجنبية من وقت لآخر.

من المناقشة أعلاه، نجد أن زيادة الأعمال تُقدم العديد من المزايا للأفراد والأسر والمجتمع العام، فهي تعمل على تحسين الاقتصاد ويخلق مكانًا أفضل للعيش فيه هذه المزايا تؤثر على بعضها البعض ومتشابكة لخلق تأثير مضاعف. يمكننا تطوير منتجات جديدة وفريدة من نوعها فعندما ننتج المزيد من السلع، يمكننا تقليل حاجتنا للواردات و تصبح لدينا سلع زائدة للتصدير، مع توفير الوظائف في نفس الوقت.

❖ **الدوافع الريادية.** قد يتساءل البعض عن الحافز لبدء عمل تجاري هل هو المال وحده أم أن هناك دوافع أخرى

تؤدي بالأشخاص إلى الولوج إلى المفاولة، صحيح أن العديد من رجال الأعمال يحققون ثروة كبيرة. ومع ذلك، دائمًا ما تكون الأموال محدودة للغاية في المراحل الأولى والمراحل المبكرة من عمل جديد. يمكن تحديد العوامل التي تحفز الناس على تحمل جميع المخاطر وبدء مشروع جديد فيما يلي: (Rao, p. 33)

- **التغيير:** يرغب رواد الأعمال في كثير من الأحيان في التغيير، وليس التغيير فحسب، بل يريدون أيضًا أن يكونوا أصحاب التغيير، فهم يريدون مقاطعة الوضع الراهن من خلال تقديم حلول في كيفية الخروج منه. لديهم رؤية ويحاولون إجراء هذا التغيير. في هذه المحاولة، ينجح البعض ويفشل البعض الآخر.
- **التحدي:** يجب بعض الأشخاص التحديات ويختارون بدء عمل تجاري جديد حيث أنه من الصعب جدًا التعامل مع المشكلات الكبيرة. يجد هؤلاء الأشخاص وظيفة نموذجية في شركة كبيرة على أنها مملّة وليست صعبة بما فيه الكفاية. فهم يرغبون في تحدي كل الصعاب والمشكلات في سبيل إثبات ذاتهم.

- **الإبداع:** إن إدارة الأعمال التجارية الخاصة بالمرء تدور حول كونك أكثر إبداعاً والحصول على الاستقلالية لتحقيق اكتشافات جديدة. على سبيل المثال، اختبار تصميم موقع جديد، وإطلاق مخطط تسويقي جديد، وإنشاء عناصر مبتكرة تحل مشكلة معروفة بطريقة مختلفة، وإنشاء حملات إعلانية جديدة، وما إلى ذلك.
 - **السيطرة:** يميل بعض الأشخاص إلى بدء عمل تجاري لأنهم لا يريدون أن يتم دفعهم للعمل وتلقي الأوامر، لا توجد لديهم طريقة لتحديد مصيرهم. إنهم يريدون أن يصبحوا رئيساً خاصاً بهم ولديهم وقتهم الخاص، وسرعتهم الخاصة، والموقع الذي يختارونه، والموظفين الذين يختارونهم ولهم دور تقديمي في تحديد اتجاه الشركة أي أنهم يسعون إلى الاستقلالية في عملهم.
 - **الفضول:** رجال الأعمال الناجحون قلقون دائماً ويسألون عن أحسن الطرق والكيفيات في إنجاز أعمالهم فهم يريدون أن يكون لديهم أكثر من خيار واحد للقيام بعملهم واختيار الأفضل منهم. يريدون فهم تصورات العميل، وجهات النظر والأسواق والمنافسين.
- تحتاج ريادة الأعمال الناجحة إلى التصميم والحرية والانضباط والاتصال ووفرة المهارات في التخطيط. الأشخاص الذين لديهم مجموعة كاملة من القوة البدنية جنباً إلى جنب مع المثابرة والقوة العقلية والانضباط الذاتي لديهم الشغف والرغبة في النجاح.
- ❖ **العوامل المؤثرة على مناخ ريادة الأعمال.**

يتأثر مناخ ريادة الأعمال، الذي يعرف بأنه البيئة المطلوبة لزيادة عدد رجال الأعمال، بالعوامل البيئية مثل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والتكنولوجية في البيئة التي يستمر فيها رواد الأعمال في العمل، بالإضافة إلى عوامل الشخصية التي تؤثر على ريادة الأعمال. وتختلف العوامل التي تؤثر على مناخ ريادة الأعمال من بلد إلى آخر. يمكن سرد هذه العوامل على النحو التالي:

- وجود بنية اجتماعية وثقافية؛
- هيكل إدارة الدولة؛
- تطوير القوى العاملة والأسواق المالية؛
- مستوى استخدام التكنولوجيا؛
- حجم نفقات البحث والتطوير؛
- الأهمية المعطاة للتدريب على ريادة الأعمال؛
- مهارات وقدرات ريادة الأعمال؛
- البنية التحتية القانونية للحياة التجارية.

5. الخاتمة:

من خلال ما سبق طرحه حول هذا الموضوع يمكن القول المقاولاتية هي مجال كامل يعتبر فيه المقاول والفرصة هم الأساس، فهناك عدة اتجاهات حاولت تحليل هذه الظاهرة فهي مجال بحث يحوي عدة مقاربات كل منها تعرفها بشكل

مختلف. والتي في الجمل ما هي إلا مظهر من مظاهر إنشاء المؤسسات، هاته الأخيرة لا تنجح إلا بوجود المقاول والذي يتسم بخصائص وصفات تؤهله لكي يكون بمثابة روح للمقاولاتية. لقد تطور مفهوم ريادة الأعمال وتعريف رجل الأعمال بمرور الوقت مع تغير الهيكل الاقتصادي في العالم وأصبح أكثر تعقيداً. منذ بداياته في العصور الوسطى، عندما تم استخدامه فيما يتعلق بمهن محددة، تم توسيع مفهوم رجل الأعمال ليشمل خصائص مثل المخاطرة، والابتكار، وخلق الثروة. هناك عدد من الميزات مثل الإبداع والقيادة وبناء الفريق والتحفيز وحل المشكلات والالتزام وتوجيه الأهداف وما إلى ذلك التي تميز معظم رواد الأعمال الناجحين.

ولقد تم الاعتراف بمصطلح المقاولاتية كمحرك للتنمية الاقتصادية، حيث أصبحت الحجر الأساس لكل اقتصاد يهدف أو يسعى إلى زيادة في عجلة التنمية والتحرر من شبح البطالة لما توفره من مناصب شغل، لهذا أصبح لزاماً على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية، والرفع من نسبة إنشاء المؤسسات ودفع الأفراد نحوها وذلك من خلال تنمية روح المقاولاتية، وإرساء الثقافة المقاولاتية وكذا تذليل كافة الصعوبات التي تواجه مقاولي المشاريع.

6. قائمة المراجع:

أولاً/ المراجع باللغة العربية:

- بدرابي سفيان، (2015)، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول " دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة تلمسان، الجزائر.
- بلقاسم ماضي، (2010)، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر.
- جمعة عبد العزيز، (2016)، المقاولاتية وبعد الثقافة الجهوية، مدخل استكشافي " دراسة ميدانية تحليلية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية: تخصص الاقتصاد الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، جامعة اسطمبولي معسكر، الجزائر.
- حذري توفيق، حسين الطاهر، (2013)، المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر.
- خيرى مصطفى وآخرون، (2012)، عناصر استراتيجيات الريادة وأثرها في إبداع المنتج، أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 11، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 105.
- ريم رمضان، (2002)، عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالبيئة الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 11، دمشق، ص 270.
- سلامي منيرة، (2008)، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية - تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة.
- سليمة سلام، (2004)، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر 03.

- شقرون محمد، (2015)، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة"دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية سيدي بلعباس"، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص الإبداع والمقاولاتية، جامعة تلمسان، الجزائر.
- العربي دحموش، (2005)، محاضرات في اقتصاد المؤسسة، مطابع منتوري.
- عمر علاء الدين الزيداني، (2008)، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، القاهرة، مصر.
- مجدي عوض مبارك، (2009)، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- منيرة السلامي، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، 2010/8، جامعة ورقلة، الجزائر.
- منيرة سلامي، (2012)، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر(بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة)، مداخلة ضمن استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، ص02.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- HERNNDEZ(EM),(2001), L'entrepeneurlt : approche theorique, editions t' Harmattan, paris.
- FAYOLLE(A),(2003), lemetier d' entreprise, Editions d'organisation, paris.
- Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; " 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 : 25-26-27 octobre2006.
- Mark casson,(1991), l'entrepreneur, Edition d'économica , paris.
- Alain Fayolle,(2007), l'odyssé d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur, les édition d'organisation, paris, Février.
- Sireen Khemesh,(2017), Entrepreneurship. <https://www.researchgate.net/publication/331744970>
- L. PRAKASH KANNAN,(2018 – 2019), ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT.
- T.Srinivasa Rao,(2000), ENTREPRENEURIAL DEVELOPMENT.