

دور الدوافع و المهارات في تنمية روح المبادرة لدى خريجات الجامعات  
**The role of motivation and entrepreneurial skills in enhancing the spirit of  
entrepreneurship among university graduates**

سايح فطيمة، المركز الجامعي احمد زبانه لغليزان - الجزائر -sfatima142009@gmail.com

تاريخ استلام المقال: 2019/04/30 تاريخ قبول النشر: 2019/06/01

**الملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية المهارات والدوافع في تنمية روح المبادرة مركزين في ذلك على أهم المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بريادة الأعمال. يحاول هذا البحث دراسة مدى تأثير المهارات ريادة أعمال والدوافع الريادة على روح المبادرة لدى الطالبات الماستر لجامعة وهران. بحيث شملت الدراسة مجموعة من طالبات في تخصصات مختلفة كما تم الاعتماد على برنامج SPSSV20 من اجل تحليل البيانات، حيث أكدت النتائج على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات التقنية والشخصية ومهارات ككل وكذا الدوافع على روح المبادرة لدى الطالبات الجامعية ماعدا المهارات الإدارية. وهذا ما يستدعي ضرورة تدعيم البرامج التعليمية والتكوينية على مستوى الجامعات والمعاهد ومراكز البحث من اجل تحسين و تنمية المهارات الإدارية لدى خريجات الجامعات.

كلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، رائد الأعمال، روح المبادرة ، المهارات، الدوافع.

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.

The results confirmed that there is a statistically significant effect of technical skills and personal skills as a whole as well as the motivations for entrepreneurship among university applications except management skills. This calls for the need to

strengthen the educational and formative years at universities, institutes and research centers in order to improve and develop the managerial skills of graduates of universities.

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

**Jel Classification Codes :** L26; L29.

#### مقدمة:

ازداد الاهتمام الدولي بالريادة الأعمال في العقد الأخير من القرن العشرين على نحو لم يكن معهوداً من ذي قبل، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد بتقدير كثير من الباحثين إلى تعاضد الآثار الإيجابية لريادة الأعمال على مختلف الأصعدة ولمختلف جوانب التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية و حتى البيئية، و قد بذلت العديد من المنظمات والهيئات الدولية جهوداً كبيرة و معتبرة في تبني هذا المفهوم. تعتبر ريادة أعمال 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 أهميتها. و أضحى تحتل حيزاً كبيراً من اهتمام الحكومات والعديد من الباحثين. خاصة مع تزايد المكانة التي تحتلها هذه المؤسسات في اقتصاديات الدول سواء الدول المتقدمة أو الفقيرة مهما كان مستوى تطورها، فبي تعد ريادة الأعمال محركاً ودافعاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع إلى ثقافة الأعمال، كما تمثل أحد المداخل الأساسية للتطور الاقتصادي لمختلف المجتمعات من خلال دعم رجال الأعمال وأصحاب المشروعات الجديدة وذوي الأفكار الإبداعية. ويرجع هذا الاهتمام للدور الذي تلعبه في مختلف برامج التنمية الإستراتيجية المستقبلية من القضاء على البطالة، والتخفيف من مظاهر الفقر، وخلق مناصب العمل والمساهمة في النمو الاقتصادي...وبالتالي سندسلط الضوء على رائد الأعمال ومختلف المتغيرات التي تمكنه من إنشاء مشروعه من دوافع تحفيزية، المحيط، والمخاطرة (المغامرة) بالإضافة إلى المهارات. أي أنّ أي مشروع ريادة الأعمال لا يمكن أن يجسد على أرض الواقع إلّا إذا كان رائد الأعمال يتمتع بمهارات ريادة (مهارات شخصية، مهارات تقنية ومهارات إدارية). يشير واقع رواد الأعمال النسوية في الجزائر إلى أنّ نسهما مازالت منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة

وتتوزع بالخصوص على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية والخدمات، فيما عرفت مؤخراً توجهاً نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير. و لهذا وجب تطوير و تنمية المهارات ريادة الأعمال النسوية. و بالتالي فإنَّ المهارات ريادي الأعمال تعد أمرًا ضروريًا لتنمية روح المبادرة لدى الطالبات ويعالج موضوع البحث إشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم المهارات و دوافع رائد الأعمال في تفعيل روح المبادرة لدى الطالبات الجامعية؟ ولذلك فإنَّ التساؤل الرئيسي الذي نسعى لأن نجيب عليه من خلال معالجة هذا البحث تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى تساهم المهارات الإدارية في تعزيز روح المبادرة لدى الطالبات؟
- إلى أي مدى تساهم المهارات الشخصية في تعزيز روح المبادرة لدى الطالبات ؟
- إلى أي مدى تساهم المهارات التقنية في تعزيز روح المبادرة لدى الطالبات ؟
- إلى أي مدى تساهم الدوافع رائد الأعمال في تعزيز روح المبادرة لدى الطالبات ؟
- و ما مدى تحكم الطالبات في مهارات رائد الأعمال ؟

الفرضيات:

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

- ✓ الفرضية 1: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الإدارية في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة.
- ✓ الفرضية 2: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الشخصية في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة.
- ✓ الفرضية 3: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات التقنية في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة.
- ✓ الفرضية 4: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة.
- ✓ الفرضية 5: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للدوافع في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها البحث انطلاقاً من أهمية ترقية ريادة الأعمال وضرورة توضيح أهم المهارات ريادة الأعمال التي يجب أن تتوفر في رائدات الأعمال لنجاح نشاطهن بالإضافة إلى إبراز ماهية العلاقة بين التوجه نحو ريادة الأعمال والدوافع وكذا المهارات ريادة الأعمال.

فلا يمكن تنوع الاقتصاد الوطني الذي يعتمد على المحروقات في هذه الظروف، وخلق نموذج اقتصادي وطني جديد يُحتذى به، دون فسح المجال لإبداعات الشباب، وإطلاق العنان لأفكارهم واهتمام بهم وبوجهة نظرهم، ومرافقة مغامراتهم وخيالهم، ومس كل القطاعات التي لا يمكن ربما للمؤسسة الاقتصادية الوطنية بمفهومها الشامل الوصول إليها والتأثير على واقعها. بحيث يكتسي موضوع ريادة الأعمال 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 مهارات رائد الأعمال التي يجب توفرها لدى رائدات الأعمال والتي تُساعدهنَّ على إدارة وتسيير مؤسساتهنَّ، والتي تعتبر سبباً في نجاحهنَّ أو فشلهنَّ.

### منهج الدراسة:

حيث تمت الدراسة على عينة من طالبات الجامعات لوهران وتم اعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتفسير مفهوم ريادة الأعمال، رائد الأعمال وأهم الدوافع والمهارات الواجب توفرها في الشاب من أجل التعرف على مدى مساهمة هذه المهارات في تفعيل التوجه الريادي 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 تمَّ التوصل إليه هو أنَّ معظم أفراد العينة لا يمتلكون مهارات تسييرية عالية فقط المهارات الشخصية والتقنية والدوافع هذا ما أدَّى إلى فشل الكثير من مشاريع ANSEJ. من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة والوصول إلى هدف هذه الورقة البحثية تمَّ تقسيم البحث إلى ثلاث محاور رئيسية تتمثل في:

ا. مفاهيم حول ريادة الأعمال.

ا. 1 تعريف ريادة الأعمال:

انتشر مؤخرًا مصطلح ريادة الأعمال في علم الإدارة فهو عبارة عن سلسلة من المراحل يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية يتم تقسيمها و استغلالها، (Laviolette, 2006, p3) في حين يعرفها الاتحاد الأوروبي على أنها الأفكار و الطرق التي تمكن من خلق و تطوير نشاط عن طريق مزج المخاطر و الابتكار و الفاعلية في التسيير و ذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة. (دباح، 2011، ص. 17) أما تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ( CDE ) لريادة الأعمال : هو النشاط الديناميكي الذي يسعى لخلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع نشاط اقتصادي وعن طريق تحديد واستغلال منتجات جديدة، طرق جديدة أو أسواق جديدة. وهي عملية يقوم من خلالها رائد الأعمال بأفكاره الجديدة والإبداعية وبتحديد الفرص الجديدة وتوفير المصادر وتعبئة الموارد، بتوفير فرص عمل وإنشاء المشاريع الحديثة والمؤسسات الجديدة والمبدعة والمتطورة. فهو النشاط الذي يهتم بتأسيس أعمال مختلفة للحصول على الربح مع معرفة احتمالية حدوث مخاطر. وتعتمد على المبادرة في تحقيق مشروع جديد بالاستفادة بالموارد المتاحة التي تساعد على الحصول على الأرباح. وهذا يتطلب التغلب على المخاطر والتمتع بالعديد من الدوافع المختلفة والتي تؤثر في ريادة الأعمال منها: الرغبة في النجاح، واكتساب المال والثروة، والتميز والتألق، والأهم من ذلك الرغبة في الشعور بالأهمية والاستقلال.

ا. 2 تعريف رائد الأعمال: هناك عدة تعاريف لريادي الأعمال نذكر منها ما يلي:

رائد الأعمال هو الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص واغتنامها بينما الآخرون لا يستطيعون ذلك ( Donald Harvey et (Don). (خذري و بن طاهر، 2013، ص. 4) 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 ويفرض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة. (صياحي، 2009، ص. 4 و 5) ويعرف J.Shmpeter رائد الأعمال 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 تموين جديدة و حتى

طريقة تنظيمية جديدة. (Ramzi, 2003, p. 23) فرائد الأعمال الإنسان غير التقليدي والذي يقوم بأعمال بطريقة مميزة ومبتكرة والأهم من ذلك أنه قادر على اتخاذ القرار في ظروف غامضة ترتفع فيها نسبة المخاطرة. ورائد الأعمال ذو سلوك اقتصادي ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف، إنه الإنسان ذو الأداء المميز والخيال الواسع (أحمد وبرهم، 2008، ص. 7 و 10). كما يعرف أيضا بأنه الشخص الذي يعرف انتهاز الفرص من أجل تحقيق الربح، لكن يجب أن يؤمن على الأخطار التي تصادفه. (عمرية، 2012، ص. 31) " ويعرفه P.druker الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية مرتفعة (مراد، 2010، ص. 7). " إن رائد الأعمال حسب تعريف Schumpeter Joseph هو ذلك الشخص المبدع والمجدد، حيث عرفه على أنه المبتكر الذي يعلم كيف يستغل الفرص ويتنبأ بالمستقبل لعرض منتجات ابتكاره، و هو ذلك الشخص الذي لديه القدرة و الطاقة الكافية للقضاء على الميل نحو الروتين و تحقيق الإبداعات. (عمرية، 2012، ص. 30) غير أن رائد الأعمال ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع" (Hernndez, 2001, p. 13). وبالتالي رائد الأعمال هو ذلك الشخص الذي يتمتع بقوة التحكم الذاتي ولديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل- إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يُجسد على ارض الواقع، فهو مبدع مبتكر يتميز بشخصية مستقلة، وعقليته الفاعلة تتجاوز الحدود المرسومة والأطر المألوفة، بالاعتماد على معلومة هامة، من اجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، فيجب أن يكون رئيسا، وربما لعمله لكي يحقق ما يفكر فيه ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع ويقوم بتنفيذ ما يعزم عليه. شخص يقدر علي أن يتحمل بالمخاطر التي تهدد الطريق، وهذا دليل علي أن رائد الأعمال يتميز بقوة المغامرة، فهو بدلا من أن يترصد ضمانا لنهاية ناجحة يعتمد علي فكره وثمره جهده ويخوض غمار المشاكل والمخاطر ويتقدم خطوة خطوة، فلا يتأثر بما يحول دون تحقيق أمانيه ويتمتع بروح التحدي لتحقيق مستقبل زاهر مشرق. و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد ويساهم في تنميته.

### 1. 3 تعريف روح المبادرة:

ازداد الاهتمام الدولي بالريادة الأعمال في العقد الأخير من القرن العشرين على نحو لم يكن معهودا من ذي قبل، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد بتقدير كثير من الباحثين إلى تعاظم الآثار الايجابية لريادة الأعمال على مختلف الأصعدة ولمختلف جوانب التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية وحتى البيئية، وقد بذلت العديد من المنظمات و الهيئات الدولية جهودا كبيرة و معتبرة في تبني هذا المفهوم. حيث أضحى تطوير الروح المبادرة يشغل حيزا كبيرا نظرا للأهمية المتنامية لموضوع ريادة الأعمال، إلا أنه غالبا ما يتم الخلط بين المصطلحين روح المؤسسة وروح المبادرة لذا وجب التفرقة بينهما فروح المؤسسة هي مجموعة من المواقف العامة والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة ورائد الأعمال، في حين روح المبادرة هي أشمل من مفهوم روح المؤسسة فهو يعرف على أنه مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يملكون روح المبادرة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة ويكون لدهما اتجاه ورغبة لإنشاء مؤسسة. والبعض الآخر يعتبرون أن روح المبادرة تتطلب تحديد الفرص و جمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها لمؤسسة. (سلامي منيرة، 2012، ص.2) وتعرف أيضا الروح المبادرة على أنها تلك المبادرة التي يبدئها 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 وخاصة في مجال الأعمال (برني، 2010، ص.12).

### II. تعاريف حول مهارات رائد الأعمال ودوافع خلق المؤسسات المصغرة

يجب علي رائد الأعمال أن يتحكم في طرق وأساليب إقامة المشروع، وكيفية تنفيذ الأعمال ومهارات الاتصال والتسيير، كما يجب عليه أن يكتسب الخبرات والمهارات اللازمة في مجال القضايا المالية، والتعرف علي السوق والتسويق، وأصول الإدارة، والتأمين، والاقتصاد، وقانون العمل والشؤون القانونية عند تأسيس الشركة. ومن المهارات المطلوبة لرائد الأعمال بعد تأسيس الشركة القدرة علي إدارة تطوير وتنمية الشركة، والبحث عن الطرق الجديدة، والتنافس وتعزيز المكانة في السوق، واكتشاف الأسواق الجديدة. وعلى رواد الأعمال اكتساب المهارات اللازمة لضمان النجاح مشاريعهم.

في هذا المحور سنتطرق إلى مختلف التعاريف لمهارات رائد الأعمال وأنواعها.

II. 1. تعريف مهارات رائد الأعمال:

تعرف مهارات على أنّها "مجموع ثلاث أنواع من المعارف: معارف نظرية وممارسات (خبرة) و بعد سلوكي (تحليلات) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز مهامه بطريقة أحسن." كما عرّفها كل من Parlier Michel et Gilbert Patrick على أنّها "مجموع المعارف والطاقات والسلوكيات الموجّهة لتحقيق هدف معين، في وضعية معينة."

II. 2. أنواع المهارات:

إنّ من أهم صفات رائد الأعمال المخاطرة و المغامرة و لهذا نجده يتمتع بالمقارنة مع غيره من الأفراد بمجموعة من مميزات التي تساعده على مواجهة هذه المخاطر (خلوط ، 2010، ص.4) بحيث يجب أن تتوفر فيه بعض مهارات رائد الأعمال و التي تنقسم إلى ثلاثة أنواع ( Laviolette, (sans date, p. 4-7):

II. 2. 1 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, p. 320). كما يستوجب توفر مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية والتكيف مع متغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب، و العمل ضمن فريق و غيرها.

II. 2. 2 مهارات تسييرية (إدارية): يتمتع رائد الأعمال بمجموعة من المهارات الإدارية ليكون قادرا على إدارة موارد مؤسسته المالية و البشرية بكفاءة عالية، وهي تساعد الفرد على صنع القرار وبناء إستراتيجية واضحة المعالم في المؤسسة. وتضم المهارات الإدارية كالتخطيط، التنظيم، الرقابة، التنبؤ، التنسيق... وتحديد الأهداف واتخاذ القرارات وتسيير العلاقات الإنسانية والتسويق وإدارة المبيعات ومختلف المشاريع وكذا المهارات المحاسبية والمالية والقدرة على التفاوض الهادف وتقييم الفعالية و الأداء.

II. 2. 3 مهارات شخصية: يتميز رائد الأعمال بمجموعة من المهارات أو الصفات التي يرثها الفرد من أسلافه أو من بيئته والتي تسهل عليه اختيار توجهه الريادي كالإبداع والابتكار والتجديد

والتمتع بالمغامرة والمخاطرة والالتسام بروح القيادة والمثابرة والجدية في العمل والرؤية المستقبلية. ويمكن تلخيصها في الجدول رقم التالي (سايح، 2017، ص. 79):

الجدول (1): أنواع مهارات رائد الأعمال

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

المصدر: سايح فطيمة، 2017، دور الدوافع والمهارات المقاوالتية في تعزيز روح المقاوالتية لدى خريجات الجامعات: دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماجستير لجامعة وهران، مجلة معهد العلوم الإقتصادية، العدد الثالث، مجلد 20، ص ص. 79.

### II. 3. دوافع الشباب لخلق المؤسسات المصغرة

ووفقاً لاستقصاء المنتدى الاقتصادي العالمي لريادة أعمال الشباب وخلق فرص العمل لعام 2015، فإن 47٪ من رواد الأعمال (و77٪ من قادة رواد الأعمال في العالم) يخططون لزيادة حجم قوتهم العاملة مقارنة بنسبة 29٪ من الشركات الكبيرة مما يجعل ريادة الأعمال أكثر جاذبية للحكومات للتخلص من البطالة. وأصبحت أحد المؤشرات المهمة لقياس قوة الدول، وتسهم بشكل مباشر في إيجاد فرص العمل لحل المشكلات المجتمعية، ولذلك تدعم الدول رواد الأعمال، لا سيما أن لريادة الأعمال مصلحة للفرد وللعميل وللمجتمع ككل. وتُنشأ المؤسسات وفقاً للعديد من العوامل التي من شأنها تدفع الفرد إلى مجال ريادة الأعمال حسب (A.SHPERO et L.SOKOL) فدوافع ريادة الأعمال يمكن أن تكون قلة الاستقرار الوظيفي، الخيارات المهنية المعززة للحياة،

البنية التحتية التكنولوجية، الفرص التكنولوجية، الدعم الحكومي لرواد الأعمال والبيئة المالية الواعية وغيرها...ويمكن إجمال هذه الدوافع وتلخيصها في النقاط التالية:

### 1.3.ii الدوافع النفسية:

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

### 2.3.ii الدوافع الإجتماعية الثقافية :

وتنتج هذه العوامل من العادات والتقاليد والدين والمعتقد 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 رائدي الأعمال أو أحد معارف الفرد.

### 3.3.ii الدوافع الإجتماعية الإقتصادية :

تلفظ الجامعات والمعاهد سنويا الآلاف المتخرجين من مختلف الفروع والتخصصات، وبمختلف أنواع الشهادات، نحو بطالة وهذا ما يزيد من المشاكل الاجتماعية. حيث تعتبر زيادة الأعمال من أهم أدوات التطور الاقتصادي حيث تعتبر جزءا من عوامل اتخاذ القرار واستخدام الموارد بطريقة أفضل للوصول إلى خدمة أو منتج جديدين وتتولد هذه الدوافع من خلال تحسين مستوى المعيشة بالإضافة إلى تلبية الحاجات الأساسية المتعلقة بالبقاء والاستمرارية و الحصول على دخل مرتفع، وكذا رفع القدرة الشرائية.

### 4.3.ii 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 و قيمة أموال بدء المشروع يتوقف عليها معرفة نوع الفرص المستغلة ، والتي تختلف حسب حجم الأموال المتوفرة.

### 5.3.ii الظروف السائدة :

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

### II. 3. 6 الخبرة المهنية :

تعتبر هذه الأخيرة محفز لإنشاء المؤسسات المصغرة حيث يمكن أن تزيد من الإستعدادات ريادي الأعمال للفرد وتساهم في تكوين التوجه الريادي للأفراد وعادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل وتأثيراته على رائد الأعمال المستقبلي.

II. 3. 7 الأساس الإقليمي : يؤثر الإقليم على توجه الفرد نحو ريادة الأعمال وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها يؤثر على المسار والعمل الريادي مثل وجود مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، كلها عوامل مولدة ومحفزة لرائدي الأعمال جدد ودافعة لإنشاء مؤسسات مصغرة. (سلامي، 2012، ص. 6 و 7)

فالأعمال الريادية هي نقطة تحول للاقتصاديات المختلفة، وهذا ما يستدعي تهيئة المناخ المناسب الذي يضمن نجاحها بالشكل الذي يخدم الاقتصاد.

### II. 4. مهام المشاريع ريادة الأعمال

مشاريع ريادة الأعمال مهامين أساسيين المهام الاقتصادية وأخرى اجتماعية:

#### II. 3. 1 المهام الاقتصادية

أصبحت ثقافة ريادة الأعمال في العالم اليوم تؤثر تأثيراً قوياً على المؤشرات الاقتصادية للدول في العالم. وتسعى معظم الحكومات في العالم إلى تطوير سوق العمل وخلق بيئة عمل واستثمار مناسبة، وذلك في ظل مفاهيم إدارية حديثة مثل مفهوم ريادة الأعمال. تعتبر مشاريع ريادة الأعمال العمود الفقري للاقتصاد بحيث تعمل على إسراع مراحل التنمية الاقتصادية للدولة وخلق مناصب العمل وغيرها من مهام التي يمكن أن نحصرها في النقاط التالية (جودي، 2015، ص. 42):

✓ تنوع الهيكل الصناعي: إنّ الاقتصاد العالمي اليوم مبني على التخصص وعلى المناولة فهو يعتمد بشكل كبير على الصناعات الصغيرة الحجم، فهناك حرف أو مهن قد تبدو للوهلة الأولى بسيطة لكنها في الواقع قد تصنع اقتصاديات كبيرة وتوظف الآلاف وتسمح بالتنوع الاقتصادي. ولا يمكن إخراج مثل هذه المهن من دائرة التخلف والنسيان سوى عن طريق تشجيع المستثمرين فيها. تساهم مشاريع ريادة الأعمال في تنوع الاقتصاد بحيث تعمل على تنوع الإنتاج و توزيعه على مختلف الفروع الصناعية، و ذلك نظراً لصغر حجم نشاطها وكذلك صغر حجم رأسمالها، كما تعمل على تلبية احتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.

✓ تدعيم التنمية الإقليمية: وبالمؤسسات الصغيرة ومشاريع ريادة الأعمال يمكن خلق الثروة ومناصب العمل، تقليل من البطالة وتحقيق الاكتفاء، وتحقيق الاستقلالية المالية والمادية بعيداً عن الحكومات، ويمكن تحقيق النجاح، فكم من مؤسسات صغيرة بدأت عائلية لا تكاد تذكر ثم بعد سنوات غزت أسواق العالم، والأمثلة عنها كثيرة. فمشاريع ريادة الأعمال لها القدرة على الانتشار الجغرافيا في مختلف المناطق سواء كانت الصناعية أو الريفية أو حتى في المدن الجديدة بفضل حجمها وإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع المحيط، كما أنها تمتاز بسرعة تحويل وتغيير أنشطتها إضافة إلى كونها لا تتطلب استثمارات كبيرة ولا تشتت تركيزنا عاليا في العمل الإنتاجي أو تكاليف مرتفعة في التسيير. هذا و كما أنّها تتسم بانخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة وتساهم في علاج اختلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بدلاً من إستيرادها أي تعمل على إحلال الواردات و تصدير السلع الصناعية. كما أنّها لا تحتاج إلى استيراد التكنولوجيا العالية ذات التكاليف الباهظة بما أنّها تعتمد على كثافة العمل.

✓ تنمية الصادرات: تركز جميع اقتصاديات العالم على الصادرات كونه مورد أساسي للعملة الصعبة و أحد أهم عناصر المعالجة لاختلال ميزان المدفوعات فهي تعمل على موازنة الميزان التجاري. إنّ مشاريع ريادة الأعمال رغم صغر حجمها إلا أنّها تساهم بشكل كبير في تنمية الصادرات و جلب العملة الصعبة و بالتالي موازنة ميزان التجاري و ميزان المدفوعات ككل.

✓ زيادة الناتج المحلي: تعمل مشاريع ريادة الأعمال على تحقيق التطور الاقتصادي للدول من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواء للمستهلك النهائي أو الوسيط مما يحسن من الدخل الوطني للدولة.

### II. 3. 2. المهام الاجتماعية

تتميز مشاريع ريادة الأعمال بعدة خصائص منها المساهمة في زيادة الفرص العمل، التوزيع العادل للأرباح بالإضافة إلى مكافحة الفقر والافات الاجتماعية وترقية روح الجماعة والمبادرة كل هذه النقاط نجملها في العناصر التالية (جودي، 2015، ص. 46 و 47):<sup>1</sup>

✓ زيادة التشغيل: من أهم خصائص مشاريع ريادة الأعمال أنَّها 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. ومن أبرز ما يميز هذه المشروعات أنها بإمكانها استيعاب المزيد من الأيدي العاملة، مما يجعلها بيئة مناسبة لاستثمار الطاقات البشرية.

✓ عدالة توزيع الأرباح: تساهم مشاريع ريادة الأعمال في تحقيق العدالة في توزيع الدخل بين مختلف فئات المجتمع، بحيث أنها تتطلب إمكانية استثمارية متوازنة والذي يسمح لأفراد المجتمع بإنشاء المشاريع وبالتالي يساعد على توسيع حجم الطبقة وتقليص الطبقة الفقيرة في حين تحتاج الاستثمارات في الصناعات الكبرى إلى إمكانيات استثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي والاجتماعي.

✓ مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية: من خلال تجربة " بنك الفقراء " في بنغلاديش ظهرت أهمية مشاريع ريادة الأعمال كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة اجتماعيا واقتصاديا، وبما أنَّها تساهم في خلق مناصب الشغل ومحاربة البطالة وتنوع الإنتاج والاقتصاد والتوزيع العادل للأرباح والمداخيل فأنَّها بهذا تعمل على مكافحة الفقر وترقية المجتمع كما أنَّها الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر. ويساهم في التقليل من ظاهرتي البطالة والفقر، تلك الظواهر الأكثر انتشارا في المجتمعات والتي تؤثر سلبيا على عملية النمو الاقتصادي. كما أنها

تعمل على تحفيز الإبداع، حيث تعتبر محركاً أساسياً للابتكار والأبداع في أي نشاط اقتصادي. كما أنها تعمل على زيادة معدل الدخل الوطني لكلا من الفرد والأسرة، مما يساهم في تحقيق الأرباح والاستثمار ويعمل على زيادة الدورة الاقتصادية. وتساهم في عملية تنمية الابتكارات والاختراعات وكذلك البحث العلمي في المؤسسات التعليمية المختلفة. وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أكثر الدول التي تشهد نمواً في أعمالها الريادية.

✓ ترقية روح المبادرة: على خلاف الشركات الكبيرة تساهم مشاريع ريادة الأعمال على تنمية روح المبادرة بين مختلف رائدي الأعمال فهي منبع لها فهي تعمل على ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة الشخصية.

### III . دور مهارات رائد الأعمال في تفعيل التوجه الريادي .

#### III.1 منهجية البحث للدراسة:

نحاول من خلال هذه الدراسة تبين دور مهارات رائد الأعمال في تعزيز روح المبادرة لدى طالبات الجامعة، بحيث تعتبر روح المبادرة متغير تابع في حين مهارات رائد الأعمال والدوافع كمتغيرات مستقلة. صمم الاستبيان حسب سلم ليكرت الخماسي حيث يقابل كل فقرة خمس خيارات: موافق بشدة، موافق، موافق بدرجة متوسطة، غير موافق وغير موافق بشدة. وكل خيار يقابله درجة قياس من 5 إلى 1 حسب الترتيب. وتم إجراء الدراسة وتوزيع الاستبيان خلال الفترة الممتدة من 26 فبراير 2017 إلى غاية 30 جوان 2017 لطالبات الجامعة في عدة تخصصات (الاقتصاد والتجارة، الأدب ولغات، القانون و البيولوجيا). حيث تمّ استعمال استمارة مكونة من 47 فقرة.

#### III.2 خصائص العينة:

تتكون عينة الدراسة من 500 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

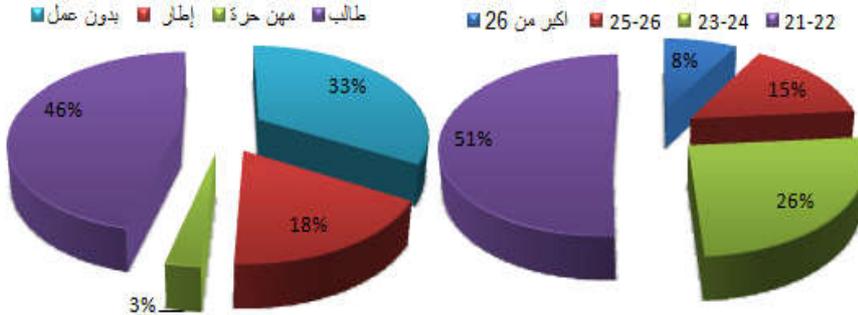
(من 21 إلى 23 سنة) بنسبة مئوية 51 % تليها الفئة العمرية ( من 24 الى 26 سنة) بنسبة 26 % ثم تأتي الفئة العمرية الأخيرة 8 % بالنسبة للفئات اللواتي تتجاوز أعمارهن 30 سنة على الترتيب.

الجدول (2): توزيع العينة حسب السن

فئات الأعمار	21-23	26-24	29-27	أكبر من 30
التكرارات	254	128	77	41
التكرارات بالنسبة المئوية	%51	%26	%15	%8
بدون عمل	طالب	مهن حرة	إطار	بدون عمل
166	231	14	89	166
10%	46%	3%	18%	33%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الاستبيان

الشكل (1): توزيع العينة حسب السن والنشاط المهني



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الاستبيان

### III. 3 التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة واختبار 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. ولقياس الترابط والتناسق

الداخلي وكذلك تحليل هيكل المتغيرات الكامنة وتنقية نموذج الناسة والاحتفاظ بالمتغيرات المعبرة، حيث أُستُخدم معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) والذي يشترط أن تكون قيمته أكبر من 0.5.

الجدول (3): اختبار أبعاد الدراسة

Sig	KMO	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الأبعاد
0.00	0.693	0.792	11	المهارات الإدارية CM
0.00	0.678	0.825	07	المهارات الشخصية CP
0.00	0.612	0.678	09	المهارات التقنية CT
0.00	0.769	0.712	08	الدوافع ME
0.00	0.718	0.874	12	روح المبادرة IE

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

#### 4.iii التحليل:

فيما يخص معامل ألفا كرونباخ فنلاحظ أنَّ البعد الأول يقدر بـ 0.792 أمَّا البعد الثاني فيقدر بـ 0.825، أما البعد الثالث يقدر بـ 0.678، المتغير التابع يقدر بـ 0.874 أي أنها كلها تجاوزت 0.6 وفي حدود معنوية أقل من 5% أي أنَّ صدق هذه الأبعاد وثباتها ممتاز، أمَّا الدوافع يقدر ألفا بـ 0.712 وذا معنوية تقدر بـ 0.00 وهذا ما يسمح بالقول أنَّ كل الأبعاد تتميز بالصدق والثبات في حدود معنوية أقل من 5%. معامل Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) نلاحظ أن البعد الأول يقدر بـ 0.693 أمَّا البعد الثاني فيقدر بـ 0.678، البعد الثالث الذي يقدر بـ 0.612 والدوافع يقدر بـ 0.769، المتغير التابع يقدر بـ 0.718 أي أنَّها كلها تجاوزت 0.5، وهذا ما يعني أنَّ حجم العينة هو معبر لإجراء هذه الدراسة، أيضا يوضح أنَّ هناك ارتباط قوي بين العبارات أو الفقرات بالنسبة لكل بعد، خاصة أنَّ اختبار Bartlett للدائرية هو في حدود 0.00 أي أنها ذا معنوية أقل من 5%.

مقاييس النزعة المركزية: لقياس مقاييس النزعة المركزية تمّ اكتفاء فقط بدراسة و قياس المتوسط الحسابي لدراسة النزعة المركزية والانحراف المعياري لدراسة التشتت وهذا ما يتجلى في الجدول التالي:

الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة

الأبعاد	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المهارات الإدارية CM	11	1.910	0.340
المهارات الشخصية CP	07	2.976	0.556
المهارات التقنية CT	09	2.847	0.429
الدوافع ME	08	3.319	0.310
روح الريادة IE	12	1.9357	0.41678

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

#### التحليل:

من خلال الجدول رقم 4 نلاحظ أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين 1.910 و 3.319 وبانحراف معياري ما بين 0.310 إلى غاية 0.556 حيث نلاحظ أنّ المتوسط الحسابي كان متوسطاً وعموماً في مختلف الأبعاد الثلاثة المكونة للمتغير المستقل أي المهارات والذي جاء ترتيبها كما يلي المهارات الشخصية CP أولاً من حيث الأهمية ثم المهارات التقنية CT ثم المهارات الإدارية CM و هذا يدل على أنّ كل الطالبات المستجوبات اتفقنّ على أنّهنّ يُؤمننّ بأنّ هذه المهارات ضرورية لخلق ريادة الأعمال ولكنهنّ لا يمتلكن الرصيد الكافي من هذه المهارات الضرورية لخلق المبادرة ، وهذا ما انعكس على روح المبادرة التي قُدر متوسطها الحسابي ب 1.93 و هي ضعيفة دلالة على أنّ الطالبات المستجوبات ليس محفزات على خلق ريادة الأعمال انطلاقاً من عدم امتلاكهنّ أولاً المهارات الكافية وثانياً نظراً لأنّ لديهنّ توجه آخر.

تحليل الارتباط: يستخدم هذا الاختبار لقياس العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة، حيث يعتبر معامل سبيرمان Spirmen الأنسب في دراسة المتغيرات الكيفية.

الجدول (5) معامل سبيرمان

Sig	معامل سبيرمان	المتغير التابع IE
		المتغيرات المستقلة
0,423	-0.103	المهارات الإدارية CM
0.00	0.768	المهارات الشخصية CP
0.00	0.608	المهارات التقنية CT
0.00	0.692	الدوافع ME

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

التحليل: يظهر من خلال الجدول رقم 5 أنّ نتائج اختبار سبيرمان أنّه لا توجد علاقة بين المهارات الإدارية وروح المبادرة حيث قدر المعامل بـ 0.103 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0,423 أي أنّ العلاقة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، على عكس المهارات التقنية حيث بينت النتائج أنّه توجد علاقة قوية بين المهارات التقنية وروح المبادرة حيث قدر المعامل بـ 0.608 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أنّ العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين المهارات الشخصية وروح المبادرة حيث قدر المعامل بـ 0.720 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أنّ العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، أما الدوافع ME قدر المعامل بـ 0.692 عند مستوى دلالة تقدر بـ 0.00 أي أنّ العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

اختبار الفرضيات: للتحقق من أثر مهارات رائد الأعمال في تعزيز وخلق روح المبادرة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث أنّ المتغير التابع هو روح المبادرة و المتغير المستقل هم أبعاد مهارات رائد الأعمال و الدوافع والذي توضحه النتائج التالية:

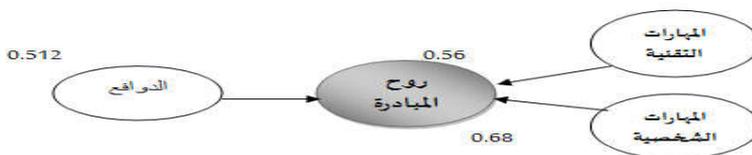
الجدول (6) اختبار الفرضية الفرعية الأولى

النتائج	Sig	$\beta$	F	R2	R	اختبار الفرضيات
مرفوضة	0.51	1.985	0.004	0.006	0.012	المهارات الإدارية
مقبولة	0.02	0,568	167,00	0.68	0.817	المهارات الشخصية
مقبولة	0.00	2.243	1.113	0.56	0.3	المهارات التقنية
مقبولة	0.00	0.671	51.187	0.512	0.239	المهارات
مقبولة	0.01	0.471	73.87	0.512	0.239	الدوافع

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

من خلال الجدول 6 نلاحظ أنَّ قيمة الارتباط الثنائي كانت  $R=0.012$ ، كما بلغ معامل التحديد  $R^2=0.006$  أي أنَّ 0,06% فقط من التأثير في روح المبادرة يعود إلى المهارات الإدارية والباقي 99.94% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، نلاحظ أنَّ قيمة الارتباط الثنائي للمهارات الشخصية  $R=0.817$ ، كما بلغ معامل التحديد  $R^2=0.68$  أي أنَّ 68% من التأثير في روح المبادرة يعود إلى المهارات الشخصية و 7 المهارات التقنية بلغ معامل التحديد  $R=0.3$ ، كما  $R^2=0.56$  أي أنَّ 56% من التأثير في روح المبادرة يعود إلى المهارات التقنية كما أنَّ ارتباط الثنائي للدوافع كانت  $R=0.239$ ، كما بلغ معامل التحديد  $R^2=0.512$  أي أنَّ 51.2% من تفسير روح المبادرة يعود إلى الدوافع، ومن خلال جدول نجد أيضا أنَّ مستوى المعنوية أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإنَّ الفرضيات مقبولة باستثناء الفرضية الأولى بما أنَّ مستوى المعنوية يساوي 0.942 وهو أكبر من 0.05. أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الشخصية و التقنية والدوافع في تعزيز روح المبادرة لدى الشباب مثلما يوضح الشكل التالي:

الشكل رقم 2: نموذج الدراسة النهائي



الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تم توضيح وتقريب بعض المفاهيم النظرية إلى الطالبات الراغبات في خلق مؤسسات مصغرة و المشاريع و التعرف إلى أهم مهارات رائدات الأعمال التي من شأنها أن تدفعهن إلى طلب التمويل وتبني الروح المبادرة ، إلا أن هناك جوانب أخرى لم يسع البحث مناقشتها والتعمق فيها كالمواقف والمعايير الذاتية والاجتماعية ، المخاطرة والتكوين. وكانت النتائج كمايلي:

يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمهارات التقنية والشخصية ومهارات ككل وكذا الدوافع

على روح المبادرة لدى الطالبات الجامعية ماعدا المهارات الإدارية.

فبوجود التحدي وتحمل المخاطرة اللذان يعتبران من أهم الدوافع التي من شأنها أن تدفع الفرد إلى إنشاء مؤسسته وتعزيز روحه الريادية، يمكن الفرد أن ينمي مهاراته من خلال التكوين والتعليم. وكأفاق المستقبلية للبحث يمكن دراسة مقارنة بين المهارات عند المرأة رائدات الأعمال والرجل رائد الأعمال واستخلاص الفرق بينهما كما يمكن إضافة أبعاد أخرى ودراستها كمتغيرات وسيطية و/أو معدلة. كما أن معظم التوجهات لدى الطالبات الجامعية كانت متمركزة على الحلاقة، التجميل بنسبة تقدر ب 40%، الخياطة (التقليدية و الجاهزة) ب36%، الطبخ و صنع الحلويات (التقليدية و الشرقية ) بنسبة تقدر ب 24%. فلا يمكن البقاء على الهامش في هذا المجال وليس من صالح ، ولا يمكن إدارة الظهر للشباب وخاصة الجامعيين، بل على الجميع تقديم الدعم والمساندة لهم، إذا كانت الدول فعلا تريد تجاوز عهد العلة الهولندية، النمو المفقور والربع النفطي.

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 المبادرات والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية واقتصادية؛
- تحفيز الطالبات الجامعية لإنشاء مؤسسات مصغرة في مجالات متعددة كالإنتاج، الصناعة، الفلاحة، الخدمات والصيد البحري من اجل خلق قيمة مضافة وكذا المساهمة في تقليل من البطالة:

- زيادة دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في تعزيز وتفعيل المهارات لدى الطالبات.
- دراسة دور المعتقدات المهنية للطالبات في تفعيل التوجه الريادي؛
- المتابعة الميدانية لترقية مهارات حاملات المشاريع وترشيد ثقافة الريادية ؛
- ضرورة تدعيم البرامج التعليمية والتكوينية على مستوى الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين؛
- المرافقة المستمرة لحاملات المشاريع في كل مراحل المشروع؛
- إجراء اختبارات تقييمية لحاملات المشاريع قبل منحهنّ التمويل؛
- دراسة تأثير المحيط الاقتصادي على التوجه الريادي للطالبات؛
- الاتصال المستمر والدائم مع الجامعات والمعاهد لتكوين الشبكات في جميع المجالات؛
- تكثيف الجهود نحو إعداد إطارات مساعدة في تكوين حاملات المشاريع الجدد.
- إقامة مسابقات للأفكار الإبداعية للطالبات لتشجيعهنّ على العمل الريادي؛
- علاقة البيئة الاجتماعية و الثقافية بالتوجه الريادي لدى الطالبات تؤثر على روحهنّ ومبادراتهن .

#### قائمة المراجع

- 1- الجودي محمد علي ، 2015، نحو تطور المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 2- دباح نادية، 2011، واقع المقاولاتية في الجزائر واقع وآفاق، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3 .
- 3- خذري توفيق وحسين بن طاهر، 2013.المقاولاتية كخيار فعال لنجاح pme الجزائرية- مسارات والمحددات -، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي الجديد، جامعة الوادي. الجزائر.
- 4- خلوط عواطف، 2010، مداخلة بعنوان: المنظمات الريادية وطريقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، جامعة تلمسان، يومي 08 و 09 نوفمبر ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف-الجزائر.
- 5- صندرة صياحي، 2009، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولاتية، قسنطينة، الجزائر.

6- مروة أحمد، نسيم برهم، 2008، الريادة وإدارة المشروعات، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر.

7- سايح فطيمة، 2017، دور الدوافع والمهارات المقاولاتية في تعزيز روح المقاولاتية لدى خريجات الجامعات: دراسة ميدانية لعينة من طالبات الماجستير لجامعة وهران، مجلة معهد العلوم الإقتصادية، العدد الثالث، مجلد 20، ص ص. 73-93.

8- سلامي منيرة، 2012، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول إستراتيجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر يومي 18 و 19 أفريل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

9- شافي فدوى عمرية، 2012، أبعاد كفاءات و مهارات المقاول في تطوير المؤسسة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص حوكمة الشركات، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

10- شادي فدوى عمرية، 2012، أبعاد و كفاءات و مهارات المقاول الجزائري في تطوير مؤسسة دراسة حالة المقاولين ولاية بشار ( مذكرة ماجستير )، غير منشورة، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

11- زايد مراد، 2010، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية التكوين و فرص الأعمال بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 6 و 7 و 8 أفريل، الجزائر.

12- لطيفة بزني، 2010، البرامج التكوينية وأهميتها 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 التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

13-Hernndez Michel, 2001, **L'entrepreneuriat : approche théorique**, Edition l'Harmattan, Paris. France.

- 14-Hisrich R and Peters M, 2002, **Entrepreneurship**, McGraw-Hill, Boston, 5 th Edition.
- 15- 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.
- 16-Laviolette Michael, Chritof Loue, (Document sans date), **Les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel**, Paris France.
- 17-Sigh Ahemed Ramzi, 2003, **Contribution Du profil entrepreneurial a la Réussite De L'entreprise**, thèse de Megister, Université de Ourgla ,Algérie.

