

الفصل الأول : مدخل نظري للمقاولالية

لقد إزداد الإهتمام بموضوع المقاولالية في السنوات الأخيرة بسبب التقدم التكنولوجي والعولمة، وزيادة إهتمام الدول بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حتى يكون لها دورا كبيرا في عملية التنمية الإقتصادية وخلق مناصب الشغل. لذا عملت الدول على زرع ثقافة المقاولة في مجتمعاتها عن طريق برمجت المقاولالية في المناهج الدراسية وتنظيم الدورات التكوينية من أجل خلق روح المقاولالية لدى الشباب، وتحفيزهم على الإبداع والإبتكار والمبادرة في إنشاء مشاريعهم الخاصة. كما عملت أيضا على مرافقة هذه المشاريع الفتية عن طريق حاضنات الأعمال ومختلف هياكل الدعم للوصول بها إلى مرحلة النضج وتجاوز مرحلة الخطر.

ولقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين و هما :

- المبحث الأول: المقاولالية تفكير إبداعي إبتكاري ومؤسسي.
- المبحث الثاني: ثقافة المقاولة وروح المقاولالية .

المبحث الأول: المقاولاتية تفكير إبداعي إبتكاري ومؤسسي.

هناك العديد من البحوث والدراسات حول المقاولاتية تناولتها من حيث المفهوم فقط، دون التطرق لنشأة هذا المفهوم وتطوره عبر التاريخ. كما أن مفهوم المقاولاتية، المقاول والمقاول، لا يمكن أن يكتمل دون التطرق لمفهوم الإبداع والإبتكار وضرورة توفرهما في العمل كي يعتبر عملا مقاولاتيا.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية.

1 نشأة مفهوم المقاولاتية وتطوره:

المقاولاتية (L'Entrepreneuriat) كلمة فرنسية مشتقة من كلمة (Entre) وتعني "بين" وذلك لأن المقاول (المبادر) يأخذ مكانا بين المنافسين والزبائن وفي الوقت ذاته يتبنى المخاطرة من أجل تحقيق النجاح. ولقد إستخدم مفهوم المقاول (Entrepreneur) لأول مرة في بداية القرن السادس عشر، كما كان مفهوم المقاولاتية يستخدم للدلالة على المخاطرة التي ترافق الحملات الإستكشافية في تلك الحقبة من الزمن.

وبالرجوع إلى المدرسة التقليدية يمكن أن نعد الإشارة الضمنية لرائد المدرسة العلمية للإدارة (Fridirick Taylor) والتي مفادها أن البحث التجريبي يؤدي أفضل طريقة لإنجاز العمل هي بداية التفكير بمفهوم المقاولاتية وجوانبها (إكتشاف الفرص)، فضلا عن إشارة (Henry Fayol) إلى المبادرة بوصفها واحدة من القواعد الإدارية الأربع عشر التي وضعها للإدارة الناجحة.

أما المدرسة الإنسانية (السلوكية)، فقد أشارت الدراسات الحديثة أن الفرد ومن خلال علاقته بالجماعة يمكن أن يكون خلاقا في عمله وكذلك يرى (MC Gregor) في إحدى إفتراضات نظرية (Y) المستندة إلى العلوم السلوكية، والتي تنص على أن القدرة على الإبداع والتطوير موزعة بين عدد كبير من الأفراد ومن المفروض إستغلال جزء كبير منها.

أما في المدرسة الحديثة المعاصرة فيمكن الرجوع إلى بدايات المقاولاتية في مجال الإدارة والإدارة الإستراتيجية بشكل خاص إلى مقالة (Mintzberg) في عام 1983، التي كشفت فيها عن التقاطع بين مجال الإدارة الإستراتيجية والمقاولاتية وذلك بتقديمه فكرة صنع "الإستراتيجية المقاولاتية".

وتظهر الإختلافات في تناول مفهوم المقاولاتية نتيجة تفاعل مزيج من العوامل البيئية والتنظيمية والفردية التي تؤثر على مسببات المقاولاتية.¹

¹ ميسون علي الحسين، الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجارب بعض الدول، بحث نظري، جامعة بغداد كلية الإدارة والإقتصاد، نشر بمجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 21. العدد: 2/ 2013 م، ص 386، ص 387.

2 تعريف المقاولاتية:

عرف الإقتصادي الفرنسي (كانتليون Cantillon) المقاولاتية بأنها: " التوظيف الذاتي بغض النظر عن الطبيعة والإتجاه وذلك مع تحمل المخاطر وتنظيم عوامل الإنتاج وذلك بغرض إنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق". ويرجع الفضل في وضع تعريف واسع للمقاولاتية إلى الخبيرين الإقتصاديين (جوزيف شومبتر Joseph schumpter) و(فرانك نايت Frank knight) اللذين عرفا المقاولاتية بأنها: " عملية إبتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لإستغلال الفرص التجارية".

كما عرف (دولنق Dolling) المقاولاتية عام 1995 بأنها: " خلق منظمة إقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد أو الاستفادة من فرص جديدة عامة".

وكذلك قام كل من Busenitz و Barney في عام 1997 م بإقتراح تعريف للمقاولاتية ينص على أن المقاولاتية تتمثل في: " عملية الإنتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من اجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري". مع الحرص على أن تكون المحصلة النهائية لهذا الجهد زيادة في الدخل أو إستقلالية أعلى، بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي.

كما عرف الإتحاد الأوربي المقاولاتية عام 2003 بأنها: " الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والإبتكار أو الإبداع والفاعلية في التسيير وإدارة الأنشطة والأعمال وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة"¹.

وتأخذ المقاولاتية أبعادا متنوعة منها: الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وغيرها من خلال تحقيق التوافق الجيد لهذه العوامل، فالمشروع المقاولاتي يركز على الإبداع والقيادة حيث قد يكون له أبعاد تكنولوجية، أو منتجا جديدا أو طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة. كما قد يكون الإبداع في مجال التسويق وتقديم السلع والخدمات ، أو في إدارة التنظيم وهيكلته، وكذلك تعتمد المقاولاتية على التنوع والتمايز وإدخال طرق جديدة وليس الإعتماد على النماذج والعادات المتبعة أو مصدرها في ثقافات معينة دون غيرها.²

المطلب الثاني: الإبداع والإبتكار كأساس للمقاولاتية.

لقد اختلف العلماء والباحثون في تعريف الإبتكار والإبداع، ويرجع إختلافهم لعدة أسباب أهمها: أن عملية الإبتكار والإبداع عملية معقدة جدا، ذات وجوه متعددة، الإختلاف في طبيعة المعايير المستخدمة في تحديد المفهومين، والإختلاف في الطرق المستخدمة في دراستهما...³

¹ أحمد بن عبد الرحمن الشميري وآخرون" نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط " المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال المنعقد من 9 إلى 11 نوفمبر، 2014 الرياض المملكة العربية السعودية ص 42،43.

² بلال خلف السكارنة، الريادة ومنظمات الأعمال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2008 ،ص 17.

³ مدحت محمد أبو النصر، التفكير الإبتكاري والإبداعي طريقك إلى التميز والنجاح، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة-مصر، الطبعة الأولى 2012، ص:18.

1 مفهوم الإبداع:

1-1 الإبداع في اللغة العربية:

أبداع: فعل ماض، أي أوجد وأنشأ على غير مثيل سابق.

ويدع: بكسر الباء وفتح الدال أول لا مثيل له، ويقول الله تعالى في القرآن الكريم: (قُلْ مَا كُنْتُ بِدَعًا مِّنَ الرُّسُلِ) "الأحقاف، الآية:09" بمعنى : قل لم أكن أول الرسل التي أرسلها الله لخلقه.

والبديع: من أسماء الله عز وجل لإبداعه الأشياء وإحداثه إياها. (بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ). "البقرة، الآية:117".¹

1-2 تعريف الإبداع:

أشار الباحثان (Daft, Noé) على أن الإبداع (Creativity) هو: القدرة على الجمع أو مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة. وبعبارة أخرى هو: تطوير الأفكار الابتكارية التي تعكس الحاجات المدركة وتستجيب للفرص في المنظمة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للإبتكار ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما أنه يحسن عملية صنع القرار من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب المستخدمة في جمع أعضاء الجماعة معا لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون إنتقاد .

وعادة ما يختلط مفهوم الإبداع مع مفاهيم أخرى مثل التحديث والإبتكار والتحسين. فقد أشار (Robbins and Coulter) إلى أن التحديث يشير إلى التوصل إلى فكرة جديدة بالكامل ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، في حين أن الإبداع يعني التجديد بوصفة إعادة تشكيل أو إعادة عمل الأفكار الجديدة لتأتي بشئ ما جديد.

ويرى البعض أن الإبتكار (Innovation) يتمثل في التوصل إلى حل جديد لمشكلة ما أو فكرة جديدة، وبهذا فإن الإبتكار هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة، في حين أن الإبداع هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو تحويل الفكرة إلى المنتج.

أما فيما يتعلق بالتحسين فهو إدخال تعديلات وتغييرات صغيرة أو كبيرة على العمليات والمنتجات الحالية بما يجعلها أكثر كفاءة أو تنوعا أو مواءمة في الإستخدام.

كما يرى (Rami.1994) أن الإبداع على شكلين الأول: هو الإبداع الجذري (الإختراق) ويتمثل في التوصل إلى المنتج الجديد أو العملية الجديدة التي تختلف كلياً عما سبقها وتحقق قفزة إستراتيجية في السوق، فهو بمثابة تقدم كبير مفاجئ يختلف عما قبله وينقطع عنه محققاً دورة إبداعية جديدة ذات مستوى أعلى من الدورة السابقة من حيث الكفاءة ودفع التقدم في مجاله وفي المجتمع عموماً. والثاني: هو إبداع التحسين

¹ أحمد الضبع، صناعة الأفكار المبتكرة، دار أجيال للنشر والتوزيع، جمهورية مصر، الطبعة الأولى 2009، ص10، ص11.

(التدريجي) وهو التوصل إلى المنتج الجديد جزئياً من خلال التحسينات الكثيرة والصغيرة التي تم إدخالها على المنتجات الحالية، وأن بعض هذه التحسينات قد تكون جوهرية وإن تراكمها يحقق إبداعاً جذرياً.¹

2 تعريف الابتكار (Innovation):

هو أي فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تعتبر جديدة بالنسبة للفرد الذي تبناها، وبالتالي فإن التركيز ليس على درجة إختلاف الفكرة عن الأفكار المستقرة ولكن التركيز على تبنيها.

وبالتالي فمن الممكن وجود فرد مبتكر دون خلق فكرة جديدة.

إذن تبني الفكرة الجديدة هو في حد ذاته ابتكار.²

ويرى (جيفورد Guiford) أن الابتكار هو تفكير تغييرى. كما يذكر (ستاين Stein) بأن الابتكار هو العملية التي ينتج عنها عمل جديد مقبول أو ذو فائدة أو مرضى لدى مجموعة من الناس.

ويرى (روجرز Rogers) الابتكار بأنه ظهور إنتاج جديد ناتج عن التفاعل بين الفرد ومادة الخبرة.

وترى (إيلين يرس Ellen Yers) أن الابتكار هو القدرة على تجنب الروتين العادي والطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج أصيل وجديد غير شائع يمكن تنفيذه أو تحقيقه.³

3 المقاولاتية إبداع وابتكار:

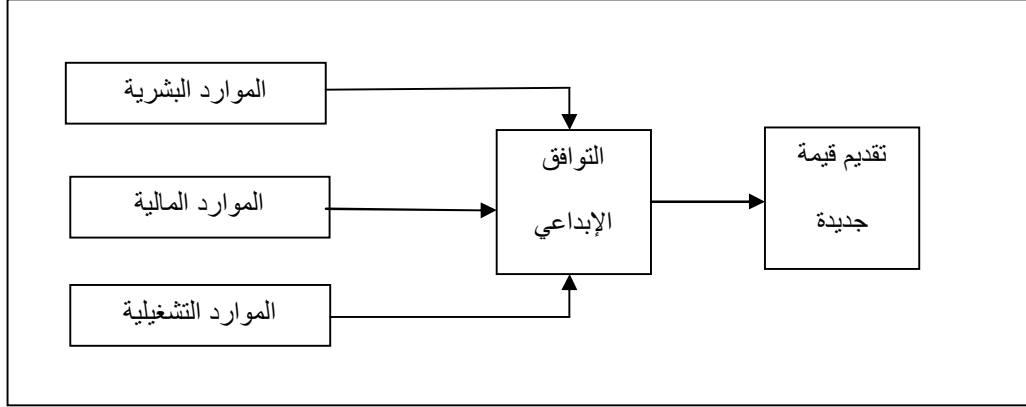
يركز المشروع المقاولاتي عادة على الإبداع ، والذي قد يكون إبداعاً تكنولوجياً غير مسبوق، أو ابتكار منتج جديد، أو طريقة جديدة في تقديم المنتج، أو تقديم خدمة جديدة، وقد يكون الإبداع في التسويق، أو التوزيع، وقد يكون في إعادة هيكلة التنظيم أو إدارته، فالمشروع المقاولاتي يركز معنوياً على طريقة جديدة في عمل الأشياء، مما يؤدي إلى إضافة قيمة جديدة من خلال الإبداع في توافق الموارد، وكما تظهر في الشكل الموالي رقم: 01.

¹ بلال خلف سكارنة، مرجع سابق، ص47، ص48.

² محمد عبد الفتاح الصيرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2003م، عمان، ص12.

³ مدحت محمد أبو النصر، مرجع سابق، ص18.

الشكل رقم 01: المقاولاتية وتوافق الموارد.



المصدر: النجار، فايز والعلي، عبد الستار. 2006م . الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص14.

نستنتج من خلال الشكل السابق أن المقاولاتية تتضمن إبتكارا وإبداعا للأفكار الجديدة والمبادرة في وضعها موضع التنفيذ الفعلي، من خلال توافق الموارد على إختلاف أنواعها في المنظمة إن كانت موارد مالية، أو موارد بشرية، أو موارد تشغيلية. ويكون هذا التوافق إبداعيا، أي على غير مثال سابق، وينتج عنه منتج أو خدمة جديدة، أو طريقة عمل جديدة، أو مدخل جديد للأعمال، أو أسلوب جديد أو إفتتاح أو دخول سوق جديد، أو الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الأولية، بما ينتج عن ذلك قيمة جديدة للزبون.

المطلب الثالث: المقاول والمؤسسة المقاولاتية.

1 المقاول:

1-1 تعريف المقاول Entrepreneur:

عرف (ديفيد ماكلياند، 1961 David maclelland) المقاول بأنه: الشخص الذي لديه الحماس، ويتحمل المخاطرة بدرجة معقولة أو متوسطة، وعنده حاجة قوية للإنجاز.

أما (بيتر دريكر، 1964 Druker) فقد إعتبر المقاول بأنه الشخص الذي يعظم الفرص.

و إعتبر (Libenstein 1968) أن المقاول هو: المخاطر ومن يتعامل مع ظروف عدم التأكد.¹

وعرف (Don Havery et Donald 2001) المقاول بأنه ذلك الشخص الذي يستطيع تمييز الفرص وإغتنامها بينما الآخرون لا يستطيعون ذلك، وكذلك هو الذي يمتلك الخصائص النادرة والغير متوفرة لباقي الناس ومنها:

¹ مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، جدار للكتاب العلمي للنشر والتوزيع، 2009م، الأردن، ص27، ص28، ص48، ص49.

1. الحاجة للإنجاز.
2. الرقابة على الأعمال.
3. لا يمكن إعاقة في حالة عدم التأكد.
4. يأخذ بالمخاطرة.
5. القدرة على تجنب المخاطر سواء المادية والعائلية والاجتماعية والمهنية والسيكولوجية.
6. يرى الفرص التي لا يراها الآخرون.
7. لديه التصورات الواضحة لما يمكن عمله.
8. يجمع المصادر التي تجعل هدفهم واضحا.
9. تنظيم المصادر بما يناسب المشروع الجديد.

وعرف (Histrich 2005) وآخرون المقاول بأنه: ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات و باقي الأصول ويجعل منها شيئا ذات قيمة، ويقدم شيئا مبدعا وجديدا، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك.¹

1-2 أنواع المقاولين وتصنيفاتهم:

لقد قسمت النظرية الاقتصادية المقاولين من حيث السلوك إلى ثلاثة أنواع رئيسية وهي:

1. المبدع، 2. المخاطر، 3. المدير (Robinson 1990).

ولقد قسم مينتزيبرغ وزملاؤه (Mintzberg 1998) المقاولين إلى أربعة أنواع، وهي: المقاول ذو التوجه نحو الإبداع المحسوب، المقاول ذو التوجه نحو الإبداع الإيحائي، والمقاول المروج المتقائل، والمقاول المنشئ لمشروع كبير الحجم.

وقد صنف ميكايل (Michail, 2000) المقاولين إلى أربع مجموعات، وهي المقاولين ذوي الإمكانية، والمقاولين الذين لديهم النية لإقامة مشروع، ومقاولين فعليين، وأفراد عندهم النية لبدء وإنشاء مشروع جديد.

وقد قسم بعضهم مثل أكباساران (Ucbasaran, 2001) المقاولين إلى أنواع أخرى مثل: مقاول أصيل، ومقاول مبتدئ، وريادي تسلسلي أو تتابعي، ومقاول إحتوائي.

نلاحظ من التقسيمات والأنواع السابقة للمقاولين تعدد وتنوع تصنيفاتهم، وقد يرجع ذلك إلى إختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث بالنظر إلى تصنيف المقاولين وإبراز تطبيقاتهم وأنواعهم المختلفة في الحدث المقاولاتي، وإختلاف طبيعة الفرصة ونوعها المتعلقة بهذا الحدث لدى المقاول نفسه.²

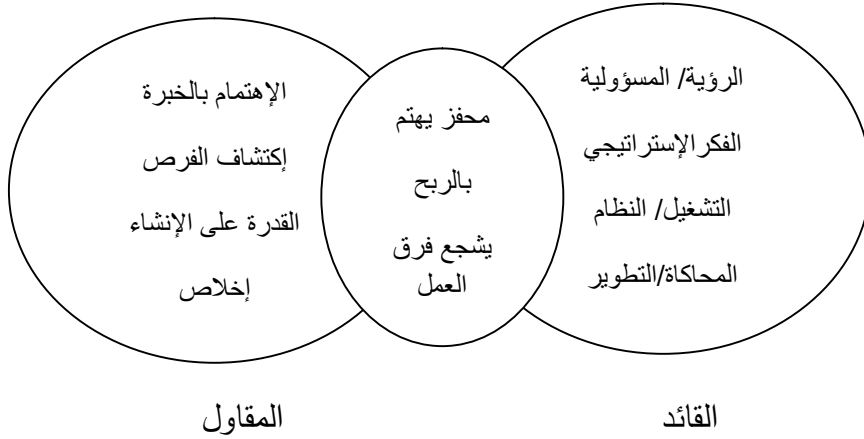
¹ بلال خلف سكارنة، مرجع سابق، ص19، ص20.

² مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص39.

3-1 الفرق بين القادة والمقاولين:

يلعب الأفراد دورا كبيرا في تطوير المنظمات، فالقادة يقومون بالتخطيط الإستراتيجي الذي يوجه المنظمة للنجاح، كما أن التخطيط الإستراتيجي في المقاولات الصغيرة عادة ما يكون معمولا به من طرف المقاول. ولقد وجدت الدراسات أن المقاولاتية تكون متأثرة بنمط الإدارة، إدراك الفرص والتهديدات الموجودة في البيئة الكلية، وهي مهمة المقاول في إتخاذ القرار الإستراتيجي. ولقد أشار (Bolton et Tompson.2008) إلى أن القادة يمثلون مجتمعا مختلفا عن مجتمع المدراء، إلا أنهم أكثر إتفاقا مع مجتمع المقاولين، ويرجع ذلك إلى نقاط مشتركة بينهم فالإثنين يؤكدون على موضوع التعلم ذو الصلة بالعمل، فالقادة قادرين على تعزيز التعليم والإرشاد الموجه للهدف والمقاول يهتم بالتعلم لتنمية روح المبادرة الإبداع. ويوضح الشكل التالي مجال التداخل بين القادة والمقاولين.

الشكل رقم 02: التداخل بين سمات القائد والمقاول.



المصدر: (Bolton & Thompson,2008,235)

لقد أشار (Dover et Dierk.2007) إلى تركيز المدراء على الأهداف القصيرة الأمد وتجنبهم للمخاطر ، بينما القادة لهم دافع إلى تغيير منظماتهم نحو الأحسن على المدى المتوسط ولديهم تطلعات نحو المستقبل وراغبين في التجديد والإبداع. أما المقاولين فلديهم روح المغامرة والتجديد ويتطلعون نحو المستقبل ويقومون ببناء إستراتيجيات بعيدة الأمد تتصف بالإبداع والإبتكار، لغرض ديمومة إستمرار المنظمة في بيئتها التنافسية.¹

¹ ميسون علي حسين، مرجع سابق،ص 394،ص 395.

2 المؤسسة المقاولاتية:

2-1 تعريف المؤسسة المقاولاتية (المقولة):

لقد عرفها (Lumpkin et Gregory.2000) بأنها: تلك المنظمات التي تبني شيئاً ذات قيمة من لا شيء، وكذلك التي تقوم بإغتنام الفرص بناء على الموارد والمصادر، وضمن رؤية محدودة مع الأخذ بالإعتبار تقدير المخاطر.

ومن ناحية أخرى، فقد عرفها الباحثان (Robert et Meier.2001) بأنها: التي تنتج عن الإبتكار سواء أكان لمنتجات جديدة أم طرق إنتاج جديدة أم أسواق جديدة أم نماذج جديدة من المنظمات، وأن الإبتكار يأتي من الحاجات الجديدة للزبائن، والذي ينتج عنه قيمة مضافة للزبائن تساعد في تحقيق وإشباع رغباتهم.¹

2-2 المقاولاتية وإدارة المؤسسات الصغيرة:

إن هناك تداخلا كبيرا بين مفهومي المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية، حيث أن المفهومين ليس متشابهين أو مترادفين كما يظن العديد من الناس، حيث أن كل المؤسسات الجديدة ليست مقاولاتية بطبيعتها، فالمؤسسات المقاولاتية يمكن أن تبدأ بأي حجم أو مستوى لكن الهدف الأسمى يبقى هو النمو والتقدم، من خلال الرؤى والأهداف الإستراتيجية للمقاول التي تشمل:النمو، وزيادة الحصة السوقية، وتعزيز المركز التنافسي في السوق. بينما تبقى المؤسسات الصغيرة الجديدة في الغالب صغيرة الحجم طوال حياتها التنظيمية أو العملية.

إن المؤسسة المقاولاتية الناجحة قد تحقق ثروة كبيرة ومردودا ماليا عاليا، وإن تحقيق هذه المكاسب في المؤسسة المقاولاتية يكون في فترة زمنية قصيرة لا تتجاوز خمس سنوات. في حين أن تحقيق هذه المكاسب بالنسبة للمؤسسة الصغيرة يكون خلال فترة زمنية طويلة.

وعادة ما تكون المخاطر عالية في المؤسسة المقاولاتية على العكس المخاطر في المؤسسة الصغيرة الحجم، لذلك نجد أن الشخص المقاول يقدم عليها لما سوف تحقق له من أرباح باهظة.²

المبحث الثاني: ثقافة المقولة وروح المقاولاتية .

إن التوجه المقاولاتي لدى الشعوب أصبح ثقافة تتميز بها المجتمعات المتقدمة، فيزرع ثقافة المقولة في المجتمع نخلق لدى الشباب روح المبادرة، والمخاطرة و والتوجه نحو الإستقلالية في العمل و التطلع نحو الريادة وهذا ما يسمى بالروح المقاولاتية.

¹ بلال خلف السكارنة، مرجع سابق، ص 20، ص 21.

² مجدي عوض مبارك، مرجع سابق، ص 43.

المطلب الأول: ثقافة المقالة.

1 مفهوم ثقافة المقالة:

إن الإشتغال حول ثقافة المقالة هو مسلك علمي يفرض منطقيا تفاعلية البحث الجامعي مع تطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة، فالحديث عن ثقافة المقالة من الناحية السوسيوأنثروبولوجية ليس المراد به الحديث عن ثقافة المجتمع في المؤسسات الإقتصادية والإجتماعية فقط - وإن كان ضروريا - بل القصد الأول هو ثقافة المقالة كنتاج للكيان الإجتماعي المتفاعل داخل المقالة بصفتها تنظيما مؤسسيا متميزا يفرض إستقلاليته النسبية عن المحيط الذي يتواجد به، فتقافة المقالة مجموعة من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمونها المنتمون للمقالة في تحقيق أهدافها الإقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع إقتصادية إجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والإبتكار.¹

ويخلص نموذج (Sabourin et Gasse) مفهوم ثقافة المقالة، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين من فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولاتية حيث ومن خلال ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتقسم إلى ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى "المسابقات": وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الإستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان أن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

المجموعة الثانية "الإستعدادات": وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل فظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

المجموعة الثالثة "تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في المشروع": وهذا يكون تحت الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الإستمرارية (إنقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد على خلق المشاريع، والأفراد الذين يمتلكون إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.²

¹ بدرابي سفيان، ثقافة المقالة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د، تخصص علم الإجتماع والتنمية البشرية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2014/2015، ص75.

² الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2014/2015، ص15، ص16.

2 مقومات ثقافة المقاول:

- **المحيط الإجتماعي:** يعتبر المحيط الإجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية.
- **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- **المدرسة:** ليست المدرسة بمعزل عن الدينامكية السوسيو-اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاول، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال إنفتاحها على المقاول وتنمية ثقافة المقاول لدى الشباب، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية والتكوين.
- **الدين:** يعتبر الدين من بين المؤسسات الإجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الإجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذلك الإعتماد على النفس في الحصول على القوت..إلخ
- هي عناصر تشترك فيها كل الديانات السماوية وحتى بعض الديانات الوضعية، وعليه يشكل الدين والقيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.
- **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

3 عناصر ثقافة المقاول:

- الحديث عن ثقافة المقاول يحيل إلى الحديث عن العناصر المشكلة لهذه الثقافة بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للمقاول الذي عرف بأنه يحمل قدرات تتعلق بالحاجة إلى الإنجاز، الثقة بالنفس، الرؤيا المستقبلية، الرغبة في الإستقلالية...إلخ.
- **الحاجة إلى الإنجاز:** أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير إعتيادية.
 - **الثقة بالنفس:** حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الإعتماد على الذات والإمكانات الفكرية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذالقرارت لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والإطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها.

➤ **الرؤيا المستقبلية:** أي التطلع نحو المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

➤ **التضحية والمثابرة:** يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمن إستمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تتبع من خلال الجد والإجتهد والعطاء.

➤ **الرغبة في الإستقلالية:** ويقصد بها الإعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي بإستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد العمل لدى الآخرين تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم، كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيه إستقلالية في العمل، وهذا ما سماه (شوم بيتر Shumpeter) "بالمملكة الصغيرة".¹

المطلب الثاني: التعليم كأساس لزرع ثقافة المقاولة.

1 تعريف التعليم للمقاولاتية:

تسعى مختلف دول العالم إلى دمج التعليم للمقاولاتية في المدارس في مرحلة التعليم الثانوي من خلال مجموعة متنوعة من الأنماط وبسرعات مختلفة بحسب ما يتوافر لها من خبرة وموارد. ما من مسار واحد أو مقارنة واحدة لتحقيق هذه الغاية. على سبيل التوضيح، يجب التمييز بين النموذجين (تعليم المقاولاتية وتعليم الإقتصاديات والأعمال)، لأن برامج دروس الأعمال تتطرق عادة إلى كفاءات المتعلم في إطار الأعمال وأحيانا تنطلق الدروس من فرضية أن الطالب في صدد تطوير مهاراته كي يصبح مديراً، أو كي يرتقي السلم الوظيفي في مشروع أعمال واسع النطاق. ومن النادر أن تنطلق هذه الدروس من فرضية أن الطلبة يولدون الأفكار ويخلقون ويؤسسون مشاريع أعمال خاصة بهم.

ولقد تم تعريف التعليم للمقاولاتية على أنه: " مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام، وتدريب، وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الإقتصادية الإجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة".²

¹ بدر اوي سفيان، مرجع سابق، ص77، ص78، ص79.

² منظمة العمل الدولية (ILO)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (UNESCO)، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين، النسخة العربية: مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت، طبعة 2010، ISBN978-92-3-604034-9، ص21.

2 أهداف التعليم المقاولاتي:

يهدف التعليم المقاولاتي بشكل عام إلى إكساب الطلبة وهم مراحل عمرية مختلفة سمات المقاولات وخصائصها السلوكية مثل: المبادرة والمخاطرة، والإستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين. ومن هنا فإن أهداف التعليم المقاولاتي تتمثل فيما يلي:

- 1 تمييز وتهيئة المقاولين المحتملين لبدء مشروعاتهم أو التقدم والنمو لمنظماتهم المبنية على التكنولوجيا.
- 2 تمكين الطلبة لتحضير خطط عمل لمشاريع مستقبلية.
- 3 التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس المشروع مثل : أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، والقضايا والإجراءات القانونية، وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- 4 تمكين الطلبة من تطوير سمات وخصائص السلوك المقاولاتي لديهم مثل الإستقلالية وأخذ المخاطرة والمبادرة، وقبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاولاتي والمعرفة اللازمة والمتعلقة بكيف سيبدأ المشروع وإدارته بنجاح.
- 5 تمكين الطلبة ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل كبير والعمل على تأسيس والمشاريع والمبادرات المقاولاتية لديهم.¹

3 التعليم كمحور أساسي لتنمية ثقافة المقاولات:

يعتبر التعليم من أهم العناصر التي تشكل ثقافة المقاولات. حيث يعتبر محورا أساسيا في تنمية المقاولاتية وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ومن حسن الحظ أنه يمكن إستثمار دور التعليم في تنمية المقاولاتية في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى مراحل متقدمة من التعليم العالي.

ومن المتطلب لهذا التعليم أن يكون قائما على الإبداع والإبتكار، فالأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث فضلا على أنها عائق كبير أمام بناء ثقافة المقاولاتية. فالمقاولاتية تتطلب تعليما قائما على توليد الأفكار والتأمل والإبتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية، والتفكير المؤطر، والتدرج المنطقي الرتيب.

كما يتطلب التفكير المقاولاتي أن يتمحور الطالب على مفهوم "المؤسسة" أثناء الدراسة. هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء "المؤسسة" ويجعل التعليم التطبيقي المجال الشائع للتعليم الجامعي. وقد سبقت أوروبا الكثير من الدول في هذا المجال، حيث إستحدثت مذ عام 1988 م عددا

¹ الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 148.

كبير من البرامج التشجيعية لمفهوم "المؤسسة" في التعليم العالي بشراكة ودعم من القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي. وكانت ثمرته أعدت جيلا من الشباب يمتلك روحا مقاولاتية.

كما أن التعليم الإبتكاري القائم على الإبداع والإبتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والإختيار من بين التخصصات المتنوعة مما ينمي سعة الأفق، ورحابة التفكير، وربط الأفكار، ويجود مناخا تعليميا متعدد الأبعاد التخصصية يسهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج.

وفي هذه الحالة يجب أن تركز المقررات في تشجيع وتنمية الإستقلالية، والإبتكار والمخاطرة، والمهنية في العمل، وتنظيم الوقت وغيرها من المهارات الهامة. وقد ذكر روبرت هيسرش ومايكل بيتر 2008م أن الدراسات أوضحت أن نسبة إمكانية إنشاء مشروع خاص للذين يدرسون المقاولاتية تساوي أربعة أضعاف النسبة للذين لا يدرسون المقاولاتية، كما أن الدخل المتوقع للذين يدرسون المقاولاتية يزيد حوالي 20% إلى 30% عن دخل الذين يدرسون التخصصات الأخرى.¹

المطلب الثالث: روح المقاولاتية.

لقد إزداد إهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشكيل المقاولاتية، ولأن المصطلح مزال مجال البحث لم يتم التوصل إلى إتفاق حول تعريف موحد وشامل له.

فحسب (Leger-Jarniou) لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية وروح المؤسسة فلكل واحد منهما مفهومه الخاص به.

1 روح المؤسسة: تتمثل روح المؤسسة في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول.²

2روح المقاولاتية: هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاولاتية، لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكننا تمكنا أن نستشف منها مايلي:

- إكتشاف الفرص والعمل على إقتناصها.
- خلق القيمة: حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع أو خدمات جديدة، أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل وتموين جديدة، وصف طرق تنظيمية جديدة.
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.
- إتخاذ القرارات الصائبة.
- إقتحام الغموض.

¹ أحمد بن عبد الرحمن الشميري وآخرون، مرجع سابق، ص25،ص26.

² الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص16.

- المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق.
- إستقراء المعلومات والتدقيق فيها.
- تحقيق أفضل الأهداف وفي أسوأ الظروف.
- التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط.
- التصرف على أساس توقعات محسوبة.
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل.
- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة.
- التعامل بمرونة.
- الديناميكية، التفكير النقدي.

لقد تعددت هذه الخصائص وتشابك الكثير منها، حتى تكاد أن تستعصي عن الفصل بينها، فهي مكملة متممة لبعضها، وأكثرها لصيقة بالشخصية الإنسانية، ومع ذلك فهي في إعتقادنا يمكن تدعيمها وتعزيزها، بطرق وأدوات شتى قد تكون البرامج التكوينية احد هذه الأدوات، ومن منطلق تسهيل الفهم إرتأينا تجميعها على النحو التالي:

- ✓ التحدي والإصرار.
- ✓ المخاطرة وإقتحام الغموض.
- ✓ إستكشاف الفرص
- ✓ الإبداع والتجديد.
- ✓ الإستقلالية.

مما سبق، يمكننا أن نستشف أن روح المقاولة ليست علما ولا فنا، ولا خصائص وصفات فطرية أو مكتسبة بل هي ممارسة وسلوك تغذيها المعرفة، والمعرفة في مجال المقاولة وسيلة لتحقيق الغاية وتعكس القدرات والمهارات، لذا فهي تعرف على أنها قدرة فردية أو جماعية على حمل المخاطر برأس المال والمغامرة في تقديم شيء جديد(بمعنى الابتكار) بإستخدام أفضل مزيج من الموارد المختلفة، وعليه فهي القدرة على رؤية الفرص ضمن ما يراه الآخرون تهديدا. " تعني روح المقاولة توليد الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح" (Jean louis schaan).¹

¹ اليمين فالة، لطيفة برني، البرامج التكوينية ودورها في تعزيز الروح المقاولة، دراسة إستطلاعية عند طلاب كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة 2010 ، ص 8، ص9، ص10.

